

# Compromisos por pensiones

## Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva

Jordi Casas Pons

Diplomado en Administración y Gestión de Empresas por la Escuela de Administración de Empresas de Barcelona (EAE), Licenciado en Derecho por la UOC, Postgrado en Administración de Personal por la UOC y Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras por la UB. Es responsable de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de MGS, Seguros y Reaseguros S.A. El trabajo, que está publicado en la Colección de Cuadernos de Dirección Aseguradora de la UB, [www.ub.edu/assegurances](http://www.ub.edu/assegurances) resultó ganador del primer premio de las tesis del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona, en la 15ª promoción de dicho máster, en 2016/17. El trabajo fue tutorizado por David Carrasco Pérez de Mendiola, Executive Director en BBVA Asset Management.

### Resumen:

El necesario equilibrio financiero del sistema público de pensiones en España y la presión demográfica, hacen prever una importante reducción de la tasa de retorno de las pensiones respecto al último salario. Otros países afrontan o han afrontado esta problemática. En este trabajo se estudia la intervención de los agentes sociales en las posibles soluciones planteadas, principalmente a través de la negociación colectiva y la posibilidad de extrapolar aquellas actuaciones que pudieran ser de aplicación también en nuestro país. A pesar de que en las conclusiones de este trabajo se ofrece un sistema que intenta paliar la problemática a largo plazo, no deja de ser una propuesta dentro de la infinidad de posibilidades que se pueden plantear.

**Palabras Clave:** Pensiones, Jubilación, Segundo Pilar, Negociación Colectiva, Previsión Social Complementaria, Tasa de retorno.

### Abstract:

The necessary financial equilibrium between the public pension system in Spain and demographic pressure points to a significant reduction of the rate of return of pensions with respect to the last salary received. Other countries face or have faced this problem as well. In this paper, we study the intervention of the social agents in the proposed solutions, mainly both through collective bargaining and the possibility of extrapolating those actions that could be applicable in our country. Although in the conclusions of this paper is offered a system that tries to alleviate the problem in the long term, it is just a single proposal within the infinity of possibilities that can be proposed.

**Keywords:** Pensions, Retirement, Second Pillar, Collective Bargaining, Complementary Social Insurance, rate of return

## 1. Presentación

Durante muchos años se ha predicho la crisis del sistema de pensiones español. Hoy, la crisis está ya con nosotros, y se han empezado a tomar medidas que favorezcan la perdurabilidad del sistema. Se han endurecido las condiciones de acceso a la jubilación, incrementando los años de cotización necesarios y para el cálculo de la base reguladora, y aumentando la edad de jubilación ordinaria. Por otro lado, en 2019 por primera vez se integrará el factor de sostenibilidad en el cálculo de la pensión inicial, teniendo en cuenta la esperanza de vida en el momento de acceder a la jubilación. A la vez, este factor también influirá en la revalorización anual de las pensiones, cuyo crecimiento estará vinculado al incremento de los ingresos del sistema por encima del coste de las pensiones, estableciendo limitaciones a la revalorización, desde un mínimo del 0,25% a un máximo del IPC más un 0,5%.

Esta es la situación ante la que nos encontramos hoy, cuando aún las personas que acceden a la jubilación ordinaria (e incluso, en algunos casos, accediendo a la jubilación de forma anticipada) obtienen unos ingresos líquidos que prácticamente se equiparan con su último salario, si no lo superan. Pero las proyecciones ya nos avisan de que esta situación tiene fecha de caducidad, y en los próximos años empezaremos a ver pensiones que no retornarán porcentajes tan altos (en el año 2013, la tasa de retorno de las pensiones públicas en España se situaba en el 81,9%, tal como se recoge en *The 2015 Ageing Report (Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013 - 2060))* editado por la Comisión Europea). Este mismo estudio sitúa la tasa de retorno en un 49,7% en el año 2060.

Pero nadie nos puede asegurar que estemos frente a la última modificación de nuestro sistema de pensiones. Nadie nos garantiza ni tan solo que ésta vaya a ser la tasa de retorno.

Frente a ello, las decisiones no se pueden demorar. Compensar estas desviaciones es una labor de largo plazo y, a fecha de hoy, no se han tomado medidas orientadas a mejorar la suficiencia de las prestaciones futuras, aunque hoy ya están en el mercado laboral personas que accederán a la jubilación dentro de cuarenta años. De hecho, las reformas realizadas en nuestro sistema de pensiones en los años 2011 y 2013 se orientaron fundamentalmente a preservar la sostenibilidad financiera del sistema a futuro y esto, que era imprescindible para garantizar la perdurabilidad del sistema, tiene como consecuencia una previsible reducción de las tasas de reemplazo, que pueden poner en cuestión el bienestar de las futuras generaciones de jubilados. Para estas personas puede haber soluciones, pero éstas no se pueden demorar, ni dejar exclusivamente a su libre voluntad. Aún hoy, quienes están trabajando, se miran en el espejo de las personas que perciben una pensión de jubilación derivada de una vida laboral completa, y prefieren creer que ellas también la percibirán: es muy difícil, por no decir imposible, suprimir las expectativas que genera el sistema de pensiones que ha estado vigente hasta hace muy poco.

Tampoco ayuda a esta concienciación los mensajes lanzados desde los entes sociales (partidos políticos y sindicatos), que tienden a desvirtuar los mensajes lanzados por entidades independientes que ponen en cuestión nuestro sistema de pensiones. Probablemente actúan así por desconocimiento de un sistema que es muy complejo, pero posiblemente estos mensajes también valoran la incidencia que podría implicar en los procesos electorales tomar medidas que necesariamente implicarán un sacrificio a la sociedad. En este sentido, el mensaje habitual es que nuestro sistema de pensiones simplemente se ha visto afectado por una crisis económica, sin la cual no se hubiera generado el problema actual. Eso es probablemente correcto, pero lo que se debe analizar no es el problema actual, sino el problema futuro.

Frente a todo ello, la presente tesis pretende analizar la situación actual y las proyecciones de nuestro sistema de pensiones. A la vez, se analizará la situación de diversas economías europeas y la forma cómo han afrontado el futuro envejecimiento de su población. Es posible que alguna de las soluciones existentes pueda ser aplicable a nuestro sistema, o que sea más adecuada una mezcla de ellas, o quizá ninguna de ellas pueda importarse. En cualquier caso, es evidente la necesidad de buscar complementos a las pensiones.

Si, como se ha dicho, la vía pública parece enfocada a una reducción de los costes unitarios de las pensiones, y el ahorro privado no se concierne a la necesidad de complementarlas, es posible que la vía de la negociación colectiva sea un camino a tomar. Por ello, estudiaremos los pasos que se han dado en este sentido. Y quizá tengamos que establecer un sistema mixto, en el que a la vez intervengan estado, empresas y trabajadores.

No haremos un estudio pormenorizado de nuestro sistema de pensiones, pues muchos trabajos lo han abordado ya, pero evidentemente será necesario establecer el marco y las hipótesis con las que se trabajará. Por tanto, se utilizarán proyecciones demográficas y económicas, extraídas de diversas fuentes: desde estudios de la Comisión Europea a análisis realizados por entidades privadas como BBVA e Inverco, entre otros.

Veremos también, como ya se ha mencionado, los sistemas de pensiones en diferentes economías europeas, por lo que también será necesario incluir datos demográficos y económicos de las mismas. Analizaremos las perspectivas de aquéllas con un sistema de reparto muy similar al nuestro, así como las de las que utilizan otros sistemas, sean sistemas de cuentas nocionales o mixtos. Asimismo, verificaremos la participación o no de entidades privadas en el sistema.

En este apartado, también analizaremos los sistemas de negociación colectiva en estos países para comprobar si existe una relación entre la participación de los agentes sociales y la suficiencia futura de las pensiones en esos países.

Posteriormente, nos situaremos nuevamente en el marco de nuestra economía para analizar los pasos, si es que existen, que se han dado en el entorno de la negociación colectiva, revisando los Acuerdos de Negociación Colectiva firmados entre Patronal y Sindicatos, para ver si en ellos se ha enfocado de alguna forma este problema. Independientemente de la existencia o no de este enfoque en los acuerdos de negociación colectiva, se efectuará un necesariamente reducido examen de los Convenios Colectivos de ámbito superior al empresarial. Dado que las posibles alternativas al sistema se han de enmarcar en el ámbito superior a la empresa, no se considera necesario analizar las regulaciones establecidas a este nivel.

Como se ha dicho, este examen será necesariamente reducido, puesto que el volumen de convenios existente hace prácticamente imposible que en el ámbito de este trabajo se pueda efectuar un análisis completo de los mismos. Por ello, se enumerarán aquellos convenios sectoriales que, de una forma más clara, han recogido sistemas de previsión complementaria. El acceso a esta información se realizará a través de la Base de Datos de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social.

En este punto será necesario reflejar también una realidad en nuestra economía: a 1 de enero de 2016, de un total de 3.232.706 empresas, tan solo 3.959 ocupaban a más de 249 trabajadores. Visto desde el prisma opuesto, 3.093.696 (un 95,7% del total), ocupaban a menos de diez personas y, de ellas, 1.790.247 no tenían ningún asalariado. Las empresas con menos de diez asalariados ocupaban a un 33,5% de los trabajadores en activo. Por ello, la propuesta deberá dar respuesta a una realidad económica que, por otra parte, y como se verá, no es exclusiva de nuestro país.

La información previa nos ha de permitir identificar los principales problemas. Pero esa no puede ser la finalidad de la presente tesis, puesto que ya muchos trabajos previos, que precisamente han de ser fuente ineludible de éste, ya han confirmado su existencia. Debemos, como mínimo, señalar las que consideremos mejores prácticas y, en la medida de lo posible, ofrecer herramientas para su implantación en nuestro país. Es evidente que no podemos esperar de este estudio una solución equivalente a una ecuación matemática en la que despejando la incógnita consigamos un resultado cierto. Ni tan solo, probablemente, podremos ofrecer un camino exacto a seguir. Aun así, y como no puede ser de otra manera para dar un sentido al estudio, sí que se ambiciona ofrecer elementos que puedan complementar al sistema actual.

## **2. El sistema de pensiones español**

Como se ha dicho, son innumerables los trabajos existentes que estudian el estado del sistema público de pensiones español, así como su proyección futura, por lo que este trabajo no pretende el análisis pormenorizado del mismo. Aun así, es imprescindible tratar ciertos datos que, a la vez que nos situarán en la problemática actual y futura del sistema de pensiones, nos permitirá la comparación con las previsiones de otras economías europeas.

### **2.1 Nuestro sistema público de pensiones**

El sistema público de pensiones español está basado en un sistema de reparto, también denominado “principio de solidaridad”, puesto que cada generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada. Los importes dotados al sistema se basan en un aporte obligatorio por los trabajadores en actividad.

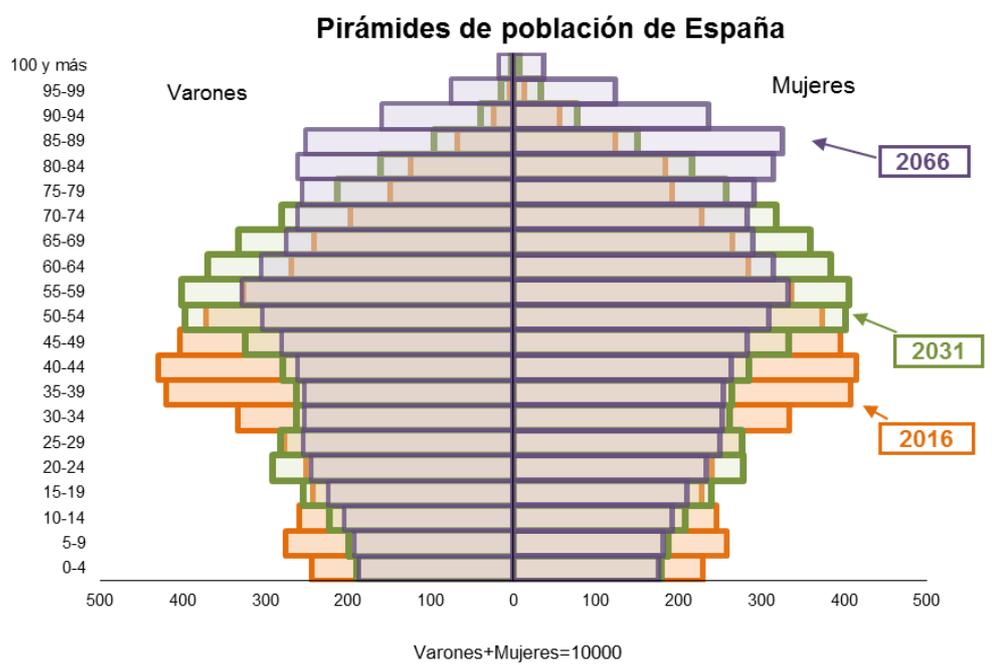
A la vez, se trata de un sistema de prestación definida, en el que la pensión a percibir no se basa en las aportaciones realizadas (ya se ha dicho que estas aportaciones no sufragan la jubilación del cotizante), sino en un cálculo que permite establecer la pensión a la que se tiene derecho en función del tiempo cotizado, la base de cotización y la edad de la persona al acceder a la jubilación. El hecho de que no se utilicen todas las aportaciones realizadas, sino únicamente las de los últimos años (a partir de 2022, está previsto que se tomen los últimos 25), también refuerza la diferencia con este sistema respecto a uno de aportación definida, en la que los importes abonados efectivamente son los que permiten el cálculo de la pensión.

Por tanto, en un sistema como el nuestro, la evolución de la población y su distribución por edades son factores que impactan directamente en el resultado final. Por ello, es imprescindible este análisis previo para poder fundar una opinión respecto a las perspectivas de nuestro sistema público de pensiones.

### **2.2 Proyecciones demográficas**

Que aumenta la longevidad de la población española, no es una noticia. Que la esperanza de vida en nuestro país está en los primeros puestos europeos y mundiales, no sorprende a nadie. Que, de acuerdo a las estimaciones de natalidad y flujos migratorios, se prevé una disminución de la población total, no es una novedad. Que todo ello nos lleva a un incremento en el número de pensiones y a una menor cobertura de las mismas por personas en edad de trabajar, es una consecuencia lógica.

Gráfico 1. Pirámides de población de España 2016–2031 – 2066

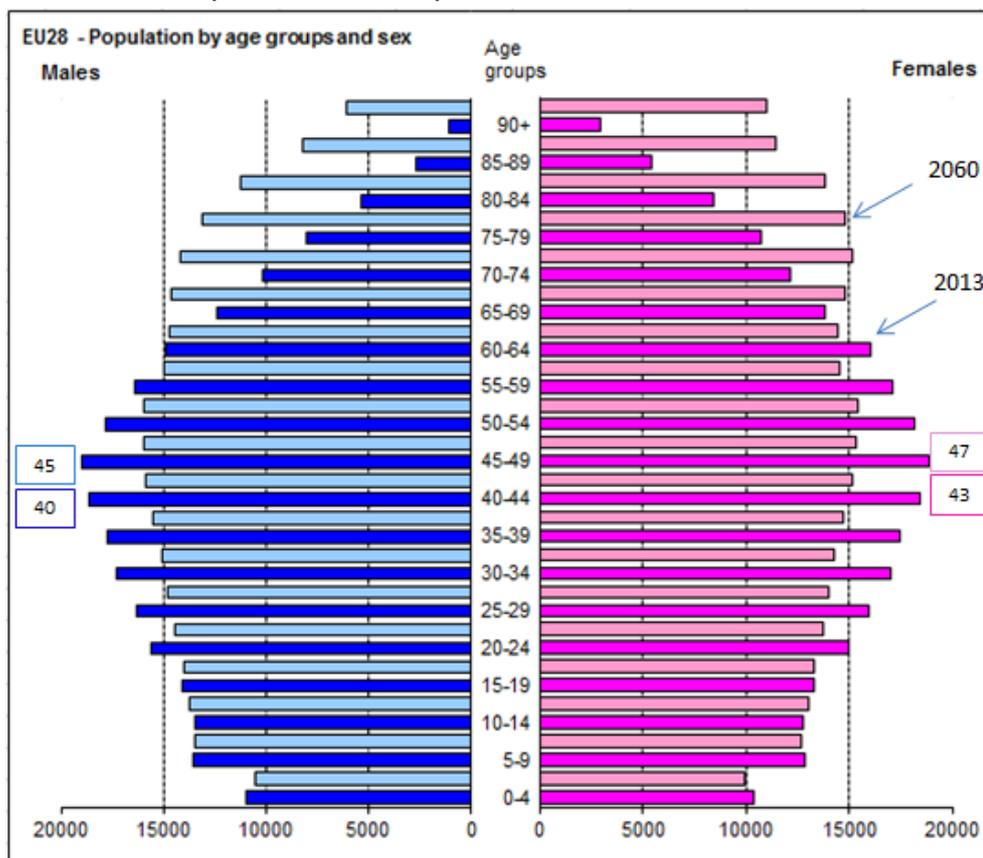


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Octubre 2016.

No por conocida podemos obviar la prevista evolución demográfica. En el gráfico anterior vemos la transición desde una figura en la que la mayor presencia de personas se sitúa en la franja de los 30 a los 54 años, hacia otra en la que el mayor volumen poblacional está por encima de los 55 años. En ella observamos, no solo el aumento de personas de edad avanzada, sino que el alargamiento de la esperanza de vida provoca también la necesidad de prolongar las franjas de edad reflejadas: la presencia prácticamente nula, desde el punto de vista estadístico, de personas de cien o más años en 2016, pasa a tener visibilidad en 2066. De acuerdo a la información publicada por el INE, pasaremos de 16.460 personas mayores de 100 años en 2016 a 222.1104 en 2066. La población mayor de 70 años se incrementará en 5.525.730 personas en este período, mientras que la franja de edad comprendida entre los 25 y los 65 años, perderá 7.769.580 personas.

Se une, pues, un aumento en el número de personas mayores a una mayor esperanza de vida de las mismas. A la vez, la base de personas que ha de dar soporte a este colectivo, se encoge cada vez más. Estamos ante un cóctel que, de cumplirse, garantiza la existencia de problemas en nuestro sistema de pensiones.

Gráfico 2. Pirámides de población Unión Europea 2013 – 2060



Fuente: Comisión Europea. *The 2015 Ageing Report*.

Como se observa en el gráfico anterior, esta problemática no es única de nuestro país, sino que las previsiones en la Unión Europea, aunque no de forma tan acusada como en el caso español, también reflejan el envejecimiento creciente de la población.

Como se ha dicho en la presentación del problema, *The 2015 Ageing Report*, elaborado por la Comisión Europea, prevé que la tasa de retorno de las pensiones públicas se sitúe en un 49,7% del último salario en el año 2060. Para ello, se basa en datos estadísticos sobre la población y la evolución de la economía en el período. Este informe se publicó en marzo de 2015.

En los cuadros siguientes, se comparan algunos datos de dicho informe con los publicados por el Instituto Nacional de Estadística en octubre de 2016. Aunque las fechas analizadas por cada uno de los estudios no coinciden, la cercanía entre ellas permite su comparación.

**Cuadro 1. Esperanza de vida y evolución de la población residente en España<sup>1</sup>**

		2013 - 2015	2020 - 2021	2030 - 2031	2040 - 2041	2050 - 2051	2060 - 2061	2066
<b>Esperanza de vida al nacer</b>								
<i>Hombres</i>								
	CE	79,5	80,5	81,9	83,2	84,4	85,5	
	INE	79,94	81,31	83,23	84,97	86,57	88,04	88,6
<i>Mujeres</i>								
	CE	85,2	86	87,1	88,1	89,1	90	
	INE	85,41	86,41	87,74	88,98	90,14	91,22	91,64
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>								
<i>Hombres</i>								
	CE	18,6	19,3	20,2	21,1	22	22,9	
	INE	18,81	19,72	21,01	22,27	23,5	24,68	25,13
<i>Mujeres</i>								
	CE	22,5	23,1	24	24,8	25,6	26,3	
	INE	22,67	23,55	24,7	25,8	26,86	27,86	28,25
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>								
	CE	46,6	45,7	44,5	44,7	45,6	46,1	
	INE	46,5	46,4	45,9	45,2	44,1	42,2	41,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea e INE

Como se observa, aunque existen diferencias sustanciales, en ambos casos se estima un notable incremento de la esperanza de vida, tanto al nacer como a los 65 años. Principalmente es notable la diferencia en los hombres que, para el INE aumentarán su esperanza de vida al nacer en algo más de 8 años hasta 2061, mientras que la Comunidad Europea estima este crecimiento en 6 años.

En cualquier caso, ambos estudios reflejan el aumento de la esperanza de vida de la población española.

Sí se observa en ambos estudios una diferencia importante en la estimación de población residente en España. Si bien se mantiene una proximidad en los datos hasta 2050 – 2051, la estimación a los diez años posteriores refleja una importante desviación. Se ha de tener en cuenta que en estimaciones a tan largo plazo, las previsiones utilizadas pueden implicar grandes variaciones en los resultados finales. Aun así, hemos de tener en cuenta que en el escenario más favorable, en el que las tasas de fecundidad e inmigración son más altas, el INE estima una población de aproximadamente 44 millones de personas en 2066, lo que supone una reducción de 2,5 millones de personas desde el año 2016.

Cuando distribuimos a la población por tramos de edad, observamos la constante disminución de personas en edad laboral (ver Cuadro 2. Población por edades en España, página siguiente).

Para ello se ha tomado la edad de veinte años para la incorporación al trabajo, cifra netamente optimista, por cuanto el mero hecho de la realización de estudios universitarios impone una edad mayor para iniciar la vida laboral. Como en el caso de la población total, los datos de ambos estudios siguen una evolución similar hasta 2030 – 2031, observándose una importante disparidad en los datos a 2060 – 2066. A pesar de ello, y tomando la cifra de la Comunidad Europea como valor más favorable, se estima una disminución de 5,4 millones de personas en esta franja de edad entre 2013 y 2060.

<sup>1</sup>Para cada dato, la primera cifra corresponde al año estimado en *The 2015 Ageing Report* y la segunda al año estimado por el INE (Instituto Nacional de Estadística)

**Cuadro 2. Población por edades en España**

	2013	2016	2030	2031	2060	2066
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>						
CE	29		25,7		23,8	
INE		28,5		26,4		20,4
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>						
CE	8,3		11,3		13,8	
INE		8,7		11,7		14,2
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>						
CE	2,6		3,4		6,9	
INE		2,8		3,7		7,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea e INE

Ambos estudios mantienen una evolución similar en la población mayor de 64 años y de 79 años. En el primer grupo, el incremento es prácticamente equivalente a la pérdida que hemos visto en el grupo anterior: 5,5 millones de personas. Y el tramo de personas con 80 o más años, se incrementa en más de cuatro millones.

Esta información nos dice que, mientras en 2013/2016, las personas de entre 20 y 64 años superaban a las mayores de 64 años en 20 millones, en los años 2030/2031 este diferencial se habrá reducido a aproximadamente 14,5 millones. Dicho de otra manera, mientras en 2013/2016 había 3,5 personas en el primer tramo por cada una del segundo, en 2030/2031 tan solo contaremos con 2,2 personas. En el escenario más favorable, en 2060 este ratio será del 1,7.

Se estima que, con la normativa actual, la edad efectiva de jubilación en España pasará de los 63,4 años de 2013 a los 66,4 en 2060. Ello incrementaría ligeramente los ratios vistos en el párrafo anterior, aunque no de forma suficiente como para compensar el incremento de la esperanza visto en el Cuadro 1 ni el aumento constante de las personas mayores de esa edad.

No encontramos, pues, ante unas previsiones que apuntan a un volumen creciente de personas en edad de percibir pensión de jubilación, y que la percibirán durante bastantes más años, soportada por un número cada vez menor de personas en edad de trabajar. Unos datos que nos llevan, si no a cuestionar nuestro sistema de pensiones, sí a poner en evidencia que las tasas de retorno actuales difícilmente podrán mantenerse en el futuro.

Ello es así, puesto que las últimas reformas efectuadas en el sistema de pensiones español tienen como finalidad alcanzar el equilibrio presupuestario entre ingresos y gastos del sistema, sobre la base de que un sistema de reparto solo puede distribuir los recursos de que dispone de manera estructural. Como veremos más adelante, el incremento de gastos que implicará el aumento de personas en edad de percibir pensión de jubilación y el mayor período de tiempo durante el que éstas lo percibirán, no parece que pueda compensarse con un incremento suficiente en el número de cotizantes que aporten ingresos al sistema. Todo hace indicar que, para que el sistema tenga equilibrio, será necesario reducir el valor unitario de las pensiones. Ello no implica una reducción real en las pensiones, que pueden seguir creciendo en valores absolutos, pero sí una probable disminución en su valor relativo respecto al último salario percibido.

Y, como factor que simplemente se apunta puesto que no es objeto del presente trabajo, estas previsiones no solo influirán sobre nuestro sistema de pensiones, pues parece claro que el incremento de la esperanza de vida implicará otros costes económicos derivados de la ayuda a la dependencia de las personas mayores, con los costes derivados de la misma: sanitarios, farmacéuticos, residenciales...

## 2.3 El efecto en las pensiones de jubilación

Los factores demográficos explican por sí mismos la evolución previsible de nuestras pensiones. Pero no son los únicos, pues se han de tener en cuenta otros que también nos dan señales de lo que encontraremos en el camino que tenemos por delante.

