

BORRADOR DE LA INTERVENCIÓN DE D^a PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS, PRESIDENTA DE UNESPA, EN LA JORNADA TITULADA ‘LA AGENDA DE LAS PENSIONES PARA 2017’ ORGANIZADA POR EY EN LA PROPIA SEDE DE LA CONSULTORA EN MADRID EL 17 DE NOVIEMBRE DE 2017. SE RUEGA COTEJAR CON EL DISCURSO FINALMENTE PRONUNCIADO.



MUY BUENOS DÍAS A TODOS, ESPECIALMENTE A LOS ORGANIZADORES DE ESTA JORNADA POR HABERSE ACORDADO DE MÍ PARA PARTICIPAR EN ESTE PANEL SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL. COMPARTO 45 MINUTOS CON UN PRIMER ESPADA DE LA MATERIA Y MI ASPIRACIÓN ES ANIMARLES A CIERTO DEBATE. ÁMBAS COSAS ME ACONSEJAN, CREO, SER SINCRÉTICA E IR AL GRANO PARA NO CONSUMIR DEMASIADO TIEMPO CON MIS PALABRAS, PARA ASÍ DEJAR QUE LAS EVENTUALES PREGUNTAS QUE SEGURO SURGIRÁN ENRIQUEZCAN LA MATERIA.

EL TÍTULO DE ESTE PANEL ESTÁ PUESTO MUY A MI GUSTO, PORQUE ABORDA EL TEMA DE LA PREVISIÓN EMPRESARIAL DESDE UN PUNTO DE VISTA OPTIMISTA, HABLANDO

DE LAS SOLUCIONES POSIBLES. SIN EMBARGO, EN REALIDAD PARA DESARROLLAR MIS IDEAS SOBRE ESTE ASUNTO ME TENGO QUE TRAICIONAR UN POCO A MÍ MISMA, PORQUE TENGO QUE FIJARME, MÁS BIEN, EN LOS PROBLEMAS. EN LAS COSAS QUE DIFICULTAN O PUEDEN DIFICULTAR UN CORRECTO DESARROLLO DE LA PREVISIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA. CON EL TIEMPO QUE TENGO, VOY A REFERIRME A LAS QUE CREO SON FUNDAMENTALES.



Una negociación colectiva «sintonizada»



LA PRIMERA COSA DE LA QUE QUIERO HABLARLES ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Y ES UN PUNTO EN EL QUE QUIERO SER CATEGÓRICA: QUE INCLUYA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MI INTERVENCIÓN NO QUIERE DECIR, REPITO, NO QUIERE DECIR QUE PIENSE QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES, *PER SE*, UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO DE LA PREVISIÓN EMPRESARIAL. PERO SÍ PUEDE SERLO.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES, ESENCIALMENTE, EL MOTOR DE LA PREVISIÓN EMPRESARIAL. MIREN USTEDES SI NO EL CASO DE PAÍSES COMO HOLANDA, SUECIA O DINAMARCA, EN LOS CUALES EL ACUERDO SOCIAL ES LA FORJA DE DONDE SALEN LAS

PENSIONES COMPLEMENTARIAS, SUSTITUTIVAS INCLUSO, DEL PILAR DE REPARTO. ASÍ PUES, EN MODO ALGUNO SERÍA JUSTO DECIR QUE LOS PAÍSES QUE TIENEN UNA FUERTE TRADICIÓN A LA HORA DE ARTICULAR SU MERCADO LABORAL MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON PAÍSES ALEJADOS DE LA SOLUCIÓN QUE BUSCAMOS; MÁS BIEN, COMO DIGO, TODO LO CONTRARIO.

