CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

**Año 2001** **VII Legislatura** **Núm. 156**

# NO PERMANENTE PARA LA VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PACTO DE TOLEDO

**PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. FERNANDO FERNÁNDEZ DE TROCÓNIZ MARCOS**

**Sesión núm. 10**

**celebrada el miércoles, 14 de febrero de 2001**

Página

**ORDEN DEL DÍA:**

**Celebración de las siguientes comparecencias para informar sobre temas relacionados con el objeto de la Comisión:**

**— Del señor presidente de INVERCO, Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Rabadán Fornief). A solicitud del Grupo Parlamentario Socialista (Núme-**

Página

**ro de expediente 219/000039) y del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) Número de expediente 219/000108) ..... 4470**

**— Del señor secretario de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social (Muñoz Pérez). A solicitud del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) (Número de expediente 219/000105) ..... 4486**

---

**Se abre la sesión a las diez y treinta minutos de la mañana.**

**CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS PARA INFORMAR SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN:**

**— DEL SEÑOR PRESIDENTE DE INVERCO, ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA Y FONDOS DE PENSIONES (RABADÁN FORNIEF). A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA (Número de expediente 219/000039), Y DEL GRUPO PARLAMENTARIO CATALÁN, CONVERGÈNCIA Y UNIÓ (Número de expediente 219/000108).**

El señor **PRESIDENTE:** Señoras y señores diputados, vamos a comenzar esta sesión de la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por el Pacto de Toledo. Hoy nos cumple celebrar las comparecencias de don Mariano Rabadán, presidente de Inverco, y don Pedro Muñoz Pérez, secretario de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social. En primer lugar celebraremos la comparecencia de don Mariano Rabadán, presidente de Inverco, solicitada a instancias del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

El orden de intervenciones y de desarrollo de la sesión será el habitual, que para ilustración del señor Rabadán consiste en que tras una exposición realizada por él (y le ruego que, si lo tiene a bien, cualquier tipo de documentación que pueda facilitarnos, además de la ya remitida en el día de ayer, nos la haga llegar ahora, con lo cual será repartida a los diferentes grupos parlamentarios), como decía, tras una primera intervención del señor Rabadán se procederá a intervenir los distintos grupos parlamentarios, de mayor a menor, comenzando por aquellos que han solicitado la comparecencia, para concluir con la intervención del Grupo Popular. En estas intervenciones los grupos parlamentarios formularán preguntas, solicitarán aclaraciones, le reconvendrán, a los efectos de que luego, a su vez, usted conteste de la manera que tenga por conveniente a las diferentes preguntas o aclaraciones que se le formulen, y si fuera necesario abriríamos un segundo turno de intervenciones. En esta Comisión y así lo venimos realizando, solemos, tener un orden de intervenciones y de uso y toma de la palabra de forma completamente libre, por no decir libérrimo, en el sentido de que no estamos sujetos a ningún tipo de organigrama o reglamentismo especial.

Y sin querer aburrirle más con mis palabras, se la cedo a don Mariano Rabadán, presidente de Inverco, para que ilustre a la Comisión acerca de su objeto, es decir, del futuro del sistema público de pensiones. Tiene usted la palabra.

El señor **PRESIDENTE DE INVERCO (Rabadán Fornief):** Excelentísimo señor presidente, señorías, quiero en primer lugar agradecer sinceramente la amable invitación de esta Comisión para comparecer ante la misma como presidente de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco).

Inverco agrupa a más de cuatro mil entidades (sociedades, fondos de inversión y fondos de pensiones), con un volumen de activos del orden de 42 billones de pesetas y más de 11 millones de partícipes.

Los planes y fondos de pensiones constituyen en este momento la fórmula más generalizada de prestaciones complementarias de pensiones a nivel universal, como lo reflejan las siguientes cifras: en el año 1994 el volumen de activos de los fondos de pensiones a nivel mundial superaba los 1.100 billones de pesetas; a finales del año pasado esta cifra superaba los 2.300 billones de pesetas; y la previsión para el año 2004 es que ese volumen de activos supere los 3.000 billones de pesetas.

La asociación, que forma parte de cinco federaciones internacionales, ha desarrollado una intensa labor desde su constitución para impulsar los sistemas complementarios de pensiones y especialmente los planes de pensiones, tanto individuales como colectivos.

El Pacto de Toledo, en su conclusión 14.ª, recomendaba abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social, y proponía la

mejora de los incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario.

La legislación española en materia de planes y fondos de pensiones se remonta a la aprobación de la Ley 8/1987, de 8 de junio, y al Real Decreto de 30 de septiembre que la desarrolla. Aunque la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados del año 1995 introdujo algunas modificaciones en la legislación, y posteriormente en el año 1996 se constituyó una Ponencia de estudio sobre los sistemas privados de previsión social, cuyo eficaz trabajo se tradujo en una proposición no de ley aprobada por el Parlamento en enero del año 1998, hay que reconocer que los avances que se han producido en este campo han consistido básicamente en algunas mejoras de la fiscalidad de estos instrumentos, introducidas en la nueva Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas del año 1998 y en la Ley de medidas urgentes de estímulo al ahorro pamiliar y a la pequeña y mediana empresa del año 2000.

Trece años después de su publicación, la Ley de planes y fondos de pensiones ha producido un sistema con unos resultados adecuados pero con una extensión muy limitada. En concreto los planes del sistema de empleo, que son los que afectan a empresas y trabajadores, actualmente sólo cubren al 3 por ciento de la población ocupada y se concentran casi exclusivamente en aquellas empresas que ya disponían de algún tipo de compromiso de esta naturaleza antes de la ley de 1987, a las que se ha obligado a exteriorizar recientemente sus compromisos; por tanto el balance en cuanto a creación de nuevos compromisos es prácticamente nulo. Por el contrario, el sistema individual ha tenido un crecimiento vigoroso como consecuencia de su mayor flexibilidad. En conjunto, el volumen de activo de los planes de pensiones en España sobrepasaba el año pasado la cifra de 6 billones de pesetas, con casi cinco millones de partícipes, alrededor del 33 por ciento de la población ocupada; pero de este 33 por ciento, como antes señalaba, el 30 por ciento corresponde al sistema individual y sólo el 3 por ciento al sistema de empleo.

Las posibles explicaciones de esta modesta expansión en el sistema de empleo son múltiples, pero una reflexión desapasionada sugiere que el sistema es poco atractivo para las empresas que tienen que apoyarlo, demasiado rígido y burocrático para los trabajadores a los que beneficia y que su expansión, al menos aparentemente, no constituye una prioridad de las organizaciones representativas de los trabajadores. Sin embargo, los planes del sistema de empleo pueden contribuir a laminar las presiones salariales sobre la inflación, al extender el horizonte de previsión del año corriente al ciclo laboral completo del trabajador, contribuyendo a economizar costes de gestión sin mermar su calidad gracias a la contratación centralizada, y reforzarían los pilares complementarios de las pensiones futuras, desahogando eventuales tensiones futuras en los sistemas de reparto.

Como consecuencia de lo expuesto, la legislación española precisa de modificaciones importantes para que los planes de pensiones sean un instrumento importante de ahorro a largo plazo. A este respecto se incorporan dos tipos de propuestas. Una que se considera casi imprescindible, que es la creación de unos planes de pensiones del sistema de empleo que se podrían denominar cualificados y a los que luego aludiré; y una segunda complementaria, referida a modificaciones legislativas de los planes de pensiones del sistema de empleo actualmente regulados y a sus promotores y partícipes.

Aunque el objetivo fundamental de esta comparecencia y el informe que se presenta es plantear estas propuestas a la Comisión, se incluye en la parte primera del informe que a ustedes se les ha distribuido, una amplia referencia a la experiencia internacional, recogida en la I Conferencia internacional de fondos de pensiones, que organizó nuestra asociación en abril del año 2000. También se incluye una referencia a las recomendaciones de organismos internacionales y de instituciones españolas, relativas a posibles reformas del sistema español de pensiones. Todas ellas preconizan el establecimiento de un sistema mixto de pensiones que combine reparto y capitalización, reservando el primero al primer pilar y el segundo al segundo y tercero, siguiendo la experiencia de los países más avanzados, en los que el sistema de pensiones está más consolidado. Sus señorías pueden disponer del informe completo, que resumiré en mi exposición, y de un CD-Rom sobre la I Conferencia internacional de fondos de pensiones, que contiene las ponencias y presentaciones realizadas durante la misma, incluyendo un informe individual y pormenorizado del sistema de pensiones de alrededor de 40 países.

El esquema conceptual de prestaciones sociales, y particularmente de pensiones, se basa en la teoría de los tres pilares o niveles de prestaciones. Un primer nivel básico que es universal y cubre a toda la población, independientemente de que haya o no aportado cotizaciones en una cobertura de prestaciones. En todos los Estados el principio de solidaridad implica la necesidad de cubrir a toda la población de unas necesidades o atenciones indispensables, cualquiera que sea el pasado de las personas que tengan que acceder a esa prestación. El segundo nivel llamado profesional, consiste fundamentalmente en aportaciones de empresas, trabajadores y autónomos, y permite unas prestaciones a las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional. El tercer nivel, facultativo y libre, es el que cada persona, cubierta o no por el segundo nivel, puede crearse separada e individualmente de acuerdo con sus necesidades. Éste es el modelo conceptual y parece que sobre él no hay ninguna discusión. Por consiguiente, podríamos analizar cómo se está aplicando ese modelo conceptual en los distintos países.

Analizando la experiencia internacional, se pueden hacer cuatro grandes grupos de países con distintos modelos prácticos de aplicación de este esquema teórico. En el primer grupo aparecen todos los países de América, tanto del norte como del sur, y el Extremo Oriente. En Estados Unidos y Canadá, el sistema de pensiones se basa en un mecanismo de solidaridad pura; es decir lo que hacen los Estados en este caso es cubrir solamente los supuestos de necesidad y el resto corresponde a la iniciativa privada, sea por vía de las empresas, sea por vía de las aportaciones individuales a sistemas de pensiones. Es por tanto un enfoque básicamente individual y voluntario, que no excluye sin embargo una fuerte base de solidaridad.

En los países de Centro y Suramérica probablemente la experiencia más novedosa fue el caso de Chile, que implicó una absoluta revolución, en el sentido de eliminar totalmente el esquema público de prestaciones basado en el sistema de reparto, y lo transformó en privado, obligatorio y de capitalización. Los principales países americanos, el caso de Argentina, Colombia, Venezuela, Bolivia, México, Brasil y Perú, han incorporado este modelo total o parcialmente y parece que se implantará definitivamente en toda esta área geográfica.

En cuanto a Extremo Oriente, se pueden hacer algunos breves comentarios sobre los esquemas de Japón y Nueva Zelanda. Japón tiene un sistema bastante parecido al de los Estados Unidos y Nueva Zelanda ha planteado un sistema original, inspirado en el ejemplo inglés, que sin embargo es difícil analizar en este momento en profundidad.

Pasemos a Europa. Europa es la cuna del Estado de bienestar, que tiene su origen en el sistema de Seguridad Social creado por Bismarck en el siglo XIX, y su base en la Economía Social de Mercado, término acuñado por otro alemán, el canciller y antes ministro de Economía Ludwig Erhard, padre del llamado milagro alemán. Las circunstancias actuales, sin embargo, no son las mismas de hace un siglo o medio siglo y lo serán menos en las próximas décadas, por ello conviven ahora en Europa distintos modelos de sistemas de pensiones, unos más evolucionados que otros o más o menos adaptados a este futuro. Básicamente son tres diferentes enfoques o fases de desarrollo, que se resumen a continuación.

El primer grupo lo integran los países que tienen un régimen en el que el peso de la libertad es mayor. La solidaridad se mantiene en la base, pero el régimen se orienta a una mayor capacidad de libre elección por parte de las personas, sea directamente o a través de sus empresas, como es el caso de Gran Bretaña, Suiza, Holanda, Irlanda, Finlandia, Dinamarca y Suecia, países en los que existe un sistema universal de prestaciones cubierto por los Presupuestos del Estado, y un sistema profesional obligatorio generalizado, pero al mismo tiempo de gestión privada basada en la capitalización o con capacidad de elección entre el sistema público y el sistema privado, que no son las empresas sino los propios trabajadores, por ejemplo en el Reino Unido, los que eligen cuál de los dos sistemas les parece más adecuado. Debe destacarse la reciente reforma del sistema de pensiones en Suecia, país que ha iniciado el tránsito a un sistema mixto, capitalizando obligatoriamente parte del sistema de reparto mediante cuentas individuales de los trabajadores. Así, del total de aportaciones que se hacían al sistema de reparto, el 18,5 por ciento del salario, 2,5 puntos porcentuales se destinan ya a una cuenta individual del trabajador, manteniendo el 16 por ciento restante de las aportaciones al sistema de reparto.

También conviene señalar la reforma radical en los sistemas de pensiones en los países de la Europa del Este, Polonia, Hungría, República Checa y Bulgaria. En estos países el anterior sistema de reparto ha sido sustituido por un sistema de capitalización obligatorio de gestión privada y basado en cuentas individuales de los trabajadores, siguiendo el modelo iniciado en Chile hace veinte años. Otros países de esta área geográfica, como Croacia, Estonia, Lituania, Rumania y Eslovaquia, están iniciando estudios para reformar radicalmente también su sistema de reparto.

En el extremo contrario están tres países del sur de la Unión Europea, son tres países latinos, Italia, Portugal y Grecia, donde existe el esquema inverso. En estos países, prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sector público a través de un sistema de reparto, aunque recientemente han establecido una regulación de planes de pensiones privados que puede tener un rápido desarrollo.

En el terreno intermedio están las experiencias de Alemania, Francia, Noruega, Bélgica y España, donde convive un sistema obligatorio público con una parte sensible de gestión privada de esa parte pública, como es el caso francés, o que partiendo de un esquema parecido al de estos países latinos antes mencionados se van orientando progresivamente hacia un sistema intermedio de carácter mixto. Por ejemplo, en Alemania, que es el país que ha hecho más recientemente una reforma de la Seguridad Social, se ha reducido hasta el año 2030 la tasa de sustitución actual del 70 por ciento al 67 por ciento de la media salarial percibida durante la vida laboralmente activa, y se compensa esa caída con la suscripción de un plan privado de capitalización al que se destinará el 4 por ciento de los ingresos brutos de los trabajadores. De manera que como observamos el mismo esquema conceptual teórico se ha ido trasladando a cada uno de los países de manera diferente.

Probablemente, en cuanto a nuestro país es poco realista plantearse inmediatamente un esquema de cobertura de pensiones parecido a los que se han analizado en Estados Unidos, Canadá, Sudamérica o el área asiática. Tendríamos que ir a unos esquemas más próximos a los que integran la experiencia europea, en especial de los países mencionados en el segundo grupo —Gran Breta-

ña, Suiza, Holanda, Irlanda, Dinamarca y Suecia—, ya que los más importantes del tercero y cuarto, Alemania, Francia e Italia, tienen una situación grave que les está obligando a tomar medidas rigurosas para reequilibrar sus sistemas de pensiones. Lo más realista es confluir a medio plazo en un sistema mixto en el que reparto y capitalización pudieran representar cada uno alrededor del 50 por ciento del sistema, para terminar a largo plazo con un esquema de capitalización total, excluyendo el primer pilar que sería siempre de reparto.

En todo supuesto, cabe concluir señalando que el mecanismo de progresiva transformación y adaptación del sistema a los nuevos tiempos previsiblemente no se hará de una manera brusca, sino progresiva y lenta, desde luego con el consenso de los agentes económicos y sociales y en último término de la sociedad española, para lo que hace falta crear la concienciación oportuna. Los trabajos de esta Comisión no cabe la menor duda de que van muy claramente en esta dirección.

Podríamos aludir también a las recomendaciones de organismos internacionales de manera breve y concretamente a cuatro de ellos. Por una parte la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) en su último informe sobre España, publicado en enero del año pasado y en relación con el sistema de pensiones, afirma: Para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio plazo, serán precisas reformas de gran alcance. El sistema de pensiones de reparto ha alcanzado el equilibrio financiero en el año 1999 y lo mantendrá durante varios años; sin embargo, la persistente maduración del sistema y su generosidad intrínseca contribuirán a generar presiones presupuestarias en el futuro. La tasa de sustitución es alta, las bases de cotización estrechas, y en consecuencia los pasivos futuros del sistema de pensiones no provisionados son considerables. La nueva ronda de negociaciones del Pacto de Toledo brindará una oportunidad para realizar la transición hacia un sistema mixto que combine capitalización con reparto. La creación de un fondo de reserva de 60.000 millones de pesetas en el Presupuesto del año 2000 es un paso en esa dirección. También ello podría conseguirse si se permite a los cotizantes transferir parte de sus cotizaciones a un sistema de fondos de pensiones gestionado privadamente. De esta manera, al retirarse los trabajadores podrían recibir su pensión proveniente en parte del sistema de reparto y en parte de la capitalización de las cotizaciones a fondos de pensiones. Finalmente, la transición parcial a un sistema de capitalización reforzaría la responsabilidad individual de la decisión de jubilarse y corregiría los incentivos a la jubilación anticipada contenidos en la estructura del sistema vigente.