Se prevé que en 2060, en España existan más de 14 millones de pensiones, de las cuales 12,7 las percibirán personas mayores de 64 años. Asimismo, la presencia de sistemas alternativos, basados en el segundo y tercer pilar, no se prevé que evolucionen positivamente en los próximos años.

Si tenemos en cuenta que, como se ha indicado ya en este estudio, se estima que la tasa de retorno de las pensiones públicas se reducirá hasta el 49,7% en 2060, no parece que los sistemas alternativos vayan a cubrir esta disminución.

Y que las pensiones públicas disminuirán su tasa de retorno es una realidad difícilmente cuestionable. Baste para ello un sencillo cálculo, cuya idea se ha extraído de la presentación “El sistema público de pensiones en España. Propuestas de mejora” de Rafael Doménech en la Comisión del Pacto de Toledo en marzo de 2017.

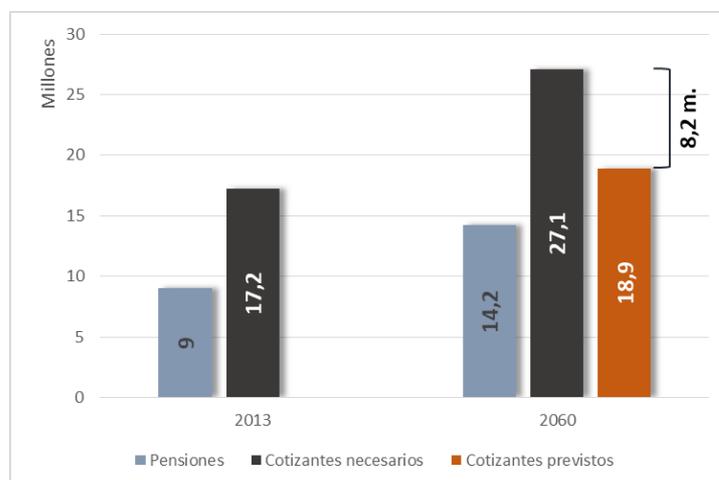
$$\frac{\text{Cotizantes}}{\text{Pensiones}} = \frac{17,2 \text{ m}}{9 \text{ m}} = \frac{27,1 \text{ m}}{14,2 \text{ m}}$$

2013                      2060

Se trata de una regla de tres simple, basada en la fiabilidad de las proyecciones en el número de pensiones, por encima de las estimaciones de población, la confianza en las cuales ya se ha visto en el Cuadro 1 de este trabajo es ciertamente cuestionable, pues se ve afectada por numerosos factores extrínsecos que pueden modificarlas sustancialmente (el propio INE, en sus proyecciones de población 2016 – 2066, publicadas en octubre de 2016 ofrece un gap superior al millón de personas en 2031 en función de la evolución de la natalidad y la inmigración, gap que se eleva hasta 5,5 millones de personas en 2066).

La fórmula anterior nos dice: si en 2013 se necesitaban 17,2 millones de cotizantes para pagar 9 millones de pensiones, en 2060 se necesitarán 27,1 millones para pagar los 14,2 millones de pensiones previstas.

**Gráfico 3. ¿Cuántos cotizantes necesitaríamos en 2060?**



Fuente: Elaboración propia.

Evidentemente, este cálculo no estima posibles variaciones en los tipos de cotización, ni modificaciones fiscales o del sistema que modifiquen la situación actual. Asimismo, considera que el sistema era sostenible en 2013, cuando ya el déficit había provocado la necesidad de hacer uso del Fondo de Reserva del Sistema.

Aun así, es fácil extraer la conclusión de que la situación reflejada es prácticamente imposible, puesto que las proyecciones indican que en 2060 apenas se alcanzarán los 19 millones de cotizantes. Como se ve en el Gráfico 3, el déficit sería de 8,2 millones de cotizantes.

Por último, es necesario al menos apuntar nuestra situación de empleo: *The 2015 Ageing Report* estima para 2060 una tasa de desempleo del 7,3% entre las personas de 20 a 64 años. Ese porcentaje, que se sitúa en cifras relacionadas con el pleno empleo en nuestro país, es prácticamente el doble de la estimada para un país como Holanda y dos puntos superior a las de Reino Unido y Suecia. Por el contrario, para otros países como Francia, Italia, Portugal o Grecia, se estiman porcentajes muy similares.

Evidentemente, si a nuestras previsiones demográficas le añadimos una estimación de desempleo elevada, todavía parece más complejo que nuestro sistema público de pensiones sea capaz de mantener unas prestaciones suficientes para la cobertura de las necesidades de las personas jubiladas y, por tanto, se hace necesario analizar posibles actuaciones para mejorarlo.

## 2.4 Conclusión

Resumamos las perspectivas:

- ⇒ Incremento en el número de pensiones
- ⇒ Estancamiento en ligero declive de la población activa
- ⇒ Incremento de la esperanza de vida
- ⇒ Tasa de desempleo relativamente elevada
- ⇒ Probable disminución sustancial de la tasa de retorno de las pensiones públicas

Frente a estas perspectivas, no se están tomando medidas más allá de sistemas que limiten el incremento del coste del sistema de pensiones públicas, sin ofrecer alternativas que permitan compensar la pérdida de ingresos que va implicar el acceso a la jubilación respecto al último salario.

No existe una concienciación de la necesidad de búsqueda de alternativas. La disminución de los costes se realizará de forma paulatina, sin que exista ningún efecto traumático inmediato. La tasa de retorno disminuirá gradualmente, pero las pensiones se seguirán incrementando, de forma insuficiente para compensar el efecto de la inflación y del aumento de salarios, pero se seguirán incrementando. De esta manera, quienes accedan a la jubilación, nunca podrán decir que su pensión es menor a la de los que se jubilaron antes que ellos. No lo podrán decir en valores absolutos, pero sí podrán decirlo con respecto al salario que tenían antes de jubilarse.

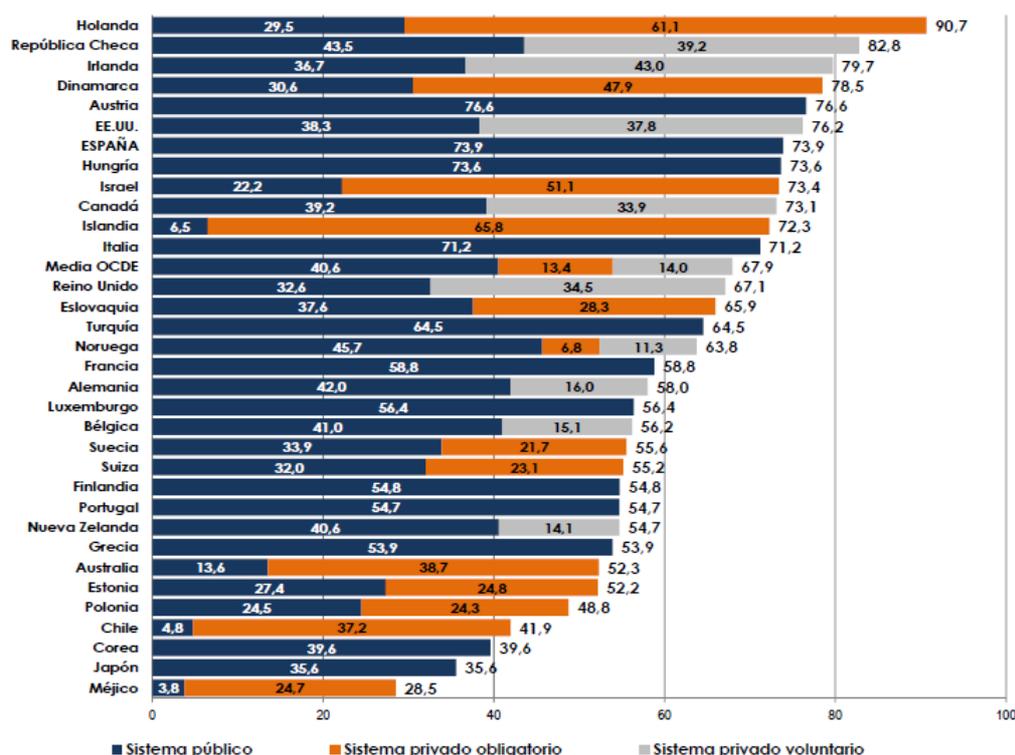
Como se ha visto por las pirámides de edad, la situación en Europa también evidencia un envejecimiento gradual de su población. Veamos la situación en alguno de estos países.

### 3. Las economías europeas frente al reto de las pensiones

A continuación se analizará brevemente la situación en diversos países europeos. Siendo el objeto de este estudio la búsqueda de herramientas que permitan mantener las prestaciones de jubilación españolas en su máximo nivel, el análisis de algunas de las economías europeas nos puede servir de orientación. Para ello, será necesaria una primera aproximación a la estructura de la población del país y un pequeño análisis de su sistema de pensiones

A modo de resumen inicial, en el gráfico siguiente se recogen las tasas de sustitución, públicas y privadas de los países de la OCDE en 2013, que nos dan una aproximación de aquellos países que han establecido sistemas privados de carácter obligatorio como complemento a las pensiones públicas.

Gráfico 4: Tasas de sustitución públicas y privadas (OCDE 2013)



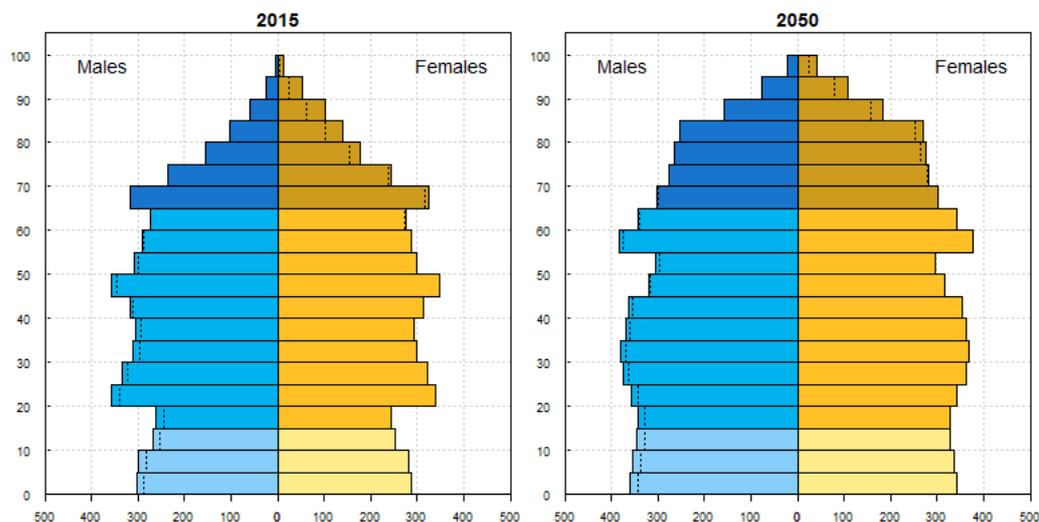
Fuente: INVERCO con datos OCDE. *Pensions at a glance OCDE 2013*

Asimismo, se examinarán los mecanismos de negociación colectiva en ellos, con el objetivo de verificar si a través de los mismos se han canalizado sistemas que puedan complementar al sistema público.

### 3.1 Suecia

#### 3.1.1 Información demográfica

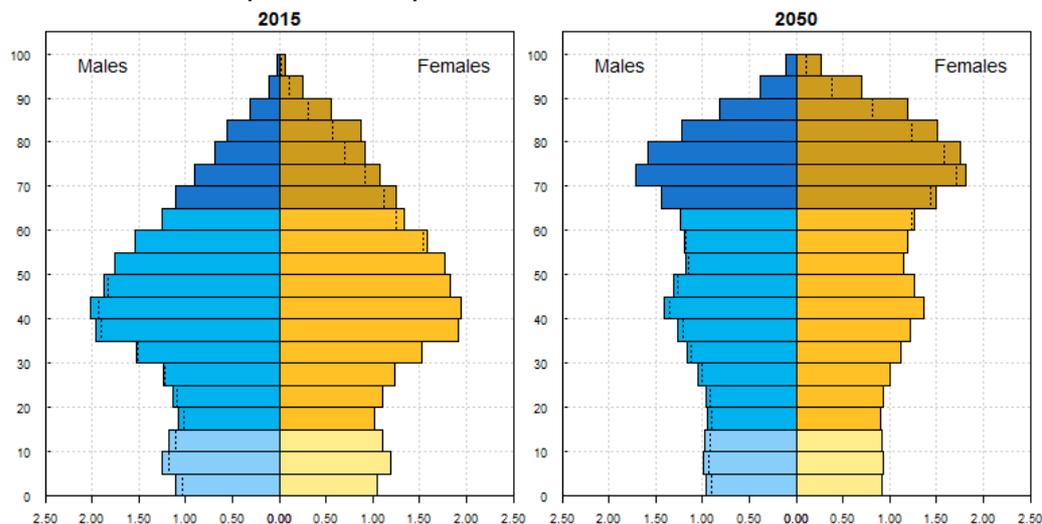
Gráfico 5. Pirámides de población en Suecia 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

La distribución de la población ya nos evidencia una importante diferencia respecto a la situación española. A efectos de facilitar la comparación, a continuación se incluyen los gráficos correspondientes a España elaborados por la misma fuente.

Gráfico 6. Pirámides de población en España 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

Como se observa, la distribución en Suecia mantiene una importante base de población en edades jóvenes, en soporte de las generaciones mayores. A pesar de que las previsiones para 2050 señalan un importante incremento de las personas a partir de los 55/60 años, también se observa un aumento en la población de hasta 40 años.

**Cuadro 3. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Suecia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
<i>Hombres</i>	80,1	81	82,2	83,4	84,5	85,6
<i>Mujeres</i>	83,6	84,5	85,8	87	88,1	89,2
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
<i>Hombres</i>	18,6	19,2	20,1	21	21,9	22,7
<i>Mujeres</i>	21,1	21,8	22,8	23,8	24,7	25,6
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	9,6	10,2	11	11,8	12,5	13,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Las previsiones de esperanza de vida en Suecia apenas se diferencian de las españolas, tanto al nacer como a los 65 años. La diferencia sustancial con la evolución en nuestro país está en la estimación de la población total: mientras la Comunidad Europea prevé que en España se reduzca en un 1% en el período 2013 – 2060, en Suecia se estima un crecimiento superior al 36%, que nos da respuesta a lo comentado respecto a la distribución de la población por edades.

La diferencia en estas previsiones viene provocada principalmente por el ratio de fertilidad, que en Suecia se mantiene constante en cifras cercanas a 2, mientras que en España se incrementa ligeramente durante todo el período pero, partiendo de un ratio del 1,32 en 2013, apenas alcanza el 1,55 en 2060. Asimismo, la tasa de inmigración también difiere en ambos países: mientras en Suecia, a pesar de decrecer de forma constante, se mantiene en ratios positivos en todo el período, en España se estiman ratios negativos o nulos hasta 2025, incrementándose ligeramente a partir de ese momento.

**Cuadro 4. Población por edades en Suecia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>						
	5,6	5,7	6	6,4	6,8	6,9
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>						
	1,9	2,1	2,4	2,7	2,8	3,2
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>						
	0,5	0,5	0,8	0,9	1,1	1,2

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

La evolución de la población en los diferentes tramos de edad mantiene una tendencia positiva en todo el período, de forma que el incremento en la población de 65 o más años, se compensa por el aumento en las personas de 20 a 64 años. A pesar de ello, y aunque se mantiene muy por encima del que vimos en España, el ratio de personas en edad laboral respecto a las mayores de 65 años, disminuye notablemente, desde 2,94 hasta 2,16. Recordemos que en nuestro país este ratio pasaba de 3,5 a 1,7 en el mismo período.

En base a lo anterior, podemos afirmar que el sistema público de pensiones sueco se ve sujeto a una presión demográfica mucho menor que el español.

### 3.1.2 El sistema de pensiones sueco

En los últimos años se ha considerado al modelo sueco como el horizonte hacia el que se deberían dirigir las reformas del sistema de pensiones español.

El sistema de pensiones sueco, como el de la mayoría de los países del norte de Europa, mantiene la solidaridad en la base, pero se orienta hacia una mayor capacidad de elección por parte de las personas, existiendo un sistema universal de prestaciones que cubren los presupuestos del estado, y un sistema profesional obligatorio generalizado de titularidad pública, pero cuya gestión está subcontratada a empresas privadas.

A pesar de que la posibilidad de acceso a la jubilación nace a partir de los 61 años, la edad efectiva era de 65,2 años en 2013.

El sistema fue reformado, transformándose desde un sistema de reparto similar al español, a un sistema mixto en el que se combina un pilar público, que incluye un sistema de reparto de cuentas nocionales, un esquema de cuentas individuales, así como una pensión garantizada, financiada con impuestos. Además, integra un segundo pilar que, aun teniendo la consideración de voluntario, es de carácter cuasi obligatorio.

El proceso de reforma fue largo, pero su implantación se produjo en un período de tiempo muy corto en comparación con lo que estos cambios implican en otras reformas internacionales. En el año 1992, la Comisión creada al efecto en 1991, presentó la propuesta de nuevo sistema de pensiones sueco. En 1994 el Parlamento sueco dio el visto bueno al nuevo sistema, aprobándose en 1998 el texto definitivo. En 2001 se legisló el mecanismo de estabilización financiera, y en el año 2003 se efectuaron los primeros pagos según el nuevo sistema.

#### Primer Pilar

Como se ha dicho, estamos ante un sistema mixto de carácter obligatorio, que incluye:

- a. **Un sistema de reparto de contribución definida nocional**, de forma que los trabajadores perciben una pensión basada en las aportaciones que han realizado al sistema. Las cuentas nocionales son cuentas virtuales asignadas a los trabajadores en las que se acumulan las cotizaciones que realiza. Una vez alcanzada la edad de jubilación, las prestaciones se perciben en base a una pensión vitalicia basada en el saldo acumulado en su cuenta. En el caso sueco, para el cálculo de la pensión vitalicia, además se tiene en cuenta la edad de jubilación y la esperanza de vida.

Este sistema tiene una tasa de contribución (empleado + empleador), del 16%, y está administrado por la Agencia Sueca del Seguro Social y supervisado por la Oficina Nacional de Auditoría.

- b. **Esquema de cuentas individuales**. Se trata de un sistema de capitalización basado en cuentas individuales de contribución definida financiera, en el que las personas deciden durante su vida laboral la composición de sus carteras en el mercado financiero. Los fondos pueden ser gestionados por gestores privados autorizados, aunque existe un fondo público, sujeto a gestión privada. Las personas tienen la posibilidad de distribuir sus aportaciones hasta en cinco fondos entre los más de setecientos que ofrecen los gestores individuales. Alternativamente, el gobierno constituyó un fondo para aquellas personas que no quieran adoptar decisiones individuales de inversión.

Este esquema es administrado por una agencia pública, que administra las órdenes de los partícipes, mantiene las cuentas, pide y entrega diariamente información de los fondos participantes y tiene el monopolio en cuanto a la provisión de rentas vitalicias solicitadas en el momento de la jubilación. En ese momento, se puede elegir entre convertirla en una renta fija, de forma que se evite el riesgo de inversión,

o en una renta variable, de forma que las cuantías no consumidas siguen invertidas por la gestora elegida.

La aportación a este esquema es del 2,5% de los salarios.

- c. **Pensión garantizada.** Como se ha dicho, este sistema se financia a través de impuestos para complementar los esquemas contributivos. En su caso, se paga a partir de los 65 años para personas que no han logrado alcanzar una pensión contributiva y un mínimo de tres años de residencia en Suecia. Para percibir la pensión completa, se exige un mínimo de cuarenta años de residencia.

### **Segundo Pilar**

Se trata de un sistema complementario y cuasi obligatorio de capitalización individual, basado en acuerdos colectivos, y que alcanza al 95% de los trabajadores, tanto del sector público como del privado.

Habitualmente se basa en esquemas de aportación definida, aunque existen algunos sistemas de prestación definida y se articulan a través de fondos de pensiones, reservas internas y contratos de seguro. Normalmente los dos primeros acogen los sistemas de prestación definida, mientras que los contratos de seguro se utilizan para los de aportación definida.

Estos esquemas son fruto de la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales. Los más extendidos son el ITP y el SAF-LO. El primero de ellos se renegotió recientemente y estableció un sistema de aportación definida para las personas nacidas después de 1979, combinando este sistema con el de prestación definida para los nacidos anteriormente.

La aportación es equivalente al 4,5% del salario hasta un límite equivalente a aproximadamente 36.700 €. Sobre el exceso de esta cuantía, la aportación es del 30%.

### **Tercer Pilar**

Es de carácter privado y voluntario y se ha favorecido su utilización mediante incentivos fiscales. A pesar de que el primer pilar cubre a toda la población y prácticamente el 95% está asimismo cubierto por el segundo, más de la mitad de la población efectúa aportaciones voluntarias a este sistema de capitalización, gestionado por fondos de pensiones y entidades aseguradoras.

Las aportaciones a este sistema representaron, en el año 2013, un 0,6% del Producto Interior Bruto del país, proyectándose a un 1,3% en 2060, frente al 0,3% que representaron en España, con una proyección a apenas el 0,4% en 2060.

### **3.1.3 La negociación colectiva en Suecia**

El sistema sueco de relaciones laborales se caracteriza por la existencia de poderosas organizaciones sindicales y convenios colectivos que cubren a la inmensa mayoría de los trabajadores.

Existe un amplio nivel de autonomía para los interlocutores sociales en el proceso de negociación de convenios colectivos, pues estos se consideran contratos privados de carácter primario, diferenciándose de la mayoría de estados europeos, en los que los elementos de derecho público de la legislación laboral colectiva son considerablemente más fuertes.

Más de un 80% de los trabajadores suecos están afiliados a sindicatos y también los empresarios disponen de un alto nivel de organización, con organizaciones empresariales que engloban a un gran volumen de empresas. La principal de ellas es la Confederación Sueca de Empresarios (SAF) que representa a 42.000 compañías, más de la mitad de las cuales emplean a cinco personas o menos.

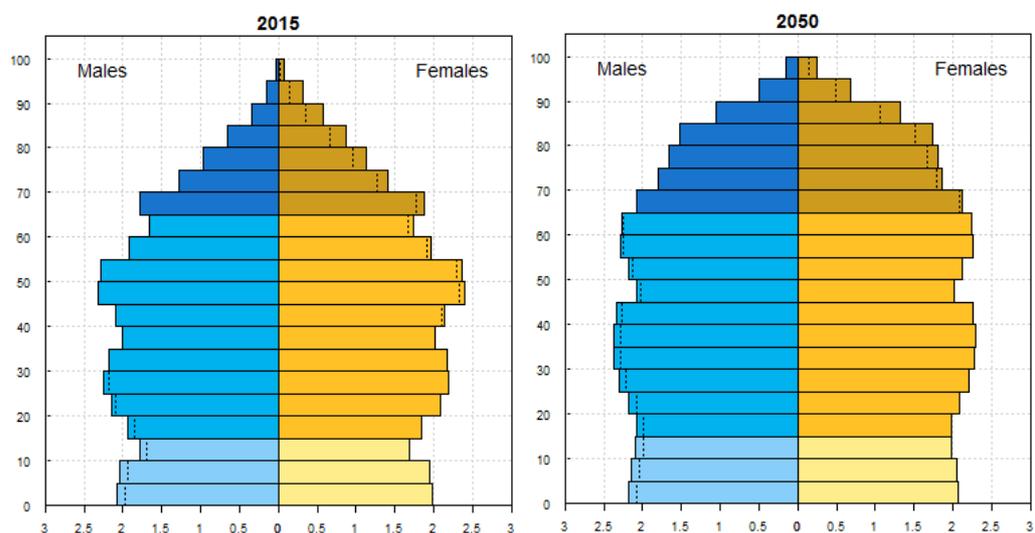
A falta de una regulación pública fuerte, los acuerdos colectivos desempeñan un papel esencial en la relación entre empresarios y trabajadores. Esta negociación se lleva a cabo a nivel de sectores y abarcan desde las condiciones salariales y laborales, hasta los términos y las condiciones de contratación.

En el marco de este sistema de negociación colectiva, los acuerdos alcanzados para la constitución del segundo pilar en el esquema de pensiones, ha favorecido notablemente la capacidad de modificación del primer pilar por parte del estado, puesto que esta complementariedad ha facilitado las reformas necesarias.

## 3.2 Reino Unido

### 3.2.1 Información demográfica

Gráfico 7. Pirámides de población en Reino Unido 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

Como se observa, la distribución de la población por edades en el Reino Unido mantiene una estructura muy similar a la de Suecia, con algo menos de peso en las edades base en el año 2050. A pesar de ello, estamos frente a una distribución con una problemática de mantenimiento muy inferior a la española.

**Cuadro 5. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Reino Unido**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
<i>Hombres</i>	79,1	80,2	81,6	82,9	84,2	85,3
<i>Mujeres</i>	82,8	83,9	85,3	86,6	87,8	89
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
<i>Hombres</i>	18,4	19,1	20	21	21,9	22,7
<i>Mujeres</i>	20,1	21,6	22,7	23,7	24,6	25,6
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	64,1	66,9	70,6	74	77,3	80,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Como en el caso sueco, la principal diferencia entre Reino Unido y España en este apartado la encontramos en la evolución de la población total, que en este caso se prevé con un crecimiento cercano al 25% en el período 2013 – 2060.

