

Al «rescate» de los planes de pensiones

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de GA_P

Con la intención de promover que se recurra a los planes de pensiones, el Gobierno proyecta una reforma de su normativa reglamentaria para ampliar las posibilidades de rescate y movilización de aquéllos. Destacan dos medidas en esta futura reforma; por una parte, la disponibilidad anticipada de los derechos consolidados tras diez años de antigüedad en el depósito (a partir del 2025 para los que hubieran efectuado aportaciones hasta el 2015) y la rebaja en sus comisiones de gestión. Los planes de pensiones del sistema de empleo mantienen una regulación diferenciada de la de los planes individuales o asociados, aunque convergente con estos últimos.

1. El abono de la última paga extraordinaria de nuestros pensionistas el 25 de noviembre ha obligado al Gobierno a destinar 7792 millones de euros a tal fin. Un total de 3586 millones se han obtenido del Fondo de Reserva y el resto proviene de un préstamo que el Gobierno concedió a la Seguridad Social (sin intereses y a diez años de devolución) en los últimos Presupuestos Generales. Ya sólo le quedan al Fondo de Reserva 8095 millones (aproximadamente, para una paga extra más). Con carácter general, y siempre recurriendo a las cifras oficiales, la Seguridad Social puede abonar las pensiones con lo que recauda por las cotizaciones, pero, cuando sobreviene un gasto extraordinario, necesita acudir a otras fuentes de financiación como las indicadas.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Conviene precisar que el Fondo de Reserva se creó en épocas de superávit para prever gastos extraordinarios en situaciones de crisis. En concreto, en el año 2000 el fondo se crea con un total de 601 millones de euros, llegando a alcanzar la cifra de 66 815 millones en el 2011, fecha en la que comienza a decrecer. Con efectos distintos. Así, en el 2015 se requirió menos ayuda por parte del fondo como consecuencia de los remanentes de las mutuas colaboradoras y este año se ha necesitado un 14 % menos que el año anterior (si se compara con la misma paga extraordinaria del 2016, un 25 % menos, según los datos aportados por la Seguridad Social). El incremento del número de cotizantes, una mayor recaudación y los efectos de los recortes en las pensiones pueden servir, entre otros elementos, para explicar esta tendencia.

Procede subrayar asimismo que el fondo ha mantenido, desde su creación, una rentabilidad media anual del 4,82 %, según los informes remitidos anualmente al Parlamento. Los principales analistas financieros admiten que la rentabilidad ha sido excelente, mucho mejor que la de sus competidores si se hubiera tratado de un plan de pensiones a renta fija (cuya rentabilidad anual media ha oscilado en torno al 2,28 %), pudiendo haber obtenido un valor de liquidez —si no se hubiera dispuesto de las cantidades depositadas en él— de un 102,69 %.

2. No es extraño que, en este contexto, se analicen distintos mecanismos para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones. A la espera de conocer las nuevas recomendaciones políticas en el seno del Pacto de Toledo y al margen de otras muchas alternativas, en los últimos días se ha planteado la revitalización de la figura del plan de pensiones.

Ha sido el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad el que ha dado a conocer su intención de modificar el Reglamento de Planes de Pensiones (RD 304/2004, de 20 de febrero, *BOE* de 25 de febrero) y el Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y sus beneficiarios (RD 1588/1999, de 15 de octubre, *BOE* de 27 de febrero) en dos sentidos, básicamente; para rebajar las comisiones de gestión de los fondos de pensiones y para, en su caso, ampliar las posibilidades de rescate de las aportaciones tanto en relación con las contingencias cubiertas como con la cuantía de las cantidades depositadas, incluso con carácter ilimitado, pues se plantea que, a los diez años de apertura, se podría rescatar el importe íntegro de dichas cantidades.

Conviene precisar que, en la actualidad, los planes de pensiones (de distinta naturaleza según se trate del sistema de empleo, asociado o individual) protegen determinadas contingencias del partícipe (jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia). Por su parte, con la normativa en vigor, los derechos consolidados de los partícipes sólo podrán hacerse efectivos en caso de desempleo de larga duración o enfermedad grave (a partir del 2013, también en caso de desahucio por ejecución hipotecaria, de acuerdo con la Ley 1/2013, de 14 de mayo, *BOE* de 15 de mayo, aunque de aplicación hasta mayo del 2017). La ley reconoce la posibilidad de «movilizar» a otros planes de pensiones los derechos consolidados, pero la opción de su rescate se circunscribe a los que señalen las especificaciones del plan y a las previsiones reglamentarias.