PERO LO QUE SÍ ES UN HECHO, AL MENOS PARA MÍ, ES QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA *PUEDA* OPERAR COMO UN FRENO OBJETIVO AL DESARROLLO DE LA PREVISIÓN EMPRESARIAL. EN PRIMER LUGAR, PORQUE RECHACE DE PLANO CUALQUIER ELEMENTO DE OBLIGATORIEDAD. TODOS LOS PAÍSES EN LOS QUE EL ACUERDO SOCIAL GOBIERNA LA PREVISIÓN COLECTIVA SON PAÍSES EN LOS QUE, POR LA VÍA DE LOS HECHOS O POR LA DE LA LEY, LA PREVISIÓN TIENE ELEMENTOS DE OBLIGATORIEDAD. EL FALLO, PUES, NO ESTÁ EN SÍ EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SINO EN CÓMO ÉSTA, EN OCASIONES, CONCIBE EL RETO, ESTO ES: COMO UN RETO VOLUNTARIO.

LO PRIMERO QUE NECESITA LA PREVISIÓN EMPRESARIAL ES QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE ALÍE CON ELLA. SE CONVIERTA EN SU PRINCIPAL IMPULSORA. ASUMA UNA IDEA QUE ES CRUCIAL PARA TODO ESTO, A LA QUE VOLVERÉ AL FINAL DE MIS PALABRAS: LA IDEA DE QUE UN SISTEMA DE PREVISIÓN BIEN MONTADO ES AQUEL QUE ABANDONA SU ZONA DE CONFORT Y SE EXPANDE ENTRE TRABAJADORES QUE POR SÍ MISMOS NUNCA HABRÍAN AHORRADO. UN BUEN SISTEMA DE PREVISIÓN NO MIRA A LOS QUE YA PIENSAN EN AHORRAR; MIRA A QUIENES CREEN QUE NO SON CAPACES DE HACERLO, QUE NO GANAN LO SUFICIENTE, QUE AQUELLO NO ES PARA ELLOS.

LA LABOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE SER ESTABLECER SUELOS DE PREVISIÓN QUE GARANTICEN UNA PROSPERIDAD MÍNIMA PARA TODOS LOS TRABAJADORES. ESTO SUPONE QUE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES DEBEN ASUMIR UN CONCEPTO DE SALARIO MÁS AMPLIO. LAS PERSONAS QUE SE SIENTAN A NEGOCIAR DEBEN SER CONSCIENTES DE UN HECHO: YA NO ESTÁN DIALOGANDO SÓLO SOBRE EL SALARIO PRESENTE; TAMBIÉN LO ESTÁN HACIENDO SOBRE LAS RENTAS FUTURAS. A NADIE SE LE OCURRIRÍA ACEPTAR UNA NEGOCIACIÓN SALARIAL SOBRE UN CONJUNTO DE TRABAJADORES PARTIENDO DE LA BASE DE QUE ALGUNOS DE ELLOS NO VAN A COBRAR NADA. PERO, ENTONCES, ¿POR QUÉ SE ACEPTA NEGOCIAR SOBRE LA BASE DE QUE UNOS TRABAJADORES TENDRÁN SALARIO DIFERIDO, ESTO ES, PENSIÓN, Y OTROS NO?

EL SALARIO CRECE POR EFECTO DE LA INFLACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE ASUMIR QUE, DE ESE CAUDAL, UNA PARTE DEBE IRSE A SALARIO PRESENTE Y OTRA A SALARIO DIFERIDO; LO CUAL, EN LA PRÁCTICA, EQUIVALE A ASUMIR EL PRINCIPIO DE QUE LAS PENSIONES FUTURAS SE DEBEN ALIMENTAR DE INCREMENTO PRESENTE DE LA PRODUCTIVIDAD. DEBE DE HABER UN ENCAUZAMIENTO POR DEFECTO HACIA EL SALARIO DIFERIDO, AUNQUE LUEGO, COMO OCURRE EN LOS SISTEMAS DE ADSCRIPCIÓN POR DEFECTO, EL TRABAJADOR RETENGA LA DECISIÓN DE NO HACERLO. PERO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES, A MI MODO DE VER, RESPONSABLE DE FIJAR ESE CAMINO COMO EL CAMINO POR DEFECTO, ASUMIENDO, AL MISMO TIEMPO,

UNA RESPONSABILIDAD PEDAGÓGICA FRENTE A LOS TRABAJADORES, Y MUY ESPECIALMENTE LOS MENOS CUALIFICADOS.