A pesar de ello, en futuros estudios se deberán revisar estas previsiones, puesto que *The 2015 Ageing Report* estima el mantenimiento en las tasas de inmigración, con una mínima reducción al final del período estudiado, y es probable que las políticas anunciadas en esta materia con motivo del Brexit impliquen una ralentización en la incorporación de población extranjera a Reino Unido, pudiendo provocar incluso saldos negativos en alguno de los períodos.

**Cuadro 6. Población por edades en Reino Unido**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>						
	37,8	38,5	38,7	39,8	41,1	41,8
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>						
	11,1	12,5	15,1	17,2	18,5	19,9
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>						
	3	3,4	4,7	5,7	7,2	7,6

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

También en Reino Unido la población se incrementa en todos los tramos de edad, a pesar de que lo hace un mayor medida en el segmento de mayores de 65 años. Esta circunstancia lleva a que el ratio de trabajadores potenciales respecto a personas retiradas pase de 3,4 a 2,1 en el período estudiado, una disminución apenas cinco décimas inferior a la observada en nuestro país.

Vemos aquí la importancia de mantener el crecimiento de la población, puesto que mientras en España las personas de 65 o más años de edad se incrementan un 66% en el período, en el Reino Unido este aumento se acerca al 80%.

### 3.2.2 El sistema de pensiones en Reino Unido

El sistema de pensiones del Reino Unido ha sufrido sucesivas reformas en los años 2007, 2011 y 2014, generándose un modelo en el que el Primer Pilar se complementa con numerosos instrumentos y medidas.

Como resultado de estas reformas, la edad de jubilación se equiparará para hombres y mujeres en los 65 años a partir de noviembre de 2018, estando previsto su incremento hasta los 67 años en 2028 y habiéndose ya insinuado la elevación a los 68 años.

Uno de los factores diferenciadores de este modelo, es que las tasas de cotización son fijadas cada cinco años, en base al dictamen actuarial elaborado por el Gobierno, en función de la evolución futura y equilibrio del sistema.

#### Primer Pilar

Se descompone en dos partes, con una tercera más orientada a un complemento asistencial:

- a. **Una pensión básica estatal:** se trata de una suma fija, financiada a través de un sistema de reparto, que requiere de 44 años de contribución para percibirla al 100%.

Esta pensión se reformó recientemente, para las personas jubiladas a partir del 6 de abril de 2016, exigiéndose un período de cotización mínimo de 10 años y alcanzando el 100% de la prestación con 35 años cotizados. El importe a percibir es independiente de la cuantía de las cotizaciones.

- b. **Una segunda pensión estatal**, que incorpora un importe adicional en función de la renta y que tiene también carácter contributivo
- c. **El crédito de pensiones**, para las rentas más bajas y con la finalidad de garantizar un importe mínimo a los pensionistas, constituye un beneficio semanal libre de impuestos.

En 1978 se estableció el “**contracting out**”, por el que las empresas y empleados pueden exonerarse de contribuir al segundo nivel mediante la contratación de planes de pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas individuales. En dicho caso, se reducen los tipos de cotización al sistema público.

Las aportaciones a este sistema se pueden realizar a planes individuales o a planes personales en grupo, normalmente utilizados por pequeñas empresas.

La tasa de sustitución que supone el sistema público de pensiones en Reino Unido apenas alcanza el 31% de los ingresos previos a la jubilación del trabajador, siendo la más baja en el ámbito europeo. A pesar de ello, si se tienen en cuenta los sistemas privados voluntarios, este porcentaje supera el 65%.

#### Segundo Pilar

Es de carácter voluntario, y está constituido por los planes privados del sistema de empleo.

La última reforma del sistema introdujo el “**automatic enrolment**”, en base al cual los empleadores tienen la obligación de inscribir a un plan de pensiones a todos los trabajadores mayores de 22 años y con ingresos superiores a 10.000 libras al año. Los trabajadores tienen la opción de salirse del sistema en el primer mes desde su inclusión. En dicho caso, el empleador tiene la obligación de recordarles, cada tres años, la posibilidad de reincorporarse.

La incorporación a este sistema se está efectuando de forma gradual, y está previsto que en febrero de 2018 ya estén incorporados todos los empleadores, con independencia del número de empleados.

También las cotizaciones a este sistema siguen un calendario gradual creciente de aplicación que, en abril de 2019 está previsto alcance el 8% del salario (3% a cargo del empleador, 4% del empleado y 1% del gobierno)

También es relevante en Reino Unido el régimen fiscal aplicable a las aportaciones a los planes de pensiones: los beneficios fiscales que se generan por las aportaciones, en lugar de generar deducciones directas a la base imponible del contribuyente, se abonan directamente por la administración tributaria al plan de pensiones, aumentando de forma indirecta la acumulación de capital.

### 3.2.3 La negociación colectiva en Reino Unido

A pesar de que la transposición de algunas directivas comunitarias ha modificado el sistema de negociación colectiva en Reino Unido, todavía se mantienen muchas características provenientes de sus orígenes, que históricamente la han diferenciado notablemente del resto de economías europeas.

Hemos de partir de la base que en el Reino Unido nunca ha existido una regulación legal detallada del convenio colectivo, que en muchos países se crea precisamente para ofrecer un marco de protección a la clase obrera frente a la clase empresarial. Por otro lado, es destacable también que las organizaciones sindicales en Reino Unido no tienen lazos fundacionales con partidos políticos, tal como sí ocurre en casi todas las economías europeas.

La primera norma que intervino en el mundo de la negociación colectiva fue la *Industrial Relations Act* de 1971, que intentó establecer un marco legislativo para las relaciones laborales, tanto colectivas como individuales. Esta ley, ha sido utilizada durante 25 años por distintos gobiernos, tanto conservadores como laboristas, para introducir cambios normativos en las relaciones laborales e influir en el funcionamiento de la negociación colectiva y de relaciones laborales.

A partir de la década de los 80, la mayoría de los grandes centros de trabajo pasaron a pertenecer al sector servicios, frente al industrial que hasta ese momento prevalecía.

En dicho momento empezó una evolución en los interlocutores sociales en la negociación colectiva. Si hasta entonces prevalecía la negociación sectorial, poco a poco ésta se fue abandonando para dar paso a la negociación individual en la que los acuerdos colectivos ni tan solo alcanzaban a todo el personal del centro de trabajo. A finales del siglo pasado, el sector público era el único gran sector de la economía en que la negociación sectorial se mantuvo, mientras que en el sector privado se abandonó la actuación conjunta para pasar a regular los términos y las condiciones de trabajo de forma individual, pues en la mayor parte de las materias laborales se mantenía la prevalencia de los acuerdos alcanzados en los contratos de trabajo por encima de normativas de ámbito superior.

La sindicación también cayó de forma notable. Mientras que en 1980 el 73% de los centros de trabajo disponían de representación sindical, a finales del siglo XX se había reducido al 54%. Por otro lado, si a finales de los años 70 más de la mitad de los trabajadores en Reino Unido estaban afiliados a un sindicato, a principios del decenio actual este porcentaje se ha reducido al 26,5%.

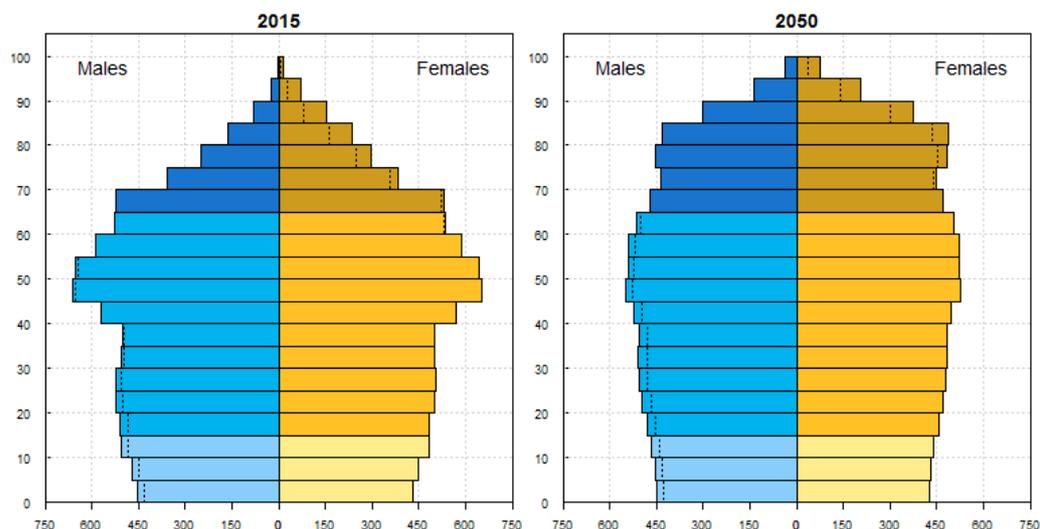
Esta situación provoca una enorme dificultad para la regulación de mecanismos sociales mediante la negociación colectiva, tal y como se ha desarrollado en la mayor parte de los países de la Unión Europea, puesto que no existe ningún instrumento capaz de producir efectos *erga omnes*. Como se ha visto, ello ha provocado que la regulación del segundo pilar del sistema de pensiones se haya desarrollado de forma normativa, y no

por acuerdos de negociación colectiva. Ello no impide que, a la vez, existan acuerdos individuales que ofrezcan mejoras a las prestaciones sociales.

### 3.3 Holanda

#### 3.3.1 Información demográfica

Gráfico 8. Pirámides de población en Holanda 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

El envejecimiento de la población en Holanda, y la pérdida de soporte en las edades inferiores, a pesar de que no alcanza los niveles de desequilibrio de la estructura española, sí muestran una distribución menos sostenible que la vista tanto en Suecia como en Reino Unido.

Cuadro 5. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Holanda

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
Hombres	79,3	80,3	81,6	82,9	84,1	85,2
Mujeres	82,9	83,9	85,3	86,6	87,8	88,9
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
Hombres	18	18,7	19,6	20,6	21,5	22,4
Mujeres	20,9	21,7	22,7	23,7	24,6	25,5
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	16,8	17,2	17,6	17,6	17,4	17,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Aunque no de una forma tan acusada, la evolución de la población residente en Holanda sigue unas pautas similares a la española, frente a lo visto tanto en Suecia como en Reino Unido. A pesar de que entre 2013 y 2060 se prevé un leve incremento de la población, se observa un estancamiento en la década 2030/2040, que se acentúa en el último año estudiado, en el que la población disminuye en aproximadamente un 1,7% respecto a diez años antes. Con todo ello, se prevé un crecimiento de apenas un 1,85% en el período. Estas previsiones se basan principalmente en una reducción notable del volumen de inmigración al país.

**Cuadro 6. Población por edades en Holanda**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>	10,1	10	9,6	9,2	9,1	8,9
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>	2,9	3,4	4,3	4,8	4,7	4,7
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>	0,7	0,8	1,2	1,6	2	1,9

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Parece repetirse en Holanda el esquema español: reducción notable de la población en edad de trabajar, con un incremento sustancial de las personas mayores de 65 años. A pesar de que los valores absolutos son muy diferentes entre ambas economías, los porcentajes de variación sí son muy similares: reducción del 18% de la población española entre 20 y 64 años por un 12% en Holanda; aumento del 66% en los mayores de 64 años españoles por un 62% en los holandeses; e incremento del 165% en España para la población de 80 o más años, por un aumento del 172% en Holanda.

Mientras el ratio de personas en edad de trabajar respecto a las de edades superiores a los 64 años pasaba del 3,5 al 1,7 en España, en Holanda se prevé que pase del 3,5 al 1,9.

Por tanto, nos encontramos ante un país con una presión demográfica similar a la nuestra en lo que respecta al envejecimiento de la población, por lo que el análisis de su sistema de pensiones nos puede ofrecer instrumentos aplicables a nuestra economía.

### **3.3.2 El sistema de pensiones holandés**

El sistema de pensiones holandés sigue una estructura similar a la vista en el modelo sueco, y que es común a diversos países del norte de Europa: un sistema que mantiene la solidaridad en su base pero que apuesta por una mayor capacidad de libre elección por parte de las personas. Existe un sistema universal de prestaciones cubiertas por el estado y un sistema profesional generalizado.

Nos encontramos en uno de los países europeos en el que la tasa bruta de las pensiones públicas es más bajo, sin alcanzar el 30% del último salario. Pero también estamos ante el país, no ya de Europa, sino de la OCDE, en el que la existencia de un sistema privado obligatorio sitúa esta tasa en un porcentaje más alto: un 90,5% del último salario, incluso por encima de nuestro generoso sistema de pensiones públicas.

Con carácter general, el sistema de pensiones holandés se basa en un pilar público, un sistema ocupacional privado casi obligatorio, y un sistema de pensiones privadas voluntarias.

#### **Primer Pilar**

El sistema público se financia a través de impuestos, mediante el "*Algemene Ouderdoms WET (AOW) Savings Fund*", estructurado como un seguro social obligatorio para hacer frente al reto demográfico. Es un sistema de reparto mediante un fondo de reserva y, en muchos casos, su percepción está sujeta a la acreditación de la necesidad, dando cobertura a los trabajadores públicos y privados, así como a los autónomos.

Como se ha dicho, su tasa de retorno es inferior al 30% del último salario antes de la jubilación.

La tasa de cotización a este sistema es del 19,15%, siendo satisfecha íntegramente por los empleados. El Estado garantiza el pago de la prestación en caso de déficit del sistema mediante el fondo de reserva creado en 1997.

Para percibir la pensión al 100% se exige un período de residencia de 50 años entre los 15 y los 65 años, deduciéndose un 2% por cada año que falte. Las cuantías no están relacionadas con la cotización, sino que existe una cuantía fija para las personas solteras y otra para cada miembro de la pareja en caso de matrimonios o parejas de hecho. También se prevén ciertos complementos adicionales bajo circunstancias concretas.

En los últimos años se ha aumentado la edad mínima de jubilación, estando previsto que ésta sea de 67 en el año 2025 (*The 2015 Ageing Report* estima que la edad efectiva de jubilación sea de 67,2 años en 2060).

### **Segundo Pilar**

Estamos ante uno de los más desarrollados de Europa, combinando planes voluntarios con obligatorios, todos ellos de administración privada.

Aunque inicialmente el sistema es voluntario para las empresas, y su origen está principalmente en la negociación colectiva, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo dispone de facultades para exigir la adscripción obligatoria, facultades que ha utilizado en numerosos casos: en el sector industrial, de los 92 planes existentes, 67 son obligatorios por mandato legal.

La adscripción a los planes sectoriales es voluntaria, siempre que la empresa constituya un plan de pensiones que proporcione beneficios como mínimo equivalente a ellos.

Más del 91% de los trabajadores participan en un plan del sistema de empleo, la mayoría de los cuales (aproximadamente el 88%), son de prestación definida, si bien se observa una tendencia creciente hacia los planes de aportación definida. Los planes se pueden articular bien a fondos de pensiones sujetos a supervisión o a contratos de seguro.

La financiación de este sistema se comparte entre las empresas y los empleados, estableciéndose dos métodos, en función del sistema elegido:

- En los sistemas de prestación definida, el empleado aporta entre un 4 y un 8% de su salario, mientras que la aportación de la empresa depende del actuario del fondo o del asegurador.
- En los sistemas de aportación definida, habitualmente se establece una proporción de 1/3 de aportación por parte del trabajador y los 2/3 restantes por parte del empleador.

Por otro lado, las aportaciones de empleado y de empleador están exentas de tributación, siempre que la tasa de sustitución no exceda del 70% del salario pensionable.

### **Tercer Pilar**

De carácter totalmente voluntario, puede formalizarse mediante instrumentos diversos, aunque se exige que se contraten con compañías de seguros de vida y que estén sujetos a capitalización individual.

Dada la tasa de retorno del primer y segundo pilar, este sistema está muy poco desarrollado, existiendo importantes limitaciones a las posibles aportaciones.

### **3.3.3 La negociación colectiva en Holanda**

Se ha llamado “Modelo holandés” al sistema político socioeconómico de los Países Bajos, para cuyo éxito ha sido esencial el consenso entre los diferentes componentes de la sociedad. En Holanda se intentan alcanzar los objetivos mediante el diálogo y el acuerdo en distintos niveles: en las empresas, sectorialmente y, a nivel nacional, el Consejo Económico Social y la Fundación del Trabajo.

No estamos en un país con un gran nivel de sindicación, pues el porcentaje de trabajadores afiliados a algún sindicato se encuentra entre el 20 y el 25%. A pesar de ello, los sindicatos reciben un amplio apoyo por parte de los trabajadores, la mayoría de los cuales los valora positivamente.

Los convenios colectivos tienen una duración máxima de dos años y, por regla general, solamente obligan a los empresarios que forman parte de las organizaciones que las han suscrito. A pesar de ello, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo tiene la posibilidad de declarar la aplicación general de un convenio a todo un sector, incluyendo a aquellas empresas que no formen parte de las organizaciones firmantes.

La empresa u organizaciones empresariales pueden negociar con un solo sindicato, y los acuerdos alcanzados con éste no solo afectan a sus afiliados, sino a todos los trabajadores. Existiendo el derecho a la huelga, en caso de declararse por un sindicato, se pueden iniciar negociaciones con otro sindicato distinto y, en caso de alcanzarse un acuerdo, éste es aplicable a todos los trabajadores. Ello provoca que el diálogo sea una herramienta imprescindible y que las partes tiendan a alcanzar un consenso. El Gobierno tiene la última palabra para mediar como árbitro en caso de conflicto. En ocasiones, se ha dicho que los Países Bajos se basan en una economía de consenso.

La característica más destacable del sistema de negociación colectiva en Holanda radica en las instituciones que participan en su modelo de negociación colectiva.

La *CPB Netherlands Bureau for Policy Analysis*, forma parte del Ministerio de Economía, aunque goza de una amplia autonomía. Su función es la de asesoramiento a los grupos parlamentarios en la elaboración de políticas públicas, además de la realización de estadísticas e informes que publica periódicamente. Sus principales tareas son las de ejercer de organismo auditor, evaluando las políticas públicas y la de dirigir las investigaciones de economía aplicada en todo el país, considerándose el organismo de referencia en este tipo de estudios a nivel nacional. En el marco de la negociación colectiva, elabora los informes e indicadores económicos sobre los que gobierno y agentes sociales llevarán a cabo sus negociaciones.

La *Foundation of Labour (STAR)* es la plataforma formal desde la que los representantes de las empresas y los trabajadores, con representación paritaria, dibujan las líneas generales de la política laboral cada dos/tres años.

Por su parte, el *Social Economic Council (SER)*, cuya afianzada reputación hace que en muy pocas ocasiones el gobierno rechace las conclusiones que haya tomado unánimemente, ejerce como principal órgano asesor en las políticas de carácter económico y social.

Por último, existen un cierto número de comisiones de carácter tecnocrático, ajenas a la política laboral en sí, pero que aportan un punto de vista externo, enriqueciendo y agilizando el proceso.

De acuerdo a lo señalado hasta el momento, vemos que la negociación colectiva en Holanda no es fruto de un sistema de reivindicaciones, tanto empresariales como de los trabajadores, sino que se basa en un análisis por organismos independientes, que establecen las previsiones a corto, medio y largo plazo, que han de servir para la toma de posiciones de las partes en los procesos de negociación. Por otro lado, la vigencia máxima de dos años para los convenios colectivos, hace que ninguna decisión tomada con previsiones incorrectas pueda provocar distorsiones en el largo plazo.

La organización sindical en Holanda se basa principalmente en las federaciones de sindicatos, la más importante de las cuales es la *Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV)*. En base a los informes de la CPB, esta federación redacta un documento con las principales reivindicaciones y los traslada a las secretarías generales del resto de federaciones. Por la parte patronal, se sigue un esquema similar, en el que sus miembros coordinan las posiciones antes de cada negociación.

Como vemos, el sistema de negociación colectiva en Holanda, basado en datos e informaciones emitidas por entidades independientes, permite la toma de medidas frente a situaciones de incidencia en el largo plazo. La inmediatez que en muchas ocasiones marca las posiciones, tanto patronales, como sindicales, e incluso gubernamentales, en países sin esta tradición como es nuestro caso, provoca que las reivindicaciones solo miren al corto plazo, sin plantear medidas a largo que, en nuestro caso, ofrecen poco rédito a las partes participantes en las negociaciones, más cuando estas decisiones, buscando soluciones de largo plazo, en el corto pueden implicar mermas sociales y/o cargas empresariales.

En países como el nuestro, el núcleo principal en la negociación de acuerdos colectivos se centra en la evolución salarial, obviando otros aspectos que pueden tener tanta o más importancia, pero cuyos efectos no serán observables hasta mucho tiempo después. La existencia de organismos independientes a los que se cede el análisis de la situación y las previsiones de futuro, garantizaría que las negociaciones abordaran problemáticas que hasta el momento no se han considerado en nuestro entorno.

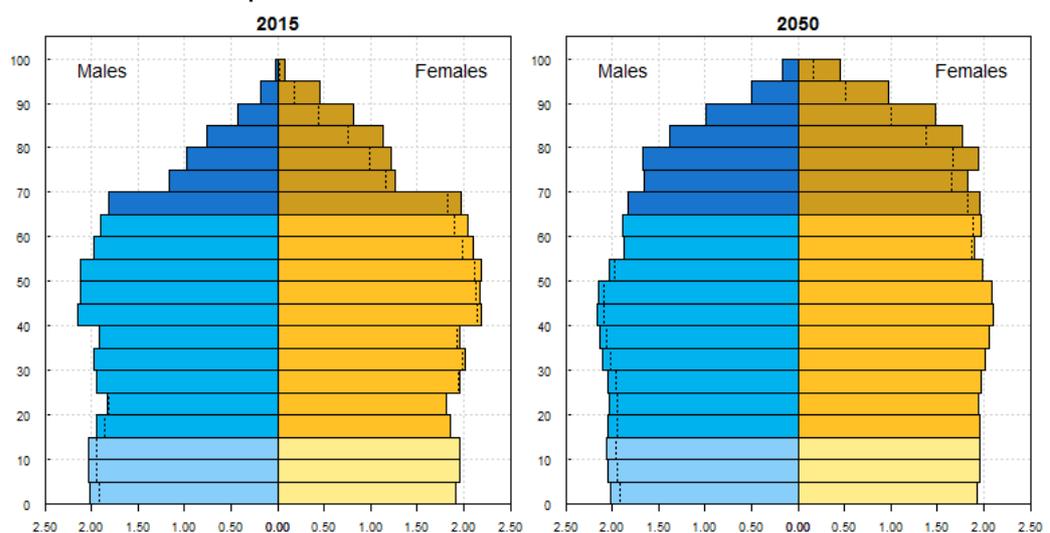
Es envidiable una previsión de tasa de retorno de las pensiones superior al 90%, en la que prácticamente dos tercios son fruto de los acuerdos en negociación colectiva, y en un país cuya presión demográfica sobre las pensiones no es muy diferente a la nuestra. Es imprescindible la voluntad de las partes para alcanzar estos objetivos, incluso a costa de beneficios actuales que quizá no son tan necesarios.

Evidentemente, ello exige una tradición de consenso que en nuestro país es difícil de encontrar, pues las negociaciones se basan más en visiones únicas que en valoraciones compartidas. Es paradigmático el caso del Comité de Expertos creado en nuestro país para el diseño del factor de sostenibilidad al cual se le ha criticado desde su composición (efectivamente marcada por motivos políticos en muchos casos), hasta los resultados de sus trabajos, principalmente por personas que no disponen de una base de conocimiento suficiente como para tomar conciencia de la problemática previsible.

### 3.4 Francia

#### 3.4.1 Información demográfica

Gráfico 9. Pirámides de población en Francia 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

Francia presenta quizá la estructura demográfica más estable de las vistas hasta el momento. A pesar de que se evidencia un importante aumento de las personas en edades altas, mantiene una base de población amplia en las edades menores que, al menos en parte, debería compensarlo.

Como se observa en el cuadro siguiente, la previsión de crecimiento en la población total del país es un factor crucial para mantener una estructura demográfica sostenible, en un país en el que la esperanza de vida, tanto al nacer como a los 65 años, se sitúa en parámetros muy similares a los españoles, incluso superándolos en alguno de los apartados.

**Cuadro 7. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Francia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>						
	37,9	37,6	37,5	37,5	38,4	39,4
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>						
	11,7	13,8	16,4	18,4	18,7	18,8
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>						
	3,2	3,9	4,3	6,3	7,7	8

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Es destacable que en el caso francés el crecimiento de la población total viene principalmente provocado por la tasa de fertilidad que, de acuerdo a las estimaciones, se mantendrá cercana a 2 durante los próximos cincuenta años. Por otro lado, y contrariamente a lo que podría suponerse por la problemática existente en Francia por la inmigración y los mensajes contra ella que se han oído en las últimas fechas, el volumen de personas inmigrantes se mantendrá estable, con cierta tendencia a la baja y con porcentajes que apenas llegan a superar el 0,1% de la población del país.