Por su parte, el Banco Central Europeo, en su boletín mensual de julio del año 2000, analizó las implicaciones del envejecimiento de la población sobre las finanzas públicas. En lo que afecta a los sistemas de pensiones, destacaba los siguientes puntos: Los sistemas de gasto social son en numerosos países de la zona del euro difícilmente sostenibles desde una perspectiva a largo plazo. Por consiguiente, es sumamente urgente proceder a realizar ajustes a gran escala. Además, dada la magnitud de los problemas previstos provenientes del envejecimiento de la población, serán necesarios cambios más sustanciales en los sistemas de pensiones que los que se están debatiendo actualmente en muchos países de la zona euro. Los sistemas de capitalización ofrecen un vínculo más directo que los sistemas de reparto entre las cotizaciones de los trabajadores y las prestaciones que esperan después de su jubilación. Este vínculo queda con frecuencia difuminado en los sistemas de reparto. Las pensiones capitalizadas evitarían en gran parte los aumentos adicionales de los tipos de cotización o las sustanciales reducciones de las pensiones necesarias para mantener los actuales sistemas de reparto, y ello contribuiría a aislar a la Seguridad Social de las presiones políticas y le haría, por consiguiente, menos vulnerable al ciclo electoral y más fiable desde el punto de vista de la población. Resumiendo los distintos puntos de vista del Banco Central Europeo, existe cierta preferencia en el debate en curso, con una combinación de elementos de los sistemas de pensión y de reparto y capitalización que aproveche las ventajas de ambos sistemas, diversificando al mismo tiempo los riesgos.

El Fondo Monetario Internacional, en su informe sobre España de noviembre del año 2000, analiza entre otros los retos y objetivos a medio y largo plazo de las finanzas públicas. En relación con el sistema de pensiones, señala: Las reformas establecidas en el Pacto de Toledo en 1997, aunque han permitido al sistema de pensiones la generación de un superávit en 1999, no garantizan sin embargo por sí mismas la sostenibilidad en el largo plazo. De hecho, algunas estimaciones prevén que el gasto de pensiones, en ausencia de reformas adicionales, se duplique hasta alcanzar el 20 por ciento del producto bruto a mediados de siglo. Por ello, las autoridades españolas prevén iniciar estudios de reformas adicionales en el seno de la revisión quinquenal del Pacto de Toledo. Sería prudente asegurar una vinculación más estrecha entre aportaciones y prestaciones de las pensiones, estimulando la participación de la población activa y aumentando la sostenibilidad del sistema de pensiones. Más concretamente, entre las medidas posibles de reforma, se incluyen la extensión del periodo de referencia para calcular la base reguladora de la pensión, medidas para desincentivar las jubilaciones anticipadas y para incentivar la permanencia en la vida laboral de los trabajadores mayores de 65 años y una potenciación de los planes privados de pensiones.

La Comisión Europea, en su informe sobre el impacto del envejecimiento de la población en los sistemas públicos de pensiones, elaborado por su Comité de Política Económica para el Ecofin y publicado el 6 de

noviembre del año 2000, realiza las siguientes menciones en relación con los sistemas de pensiones: Sobre la base de estos escenarios demográficos y macroeconómicos, los Estados miembros presentaron unas estimaciones del gasto en pensiones públicas en relación con el PIB. En el actual escenario está previsto que este gasto se incremente en todos los Estados miembros excepto en el Reino Unido, donde quizás podría disminuir en las próximas décadas. En un reducido número de países el incremento de la presión es todavía superior. Por ejemplo, en España, la presión sobre el sistema público de pensiones podría incrementarse hasta 8,3 puntos adicionales del producto bruto, alcanzando el 17,7 por ciento del producto bruto alrededor del año 2050. De hecho, en la página 42 del informe que hemos distribuido a SS.SS., aparece el cuadro, uno de los numerosos cuadros que incorpora el Comité de Política Económica de la Comisión Europea, y ahí se observa que España, siendo uno de los países que está en una situación relativamente más confortable en el momento actual debido a su estructura de población (la tasa de supervivencia española es muy superior a la de los demás países de la Unión Europea y además nuestra tasa de natalidad es en este momento la más baja de los países de la Unión Europa y una de las más bajas del mundo), unas proyecciones que han hecho naturalmente instituciones neutrales, como pueda ser la Comisión Europea a través de su Comité de Política Económica, hacen que nuestro país, que está en este momento en una de las mejores situaciones desde el punto de vista de cobertura de pensiones, no llegando al 9,4 por ciento de peso en el producto bruto el coste de las pensiones, pasaríamos a ese 17,7 por ciento, con un incremento del 88 por ciento en los próximos cincuenta años. Solamente Irlanda tendría un crecimiento mayor, del 95 por ciento. Aun así Irlanda pasaría del 4,6 al 9 por ciento del producto bruto. La cifra de 17,7 es una hipótesis intermedia entre supuestos de natalidad más intensa o menos intensa, y por desgracia nos pone en la cabecera de los países que van a tener que destinar más porcentaje de producto bruto a la cobertura de pensiones.

En todo caso, además de las recomendaciones de las instituciones internacionales que antes señalaba, yo he elegido estas cuatro por ser las más próximas y porque incluyen, aparte de recomendaciones sobre la Unión Europea y sobre los países de la zona euro, también recomendaciones específicas sobre nuestro país, hay una gran cantidad de recomendaciones por parte de instituciones españolas —fundaciones, universidades—, que han hecho ya muchas de ellas su comparecencia en esta Cámara y que además lo seguirán haciendo posiblemente en las próximas semanas. Aunque se incluye en el informe un resumen de esas propuestas, hago gracia a SS.SS. de esta parte en mis comentarios.

Las conclusiones que nosotros, ya a nivel de nuestra asociación, deducimos y que trasladamos a la Cámara, son las siguientes: La experiencia internacional hace confluir todos los sistemas de pensiones hacia un modelo de capitalización o mixto, que es el que dota de más estabilidad a las prestaciones. Este modelo se puede alcanzar de una manera rápida en los países que lo afrontaron hace décadas, por ejemplo Estados Unidos, Canadá, Japón, Reino Unido, Holanda, Suiza, Irlanda, Dinamarca, Suecia, o en los que la población es joven y las tasas de natalidad altas, como es el caso de los países de centro y suramericanos. La velocidad lenta se impone en los países que no cumplen estas condiciones, como es el caso por ejemplo de Alemania, Francia, Italia y España, donde tenemos una población que envejece más rápidamente y tiene una tasa de supervivencia mayor. En estos países el modelo se alcanzará dentro de un par de décadas, o a través de un mecanismo voluntario de potenciación de los sistemas complementarios de pensiones —que es nuestra propuesta—, o mediante medidas más drásticas, como la prolongación de la edad de jubilación hasta los 70 años, prohibición de la jubilación anticipada, cómputo para las prestaciones de toda la vida laboral, proporcionalidad de aportaciones y prestaciones y contributividad del sistema, eliminando prestaciones puramente sociales y por tanto no contributivas, tales como sanidad, prestaciones mínimas de jubilación, etcétera, que serían a cargo de los Presupuestos Generales del Estado y financiados por impuestos.

Este modelo llevará a un equilibrio entre sistemas públicos y privados de prestaciones, reparto y capitalización, siendo de reparto el primer pilar, mixto el segundo y exclusivamente de capitalización el tercero. En la medida que se consiga este equilibrio la sostenibilidad del sistema a largo plazo estará garantizada, tanto antes cuanto más pronto se implante este sistema mixto. Mientras se adoptan decisiones destinadas a este fin, conviene proponer medidas provisionales que facilitarán el acceso a este modelo, tales como las destinadas a promover y desarrollar los sistemas voluntarios complementarios de pensiones.

La primera propuesta que hace nuestra asociación a la Cámara es realmente una propuesta casi formal, no está incluida en el informe por ese motivo, sin embargo podría ser muy efectiva. El Estado destina más de la mitad del Presupuesto a gastos sociales, concretamente a educación, sanidad, pensiones y servicios sociales; sin embargo los usuarios de estos servicios muchas veces desconocen su coste y ello hace que no los aprecien debidamente. Los padres de los estudiantes deberían recibir una liquidación mensual del coste de la enseñanza, lo mismo que los usuarios de la sanidad pública deberían recibir una factura con el coste de las prestaciones recibidas. En la misma línea, en materia de pensiones el coste de las mismas equivale al 28,3 por ciento de la base reguladora; pero de este importe el 85 por ciento lo aporta la empresa y sólo el 15 por ciento el trabajador. En la nómina del trabajador aparece solamente este 15 por ciento, por lo que sería conve-

niente incluir también en la nómina la parte aportada por la empresa, que no deja de ser un salario diferido y que en algunos casos puede llegar al millón de pesetas anuales; ello haría apreciar a los trabajadores el verdadero coste de la pensión futura.

Entrando ya en las propuestas concretas, son de dos tipos. Uno de ellos referido a la posible potenciación y creación de unos planes de pensiones del sistema de empleo cualificados, y otro referente a modificaciones en la legislación vigente. Estas propuestas tienen como objetivo, en primer lugar, que se eliminen algunos de los inconvenientes que los empresarios y los trabajadores ven en la legislación de planes y fondos de pensiones. En segundo lugar, que no se modifique a pesar de todo de manera sustancial el espíritu de la legislación de planes y fondos de pensiones para que puedan ser aceptados por los trabajadores; y finalmente, si es posible, reduzcan el mayor coste que el plan de pensiones supone al promotor, en este caso la empresa.

A continuación se propone este conjunto de medidas, a las que si SS.SS. me permiten unos minutos desearía referirme más concretamente:

Planes de empleo cualificados.— Esta medida sería muy efectiva, y sobre todo constituiría un cohete auxiliar para poder impulsar el sistema de empleo, y por tanto la complementariedad voluntaria del sistema a través de los acuerdos empresas-trabajadores. Se proponen dos modelos de planes de pensiones de empleo cualificados, uno de aportación definida y otro de prestación definida. El de aportación definida sería, como su propia denominación establece, constituido por unas aportaciones anuales que harían empresarios y trabajadores con cifra conocida y no dependiente la prestación de otras circunstancias externas, como puedan ser salarios o tasas de inflación. El plan de aportación definida se supone que, en todo caso, es compartido, de manera que empresas y trabajadores aportarían igualmente a este sistema; eso permite al mismo tiempo implicar de alguna manera al sector laboral dentro de su compromiso de pensión futura. Y en cuanto a las ventajas que podríamos impulsar o desarrollar desde el Parlamento para empresarios y trabajadores en ventaja de estos agentes sociales, podrían figurar las siguientes:

La posibilidad de que las empresas, igual que lo hacen ahora en el mecanismo de exteriorización, pudieran reconocer servicios pasados deducibles en su impuesto en un plazo de diez años, sin imputación fiscal al empleado y sin las limitaciones financieras de aportaciones a planes de pensiones. Me refiero a que esta posibilidad existe en este momento hasta que termine la fase de proceso de exteriorización en el mes de noviembre del año próximo; pero debería abrirse de manera amplia e ilimitada, porque como es lógico la negociación colectiva no puede estar constreñida a uno o dos ejercicios, y va a estar más destinada en este momento a cubrir el mecanismo de exteriorización que a crear nuevos compromisos de pensiones.

Las empresas deducirían en sus cotizaciones empresariales a la Seguridad Social un importe equivalente al 50 por ciento de su aportación empresarial al plan de pensiones, con un límite anual del 2 por ciento de las bases de cotización de los empleados, que sería compensado por el Estado con cargo al Presupuesto. Éste es un estímulo importante, porque uno de los elementos que están dificultando que las empresas promuevan planes de pensiones es precisamente su queja (entre comillas) de que las cuotas de la Seguridad Social no se reducen. En este caso no es que se redujeran de manera indiscriminada, sino que se haría, como se ha hecho para otros fines y objetivos, para poder promover el sistema complementario de pensiones, y en todo caso no perjudicaría el equilibrio de la Seguridad Social, desde el momento que sería finalmente el Estado el que compensaría a la Seguridad Social vía impuestos.

En el plan de prestación definida, el esquema de posibles propuestas de ventajas para empresas y trabajadores sería más o menos las mismas, es decir una deducción en la base imponible de todas las cuotas o aportaciones de las empresas, no imputación a los trabajadores, reconocimiento de servicios pasados y deducción hasta el límite del 2 por ciento en las cuotas de la Seguridad Social. El plan sería de prestación definida, de forma tal que permitiese generar una renta en forma de pensión, igual a un porcentaje determinado del último salario del empleado. Este porcentaje, para evitar un coste fiscal excesivo al Estado, no podría superar una determinada cuantía, como por ejemplo el 25 por ciento del último salario y el importe final de la pensión tampoco debería ser superior, por ejemplo, a tres veces el salario mínimo interprofesional. Sobre estas bases hemos hecho algunos cálculos de coste para el Estado de esta promoción de los sistemas complementarios.

En todo caso, también habría que abordar algunas otras ventajas, que se podrían considerar meras modificaciones o matizaciones de las normas vigentes en la propia Ley de planes y fondos de pensiones, como son por ejemplo el que en la Comisión de Control, en los planes de prestación definida de esta naturaleza, pudiera tener mayoría el promotor, desde el momento en que sigue asumiendo la responsabilidad de la prestación, y desde luego si aportan los empleados, como está previsto, habría paridad en esa Comisión de Control; consolidación parcial de derechos mientras no se alcance una determinada antigüedad, para permitir que las empresas tengan un motivo adicional de fidelidad, fidelización, o al menos coyuntural, del personal, los dos años vigentes para el *backing* son muy cortos, por tanto en estos planes especiales podría alargarse ese periodo, y en todo caso los trabajadores consolidarían desde el primer día los derechos correspondientes a sus propias aportaciones; movilidad de derechos consolidados a

otro plan cualificado y derechos movilizables igual a la provisión matemática.

En todo caso esta propuesta no es una propuesta estructural, es una propuesta coyuntural pero muy importante, porque podría facilitar que en la negociación colectiva, que es el objetivo fundamental que parece podría interesar tanto a empresarios como en este caso muy especialmente a los trabajadores, se pudiera ya implicar de nuevo al sistema de pensiones complementarias, dentro de los numerosos elementos de la negociación colectiva, como fue el caso de todos los convenios colectivos, casi sin excepción, hasta el año 1980. Desde entonces, prácticamente no ha habido ningún convenio colectivo en el que se aborde el tema de las pensiones complementarias, y es una lástima porque hemos perdido nada menos que veinte años en una línea que podría haber reforzado considerablemente el sistema público de prestaciones.

Finalmente me referiré a las propuestas que nuestra asociación hace al Parlamento para posibles modificaciones de la Ley de planes y fondos de pensiones. Estas modificaciones se pueden clasificar en dos categorías: unas modificaciones sustantivas que afectan más a la esencia de la regulación vigente, y otras de tipo complementario. Las sustantivas son fundamentalmente la flexibilización en la composición y elección de las comisiones de control, con el fin de diferenciar planes de aportación definida, en los cuales está muy bien el sistema de mayoría de los partícipes y beneficiarios, pero permitiendo que en los casos de planes de prestación definida, que en este momento están en minoría, para facilitar su promoción la empresa tuviera un mayor grado de protagonismo en las comisiones de control, o bien dejar a la libre elección y negociación de las partes la composición de la Comisión de Control en cada plan.

Segundo punto, simplificar los trámites en la composición de la Comisión de Control en planes de pymes. En los planes de pymes puede llegar a haber comisiones de control muy numerosas; habría que buscar mecanismos de delegación que permitieran que las comisiones de control pudieran ser operativas.

Plazo indefinido de constitución de planes de pensiones en el futuro. La misma referencia que anteriormente hacía: una vez que cerremos el periodo de exteriorización creamos ya un vacío para el futuro, y nuevas empresas que quieran promover con sus empleados planes de pensiones no van a poder reconocerse servicios pasados. Sería bueno que sin perjuicio de marcar un periodo concreto para la exteriorización de toda la fase anterior, que debe ser obligatoria en ese plazo de tiempo, mantuviéramos una amplia libertad para poder estimular los sistemas complementarios de pensiones después del cierre del periodo de exteriorización.

Cuatro. Deducción general para las empresas por aportaciones a planes de pensiones. De la misma manera que sus aportaciones son deducibles de la base imponible del impuesto sobre sociedades, podría atribuírseles también una deducción general, como por ejemplo el 5 por ciento de las aportaciones, de la misma manera que se hace deducción por inversiones o por creación de empleo, teniendo en cuenta que el objetivo de generar pensiones complementarias y reforzar el sistema público de prestaciones puede ser prioritario en este momento.

Quinto. Simplificación del proceso de aprobación de plan de pensiones. Es un aspecto puramente formal, pero que tiene importancia desde el momento que muchas veces desestimula la iniciativa de empresas y trabajadores.

Seis. Promoción de planes por administraciones y empresas públicas.

Siete. Cumplimiento progresivo del principio de no discriminación, de manera que la empresa pudiera ir reconociendo tanto servicios pasados como prestaciones progresivamente del personal, ya que la actual limitación de que tiene que ser toda la plantilla integrada inmediatamente en un plan hace muy difícil que empresas grandes puedan absorber el coste financiero que esto supone de una manera automática.

Ocho. Régimen fiscal de prestaciones. Esta propuesta fue asumida en su día por la Comisión *ad hoc* que se creó para este tema en el Parlamento, y diferencia en las prestaciones lo que es parte aportada por el partícipe, que al haber sido objeto de deducción fiscal debe tributar y debe tributar como renta del trabajo, así lo establece la legislación; pero diferenciar de la parte que supone incremento patrimonial o ganancia patrimonial, que debería tributar como las ganancias patrimoniales, al tipo que esté establecido en cada momento, ahora por ejemplo el 18 por ciento.