EL SEGUNDO PROBLEMA ES LA TRANSPARENCIA. Y DE NUEVO NOS ENCONTRAMOS ANTE UN ELEMENTO QUE NO TIENE POR QUÉ SER UN PROBLEMA; DE HECHO, SI HAY ALGO QUE PUEDE MEJORAR Y MULTIPLICAR LA EFICIENCIA DEL AHORRO COLECTIVO, ESE ALGO ES LA TRANSPARENCIA. SIN EMBARGO, ESTÁ LEJOS DE SER ASÍ.

A MENUDO, EL PROBLEMA DE LA SUFICIENCIA DE LAS PENSIONES SE ASEMEJA A ESE FAMOSO CHISTE QUE HABLA DEL HOMBRE QUE SE CAYÓ DESDE LA AZOTEA DEL EMPIRE STATE Y QUE, PREGUNTADO CUANDO IBA CAYENDO A LA ALTURA DE LA MITAD DEL EDIFICIO, CONTESTÓ: «TAMPOCO ES TAN GRAVE; HASTA EL MOMENTO NO HA PASADO NADA».

EL AJUSTE DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES NO GENERA CONSECUENCIAS EN EL CORTO PLAZO O, SI SE PREFIERE, LAS CONSECUENCIAS QUE GENERA EN EL CORTO

PLAZO SON MUCHO MÁS TIBIAS QUE LAS QUE SE PRODUCEN A LARGO. ESTO QUIERE DECIR QUE, SI SE QUIERE, ES BASTANTE FÁCIL OCULTARLE A ALGUIEN EN EL AÑO 1 QUE LAS COSAS EN EL AÑO 10, 20 O 30, NO VAN A SER COMO LAS IMAGINA O COMO SON EN ESE MISMO AÑO 1. LO QUE ROMPE ESTE EFECTO ES LA TRANSPARENCIA.

UNO DE LOS MAYORES OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE UN AUTÉNTICO PILAR DE PREVISIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA ES LA OPACIDAD. NUESTRO SISTEMA DE BIENESTAR EN EXTREMADAMENTE OPACO. NO SÓLO LE OCULTA AL CIUDADANO LA INFORMACIÓN SOBRE SU EXPECTATIVA DE PENSIÓN. TAMBIÉN LE OCULTA EL DATO DEL VALOR ACTUAL DE TODAS LAS COTIZACIONES QUE HA HECHO, CON INDICACIÓN EXPRESA DE CUÁNTO DE ESE DINERO SIRVE PARA CALCULAR SU PENSIÓN, Y CUÁNTO NO. EN ESPAÑA TAMBIÉN LE OCULTAMOS AL CIUDADANO LA INFORMACIÓN SOBRE EL NIVEL DE SALUD FINANCIERA DE NUESTRO SISTEMA. CARECEMOS DE UN SISTEMA PRESCRITO PARA EL CÁLCULO DE DICHA SOLVENCIA Y, SI CARECEMOS DE ÉL, ES OBVIO QUE TAMBIÉN CARECEMOS DE SUS RESULTADOS. LO CUAL TIENE LA CONSECUENCIA DE QUE EL DEBATE SOBRE LAS PENSIONES EN ESPAÑA NO SE PRODUCE SOBRE UNA SITUACIÓN CONOCIDA POR TODOS, SINO EN TORNO A LA OPINIÓN QUE TIENE CADA UNO DE CUÁL ES ESA SITUACIÓN.