**Cuadro 8. Población por edades en Francia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
<i>Hombres</i>	78,6	79,8	81,3	82,7	84	85,2
<i>Mujeres</i>	85	85,8	87	88,1	89,1	90
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
<i>Hombres</i>	18,9	19,6	20,5	21,4	22,2	23
<i>Mujeres</i>	22,9	23,5	24,3	25,1	25,9	26,6
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	65,7	67,8	70,5	72,9	74,4	75,7

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Las previsiones señalan un estancamiento en la población en edad laboral (de 20 a 64 años), recuperando la senda de crecimiento a partir de 2050. Por su parte, y de forma inversa, las personas mayores de 65 años se incrementan notablemente, prácticamente anulándose este crecimiento a partir del mismo año. Lo mismo sucede con la población de 80 o más años pero, en este caso, y fruto del incremento en la esperanza de vida, los últimos datos moderan el crecimiento, pero sin llegar a anularlo. Esta evolución provoca que, si bien en 2013 el ratio entre las personas en edad laboral y las de 65 años o más era superior a 3,2, en 2060 apenas alcanzará el 2,1. Esto supone que, a pesar del incremento de la población total, la presión sobre el sistema de pensiones público va a ser importante en las próximas décadas.

### 3.4.2 El sistema de pensiones francés

El sistema de pensiones francés cuenta con un primer pilar público que cubre a casi la totalidad de la población, con regímenes separados para el sector privado y el sector público, subdividiéndose este último en múltiples regímenes que conforman un sistema muy fragmentado. A la vez, el sistema dispone de un segundo pilar, de carácter obligatorio. Ambos pilares se instrumentan en sistemas de reparto, frente a la mayor parte de regímenes que, para el segundo pilar, tienen establecidos sistemas de capitalización individual.

La edad de jubilación efectiva en Francia es de las menores de Europa, situándose en prácticamente los 61 años. Las previsiones indican que en 2060 la edad será de 63,1 años. Actualmente, la edad de jubilación con derecho a pensión completa (en función también de los años de contribución al sistema, situados en 41,25 años) se incrementa hasta los 67 años, existiendo bonificaciones en caso de prolongar la vida laboral más allá de esta edad. También se permite la percepción de las prestaciones generadas a través del segundo pilar a partir de los 60 años, pudiendo percibirse el 100% de ellas en caso de cumplirse los años de aportación suficientes.

Por otro lado, la tasa de sustitución de las pensiones públicas se situaba en poco más del 50% en 2013, y las previsiones reducen este porcentaje hasta algo menos del 40% en 2060.

#### **Primer Pilar**

Se trata de un sistema de reparto de carácter público y obligatorio, similar al español, que se financia mediante las contribuciones de trabajadores y empresarios. La cotización a cargo de los trabajadores es del 6,65% de su salario, más un 0,1% destinado a los complementos de las pensiones de supervivencia. La cotización de las empresas es del 8,3% y 1,6%, respectivamente.

Además de las pensiones contributivas, se establece una cobertura mínima garantizada para aquellas personas que no puedan acceder a ellas.

Su administración corresponde a la *Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés* y en 1999 se constituyó un fondo de reserva con la finalidad de asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

#### **Segundo Pilar**

El segundo pilar francés se estructura, por una parte, en un sistema de reparto de aportación definida y adscripción obligatoria. Para ello, existían dos instituciones: ARRCO (*Association de Régimes de Retraite Complémentaire*) y AGIRC (*Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres*), en las que se incluye a la mayor parte de los trabajadores y que se fusionaron en 2003.

Este sistema se financia con cotizaciones de empresas y trabajadores, y dichas contribuciones están exentas fiscalmente. En el régimen ARRCO, las cotizaciones a cargo de la empresa oscilan entre el 4,65% para la parte de salarios hasta el tope máximo de la Seguridad Social y un 12,75% para aquellos importes entre una y tres veces el tope. Las cotizaciones de los trabajadores van desde un mínimo del 3,1% hasta un 7,8%, en función de las mismas condiciones que las indicadas para las cotizaciones empresariales.

El régimen AGIRC es un sistema complementario solamente aplicable a determinados convenios colectivos. Las aportaciones empresariales son del 12,75% para la parte de salarios comprendidos entre una y cuatro veces la base máxima de cotización y un 20,55% para los tramos entre cuatro y ocho veces. Sobre las mismas premisas, las cotizaciones de los trabajadores son del 7,5% y del 20%, respectivamente.

El segundo pilar del sistema francés también incluye un sistema de carácter voluntario y de capitalización, denominado PERCO. Incluye los sistemas individuales por los que los trabajadores destinan parte de sus ingresos al ahorro hasta un límite del 25% de su salario bruto anual, sin que estas aportaciones sean deducibles del impuesto. Se admiten asimismo las contribuciones por parte de los empleadores, que no pueden ser superiores a tres veces la cantidad aportada por el empleado, existiendo también un límite absoluto. Además tienen limitada la deducibilidad de las aportaciones realizadas, aplicándose un tipo impositivo fijo del 7,6% sobre el exceso. Por otro lado, durante la fase de ahorro se aplica un impuesto del 10,3% sobre los intereses generados.

### **Tercer Pilar**

De carácter voluntario y de capitalización, ha aumentado en los últimos años su grado de penetración, principalmente debido a los incentivos fiscales, estando exentas las aportaciones hasta un 10% de la renta imponible. A estas exenciones se les aplica también un límite conjunto con las del segundo pilar, que en 2013 se situaba en 23.000€. Se estructuran principalmente en los denominados planes individuales de ahorro voluntario.

### **3.4.3 La negociación colectiva en Francia**

Estamos en el país de Europa con una tasa de afiliación sindical más baja, situada en aproximadamente el 7,5%. Esto no implica una pérdida de fuerza por parte de las representaciones sindicales pues los acuerdos alcanzados por éstas alcanzan aproximadamente al 90% de los trabajadores.

Los convenios o acuerdos colectivos son de obligado cumplimiento por las empresas que forman parte de la organización patronal que las ha firmado. A pesar de ello, el Ministerio de Trabajo puede extender los efectos de estos acuerdos a empresas no adheridas a la organización patronal o cuya representación sindical no forme parte de la organización firmante.

Existe la obligación de negociar periódicamente ciertos aspectos que, en el caso de la puesta en funcionamiento de uno o varios planes de ahorro interempresarial se sitúa en los cinco años.

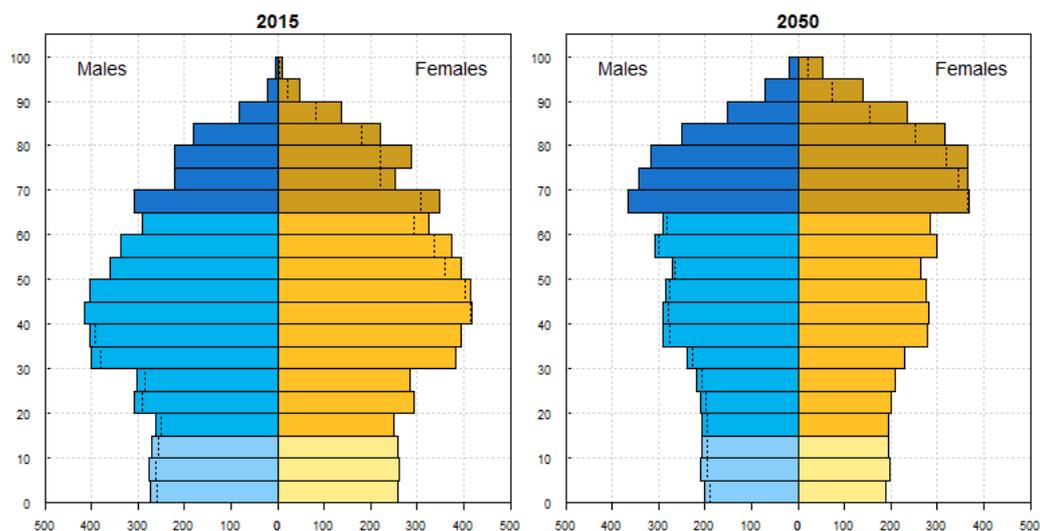
También se aplica la figura de la ampliación (*élargissement*): en caso de que, por inexistencia de alguna de las partes legitimadas, no se pueda llevar a cabo la negociación en los plazos establecidos, el Ministerio de Trabajo puede dictar la ampliación de efectos de convenios o acuerdos firmados en ámbitos territoriales o sectoriales similares, para dar cobertura a la falta de convenio o acuerdo. La ampliación puede ser solicitada por alguna de las partes representativas, o bien ser dictada de oficio por el ministerio. La misma actuación puede producirse cuando, aun existiendo representaciones, no se alcanzan acuerdos una vez finalizado el plazo de vigencia del convenio o acuerdo colectivo anterior.

Es importante en Francia la organización sindical de las PYME, en base a la estructura de confederaciones existente en el país. Ello es evidente cuando se comprueba la movilización que en muchas ocasiones se ha conseguido en el país con aspectos relacionados, por ejemplo, con la agricultura, en la que la mayor parte de los participantes son pequeños empresarios o autónomos.

## 3.5 Grecia

### 3.5.1 Información demográfica

Gráfico 10. Pirámides de población en Grecia 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

La estructura de la población griega es muy parecida a la española, con una disminución importante de la población en edades bajas, que no permite compensar el incremento en las personas mayores.

Cuadro 8. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Grecia

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
<i>Hombres</i>	78	79,2	80,8	82,2	83,6	84,9
<i>Mujeres</i>	83,3	84,2	85,5	86,7	87,9	89
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
<i>Hombres</i>	18	18,8	19,8	20,8	21,8	22,7
<i>Mujeres</i>	20,8	21,5	22,6	23,6	24,5	25,4
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	11	10,7	10,1	9,6	9,1	8,6

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Las previsiones apuntan a una reducción de la población griega en prácticamente un 22% entre 2013 y 2060, fruto principalmente de una tasa de fertilidad muy baja y de porcentajes negativos de inmigración en gran parte del período. Como en el caso español, esta situación, unida al importante incremento en la esperanza de vida de sus habitantes, provoca graves tensiones en el sistema de pensiones griego. Esta situación se agrava por el hecho de que la crisis económica ya ha obligado a efectuar numerosas revisiones del sistema, con recortes en sus prestaciones.

**Cuadro 9. Población por edades en Grecia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>	6,6	6,3	5,7	5	4,4	4,2
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>	2,2	2,4	2,6	3,6	3,1	2,8
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>	0,6	0,8	0,9	1	1,2	1,3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Estamos ante uno de los países europeos con una edad media más elevada.

La población griega en edad laboral se reducirá en más de un 36% en los próximos años y, en el año 2060, se prevé que la población de 65 o más años representará aproximadamente un tercio de la población total del país. Esto provocará que el ratio de personas en edad de trabajar respecto a los mayores de 65 años pasará de 3 en 2013 a 1,5 en 2060, algo inferior al observado en nuestro país. Con ello, parece que todo aquello comentado sobre el riesgo del sistema de pensiones públicas en España puede aplicarse a Grecia. Y esta situación es todavía más peligrosa en el país heleno debido a los efectos de la crisis económica en ese país y los recortes que ha sido necesario realizar para poder acceder a los rescates económicos de la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional.

### 3.5.2 El sistema de pensiones griego

La tasa bruta de sustitución de las pensiones griegas se situaba en el 66,7% en el año 2013 respecto al último salario anterior a la jubilación, aunque las previsiones reducen de forma considerable este ratio en los próximos años. Dadas las últimas reformas efectuadas, y las que previsiblemente se deberán afrontar en los próximos años, es difícil estimar cual va a ser esta tasa en el futuro, aunque algunos estudios apuntan a su reducción hasta poco más del 22%. Se ha de tener en cuenta que en los últimos siete años se han producido trece reformas en el sistema de pensiones, la mayor parte de las cuales tiende a recortar las prestaciones del sistema público.

Otro factor importante a tener en cuenta es el gasto público en pensiones que en Grecia se ha situado por encima del 17,5% respecto al Producto Interior Bruto en los últimos años, cifra difícilmente sostenible cuando la media de la OCDE se sitúa en apenas el 8% y, a modo comparativo, la española es de aproximadamente el 11%. Algunas proyecciones situaban este porcentaje en el 24% del PIB en 2050.

El sistema de pensiones griego, al igual que el español, en la práctica solo está basado en el Primer Pilar, mientras que el segundo y el tercero, siendo voluntarios, tienen una presencia prácticamente testimonial.

Es necesario, en el caso griego, explicar el antes y el ahora del sistema de pensiones debido al importante número de modificaciones que ha sufrido en los últimos años. Y nadie puede asegurar que la situación actual pueda mantenerse en el futuro.

#### Primer Pilar

El sistema público de pensiones griego se basa en un sistema de reparto de prestación definida. A pesar de que la edad legal de jubilación hasta 2010 era de 60 años, existían amplias posibilidades de acceder a la jubilación anticipada. La legislación reconocía la posibilidad de acceder a esta jubilación anticipada para los trabajos considerados penosos o peligrosos. Si inicialmente entre estos trabajos principalmente estaban los supuestos clásicos, como el trabajo en minas o canteras, la industria química, curtidores, etc., la generosidad del sistema fue ampliando la lista hasta incluir cerca de 600 profesiones o categorías de trabajadores que podían acceder a la jubilación anticipada,

con casos tan curiosos como peluqueros, panaderos, taxistas, músicos de instrumentos de viento o presentadores de radio o televisión.

A este respecto, a finales de 2014 el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, dio datos reales que ilustran la extensión de la jubilación anticipada en el país:

- En el sector público, casi un 8% de los pensionistas accedió a la jubilación antes de los 50 años; poco menos del 23,64% entre 51 y 55 años, y casi el 44% entre 56 y 61. Es decir, el 75% de los pensionistas provenientes del sector público se habían jubilado antes de la edad ordinaria.
- En el sector privado, el 4,44% se había jubilado antes de los 50 años, el 12,83% entre 51 y 55 años, y el 58,61% entre 56 y 61: más del tres cuartos partes del total

No se exigía un período mínimo de cotización para acceder a una pensión contributiva, cuyo cálculo se basaba en los últimos años de cotización al sistema.

Históricamente, la gestión del sistema era especialmente caótica: existían más de 130 fondos de pensiones, prácticamente uno para cada profesión, y el número personal de afiliación solo se reguló y se hizo obligatorio de forma reciente. Ante las dificultades para el control de un sistema tan fragmentado, existían grandes bolsas de fraude.

Las modificaciones operadas en el sistema de pensiones griego han abarcado todos los aspectos, desde su organización hasta el sistema de cálculo de las pensiones. A la vez, se han aplicado reducciones directas sobre las pensiones ya generadas.

En el orden organizativo, se ha procedido a la fusión de los diferentes fondos de pensiones que, a partir de 2017 han quedado en un único fondo.

Por lo que respecta a al acceso a la jubilación, se han establecido los 65 años como la edad ordinaria de jubilación, estando previsto su incremento hasta los 67 años. Por otro lado, se ha establecido un período mínimo de cotización de 15 años para poder acceder a la pensión contributiva, alcanzándose el cien por cien de la misma a los 40 años cotizados. Para poder acceder a la jubilación anticipada a partir de los 62 años, sin que se apliquen coeficientes reductores, se deben acreditar 40 años cotizados.

La pensión inicial se ha limitado al 65% de los ingresos medios de toda la vida laboral, cuando anteriormente este límite se fijaba en el 70% de la media de los últimos cinco años.

Como se ha dicho, el importe de las pensiones reconocidas también ha sufrido importantes recortes. Inicialmente se suprimieron las dos pagas extraordinarias, sustituidas por el pago de una cuantía anual igual para todos los pensionistas. Posteriormente se efectuaron nuevos recortes sobre el importe mensual de las pensiones, que ha supuesto una disminución del 15% en las pensiones más bajas y del 40% en las más altas. Según varios informes, el 44% de los pensionistas perciben cuantías que se sitúan por debajo del umbral de pobreza del país.

Por último, en materia de cotizaciones, se han unificado los tipos para todos los regímenes (anteriormente estos eran diferentes en función del fondo de pensiones que correspondiera), y se han situado en el 26,9% de los ingresos, tanto para asalariados, como para autónomos.

### 3.5.3 La negociación colectiva en Grecia

La negociación colectiva en Grecia se dirige casi de forma exclusiva a la negociación salarial y de condiciones de trabajo, sin incluir aspectos como los planes de ahorro colectivo.

Por otro lado, se ha visto afectada notablemente por la crisis económica, que ha provocado un importante descenso de las capacidades de las organizaciones sindicales. En la actualidad, el porcentaje de afiliación apenas alcanza el 20% de los trabajadores, y los trabajadores incluidos en los acuerdos suscritos por las organizaciones sindicales desciende paulatinamente hasta porcentajes inferiores al 40%.

De hecho, las normativas aprobadas en el país en los últimos años tienden a primar los acuerdos individuales o a nivel de empresa por encima de los sectoriales. Así, mientras en el año 2000 se aprobaron normas que incrementaban la capacidad de intervención de los sindicatos en los procesos públicos y en 2003 se creó un cuerpo de diálogo sobre políticas de empleo y protección social, en 2008, 2010 y 2012 se introdujeron sistemas de mediación y arbitraje en los conflictos y en 2011 se implantó la posibilidad de que asociaciones de empleados firmaran acuerdo colectivos a falta de presencia sindical.

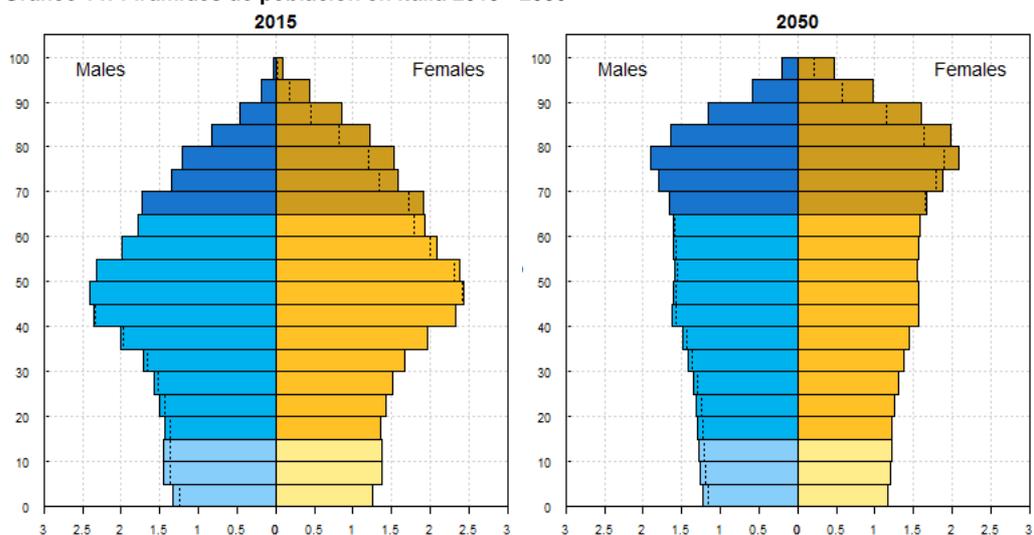
En el año 2012 se suprimió la prórroga automática de los acuerdos suscritos de forma que, una vez alcanzada la fecha límite de validez, se estableció un plazo de tres meses para llegar a un nuevo acuerdo, pasado el cual dejaban de tener validez los acuerdos alcanzados. Dada la situación económica del país, las organizaciones patronales no valoraban la posibilidad de alcanzar nuevos acuerdos que mantuvieran las condiciones previas a la crisis, por lo cual gran parte de los convenios firmados alcanzaron su fecha límite sin ser renovados.

Durante este período se han firmado numerosos acuerdos individuales, que sustituyen a los convenios colectivos, puesto que la normativa aprobada en 2011 permitía que los acuerdos individuales alcanzados lo fueran por debajo de las condiciones que establecieran los acuerdos colectivos, con la limitación del salario mínimo, los complementos vinculados a la antigüedad, los de estudios y los de hijos.

## 3.6 Italia

### 3.6.1 Información demográfica

Gráfico 11. Pirámides de población en Italia 2015 - 2050



Fuente: United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. *World Population Prospects, the 2015 Revision*

La distribución por edades de la población italiana guarda una gran similitud con la española e incluso aparenta una estructura menos sostenible que la vista en nuestro país, pues se observa una importante disminución en todos los tramos hasta aproximadamente los 60 años, acompañado de un incremento notable en los tramos superiores.

**Cuadro 10. Esperanza de vida y evolución de la población residente en Italia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Población en entre 20 y 64 años (mill.)</b>						
	36,1	36,6	36,3	35,1	34,7	34,3
<b>Población de 65 o más años (mill.)</b>						
	12,8	13,9	16,2	19,2	20	19,9
<b>Población de 80 o más años (mill.)</b>						
	3,8	4,4	5,2	6,1	8	8,7

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

Se prevé un incremento de la población en Italia, a pesar del estancamiento y posterior reducción que se estima a partir de 2040. Este incremento se basa principalmente en la tasa de inmigración que, aunque se reduce notablemente desde los datos de 2013, se mantiene en porcentajes de entre el 0,3% y el 0,6% de la población.

**Cuadro 11. Población por edades en Italia**

	2013	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Esperanza de vida al nacer</b>						
<i>Hombres</i>	79,8	80,8	82,1	83,3	84,4	85,5
<i>Mujeres</i>	84,7	85,5	86,6	87,7	88,7	89,7
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>						
<i>Hombres</i>	18,4	19,1	20	21	21,8	22,7
<i>Mujeres</i>	22	22,6	23,5	24,4	25,2	26
<b>Evolución de la población total (mill.)</b>						
	60,2	62,1	64,2	66,3	67	66,3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Europea.

El incremento de la población total en Italia no tiene reflejo en el segmento de personas de entre 20 y 64 años, en el que se observa un estancamiento con un ligero declive. Por el contrario, la población mayor de 64 años, así como la de 80 o más años, se incrementa de forma notable, aunque no en porcentajes tan elevados como en nuestro país. Obviamente, eso implica la reducción del ratio de personas en edad de trabajar respecto a las de 65 años o más, que pasa de 2,8 a 1,7 en el período. Esta última cifra es la misma que en España, a pesar de que el declive en estos años en Italia es muy inferior al nuestro.

### 3.6.2 El sistema de pensiones italiano

Italia ofrece una tasa de sustitución de las pensiones públicas cercana al 70%. Esta tasa provoca que su sistema de pensiones se base prácticamente solo en el pilar público. A pesar de ello, las reformas operadas en el sistema a partir de 2011, que pasaron de un sistema de reparto a uno de cuentas nocionales, hace prever una reducción de esa tasa hasta porcentajes cercanos al 50%, lo que ha incentivado las aportaciones al segundo pilar mediante un sistema de retención y adscripción automática aunque revocable a sistemas de empleo.

La edad ordinaria de jubilación se ha incrementado en los últimos años y, a partir de 2018 se ha establecido un mecanismo que vinculará la edad de jubilación a la esperanza de vida. En cualquier caso, a partir de dicho año, la edad mínima de jubilación será de 67 años. Con ello, mientras la edad efectiva de jubilación en 2013 era de 62,3 años, se prevé que pase a ser de 67,4 años en 2060.

#### **Primer Pilar**

Integra a todos los trabajadores y, como se ha dicho, desde 2011 está basado en cuentas nocionales. Este sistema se aplica para todas las incorporaciones al mercado de trabajo a partir de 1996. Alcanzada la edad de jubilación, las prestaciones públicas se calculan en base a las cotizaciones pagadas durante toda la vida laboral activa del empleado, capitalizadas a una tasa igual al crecimiento medio del PIB en los cinco años anteriores. Sobre este capital se aplican unos coeficientes en función de la edad de acceso a la jubilación, generándose una renta anual en función de la esperanza de vida en ese momento. Los empleados abonan un 8,89% de su salario al sistema, mientras que la aportación empresarial es del 23,81%.

#### **Segundo Pilar**

El segundo pilar, complementario a las pensiones públicas y de carácter voluntario, se gestiona principalmente por fondos de pensiones y las llamadas “cajas sanitarias” de las empresas, que se utilizan principalmente en el sector bancario y en grandes multinacionales. Los profesionales autónomos principalmente se gestionan por un sistema de categorías profesionales.

Como se ha dicho, este sistema está poco desarrollado: en 2012 solo un 20% de los trabajadores italianos tenía un plan de pensiones privado de empleo.

En el año 2004 se reformó el sistema TFR (*Trattamento di Fine Rapporto*), consistente en una retención del 6,9% del salario anual. El importe acumulado por el empleado al final de la relación laboral se percibe en forma de pensión complementaria, salvo oposición explícita del trabajador, que entonces lo percibirá en forma de capital hasta el 50% del que hubiera acumulado.

Existen unos límites conjuntos de aportación a este sistema.

#### **Tercer Pilar**

Accesible de forma individual y con determinados beneficios fiscales, ha de basarse en sistemas de aportación definida, solo aceptándose los de prestación definida en caso de preexistencia.

### **3.6.3 La negociación colectiva en Italia**

La tasa de afiliación sindical en Italia se sitúa en aproximadamente un 35% de los trabajadores, porcentaje notablemente superior al español, aunque el porcentaje de trabajadores cubiertos por los acuerdos negociados por los sindicatos es del 80%, algo inferior a la cobertura española. Como curiosidad, prácticamente la mitad de las personas afiliadas a sindicatos están jubiladas.