Nueve. Posibilidad de diferentes políticas de inversión dentro de la misma empresa. Aunque es un aspecto también bastante formal, no cabe la menor duda de que no es lo mismo un plan de pensiones para un trabajador de 25 ó 30 años, que puede tomar cierto riesgo y puede invertir fundamentalmente en renta variable, por ejemplo, que una persona que forme parte de la plantilla con 55 ó 60 años, que ha de tener una política de inversiones más conservadora. Podrían crearse mecanismos de sus planes o que las propias gestiones de las inversiones pudieran tener apartados distintos, imputados a cada tipo o categoría de trabajadores.

En cuanto a las modificaciones complementarias, son mucho menos relevantes, pero también facilitarían, crearían o lubricarían el sistema de prestaciones futuro por la vía de la negociación colectiva. Y son:

1. No responsabilidad del plan en caso de aseguramiento externo. Parece casi elemental y teóricamente debería estar implícito, pero no se dice expresamente en la propia Ley de planes de pensiones ni en sus reformas ulteriores.

2. Reducción decreciente de los márgenes de solvencia en función de la edad.

3. Planes de grupo con prestación definida. Hasta ahora están prohibidos, tienen que ser de aportación definida.

4. No modificación de las aportaciones del promotor, es decir clarificar que no se pueden modificar las aportaciones del promotor sin su consentimiento.

5. Elevación de los límites de inversión con el fin de facilitar unas políticas más adecuadas y más acordes con los mercados, incluso con referencias por ejemplo de índices. Parece un tema poco relevante, pero desde el punto de vista de la gestión del plan evidentemente es muy importante.

6. No inclusión del margen de solvencia en el derecho consolidado movilizable.

7. Aportaciones de promotor para pasivos.

Y 8. Flexibilidad en el cobro de prestaciones, permitiendo que el jubilado, la persona que está percibiendo la prestación pueda tener posibilidad de combinar más flexiblemente los mecanismos de capitalización y de renta.

Por último, otros tres puntos que son: movilización de aportaciones voluntarias a planes de empleo; el décimo punto aportación del promotor al plan de su propia empresa; y finalmente eliminación de las retenciones o devolución automática de las mismas, que también parece un elemento formal pero que supone un coste muy importante debido a los retrasos que se producen en esa devolución. Si se hiciera de oficio sería prácticamente coste cero o si incluso fuéramos a un mecanismo en el que toda clase de rendimiento que obtengan los planes de pensiones estuvieran exentos de retención.

La posible cuantificación que ha hecho nuestra asociación en relación con la promoción de los planes cualificados, implica que realmente en los de prestación definida, para una edad actuarial de 25 años, se podría alcanzar un porcentaje de pensión sobre el salario nada menos que del 42,5 por ciento; para 35 años, del 27; para 45 años, del 15; y para los 55 años ya sólo del 6,6 por ciento. Pero si se cubriese a una población en los próximos años del orden del 20 por ciento de la población total del país, que sería una fase inicial muy interesante y muy sugestiva, el coste final para el Estado, si nuestros cálculos no son erróneos, y espero que no lo sean porque se han meditado mucho, no llegaría a los 100.000 millones de pesetas anuales. Estamos hablando de una cifra muy pequeña en comparación con el presupuesto total del Estado, con la parte del presupuesto que se dedica a gasto social, y no digamos ya incluso de la partida específica destinada a gastos para futuras pensiones.

Señorías, expreso de nuevo mi agradecimiento al presidente y a ustedes por su amabilidad al haberme escuchado con tanta atención y estoy a su disposición, como decía el presidente, para todo lo que ustedes quieran. En este momento no les podemos distribuir documentación adicional, pero quedamos a su disposición, porque tenemos muy voluminosa y amplia, sobre todo documentación internacional y relativa al régimen de pensiones, tanto públicas como privadas, en todos los países del mundo. Aparte de esto, también a su disposición por si ustedes quieren que a lo largo de los trabajos de la Comisión podamos de alguna manera tener alguna otra comparecencia informal o algún contacto con los señores diputados.

Muchísimas gracias por su amabilidad.

El señor **PRESIDENTE:** A continuación, por parte del Grupo Socialista, tiene la palabra la señora Peris.

La señora **PERIS CERVERA:** En primer lugar, quiero agradecer la comparecencia en esta Comisión y en sede parlamentaria de don Mariano Rabadán, presidente de Inverco, darle la bienvenida y agradecerles sus aportaciones, que son bien recibidas en esta Cámara con carácter general, y en particular por el Partido Socialista, pues entendemos que su exposición ha sido seria y rigurosa, y por tanto vaya de antemano nuestra felicitación.

Entrando ya en el objeto de la comparecencia, que es valorar los resultados del Pacto de Toledo, decir en primer lugar que el Pacto de Toledo fue y es una herramienta que nos dimos para garantizar y poder mantener el actual sistema público de pensiones. Un pacto que renunciando al exclusivismo, y además se lo he oído decir, pues no es bueno un sistema exclusivamente público, ni tampoco bueno un sistema exclusivamente privado, por tanto renunciando a ese exclusivismo pretende evidente y claramente garantizar el sistema público de pensiones, pero dando entrada en sus recomendaciones a la promoción de sistemas privados complementarios de pensiones como elementos de consolidación de nuestro sistema público de pensiones.

Se ha dicho en el seno de esta Comisión, y es compartido también por muchísimos expertos, que una de las grandes virtudes del Pacto de Toledo es y ha sido consolidar la confianza de los ciudadanos españoles en el sistema público de prestaciones. Pero también hay dos datos que son evidentes y que son ciertos en nuestra realidad actual, y es nuestra baja tasa de natalidad y el progresivo envejecimiento de la población. Esas dos circunstancias actuales son las que, al entender de los muchísimos expertos que han pasado por esta Comisión, aconsejan sistemas complementarios de previsión social.

En este punto los socialistas compartimos y consideramos que es necesario ahondar en el desarrollo del segundo pilar al que usted ha hecho referencia, que son los planes de previsión empresarial. Entendemos que estos planes de previsión empresarial producen efectos importantísimos y que son necesarios en el marco actual que nos encontramos. En primer lugar, nosotros entendemos que pueden mejorar el bienestar de la eco-

nomía familiar, porque al actuar como una medida de protección y de garantía o de cobertura, cubren los riesgos de los trabajadores en lo que supondría su vida.

En segundo lugar, es un instrumento de ahorro.

El señor **PRESIDENTE:** Discúlpeme, señora Peris.

Tengo que abandonar la sesión porque debo ir a debatir un asunto en otra Comisión, a continuación de la señora Peris tendrá la palabra el señor Txueka, a continuación tendrá la palabra el señor Burgos, y les contestará, si yo no hubiera llegado en aquel momento, el señor Rabadán.

Puede continuar, señora Peris.

La señora **PERIS CERVERA:** Como decía, entendemos que tiene algunos beneficios. He hablado de mejorar el bienestar de la economía familiar; es un instrumento de ahorro. En esta Comisión se ha hablado que uno de los grandes problemas que tiene en estos momentos la sociedad española es la falta de capacidad de ahorro de los ciudadanos, y por tanto al garantizar percepciones de una renta después de un periodo de tiempo es un buen instrumento de ahorro.

En tercer lugar, los planes de previsión empresarial entendemos que cumplen otra característica importante, y es que vía la negociación colectiva pueden cubrir un espectro muy amplio de posibles afectados, en estos momentos alrededor de 8 millones de trabajadores, y que en la actualidad aproximadamente sólo 2,2 millones de trabajadores disponen de planes de previsión empresarial.

¿Cuáles son las características que los socialistas entendemos que sería necesario cubrir con la previsión empresarial? Los socialistas entendemos que los planes de previsión empresarial deben intentar universalizarse, es decir intentar llegar al máximo número posible de trabajadores y si fuera posible, evidentemente, a todos. En segundo lugar, han de cumplir el requisito de igualdad de acceso para todos los trabajadores, el requisito de la aportabilidad y también otro dato que es importante, y es la armonización europea. Creemos que éstas serían las características fundamentales de los planes de previsión empresarial. En estos momentos todos sabemos que el sistema público de pensiones está encorsetado, sabemos que tiene una capacidad de maniobra reducida; por tanto, el sistema público de pensiones es el que es, hay que mantenerlo y hay que garantizarlo.

La mejora de los salarios de los trabajadores, efectivamente y según se están desarrollando las negociaciones colectivas, tampoco parece que en estos momentos pueda ir más allá del incremento del IPC en los salarios, y que pueden ser una mejora importante para los trabajadores los planes de previsión empresarial, porque, entendiendo esos planes como salario diferido, de alguna manera pueden suponer un incremento, garantizando percepciones futuras. Por tanto, estos planes, en la medida que beneficien o intenten afectar al mayor número posible de ciudadanos, creemos que son interesantes y por ello también creemos que es la razón fundamental por la que hoy usted comparece aquí, para explicarnos de alguna manera las bondades de este sistema y decirnos, como nos ha explicado, cuáles son sus recomendaciones o aquellos temas que usted considera conveniente reflejar.

Evidentemente, hemos estado escuchándole, y los sistemas de previsión empresarial en estos momentos tienen una dificultad importante de implantación en lo que es la ciudadanía o la sociedad española. Como he dicho, prácticamente el 2,2 por ciento de los trabajadores cuentan en estos momentos con planes de previsión de empresa, muchos de ellos vienen ya de años atrás, con lo cual en la última década no se ha desarrollado este sistema de previsión, y por tanto es interesante averiguar o centrarnos en qué dificultades se están encontrando hoy para que los planes de previsión empresarial puedan desarrollarse.

Haciendo referencia al tema de los tres sistemas de prestaciones, el público, el segundo pilar, o el privado, nosotros entendemos que las bondades de los sistemas privados no son a lo mejor tantas como las que decimos, y en segundo lugar entendemos que jamás un sistema privado puede prosperar en un enfrentamiento con el sistema público, ni al contrario defender el sistema público tiene que ser castigando de alguna manera al sistema privado. Nosotros entendemos que con una defensa clara y evidente del sistema público de pensiones, que creo es la base por la que surge el Pacto de Toledo, a partir de ahí, teniendo claro el concepto y la razón del Pacto de Toledo, que era garantizar el sistema público, el sistema complementario puede ser necesario y puede ayudar a que en el mediano y largo plazo nuestro sistema de pensiones esté completamente garantizado, que es la razón definitiva de que hoy estemos aquí.

Entrando ya en algunas de las aportaciones que usted ha dicho, voy a comentar algunas cosas. Usted habla de que prácticamente el 50 por ciento del presupuesto se utiliza en gastos sociales y que los ciudadanos no conocen realmente cuánto supone el gasto de todas las prestaciones que recibe. Habla usted también de la aportación empresarial y de los trabajadores, y que los trabajadores, efectivamente, de la aportación de las cotizaciones no conocen exactamente la cuantía total. Pero también debo decirle que al final el coste total, el cien por cien de todo el coste, lo pagan los consumidores, que en la mayoría de los casos, por no decir en todos, son los propios trabajadores, y que el gasto social en nuestro país es el tercero más bajo de la Unión Europea, y que en los últimos años se ha reducido. Por tanto, entendemos que no es tan exagerado el gasto social que tenemos en nuestro país comparándolo con el resto de países de la Unión Europea, y que si bien su línea ha sido reducirse creemos que no necesitaría

mayor reducción de la que ya tiene.

Usted ha hablado también, evidentemente, del sistema de previsión empresarial, y he de decirle que a nosotros nos surge una duda importante. Evidentemente en el sistema público de pensiones los ciudadanos tienen la seguridad y la garantía de que el Estado responde por ellos. ¿Qué ocurre con los sistemas privados ante una posible quiebra, es decir, la inseguridad que se crea en los ciudadanos ante la posibilidad de que una empresa quiebre o que una de las compañías que ha suscrito el plan no pueda responder a lo que se acordó en ese plan? Es importante, en primer lugar, garantizar la seguridad de estas aportaciones, porque sí las garantiza el Estado para las prestaciones públicas, y saber en cualquier caso qué le ocurre a un trabajador ante una posibilidad o ante una situación de quiebra o de crisis.

Por último decirle, y por acabar, que el Pacto de Toledo, por decirlo en una frase, significaría nuestra capacidad de imaginar la realidad, esa capacidad de poder imaginar en el futuro la realidad, poder prever cuál va a ser nuestra realidad, y creo que es la función principal que estamos cumpliendo hoy todos aquí, es decir con los datos que reales que tenemos hoy, qué somos capaces de hacer para que dentro de veinte o veinticinco años nuestro sistema público de pensiones, complementado quizás también con los privados, pueda dar a los ciudadanos la garantía de que también tendrán garantizadas sus pensiones.

En ese trabajo estamos todos. Creo que su aportación en este punto es interesante. Nosotros apostamos por el segundo pilar porque creemos que es en estos momentos el espacio donde hay un margen de actuación importante, porque puede universalizarse y aunque pueda ser obligatorio (entre comillas), en la medida que puede afectar a muchísimos trabajadores, entendemos que es un camino importante, que se puede desarrollar, y que en cualquier caso puede terminar cumpliendo el objetivo de garantizar las pensiones en el futuro más inmediato.

Gracias por su comparecencia.

El señor **TXUEKA ISASTI:** Señor Rabadán, desde el Partido Nacionalista Vasco queremos agradecerle su presencia y también la exposición que ha realizado. Estudiaremos con mucho placer y con satisfacción el informe que nos ha emitido de esta materia, que entiendo usted ha resumido convenientemente.

El señor **BURGOS GALLEGO:** Autoconcediéndome la palabra, dada la situación en que nos encontramos de ausencia momentánea de Presidencia, mi grupo también se suma al agradecimiento por su presencia hoy en esta Cámara, al agradecimiento por la documentación, que con independencia de que haya sido elaborada o no con motivo de esta comparecencia entendemos que es una aportación de agradecer en un momento que esta Comisión parlamentaria también está instando a todos los sectores sociales a que participen, en este debate, bien con su comparecencia física, bien con sus aportaciones en los medios de comunicación o en los ámbitos especializados, que no es un debate parlamentario, que debe ser un debate de toda la sociedad española en su conjunto, y un debate que sin duda se ve beneficiado por estas aportaciones serias y rigurosas de las instituciones que usted representa.

La recomendación 14ª del Pacto de Toledo, la que le trae hoy a usted aquí, constituye de alguna manera para esta Comisión también un aterrizaje sobre las cuestiones concretas. Nosotros hemos elaborado ya una serie de comparecencias en relación con los aspectos más generales, más macro de la situación con que nos enfrentamos. Sin embargo hoy aterrizamos un poco más en uno de los aspectos sin duda concretos y que también constituye por las cifras que usted nos ha dado y a las que hemos conocido por los medios de comunicación me remito, uno de los retos que todavía tenemos por delante en este próximo futuro. **(El señor vicepresidente, Rodríguez Bolaños, ocupa la Presidencia.)**

Sin duda la pretensión, al menos así lo interpreta mi grupo, es que esta Comisión del Pacto de Toledo no se limite solamente a certificar la vigencia de los postulados de las recomendaciones que ya se elaboraron por esta Cámara en su momento, y mucho menos a transcribir literalmente aquellas que no habiendo sido desarrolladas más a fondo entendamos que han de ser objeto de recomendaciones similares. Yo creo que está en el ánimo de todos ir más allá, profundizar, concretar algo más esas recomendaciones, y en todo caso en el tema de los sistemas complementarios yo creo que ha podido percibir usted aquí que hay cierta coincidencia en la conveniencia de que estos sistemas se impulsen, y eso a mi grupo le satisface enormemente porque no en todas las épocas anteriores ha existido o ha dejado de existir cierta reticencia hacia todo lo que significara aportaciones complementarias o incorporación de la gestión privada a los mecanismos de Seguridad Social. Vaya por delante que desde luego mi grupo parlamentario está absolutamente convencido de que es el Estado mejor que cualquier institución privada quien está capacitado para llevar a cabo la gran labor de solidaridad y de redistribución nacional que le corresponde y le debe seguir correspondiendo en el futuro a la Seguridad Social, y que esa tendencia que todos hemos deseado y hemos querido mantener, de ir acercando progresivamente las prestaciones sustitutorias de las rentas a las rentas dejadas de percibir una vez que uno accede a la jubilación, que este principio es perfectamente consecuente con las funciones que debe tener un sistema de Seguridad Social como el nuestro.

Pero esto que es lo deseable, evidentemente se enfrenta al final con lo posible. Yo creo que ahí es donde está el gran espacio de colaboración de la inicia-

tiva privada y de los sistemas complementarios de pensiones, en la posibilidad de acercar, y ojalá de igualar, las prestaciones a las rentas. Yo creo que ahí es posible pensar en un gran espacio de colaboración donde los ciudadanos, a través de aportaciones voluntarias, puedan ir instrumentando mecanismos de previsión para el momento de acceder a la jubilación, que tal vez no siempre pueda estimarse como ahora por los ciudadanos, y así lo demuestran las encuestas, como jubilaciones admisibles desde el punto de vista de la capacidad adquisitiva. No sabemos si en el futuro eso se va a poder mantener así ese gran espacio de colaboración es el que va a permitir que los ciudadanos puedan acercar su capacidad adquisitiva después de la jubilación a las rentas que habían dejado de percibir. Por tanto, entendemos que la figura de los fondos y de los planes de pensiones tiene un gran papel que jugar. Tenemos que ser capaces en esta Comisión de postular iniciativas concretas que permitan de alguna forma rellenar este vacío o esta falta de percepción por los ciudadanos de que este instrumento es positivo, puesto que usted mismo nos ha trasladado la opinión de que todavía tenemos un gran camino que recorrer en este país. Ahí es donde yo quería concretar algunas opiniones o algunas inquietudes que tiene mi grupo parlamentario, no haciendo estrictamente de abogado del diablo pero sí con ánimo de clarificar un poco por dónde puede ir cualquier reforma posible de apoyo, de respaldo a estos planes, a estos fondos de pensiones.