3. Y éste es precisamente el escenario actual. El Ministerio de Economía se plantea ampliar las posibilidades de rescate de los planes de pensiones en todo caso, si bien con el límite que la ley sigue previendo, esto es, para aquellas aportaciones con diez años de antigüedad. Para ello la norma proyectada contiene dos artículos —en los que se modifican los dos reglamentos antes indicados—, una disposición final y una disposición transitoria. Sin embargo, no se trata de una norma simple y de fácil comprensión toda vez que las múltiples referencias a los derechos económicos de los partícipes y a la normativa de inversión incluidas en los reglamentos reformados, así como los aspectos informativos vinculados a la antigüedad de las aportaciones, obligan a revisar un elevado número de preceptos de la normativa en vigor.

A la espera de su aprobación definitiva y dada la complejidad técnica de la norma, las líneas de expresión de esta reforma pueden ser resumidas en dos. Por una parte, se opta por no establecer limitaciones ni condicionantes adicionales para la disponibilidad de los derechos consolidados, considerando que este supuesto de liquidez, en función de la antigüedad de las aportaciones, supone un incentivo para la contratación de estos productos que puede impulsar el desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria. Para ello se intensifican las obligaciones de información a los partícipes y asegurados en cuanto a rentabilidad, movilización y rescate de sus derechos.

Por otro lado, se reducen las comisiones de gestión y depósito que han de percibir las entidades gestoras y depositarias de fondos de pensiones; en el caso de las comisiones de gestión, se sustituye el importe máximo único por una tabla de comisiones máximas en función de las diferentes políticas de inversión de los fondos, promoviendo una reducción mayor en los fondos con orientaciones inversoras más prudentes, normalmente los de renta fija. También se reduce la comisión máxima de depósito para todos los fondos de pensiones. Y así, en ningún caso las comisiones devengadas por la entidad gestora podrán resultar superiores a un 0,85 % anual en fondo de pensiones de renta fija, un 1,30 % anual en fondo de pensiones de renta fija mixta y un 1,50 % anual en el resto de los fondos de pensiones.

Y, dentro de estas grandes líneas, conviene precisar lo siguiente:

- a) los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado podrán disponer anticipadamente del importe, total o parcial, de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con, al menos, diez años de antigüedad;
- b) en el caso de los planes del sistema de empleo podrán hacerlo si así lo permite el compromiso y lo prevén las especificaciones del plan y con las condiciones o limitaciones que éstas establezcan en su caso;
- c) las especificaciones de los planes de pensiones también podrán prever el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de

desempleo en los casos previstos en los artículos 49.1g, 51, 52 y 57 del Estatuto de los Trabajadores;

- d) en los supuestos excepcionales de liquidez de enfermedad grave y desempleo de larga duración, de acuerdo con lo previsto en las especificaciones y con las condiciones o limitaciones que éstas establezcan, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante un pago o en pagos sucesivos, en tanto se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas;
- e) con periodicidad anual, la entidad gestora del fondo de pensiones remitirá a cada partícipe de los planes individuales una certificación sobre el total de las aportaciones efectuadas en el año natural y el valor, al final de aquél, del total de sus derechos consolidados;
- f) los derechos derivados de las aportaciones a planes de pensiones efectuadas hasta el 31 de diciembre del 2015, con los rendimientos que a ellas les corresponden, podrán ser rescatados a partir del 1 de enero del 2025.

4. Pero el mero planteamiento de esta reforma ha suscitado una ardua polémica. Para algunos, como ocurre con la OCDE, las modificaciones proyectadas se antojan insuficientes. Entiende que, pese a la rebaja que quiere impulsar el Gobierno, el coste de gestión de los planes de pensiones en España es muy alto. Por lo demás, considera que la posibilidad de rescatar las aportaciones del plan de pensiones desvirtúa el objetivo de este tipo de instrumentos, ya que convierte el plan de pensiones en un plan de ahorro. Critica asimismo la aplicación del factor de sostenibilidad —cálculo de la pensión de jubilación en función de la esperanza de vida— que empezará a ser efectivo en España en el 2019 y advierte del riesgo de regresividad, ya que está demostrado que la población con renta más baja vive menos años que la que obtiene rentas más altas. Por esta razón, países como Francia prefieren ligar el acceso a la pensión no tanto a la esperanza de vida como a una contribución durante periodos de tiempo más largo. En España, el número de años que se consideran para calcular la pensión es de veinte años —en el 2022 serán veinticinco—, mientras que en otros países de la Unión Europea se tiene en cuenta toda la vida laboral.

Por su parte, los bancos, entidades financieras, aseguradoras, etcétera, tampoco manifiestan su conformidad. La previsión de liquidez a diez años y no a un horizonte más lejano como la jubilación reduce considerablemente la vida del producto y acorta sus opciones de inversión. Por lo demás, se oponen frontalmente a la rebaja de las comisiones por gestión y depósito, que se califica de medida intervencionista en un mercado privado que se rige por la competencia en coste y servicios.