Los convenios colectivos italianos solo son aplicables a las partes firmantes y a los empresarios y trabajadores pertenecientes a las asociaciones que los han negociado. Sin embargo, en el caso de las empresas que pertenezcan a la organización firmante, la jurisprudencia ha establecido que las normas negociadas se han de aplicar a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su afiliación.

La negociación colectiva italiana, principalmente en el ámbito privado, no dispone de una legislación que la regule, y las estructuras sindicales se enmarcan en el ámbito del derecho civil, con una intervención prácticamente nula de las autoridades en la organización interna de los sindicatos.

Este contexto de informalidad o de débil institucionalización de las relaciones colectivas facilita que la negociación colectiva desempeñe un importante papel en la estructura social y económica de las relaciones laborales, incluyendo la regulación de los fondos de pensiones dentro de los sistemas nacionales de pensiones, que también se regulan dentro de los convenios colectivos en Italia.

### 3.7 Cuadro y resumen

Cuadro 11. Cuadro resumen de los países analizados

		España	Suecia	Reino Unido	Holanda	Francia	Grecia	Italia	
<b>A. Población</b>									
1	<b>Total (mill.)</b>	2013	46,6	9,6	64,1	16,8	65,7	11	60,2
		2060	46,1	13,1	80,1	17,1	75,7	8,6	66,3
		Variación (%)	-1,1%	36,5%	25,0%	1,8%	15,2%	-21,8%	10,1%
2	<b>Entre 20 y 64 años (mill.)</b> (en % s/ Total)	2013	62,2%	58,3%	59,0%	60,1%	57,7%	60,0%	60,0%
		2060	52,2%	52,7%	52,0%	52,0%	52,0%	48,8%	51,7%
		Variación (%)	-10,0%	-5,6%	-7,0%	-8,1%	-5,7%	-11,2%	-8,3%
3	<b>65 o más años (mill.)</b> (en % s/ Total)	2013	17,8%	19,8%	17,3%	17,3%	17,8%	20,0%	21,3%
		2060	30,3%	24,4%	24,8%	27,5%	24,8%	32,6%	30,0%
		Variación (%)	12,5%	4,6%	7,5%	10,2%	7,0%	12,6%	8,7%
4	<b>Ratio 2 s/. 3</b>	2013	3,49	2,94	3,41	3,48	3,24	3	2,82
		2060	1,72	2,16	2,1	1,89	2,1	1,5	1,73
		Variación	-1,77	-0,78	-1,31	-1,59	-1,14	-1,5	-1,09
<b>5 Esperanza de Vida (años)</b>									
<i>Al nacer</i>									
	Hombres	2013	79,5	80,1	79,1	79,3	78,6	78	79,8
		2060	85,5	85,6	85,3	85,2	85,2	84,9	85,5
		Variación (Años)	6	5,5	6,2	5,9	6,6	6,9	5,7
	Mujeres	2013	85,2	83,6	82,8	82,9	85	83,3	84,7
		2060	90	89,2	89	88,9	90	89	89,7
		Variación (Años)	4,8	5,6	6,2	6	5	5,7	5
<i>A los 65 años</i>									
	Hombres	2013	18,6	18,6	18,4	18	18,9	18	18,4
		2060	22,9	22,7	22,7	22,4	23	22,7	22,7
		Variación (Años)	4,3	4,1	4,3	4,4	4,1	4,7	4,3
	Mujeres	2013	22,5	21,1	20,1	20,9	22,9	20,8	22
		2060	26,3	25,6	25,6	25,5	26,6	25,4	26
		Variación (Años)	3,8	4,5	5,5	4,6	3,7	4,6	4
<b>B. Economía</b>									
6	<b>% PIB en pensiones públicas</b>	2013	11,8%	8,9%	7,7%	6,9%	14,9%	16,2%	15,7%
		2060	11,0%	7,5%	8,4%	7,8%	12,1%	14,3%	13,8%
		Variación (%)	-0,8%	-1,4%	0,7%	0,9%	-2,8%	-1,9%	-1,9%
7	<b>Desempleo</b> (% s/ población entre 20 y 64 años)	2013	25,9%	7,1%	6,7%	6,2%	9,6%	27,7%	12,0%
		2060	7,3%	5,1%	5,2%	3,6%	7,1%	7,4%	7,2%
		Variación (%)	-18,6%	-2,0%	-1,5%	-2,6%	-2,5%	-20,3%	-4,8%
<b>C. Pensiones</b>									
8	<b>Edad efectiva de jubilación</b>	2013	63,4	65,2	64,3	64,6	60,9	64,4	62,3
		2060	66,4	65	65,8	67,2	63,1	67,3	67,4
		Variación (Años)	3	-0,2	1,5	2,6	2,2	2,9	5,1
9	<b>Número de pensionistas (mill.)</b>	2013	9	2,4	13,1	3,9	18,4	2,6	15,4
		2060	14,1	4,2	18,9	4,6	23,8	2,7	17,3
		Variación (%)	56,7%	75,0%	44,3%	17,9%	29,3%	3,8%	12,3%
10	<b>% De jubilados &lt; 65 años</b>	2013	21,7%	17,1%	---	21,7%	33,4%	23,0%	19,2%
		2060	10,1%	8,7%	---	17,2%	18,7%	3,8%	5,3%
		Variación (%)	-11,6%	-8,4%	---	-4,5%	-14,7%	-19,2%	-13,9%
11	<b>Tasa sustitución bruta</b>								
		<i>Sistema Público</i>							
		2013	81,9%	35,6%	21,6%	29,8%	50,6%	66,7%	59,9%
		2060	49,7%	29,0%	---	28,3%	39,2%	22,3%	51,8%
		Variación (%)	-32,2%	-6,6%	---	-1,5%	-11,4%	-44,4%	-8,1%
<i>Sistemas privados obligatorios</i>									
<i>Sistemas privados voluntarios</i>									
			---	19,0%	---	63,4%	---	---	
			---	---	29,8%	---	---	---	

Fuente: Elaboración propia con datos Comisión Europea e Inverco

Los datos del cuadro resumen nos permite extraer las siguientes conclusiones:

- **Grecia** es el país con una **peor evolución demográfica**. Por un lado se prevé una importante reducción de la población, acompañada por el descenso porcentual más elevado en población de entre 25 y 64 años y el mayor incremento en la población de 64 o más años.
- **Los mejores datos** en este apartado se observan en **Suecia**, con un aumento notable de la población total y un menor incremento de las personas mayores respecto a las de 20 a 64 años.
- **El descenso más acusado en el ratio de personas** en edad de trabajar respecto a los mayores se produce en **España**, aunque es **Grecia** en el que se prevé un menor ratio.
- **La esperanza de vida**, tanto al nacer como a los 65 años, aunque ofrece datos dispares en 2013, es muy pareja en todos los países en 2060, con variaciones que apenas llegan al año.
- **Grecia** es el país donde **las pensiones públicas representan un porcentaje más elevado respecto del Producto Interior Bruto**, seguida muy de cerca por **Italia y Francia**. Este último país es donde se prevé una mayor reducción de este porcentaje.
- El país con un porcentaje más bajo es **Holanda**, a pesar de que también es el que prevé un mayor incremento, con datos muy similares a **Reino Unido**. Aun así, **Suecia** es el país en el que se prevé el menor porcentaje en 2060.
- **Las tasas de desempleo** más elevadas son las de **España y Grecia**. Evidentemente, también son los países en los que se prevé la mayor reducción. Las tasas de desempleo previstas en 2060 para los países meridionales es muy superior a la de los países del norte, duplicando prácticamente a la de Holanda.
- **La edad de acceso a la jubilación** se incrementará en todos los países, excepto en **Suecia**. El incremento más destacado es el de **Italia**, mientras que **Francia** mantendrá las edades más bajas de acceso.
- **El número de pensionistas** aumentará en todos los países. El porcentaje más bajo de crecimiento se producirá en **Grecia**, mientras que el mayor ocurrirá en **Suecia**.
- **El porcentaje de jubilados menores de 65 años** se reducirá en todos los países, fruto del aumento en la edad de jubilación. Mientras que los datos de 2013 nos ofrecen porcentajes muy similares, con la excepción de **Francia**, en la que representan un tercio del total (relacionado necesariamente con la edad de acceso a la jubilación en el país), en 2060 los datos son muy dispares, reduciéndose a porcentajes inferiores al 6% en **Grecia e Italia**.
- **La tasa de sustitución bruta de las pensiones públicas** se reducirá de forma notable en **España y Grecia**, que pasará a ser el país con la tasa más baja. En **Italia** se mantendrá el porcentaje más alto, por encima del 50% y la menor reducción se producirá en **Holanda**. No se disponen de estimaciones para el Reino Unido.
- **Los sistemas privados obligatorios** tienen una gran importancia en **Holanda y Suecia**, mientras que **los privados voluntarios** solo ofrecen datos relevantes en **Reino Unido**. En muchos países no se dispone de datos al ser porcentajes meramente testimoniales o no baremados.

## 4. La negociación colectiva en España

La negociación colectiva es la herramienta principal, si no única, para el desarrollo de sistemas privados de empleo. Es cierto que, como se ha visto, normas de carácter estatal pueden establecer la obligatoriedad de estos sistemas, pero su incardinación en el ámbito laboral implica necesariamente la participación de empresarios y trabajadores a través de sus órganos de representación.

### 4.1 Estructura de la negociación colectiva

El sistema español de negociación colectiva se asienta en el Estatuto de los Trabajadores, que actúa como marco para establecer los principios básicos sobre legitimidad para negociar, la eficacia de los convenios y las materias que pueden ser objeto de negociación.

En 2012 se produjo una importante modificación en nuestro sistema de negociación colectiva que, sin modificar las estructuras de negociación, sí afectó notablemente a las prevalencias entre los distintos niveles en los que se puede llevar a cabo, dando la máxima prioridad a la negociación a nivel de empresa, excepto en ciertos apartados en los que las normas de carácter superior actúan como mínimos irrenunciables.

Asimismo, se suprimió la ultraactividad automática de los convenios. Hasta ese momento, a la finalización temporal de la vigencia de un convenio, éste se consideraba automáticamente prorrogado salvo que el propio convenio hubiera establecido otras condiciones en su clausulado. Desde la reforma de 2012, los convenios colectivos pierden su vigencia al año desde su denuncia (por finalización del tiempo establecido) de alguna de las partes que lo negoció. Este período puede prorrogarse por seis meses más si las partes en negociación así lo solicitan. Pasado estos plazos, el convenio pierde su vigencia y pasa a aplicarse el de ámbito inmediatamente superior. Este punto tiene gran importancia para el tema que tratamos pues, como veremos, la mayor parte de los convenios que regulan mejoras en las prestaciones por jubilación están firmados a nivel de empresa.

A pesar de lo indicado en el párrafo anterior, sentencias posteriores a la entrada en vigor de esta reforma (entre otras, STS 22 de diciembre 2014 (rec. 264/2014), STS 17 de marzo 2015 (rec. 233/2013) y STS de 26 de abril 2016 (rec. 330/2016)), cuestionan el alcance de la misma. En dichas sentencias se establece que las personas que hubieran estado acogidas a un convenio, mantendrán las condiciones establecidas en él, a pesar de que perdiera su vigencia, pues dichas condiciones pasan a formar parte del contrato de trabajo que les une a la empresa. Aunque no se ha sentado jurisprudencia en relación a los efectos de la supresión de la ultraactividad de los convenios, por la existencia de diversos votos particulares en las sentencias citadas, sí es cierto que el sentido de las sentencias ha sido el mismo.

En cualquier caso, veamos cual es el esquema de negociación en España.

La representación de los trabajadores se desarrolla por los sindicatos que, en el marco de la negociación colectiva superior a la empresa, tienen importantes vínculos con partidos políticos. La legitimidad de estos sindicatos no proviene de su nivel de afiliación, que en España se sitúa por debajo del 15% de los trabajadores (este porcentaje de afiliación se ha mantenido relativamente estable desde el inicio de la democracia, aunque la pérdida de empleo durante el período de crisis ha reducido notablemente el número de personas afiliadas). La legitimidad proviene del número de delegados que cada representación sindical ha obtenido en el ámbito de negociación del acuerdo colectivo.

Por otro lado, nuestro sistema de negociación se basa en el principio de eficacia general automática, por el que todo convenio colectivo de ámbito superior a la empresa ha de ser aplicado a todas las empresas y a todos los trabajadores incluidos en el ámbito geográfico y sectorial, aunque no hayan participado en el proceso de negociación. Ello

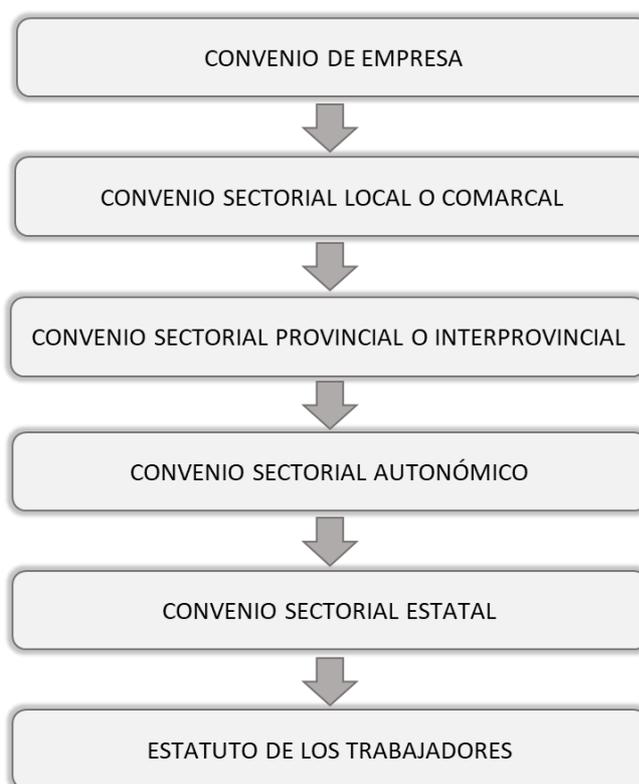
no obsta para que, como se ha dicho, los convenios a nivel de empresa puedan regular más allá de lo establecido en los de ámbito superior, modificando incluso condiciones pactadas a ese nivel. La no necesidad de afiliación al sindicato firmante para la aplicación de los acuerdos provoca que, a pesar de la baja afiliación sindical, casi el 90% de los trabajadores está cubierto por los convenios colectivos, pieza clave en la capacidad de presión de los sindicatos en la negociación.

Existiendo diferentes niveles de negociación, el de uso más predominante es el de sector productivo de aplicación provincial, nivel en el que los acuerdos engloban a más del 50% de los trabajadores afectados por la negociación colectiva.

El siguiente nivel de negociación es el sectorial a escala nacional, afectando a un 25% de los trabajadores. Por su parte, tanto los acuerdos regionales, como los intracomunitarios, a pesar de que estos últimos han incrementado su presencia en los últimos años, cubren a un porcentaje de trabajadores cercano al 8%. Finalmente, en el seno de empresa, los acuerdos colectivos alcanzan a entre un 10% y un 15% de los trabajadores.

Los convenios colectivos de empresa, afectan principalmente a las grandes, con una media de casi 300 trabajadores, mientras que las empresas pequeñas se ven afectadas principalmente por convenios sectoriales.

**Cuadro 11. Grado de prioridad en la aplicación de los convenios colectivos**



Fuente: Elaboración propia

Con motivo de la descentralización en la negociación colectiva que ya se venía oteando en el horizonte, y no conformes con ello, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas, concluyeron en 1997 el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Se trata de un acuerdo de eficacia obligacional que apuesta por una estructura de negociación basada en los convenios sectoriales de ámbito estatal, en el que se agotaría la regulación de las materias reservadas a dicho ámbito. Ello no impide que algunas materias se remitan a negociación en ámbitos inferiores, sea para su desarrollo o para su introducción.

Este objetivo obligacional no se consiguió, puesto que exigía un amplio grado de compromiso por las organizaciones territoriales de ámbito inferior, que no se consiguió. La necesidad de un desarrollo legislativo que diera cobertura a esta previsión, un desarrollo que nunca se consiguió, ha hecho de estos acuerdos meros marcos orientativos a la negociación. A pesar de ello, mantienen su importancia, por cuanto establecen las pautas que las organizaciones empresariales y sindicales utilizan en las materias negociadas.

## 4.2 Materias reguladas en los convenios colectivos

La materia básica en la negociación colectiva son los incrementos salariales, así como la estructura retributiva. A pesar de ello, cada vez más, los convenios han ido regulando otras materias relacionadas con las condiciones laborales como son: jornada y horarios, empleo, contratación, beneficios sociales, incentivos, etc. A su vez, a medida que se reduce el ámbito de aplicación, se incrementan las materias reguladas, que alcanzan su punto más alto en la negociación colectiva a nivel de empresa.

Como se observa en el Cuadro 12, más allá de las condiciones salariales, los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa han evolucionado en su inclusión de materias relacionadas con la relación laboral de sus trabajadores. A pesar de la antigüedad de los datos, y a los efectos del presente trabajo, se incluye esta información por el dato relacionado con las pensiones. Como se observa, la materia de pensiones en el período de 1994 a 2000, solo se introdujo en el 2,6 de los convenios sectoriales firmados, porcentaje que se amplía a una media del 29,1% en el ámbito de empresa, en la que pasó de un 16,5% en 1994 a un 34,8% de los convenios firmados en 2000.

**Cuadro 12. Porcentaje de trabajadores afectados por convenios con cláusulas no salariales, por ámbito de aplicación**

	Sector			Empresa		
	1994	2000	Media 1994-2000	1994	2000	Media 1994-2000
Reducción de jornada	13,1	33,8	18,5	7,9	27,9	13,3
Contratación (a)	60,0	80,2	74,5	21,1	65,3	60,6
Empleo	42,8	55,9	54,9	62,3	68,7	68,8
Horas extras	43,7	43,5	41,9	46,2	45,4	47,2
Jubilación	36,0	52,4	46,6	46,6	54,7	54,7
Otras prestaciones	52,5	68,2	61,1	73,9	75,6	78,4
Pensiones	1,9	2,1	2,6	16,5	34,8	29,1
Formación profesional	45,2	51,7	53,5	57,0	68,8	65,5
Salario mínimo	28,7	30,0	30,5	18,8	20,0	21,9
Comedor	0,0	0,0	0,0	21,1	21,3	23,0
Transporte	0,0	0,0	0,0	20,5	22,6	22,0
Incentivos de productividad	23,8	20,4	23,3	54,3	53,0	53,5
Incentivos de asistencia	21,6	17,6	19,1	33,7	29,8	31,8

Fuente: *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*. Documento ocasional nº. 0302. Servicio de Estudios del Banco de España

A continuación creemos que es interesante observar la evolución de la negociación colectiva en los últimos años, y principalmente en aquellas cláusulas relacionadas con la jubilación de los trabajadores afectados por ellos.

El Instituto Nacional de Estadística introdujo una importante modificación metodológica en la confección de su Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo en el año 2012: hasta ese momento, el INE catalogaba los convenios por el año en el que se producía afectación económica, independientemente del año en que se produjera el registro de dichos convenios, mientras que, a partir de 2012, la estadística recoge los convenios firmados en el año, independientemente de cuándo tuvieran efecto sus cláusulas salariales. Ello provoca que, el número de convenios y trabajadores afectados desde 2006 a 2011 aparezca sobredimensionado. Dado que la finalidad de los cuadros siguientes es la comparativa porcentual de diferentes aspectos, se ha mantenido esta información. Por otro lado, no deja de ser paradigmático que, incluso para el Instituto Nacional de Estadística, el factor relevante por el que se regía hasta 2012 para la clasificación de los convenios colectivos, fuera el de los efectos económicos de las modificaciones salariales pactadas.

**Cuadro 13. Convenios Colectivos<sup>2</sup>**

Año	Total Convenios		Convenios de Empresa			
	Número	Trabajadores afectados	Número	% S/. Total	Trabajadores afectados	% S/. Total
2006	5.887	11.119.311	4.459	75,74%	1.224.382	11,01%
2007	6.016	11.606.469	4.598	76,43%	1.261.064	10,87%
2008	5.987	11.968.148	4.539	75,81%	1.215.274	10,15%
2009	5.689	11.557.823	4.323	75,99%	1.114.593	9,64%
2010	5.067	10.794.334	3.802	75,03%	923.222	8,55%
2011	4.585	10.662.783	3.422	74,63%	928.995	8,71%
2012	1.580	3.194.925	1.239	78,42%	289.136	9,05%
2013	2.501	5.247.463	1.896	75,81%	376.358	7,17%
2014	1.859	2.169.246	1.522	81,87%	249.303	11,49%
2015	1.606	3.548.975	1.277	79,51%	172.852	4,87%
2016	1.209	2.124.091	931	77,01%	185.559	8,74%

Fuente: INE (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo)

El Cuadro 13 nos muestra la importancia de la negociación colectiva en el seno de las empresas, con porcentajes que se han mantenido estables en prácticamente todo el período, significando prácticamente siempre tres cuartas partes del total de los convenios firmados, con una punta en 2014, año en el que el número de convenios firmados a nivel de empresa superó el 80% del total.

Sí que es importante destacar la poca o nula correlación entre el número de convenios y el porcentaje de trabajadores afectados. Es relevante el constante descenso que ha sufrido este porcentaje que, excepto en 2014, se mantiene en porcentajes muy inferiores a los primeros años, destacando el dato de 2015 en que, a pesar de que el número de convenios de empresa era prácticamente el 80% del total, los trabajadores afectados no alcanzaron al 5% de los afectados por convenios en dicho año. Como veremos en los cuadros siguientes, en los que se verifica la existencia de cláusulas relacionadas con la jubilación de los trabajadores, este dato es de suma importancia para valorar la presencia de las mismas en los convenios de empresa.

<sup>2</sup>Datos 2016 provisionales: convenios registrados hasta diciembre

Por último señalar que, de forma constante durante todo el período, más del 95% de los convenios colectivos recogían cláusulas retributivas, tanto a nivel de empresa como en el total.

**Cuadro 14. Cláusulas sobre la jubilación forzosa<sup>3</sup>**

Año	Total Convenios				Convenios de Empresa			
	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados
2006	611	10,38%	2.665.043	23,97%	456	10,23%	329.941	26,95%
2007	703	11,69%	3.514.978	30,28%	517	11,24%	346.521	27,48%
2008	767	12,81%	3.552.821	29,69%	557	12,27%	344.028	28,31%
2009	1.241	21,81%	4.642.271	40,17%	930	21,51%	467.887	41,98%
2010	1.127	22,24%	4.345.401	40,26%	839	22,07%	351.929	38,12%
2011	1.035	22,57%	4.436.068	41,60%	759	22,18%	384.400	41,38%
2012	257	16,27%	927.338	29,03%	191	15,42%	91.766	31,74%
2013	183	7,32%	660.457	12,59%	132	6,96%	30.999	8,24%
2014	116	6,24%	165.168	7,61%	97	6,37%	18.146	7,28%
2015	84	5,23%	236.975	6,68%	65	5,09%	10.741	6,21%
2016	65	5,38%	194.456	9,15%	48	5,16%	10.745	5,79%

Fuente: INE (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo)

El Estatuto de los Trabajadores, en su redacción de 1995, permitía que los Convenios Colectivos establecieran una edad obligatoria de jubilación, siempre que se cumplieran ciertos requisitos. Esta posibilidad desapareció temporalmente en el año 2001, para ser posteriormente recuperada en el año 2005. Finalmente, la reforma laboral de 2012 volvió a suprimir definitivamente esta posibilidad, situación que sigue vigente en la actualidad, de forma que no se puede obligar a un trabajador a acceder a la jubilación alcanzada cierta edad, sino que esta decisión depende única y exclusivamente de su voluntad.

El cuadro refleja claramente esta situación, puesto que hasta el año 2012, prácticamente el 20% de los convenios firmados recogían esta cláusula, manteniéndose porcentajes similares a nivel de empresa. A partir de ese momento, el porcentaje de estas cláusulas descendió de forma notable, evidentemente limitada por la normativa aplicable y manteniéndose únicamente para circunstancias especiales.

Como se ve, hasta 2011, más del 40% de los trabajadores afectados por los convenios firmados estaba sujeto a una cláusula de jubilación forzosa.

<sup>3</sup>Datos 2016 provisionales: convenios registrados hasta diciembre

**Cuadro 15. Cláusulas sobre incentivos a la jubilación<sup>4</sup>**

	Total Convenios				Convenios de Empresa			
	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados
<b>2006</b>	1.312	22,20%	2.104.977	18,93%	1.038	23,28%	288.686	23,58%
<b>2007</b>	1.373	22,82%	2.276.131	19,61%	1.097	23,86%	299.633	23,76%
<b>2008</b>	1.359	22,70%	2.289.747	19,13%	1.074	23,66%	280.995	23,12%
<b>2009</b>	721	12,67%	498.367	4,31%	667	15,43%	220.541	19,79%
<b>2010</b>	678	13,38%	461.816	4,28%	619	16,28%	190.301	20,61%
<b>2011</b>	668	14,57%	750.876	7,04%	591	17,27%	240.090	25,84%
<b>2012</b>	246	15,57%	465.653	14,57%	209	16,87%	96.839	33,49%
<b>2013</b>	278	11,12%	613.830	11,70%	223	11,76%	63.974	17,00%
<b>2014</b>	198	10,65%	203.377	9,38%	175	11,50%	66.286	26,59%
<b>2015</b>	174	10,83%	212.404	5,98%	141	11,04%	37.130	21,48%
<b>2016</b>	126	10,42%	245.453	11,56%	109	11,71%	49.468	26,66%

Fuente: INE (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo)

La preocupación principal en la negociación de los convenios colectivos, por lo que se refiere a la jubilación, era y es el acceso a la misma a una edad concreta. Si en el cuadro anterior hemos visto la existencia de cláusulas cuya finalidad era la de forzar a la jubilación, en el presente cuadro vemos las que pretenden fomentar el acceso a la misma de forma voluntaria. Estas cláusulas principalmente recogen lo conocido como *Premios de Jubilación*. Mediante unos baremos establecidos en el propio redactado del convenio, se establece una gratificación económica para el trabajador, la mayor parte de las veces vinculada al acceso a la jubilación a una edad concreta.