Ustedes proponen, por ejemplo, la flexibilización del control de las comisiones de control, valga la redundancia, de estos fondos, de estos planes de pensiones. Sin duda, yo creo que está en el ánimo de todos que uno de los inconvenientes a que nos enfrentamos cuando hablamos de la implementación de estos planes de pensiones es la propia incertidumbre, la propia vulnerabilidad, inestabilidad de los mercado financieros. Es decir, de alguna manera —me gustaría conocer su opinión— no tenemos claro que la palabra flexibilizar, si no le entendemos mal, no pueda ir en detrimento de unas mayores garantías o de unas mayores exigencias, que sin duda van a repercutir positivamente en el sistema. Es decir, en la medida que los trabajadores, en la medida que los ciudadanos puedan tener mayores garantías de que sus aportaciones van a ser gestionadas correctamente y les van a garantizar unos mínimos, les van a garantizar al menos la no pérdida del patrimonio, yo creo que eso sin duda va a ir en beneficio de esa mayor accesibilidad a los planes. Es decir creemos que es necesario estimular sistemas prudenciales de vigilancia, y así lo decía el representante del Banco de España en esta misma Comisión hace pocas semanas, para dar esas garantías suficientes.

El modelo alemán, que en estos momentos estamos mirando con tanto interés, parte entre otros presupuestos de la necesidad de otorgar absoluta garantía a los ciudadanos de que las cantidades aportadas al sistema van a quedar garantizadas y que no se va a producir en ningún caso pérdida de patrimonio por parte de los ciudadanos. Yo no sé si tal vez es necesario concretar más si esto de flexibilizar el control no puede ir en detrimento de esas garantías que entendemos son muy positivas. La otra condición que ponen los alemanes es que el rescate se haga en forma de pensión vitalicia y no de manera global, y entendemos que también es positiva.

Luego hay otro aspecto que nos parece que también puede ser objeto de cuestionamiento por algunas de las opiniones que en su sector se han vertido en los últimos tiempos, que es la exigencia, la recomendación o la sugerencia de flexibilizar la gestión del fondo por parte del propio cliente. En nuestro país actualmente no es posible, al menos de manera directa, la gestión del fondo por parte del ciudadano. El inversor deposita el dinero, el gestor es el encargado de moverlo y trasladarlo de unos ámbitos a otros en busca de una mayor rentabilidad; pero de alguna forma su sector aboga por una mayor liberalización en la posibilidad del cliente. ¿Usted cree que existe en este momento cultura por parte del ciudadano español, cultura no sólo de ahorro sino también cultura de riesgo suficiente como para que esto no pueda ser un elemento añadido de perturbación a la hora de implantar estos sistemas? ¿Y en qué medida, si eso no es así, se puede trabajar también por respaldar esa capacidad de gestión por parte del propio cliente?

Desde luego, yo creo que uno de los temas por concretar con el que nos tenemos que enfrentar a la hora de pasar de la teoría a la práctica, es que tal vez no estamos atravesando el mejor de los momentos para los planes de pensiones. La inestabilidad de los mercados financieros en el año 2000 ha hecho mella en el patrimonio de los fondos de pensiones. Usted mismo indicó hace pocas fechas que habían perdido un 2 por ciento durante el pasado ejercicio. Es decir, no estamos en el mejor de los momentos para que se traslade esa sensación de garantía o de posible beneficio; pero yo creo que ahí está la clave de lo que debe ser el discurso en esta materia. Estamos hablando de fondos de pensiones, estamos hablando de planes de pensiones como mecanismos de garantía, de previsión a largo plazo, y de ese choque entre la actualidad más inmediata, la rentabilidad más perceptible por el ciudadano y lo que puede ser una cultura de futuro, una cultura de estabilidad. En eso es en lo que nos tenemos que mover. Por eso, aunque, por un lado, es positivo —evidentemente no podría ser de otra manera— que la propia transparencia del sistema deje claro cuál está siendo en estos momentos la rentabilidad, por otro lado, no deja de ser un motivo de preocupación el que esto sea así. **(El señor presidente ocupa la Presidencia.)**

Mi grupo siempre se ha mostrado partidario del criterio de las facturas sombra o de las nóminas sombra que usted ha planteado hoy aquí. Creo que es muy importante que en todo el ámbito de los servicios públi-

cos, en todo el ámbito de las prestaciones, exista conciencia de coste por parte del ciudadano, porque esa política de que todo es gratuito y de que nadie lo paga yo creo que, al final, redunda en perjuicio de todo el sistema.

Hay una cuestión que pocas veces se plantea en relación con el tan traído y llevado fondo de reserva de nuestra Seguridad Social. Existe un debate muy acentuado sobre la cuantía del fondo, sobre si va a disponer de 700.000 millones o un billón de pesetas a lo largo de esta legislatura, pero se habla muy poco de qué se va a hacer con ese fondo de reserva. ¿Tienen ustedes algún criterio, tienen ustedes alguna sugerencia sobre cómo podría gestionarse adecuadamente, desde el punto de vista de la rentabilidad, ese fondo de reserva? ¿O estamos abocados a que el Estado lo gestione directamente, lo invierta en deuda pública y lo deje tranquilamente acomodado a la situación de cada momento?

En último lugar, y para finalizar, otro de los temas que, a la hora de acercarse a los planes de pensiones, a los fondos de pensiones, más se está debatiendo es el tratamiento fiscal, las ventajas fiscales. Existe una cierta contradicción, incluso en las opiniones que se han vertido en esta misma Cámara; algunos consideran que el tratamiento fiscal en España es suficiente. El propio representante del Banco de España decía que el tratamiento fiscal en España es suficientemente generoso, leo textualmente, «que el Estado cubre la mitad de la aportación a los fondos de pensiones privados. Hay una deducción de hasta 1.200.000 pesetas para los menores 52 años y una subida progresiva para el resto de los ciudadanos a partir de esa misma edad, y difícilmente un ciudadano normal, un ciudadano estándar, va a aportar más de 1.200.000 pesetas al fondo anualmente». Por eso me gustaría conocer un poco más a fondo cuáles son las iniciativas fiscales que a ustedes les parecen más oportunas para incrementar el apoyo a estos planes. No sé si van por la línea de rescatar más eficazmente, desde el punto de vista fiscal, el dinero al final del periodo de aportación, cuando el ciudadano accede a la jubilación. No sé si ustedes incrementarían estos límites máximos de aportación. Es decir, me gustaría que toda vez que el Gobierno de España ha anunciado una segunda gran reforma fiscal para esta legislatura, fundamentalmente en el impuesto sobre la renta, también desde esta Comisión pudiéramos hacer alguna aportación positiva en este sentido.

Y sin abusar más de su presencia aquí, y agradeciéndole una vez más su aportación presente y las que nos ha ofrecido para el futuro, mi grupo parlamentario no tiene más que decir, señor presidente.

El señor **PRESIDENTE:** El señor Rabadán, tenía concedida la palabra para cuando acabase el señor Burgos antes de que yo me fuese.

El señor **PRESIDENTE DE INVERCO** (Rabadán Fornief): Señor presidente, ¿sería tan amable de indicarme de cuanto tiempo puedo disponer?

El señor **PRESIDENTE**: Del que usted quiera.

El señor **PRESIDENTE DE INVERCO** (Rabadán Fornief): Procuraré no aburrir a SS.SS., ya que son preguntas muy concretas y consideraciones muy específicas.

En primer lugar, tengo que agradecer a los tres diputados que han tenido la amabilidad de intervenir sus amables frases y sus elogios, tanto por la intervención como por la documentación que se ha distribuido y que, insisto, puede ser todavía mucho más amplia y mucho más completa, según su conveniencia.

También, quiero expresarles mi alegría por compartirlo al cien por cien, y no solamente en esta ocasión. Yo he oído expresarse a los distintos grupos parlamentarios, a representantes de las distintas fuerzas políticas, a veces en público, otras veces en privado, y una de las cosas que más tranquiliza al ciudadano, o al menos me tranquiliza a mí personalmente y a las personas a las que conozco, es precisamente ver, en un tema tan delicado, tan sensible para los ciudadanos, que hay un cierto criterio de homogeneidad, una confluencia muy clara de opiniones, y que precisamente el nacimiento de esta Comisión viene derivado de un pacto, de un acuerdo que las fuerzas políticas establecieron para llegar a un consenso en un tema tan importante como es la cobertura de pensiones. En este sentido, permítanme, por lo menos en la parte que corresponda a mi pequeño colectivo de once millones de partícipes de todas las modalidades de las cuatro mil instituciones que están incorporadas a nuestra asociación, y muy particularmente de esos cerca de cinco millones de partícipes de planes y fondos de pensiones, tanto del sistema individual como colectivo, expresarles el agradecimiento de nuestros colectivos hacia la Cámara, hacia los gobiernos que sucesivamente han ido regulando estas materias, porque esa vertiente, que anteriormente señalaba la diputada Peris, que es un mayor grado de confianza de los ciudadanos, se ha generado en buena medida a partir de estos acuerdos que se produjeron hace ya varios años, pero que eran indispensables para poder decir a los ciudadanos lo que es la verdad, sólo la verdad y nada más que la verdad, para poder informar, porque no es bueno no informar a los ciudadanos, de qué puede ocurrir en un sistema de prestaciones, que debe ser siempre un sistema equilibrado conjunto. Por eso también expreso que nunca desde nuestro sector se ha hecho ninguna clase de dialéctica contra la cobertura pública. Al contrario, precisamente hemos sido los grandes defensores de la fortaleza del sistema público de prestaciones: sin una fortaleza enorme del sistema público de prestaciones no hay forma de establecer pensiones. El sistema de pensiones privadas, el sistema

de capitalización se irá desarrollando progresivamente, pero no lo sustituirá. La propia Ley de planes y fondos de pensiones, lo dice expresamente: son sistemas complementarios y no sustitutivos de la Seguridad Social.

Por consiguiente, de la misma manera que ustedes han tenido la amabilidad de expresar su reconocimiento por nuestra comparecencia, les señalo también que para la modesta parte que nos corresponde, y creo que puede ser importante en cuanto al colectivo que está detrás, que son esos cinco millones de partícipes de planes y fondos de pensiones, el sistema actual está consolidado a corto plazo. También saben los ciudadanos que a medio y largo plazo se van a adoptar las medidas necesarias, sin esperar a que lleguen los problemas, aprovechando la circunstancia actual de bonanza económica, de generación de empleo, en un periodo en el cual los que se van a incorporar como pensionistas en los próximos años son precisamente los que proceden de la época de la guerra civil española, en la que hubo una tasa de natalidad muy inferior, prácticamente la mitad de la ordinaria. Hay un periodo de unos cuatro o cinco años, que precisamente cubrirá esta segunda etapa del Pacto de Toledo o su revisión quinquenal, que permitirá que las decisiones que tomen SS.SS. tengan una proyección mucho más larga, porque las cosas hay que hacerlas con tranquilidad, en periodos de bonanza y no, como están haciendo otros países, apagando fuegos (y lo digo con entero respeto para Italia, para Francia, para Alemania), ya que se han visto tan agobiados por la situación límite en la que se encontraban que, al final, han tenido que tomar medidas, probablemente no las más acertadas, que eran indispensables en aquel momento. Aquí tenemos tiempo para poderlas tomar, pero debemos de hacerlo, y tenemos todos la convicción de que SS.SS. harán un esfuerzo en esa línea.

Paso a contestar más concretamente a las preguntas que han tenido la amabilidad de hacerme. Yo querría, en primer lugar, acudir de nuevo al tema de las facturas o de los recibos. Es evidente que tanto los consumidores como los propios contribuyentes saben muy bien lo que cuesta; en el momento en que están pagando impuestos, están pagando los bienes y servicios que reciben. Pero, evidentemente, el que el trabajador conozca perfectamente cuál es el salario real que está percibiendo, una parte de él en mano, otra parte retenida para futuras pensiones o para pago de impuestos, es un ejercicio de clarificación muy importante, porque no solamente permite saber el esfuerzo que se hace por parte de la sociedad a este respecto, sino también poder determinar cuál es su previsión de coste futuro, sabiendo que de la cobertura que probablemente va a tener que hacer de parte de un complemento de pensión, sea a través de su empresa o sea individualmente, ya hay una parte sustancial de pensión que viene cubierta precisamente a través de su salario, que es suyo. Nosotros siempre hemos tenido esa opinión al hablar de que hay una parte de salario que paga la empresa y otra parte que paga el trabajador. No, el salario es íntegro: la empresa paga la totalidad del coste salarial, en forma unas veces de retención de impuestos, otras en forma de cotización a la Seguridad Social y otros tipos de prestaciones, como el seguro de desempleo, etcétera. Por consiguiente, igual que la mayoría de las partidas figuran ya en la nómina, la partida, muy importante, de la aportación de la cuota de la empresa a la Seguridad Social debería figurar como la primera línea de toda nómina del trabajador.

El segundo punto a clarificar a los señores diputados, tanto a la señora Peris como al señor Burgos, es la preocupación por los eventuales problemas que puede tener un sistema de pensiones privado. Aludía la diputada Peris al problema de la posible quiebra de la empresa o de la entidad. Yo creo que ahí el legislador, en el año 1987, estuvo muy acertado, primero, porque optó por un sistema de capitalización individual, que es el más duro, el más caro (entre comillas) y al mismo tiempo el más seguro y, segundo, porque obligó a que se exteriorice la aportación. Desde aquel momento, la idea que tenía el legislador era clarísima: separar de una manera automática los activos de las empresas de la parte de activo que corresponde a los trabajadores. Y por eso al final optaron, excepcionalmente en Europa, por cierto, por un mecanismo durísimo de exteriorización. Evidentemente, a los promotores, a las empresas, les ha parecido excesivamente duro, pero desde el punto de vista de los usuarios del sistema no cabe la menor duda de que es estupendo, es la forma mejor para separar, no solamente formal y normativamente sino realmente, las fuentes de financiación, por una parte, de la propia empresa y, por otra parte, de lo que ya es propiedad —tercera virtualidad, tercer acierto del legislador español— de los trabajadores o, en su caso, de los aportantes. No son propiedad de nadie más, no son propiedad del gestor, no son propiedad de la comisión de control, no son propiedad de la empresa, son propiedad exclusiva del tenedor, del partícipe.

Y además comportabilidad, cuarta virtualidad, que tampoco existe en muchos países de Europa, por lo que nos hemos anticipado muchísimo. Nosotros tenemos unos planes totalmente portátiles, es decir, que el trabajador o el partícipe puede trasladarse de un plan a otro con absoluta libertad e incluso sin tributación intermedia. A cambio de ello hay un elemento, que ese sí que no es discutible, de permanencia, un elemento de estabilidad, ya que se trata de un salario diferido; se ha dicho claramente que no hay liquidez en este tema. Nosotros no consideramos el plan de pensiones como un producto financiero. Al contrario, lo consideramos algo mucho más importante que un producto financiero y por eso incluso desde nuestra asociación no se ha insistido excesivamente en dar mayor liquidez más que en unos supuestos muy excepcionales, que el propio Parlamento ha asumido, como son el caso de una enfer-

medad grave prolongada o el caso de un paro también prolongado. En esos supuestos sería ilógico que una persona que es propietaria de unos activos, aunque solamente debería percibirlos en caso de jubilación, no pueda disponer de ellos, aunque sólo sea coyunturalmente. Y SS.SS. han tenido la amabilidad de aprobar disposiciones complementarias de la Ley de planes y fondos de pensiones en esa línea.

En cuanto a las garantías, aunque la empresa puede quebrar cincuenta veces, no pasa nada, porque los recursos no van a estar en la empresa ni tienen nada que ver con su pasivo. Por consiguiente, aquí la situación del plan de pensiones es mucho más favorable que la del propio salario. Una persona asalariada puede encontrarse con que tiene dificultades para cobrar su salario. Evidentemente, tendrá prioridad como acreedor de la empresa, pero en todo caso tardará tiempo en poder recibir su salario. Sin embargo, el partícipe del plan, o la parte que él tiene como salario diferido, que ya es suya, está fuera de la empresa y al mismo tiempo está siendo propiedad suya, de manera que incluso puede trasladar ese plan adonde quiera. Por tanto, primer elemento de seguridad.

