



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Productos financieros en el sector bancario: planes
de pensiones.

Financial products in the banking sector: pension
system.

Autora

Sara González Pérez

Director

Carlos Gimeno Díaz

Facultad de Economía y Empresa
2018-2019

INDICE

RESUMEN	3
SUMMARY	3
CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	4
1.1. INTRODUCCIÓN	4
1.2. OBJETIVOS	6
CAPITULO 2: PRODUCTOS FINANCIEROS	6
2.1. PRODUCTOS DE AHORRO	6
2.2. PRODUCTOS DE FINANCIACIÓN	7
2.3. SEGUROS	9
CAPITULO 3: PLAN DE PENSIONES	10
3.1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE PENSIONES	10
3.2. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN DE PENSIONES	10
3.3. ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN UN PLAN DE PENSIONES	11
3.4. DISTINTAS CLASIFICACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES	12
3.5. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA ELECCIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES	14
3.6. CONTINGENCIAS CUBIERTAS, APORTACIONES Y PRESTACIONES	15
3.6.1. CONTINGENCIAS CUBIERTAS	15
3.6.2. APORTACIONES	17
3.6.3. PRESTACIONES	18
3.7. SUPUESTOS REGLAMENTARIOS PARA RECUPERAR LA INVERSIÓN SIN HABER INCURRIDO EN NINGUNA CONTINGENCIA	18
3.8. EVOLUCIÓN EN EL TIEMPO DE LOS PLANES DE PENSIONES	19
3.9. PLANES DE PENSIONES A NIVEL MUNDIAL	29
CAPITULO 4: CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS	38

RESUMEN

El sistema de pensiones es un asunto de máxima actualidad que preocupa a distintas esferas de la sociedad, desde organismos sociales hasta los propios ciudadanos, que son los principales afectados.

En España se encuentra implantado el sistema de reparto, en el cual los actuales cotizantes financian las pensiones de los actuales pensionistas. Este sistema de reparto se ve altamente afectado por distintos factores, por lo que, aquellas personas que estudian la viabilidad de este sistema recomiendan e insisten sobre la importancia de invertir en un sistema de pensiones privado que ayude a complementar las pensiones futuras y garantizar un nivel de vida adecuado.

Es por ello, que hemos realizado un análisis profundo sobre los sistemas de pensión privados. Dentro de los mismos, hemos visto la evolución de éstos, así como aquellos factores que han podido impulsar o no, su uso. Hablamos de factores como el nivel de aportaciones realizadas a estos planes o la evolución de las comisiones, entre otros.

De la misma forma, se puede ver la comparativa en este ámbito entre distintos países a nivel mundial y la importancia que cada país otorga a este problema, existente en todo el mundo.

SUMMARY

The pension system is a highly topical issue that concerns different spheres of society, from social bodies to the citizens themselves, who are the main ones affected.

In Spain, the pay-as-you-go system is in place, in which current contributors finance the pensions of current pensioners. This pay-as-you-go system is highly affected by different factors, so those who study the viability of this system recommend and insist on the importance of investing in a private pension system that helps to complement future pensions and guarantee an adequate standard of living.

That is why we have carried out an in-depth analysis of private pension systems. Within them, we have seen the evolution of these, as well as those factors that may or may not have driven their use. We are talking about factors such as the level of contributions made to these plans or the evolution of commissions, among others.

In the same way, we can see the comparison in this area between different countries worldwide and the importance each country attaches to this problem, which exists throughout the world.

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1.1. INTRODUCCIÓN

El sistema financiero tiene una relevancia muy alta en el desarrollo económico de cualquier país. Un sistema financiero eficiente hace que las empresas puedan obtener la financiación que necesitan para poder realizar sus proyectos, y esto genera empleo y riqueza.

En nuestra vida cotidiana, escuchamos en numerosas ocasiones hablar de la bolsa, de cuestiones acerca de un préstamo, visitamos una oficina bancaria o consultamos nuestra cuenta corriente por internet.