Nos encontramos, pues, ante cláusulas que no pretenden en ningún caso compensar mermas en los ingresos de la persona que se jubila, sino incentivar que, llegada una edad, el trabajador opte por acceder a la jubilación para no perder la opción a percibir el importe devengado.

La perspectiva de que la tasa de sustitución disminuya en los próximos años está provocando en algún caso que estas cláusulas deriven hacia otros sistemas alternativos. Ya actualmente, la cuantía a percibir como premio por acceder a la jubilación, en muchas ocasiones no compensa la merma de ingresos del trabajador y, frente a esta situación, éste puede decidir prolongar la relación laboral aun a costa de la pérdida del premio. En el futuro, y con la prevista merma en la tasa de sustitución de las pensiones públicas, esta situación puede convertirse en más habitual y generar para las empresas dificultades en el relevo generacional y manteniendo a personas que, por su larga carrera laboral, disfruten de un nivel salarial elevado respecto a la media de los trabajadores activos, independientemente de su capacidad laboral.

<sup>4</sup>Datos 2016 provisionales: convenios registrados hasta diciembre

**Cuadro 16. Cláusulas sobre Complementos a la Jubilación/Planes de Pensiones<sup>5</sup>**

Año	Total Convenios				Convenios de Empresa			
	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados	Número	Porcentaje s/. convenios	Trabajadores afectados	% s/. Trabajadores afectados
2006	1.774	30,13%	2.400.444	21,59%	1.337	29,98%	290.602	23,73%
2007	1.839	30,57%	2.476.085	21,33%	1.386	30,14%	283.499	22,48%
2008	1.798	30,03%	2.425.620	20,27%	1.340	29,52%	264.863	21,79%
2009	2.177	38,27%	3.573.000	30,91%	1.648	38,12%	360.343	32,33%
2010	1.932	38,12%	3.001.850	27,81%	1.445	38,01%	332.729	36,04%
2011	1.703	37,14%	3.457.422	32,43%	1.242	36,29%	273.079	29,40%
2012	456	28,87%	850.373	26,62%	329	26,55%	60.870	21,05%
2013	583	23,31%	1.301.584	24,80%	421	22,20%	87.005	23,12%
2014	376	20,23%	448.225	20,66%	292	19,19%	54.621	21,91%
2015	319	19,86%	407.258	11,48%	238	18,64%	34.678	20,06%
2016	253	20,93%	240.983	11,35%	183	19,66%	38.647	20,83%

Fuente: INE (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo)

Estamos frente a aquellas cláusulas que de forma efectiva formarían parte del segundo pilar de nuestro sistema de pensiones. A pesar de ello, este clausulado se ha de tomar con cierta cautela pues, excepto en aquellos casos en que así se definiera, podemos estar frente a sistemas complementarios a las pensiones públicas subordinados al cumplimiento de ciertos requisitos. Es decir, es factible que el establecimiento de un complemento a la pensión pública se estipule como una expectativa de derecho y no como un derecho adquirido por el trabajador.

Más allá de los sistemas que atribuyen directamente los derechos a los trabajadores en el momento de su otorgamiento y, por tanto, son ajenos al devenir de la relación laboral, muchos otros exigen, por ejemplo, la jubilación a una edad concreta en el seno de la empresa circunstancia que, de no cumplirse, extinguiría la expectativa de derecho existente.

Aun teniendo en cuenta estas posibilidades, estamos ante la tipología de cláusula relacionada con la jubilación que más se integra en la negociación colectiva a nivel de empresa respecto del total de convenios negociados.

En este punto hemos de recordar el bajo número de trabajadores afectados por los convenios laborales de empresa. Aunque los porcentajes en este tipo de cláusulas en la negociación a nivel de empresa superen prácticamente todos los años el 25%, la afectación en valores absolutos es muy limitada. Se ha de tener en cuenta, asimismo, que en muchas ocasiones podemos estar encontrándonos con los mismos trabajadores en diferentes anualidades, por cuanto la estadística recoge los convenios colectivos firmados en cada período, pero no diferencia entre la inclusión de nuevas cláusulas o la existencia de las mismas en diferentes períodos de vigencia de un mismo convenio.

En cualquier caso, los datos anteriores nos reflejan la poca penetración de sistemas complementarios a las pensiones públicas en la negociación colectiva de ámbito superior al de la empresa. Evidentemente, si se deja esta potestad a la voluntad de las partes, en la que prima una visión de corto plazo, difícilmente se conseguirá la implantación de estos sistemas en nuestra sociedad. Y, como veremos en el punto siguiente, nuestra estructura societaria, en la que priman las empresas de tamaño pequeño y medio, implica la necesidad de que estos aspectos se aborden desde un ámbito superior al de la empresa, con la necesaria implicación de los gobiernos en su ámbito legislativo.

<sup>5</sup>Datos 2016 provisionales: convenios registrados hasta diciembre

Curiosamente, un informe realizado por UGT – Euskadi en el año 2005, afirmaba: “No cabe duda que la posibilidad que los trabajadores se acojan a planes de pensiones estará presente, con mayor frecuencia, en las mesas de negociación colectiva. Insistimos en que el envejecimiento de la población activa hace cada más acuciante integrarse en estas medidas de previsión”. La realidad es que, tal como se ha visto en los cuadros anteriores, tales previsiones no se han cumplido, puesto que el porcentaje de convenios con cláusulas relativas a complementos de jubilación han disminuido notablemente en la negociación de ámbito superior al de empresa, manteniéndose prácticamente estable en el ámbito de la misma.

### 4.3 La problemática de las PYME

Las cláusulas relacionadas con sistemas complementarios a las pensiones públicas de jubilación alcanzan a un porcentaje muy limitado de trabajadores, principalmente en los acuerdos de ámbito superior a la empresa. Este hecho tiene una gran relevancia si tenemos en cuenta la estructura societaria de nuestra economía.

**Cuadro 17. Distribución empresas españolas en función del número de asalariados. Comparativa porcentual con la UE28**

EMPRESAS POR TAMAÑO	ESPAÑA		UE
	NÚMERO	% S. TOTAL	% S. TOTAL
Microempresas sin asalariados	1.790.247	55,38%	92,8%
Microempresas (1 - 9 asalariados)	1.303.449	40,32%	
Pequeñas (10 - 49 asalariados)	115.641	3,58%	6,0%
Medianas (50 - 249 asalariados)	19.410	0,60%	1,0%
<b>PYME (0 - 249 asalariados)</b>	<b>3.228.747</b>	<b>99,88%</b>	<b>99,8%</b>
Grandes (≥ 250 asalariados)	3.959	0,12%	0,2%

Fuente: *Retrato de la PYME. DIRCE a 1 de enero de 2016*. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Como se observa en el cuadro anterior, prácticamente el 99,9% de las empresas españolas están compuestas por menos de 250 asalariados. Más destacable aun, el 95,7% de las empresas tienen menos de 10 asalariados.

Se ha de tener en cuenta que gran parte de las microempresas tienen al frente a una persona física. De 1.790.247 empresas que no tienen asalariados, 1.156.866 (casi un 65%) son autónomos, mientras de las empresas que tienen entre uno y nueve trabajadores (1.303.499), 519.262 (un 40%) también tienen al frente a un trabajador autónomo. Es decir, prácticamente el 55% de las empresas de menos de 10 trabajadores tienen a un autónomo al frente. Este dato es importante, por cuanto refleja que instaurar un sistema complementario a las pensiones públicas a través de la negociación colectiva, cuando los efectos de la modificación recaen sobre una persona física, es un tema de gran dificultad.

**Cuadro 18. Empleo empresarial según número de asalariados por empresa y porcentaje sobre el total en España y en la UE 28**

EMPRESAS POR TAMAÑO	ESPAÑA		UE
	EMPLEO	% S. TOTAL	% S. TOTAL
Microempresas (0 - 9 asalariados)	4.959.911	33,50%	29,2%
Pequeñas (10 - 49 asalariados)	2.765.286	18,68%	20,4%
Medianas (50 - 249 asalariados)	2.181.042	14,73%	17,4%
<b>PYME (0 - 249 asalariados)</b>	<b>9.906.239</b>	<b>66,90%</b>	<b>67,0%</b>
Grandes (≥ 250 asalariados)	4.900.640	33,10%	33,0%

Fuente: *Retrato de la PYME. DIRCE a 1 de enero de 2016.* Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Como se ve en el cuadro anterior, el porcentaje de empleo en las PYME es muy similar en España respecto a la UE 28, aunque el porcentaje en las microempresas es cuatro puntos superior en nuestro país, mientras que en la UE 28 los porcentajes son superiores a los españoles en las empresas de más de 10 trabajadores. A pesar de ello, si consideramos la dificultad de que exista negociación a nivel de empresa en aquellas que ocupan a menos de 50 trabajadores, el diferencial se reduce a poco más de 2,5 puntos porcentuales. Con ello parece que las dificultades para instaurar un sistema complementario a las pensiones públicas han de tener similitudes entre nuestro país y el conjunto de la Unión Europea.

Aunque es un dato muy relevante, y que en muchas ocasiones ha sido utilizado como motivo para la dificultad de establecer un sistema complementario al sistema público de pensiones, vemos que a nivel europeo los porcentajes de personas asalariadas en pequeñas y medianas empresas no son muy diferentes de los nuestros. Dado que en el análisis de sistemas se han incluido unos países concretos, creemos necesario comparar la situación de cada uno de ellos.

**Cuadro 19. Porcentaje de empresas y de empleo en países analizados por tamaño de empresa**

PAÍS	MICROEMPRESAS (0 - 9 asalariados)		PEQUEÑAS (10 - 49 asalariados)		MEDIANAS (50 - 249)		TOTAL PYME (0 - 249 asalariados)		GRANDES (≥ 250 asalariados)	
	EMPRESAS	EMPLEO	EMPRESAS	EMPLEO	EMPRESAS	EMPLEO	EMPRESAS	EMPLEO	EMPRESAS	EMPLEO
ESPAÑA	94,8%	41,1%	4,5%	18,7%	0,6%	13,2%	99,9%	73,0%	0,1%	27,0%
SUECIA	94,6%	26,1%	4,5%	21,4%	0,8%	18,5%	99,9%	66,0%	0,1%	34,0%
REINO UNIDO	88,9%	17,9%	9,3%	19,5%	1,5%	16,2%	99,7%	53,6%	0,3%	46,4%
HOLANDA	95,0%	28,1%	4,0%	18,7%	0,9%	18,4%	99,9%	65,2%	0,1%	34,8%
FRANCIA	95,1%	29,5%	4,1%	18,7%	0,7%	14,8%	99,9%	63,0%	0,1%	37,0%
GRECIA	96,8%	59,1%	2,8%	16,9%	0,3%	11,3%	99,9%	87,3%	0,1%	12,7%
ITALIA	95,1%	46,5%	4,3%	20,3%	0,5%	12,5%	99,9%	79,3%	0,1%	20,7%

Fuente: Elaboración propia con datos de 2016 *SBA Fact Sheet* de la Comisión Europea

Con la excepción del Reino Unido, en el que el porcentaje de empresas con menos de 10 trabajadores está muy por debajo del resto y en el que es mayor la presencia de grandes empresas, la distribución en función del tamaño en los diferentes países analizados es muy similar en cada uno de los apartados.

Donde encontramos las mayores diferencias es en la distribución de los asalariados en función del tamaño de la empresa. Si, acorde con lo indicado en el párrafo anterior, Reino Unido es el país con menos trabajadores en el segmento de PYME, superando por muy poco el 50% del total, es en Grecia el país que tiene un mayor porcentaje de trabajadores en PYME, destacando el hecho de que prácticamente el 60% de ellos están en empresas

de menos de 10 asalariados. Como se ha visto en los últimos años, y en el análisis del sistema público de pensiones, con toda probabilidad esta estructura ha sido un factor importante en los efectos que la crisis ha tenido en la economía del país, puesto que la dependencia de pequeñas empresas provoca vulnerabilidad en el sistema al tener menor capacidad para afrontar las dificultades.

En un segundo nivel podemos situar a las economías española e italiana, con un mayor factor de riesgo en esta última. A pesar de que este dato podría indicar una mayor vulnerabilidad de este país, como se ha visto, la incidencia en el sistema público de pensiones se prevé menor que en España. Ello es debido a que parte de un sistema menos generoso que el español (recordemos que, en 2013, la tasa de sustitución bruta italiana era del 59,9% mientras que la española era del 81,9%). Por otro lado, se ha de tener en cuenta la estructura económica de un país en que la deuda pública superaba el 132% del PIB en 2016 mientras que la deuda privada apenas era significativa respecto a países como el nuestro. Históricamente, incluso en los momentos de mayor auge económico, la deuda pública italiana ha superado el 100% del PIB.

Por su parte, los países que presentaban una mayor aportación de los sistemas de empleo obligatorios (Suecia y Holanda), presentan datos muy similares, muy inferiores a los españoles en empresas de menos de 10 trabajadores. Asimismo, el porcentaje de trabajadores en grandes empresas supera prácticamente en siete puntos al español.

Aun así, si entendemos la gran dificultad de que existan acuerdos relacionados con complementos a las pensiones públicas a nivel de empresa en aquellas de menos de 50 trabajadores, en ambos países el porcentaje de trabajadores en este segmento se sitúa alrededor del 47%. Si, además, consideramos que en las empresas de entre 50 y 249 trabajadores puede existir cierta problemática a la negociación colectiva empresarial, vemos que el porcentaje de trabajadores alcanza a dos tercios del total.

Como se ha visto, en ambos países se ha optado, de una forma u otra, por la intervención gubernamental en el establecimiento de sistemas del segundo pilar. Es evidente que en una estructura societaria como la nuestra, no tan diferente a la de estos países, dejar que la negociación colectiva por sí misma, sin apoyos legislativos, alcance acuerdos que permitan la constitución de sistemas alternativos, es una utopía difícilmente alcanzable más allá de las grandes empresas y alguna de las medianas.

A continuación estudiaremos si en el marco de la negociación colectiva se ha abordado de alguna manera la búsqueda de sistemas alternativos al sistema público de pensiones.

## **4.4 Acuerdos Nacionales de Negociación Colectiva**

### **4.4.1 AENC 2010 – 2012**

El 9 de febrero de 2010 se suscribió el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2010, 2011 y 2012, por parte de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), acuerdo que fue publicado en el BOE de 22 de febrero de 2010.

Las manifestaciones iniciales de las partes firmantes nos aproximan a las intenciones y finalidad del acuerdo:

- ⇒ El Acuerdo *“se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano” (Manifiestan Primero)*

- ⇒ El Acuerdo *“tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva” (Manifiestan Cuarto)*
- ⇒ El diálogo social y la negociación colectiva se consideran *“los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas”(Manifiestan Segundo)*
- ⇒ La negociación colectiva es *“el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social”(Manifiestan Tercero)*

Por tanto, estamos ante un acuerdo que valora la importancia de la negociación colectiva como elemento de relación entre empresas y trabajadores y herramienta necesaria para acometer las reformas que precise nuestro sistema productivo y de relaciones laborales. Para ello, se constituye en guía de estos procesos de negociación. La ambición es importante, aunque la realidad, como se ha mencionado anteriormente, ha hecho de estos acuerdos meras orientaciones que en muchas ocasiones no han sido utilizadas en las negociaciones colectivas.

Vamos a hacer una pregunta fácil: ¿se menciona en este Acuerdo algo en referencia a los compromisos por pensiones de los trabajadores? La respuesta es sencilla: no.

Es cierto que, en el momento de la firma de este Acuerdo la economía todavía estaba inmersa en el período de crisis económica, y se desconocía la evolución en los años siguientes. En este entorno, el documento apostaba por la generación de empleo y la mejora de la productividad como herramientas que favorecieran la recuperación de la demanda y de la inversión, claves para elevar las tasas de empleo.

Por ello, probablemente era un momento difícil para incluir criterios que, de acuerdo a la legislación vigente, solo podían implicar costes añadidos a los acuerdos alcanzados.

Acorde con lo visto en la revisión de las cláusulas incluidas en los convenios colectivos, el AENC solo aborda la jubilación desde la perspectiva del fomento de la jubilación parcial (herramienta útil para la incorporación de personas jóvenes al mundo laboral pero no especialmente adecuada para la sostenibilidad del sistema) así como por el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Como vemos, las únicas referencias a la jubilación dentro de este acuerdo, que había de servir de marco a la negociación colectiva para los años 2010, 2011 y 2012, no estaban orientadas en ningún caso hacia la problemática de la suficiencia de las pensiones, ya presente en aquel momento.

El Acuerdo estableció asimismo la creación de un Comité de Seguimiento que, entre sus funciones incluía la de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva, incluyendo la Previsión Social Complementaria. Se ha efectuado un seguimiento de las actas publicadas de este Comité y no se ha encontrado en ninguna de ellas mención a sistemas complementarios a las pensiones públicas.

#### **4.4.2 AENC 2012 – 2014**

El 25 de enero de 2012, las mismas partes firmantes del acuerdo anterior suscribieron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014. Este acuerdo dejó sin efecto lo pactado por el año 2012. A pesar de que no se menciona en el texto, muy probablemente la reforma laboral tuvo su influencia en ello.

Se mantenía en ese momento la situación negativa en la economía española, y nuevamente el acuerdo se basa en esta situación para proponer medidas relacionadas con los incrementos salariales del período y la necesaria mejora de la competitividad de la economía española.

Este acuerdo va más allá que el anterior en relación a las pensiones de jubilación, aunque probablemente no en la dirección adecuada para lo que es la suficiencia del sistema público de pensiones.

Además de reiterar la bondad de uso de la jubilación parcial y la necesidad de establecer parámetros que permitan la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador alcance la edad de jubilación, el AENC afirma que las jubilaciones anticipadas y las medidas de prejubilación son instrumentos adecuados para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

Si valoramos la medida meramente en los efectos esperados (mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de plantilla), no podemos negar la coherencia de la misma. En cualquier caso, sí podemos entender que la misma peca de una gran incongruencia al proponerse en un momento en el que ya era evidente que la tasa de sustitución de las pensiones públicas tendería a decrecer en el futuro.

Se demuestra con esta propuesta una falta de visión a medio/largo plazo preocupante, buscando solo la solución del problema de hoy sin valorar los efectos en el futuro, más cuando las partes firmantes son la cúspide del sistema social y empresarial de nuestro país. Tengamos en cuenta que lo indicado en los párrafos anteriores no figura en manifestaciones o en apreciaciones de las partes, sino en el Capítulo II del redactado y, por tanto, se corresponde a indicaciones para la negociación colectiva.

Nuevamente el Acuerdo establecía la creación de una Comisión de Seguimiento, con las mismas atribuciones que la anterior. Y tampoco en esta ocasión se ha encontrado documento alguno en el que se plantee abordar el establecimiento de sistemas complementarios a las pensiones públicas.

#### **4.4.3 AENC 2015 – 2017**

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se firmó el 8 de junio de 2015, con vigencia hasta el año 2017. Por tanto, estamos ante el acuerdo vigente a la fecha de confección de este estudio.

Desaparece en este acuerdo la mención al establecimiento de herramientas que posibilitaran la extinción del contrato al alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Como ya se ha señalado anteriormente, la legislación estableció la imposibilidad de estas cláusulas en los convenios colectivos más allá de circunstancias especiales.

Por otra parte, se mantienen, en los mismos términos, las alusiones a las jubilaciones parciales y a las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación.

La gran novedad en materia de sistemas complementarios a las pensiones públicas aparece en el punto 4 del Capítulo III del Acuerdo, que a continuación se transcribe:

*“Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.*

*Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.”*

Por primera vez se menciona a la Previsión Social Complementaria en el AENC aunque sea a título meramente intencional, sin establecer parámetros para su concreción ni enfoque. A pesar de ello, se ha de valorar positivamente la inclusión de esta declaración, que puede ser un primer paso hacia enfoques más pragmáticos. Por otra parte, la Comisión de Seguimiento deja de tener en este acuerdo las potestades que antes tuvo en relación a estos sistemas.

En cualquier caso, debemos mantener nuestra opinión respecto a que el desarrollo de estos sistemas no puede dejarse a la libre decisión por parte de los interlocutores sociales, pues ya se ha comprobado que la voluntariedad en estos aspectos no revierte en acciones concretas.

#### **4.5 Previsión Social Complementaria en los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa**

Dada la estructura de nuestro sistema societario, con la primacía de PYME y a falta de un desarrollo normativo, la negociación colectiva de ámbito superior al de empresa deviene en la única herramienta para incorporar los sistemas de Previsión Social Complementaria en las empresas.

Hasta ahora hemos podido comprobar que estas estructuras del Segundo Pilar en España no disponen de un marco normativo que imponga su desarrollo. También podemos afirmar que los Acuerdos de Empleo y para la Negociación Colectiva tampoco han abordado esta problemática más allá de meras declaraciones de intenciones y, aunque así lo hubieran hecho, dado que su eficacia normativa es prácticamente nula, no hubiera sido tampoco un indicador fiable de una sensibilidad hacia esta problemática.

En el año 2017, fecha de vencimiento del último AENC, se ha puesto en discusión el incremento salarial a pactar en las negociaciones colectivas. De forma sistemática, los diversos acuerdos solo han concretado pautas en lo referente a los porcentajes de incremento salarial, ofreciendo marcos muy amplios a otras materias o simplemente mencionando algunas. Lamentablemente, la Previsión Social Complementaria forma parte de este último grupo.

Llegados a un ejercicio en el que parece consolidarse una recuperación económica, en gran parte basada en el consumo interno y en el que los mensajes sobre la suficiencia (que no existencia) futura de las pensiones son cada vez más habituales, nos encontramos en un momento en que quizá fuera interesante abordar este aspecto. Como mínimo, para que empiece a formar parte de las mesas de negociación, aunque sea para dejarlo aparcado hasta futuros acuerdos. Como más tardemos en ponerlo sobre la mesa, más difícil será compensar la pérdida prevista en la tasa de sustitución de las pensiones.

Necesariamente, el abordaje de esta materia ha de venir impulsado por la representación social de los trabajadores, que evidentemente deberá modificar sus reivindicaciones en otros aspectos. Dificilmente desde la representación empresarial se iniciará esta vía que implicaría costes añadidos sin contrarrestar los incrementos en otros aspectos.

Pero no podemos circunscribir la responsabilidad final a una sola de las partes, pues la representación empresarial debería valorar también que un futuro con pensiones muy reducidas respecto al valor adquisitivo actual redundará en una necesaria reducción del consumo. En 2031 se prevén tres millones más de pensionistas que en 2013: si este trasvase se hace a costa de pérdida de ingresos respecto a la etapa laboral, no podemos negar la incidencia directa en la facturación empresarial.

Y, como se dirá en el apartado de conclusiones, también desde la perspectiva gubernamental se debería tener en cuenta esta merma adquisitiva puesto que la

incidencia directa de esta circunstancia en el consumo interno disminuirá necesariamente la capacidad de crecimiento de la economía del país.

Pero, dado que estamos analizando la negociación colectiva, centrémonos ahora en este apartado.

En septiembre de 2016, los sindicatos UGT y CC.OO. emitieron un documento titulado "Orientaciones para la Negociación Colectiva 2017". En su preámbulo se señala: "(...) creemos que ha llegado el momento de abordar, a la mayor brevedad posible, la negociación de algunas materias que, o bien quedaron pendientes de concreción para la negociación colectiva de 2017 en el mencionado III AENC (caso de los incrementos salariales), o bien deberían revisarse o tratarse de manera novedosa a la luz de las circunstancias del contexto actual".

Se menciona la necesidad de concreción en materia salarial, pero se abre la expectativa a que se aborden otros aspectos en los procesos de negociación colectiva. Veamos cuáles son las materias que se consideran prioritarias en la negociación colectiva para 2017:

- Aumento del empleo, mejora de su estabilidad y contratación
- Política salarial
- Aumento del Salario Mínimo Interprofesional
- Mejora de la igualdad de trato y de oportunidades
- Formación dual
- Establecer unas relaciones laborales más equilibradas
- Empresas multiservicio

No se cuestiona la idoneidad ni la necesidad de abordar estos aspectos en la negociación colectiva. Tampoco se ha de obviar que parte de los objetivos, aunque indirectamente, han de redundar en una mejora de los recursos del sistema: teniendo en cuenta que las cotizaciones actuales financian las pensiones actuales, un aumento en los ingresos de los contribuyentes ayudaría al equilibrio del sistema. A pesar de ello, y como se ha visto, la disminución prevista en la masa de contribuyentes y el aumento de los pensionistas hace que el incremento en las cotizaciones no pueda compensar el aumento de los costes. Puede retrasar el problema, pero no solucionarlo.