Segundo elemento de seguridad, las propias comisiones de control. En los comentarios que me he permitido trasladar a SS.SS. no hemos hablado para nada de que se suprima la comisión de control, y mucho más en un sistema de empleo. En el sistema individual, la comisión de control es una especie de ficción. En el sistema individual, la comisión de control tiene un funcionamiento muy pobre, incluso a veces es difícil reunir a la comisión de control, porque son personas que se eligen casi siempre por sorteo, que están en regiones distintas y que les supone una complicación el tener que acudir a las reuniones, aunque, por ejemplo, la aprobación de cuentas tiene que hacerla forzosamente la comisión de control. En el sistema individual nosotros creemos que la comisión de control no es necesaria, pero en el sistema de empleo, sí. El trabajador, especialmente en los planes de aportación definida, haya o no aportado el trabajador, porque al fin y al cabo, si hablamos de salario diferido, da lo mismo que lo aporte la empresa que lo aporte el trabajador, evidentemente tiene que tener mayoría en la comisión de control. Además, yo tengo que decirles aquí que el ejercicio de responsabilidad que están teniendo los trabajadores, a través de su representación sindical, en las comisiones de control es extraordinaria. Podrá haber casos concretos en los cuales, al imbricarse un poco el plan de pensiones con la negociación colectiva, haya algunos mecanismos que puedan alguna vez chirriar, pero nunca por el propio plan de pensiones. La sensatez de las comisiones de control es tal que en la política de inversiones, sin perjuicio de que delegan en la gestora casi siempre la facultad de gestionar financieramente el plan, siguen de cerca los acontecimientos y sobre todo reciben una puntual y constante información, prácticamente con cadencia mensual y con reuniones periódicas, varias veces al año. De manera que ese es el segundo elemento de control y, por tanto, de garantía.

El tercer elemento de garantía qué duda cabe que son las auditorías anuales de cuentas y la supervisión de la autoridad correspondiente, en este caso la Dirección General de Seguros. Yo les puedo asegurar que no hay ningún país del mundo donde el sistema de pensiones privadas esté tan claramente supervisado, controlado, por los distintos mecanismos. Incluso la existencia de comisiones de control, por ejemplo, es excepcional. Solamente existe en algún país de Europa. Por ejemplo, en Holanda, porque se trata de un sistema obligatorio y público, aunque de gestión privada, hay una paridad en la comisión de control, y aquí, sin embargo, llega a haber mayoría de los trabajadores. Por consiguiente, en ningún otro país existen tantas cautelas y tantas garantías.

La vertiente de la rentabilidad o no rentabilidad de los planes es el tercer factor de garantía o de seguridad. En el ejercicio pasado, todos los mercados financieros estuvieron inmersos en una turbulencia importante. Parece que tenemos una crisis cada cinco años, más o menos. Los años 1990, 1994 y 2000 han sido años complicados, el último especialmente difícil, sobre todo para los mercados de renta variable. En concreto, Nasdaq, que es el mercado de nueva economía, el más impulsivo, el que desarrolla más iniciativas con grupos de más de 5.000 empresas, bajó un 42 por ciento; la Bolsa de Tokio bajó el 27 por ciento; la Bolsa de Madrid, el Ibex, bajó un 22 por ciento; y las demás Bolsas casi todas ellas tuvieron cifras negativas, casi siempre de dos dígitos o de un dígito alto. Que en ese ejercicio y con cifras ya definitivas, de 31 de diciembre, los planes de pensiones españoles, incluyendo el sistema de empleo y el sistema individual, hayan caído —S.S. decía el 2 por ciento, pero son los datos de septiembre— un 1 por ciento, me parece que debe considerarse como un récord. Sobre todo, tengamos en cuenta que el plan de pensiones se establece para un periodo muy largo de acumulación, de 20, 25 ó 30 años. Al principio, los aportantes a planes de pensiones eran gente de nuestra edad, tenían más capacidad de ahorro, miraban más el aspecto fiscal. Hoy día, la media de las aportaciones nuevas a planes de pensiones es de 150.000 pesetas y hay muchísimos jóvenes de 25 ó 30 años que ya hacen aportaciones a planes de pensiones. Esto quiere decir que tenemos una proyección muy distinta y que, por consiguiente, la rentabilidad de las inversiones hay que mirarla con un horizonte de muchos años.

Nosotros no podemos hacerlo con un horizonte indefinido, pero nuestra asociación se ha ocupado de facilitar estadísticas desde que los planes empezaron a funcionar en el año 1988. El reglamento es de noviembre de 1988, y en diciembre se lanzaron los primeros planes, que aportaron muy poco dinero, 25.000 millones

de pesetas, pero ya tenemos cifras de ese mismo año. En los datos que facilita la asociación la rentabilidad media de los planes de doce años, de nueve años, de seis años, de tres años, los damos cada tres ejercicios, se mantiene una estabilidad sistemática del orden del 9 y 10 por ciento de tasa anual acumulativa, a pesar de que haya habido años, si no negativos, que 1994 no llegó a serlo, difíciles para el sector por la propia situación de los mercados. Con esas tasas, se considera una excelente gestión y un excelente control de riesgo el que un plan de pensiones obtenga dos puntos por encima de la tasa de inflación.

Nosotros la estadística las damos en dos líneas. Una, los plazos distintos con la rentabilidad de cada periodo y, dos, la tasa de inflación del mismo periodo. Siempre, sistemáticamente, nuestros planes de pensiones han más que duplicado la tasa de inflación de cada periodo. Incluso en esos diez años donde la tasa de inflación ha estado por encima del 4 por ciento, la rentabilidad ha sido del 9 ó 10 por ciento, más que el doble; no solamente son dos o tres puntos, son hasta cuatro o cinco puntos. Lógicamente, sobre todo en los planes de renta variable, también a veces en la renta fija, en la renta fija a largo plazo o a medio plazo puede haber en algún momento una variación de los precios. Si las políticas monetarias son restrictivas, los tipos de interés suben y, por consiguiente, los precios bajan. O al revés, los precios bajan y las rentabilidades suben. Por consiguiente, yo creo que no hay que tener demasiado temor. Tenemos también comparaciones, si SS.SS. las quieren las podemos facilitar, de la rentabilidad de otros planes a nivel internacional, y realmente no mejoran nuestra rentabilidad. Por tanto, yo entiendo que los gestores españoles son suficientemente capaces para poder hacer una buena gestión, con buen equilibrio y con una rentabilidad a medio plazo muy satisfactoria.

También hay aspectos adicionales que SS.SS. han tenido la amabilidad de suscitar. En el tema, por ejemplo, de la percepción, el diputado Burgos señalaba que en Alemania se establece el mecanismo de renta. La comisión española, la comisión que se creó ad hoc para analizar los sistemas privados de pensiones, se decantaba bastante por el sistema de percepción en forma de renta, sin duda alguna por una razón que tiene su lógica. La percepción en forma de renta evita que el jubilado, o la persona que recibe la percepción, se la gaste y, por desgracia, se encuentre con que ya no tiene pensión futura y entonces tiene que pasar a la pensión asistencial. Sin embargo, también hay que reconocer que la percepción en forma de capital puede permitir a algunas personas que se retiran montar alguna pequeña actividad empresarial o una pequeña actividad de prestación de servicios. De hecho, por ejemplo, en Japón, donde como saben ustedes la población está tan acostumbrada a trabajar que quiere seguir trabajando después de jubilarse, la percepción básica se hace en forma de capital. O sea, que no hay que sacralizar —en nuestra opinión, por lo menos— ni el sistema de capital en una sola vez ni el sistema de renta una sola vez. Es más, nosotros consideramos que lo mejor sería una buena combinación de ambos, como permitía la anterior ley, la de 1987, pero que SS.SS. han prohibido en el año 1995. Antes, la percepción en forma de capital o renta se podía combinar por el propio interesado y ahora, sin embargo, la percepción en forma de capital solamente se puede hacer una sola vez. El que la persona que se jubila, que ya tiene un pequeño trauma como consecuencia de su jubilación, tenga que elegir entre la percepción en forma de capital o de renta y si se equivoca en la forma de percepción de capital ya no puede volver otra vez a percibir el capital porque tiene que tributar como renta del trabajo, no deja de ser un handicap importante, y habría que volver a la libre elección del interesado.

Mayoría de edad o cultura financiera en cuanto a posibles planes distintos dentro de la propia empresa. La cultura financiera de los españoles ha crecido considerablemente, prueba de ello es que hace quince años, en el año 1985, el poco ahorro financiero de las familias se decantaba en depósitos bancarios: los dos tercios eran depósitos bancarios; había unas pequeñas inversiones en renta fija, un 8 por ciento, más o menos; otro 10 por ciento en renta variable, en Bolsa; y el resto eran otros activos. Los fondos de inversión, los fondos de pensiones y los seguros no representaban ni el 2 por ciento del total del ahorro familiar. En el año 2000 nos encontramos con un panorama, afortunadamente, muy distinto: sólo un tercio de las familias se decanta por depósitos bancarios; otro tercio, más o menos, por los mercados de valores —renta fija sólo el 2 por ciento, renta variable el 30 por ciento, incluyendo valores no cotizados— y el resto va a fondos de inversión, fondos de pensiones y seguros. El panorama es absolutamente diferente. Tenemos, como hemos dicho muchas veces, y lo han dicho SS.SS., la juventud más formada en la historia de nuestro país. El reciclaje y la formación de los trabajadores, la propia actividad de constante formación en las empresas de todo el personal, determina que la cultura esté creciendo de una manera considerable, y también la cultura financiera. Prueba de ello es que en el sistema individual tenemos una gran cantidad de modalidades de planes, empezando por los más superconservadores, que se parecen mucho a un fondo de dinero, que invierten solamente en Letras del Tesoro y ahí no hay riesgo ninguno, hasta los más sofisticados, que llegan a la renta variable internacional. Naturalmente, la diferencia de rentabilidad entre unos y otros es sensible, y vamos viendo que, progresivamente, cada vez mayor número de partícipes se pasan de un plan conservador a un plan intermedio, mixto o de renta variable, aunque coyunturalmente hayan tenido un momento malo, como ocurrió el año pasado. Ciertamente, ese proceso es irreversible. La renta variable bate siempre a la renta fija a largo plazo. Podrá tener

coyunturalmente más riesgo, pero tiene la misma liquidez que la renta fija y, además, tiene un potencial muy superior. Evidentemente, el que está invirtiendo en valores de renta variable en lo que está invirtiendo es, primero, en el activo de la empresa, que puede revalorizarse en el tiempo, como es habitual, salvo que la empresa quiebre, y, segundo, participa en sus resultados, no ya por la vía de los dividendos, sino en los propios beneficios que se reflejan en las cotizaciones. Por consiguiente, a medio plazo es bueno invertir en Bolsa. Lo que pasa es que no puede ser que todo el mundo invierta en Bolsa y que, sobre todo, comience su vida activa como ahorrador invirtiendo en los productos más sofisticados, porque podría producirse una indigestión.

No tengo demasiado temor al tema de la cultura y sobre la asunción posible de riesgo. En el seno de la empresa es más complicado; no podemos tener tanta variedad y modalidad de planes: conservadores, mixtos, de renta variable, agresivos, incluso planes que puedan invertir en productos muy sofisticados, como puedan ser fondos que inviertan en empresas de alta tecnología, etcétera. Lo que sí está claro es que deberíamos de tener un poco de flexibilidad interna dentro de la propia empresa para que el trabajador, según su edad, pudiera elegir uno u otro plan, o que pudiera elegir una modalidad de inversión un poco más sofisticada o menos sofisticada según su capacidad de riesgo. Someter a la misma normativa a una persona de 22 años que a una de 55 ó 60, no nos parece una buena idea. Tampoco se trata de individualizar, porque complicaría enormemente la gestión y además creo que los sindicatos no verían con interés el que hubiera libertad total para que cada persona pudiera gestionar su patrimonio de una manera individual. No está montando el plan de pensiones para eso. Este es un salario diferido que lo que hace es intentar fructificar, sobre todo si se trata de un plan de aportación definida; depende la pensión de la rentabilidad obtenida y, por tanto, hay que dejar que sea el propio partícipe el que tome decisiones. Sería conveniente buscar mecanismos, y nosotros hemos hecho alguna propuesta en este sentido que está incluida en el informe y que se puede detallar más, para que al menos existan dos o tres opciones, un plan muy conservador, un plan intermedio y un plan más agresivo, para que cada trabajador pueda elegir su mejor sistema.

No sé si he contestado a todas las preguntas que han tenido la amabilidad de formular. También me han preguntado sobre el fondo de reserva público y sobre la fiscalidad. El tema del fondo de reserva público es público; por lo tanto, nosotros no tenemos que entrar en él bajo ningún concepto. Nuestra opinión es que es bueno constituir un fondo de reserva y que cuanto más sólido sea ese fondo de reserva, mejor. Pero, evidentemente, un fondo de reserva en un sistema de reparto será siempre algo muy pequeño. El objetivo que parece ser que se han marcado SS.SS. es que cubra seis meses de prestaciones; probablemente este año se termine ya con un mes. Pero, claro, un mes no es más que dar un poco más de liquidez al sistema. Es muy difícil capitalizar un sistema de reparto de una manera sustancial, a no ser que se vaya capitalizando voluntariamente o, en su caso, el día de mañana se vaya capitalizando obligatoriamente una parte del sistema, como hemos visto en el caso sueco o en el caso alemán.

En cuanto a la fórmula mejor, naturalmente serán ustedes y el Gobierno quienes podrán marcar la impronta. Yo aludo al único caso en el que hay un fondo de reserva importante, que es el americano, donde se está produciendo ya una acumulación, no solamente en el sistema de pensiones sino también en la propia evolución del presupuesto, que está generando unos superávit que se están destinando en este momento a reducir deuda. La deuda de treinta años americana va a periclitar en un plazo de tiempo no muy largo si la reforma fiscal que se aborda es sensata y no excesivamente drástica. El primer destino de los excedentes va a ser para recomprar deuda, para poder reducir el endeudamiento, que tiene dos virtualidades, primero, dar mayor solvencia al país y, segundo, reducir los costes de la financiación del resto de la deuda. En su día se discutió si incluso se debería invertir una parte de esos recursos en lugar de amortizar deuda. Si uno compra deuda es como si amortizase deuda. Que la deuda la tenga el Estado no deja de ser un contrasentido, es como si un prestatario tuviera él mismo su crédito. Se discutió si se debería invertir o no en renta variable. Evidentemente, como antes comentaba, la renta variable a medio plazo tiene una mayor capacidad de rentabilidad, con un riesgo no muy superior a la renta fija. Sin embargo, ahí fue el presidente de la Reserva Federal, el bien conocido Alan Greenspan, quien manifestó sus dudas sobre la conveniencia de que se pudiera hacer una inversión en renta variable de estos recursos, pero no tanto porque la renta variable fuera contraindicada, sino porque las masas que se van a acumular en el futuro en el sistema americano son tan ingentes que podrían perturbar el funcionamiento de los mercados bursátiles, podrían generar una demanda tan fuerte que podría perturbar las cotizaciones de muchas empresas. ¡Ojalá tengamos que hacer esa reflexión en el futuro! Yo creo que con fondos de reserva tan modestos como los que vamos a tener, no va a haber demasiada preocupación, por desgracia; pero, en todo caso, insisto en que sobre este tema nosotros sólo podemos hablar desde la óptica de entidades que, aparte de la representación y la administración, se ocupan de la gestión financiera, que son las entidades gestoras de instituciones de inversión colectiva y de fondos de pensiones, y, naturalmente, para eso están los departamentos de estudio, los departamentos de análisis, los gestores. Si el Parlamento decide un día que una parte de la reserva constituida se puede gestionar para invertir en renta variable, entiendo que el sector privado dispone de mecanismos

mucho más sofisticados y con mucha mayor experiencia para poder gestionar la renta variable. Pero, naturalmente, desde nuestro sector no seremos en absoluto, ni mucho menos, ni lejanamente, beligerantes al respecto; nos parecerá muy bien la decisión que tomen sus señorías.

En cuanto a la fiscalidad, estamos siempre con la misma teoría: todos queremos más. La fiscalidad de los planes de pensiones en España es satisfactoria, en líneas generales; creo que es comparable a nivel internacional. Hay dos pequeños handicaps. Uno, el segundo tope de aportaciones, no el primero. El primero podemos decir que es absolutamente lógico, incluso generoso, porque se puede llegar a aportar hasta el 40 por ciento de la retribución anual, que es mucho dinero. Pero el segundo tope complica las cosas, porque, aunque evidentemente no todo el mundo tiene capacidad de ahorrar y de aportar 1.100.000 pesetas, no cabe la menor duda de que cuanto más edad se tiene más necesidad se tiene también de ahorrar, porque si uno no ha ahorrado, cuando llegue la jubilación ya no podrá ahorrar. Y en ese sentido, SS.SS. han sido sensibles y han establecido mecanismos de mejora de las aportaciones según la edad del aportante, sobre todo a partir de los 53 años, que son aquellos que no tuvieron tiempo, porque la ley es de 1987, para hacerse un sistema complementario.

La propuesta de nuestra asociación ha sido simple. No está incluida en este informe, porque entendemos que es un tema delicado, pero nos parece que se debería quitar el segundo tope y mantener el primero, incluso, si se quiere, reducir el primer tope, pero liberar el segundo. ¿Por qué? Hay una razón muy sustancial. Las personas que tienen ingresos inferiores a 4 millones anuales, que es la mayoría de la población española, tienen una cobertura suficiente con el sistema público, porque la tasa de sustitución es muy elevada, es la más generosa de Europa, el 90 por ciento de la base reguladora; por tanto, estamos hablando de cifras que son razonablemente confortables. Por desgracia, en una proyección a largo plazo, como ha ocurrido en todos los países, probablemente la tasa de sustitución va a ser más baja. Pero todas las personas que ingresan más de 4 millones de pesetas se encuentran ya con que la cobertura pública representará el 80, el 70, el 50 y hasta incluso el 20 por ciento de su retribución, y a estas personas el establecer el segundo tope les implica la imposibilidad de mantener el poder adquisitivo después de su jubilación.