A partir de la información obtenida vamos a hablar de las instituciones financieras, de los instrumentos financieros mas comunes, de los mercados financieros donde se realizan estas operaciones de compraventa de activos y de los organismos que vigilan la estabilidad de todo el sistema.

Así mismo, se puede decir que el objetivo principal del sistema financiero de un país consiste en facilitar el flujo de fondos desde las unidades económicas ahorradoras hacia las unidades económicas con déficit. Este sistema financiero está compuesto por los siguientes elementos:

- Los instrumentos o activos financieros (productos bancarios).
- Las instituciones o intermediarios (sector bancario).
- Los mercados financieros.

El sistema financiero tiene una función principal que consiste en garantizar una eficaz asignación de los recursos financieros y una segunda función que consiste en contribuir al logro de la estabilidad monetaria y financiera.

Como todo sistema, el sistema financiero español está supervisado por distintos órganos ejecutivos:

- El Banco de España que supervisa la totalidad de las instituciones financieras.
- La Dirección General de Seguros y Fondos de pensiones que controla todo el sistema de pensiones establecido.
- Comisión Nacional de Mercados de Valores (CNMV).

Dentro del amplio marco de los productos financieros, vamos a centrarnos en uno de ellos que analizaremos de manera más profunda: los planes de pensiones.

La Seguridad Social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a los ciudadanos con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, el desempleo o la jubilación, entre otras.

Por desgracia, este sistema de previsión social pública se encuentra actualmente comprometido por muchos factores, especialmente por algo positivo como es el incremento de la esperanza de vida, pero también por el bajo crecimiento de la población activa, como consecuencia de la baja natalidad y el alto desempleo. Como nuestro sistema de previsión social es de los denominados “de reparto”, las pensiones que hoy reciben los pensionistas se cubren con los pagos que hoy hacen dichos cotizantes. Más pensiones y menos aportaciones, igual a desequilibrio en el saldo de la Seguridad Social.

Cada vez es más necesario ahorrar para el día de mañana, especialmente si la persona ya prevé o tiene total certeza de que sus ingresos pueden sufrir una importante merma. Todo ello hace pensar en la importancia de los planes de pensiones de carácter privado, que sirven para complementar la pensión que uno mismo recibirá de la Seguridad Social una vez jubilado.

1.2. OBJETIVOS

- Conocer los distintos productos financieros existentes de manera general.
- Conocer los 5 principios básicos que ha de cumplir todo plan de pensiones.
- Conocer los diferentes sujetos que pueden concurrir en un plan de pensiones, en función de sus derechos y obligaciones.
- Conocer las diferentes clasificaciones existentes de los planes de pensiones.
- Aspectos a tener en cuenta para la elección de un plan de pensiones.
- Conocer las coberturas de un plan de pensiones como vía de hacer líquida la inversión y su forma de percepción.
- Conocer los supuestos reglamentariamente reconocidos para recuperar la inversión efectuada sin haber incurrido en ninguna de las contingencias contempladas.
- Estudiar la evolución en el tiempo de los planes de pensiones.
- Conocer los factores que han influido en el desarrollo de este producto.
- Hacer una comparativa de los planes de pensiones a nivel mundial.