Como se comprueba, desde la perspectiva de la representación de los trabajadores no se plantea como aspecto a introducir en las negociaciones de acuerdos colectivos la Previsión Social Complementaria. A pesar de ello, entendemos necesario, dado que estamos frente a orientaciones y no a directrices, verificar si en las negociaciones sectoriales se ha introducido este aspecto.

#### **4.5.1 Los Convenios de ámbito superior a la empresa**

Como se ha visto en apartados anteriores, las prestaciones a la jubilación establecida en convenios sectoriales se vinculan a los denominados Premios de Jubilación.

La Ley 30/1995, de 6 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados estableció la obligación de las empresas de externalizar los compromisos por pensiones que tenían con sus trabajadores a partir de mayo de 1996, estableciendo un régimen transitorio para las entidades financieras y aseguradoras, que podían mantener dichos compromisos mediante fondos internos. Este régimen transitorio sigue vigente a fecha de hoy.

Por lo tanto, las empresas que hasta ese momento reservaban fondos propios para los compromisos adquiridos con sus trabajadores, se vieron en la obligación de externalizarlos. Esta externalización se podía efectuar mediante seguros colectivos de vida, que permitirían la no imputación al trabajador y, por tanto, la no consolidación de derechos o de planes de pensiones, en cuyo caso necesariamente se produciría la

consolidación de derechos para los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que la consolidación de derechos también podría venir regulada por la propia disposición que generara el compromiso, en cuyo caso el uso de uno u otro instrumento sería indiferente a estos efectos, aunque no serían en absoluto iguales los efectos fiscales de utilizar uno u otro.

Esta necesidad de exteriorización introdujo nuevamente los Compromisos por Pensiones en la negociación colectiva, centrándose principalmente en dos aspectos.

Por un lado, se negoció el instrumento utilizado para la exteriorización, con el efecto sobre la consolidación de derechos indicada en el párrafo anterior. En este aspecto, la posición sindical apostaba por los Planes de Pensiones de Empleo que, además de implicar la consolidación de los derechos de los trabajadores, les permitía formar parte de las Comisiones de Control.

Por otro lado, la posición empresarial apostaba por la modificación de los compromisos adquiridos. Hasta ese momento, la mayor parte de los sistemas eran de prestación definida (una cuantía concreta actualizable, un número determinado de mensualidades), lo que generaba indeterminación en los costes anuales, muy vinculados a las oscilaciones de los tipos de interés. Desde la posición empresarial, se proponía la modificación a un sistema de aportación definida, que garantizaba una estabilidad en los costes.

En algunos casos, ambas posiciones se conciliaron y aparecieron convenios colectivos sectoriales que incluían instrumentos de compromisos por pensiones. A pesar de ello, se ha de tener en cuenta que en la práctica totalidad de los casos lo que se instrumentaba eran premios a la jubilación, no sistemas complementarios a las pensiones públicas.

Dada la estructura societaria, con una presencia predominante de PYME, se crearon los Planes de Pensiones de Promoción Conjunta, diseñados especialmente para pequeñas y medianas empresas. Estos sistemas facilitan la adscripción de empresas que, de forma individual, tendrían serias dificultades para impulsar un plan de pensiones individual con las condiciones que tuvieran establecidas en los convenios colectivos que les fueran de aplicación.

Veamos algunos ejemplos de las regulaciones existentes en convenios colectivos:

a) **Convenio colectivo interprovincial de empresas para el Comercio de Flores y Plantas**

El 22 junio de 2005 se firmó este convenio colectivo, publicado en el BOE de 26 de octubre del mismo año. Hasta ese momento, el artículo 31 establecía una compensación en pago único a la jubilación, que primaba el acceso a la misma de forma anticipada, y que condicionaba su percepción a una antigüedad mínima y a que la jubilación se produjera estando en activo en la empresa. Por tanto, no existía consolidación de derechos.

A través de la negociación, se sustituyeron las compensaciones anteriores por un nuevo sistema que se articularía a través de un plan de pensiones de promoción sectorial y al que las empresas aportarían un 0,8% del salario bruto anual de los trabajadores, estableciéndose aportaciones extraordinarias para aquellas personas que a la formalización del plan tuvieran 48 o más años. Asimismo, se establecía que la integración en el plan de las nuevas incorporaciones se efectuaría a los 18 meses de antigüedad en cualquier empresa del sector.

En la última revisión de este convenio (diciembre de 2015), se han mantenido íntegramente estas condiciones.

Como se puede comprobar, no estamos ante un sistema complementario a las pensiones públicas, sino ante la transformación de los premios de jubilación en un

instrumento diferente. Las aportaciones que se establecieron no permiten alcanzar un capital que permita complementar la pensión pública de jubilación.

Cinco años más tarde, a 31 de marzo de 2010, en este plan había 329 promotores y 1.665 partícipes, con unos derechos consolidados de poco más de 910.000 €.

**b) Convenio marco estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo**

Hasta el año 2003, este convenio establecía el abono de una mensualidad del salario más complementos para aquellas personas que accedieran a la jubilación ordinaria.

El convenio para los años 2003 a 2005 (BOE de 11 de diciembre de 2003), estableció la sustitución de este premio por la constitución de un plan de pensiones de promoción sectorial, al que se efectuaría una aportación equivalente al 0,28% de la base de cotización mensual de cada trabajador. Este porcentaje de aportación se ha mantenido constante durante todo este período.

Nuevamente nos encontramos ante una sustitución de un premio de jubilación de prestación definida por un sistema de aportación definida, cuyas cuantías no permiten complementar la pensión pública de jubilación. A finales del año 2009 este plan tenía 500 partícipes y unos derechos consolidados de aproximadamente 150.000 €.

A modo de curiosidad, en el año 2010 el plan de pensiones de promoción conjunta del sector de empresas organizadoras del juego del bingo se integró en el plan sectorial de las empresas de comercio de flores y plantas.

**c) Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería**

Este convenio, firmado el 19 de marzo de 2007, replicaba exactamente lo aprobado en el convenio del Comercio de Flores y Plantas, con una aportación del 0,80% del salario bruto anual.

Existen otros planes de pensiones de promoción conjunta, pero las aportaciones a los mismos no se generan por acuerdos sectoriales, sino por acuerdos a nivel de empresa o, incluso individuales entre empresa y trabajador. En cualquier caso, los niveles de aportación a estos planes son muy bajos.

El Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria del año 2015 emitido por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones recoge los siguientes datos:

**Cuadro 20. Cuentas de posición de los planes de pensiones 2015**

	Planes de Empleo	Planes Individuales	Planes Asociados	Total
<b>SALDO INICIAL A 01/01/2015</b>	<b>35.322,42</b>	<b>61.408,2</b>	<b>937,7</b>	<b>97.668,3</b>
<b>SALDO FINAL A 31/12/2015</b>	<b>35.671,73</b>	<b>67.376,3</b>	<b>951,6</b>	<b>103.999,6</b>
VARIACIÓN	349,31	5.968,11	13,86	6.331,29
	△ 1%	△ 9,7%	△ 1,5%	△ 6,5%

Fuente: Elaboración propia con datos DGSFP

Como se ve, los fondos de los Planes Asociados de pensiones apenas representan un 0,9% del total de planes de pensiones, lo que demuestra su poca implantación en nuestra economía. Asimismo se ha de tener en cuenta de que dentro de esta modalidad encontramos planes de aportación voluntaria que simplemente se crean para reducir los costes de gestión a los partícipes. Un ejemplo de ello lo encontramos en el Plan Asociado

de CC.OO. dirigido a sus afiliados o en el agrario, dirigido a empresarios del sector que deseen hacer aportaciones, propias o de trabajadores asalariados.

#### **4.5.2 El Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**

Como se ha dicho, desde la aprobación de los convenios sectoriales indicados en el apartado anterior, no se habían observado actuaciones en este nivel de negociación relacionadas con los Compromisos por Pensiones.

El 5 de abril de 2017 se firmó el convenio que titula el presente apartado, que aportó una importante modificación a su sistema de previsión complementaria.

El Convenio asegurador, hasta la firma de este acuerdo, regulaba una compensación a la jubilación, equivalente a una mensualidad de ciertos conceptos salariales por cada cinco años de servicio, alcanzándose un máximo de 10 mensualidades a los treinta años de antigüedad. Estas mensualidades solo se pueden percibir en caso de acceso a la jubilación ordinaria y no se consolida ningún otro derecho.

En el presente acuerdo, este sistema de prestación definida pasa a ser sustituido por un sistema de aportación definida, equivalente al 1,9% de quince mensualidades del Sueldo Base, y será de aplicación directa a todas las incorporaciones a partir de 1 de enero de 2017. Para los trabajadores con antigüedad superior, se abrirá un período de adscripción voluntaria que les permitirá optar por permanecer en el sistema anterior o incorporarse al nuevo, en cuyo caso la primera aportación se corresponderá con la provisión que tuviera dotada a 31 de diciembre de 2017 en el sistema anterior.

Además del cambio de sistema, la nueva regulación establece una consolidación de derechos cuasi plena a partir de los diez años de antigüedad (la transposición de la Directiva 2014/50/UE podría reducir este plazo a tres años), ampliando asimismo las situaciones protegidas, incluyendo la muerte o invalidez antes de alcanzar la edad de jubilación. A partir de la citada antigüedad, el trabajador solo puede perder los derechos adquiridos en caso de despido disciplinario declarado procedente o en caso de no acceder a la jubilación ordinaria. En el resto de situaciones (cese voluntario, despido objetivo, etc.) el trabajador consolidará los derechos que tuviera en ese momento, pudiéndolos movilizar a otro instrumento si así lo deseara. Asimismo, las posibilidades de percepción de las cuantías incluidas en el fondo se amplía al resto de casos ya previstos para planes y fondos de pensiones: desempleo de larga duración o enfermedad grave.

Como se ve, no es una situación muy diferente a la de los convenios señalados en el apartado anterior. Incluso se puede considerar de menor calado, por cuanto no prevé la plena consolidación de derechos, a pesar de la posibilidad muy remota de que se cumpliera alguno de los motivos que excluyen su percepción.

A pesar de ello, se ha de valorar en este caso el paso dado por un sector como el asegurador, que ocupa de forma directa a prácticamente 45.000 personas (Datos ICEA a 31 de diciembre de 2016). Asimismo, el convenio sectorial asegurador se ha considerado uno de los más avanzados en muchos aspectos y se ha tomado como modelo en otras negociaciones sectoriales.

La repercusión real de esta modificación será necesariamente limitada. No porque no se trate de un cambio real ni de calado, sino porque gran parte de las entidades que componen el sector asegurador, acordes con su vocación, ya han desarrollado sistemas complementarios a las pensiones públicas en el ámbito de las empresas por lo que este cambio no incidirá en su situación actual.

## 4.6 Una experiencia: Geroa Pentsioak

Hasta ahora hemos visto el escaso desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria en los ámbitos superiores a la empresa. A pesar de ello, existe una experiencia en el País Vasco que ha conseguido poner en marcha acuerdos sectoriales que incluyen aportaciones de empresas y trabajadores a una Entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo (EPSV<sup>6</sup>): Geroa Pentsioak, cuyo ámbito de actuación se circunscribe al País Vasco, y principalmente en la provincia de Guipúzcoa.

### 4.6.1 Historia

El origen de esta entidad se remonta al año 1970, en el que se creó el denominado “Complemento Sidero”, que consistía en una aportación de trabajadores y empresas para complementar las pensiones de los trabajadores del sector del metal que no llegaran al Salario Mínimo Interprofesional.

En 1996, un año después de la firma del Pacto de Toledo, se creó GEROA, utilizando los excedentes del “Complemento Sidero”, puesto que en aquellos momentos la práctica totalidad de las pensiones generadas superaban el SMI y, por tanto, no generaban prestación.

La asociación empresarial ADEGI (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa) y los sindicatos ELA, LAB, CC.OO. y UGT acordaron la creación de una EPSV en el sector del Metal. En los años siguientes se produjeron nuevas adhesiones, que alcanzaron a 20 sectores en el año 2016.

### 4.6.2 Prestaciones

Como se ha dicho, la finalidad inicial de esta EPSV era el complemento de las pensiones de jubilación. A pesar de ello, ya en 1997 se incluyó una prestación de riesgo por accidente laboral, consistente en un capital fijo. Posteriormente, con efectos de 2001, se incorporó un capital adicional en las prestaciones de incapacidad y fallecimiento en activo del socio trabajador.

Ese mismo año se incluyó el pago de prestaciones en forma de renta vitalicia, que desde 2003 está sujeta a revalorización. Desde ese año hasta 2016, estas rentas se han incrementado en más de un 40%. Por otro lado, en 2015 se introdujeron las rentas temporales.

Por último, este sistema no incluye la posibilidad de rescate por parte del trabajador en caso de desempleo de larga duración.

Como resumen, las prestaciones del sistema son:

- a) Prestación de Jubilación
- b) Prestación por Jubilación Anticipada (para discapacitados)
- c) Prestación de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez
- d) Prestación por fallecimiento

### 4.6.3 Adhesión

La adhesión a Geroa Pentsioak se lleva a cabo mediante la firma de acuerdos sectoriales. Asimismo, se pueden adherir de forma directa aquellas empresas y sus trabajadores que no dispongan de convenio colectivo sectorial en la Comunidad Autónoma Vasca.

---

<sup>6</sup>Las EPSV de Empleo del País Vasco pueden considerarse equivalentes a los Planes de Pensiones de Empleo en el resto del estado.

Asimismo, estos acuerdos (sectoriales o a nivel de empresa), establecerán los porcentajes de aportación tanto a cargo de la empresa como del trabajador. En este último caso, la aportación tiene el carácter de obligatoria, no pudiendo optar el trabajador por no adherirse al sistema.

#### 4.6.4 Evolución

Para verificar la implantación y éxito de este sistema, a continuación se refleja la evolución de las principales magnitudes entre 1999 y 2016.

**Cuadro 21. Principales magnitudes Geroa Pentsioak. Evolución 1999 – 2016**

	1999	2016	Variación
Aportaciones (en mill. €)	29,1	83,4	△ 187%
Sectores adheridos	12	20	△ 67%
Empresas	> 6.000	9.390	△ 57%
Socios activos	>75.000	105.235	△ 40%
Patrimonio (en mill. €)	81,5	1.813	△ 2.125%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el crecimiento de Geroa Pentsioak en los últimos años ha sido considerable, a pesar de un pronunciado decremento en los años de la crisis. A modo de ejemplo, en 2010 los socios activos eran 123.165 (un 17% más que en 2016) y las aportaciones de dicho ejercicio superaban los 89 millones de euros (un 7% más que en 2016)

A pesar de ello, en el año 2016, los socios activos significaban aproximadamente una 10% de los trabajadores de la provincia de Guipúzcoa, lo que refleja una importante implantación en la ella.

Se ha de tener en cuenta que el incremento de las aportaciones anuales es fruto, no solo de la incorporación de nuevos socios sino, como veremos más adelante, de los distintos acuerdos suscritos, que plantean incrementos en los porcentajes de aportación de empresas y/o trabajadores.

#### 4.6.5 Ejemplos de acuerdos

Como se han indicado anteriormente, la adhesión se realiza a través de acuerdos colectivos, principalmente de ámbito sectorial en la provincia de Guipúzcoa. Estos acuerdos, suscritos por las representaciones sindicales más representativas en el País Vasco y por las asociaciones empresariales correspondientes, recogen asimismo el régimen de aportaciones al sistema (recordemos que el régimen de prestaciones no forma parte de la capacidad negociadora en este nivel, sino que el mismo viene dictado por los Estatutos de Geroa Pentsioak, en cuyos órganos de gobierno tienen representación paritaria empresas y sindicatos).

Por otro lado, la mayor parte de acuerdos recogen cláusulas que contemplan la posibilidad de no aplicar alguno de los incrementos en los porcentajes de aportación al sistema en caso de que se superaran los límites establecidos para las aportaciones anuales a estos sistemas de previsión social.

Veamos algunos ejemplos, que en todos los casos se circunscriben a la provincia de Guipúzcoa:

⇒ **Sector de la Industria del Vidrio**

Fecha del acuerdo: 28 de junio de 2002

Régimen de aportaciones

- A partir del 1 de enero de 2002: aportación del 2,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,25% correrá a cargo de la empresa y un 1,25% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2003: aportación del 3,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,75% correrá a cargo de la empresa y un 1,75% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2004: aportación del 4% de la base de cotización del trabajador, del que un 2% correrá a cargo de la empresa y un 2% a cargo del trabajador

⇒ **Sector Comercio de la Piel**

Fecha del acuerdo: 14 de septiembre de 1999

Régimen de aportaciones

- A partir del 1 de octubre de 1999: aportación del 0,80% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,40% correrá a cargo de la empresa y un 0,40% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2000: aportación del 1,60% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,80% correrá a cargo de la empresa y un 0,80% a cargo del trabajador

⇒ **Sector Siderometalúrgico**

Fecha del acuerdo: 23 de noviembre de 2007

Régimen de aportaciones

- A partir del 1 de enero de 2008: aportación del 4,30% de la base de cotización del trabajador, del que un 2,15% correrá a cargo de la empresa y un 2,15% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2009: aportación del 4,60% de la base de cotización del trabajador, del que un 2,30% correrá a cargo de la empresa y un 2,30% a cargo del trabajador

⇒ **Sector Comercio Textil**

Fecha del acuerdo: 30 de julio de 1999

Régimen de aportaciones

- A partir del 1 de septiembre de 1999: aportación del 0,80% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,40% correrá a cargo de la empresa y un 0,40% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2000: aportación del 1,60% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,80% correrá a cargo de la empresa y un 0,80% a cargo del trabajador

⇒ **Sector Industria del Mueble y Auxiliares**

Fecha del acuerdo: 5 de mayo de 1999

Régimen de aportaciones

- A partir del 1 de septiembre de 1999: aportación del 0,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,25% correrá a cargo de la empresa y un 0,25% a cargo del trabajador
- A partir del 1 de enero de 2000: aportación del 1% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,50% correrá a cargo de la empresa y un 0,50% a cargo del trabajador

- ⇒ **Sector Panadería**  
Fecha del acuerdo: 26 de marzo de 1998  
Régimen de aportaciones
- A partir del 1 de junio de 1998: aportación del 0,70% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,35% correrá a cargo de la empresa y un 0,35% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 1999: aportación del 1,20% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,60% correrá a cargo de la empresa y un 0,60% a cargo del trabajador
- ⇒ **Sector Industria de la Cerámica**  
Fecha del acuerdo: 28 de junio de 2002  
Régimen de aportaciones
- A partir del 1 de enero de 2002: aportación del 3% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,50% correrá a cargo de la empresa y un 1,50% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2003: aportación del 3,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,75% correrá a cargo de la empresa y un 1,75% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2004: aportación del 4% de la base de cotización del trabajador, del que un 2% correrá a cargo de la empresa y un 2% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2005: aportación del 4,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 2,25% correrá a cargo de la empresa y un 2,25% a cargo del trabajador
- ⇒ **Sector de Construcción y Obras Públicas**  
Fecha del acuerdo: 15 de junio de 2007  
Régimen de aportaciones
- A partir del 1 de julio de 2007: aportación del 3,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,75% correrá a cargo de la empresa y un 1,75% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2008: aportación del 3,70% de la base de cotización del trabajador, del que un 1,85% correrá a cargo de la empresa y un 1,85% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2009: aportación del 4% de la base de cotización del trabajador, del que un 2% correrá a cargo de la empresa y un 2% a cargo del trabajador
- ⇒ **Sector Oficinas y Despachos**  
Fecha del acuerdo: 22 de noviembre de 2007  
Régimen de aportaciones
- A partir del 1 de enero de 2008: aportación del 0,20% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,10% correrá a cargo de la empresa y un 0,10% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2009: aportación del 0,40% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,20% correrá a cargo de la empresa y un 0,20% a cargo del trabajador
- ⇒ **Sector Comercio General**  
Fecha del acuerdo: 31 de octubre de 2007  
Régimen de aportaciones
- A partir del 1 de enero de 2008: aportación del 0,20% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,10% correrá a cargo de la empresa y un 0,10% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2009: aportación del 0,40% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,20% correrá a cargo de la empresa y un 0,20% a cargo del trabajador

- ⇒ **Sector de Estaciones de Servicio**  
Fecha del acuerdo: 1 de octubre de 2001  
Régimen de aportaciones
  - A partir del 1 de enero de 2001: aportación del 1% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,50% correrá a cargo de la empresa y un 0,50% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2002: aportación del 1,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,75% correrá a cargo de la empresa y un 0,75% a cargo del trabajador
  
- ⇒ **Sector Comercio del Metal**  
Fecha del acuerdo: 14 de septiembre de 1999  
Régimen de aportaciones
  - A partir del 1 de octubre de 1999: aportación del 1% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,50% correrá a cargo de la empresa y un 0,50% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2000: aportación del 2% de la base de cotización del trabajador, del que un 1% correrá a cargo de la empresa y un 1% a cargo del trabajador
  
- ⇒ **Sector Industria de la Madera**  
Fecha del acuerdo: 28 de abril de 1999  
Régimen de aportaciones
  - A partir del 1 de mayo de 1999: aportación del 1,50% de la base de cotización del trabajador, del que un 0,75% correrá a cargo de la empresa y un 0,75% a cargo del trabajador
  - A partir del 1 de enero de 2000: aportación del 2% de la base de cotización del trabajador, del que un 1% correrá a cargo de la empresa y un 1% a cargo del trabajador

#### 4.6.6 Resumen

Como hemos visto, nos encontramos ante acuerdos colectivos de carácter superior al de la empresa, en los que las representaciones empresariales y sindicales han apostado por la previsión social complementaria.

En estos acuerdos se establece una aportación paritaria de empresa y trabajador, imponiendo la obligatoriedad de la misma en caso de que la empresa esté adherida al convenio sectorial de la provincia.

Por otro lado, si tenemos en cuenta que el ámbito de aplicación de estos acuerdos es necesariamente limitado, su nivel de implementación es sumamente elevado, al alcanzar al 10% de los trabajadores de la provincia de Guipúzcoa. Hemos de tener en cuenta que, excepto en el caso de que la empresa opte por asociarse mediante la negociación con sus trabajadores, la estructura del sistema excluye a aquellas empresas cuyo convenio sectorial es de ámbito superior al País Vasco, así como a todos aquellos trabajadores de la comunidad que prestan sus servicios para entidades con sede fuera de la misma.

A pesar de ello, este ejemplo no ha tenido réplica en otras zonas del país. El desarrollo concreto en el País Vasco es fruto de un entorno principalmente industrial, en el que ya históricamente se generó la necesidad de cobertura de las prestaciones públicas. Tampoco podemos dejar de lado el carácter de esta institución, que destina gran parte de las aportaciones recibidas a la financiación empresarial dentro del País Vasco, fomentando con ello el sentimiento de utilidad de las personas que participan en el sistema.

En cualquier caso, se trata de un ejemplo que nos ha de demostrar que, con la correcta concienciación de la problemática existente, no es imposible el desarrollo de un sistema de negociación colectiva que contemple complementar las pensiones públicas mediante aportaciones de empresas y trabajadores.