De manera que creo la respuesta sería que la fiscalidad en las aportaciones podría mejorarse si se quita el segundo tope. Y en segundo lugar, en las prestaciones, ya he hecho alusión al mecanismo que debería implantarse, naturalmente después del debate de SS.SS. y con las cautelas fiscales oportunas, la separación de lo que es parte de la renta del trabajo, que corresponde de verdad a lo que fue renta de trabajo con exclusión de impuestos, con deducción fiscal, de la otra parte, que no ha sido objeto de deducción fiscal y que debería tributar como incremento patrimonial. Y si esas dos cosas se hacen, yo creo que se ha redondeado ya casi totalmente el sistema fiscal para los planes de pensiones españoles.

La propuesta en los planes cualificados de que haya esa deducción del 5 por ciento en la base imponible del impuesto de sociedades y que haya esa deducción hasta el 2 por ciento de las cuotas de la Seguridad Social, insisto, no es para siempre, es para impulsar el sistema de empleo en una primera etapa, que puede ser incluso tasada en el tiempo. Puede establecerse un mecanismo de ayudas de tipo coyuntural, en un plazo de cinco o diez años, para empujar el sistema y, una vez que el sistema esté rodando y funcionando, ya habremos dado un paso significativo y se pueden transformar esos planes llamados cualificados en planes normales y corriente con su correspondiente fiscalidad. Pero, en todo supuesto, sustancialmente la fiscalidad es satisfactoria tanto para el promotor como para los propios beneficiarios.

El señor **PRESIDENTE:** Vamos a continuar con la siguiente comparecencia tras suspender momentáneamente la sesión a los efectos de proceder a la salida y entrada de los comparecientes.

**— DEL SEÑOR SECRETARIO DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL (MUÑOZ PÉREZ). A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO CATALÁN (CONVERGÈNCIA I UNIÓ). (Número de expediente 219/000105)**

El señor **PRESIDENTE:** Señoras y señores diputados, continuamos con la sesión a los efectos de celebrar la comparecencia de don Pedro Muñoz Pérez, secretario de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social, para informar acerca del futuro del sistema público de pensiones, objeto del cometido de esta Comisión.

Como ustedes conocen perfectamente, y a efectos de ilustración del señor Muñoz Pérez, intervendrá él en primer lugar, a continuación lo harán los grupos parlamentarios y les contestará para concluir. Tiene usted la palabra, señor Muñoz.

El señor **SECRETARIO DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL** (Muñoz Pérez): Señor presidente, señorías, quiero, en primer lugar, agradecer la invitación para comparecer ante ustedes en nombre de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social, para poder resumirles, en el tiempo, de que dispongo la opinión de la misma con respecto al desarrollo del Pacto de Toledo y el papel que pueden

desempeñar las mutualidades españolas en su calidad de instituciones de previsión social complementaria.

En primer lugar, desde el mundo del mutualismo queremos dejar bien claro que somos defensores a ultranza del sistema público de pensiones español y que con nuestra actividad lo que queremos es contribuir a desarrollar el sistema complementario para dar más estabilidad al propio sistema público y, en definitiva, contribuir a que el Estado de bienestar siga desarrollándose de cara al futuro.

Mi intervención se ceñirá a la recomendación 14ª del Pacto de Toledo, dedicada a los sistemas complementarios, en la que, a la par de reconocer el sistema público, planteaba que podía complementarse con otros sistemas, y recomendaba llevar a cabo dos actuaciones fundamentales: primero, ordenar la previsión social complementaria y, segundo, actualizar y mejorar los incentivos fiscales y de todo tipo para promover dicho sistema complementario. En ambos supuestos nos encontramos con el consenso generalizado de fomentar los tres instrumentos de previsión social: seguros, planes de pensiones y mutualidades. En nuestra opinión, no se han dado todos los pasos necesarios para ello.

La creación de la subcomisión de estudio sobre los sistemas privados de previsión social y el clima de acuerdo entre los agentes sociales, además de las decisiones políticas adoptadas, han contribuido a generar confianza en torno al sistema público de Seguridad Social; pero, por el contrario, el desequilibrio demográfico, que de hecho se está produciendo, ha encendido todas las luces de alarma para poner en cuestión la suficiencia de las actuaciones que se han desarrollado con respecto a la previsión social complementaria. La realidad es que las reformas que se han acometido hasta la fecha no han tenido el impacto social esperado en cuanto a la extensión de los sistemas complementarios a una gran parte de la ciudadanía, por lo que podemos considerar que estas reformas han sido insuficientes.

Desde nuestra óptica, el desarrollo normativo de los sistemas de previsión social complementaria a la Seguridad Social pública reforzará los pilares que sostienen a la misma, por lo que dichos sistemas deben ser, tal y como así se denominan, complementarios al sistema público, siendo, a nuestro entender, absolutamente necesario el mantenimiento del sistema público y del sistema privado. Este presupuesto obviamente no necesita justificación, ya que la propia recomendación 14.ª del Pacto de Toledo establece literalmente que los sistemas de ahorro y previsión externos a la Seguridad Social deben tener por objeto exclusivo la mejora del nivel de prestaciones que otorga la misma; en especial para cumplir con esta finalidad se valoran los sistemas colectivos, por lo que, al objeto de acometer su finalidad, los sistemas complementarios deben cumplir los requisitos que ya quedaron expuestos en la proposición no de ley sobre sistemas complementarios de previsión social, en desarrollo de la recomendación 14ª del Pacto de Toledo, y que son los siguientes. Deben tener un fin social, procurando otorgar un conjunto de coberturas destinadas a colectivos, por lo que su ámbito se encuadra en la empresa y en el fenómeno asociativo. El conjunto de prestaciones debe ser financiado en base al ahorro derivado del trabajo, cubriendo contingencias de riesgo-previsión, es decir, no sólo el ahorro de una pensión, sino el riesgo de otras contingencias, como pueden ser la viudedad, orfandad e invalidez, ya que si se pretende complementar a la Seguridad Social se deberá cubrir complementariamente el conjunto de las prestaciones que la misma otorga. Esta característica de cobertura integral y complementaria, unida al componente social necesario de protección de un colectivo de ciudadanos, es lo que justifica, tal y como dispuso la mencionada proposición no de ley, un tratamiento preferente en el marco normativo.

Se hace obvio resaltar que la proposición no de ley establecía la necesidad de regular separadamente los sistemas de ahorro complementario que no sean colectivos y en los que se cubran las denominadas contingencias de riesgo (viudedad, orfandad, invalidez), con la protección de aquellos instrumentos de previsión social complementaria que cumplan las características anteriores, en concreto las mutualidades, planes de pensiones y seguros, que ya hayan probado su eficacia. Se considerará mejorar la estabilidad y solidez del sistema público, ya que los instrumentos de previsión social tienen la característica añadida de ser fuentes de ahorro finalista a largo plazo y, por lo tanto, beneficiosos para la economía, con todos los beneficios que de su desarrollo se derivan. Es, por tanto, deseable y necesario que en lo referente a la protección social, ambos sistemas, tanto público como privado, coexistan y que ambos, respectivamente, se configuren como vehículos alternativos y no excluyentes para alcanzar un determinado nivel de prestaciones.

La realidad demográfica actual supone un serio reto para el mantenimiento del nivel de cobertura de los sistemas de Seguridad Social y pensiones en los niveles o intensidad de prestaciones que se encuentran hoy en día, teniendo en cuenta además que en España el sistema de Seguridad Social funciona sobre la base del sistema de reparto. En todo caso, la vocación de las mutualidades es mantener un nivel global de cobertura suficiente y digno para los ciudadanos españoles, colaborando, desde una posición netamente complementaria y subordinada, con el sistema público de Seguridad Social. En definitiva, el mutualismo está en la línea de combinar público con complementario y reparto con capitalización, estrategia que ha sido implementada en el ámbito mundial, ya que lo importante no son los aspectos técnicos, sino que la previsión social básica y complementaria alcance a todos los ciudadanos con suficiencia.

A continuación les enunciaré las líneas de actuación y las experiencias internacionales que, a nuestro enten-

der, están persiguiendo la extensión de la previsión social complementaria. La Confederación lleva algunos años recopilando las experiencias que en otros países tratan de extender esta previsión social. El principal objetivo es la introducción de esta cobertura de una manera colectiva y a través de las pequeñas y medianas empresas. El carácter colectivo viene justificado por su eficiencia económica y porque las entidades colectivas son las únicas que garantizan la suficiencia, ya que la independencia y la autogestión persiguen prioritariamente ese objetivo de beneficio exclusivo de sus socios. Las pymes han sido e incluso son la asignatura pendiente, aun en los países más desarrollados. Las grandes empresas tienen suficiente capacidad económica y sindical para abordar la cuestión. El mismo papel deben cumplir las asociaciones profesionales respecto a los autónomos y profesionales.

Las medidas que se han adoptado o están poniéndose en práctica son de tres características. Apoyo público, no consistente sólo en las medidas fiscales, también son medidas de apoyo en el más amplio sentido. Los programas Simple y Smart de la Administración Clinton, por ejemplo, parten del diseño de planes estándar que son sencillos y eficientes. Además, la Administración subvencionaba la formación y la puesta en marcha de las pymes. Los *tories* británicos proponen subvencionar a los menores de treinta años que se adhieren a un plan de previsión.

La obligatoriedad, el pacto nacional o las medidas legislativas de implantación. Esta combinación entre lo público y lo privado está comenzando a dar sus primeros pasos en Europa con la reforma que se está llevando a cabo en el seno del Gobierno alemán, dando lugar a un sistema mixto, que incluirá previsión social privada, financiada en parte por el Estado, que complementará la Seguridad Social pública y que prevén entrará en vigor en el año 2002. El paso dado por el Gobierno alemán puede ser el inicio de otra serie de reformas en el mismo sentido en otros países de la Unión Europea. El sistema funcionará básicamente de forma que los trabajadores alemanes comenzarán a hacer aportaciones a sistemas privados de previsión sin abandonar el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Estos sistemas privados contarán con la protección del Estado y van a cumplir la función de complementar las prestaciones del sistema público. Sistema que, aunque muy controvertido, hoy se está estudiando en Europa y que hasta la aprobación de la Ley 30/1995, del 8 de noviembre, de ordenación de supervisión de los seguros privados, el mutualismo de previsión social en España venía desarrollando con éxito mediante un esquema complementario de pensiones en el ámbito empresarial de características similares.

En abril entrará en funcionamiento en Gran Bretaña el llamado *stateholder pensions*. Este programa obliga a las empresas de más de cinco trabajadores a ofrecer a sus empleados la adhesión a un sistema colectivo. Ese sistema debe cumplir unos estándares de acceso sencillo y términos justos. El empleador no tiene obligación de aportar dinero, al igual que en Alemania, crea el ambiente propicio para ello. Si el programa falla reconsiderarán el carácter voluntario de la aportación del trabajador. Son iniciativas que se están poniendo hoy en marcha con el objeto y el fin, lógicamente, de fomentar este sistema complementario.

Otro caso con bastante éxito ha tenido lugar en Australia, donde las empresas están penalizadas fiscalmente si no ponen en marcha un sistema de previsión de forma gradual. La penalización es equivalente al coste del plan. Francia, con un sistema obligatorio y complementario de reparto, y Dinamarca con capitalización, son dos ejemplos de concertación nacional entre poderes públicos y agentes sociales. En Dinamarca, este acuerdo se ha extendido, en 25 años, a todo el sector público y a más del 75 por ciento del sector privado. Bélgica acaba de aprobar los planes sectoriales con características técnicas y sociales también específicas. Todos los países del ámbito anglosajón dedican una gran importancia a este aspecto. Esta educación abarca a los órganos de gobierno, ciudadanos, incluso a los estudiantes. En el sistema educativo inglés se ha introducido la materia de economía doméstica, con un importante apartado referido a la previsión social.

En definitiva, los apoyos de la Administración, no sólo fiscales, de una cierta tendencia a la obligatoriedad, libremente pactada, entiéndase, o al menos a un diagnóstico claro y una gran concertación a largo plazo, y la educación son las estrategias que se están siguiendo para extender y generalizar la previsión social.

Por otro lado, no debemos olvidar, al hablar del estado de cosas que tenemos en España, el marco que se está configurando en la Unión Europea, fundamentalmente sobre la base de la comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social, acerca de la evolución futura de la protección social desde la perspectiva a largo plazo, con el título de *Pensiones seguras y viables*, y la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las actividades de organismos de previsión para la jubilación. En este segundo documento se ha observado una evolución durante el pasado año en cuanto al papel de las mutualidades de previsión social en España, ya que en los primeros borradores apareció un artículo específico para nuestro país, el número 4, que hacía referencia a que las gestoras de fondos de pensiones eran las únicas entidades con personalidad jurídica para gestionar sistemas privados de previsión social en España. Esto es un poco fruto del error que la terminología al uso acaba introduciendo sobre la realidad. Fíjense SS.SS. que cuando estamos hablando de planes de pensiones en el ámbito anglosajón, la figura jurídica equivalente en nuestro país es la figura de las mutualidades, que son las que tienen personalidad jurídica propia, y no así los planes de pensiones. Afortunadamente,

esto se ha corregido eliminando la referencia a las gestoras y reconociendo el papel del mutualismo de previsión social.

Con respecto a los organismos de previsión para la jubilación en el ámbito empresarial, el proyecto de directiva dispone para las mismas las siguientes características: estar constituidas separadamente del promotor (empresa) y con el objetivo de facilitar pensiones complementarias en el contexto de acuerdos colectivos o individuales entre empresario y trabajador. Las prestaciones que otorgan son pensiones vitalicias o temporales para las contingencias de muerte, incapacidad, cese de la actividad laboral, enfermedad, etcétera. La figura de las personas protectoras, lo que en el ámbito anglosajón se conoce con el término de *sponsoring vadertaken*, que son definidas en la propia directiva como las que realizan aportaciones y financian parte de las pensiones de sus empleados. Todas estas características son iguales a las que tienen las mutualidades en España, que asumen compromiso por pensiones entre trabajadores y empresarios y otorgan el mismo régimen de prestaciones que se establece en la directiva. Por las razones objetivas expuestas, la directiva europea integra a las mutualidades de previsión social en el sistema de protección complementaria del segundo pilar establecido en la misma.

A continuación me gustaría comunicarles cuál es la realidad socioeconómica de las mutualidades de previsión social. Las mutualidades son asociaciones de personas cuyo objeto es complementar las prestaciones de la Seguridad Social pública. Las mutualidades representan una forma moderna y solidaria de organización de la previsión social complementaria de manera colectiva, otorgando prestaciones en supuestos de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez, enfermedad o incluso pérdida temporal del trabajo. El mutualismo centra su actividad dentro del denominado «segundo pilar de protección», siendo el instrumento que canaliza mayor volumen de recursos que afecta a colectivos destinado a los sistemas complementarios privados. Las mutualidades, además de ser instituciones de previsión social, fueron dotadas en el año 1984 de la naturaleza legal de entidades aseguradoras, tan sólo con la finalidad de alcanzar la solvencia y fortaleza financiera necesaria para cumplir su objetivo. No obstante, no han perdido sus características sociales y técnicas especiales, que podemos resumir en las siguientes: Ausencia de ánimo de lucro —todo el beneficio es del mutualista—, sociedades de personas, no de capitales, gestión participativa, solidaridad, es decir, cumplen los principios de no exclusión del colectivo en aquellos riesgos que no pueden cubrir sistemas individuales, y un objeto social consistente en el pago de pensiones complementarias a la Seguridad Social pública, por supuesto, la participación democrática de todos los mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad. Este tipo de características configuran el sistema complementario de previsión social desarrollado en los países de nuestro entorno, especialmente en los anglosajones, simplemente que allí se denominan planes de pensiones, que son los que más y mejor han extendido a la población la previsión social complementaria. Por consiguiente, nuestras mutualidades son lo que en el entorno europeo, repito, se denominan fondos de pensiones.

Es necesario tratar con una característica, especial también del mutualismo, el hecho de que las comunidades autónomas hayan asumido competencias en la materia, lo que diferencia aún más el mutualismo de previsión social del resto del sector asegurador; hecho éste de excepcional relevancia cuando se está tratando de extender el sistema complementario a una gran base social, que obviamente se facilita con la delegación de competencias en las comunidades autónomas, que posibilitan el acercamiento a las necesidades de previsión de los ciudadanos gracias a su proximidad con los mismos.

Las mutualidades de previsión social españolas acumulan en la actualidad unos activos superiores a los 2 billones 700.000 millones de pesetas, con unos ingresos por cuotas cercanos a los 300.000 millones de pesetas anuales y con un volumen de personas asociadas superior a los 2 millones de ciudadanos. Estas cifras dan fe de la presencia e importancia del sector en el tejido social español, siendo fiel reflejo del camino tomado por muchas personas para garantizar la supervisión social complementaria. No obstante, no todas las mutualidades se dedican a realizar esta función. Aparte de canalizar y garantizar pensiones a colectivos o profesionales colegiados —abogados, arquitectos, ingenieros, conductores, empleados de empresas, etc., etcétera—, también tienen otras actividades, como pueden ser las del ramo de la salud.