CAPITULO 2: PRODUCTOS FINANCIEROS

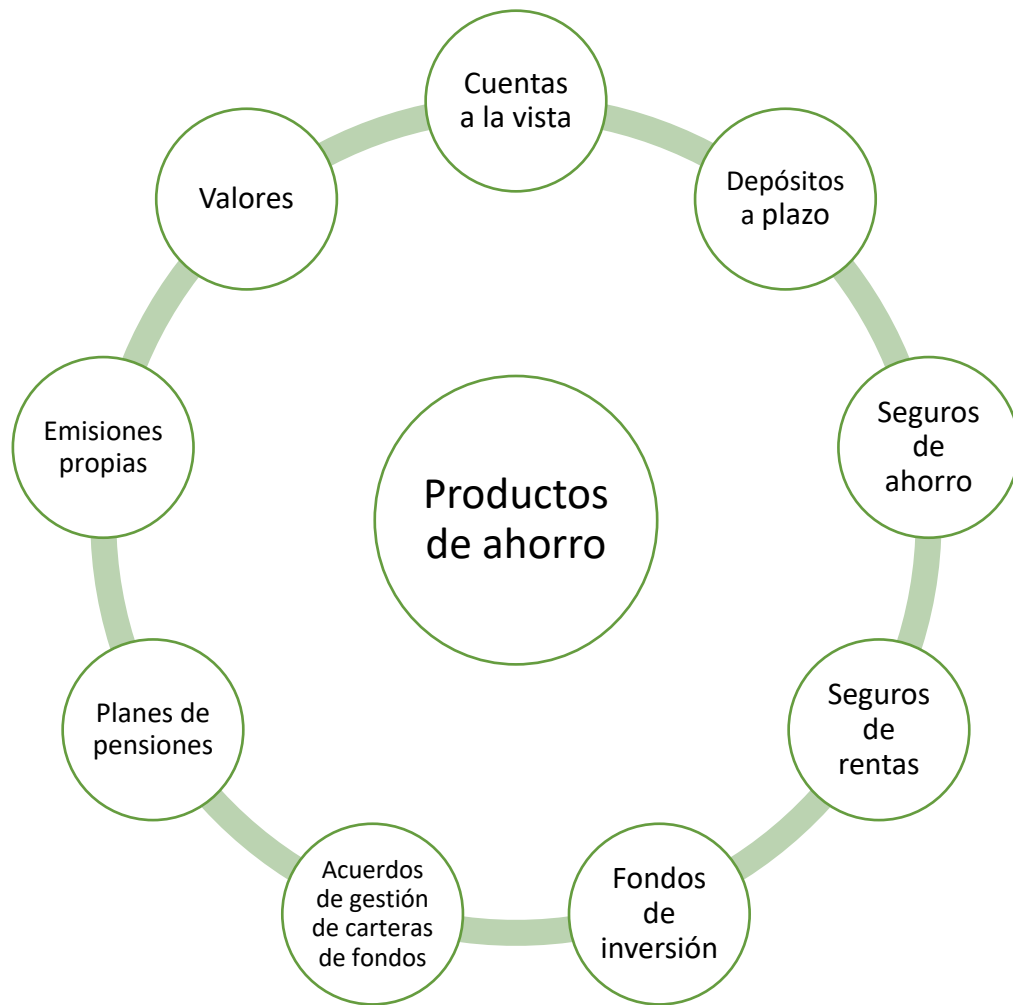
Los productos financieros son productos que pueden ser vendidos y comprados por intermediarios financieros o bancos, que tienen asociado una calificación de riesgo o rating que sirve de guía para los inversores.

Existen distintos tipos de productos financieros que vamos a explicar brevemente a continuación.

2.1. PRODUCTOS DE AHORRO

Los productos de ahorro son productos ofrecidos por las entidades bancarias que nos permiten guardar nuestro dinero e ir rentabilizándolo.

Algunos ejemplos de productos de ahorro son los siguientes:



2.2. PRODUCTOS DE FINANCIACIÓN

Los productos de financiación son aquellos en los que la entidad financiera da un cierto capital a cambio de una serie de garantías. Algunos de los productos de financiación son los siguientes:

Tarjetas	Elemento de pago que permite obtener efectivo en un cajero, así como realizar pagos en los establecimientos que lo permitan
Préstamo personal	Contrato que permite un adelanto de dinero al prestatario a cambio de una serie de condiciones a cumplir
Préstamo hipotecario	Permite disponer de una determinada cantidad de dinero destinada a la compra o rehabilitación de un inmueble
Anticipos	Operación a un cliente por la cual se adelanta en tiempo el abono en su cuenta de un ingreso del que se conoce su importe y fecha aproximada de recepción
Avales	Operación de riesgo en la cual el avalista responde del pago de las obligaciones económicas contraídas por el avalado ante el beneficiario si el avalado no cumple con ellas a su vencimiento
Cuenta de crédito	Se puede definir como una cuenta corriente a la cual se dota de crédito por un importe y un tiempo determinado. El cliente pagará intereses por el dinero dispuesto y una comisión por el importe no dispuesto
Leasing	Arrendamiento financiero con opción de compra, que permite al cliente, al finalizar el contrato, optar por adquirir la propiedad del bien financiado
Renting	Modalidad de alquiler de vehículo o bienes de equipo sin opción de compra, que generalmente incluye el mantenimiento del bien
Créditos documentarios	Operación bancaria en virtud de la cual, la entidad financiera por orden de su cliente se compromete a pagar, aceptar o negociar los documentos que le sean presentados siempre que se cumplan con todos los requisitos estipulados
Productos de cobertura de tipos de interés	Instrumentos financieros cuya finalidad es la de eliminar o reducir el riesgo derivado de posibles variaciones alcistas de los tipos de interés

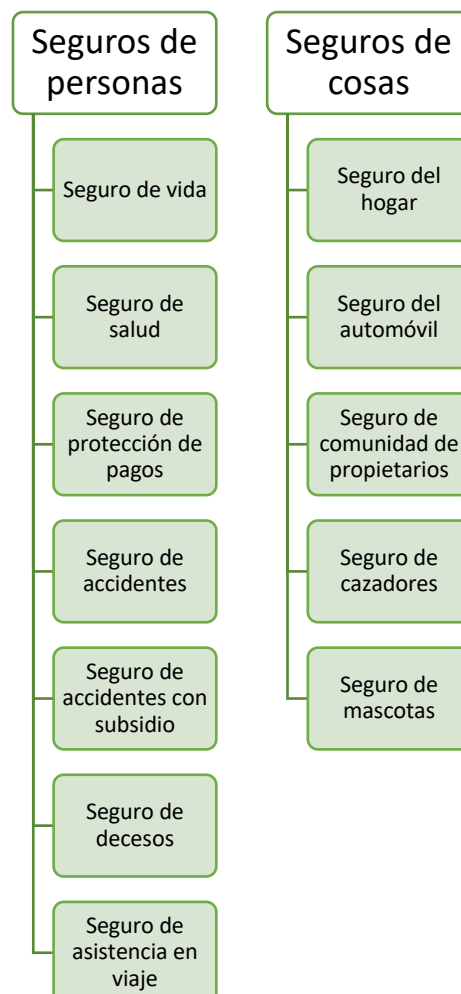
Seguro de cambio	Compromiso mediante el cual un cliente y una entidad bancaria se obligan mutuamente a intercambiar una cantidad de divisa a un precio fijado en una fecha futura
------------------	--

2.3. SEGUROS

El seguro es un medio utilizado para la cobertura de los riesgos al transferirlos a una aseguradora que se va a encargar de garantizar o indemnizar todo o parte del daño producido por la aparición de una o varias situaciones accidentales.

Contratar un seguro implica pagar una cierta cantidad por una prestación o por indemnización futura.

Existen dos tipos de seguros: el seguro de personas, el cual cubre los riesgos que puedan afectar directamente a la persona y el seguro de cosas, que cubre los riesgos que puedan asociarse a una determinada cosa. Algunos ejemplos de seguro podrían ser los siguientes:



CAPITULO 3: PLAN DE PENSIONES

3.1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE PENSIONES

Un Plan de Pensiones es una fórmula de ahorro de previsión a largo plazo que se encuentra vinculada principalmente a la jubilación, pero también está ligada a determinadas contingencias que veremos mas adelante como pueden ser la invalidez o el fallecimiento.