## 5. Conclusiones

No tenemos un problema de supervivencia del sistema de pensiones, pero podemos tener un problema de suficiencia de las pensiones. Este mensaje se ha expresado en diversas ocasiones a lo largo del presente trabajo, y voces mucho más autorizadas que la del que lo suscribe han afirmado lo mismo en infinidad de ocasiones. Recapitemos lo visto:

- a) La evolución demográfica de España (envejecimiento de la población, incremento de la esperanza de vida y posible pérdida global de población) plantea un serio problema para la sostenibilidad futura de tasas de sustitución de las pensiones públicas que actualmente se sitúan alrededor del 80% del último salario. Las proyecciones, efectuadas en escenarios optimistas tanto en lo que concierne al crecimiento de la economía como a las tasas de desempleo esperadas, hacen prever un descenso gradual de la tasa de sustitución hasta porcentajes inferiores al cincuenta por ciento del último salario.
- b) Prácticamente todas las economías occidentales se enfrentan a las mismas dificultades. Se han analizado los sistemas de algunos países de nuestro entorno y se ha verificado que aquellos que, como el nuestro, se basan únicamente en un sistema público de reparto, son las que más dificultades afrontan. Otras han buscado alternativas que, con mayor o menor éxito, les han permitido disponer de un sistema sostenible.
- c) En las economías basadas exclusivamente en sistemas de reparto que no han optado por sistemas alternativos, las reformas se han dirigido a una reducción de ingresos para los futuros pensionistas y a un aumento en la edad media de acceso a la jubilación, tanto por un incremento de la edad ordinaria como por un endurecimiento de las condiciones para la jubilación anticipada.
- d) El coste de las pensiones sobre el PIB, a pesar de esta importante reducción, se mantendrá estable en los próximos años en España, situándose en el entorno del 11,5%. Las economías que también se basan únicamente en sistemas públicos arrojan un gasto sobre PIB superior al nuestro, pero también prevén una mayor reducción del mismo en los próximos años.
- e) El desarrollo del segundo pilar en las economías analizadas o bien se ha llevado a cabo mediante reformas legislativas o bien está basado en un sistema de negociación colectiva que parte únicamente de premisas objetivas para alcanzar los acuerdos, como en el caso holandés. En estos casos ha sido imprescindible una visión a largo plazo de las problemáticas por parte de los interlocutores sociales.
- f) La estructura societaria en los países analizados no es muy dispar, con un peso muy importante de las PYME, con la excepción del Reino Unido. Ello hace imprescindible que las posibles actuaciones en esta materia provengan de la negociación a nivel superior al de la empresa o, en otro caso, de medidas legislativas de obligado cumplimiento.
- g) La negociación colectiva en España a nivel superior al de la empresa prácticamente no ha desarrollado ninguna actividad en relación a los sistemas de previsión complementaria para la jubilación. Inicialmente, con motivo de la obligación de la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas, algún sector muy puntual sustituyó los llamados *Premios de Jubilación* por planes de pensiones que, económicamente, solo sustituían un coste por otro y con unas prestaciones que prácticamente no ofrecían retorno a los trabajadores. En 2017, el Convenio Colectivo del Sector Asegurador ha dado un pequeño paso en la creación de un sistema complementario a las pensiones. Aunque se trata también de la transformación del premio de jubilación, la cuantía del mismo y los porcentajes de aportación empresarial superan con mucho lo visto en los convenios anteriores.
- h) No se observa un interés en la materia dentro del proceso de negociación colectiva por parte de las representaciones sindicales, defendiéndose la suficiencia del sistema mediante el incremento en las cotizaciones para paliar los déficits existentes. Tampoco se vislumbran reacciones a nivel legislativo en la línea de compensar la pérdida esperada de poder adquisitivo en los futuros pensionistas. El hecho de que la reducción se vaya a

producir de forma gradual y no traumática (como ha sido en Grecia), sirve también de anestesia a la sociedad para no tomar conciencia del problema. Por último, en muchas de las grandes empresas sí se ha abordado el problema, pero como una herramienta de retención y retribución del talento. Pero la estructura societaria que se ha señalado, con el peso de las PYME, obliga a la solución colectiva, y ello solo se puede conseguir mediante la implicación también de la representación empresarial.

- i) En el País Vasco, concretamente en la provincia de Guipúzcoa, sí se ha desarrollado un sistema de Previsión Social Complementaria a través de la negociación colectiva. A pesar de ello, el ámbito de actuación necesariamente reducido del sistema, así como el hecho de que no se haya replicado el mismo sistema en el resto del estado español nos hace pensar que no existe la sensibilidad necesaria para entender la necesidad de su desarrollo.
- j) La pérdida de poder adquisitivo en el colectivo de pensionistas, cuando se prevé que pase a representar prácticamente un tercio de nuestra población, teniendo en cuenta la importancia del consumo interno en el PIB español, debería motivar a la búsqueda de soluciones que no sean únicamente el incremento de costes a los activos para trasladar los beneficios a los pensionistas. Incrementar las dos balanzas sería la solución perfecta, pero de imposible viabilidad.

Este estudio debería haber abordado otros aspectos como la presión tributaria, los servicios sociales asociados a presupuestos estatales, autonómicos o municipales, las políticas de inmigración y de fomento de la natalidad, las tasas de dependencia futuras y muchos otros factores que pueden incidir en el sistema, para poder exponer una proposición certera con todos los elementos. A pesar de ello, y dada la inviabilidad de que en un trabajo de esta extensión se puedan analizar todos los factores, deberemos ofrecer una propuesta en base a los elementos analizados.

Partamos del último punto de las conclusiones y de una propuesta que está empezando a sonar en diferentes entornos: las organizaciones sindicales están solicitando, y el gobierno está estudiando, la supresión de los topes en las bases de cotización para incrementar los ingresos del sistema y paliar el déficit actual del sistema. Se estima que esta medida implicaría unos ingresos adicionales de 7.500 millones de euros. Dado que el déficit del sistema en 2016 estaba en aproximadamente 16.000 millones, esta medida por sí sola no lo suprimiría. Probablemente la otra parte podría cubrirse en base a los crecimientos esperados en la economía, pero nuevamente nos encontramos en una solución cortoplacista, que simplemente supone atrasar el problema. Unas voces apuestan por pagar parte de las pensiones (al menos las no contributivas), mediante impuestos. Paralelamente, otras voces (o las mismas), proponen reducciones en estos mismos impuestos.

Evidentemente, ninguna propuesta que apoye la creación de un sistema complementario de pensiones puede estar totalmente exenta de costes para alguna o para todas las partes. Lo que sí es deseable es que esta propuesta ofrezca soluciones a largo plazo.

En base a lo anterior, se apuntan a continuación modificaciones al sistema actual que, en su conjunto, deberían permitir la suficiencia de las pensiones futuras.

## **Descripción del sistema propuesto**

Teniendo en cuenta que la reducción de las tasas de retorno de las pensiones públicas en España se prevé que va a producirse de forma paulatina, se propone un sistema que también se aplicaría gradualmente con la finalidad de paliar esta merma.

### **1. Primer Pilar**

#### **1.1. Mantenimiento de un sistema de reparto en la base**

El sistema público de pensiones se mantendría con la estructura actual, incluyendo las reformas realizadas en los últimos años.

Como se ha visto, estas reformas, así como las previsiones futuras, estiman una disminución importante de las tasas de retorno de las pensiones públicas respecto al

último salario en activo, que se producirá de forma paulatina en los próximos años. A pesar de ello, y dada la volatilidad de algunas de las previsiones utilizadas, el sistema puede verse sujeto a futuras necesidades de reforma.

En la situación actual, y dado que este pilar es prácticamente la única fuente de ingresos de los pensionistas, cualquier modificación en el mismo tiene una gran incidencia. La existencia de un segundo pilar que la complemente y que, por tanto, reduzca su peso en los ingresos de los pensionistas, implicaría una mayor flexibilidad en la reforma de las pensiones públicas en función del contexto económico y el necesario equilibrio del sistema. Para ello, se establecerán cláusulas de revisión periódica que doten al sistema público de flexibilidad para adaptarse a los cambios que se puedan producir.

### **1.2. Reducción de los tipos de cotización al sistema público en función de la edad y recuperación gradual de los mismos**

En función de la edad de la persona, se efectuaría una reducción en los tipos de cotización, tanto a cargo de la empresa como del trabajador (o global, en caso de los trabajadores autónomos).

Esta reducción sería mayor para las personas jóvenes, recuperándose gradualmente en función de la edad, de forma que en los últimos años previos a la jubilación los tipos de cotización se habrían recuperado totalmente.

Esta disminución de tipos no implicará menor coste para empresas y trabajadores, puesto que los importes que significaran se destinarán a la dotación de un sistema complementario del Segundo Pilar, tal como se verá.

La propuesta tiene en cuenta que las personas jóvenes asalariadas perciben generalmente un salario inferior, por lo que la reducción en las cotizaciones de este perfil incidiría en menor medida en los ingresos del sistema que las de mayor edad.

Asimismo, los trabajadores autónomos en estas edades, deberán asumir en esta fase un coste menor, factor importante en el inicio de una actividad profesional

### **1.3. Modificación en la financiación de ciertas pensiones**

Tal y como se ha recogido en las recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, la financiación de las pensiones no contributivas y de los complementos de mínimos de las pensiones se realizaría a través de impuestos.

Esta modificación debería compensar la merma de ingresos que para el sistema público de pensiones implica la reducción en los tipos de cotización.

## **2. Segundo Pilar de carácter obligatorio**

### **2.1. Desarrollo legislativo**

Como se ha visto en el estudio, la negociación colectiva en el ámbito superior al de la empresa no ha abordado de forma voluntaria el desarrollo de este Pilar, y solo lo ha abordado tangencialmente cuando la normativa ha obligado a modificar ciertos aspectos (exteriorización de compromisos por pensiones, eliminación de cláusulas de jubilación obligatoria, etc.). Por ello, parece evidente la necesidad de impulso legislativo a este desarrollo.

Por otro lado, dado que la propuesta incluye modificaciones en el sistema de pensiones públicas, es imprescindible la existencia de una normativa estatal que regule los cambios.

El escaso desarrollo de los sistemas de previsión voluntaria, tanto vinculados a acuerdos mediante negociación individual o colectiva entre empresas y trabajadores, como por las aportaciones al tercer pilar de las pensiones, nos indica que la

voluntariedad en este sistema podría disminuir notablemente su implantación. A pesar de ello, el establecimiento de un sistema obligatorio podría chocar contra el mandato del artículo 41 de la Constitución Española, que para algunos expertos impide imponer el carácter de obligatorio a un sistema de previsión complementaria. Por tal motivo, y en su caso, se establecería un sistema de adscripción por defecto, similar al implantado en el Reino Unido, de forma que se estableciera un plazo para que el trabajador indicase de forma expresa su deseo de no estar adscrito al sistema.

A pesar de lo anterior, la implantación de este sistema incidiría necesariamente en los procesos de negociación colectiva posteriores, al tratarse de un factor adicional con incidencia en los costes salariales para empresas y trabajadores. En dicho ámbito, sí podría establecerse esta adscripción obligatoria para las personas sujetas al ámbito de negociación, tal como hemos visto en el caso de Geroa Pentsioak.

Por tanto, la negociación colectiva deberá jugar un papel activo, pero sobre una base normativa que la obligará a intervenir.

## **2.2. Creación de planes de pensiones y/o seguros de jubilación**

De gestión privada pero de supervisión pública, realizada por un organismo independiente creado a tal fin o por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que a la vez estará sujeto a la auditoría del Estado.

Se dispondrán de perfiles de inversión variables en función de la edad de la persona. Por defecto, la persona se incorporará al perfil de inversión que corresponda a su edad, existiendo la posibilidad de que el trabajador elija otra política de inversión, con limitaciones en función de la edad.

Para ello, periódicamente recibirá información de los resultados del instrumento en el que está incluido, así como de aquellos instrumentos a los que, de acuerdo a su perfil de edad, pueda transferir el saldo preexistente y realizar las futuras aportaciones.

La posibilidad de participación activa de la persona en las decisiones de inversión favorecerá su implicación y conocimiento del sistema, incrementando las posibilidades de que efectúe aportaciones voluntarias.

Las aportaciones a este sistema serán titularidad del trabajador a través de un sistema de aportación definida.

## **2.3. Aportaciones obligatorias al sistema complementario**

Como se ha indicado en el apartado 1.3 de esta propuesta, las aportaciones a este sistema se corresponderán a la reducción en los tipos de cotización para el sistema público de pensiones.

Además, se establecerán tipos adicionales a cargo de empresa y trabajador.

A medida que el trabajador alcance ciertos tramos de edad, de forma gradual se incrementarán los tipos de cotización a la Seguridad Social, sin disminuir las aportaciones al sistema complementario.

El funcionamiento del sistema será:

- En el primer tramo de edad, se reducirá el porcentaje de cotización a la Seguridad Social, tanto a cargo de la empresa como del trabajador. Estos mismos porcentajes, más un diferencial, se trasladarán al sistema de previsión complementaria.
- Gradualmente, en base a tramos de edad, se recuperarán los tipos de cotización a la Seguridad Social, sin que implique reducción de los correspondientes al sistema complementario.

- En los últimos años de vida laboral, se recuperarán totalmente los tipos de cotización al sistema público

No se efectúa una propuesta de tipos concretos ni de tramos de edad, puesto que ello precisaría de conocimientos actuariales de los que no se dispone.

#### 2.4. **Aportaciones extraordinarias**

La empresa y/o el trabajador podrán hacer aportaciones extraordinarias, de carácter puntual o periódico, de carácter voluntario, sean negociadas individualmente o vía la negociación colectiva.

#### 2.5. **Empresas con sistemas de previsión implantados**

En aquellas empresas en las que exista un sistema de Previsión Social Complementaria, por defecto se aplicará el siguiente esquema:

- En el caso de que las aportaciones establecidas por el sistema propio para empresa y trabajador fueran inferiores a las aplicables al nuevo sistema, se procedería al cierre a nuevas aportaciones al sistema propio. Mediante la negociación colectiva, se acordaría la posibilidad de transferir los saldos existentes a los nuevos vehículos.
- En el caso de que las aportaciones establecidas por el sistema propio para empresa y/o trabajador, superaran las aplicables al nuevo sistema, se podrá absorber la nueva aportación, manteniéndose en el sistema actual el diferencial restante. Mediante negociación colectiva se podrá acordar la aportación del diferencial al nuevo sistema, así como la posibilidad de transferir los saldos a los nuevos vehículos.

En cualquier caso, las empresas podrán mantener sus sistemas de previsión complementaria, asumiendo los costes que implicará el nuevo sistema.

#### 2.6. **Límites a las aportaciones y tratamiento fiscal**

No se aplicará el límite de 8.000 € en la aportación anual. En todo caso, se establecerá un límite sobre el salario pensionable.

Por otro lado, se propone asimismo la modificación del régimen fiscal aplicable. Actualmente, las aportaciones a planes de pensiones y a otros sistemas de previsión social destinados a la mejora de las prestaciones de jubilación, dan derecho al titular a su deducción de la base imponible del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un límite de 8.000 €, lo que genera un menor coste impositivo que revierte económicamente en el sujeto pasivo.

Las deducciones obtenidas por las aportaciones realizadas, para las que sí se mantendría el límite de 8.000 € (o el que se estableciera anualmente mediante la Ley de Presupuestos Generales) se aplicarán al sistema complementario, incrementando la dotación existente, en lugar de generar un retorno económico al titular de la aportación.

Las deducciones fiscales aportadas a los sistemas mejorarán la prestación futura, sin mermar los ingresos de la economía del país, más allá de los efectos que sobre el consumo pudiera tener el hecho de que estas cuantías no retornaran al contribuyente. En cualquier caso, atendiendo a los límites actuales en cuanto a aportaciones, y a la escasa implantación de los sistemas de previsión social complementaria en nuestro país, entendemos que la incidencia de esta medida sería mínima

### **2.7. Período transitorio de implantación del sistema**

Se establecerán tramos de aplicación durante un período transitorio para que la implantación del sistema no implique un excesivo incremento de costes para empresas y trabajadores.

Para este período transitorio se tendrá en cuenta:

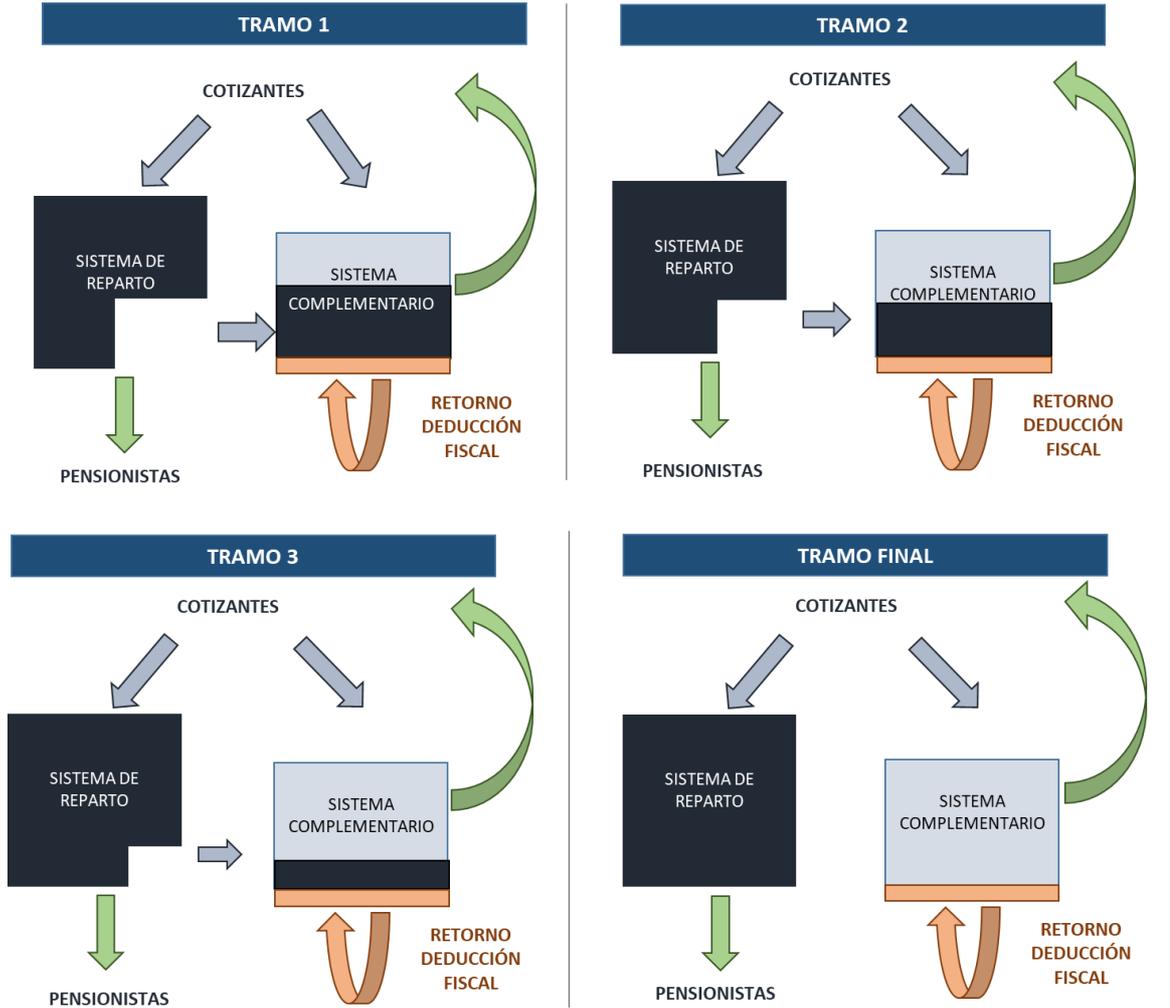
- A mayor edad, mayor es el coste añadido. En una vida laboral normal, el incremento de costes se efectuará de forma gradual, pero la aplicación del sistema tal como se diseña a todas las personas en activo implicaría un incremento de costes muy elevado para las personas a edades elevadas. Asimismo, de cara al futuro, posiblemente será necesario el desarrollo de una normativa que proteja las cotizaciones de este colectivo al sistema público en caso de cese.
- La pérdida en la tasa de retorno de las pensiones públicas está previsto que se produzca de forma gradual durante los próximos años, por lo que la necesidad de complementar la pensión es menor para aquellas personas en edades cercanas a la jubilación.
- A las personas en edades cercanas a la jubilación no puede aplicarse una reducción importante en los tipos de cotización a las pensiones públicas, puesto que habitualmente los ingresos de este colectivo son los más elevados y la incidencia en la reducción de ingresos sería más acentuada que en las personas jóvenes, habitualmente con unos ingresos inferiores.

En base a ello se establecerá un período transitorio de aplicación.

### **3. Tercer Pilar de carácter voluntario**

Se mantendrá la misma regulación que actualmente.

**Gráfico 12. Esquema resumen sistema propuesto**



Fuente: Elaboración propia

## 6. Bibliografía

### Artículos:

DOMÉNECH, RAFAEL. “¿Qué hacer con las pensiones?”. Actualidad Económica, 25 de agosto de 2016

DOMÉNECH, RAFAEL. “¿Es viable nuestro sistema de pensiones?”. Diario Expansión, 5 de septiembre de 2016

DOMÉNECH, RAFAEL. “Pensiones e inflación: no hay soluciones gratis”. Diario Expansión, 27 de marzo de 2017.

GÓMEZ VITALLA, RAMÓN. “Aplicación efectiva del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017”. Intervención de Ramón Górriz Vitalla, Secretario de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO en la *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos – Dirección General de Empleo – Ministerio de Empleo y Seguridad Social)*. Madrid, 10 de noviembre de 2016.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Negociación Colectiva: Grecia”. Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral nº 166, págs. 114 – 115. Marzo 2013.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Negociación Colectiva: Francia”. Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral nº 174, págs. 130 – 133. Diciembre 2013.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Grecia. Situación actual del sistema de pensiones, problemas y medidas adoptadas”. Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral nº 193, págs. 66 – 68. Septiembre 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Negociación Colectiva: Italia”. Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral nº 201, pág. 121. Mayo 2016.

SETTERGREN, OLE. “Balance de la reforma de la Seguridad Social sueca”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número extraordinario 1, año 2007, págs. 161 – 206.

STANTON, DAVID. “La Reforma del Sistema de pensiones en el Reino Unido: desafíos y experiencias”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número extraordinario 1, año 2006, págs. 39 – 58.

## Informes:

AGE UK. "State Pension". Age UK factsheet 19. Abril 2017.

ALEJANDRE CASANOVA, XAVIER. "Negociación colectiva y poder sindical en Europa", 16 de enero de 2013.

BAYLOS, ANTONIO. "Un debate europeo sobre la negociación colectiva en la empresa". Fundación 1º de Mayo, Abril 2011.

CARONE, GIUSEPPE; ECKEFELDT, PER; GIAMBONI, LUIGI; LAINE, VELI; PAMIES SUMNER, STÉPHANIE. "Pensions Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead". European Economy Discussion Paper nº. 042, Diciembre 2016.

CASTELLI, NUNZIA. "El modelo sindical italiano de representación en el trabajo", 2015.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. "Experiencias de Negociación Colectiva en Europa y sus puntos críticos". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Colección informes y estudios. Serie Relaciones Laborales nº. 80. Madrid, junio 2005.

DOMÉNECH, RAFAEL. "El sistema público de pensiones en España. Propuestas de mejora". Presentación realizada en la Comisión del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados. Madrid, 15 de marzo de 2017.

DOMÉNECH, RAFAEL. "Pensiones, bienestar y crecimiento económico" BBVA Research. Documento de trabajo nº 14/03. Madrid, enero 2014.

EUROPEAN COMMISSION. "The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for de 28 EU Member States (2013 – 2060)". European Economy 3|2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – France" Marzo 2017.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – Greece" Marzo 2017.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – Italy" Marzo 2017.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – Netherlands" Marzo 2017.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – Spain" Marzo 2017.

GALA DURÁN, CAROLINA. "Las mejoras voluntarias en la Negociación Colectiva actual". Universidad Autónoma de Barcelona, año 2008.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – Sweden" Marzo 2017.

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES. "2016 SBA Fact sheet – United Kingdom" Marzo 2017.

HOYO MARTÍNEZ, CARMEN; TUESTA, DAVID. "Ahorro voluntario a largo plazo en España", publicado por el Servicio de Estudios Económicos del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) y del BBVA Bancomer S. A. México D.F., 5 de mayo de 2014.

INVERCO. "Sistemas de Pensiones, Seguridad Social y Sistemas Complementarios: medidas para impulsar los Planes de Pensiones". Fundación Inverco, 2017.

IZQUIERDO, MARIO; MORAL, ESTHER; URTASUN, ALBERTO. “El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios”. Banco de España, Documento ocasional nº 0302. Madrid 2003.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD. “Retrato de la PYME. DIRCE a 1 de enero de 2016”.

MULLER, PATRICE; DEVNANI, SHAAN; JULIUS, JENNA; GAGLIARDI, DIMITRI; MARZOCCHI, CHIARA. “Annual Report on European SMEs 2015/2016. Comisión Europea, noviembre de 2016.

OCDE (2015), “Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators”, OECD Publishing, Paris. Marzo 2016.

TUESTA, DAVID. “Hoja de ruta para los planes de aportación definida desde una perspectiva global”. Presentación realizada en la “Jornada sobre Pensiones Complementarias” del Col·legi d’Actuaris de Catalunya el 17 de diciembre de 2014.

TUESTA, DAVID. “El reto de incentivar el ahorro voluntario”. Presentación realizada en el XIV Seminario Internacional FIAP. Ciudad de Panamá, Panamá. 20 de mayo de 2016.

UGT – CCOO. “Orientaciones para la Negociación Colectiva 2017”. Madrid, 15 de septiembre de 2016.

UGT – Euskadi. “La negociación colectiva como factor determinante en la mejora de la protección social: individualización e impacto de las cláusulas reguladoras de las prestaciones del empleador que inciden la misma”. Año 2006.

VOSS, ECKHARD; SCHÖNEBERG, KATHARINA; RODRÍGUEZ CONTRERAS, RICARDO. “Collective bargaining in Europe in the 21st century”, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound (2015).

#### **Fuentes de internet:**

GEROA PENTSIOAK

<<https://www.geroa.eus>>

(Fecha de consulta: 29 de julio de 2017).

#### **Fuentes Oficiales:**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. “Proyecciones de población 2016 – 2066”. Notas de Prensa, 28 de octubre de 2016.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. “Estadísticas PYME. Evolución e indicadores”. Febrero 2016.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2006”

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2007”

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2008”

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2009”

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2010"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2011"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2012"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2013"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2014"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2015"

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual 2016. Registrados hasta 31 de diciembre de 2016"

Resolución de 24 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo marco estatal para las empresas Organizadoras del Juego del Bingo. (BOE de 11 de diciembre de 2003).

Resolución de 5 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas. (BOE de 26 de octubre de 2004).

Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería. (BOE de 28 de abril de 2007).

Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012. (BOE de 22 de febrero de 2010).

Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. (BOE de 6 de febrero de 2012).

Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. (BOE de 20 de junio de 2015).

Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas. (BOE de 2 de mayo de 2016).

Resolución de 18 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. (BOE de 1 de junio de 2017)