ASÍ LAS COSAS, EL COTIZANTE ESPAÑOL SE CONVIERTE EN UNA PERSONA QUE ENTRA EN UN TÚNEL EL DÍA QUE EMPIEZA A TRABAJAR Y SALE POR LA OTRA PUNTA EL DÍA QUE RECIBE UNA PENSIÓN; PERO, POR EN MEDIO, DURANTE 20, 25, 30, 35 O 40 AÑOS, NO SE LE INFORMA, BÁSICAMENTE, SOBRE NADA. Y ES A ESA PERSONA A LA QUE

QUEREMOS MOVER A TOMAR UNA DECISIÓN RACIONAL SOBRE EL AHORRO EN EL MARCO DE SU EMPRESA, SEA BAJO UN ESQUEMA DE ADSCRIPCIÓN POR DEFECTO, DE OBLIGATORIEDAD DERIVADA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE VOLUNTARIEDAD O DE CUALQUIER OTRO. ES UN TANTO FRUSTRANTE DARSE CUENTA EL MUCHO TIEMPO QUE CONSUMIMOS EN DISCUTIR CUÁL SERÍA LA MEJOR FÓRMULA, SIN DARNOS CUENTA DE QUE MIENTRAS NO ILUMINEMOS EL TÚNEL, PROBABLEMENTE ESA SOLUCIÓN TAMPOCO SERVIRÁ.

NO CREAN QUE ESTOY HABLANDO SÓLO DE LA INFORMACIÓN SOBRE LA PENSIÓN PÚBLICA. LOS OPERADORES PRIVADOS TAMBIÉN TENEMOS DEBERES IMPORTANTES POR HACER EN ESTE TERRENO. COMUNICAR ADECUADAMENTE UN ESQUEMA DE CAPITALIZACIÓN, A MENOS QUE SEA UN ESQUEMA EXTREMADAMENTE SENCILLO, NO ES FÁCIL. SI EL ESQUEMA ES DE PRESTACIÓN DEFINIDA LAS COSAS SON MÁS FÁCILES PORQUE EL AHORRADOR NO TIENE OPCIONALIDADES; PERO LA PRESTACIÓN DEFINIDA PUDE ADOPTAR MUCHAS FORMAS, Y ES IMPORTANTE QUE, EN CADA CASO, QUEDE CLARO CUÁLES SON LOS RIESGOS INHERENTES AL AHORRO Y QUIÉN LOS ASUME. ÉCHENLE UN VISTAZO AL SEGUNDO PILAR HOLANDÉS, DONDE LOS DESCALCES FINANCIEROS PUEDEN AJUSTARSE MEDIANTE INCREMENTOS DE COTIZACIÓN O INCLUSO AJUSTANDO LAS PRESTACIONES, Y VERÁN DE QUÉ LES HABLO. EN EL CASO DE QUE EL ESQUEMA SEA DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA, QUE ES LA FORMA MAYORITARIA ADOPTADA HOY EN DÍA, LOS TEMAS SON TODAVÍA MÁS COMPLICADOS, PORQUE EN ESE CASO EL AHORRADOR ESTÁ ASUMIENDO RIESGOS Y ES IMPORTANTE QUE LO SEPA; Y, SI TIENE

OPCIONALIDADES, SE PLANTEA EL RETO DE QUE TENGA INFORMACIÓN SUFICIENTE COMO PARA PODER EJERCERLAS CON CONOCIMIENTO DE CAUSA.

LOS OPERADORES PRIVADOS, PUES, TAMBIÉN TENEMOS LABOR QUE HACER EN ESTE TERRENO. PERO DEBERÁN USTEDES CONVENIR CONMIGO QUE HAN REALIZADO YA BUENA PARTE DE SU LABOR Y QUE, ADEMÁS, SON OBJETO DE UN INTERÉS INTENSO POR PARTE DE LOS LEGISLADORES, SOBRE TODO EUROPEOS; LOS CUALES, EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS, NO HAN HECHO OTRA COSA QUE DISEÑAR OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN EN ESTE TERRENO: EN LA DIRECTIVA IDD, EN LA REGULACIÓN DE LOS PRIIPs, EN LA DIRECTIVA IORP, Y EN TANTOS OTROS TEXTOS.