Como ya se ha dicho anteriormente, uno de los aspectos diferentes del mutualismo es que la regulación de su funcionamiento y organización es competencia de las comunidades autónomas, competencia exclusiva que han asumido en sus estatutos todas las comunidades. Sin embargo, no todas ellas han legislado al respecto. Creo que en este campo hay una gran diversidad. Han legislado hasta el momento, desde hace bastante tiempo, primero la Ley del Parlamento vasco del 27 de octubre de 1983, creando la Ley sobre entidades de previsión voluntaria, y cuyo reflejo y trascendencia veremos más adelante; el Parlamento catalán, el 23 de diciembre de 1991; el Parlamento valenciano muy recientemente, el 17 de mayo del año 2000; y la Comunidad de Madrid, el 20 de junio del año 2000.

Claro exponente del desarrollo del mutualismo en este nivel autonómico es el mutualismo de asistencia sanitaria, que, por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Catalunya se puede contar en la actualidad con más de 371.000 personas protegidas y una recaudación por cuotas superior a los 22.800 millones de pesetas. Esto ha facilitado el desarrollo de coberturas de previ-

sión específicas destinadas a otorgar prestaciones a grupos de personas dependientes, a través de la extensión del seguro de dependencia, cuyos comienzos se enmarcan en dicha comunidad a través del Decreto 47 del año 1999 del Gobierno de la Generalitat, por el cual se regulan las condiciones que deben tener las mutualidades de previsión social en Cataluña para obtener el certificado de dependencia mutual cualificada de sus productos aseguradores de dependencias. Les recuerdo que está también en sus inicios y en debate el tratar el denominado seguro de dependencia para aquellas personas con unos ciertos grados de incapacidad en la edad adulta.

Prueba de este desarrollo autonómico del mutualismo lo constituyen igualmente las mutualidades en el País Vasco, que, a través de la figura de entidades de previsión social voluntaria, han conseguido extender el sistema de previsión social complementaria a un total de 674.000 asociados, que representan el 75 por ciento de la población activa de dicha comunidad. Digno de mención es igualmente el hecho de que el patrimonio gestionado por estas entidades de previsión social voluntaria tan sólo en esa comunidad asciende a 1,3 billones de pesetas, lo que supone el 22,5 por ciento del producto interior bruto de esa comunidad, lográndose la extensión de la cobertura del sistema complementario de pensiones a más de 7.400 empresas.

Por otro lado, en materia financiera es de justicia destacar el importante paso dado por el mutualismo a raíz de la aprobación de la Ley 3/1984, de 2 de agosto, de ordenación del seguro privado, en el sentido de haber permitido e impulsado la transición del sistema de reparto por el que se regían las mutualidades al sistema de capitalización, y resaltar que han sido las únicas instituciones en todo el ámbito mundial que han hecho una transformación de un sistema de reparto a un sistema de capitalización, no sin coste, puesto que esto supuso el cierre y la desaparición de muchas mutualidades, pero que, tras los años transcurridos, al día de hoy tenemos inscritas, quiero recordar, en el año 2000, 476 mutualidades funcionando con el sistema de capitalización. Repito, yo creo que este esfuerzo que se ha realizado por las mutualidades es un hecho relevante y no conocemos ningún otro fenómeno de transición de un sistema de reparto a un sistema de capitalización como el que se ha producido en nuestro país. Prueba de ello ha sido el aumento de la solvencia financiera, vista a través del incremento de recursos gestionados, que en el año 1984 era de 74.000 millones de pesetas, fruto de aquel propio sistema de reparto, y que a finales del año 2000 alcanza los 2,7 billones de pesetas en recursos gestionadas.

Las mutualidades en materias de pensiones desempeñan un papel importante, repito, dentro de este sistema complementario. Las mutualidades, por su carácter democrático, participativo, eminentemente social, al afectar a colectivos, reúnen las características para ser instrumentos idóneos de canalización de los sistemas de previsión complementarios, porque alcanzan a una gran base social. Y podemos observar el desarrollo y extensión que se han producido en la última década de estos sistemas complementarios de pensiones comparando lo que ha ocurrido con las mutualidades y el resto de sistemas.

Tienen ustedes en la documentación (yo no quiero cansarles con los cuadros comparativos) por ejemplo, lo que son planes de pensiones, yo siempre hablaré de lo que son sistemas de empleo y sistemas asociados, diferenciándolos claramente de lo que son planes de pensiones individuales, que, desde nuestra óptica, deben enfocarse desde un punto de vista distinto. Tras doce años en vigor de la Ley de planes y fondos de pensiones, repito, en estos últimos doce años, en esta última década, nos encontramos con que hoy las mutualidades han alcanzado un patrimonio de 2,7 billones de pesetas y los planes de pensiones, aun gozando de unas ventajas superiores a las mutualidades, no han sido capaces de extenderse a la población, a la gran masa social, ni de acumular un patrimonio, que apenas roza los 2,3 billones de pesetas. Repito que en la documentación tienen ustedes todos estos cuadros de evolución, de número de personas a las que afectan, etcétera. Yo no quiero cansarles leyéndoles cifras, porque me parece excesivamente tedioso.

Sin embargo, y a pesar de su escaso desarrollo, me refiero a las mutualidades, porque ciertamente el número no ha crecido significativamente en esta última década, sí contrasta con su creciente importancia y trascendencia, tanto en las empresas como en los agentes sociales y particulares, que han encontrado un crecimiento del ahorro de previsión social a través de estos instrumentos. El desarrollo de la previsión social, y no sólo de las mutualidades, se ha visto impedido por la ausencia de un consenso social al respecto y la falta de ámbitos de negociación y voluntad por parte de los agentes sociales. Creo que eso en esta última fecha es incuestionable. No ha habido suficiente voluntad por todas las partes para poner encima de las mesas de negociación un propósito claro y de futuro de ir dotando a los trabajadores, a los ciudadanos, de estos sistemas complementarios. Al día de hoy, las mutualidades ya he dicho que engloban del orden de 2 millones de personas protegidas por este sistema.

De esto se deducen varias cosas. Es necesario que el tratamiento fiscal que se aplica a los instrumentos de previsión social complementaria venga dado por la actividad que estos realizan y no por la forma jurídica que los mismos tienen. Hoy, entre los tres instrumentos que figuran en las recomendaciones, seguros, planes de pensiones y mutualidades, existe distinto tratamiento fiscal, aun dedicándose a la misma actividad, y ese distinto tratamiento fiscal viene definido por la forma jurídica de cada uno de ellos.

En definitiva, el mutualismo lo que propone es que no solamente se mejore el tratamiento fiscal de los sistemas complementarios, sino que exista una absoluta neutralidad en el tratamiento fiscal entre todas las instituciones de previsión social, para lo cual es necesaria la eliminación de cualquier tipo de discriminación que limite el desarrollo y extensión de las pensiones complementarias. Esta necesidad, además, se ha venido poniendo de manifiesto por distintas instituciones desde hace años, quedando recogida en el dictamen que el Consejo Económico y Social emitió respecto al proyecto de ley de la supervisión de los seguros privados. El propio Consejo Económico y Social decía: El Consejo Económico y Social considera que tanto los fondos de pensiones como los seguros colectivos de vida y las mutualidades de previsión social y demás instrumentos de previsión social complementaria son idóneos para canalizar el ahorro de empresas y trabajadores con destino al complemento de sus pensiones y a su previsión social complementaria de la Seguridad Social, por lo que deben ser conservados en su plural diversidad e igualmente potenciados por los poderes públicos, por contribuir todos ellos a la misma finalidad básica de previsión social complementaria, recomendándose para ello que su tratamiento fiscal sea lo más homogéneo posible y se elimine toda discriminación injustificada entre los mismos o respecto a otros sistemas de ahorro, con el fin de que su elección pueda efectuarse libremente por empresarios y trabajadores sin que el discriminatorio tratamiento fiscal se convierta en determinante entre unos y otros. El propio Consejo Económico y Social concluye que: En el tratamiento fiscal de la previsión social complementaria existe en la actualidad una falta de neutralidad, pues unos sistemas de previsión social están fiscalmente mejor tratados que otros, al tiempo que el tratamiento fiscal de todos ellos es desfavorable en relación a otros sistemas de ahorro.

Esta desigualdad y falta de neutralidad que manifiesta el Consejo Económico y Social en el año 1994, aunque es de justicia decir que se ha avanzado en esta materia, especialmente con la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas del año 1998 y el Real Decreto 1588, de 1999, sigue produciendo una discriminación. El ejemplo es claro: aunque exista igualdad de tratamiento fiscal en las aportaciones a mutualidades y a planes de pensiones, las mutualidades han de tributar en el impuesto sobre sociedades por el 25 por ciento, mientras que los planes de pensiones tributan a tipo cero para la misma actividad. Desde una institución, como es una mutualidad, sin ánimo de lucro, donde todo el beneficio o todo el rendimiento va directamente a la mejora de las prestaciones, no tiene sentido esa discriminación.

Pero hay otra discriminación inducida, y es la limitación de las prestaciones que otorgan las mutualidades, y que además se contradice con la propia normativa, que entró en vigor el pasado 1 de enero del año 2000, que es el la de la capitalización individual para la nueva producción. Si hay limitación en la prestación, en definitiva lo que estamos estableciendo es una limitación en la aportación. Por tanto, hay un menor límite de deducción. Y repito: sigue habiendo un gravamen de tributación al 25 por ciento en el impuesto sobre sociedades. Situación, además, que se ha agravado en ese proceso de capitalización de las propias instituciones, al tener que dotar parte de esos beneficios, parte de esos recursos, a la mejora de sus propias posiciones de solvencia, al ir en los últimos tiempos a una mejora, a una reducción de los tipos de interés técnicos. Si todo eso está sometido a una tributación, en definitiva estamos discriminando un instrumento respecto a otro.

La proposición no de ley sobre sistemas complementarios de previsión social constituyó un paso muy importante para el logro de esta armonización legislativa y para la realización de algunos ajustes posteriores, no obstante, han quedado asuntos pendientes de regulación concreta que tienen una importancia capital en la fijación del marco establecido por la mencionada proposición no de ley. Repito que las materias pendientes serían: el establecimiento de un marco tributario en que los instrumentos de previsión social complementaria obtengan mejor rendimiento financiero fiscal que cualquier otra figura de ahorro, teniendo en cuenta el objetivo social de este tipo de ahorro; que las administraciones públicas puedan hacer aportaciones a cualesquiera de los sistemas de previsión social y no haya una discriminación como se produce al día de hoy, que las administraciones (véase acuerdos entre trabajadores de ayuntamientos, colectivos dependientes de administraciones locales) no puedan hacer aportaciones, por ejemplo, a una mutualidad y sí puedan hacerlo a un plan de pensiones, porque si lo hacen a una mutualidad las prestaciones tendrían el concepto de prestaciones públicas; es decir, dependiendo del instrumento, tienen una consideración u otra; también creemos que está pendiente el desarrollo de un tratamiento fiscal favorable que alcance al total de la prestación en forma de renta que perciban los beneficiarios y, como consecuencia, en ningún caso hacer más favorable el tratamiento de las prestaciones en forma de capital que las de renta, como puede darse en casos, según la legislación actual; por supuesto, garantizar la movilización de derechos y, algo que nos parece importante: fundir en un único texto la normativa legislativa y específica sobre la previsión social complementaria. Al día de hoy, son demasiadas las normas que afectan a la ordenación de este sistema.

Yo, finalmente y como conclusión, no quiero extenderme mucho, de todos los aspectos me gustaría destacar en primer lugar como el más importante y fundamental el de la unificación normativa de los instrumentos de previsión social complementaria. La regulación conjunta de los instrumentos de previsión

social contribuiría a una adecuación normativa, evitando la dispersión actual y dotando de estabilidad, coherencia y armonía a unas normas y leyes extremadamente cambiantes en la actualidad: no hay prácticamente ningún año donde no haya algún decreto ley o alguna inclusión en la Ley de acompañamiento de los Presupuestos específica que no afecte a la regulación.

Para ello, ¿qué es necesario tener en cuenta? Yo creo que la opinión del sector, de todos los estamentos sociales que participan en la previsión social complementaria, y algo que al día de hoy creo que se da con creces, y es la sensibilidad por parte de SS.SS. para desarrollar ese Pacto de Toledo y, dentro del Pacto de Toledo, lo que es el sistema complementario de prestaciones.

Quiero hacer hincapié en el sistema de limitaciones que tienen las mutualidades en cuanto al otorgamiento de prestaciones, su incompatibilidad –repito– con el sistema de capitalización individual, exigir de nuevo la neutralidad fiscal y, algo fundamental desde los poderes públicos y desde todos los ámbitos, desde las empresas, desde los sindicatos, desde todos los interlocutores sociales, que seamos capaces de poner encima de las mesas de concertación, encima de las mesas de negociación, la importancia y trascendencia que va a tener de cara al futuro el que seamos capaces de armonizar un sistema complementario al de la Seguridad Social.

Creemos que las pensiones complementarias no sólo deben ser suficientes y seguras, sino que también deben llegar a todos; si no, no son sociales, porque no alcanzan suficientemente a toda la sociedad. De no alcanzarse este objetivo de generalización, existiría un injusto reparto de los gastos fiscales en que se incurre con su promoción y no serían una respuesta suficiente y general ante el reto demográfico.

Así, hay que apostar sin titubeos por los sistemas colectivos en sus tres versiones: empresas, sectoriales, asociativos. Es preciso promover sistemas que cubran a sectores completos de la economía, con una especial atención a la pequeña y mediana empresa y también a agrupaciones de colectivos, que les permitan colocar sus intereses por delante de los proveedores de pensiones. Este sistema permitirá que los beneficiarios de las prestaciones y de las deducciones fiscales que las acompañan sean realmente los ciudadanos y no los proveedores de pensiones. Por ello, hay que reforzar las garantías y poder negociador de los partícipes mediante la normativa, incluyendo la posibilidad de establecer un cierto grado de obligatoriedad derivado de la negociación y de la representación democrática y profesional.

A largo plazo también se debe desarrollar la educación social. Sinceramente creemos que la sensibilidad sobre estos temas no empieza a tenerse hasta que no se tiene cierta edad; por lo tanto, creemos que sería fundamental trasladar a la opinión pública, utilizar la caja de resonancia de los medios e incluso la propia educación para transmitir esta inquietud también a las generaciones más jóvenes.

No menos importante que este sistema complementario, y que también quiero trasladarles desde el ámbito de las mutualidades, es el desarrollo de sistemas que permitan la formulación de una cobertura complementaria a la Seguridad Social en todas sus vertientes, es decir, atendiendo a la necesidad de cobertura de la asistencia sanitaria y de la dependencia, actividades que habrá que reforzar con políticas que atenúen la elevación del coste de estos servicios derivados del efecto del envejecimiento de la población.

Yo creo que es obvio decir la gran sensibilidad, el gasto social tan importante que hoy tiene la Seguridad Social en esa otra vertiente, debido al gran crecimiento de la población mayor de sesenta y cinco años, y que también desde el mundo del mutualismo de una forma, yo creo que rápida y eficiente, estamos trabajando para desarrollar la extensión también complementaria en lo que puede llamarse y está sobre la mesa al día de hoy, ese seguro de dependencia para personas dependientes.

Yo creo que con el desarrollo de estas propuestas de unificación de normativas, de armonización fiscal, de trato no discriminatorio entre los instrumentos, podemos llegar a configurar una situación en nuestro país que, a través de la soberanía popular que este Parlamento ostenta y su capacidad de plasmar normas y leyes, nos pueda permitir relanzar los trabajos de cara al futuro y colocarnos en una situación que nos permita mirar ese futuro con optimismo. Pero, repito, para eso yo creo que hacen falta unas claras reglas de juego y una potenciación y una concienciación sobre ese segundo pilar, sobre ese sistema complementario a la Seguridad Social.

Desde el mundo de las mutualidades, yo les agradezco nuevamente la invitación que nos han cursado y desde luego, personalmente y, en nombre de la Confederación, me pongo a su más entera disposición para lo que ustedes estimen oportuno. Nuestro conocimiento, nuestros informes y nuestro trabajo están, repito, a su disposición para lo que crean conveniente.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Muñoz Pérez, por su extensa, ilustrativa y casi a veces prolija exposición, de forma y manera que yo creo que ningún diputado va a querer hacer uso de la palabra para llevar a efecto una exposición más abundante. **(La señora López i Chamosa pide la palabra.)**

Señora López i Chamosa, ¿a qué efecto? Me imagino que de intervenir, ¿no? Intervenga.

La señora **LÓPEZ I CHAMOSA**: En primer lugar, en nombre de mi grupo parlamentario quiero agradecer al señor Muñoz Pérez toda la extensa información que

nos ha dado, su comparecencia aquí y el ofrecimiento que finalmente también nos ha hecho.

La verdad es que ha hecho algunas afirmaciones que a mí especialmente me han sonado bien, es decir, las he visto con simpatía, porque realmente van más o menos en la línea que nosotros defendemos, sobre todo cuando ha hablado del mantenimiento del sistema público y del sistema privado.

Yo creo que en nuestro país hemos optado por un sistema mixto, por lo tanto un sistema complementario es fundamental y, tal como nos lo ofrece, como un sistema complementario en todas sus extensiones, no deja de tener ciertas simpatías, personalmente de mi grupo, porque realmente cara a un segmento de la población, como son los trabajadores, los más directos afectados en este caso, los de menos poder adquisitivo, lógicamente el tener un sistema que además les cubra en todas y cada una de las fórmulas, me parece perfecto.