Los planes de pensiones otorgan el derecho a las personas, a cuyo favor se constituye el plan, de recibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia, fallecimiento, entre otras.

Una de las cosas más importantes que hay que tener en cuenta es que los Planes de Pensiones están ideados para poder complementar, que no sustituir, las prestaciones de la Seguridad Social y son de carácter voluntario.

Los Planes de Pensiones se instrumentan a través del Boletín de Adhesión al Plan de pensiones en el cual se encuentran los datos y las características básicas del plan de pensiones establecido. Cabe destacar que en los planes de pensiones de empleo este Boletín puede ser no exigible.

Como información adicional, sin entrar de forma detallada, también podemos hablar de los Fondos de pensiones, los cuales se encuentran ligados a los planes de pensiones. Estos fondos son el nombre jurídico por el que se conoce a quien está gestionando el efectivo aportado a los Planes de Pensiones adscritos al Fondo.

3.2. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN DE PENSIONES

Los planes de pensiones deben registrarse en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y deben cumplir los siguientes principios básicos:

1) Principio de no discriminación

Cualquier persona física con capacidad legal de contratación y que reúna las condiciones de vinculación del plan, podrá ser partícipe de este.

2) Principio de capitalización

Los planes de pensiones se instrumentan a través de un sistema financiero de capitalización, es decir, cada partícipe recibirá exactamente lo que le corresponde en función de las aportaciones hechas durante su vigencia. La antítesis de este sistema de capitalización es el sistema utilizado por la Seguridad Social, sistema de reparto. En este último los trabajadores que hoy cotizan, pagan las pensiones de aquellos que ya no lo hacen.

3) Principio de irrevocabilidad de aportaciones

Todas las contribuciones realizadas por los promotores tendrán automáticamente el carácter de irrevocables.

4) Principio de atribución de derechos

A los partícipes del plan de pensiones se les reconocen unos derechos de contenido económico destinados a cubrir las contingencias gracias a las contribuciones y aportaciones realizadas a dichos planes, así como al sistema de capitalización utilizado.

5) Principio de integración obligatoria en un fondo de pensiones

Como hemos dicho anteriormente, los planes de pensiones se encuentran automáticamente ligados a un fondo de pensiones. De esta forma, todas las contribuciones de los promotores y las aportaciones de los partícipes, según este principio, se integrarán obligatoriamente en un Fondo de Pensiones.

3.3. ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN UN PLAN DE PENSIONES

Los elementos personales que intervienen en un plan de pensiones son tres:

1) Promotor

El promotor del plan puede ser cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase que promueva la creación o participe en el desarrollo del plan.

2) Partícipes

Los partícipes son las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, realicen o no aportaciones a este.

Dentro de este elemento encontramos los llamados “partícipes en suspenso” que son aquellos que no han realizado ninguna aportación al plan en el transcurso del año natural. Estos seguirán considerándose como tales hasta que vuelvan a realizar una nueva aportación. Así mismo, los partícipes en suspenso tendrán los mismo derechos y obligaciones que los restantes partícipes.

3) Beneficiarios

Los beneficiarios son aquellas personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones, hayan sido o no partícipes.

3.4. DISTINTAS CLASIFICACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los Planes de Pensiones se pueden clasificar en varios tipos según diversos criterios:

1) Según el tipo de entidad promotora

Esta clasificación se realiza en función de quien es el promotor y por lo tanto de quienes serán los partícipes.

- Sistema de empleo: el promotor es cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad y los partícipes son sus empleados.

Cuando hablamos de planes de empleo de promoción conjunta nos referimos a aquellos llevados a cabo por varias empresas de forma conjunta, lo que les permite reducir costes.