EN EL FONDO, LA IDEA QUE TRATO DE TRANSMITIRLES CON ESTAS PALABRAS MÍAS ES QUE IMPLANTAR UN VERDADERO SEGUNDO PILAR DE LA PREVISIÓN EN ESPAÑA NO ES ALGO QUE SE VAYA A CONSEGUIR CON LA APROBACIÓN DE UNA NORMA. EN MATERIA SOCIAL, Y DE NUEVO ESTOY MIRANDO HACIA LOS PAÍSES ESCANDINAVOS QUE TAN A MENUDO TOMAMOS COMO MODELO, LO DESEABLE ES QUE LAS NORMAS NO

FUERZEN EL ACUERDO SOCIAL, SINO QUE SEAN EL RESULTADO DEL MISMO. SI YO VINIESE AQUÍ A DECIRLES QUE LO QUE HACE FALTA PARA QUE EXISTA UN SEGUNDO PILAR ES QUE EL PODER LEGISLATIVO SE ANIME A CREAR UNA LEY DE PREVISIÓN COLECTIVA EN LA QUE, POR EJEMPLO, OTORGUE CARTA DE NATURALEZA A UN SISTEMA ESPAÑOL DE ADSCRIPCIÓN POR DEFECTO; SI YO VINIESE AQUÍ A DECIRLES ESO, ESTARÍA EQUIVOCÁNDOME. QUÉ DUDA CABE DE QUE SERÍA UN GRAN AVANCE. PERO HACE FALTA ALGO MÁS.

HACE FALTA QUE ESA LEY SE PLANTEE EN UNA SOCIEDAD BIEN INFORMADA QUE SEPA DE LO QUE LE ESTÁN HABLANDO. HACE FALTA, PUES, QUE ANTES DE QUE LAS LEYES IMPONGAN UN ESTADO DE COSAS, QUIENES FORMAN PARTE DE ESE ESTADO DE COSAS CONOZCAN BIEN LA SITUACIÓN, LA GENERAL Y LA SUYA PARTICULAR, PARA VALORAR ADECUADAMENTE LAS DECISIONES QUE TENGAN QUE TOMAR. HACE FALTA, ADEMÁS, QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE HAYA SINTONIZADO CON TODO ELLO. HACE FALTA QUE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES HAYAN APRENDIDO ANTES A HABLAR DE SALARIOS PRESENTES Y DE SALARIOS FUTUROS, Y HAYAN INTERIORIZADO LOS GRANDES OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE UN SEGUNDO PILAR.



Y EL RESULTADO, COMO DECÍA CON ANTERIORIDAD, NO PUEDE SER MÁS QUE UNO: SACAR AL AHORRO CAPITALIZADO DE SU ZONA DE CONFORT.

¿QUÉ ES LA ZONA DE CONFORT DEL AHORRO? TÉCNICAMENTE LA PODEMOS DEFINIR COMO LOS NIVELES DE RENTA EN LOS QUE LA PROPENSIÓN MARGINAL AL AHORRO ALCANZA UNOS VALORES SUFICIENTEMENTE ALTOS. LA ZONA DE CONFORT DEL AHORRO ES AQUÉLLA QUE OCUPA ESE COLECTIVO DE TRABAJADORES Y AUTÓNOMOS, QUE SIENDO OPTIMISTAS VENDRÍA A SER UN 20% DEL TOTAL, QUE ACUDEN AL AHORRO-PREVISIÓN SIN SER LLAMADOS. HABLAMOS DE PERSONAS QUE TIENEN CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE AHORRAR PORQUE EL SISTEMA DE TOPES DE LA PENSIÓN PÚBLICA PROVOCA QUE SU SALARIO DESBORDE SU EXPECTATIVA DE PENSIÓN; TIENEN, PUES, UNA NECESIDAD OBJETIVA DE COMPLEMENTAR. ESTE PERFIL DE TRABAJADORES VIENE A SER APROXIMADAMENTE EL 13% DEL TOTAL; HASTA EL 20% CITADO PODEMOS CONTAR CON AUTÓNOMOS O EMPRESARIOS AFECTADOS POR EL MISMO PROBLEMA.