Desde una perspectiva institucional, la Seguridad Social destaca en su defensa la generosidad del sistema, incluso en épocas de crisis. A comienzos del 2017, la relación entre pensión inicial

y último sueldo (tasa de sustitución) era mayor que la de la OCDE, con un 86,6 % para las nuevas pensiones de jubilación en España (un 68,3 % para las actuales) frente al 55,2 % de media en los países miembros de aquélla según los últimos datos publicados. Se indica que las nuevas pensiones del régimen general de la Seguridad Social superan el 93 % del salario medio neto. Bien es cierto que, según el Banco de España, se prevé que, si se sigue aplicando una subida del 0,25 % anual a las pensiones y se comienza a recurrir al factor de sostenibilidad, en el año 2060 la tasa de sustitución caerá y se reducirá a un 40 %, siempre que en aquel momento la tasa de empleo se sitúe en torno al 80 % y el paro, al 6 % (hoy, la primera se halla en un 61 % y la segunda, en un 17 %, aproximadamente).

5. Es éste un debate en el que convendría introducir algunas variables. Por ejemplo, y entre otras, que no todos los planes de pensiones son iguales. Los de uso más común son los de empleo (promotor, empresa; partícipe, trabajador) y los individuales (promotor, banco o entidad financiera; partícipe, persona física), ya sean de prestación definida, de aportación definida o mixtos. Los primeros, ligados a la empresa, siempre han tenido más restricciones (impidiéndose inicialmente su movilización a otro plan de pensiones que no fuera de empleo y obligando, por tanto, a movilizar los derechos consolidados a otro plan de pensiones de otra empresa, suponiendo que el trabajador fuera contratado por otra empresa y que ésta tuviera plan de pensiones). Los segundos, junto con los planes de pensiones asociados, han considerado el rescate anticipado de sus aportaciones con arreglo a lo que establecieran las especificaciones del plan y las previsiones reglamentarias. De flexibilizarse las condiciones de rescate, deberían ser generalizables a todos los planes de pensiones.

Las dificultades financieras del sistema de Seguridad Social pueden aconsejar el incentivo y fomento de los planes de pensiones. Así ha sido hasta el momento con una mayor o menor rentabilidad y con una mayor o menor ventaja fiscal a lo largo de los años de vigencia (España tardó en admitir los planes de pensiones por el rechazo sindical, resuelto en la ley reguladora con la participación de los sindicatos en las comisiones de control). Incluso es posible que las nuevas generaciones, atormentadas por el discurso sobre la insuficiencia o desaparición de las pensiones públicas, decidan acudir a estos planes privados (si sus condiciones salariales se lo permiten). O no. Porque, quizá, las generaciones más jóvenes no confíen en ningún tipo de sistema de previsión de riesgos futuros si la sociedad no es capaz de garantizarles un bienestar en el presente, apostando, así, por un gasto o inversión más a corto plazo.

Posiblemente constituya un error contraponer las bondades de unos sobre los perjuicios de otros, en la convicción de que ningún sistema de protección es perfecto. Pero existe también la posibilidad, dentro del ámbito constitucional y legal actual, de establecer mecanismos híbridos en los que la propia Seguridad Social gestione, junto con su sistema público de cotización obligatoria, planes de pensiones individuales de aportación voluntaria. Para que ocurriera lo contrario, esto es, que parte de la gestión de los recursos públicos la llevaran a cabo entidades privadas, con una referencia similar a lo que ocurre en el ámbito de las prestaciones con las mutuas colaboradoras, sería necesario introducir este debate en la futura reforma de la Constitución.

Finalmente, procede precisar que el plan de pensiones forma parte de un sistema de previsión social complementario al sistema público. Esto significa que, aunque basado en una forma de previsión distinta —capitalización frente a reparto—, el plan de pensiones no deja de ser un mecanismo de protección social. Se justifica para completar contingencias —riesgos— del trabajador o de la persona y no como instrumento de ahorro. Para esa finalidad ya existen múltiples modalidades (planes de ahorro de jubilación, hipotecas inversas, fondos de inversión para la jubilación, etcétera) que responden a la voluntad del ahorrador, pero que no tienen una conexión directa con las contingencias del sistema de Seguridad Social. Y, si bien es cierto que los instrumentos financieros de ahorro pueden ser tan heterogéneos y plurales como el mercado permita, la Constitución circunscribe una asistencia y «prestación complementaria libre» al ámbito de la Seguridad Social, ex *artículo 41* de aquélla. De no ser así, carecerá de sentido no sólo su denominación como «planes de pensiones», sino también su propia regulación, autónoma y diferenciada de la de otros planes de previsión.