- Sistema asociado: el promotor es cualquier asociación o sindicato, y los partícipes son sus asociados, miembros o afiliados. Cabe destacar que las aportaciones son solo realizadas por estos últimos.
- Sistema individual: el promotor es una entidad de carácter financiero y los partícipes son cualquier persona física. Solamente hay aportaciones de los partícipes.

2) Según el régimen de aportaciones y prestaciones

En función a las obligaciones contraídas, existen los siguientes tipos de planes de pensiones:

- Planes de aportación definida: son aquellos en los que la cuantía de las aportaciones de los partícipes y de las contribuciones de los promotores de planes de empleo se conoce previamente. La cuantía podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, cotizaciones a la Seguridad Social, flujos empresariales, entre otras.
- Planes de prestación definida: son aquellos en los que la cuantía a percibir por los beneficiarios se conoce previamente. Dicha cuantía podrá realizarse en términos absolutos o en función de alguna otra magnitud como salarios, antigüedad en la empresa, entre otras.
- Planes mixtos: son aquellos cuyo objeto es, simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y de la contribución.

3) Por la vocación inversora

Esta clasificación aparece en función de la naturaleza de las inversiones y del riesgo que asumen:

- Renta fija a corto plazo: su cartera no puede tener activos de renta variable. Se denomina de corto plazo ya que la duración media de la cartera es inferior o igual a dos años.
- Renta fija a largo plazo: su cartera no puede tener activos de renta variable. Se denomina de largo plazo ya que la duración media de la cartera es superior a dos años.
- Renta fija mixta: su cartera si incluye activos de renta variable con un máximo del 30%.
- Renta variable mixta: su cartera está integrada por activos de renta variable entre el 30-75%.
- Renta variable: Al menos el 75% de su cartera deben ser activos de renta variable.

- Garantizados: son aquellos planes para los que existe garantía externa de un determinado rendimiento en una fecha determinada, otorgada por un tercero.

3.5. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA ELECCIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES

El hecho de que los Planes de Pensiones sean productos muy regulados y supervisados no implica que estén exentos del riesgo propio de los mercados en los que están invirtiendo sus activos. Es por ello, que debemos tener en cuentas varios aspectos a la hora de selección un Plan de Pensiones.

1) La vocación del fondo

La vocación del fondo hace referencia a la composición de la cartera y, por lo tanto, al riesgo que asume. De esta forma, la elección deberá producirse en función del riesgo que se está dispuesto a asumir, que normalmente, suele estar ligado a la edad del partícipe. Los partícipes cuya edad es cercana a la de jubilación, optarán por planes de pensiones de renta fija, ya que, están mas acorde con los conservadores. Sin embargo, los partícipes mas jóvenes se arriesgarán con planes de pensiones de renta variable al tener más margen para corregir o incluso cambiar de plan si fuera necesario.

2) Las retribuciones de la entidad gestora y depositaria

Las comisiones cobradas por estas entidades gestoras y depositarias son un punto que evaluar por el partícipe a la hora de seleccionar un determinado Plan de Pensiones. Hay que tener en cuenta que existen unos límites máximos que regulan dichas comisiones.

3) Rentabilidad de un plan VS rentabilidad de otros planes

Uno de los aspectos más importantes en la elección de un Plan de Pensiones depende de comparar las distintas rentabilidades obtenidas con distintos planes que tienen similares características.

4) Riesgo de un plan VS riesgo de otros planes

Para conocer el riesgo de un determinado plan de pensiones podemos utilizar varias medidas. Una de ellas es analizando la volatilidad (desviación típica). Si dicha desviación es alta, significa que las rentabilidades han sufrido fuertes variaciones por lo que el riesgo es elevado. Por el contrario, si la desviación es baja, podemos observar que dichas rentabilidades se han mantenido estables en el tiempo por lo que el riesgo a asumir es más bien, bajo.