LA PURA VOLUNTARIEDAD, EL DEJAR EL AHORRO AL ALBEDRÍO PERSONAL, ACABA POR PROVOCAR UNA SITUACIÓN EN LA QUE SE GENERA ESTA ELITE DE AHORRADORES. EN ESPAÑA, CON CIFRAS A JUNIO PASADO, HABÍA 31 MILLONES DE ASEGURADOS Y PARTÍCIPIES EN PRODUCTOS DE AHORRO-PREVISIÓN, ESTO ES: DETERMINADOS SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES. NO OBSTANTE, ESTA CIFRA ES EQUÍVOCA, PORQUE, SI LE RESTAMOS AQUÉLLOS QUE LOS QUE TIENEN SON SEGUROS DE VIDA-RIESGO (QUIERO DECIR, SI RESTAMOS A LOS QUE SE PROTEGEN ANTE LA MUERTE PREMATURA), NOS ENCONTRAMOS CON QUE LOS AHORRADORES PUROS, LOS QUE ESTÁN DIFIRIENDO RENTA, SON ALGUNOS MENOS DE 15 MILLONES.

HABRÁ QUIEN PODRÁ PENSAR: BUENO, 15 MILLONES SON LA MAYORÍA DE LOS AFILIADOS: HEMOS RESUELTO EL PROBLEMA. QUIZÁ NO PIENSE LO MISMO SI HACE EL EJERCICIO DE OBSERVAR LAS APORTACIONES MEDIAS. LA APORTACIÓN MEDIA RESULTANTE EN EL AÑO 2016, PROYECTADA A 30 AÑOS, ES CAPAZ, EN EL MEJOR DE LOS CASOS, QUE ES EL DE LOS SEGUROS INDIVIDUALES, DE EXPORTAR UNA PENSIÓN MENSUAL DE UNOS 150 EUROS. NO, NO HEMOS RESUELTO EL PROBLEMA, PORQUE LA MAYORÍA DE ESOS AHORRADORES ESTÁN DIFIRIENDO PORCIONES MUY MARGINALES DE SUS RENTAS.

ES NECESARIO QUE QUIEN NO ESTÁ AHORRANDO EN 2017 LO HAGA EN, DIGAMOS, EL AÑO 2023. PARA ESTE OBJETIVO, LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON LA MEJOR HERRAMIENTA QUE TENEMOS. ES MUY BUENA PORQUE, ADEMÁS, INSTRUMENTAR LAS COSAS EN EL SEGUNDO PILAR NOS DARÁ MÁS

SEGURIDADES DE QUE NO SE QUEDA NADIE ATRÁS O, MÁS CONCRETAMENTE, NOS GARANTIZARÁ QUE SI ALGUIEN NO PARTICIPA SERÁ PORQUE NO QUIERE. NO PORQUE NO PUDO O NO SABÍA.

UN OBJETIVO QUE TENEMOS LOS OFERTANTES DE ESQUEMAS DE AHORRO PREVISIÓN ES LOGRAR DESPERTAR EL INTERÉS POR AHORRAR A LARGO PLAZO EN QUIEN VIVE ALEJADO DE ESA CULTURA DEL AHORRO. ES IMPORTANTE DESARROLLAR PRODUCTOS QUE TRANSMITAN AL CLIENTE TODA LA POTENCIA DE UNA BUENA GESTIÓN ACTUARIAL Y FINANCIERA; PERO QUE LO HAGAN CON UNA FORMULACIÓN SENCILLA, FÁCIL DE ENTENDER. DE UNA FORMA QUE UN CLIENTE EN PRINCIPIO POCO INTERESADO EN EL AHORRO PUEDA HACER SUYA. ÉSA ES NUESTRA LABOR PENDIENTE. LA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES ES COMPRENDER LA IMPORTANCIA DE ESTE RETO; Y LA DE NUESTROS RESPONSABLES POLÍTICOS, HACERSE CARGO DE QUE YA NO ES HORA DE DISCURSOS RETÓRICOS. ES LA HORA DE UN DIÁLOGO TÉCNICO, DESAPASIONADO Y EFICAZ.

MUCHAS GRACIAS.