Pero al anterior compareciente mi compañera también le preguntaba sobre las garantías, que son una preocupación, porque imaginemos que yo tengo que pensar, como trabajador, en destinar una parte de mi salario (porque al fin y al cabo, aunque sea vía negociación colectiva, es el salario diferido, pero es salario que yo dejo de percibir) a un sistema de estos... Claro, yo estoy prácticamente haciendo un esfuerzo muy importante y ¿qué garantías tengo yo de que al final voy a tener ese dinero y además en las condiciones establecidas? Porque hablamos de las quiebras del fondo de pensiones en América... Hemos visto en Estados Unidos cómo han quebrado una serie de fondos, que además estaban asesorados por premiso Nobel de Economía y, sin embargo, han tenido dificultades.

Entonces, yo diría, ¿Qué garantías podrían ustedes, como mutualismo de previsión social, darle a un trabajador? O, en una negociación colectiva, ¿Les dirían a los agentes sociales: apuesten por el mutualismo de previsión social y no por los fondos privados? ¿Qué garantías podría dar?

Ya he visto que nos ha dicho una serie de reformas que sería necesario hacer, que yo he recogido y además mi grupo estudiará detenidamente y a lo mejor en algún caso incluso nos pondremos en contacto con ustedes para pedir alguna otra información.

Dos o tres preguntas muy concretas para no extenderme mucho. Usted hablaba de la legislación diferente de las comunidades autónomas, ¿Hay alguna que haya fomentado especialmente el mutualismo más que otras? Porque de la comunidad que yo vengo, yo personalmente le tengo simpatía (porque además he pertenecido a una de las más tradicionales en Cataluña) al Montepío del textil. Pero me gustaría saber si las distintas leyes que han desarrollado los Parlamentos autonómicos han fomentado en mayor o menor medida el que haya crecido la demanda y la afiliación a las mutualidades de previsión social.

Y luego me gustaría que me aclarase, porque aquí, cuando nos da unos cuadros, hablamos de planes de pensiones, hablamos del sistema individual, sistema de empleo y sistema asociado. Cuando hablamos del sistema asociado, ¿a qué se refiere exactamente? Es decir, ¿cuál es el concepto de sistema asociado? Nosotros recogemos todas sus aportaciones en cuanto a lo que nos plantea de la fiscalidad, y en el futuro lo tendremos en cuenta.

Y de nuevo quiero agradecerle su comparecencia y toda la información que nos ha prestado.

El señor **PRESIDENTE**: A continuación, por parte del Grupo Popular, tiene la palabra la señora Faraldo.

La señora **FARALDO BOTANA**: En primer lugar, y muy brevemente, para cumplir con los consejos de la Presidencia, quiero agradecer la comparecencia a don Pedro Muñoz Pérez, que ha sido muy satisfactoria para mi grupo, el Grupo Parlamentario Popular, en nombre del que intervengo.

No cabe duda que el sistema de Seguridad Social ha pasado momentos de precariedad y que la política presupuestaria del último cuatrienio ha ido orientada a garantizar y mejorar la protección social. Como consecuencia de ello, hemos asistido a dos procesos simultáneos; por un lado, el saneamiento de la Seguridad Social hasta llegar al superávit en el que hoy nos encontramos y, por otro lado, a la reducción del déficit público hasta alcanzar el equilibrio. Equilibrio presupuestario importante y también equilibrio fiscal importante, como bien ha manifestado el señor Muñoz.

Detrás de estos logros se encuentra, en primer lugar, el modelo de crecimiento estable e intensivo de creación de empleo. Junto a ello, se han reforzado los principios de equidad y contributividad, así como se ha extendido el principio de solidaridad con aquellos colectivos menos favorecidos. Todo ello se hizo dentro del marco del Pacto de Toledo, porque se ha demostrado que es el foro adecuado de consenso para impulsar las reformas que nuestro sistema de protección social necesita, reformas que también se dicen en esa recomendación decimocuarta, destinada a los sistemas complementarios, y que es el tema que hoy nos ha ocupado.

Como bien han dicho comparecientes anteriores en esta Comisión, tenemos tiempo para ahondar en ese consenso e impulsar las reformas necesarias; pero es tiempo de ponerse a ello también. Debemos garantizar y mejorar la protección social dentro de los criterios de estabilidad, sostenibilidad e igualdad de prestaciones para toda España.

Hablaba usted de la confianza de las mutualidades en estos sistemas complementarios. A mí me gustaría ahondar en esa confianza, porque la ligaba usted especialmente a la educación y, como bien se ha dicho aquí

también, contamos ya con las generaciones jóvenes más preparadas de nuestra historia. Por ello me gustaría saber si esa mayor preparación o esa educación les lleva también a una mayor confianza en este sistema complementario, puesto que, como bien ha dicho usted, la confianza en el sistema público de protección social parece que hoy está garantizada, no así en ese sistema complementario, Nos comentaba usted que no se recurre a ese sistema complementario hasta que se llega a los 40 ó 45 años, hay que conseguimos bajar esa edad o que esas generaciones jóvenes más preparadas tengan mayor confianza.

Comentaba usted también que había pendiente un colectivo, que era el de los autónomos. Como gallega, me gustaría también conocer sus opiniones en cuanto al papel que puede jugar la mutualidad en esa cuestión. Sabe que hay una propuesta gallega del ama de casa de acudir a este sistema de mutualidades. Me gustaría que nos contara cuál es su opinión al respecto.

Por supuesto, al igual que ha hecho la portavoz del Grupo Socialista, tomaremos buena nota de sus propuestas. Como usted ha dicho, creemos que ha llegado la hora de la no discriminación entre los diferentes instrumentos existentes para canalizar la gestión del ahorro privado. Aludía al reforzamiento de la iniciativa privada. Si bien, en nuestro país no parece previsible una próxima admisión de mecanismos de aseguramiento privado obligatorio que colaboren con el Estado en la gestión de determinadas prestaciones, ya que la reforma de los años sesenta suprimió la participación de aseguradoras privadas en el régimen de accidentes de trabajo y de enfermedad, no cabe descartar de modo absoluto que las exigencias económicas y administrativas puedan desembocar en un futuro más dilatado en esta posibilidad.

A ello nos dedicaremos y, una vez más, le agradecemos su comparecencia y toda la documentación que nos ha aportado.

El señor **PRESIDENTE**: Para concluir, el señor Muñoz Pérez tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL,** (Muñoz Pérez): Trate de ser lo más breve posible, porque está siendo una sesión muy larga. En primer lugar, contestaré a la diputada Isabel López. Me ha preguntado por las garantías de las cuotas que paga un ciudadano a largo plazo, y que, lógicamente, debe esperar que cuando llegue ese momento existan. Yo creo que la persona que ha intervenido anteriormente, don Mariano Rabadán, presidente de Inverco, ha explicado un sistema de garantías que, en definitiva, es el control de que las entidades sean solventes. Pero aun así, aunque haya auditorías todos los años y auque haya organismos de supervisión, ocurren cosas. Les recuerdo que de vez en cuando, y año tras año, a la CLEA va alguna que otra, luego parece que hay una contradicción en el propio término y que las compañías de seguros son poco seguras.

Desde el punto de vista de la capitalización, si tenemos en cuenta la capitalización individual y la constitución de las provisiones técnicas, indudablemente es la primera garantía de que se estén haciendo bien las cosas. Es lógico que los poderes públicos determinen o puedan promover un mayor sistema de garantía respecto a estas prestaciones, porque, en definitiva, son derechos de muchos ciudadanos que en un momento determinado pueden estar en manos privadas. Yo sólo conozco dos sistemas de garantía en todo el mundo. Uno, el sistema alemán, que establece por ley, mediante la dotación en los balances de las propias empresas, esa garantía de prestaciones futuras; en definitiva, es la propia empresa quien garantiza, aunque está establecido por ley. Y otro, el sistema americano, de garantía de precisamente los planes de pensiones. El sistema americano tiene una ley federal de garantía, constituyendo algo parecido a lo que es un fondo de garantía de depósitos. ¿Y por qué no crear un fondo de garantía en la legislación española como garantía ante cualquier mal funcionamiento, cualquier defecto del propio sistema, en definitiva, un fondo de garantía que debía constituirse con primas? En Estados Unidos, creo recordar, la cifra es del orden del 2 o el 3 por mil de las primas para constituir ese fondo de garantía y también dependen de la propia solvencia de la entidad. Es decir, una entidad que tiene constituidos los capitales, constituidas las garantías de sus prestaciones, de sus obligaciones, al cien por 100 o al 110 por cien; o al 120 por cien, cotizará menos a ese fondo de garantía que una institución que a lo mejor sólo tiene constituido el 90 o el 95 por ciento de esas garantías. Eso es lo que existe hoy y desde luego, veríamos con muy buenos ojos que se dotase a la previsión social complementaria de un sistema de garantía impulsado y supervisado por el propio Estado. En ese sentido, yo creo que nuestra postura es clara.

Me ha preguntado por las distintas normas que hay en las comunidades autónomas. Efectivamente, se ha legislado de forma diferente, fundamentalmente una respecto a todas las demás, porque es la comunidad autónoma que tiene competencias en materia fiscal. Como tiene competencias en materia fiscal, la trubutación de las mutualidades, por ejemplo, que están establecidas en el País Vasco, es cero; las que tenemos actividad en todo el territorio, en todas las comunidades autónomas, tributamos al 25 por ciento. Ejemplo claro y concreto de la falta de neutralidad que está habiendo en el sistema. Yo creo que para ver los resultados, las cifras que les he dado a ustedes son más que suficientes. Fíjense en lo que ha pasado en el desarrollo de ese sistema complementario allí y fíjense en lo que ha pasado en el resto de España.

Aclaración sobre el sistema asociado o sistema de empleo. El sistema asociado es el que se establece como posible para un plan de pensiones siempre que exista un vínculo asociativo entre los partícipes, que puede ser, y lo es de hecho, un vínculo que se aprovecha, por ejemplo, entre trabajadores autónomos. Es el caso del colegio de procuradores ante los tribunales: pueden dotar un vínculo asociativo y sobre esa base asociativa constituir ese plan asociado, en tanto en cuanto que el de empleo tiene que ser obligatoriamente promovido por una empresa. Por ejemplo, en la mutualidad a la que yo pertenezco, al margen de ser una mutualidad, como las aportaciones vienen definidas por convenios colectivos, a fin de poder hacer aportaciones superiores a las definidas o condicionadas por la limitación en las prestaciones que establece la ley, la propia mutualidad es gestora de planes y fondos de pensiones y tiene un plan de pensiones asociado, donde la característica asociativa es ser mutualista, y todos esos asociados pueden participar en ese plan de pensiones. Por cierto, el plan de pensiones que gestiona la mutualidad, en vez de perder el 1 por ciento, ha ganado el 10,74 en el año 2000.

Finalmente, voy a hablar también de esa garantía, porque yo creo que hay que hablar sin tapujos de ciertas cosas. Yo decía en un párrafo que el esfuerzo fiscal que realiza un país tiene que traducirse en beneficio de los ciudadanos y todo ese esfuerzo fiscal debe ir a parar a los ciudadanos. Es decir, el partícipe que ha aportado el año pasado 150.000 pesetas a un plan de pensiones, que ha supuesto una disminución en el ingreso para la Hacienda pública por esta deducción, debe ser quien se beneficie. Yo creo sinceramente que en los sistemas individuales eso se está desvirtuando, porque lo que sí les puedo garantizar —y analicen ustedes las cuentas de las instituciones financieras por comisiones percibidas— es que, aunque el ciclo haya sido muy malo, las comisiones percibidas no han sido muy malas; sin embargo, los rendimientos para el partícipe sí han sido muy malos. Yo creo que cabe preguntarnos si eso es previsión social. Y cabe preguntarse también si es previsión social ciertos sistemas que pueden llevar a que, aunque haya conseguido acumular durante 25 ó 30 años equis millones de pesetas, si el año que a mí me toca jubilarme, en concreto ese mes, el Ibex ha bajado un 14 por ciento, todo mi patrimonio justo ese día haya bajado un 14 por ciento. Yo sinceramente creo que eso no es previsión social. Y eso pasa hoy. Creo que hay que tenerlo en cuenta a la hora de dotarse de un sistema de garantías.

En una mutualidad no pasa eso. Hay establecido un tipo de interés técnico y el año que se produce la contingencia, si es a mitad de año, se aplica ese interés técnico a ese valor constituido, a ese patrimonio constituido. No está a merced de la volatilidad de los mercados. Y a mí no me gusta que se justifique el ahorro de los ciudadanos con las modas de los índices y mucha fraseología que hay al respecto. Yo lo siento pero hay mucha moda en los mercados. Ustedes saben que todo el mundo invierte en Bolsa y todo el mundo conoce el Nasdaq y el Dow Jones. Hay cosas que, a base de decirlas parece que son verdad. Me estoy refiriendo a lo que el amigo Mariano Rabadán ha dicho esta mañana: a largo plazo la renta variable siempre bate a la fija. Eso no es cierto. Yo le preguntaría a un japonés que invirtió mucho en Bolsa cuando el índice Nikkei llegó a índices de 60.000 y muchos años después bajó a 13.000, cuánto ha ganado en la Bolsa, y no precisamente en una economía tercermundista, sino en una economía muy desarrollada.

Yo creo que en las pensiones hay que ser más serio. Y como hay que ser más serio, a mí se me ocurre una garantía muy vieja, que me enseñó mi abuelo, y es que el ojo del amo engorda al caballo. Yo les puedo decir que desde la mutualidad a la que pertenezco sí se tiene mucho cuidado y se tienen muy pocas alegrías a la hora de garantizar las prestaciones. Luego, naturalmente, eso se refleja al final. Una ventaja que tiene el ahorro a largo plazo sobre el tener que calcular el valor liquidativo día a día, es que se puede invertir con mejor criterio y yo creo que con más garantías que desde una institución en que hay que estar dando todos los días la cuenta de resultados.

Finalmente, trataré de contestar a la señora Faraldo. Primero, como gallega, me ha preguntado sobre el carácter asociativo. Allí yo creo que hay sectores muy específicos, con necesidades, como el pesquero y también otros muchos sectores. Hay experiencias muy interesantes en el mundo del mutualismo, pero hay poca tradición, por eso falta impulso en ciertas comunidades. Yo creo que una mutualidad es una forma ideal para constituir estos organismos de previsión social para cualquier sistema, tanto de trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena. Si es por cuenta propia, habrá que buscar ese vínculo asociativo (cofradías de pescadores o de cualquier otro tipo). Y lo que sí es cierto es que hoy las comunidades autónomas están facilitando la tramitación y la constitución de las mutualidades. Hace dos semanas he estado en la presentación en la Comunidad de Madrid de la Ley de mutualidades, y la propia Consejería de Trabajo ha establecido incluso ayudas económicas para los gastos de constitución de mutualidades. Yo creo que es una fórmula idónea, porque además puede atender necesidades; específicas de colectivos. No todos los colectivos tienen las mismas necesidades, hay colectivos en nuestro país que se jubilan a distintas edades y, por lo tanto, tienen necesidades distintas. Un índice de siniestralidad laboral mucho más elevado, tienen un más elevado componente de riesgo, etcétera. Yo creo que es un buen sistema.

Hay algo que es fundamental, ligado con la primera pregunta que hacía usted, y es que, al final, lo he dicho en mi intervención, la educación y la confianza hay que traducirla en actividad, y la actividad, lógica-

mente, hay que llevarla a las mesas de negociación. A mí me parece determinante que se lleve a las mesas de los convenios colectivos. ¿Cómo se puede inducir? Pues desde la propia Administración, favoreciéndolo de alguna forma. Yo no estoy pidiendo nada en concreto, sino que se favorezca de alguna forma, que sea bueno y conveniente en las mesas de negociación tener en cuenta el destino de recursos actuales para necesidades futuras, es decir, salario diferido. Tampoco soy un experto en técnica fiscal para hablar de estos temas, pero habría que llevarlo a esas mesas de negociación, porque, en definitiva, donde se ha demostrado que es eficaz es precisamente donde en las mesas de negociación los interlocutores sociales han optado por la constitución. Me da igual que constituyan un plan de pensiones, una mutualidad o que hagan una póliza de seguros. Cuidado, no estoy discriminando a ningún sistema; pero sí que tengan facilidad para realizarlo y algún incentivo, si es que queremos, que yo creo que es el objeto final, que nuestra previsión social complementaria abarque a la mayoría de la población.

No olvidemos una cosa. Antes decía que la tasa de sustitución de salario es mucho más elevada para la persona que tiene un salario de cien mil pesetas que para el que tiene un salario de veinte millones. ¿De ahí podemos deducir que necesita más ayuda complementaria para su jubilación el asalariado de veinte millones que el que gana cien mil pesetas? Yo sinceramente creo que no, y desde luego el esfuerzo fiscal desde la Administración, desde los poderes públicos, no puede ir nunca en esa línea.

Muchas gracias por escucharme. Les agradezco muchísimo sus preguntas, su paciencia y reitero mi disposición para lo que consideren oportuno.

El señor **PRESIDENTE**: Muchísimas gracias, don Pedro Muñoz Pérez, secretario de la Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social, por su intervención ante esta Comisión.

Sin más, se levanta la sesión.

**Era la una y veinticinco minutos de la tarde.**

Nota.–El presente «Diario de Sesiones», de la Comisión sobre el Pacto de Toledo, del miércoles, 14 de febrero de 2001, no guarda la relación cronológica habitual, con el fin de no retrasar la publicación de los «Diarios de Sesiones» ya elaborados.

Edita: **Congreso de los Diputados**
Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. *http://www.congreso.es*

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid
Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**