Otra medida utilizada es el conocido “Ratio de Sharpe” que mide el exceso de rentabilidad por unidad de riesgo. Para su cálculo se requieren los datos de los últimos 36 meses dividiendo el exceso de rentabilidad por el fondo por la desviación estándar de esos excesos de rentabilidad. De esta manera cuanto mayor sea la ratio mejor resultado obtendremos, ya que, mejor es la relación entre los beneficios esperados por el riesgo asumido.

Todas estas magnitudes (rentabilidad total, volatilidad, Ratio de Sharpe) no solo deben analizarse de manera individual, sino que es necesario también compararlos con otros productos financieros similares.

5) La confianza de la entidad gestora

La confianza es un factor subjetivo, pero de vital importancia, que tiene mucha influencia a la hora de seleccionar un Plan de Pensiones. Dicha confianza proviene de la propia experiencia personal o por informaciones que nos llegan de terceras personas.

3.6. CONTINGENCIAS CUBIERTAS, APORTACIONES Y PRESTACIONES

3.6.1. CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Existen determinadas causas por las cuales se pueden rescatar el Plan de Pensiones de forma natural, las cuales vamos a analizar seguidamente:

1) Jubilación

Cuando el partícipe acceda a la jubilación en el régimen de la Seguridad Social independientemente de la edad a la que se encuentre, podrá recuperar el Plan de Pensiones.

Se entenderá que está jubilado cuando cumpla los 65 años y no ejerza actividad laboral. En el caso de hablar de jubilación parcial, podrá seguir realización aportaciones hasta el momento de jubilación total teniendo como condición preferente la de partícipe.

2) Incapacidad

En el caso de incapacidad total para la actividad laboral, absoluto para todo trabajo y gran invalidez, el partícipe podrá recuperar el Plan de Pensiones. En ambos casos, el partícipe recibe el importe de los derechos consolidados acreditados en ese momento.

3) Fallecimiento

En caso de fallecimiento del partícipe o del beneficiario, el Plan de Pensiones puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

4) Dependencia

En el caso de dependencia leve o gran dependencia del partícipe se podrán recuperar los fondos del Plan de Pensiones. Los distintos grados de dependencia se encuentran regulados en la Ley 39/2006 que podemos encontrar en el ANEXO 1.

3.6.2. APORTACIONES

Las aportaciones tienen como objetivo aumentar el importe del Plan de Pensiones. Dos son las formas de aumentar dicho importe, existiendo así mismo, límites relacionados con la cuantía anual a ingresar.

Una de las formas de incrementar el saldo del Plan de Pensiones es a través de las contribuciones, llamadas así por ser el promotor del plan quien las realiza. La segunda forma es por medio de las aportaciones, denominadas como tales, por ser el partícipe del plan quien las realiza.

Dentro de las aportaciones se distinguen aquellas que son periódicas y otras que son extraordinarias. Las aportaciones periódicas son las cantidades pactadas en importe y plazo mientras que las aportaciones extraordinarias son las aportaciones que se realizan fuera de los plazos establecidos y por un importe superior al pactado siempre y cuando cumpla con los límites fijados.

Adentrándonos en los límites de las aportaciones, existe un Límite General por encima del cual está prohibido aportar que es de 8.000€ anuales, con independencia de la edad del partícipe. El límite establecido se aplicará de forma conjunta a las aportaciones realizadas por los partícipes y a las contribuciones empresariales, existiendo una penalización en caso de incumplimiento.

Dentro de estos límites existen excepciones, de las cuales vamos a hablar de dos de ellas:

- En el caso de las personas con discapacidad, se fija un límite máximo conjunto distinto que asciende hasta los 24.250€ anuales. De esta forma, cuando aparezcan varias aportaciones a favor de la persona con discapacidad, se entiende que dicho límite se cubre primero con las aportaciones de la propia persona con discapacidad y, en el caso de no llegar al límite, con el resto de las aportaciones.
- En el caso de aquellas personas cuyo cónyuge no obtenga rendimiento o los que obtiene son inferiores a 8.000 € anuales, el límite máximo establecido será de 2.500€ anuales.

3.6.3. PRESTACIONES

Las prestaciones son, de manera general, el rescate del Plan de Pensiones. Representan el derecho económico de los beneficiarios de los planes de pensiones como resultado del acontecimiento de una contingencia cubierta por éstos. En las especificaciones del Plan de Pensiones quedara recogido como recuperar dicho plan.

Las prestaciones tendrán carácter dinerario y podrán realizarse de distintas formas:

- Prestación en forma de capital: consiste en recibir los derechos consolidados en un único pago en el momento en el que se produce la contingencia o en un momento posterior.
- Prestación en forma de renta: consiste en recibir los derechos consolidados en distintos pagos con periodicidad regular.
- Prestaciones mixtas: es una combinación entre rentas de cualquier tipo con un único pago en forma de capital.
- Prestaciones distintas a las citadas anteriormente que consisten en pagos sin periodicidad regular.

3.7. SUPUESTOS REGLAMENTARIOS PARA RECUPERAR LA INVERSIÓN SIN HABER INCURRIDO EN NINGUNA CONTINGENCIA

De forma general, se podrá recuperar la inversión realizada en el Plan de Pensiones a partir de los 60 años cuando el partícipe no esté activo laboralmente o cuando en el momento de solicitar la prestación anticipada no sea susceptible de catalogarse como jubilado.

Más detalladamente, existen tres casos en los que el Plan de Pensiones podrá liquidarse:

- Por enfermedad grave: para demostrar esta circunstancia se debe de presentar el certificado correspondiente. Este supuesto no se limita exclusivamente a enfermedad grave por parte del partícipe, sino que también se cumple en el caso en que dicha enfermedad la sufra el cónyuge, descendientes o ascendientes, entre otros.

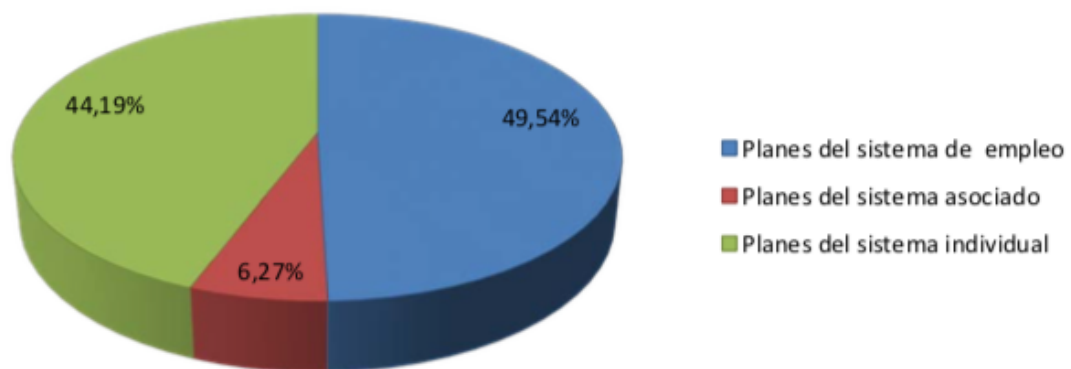
- Por desempleo de larga duración: éste supuesto se produce cuando desaparece la relación laboral o el contrato de trabajo, cuando no se tiene derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo o cuando esté escrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo.
- Por aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad: todas las aportaciones realizadas a los planes de pensiones con al menos 10 años de antigüedad podrán retirarse una vez cumplido dicho plazo.

3.8. EVOLUCIÓN EN EL TIEMPO DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los Planes de Pensiones han ido evolucionando a lo largos de los años, teniendo cada vez más importancia en la sociedad.

A continuación, vamos a observar la distribución de los planes de pensiones existentes en 2017 según su modalidad:

Gráfico 1: Distribución porcentual del número total de planes de pensiones por modalidad en 2017



Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

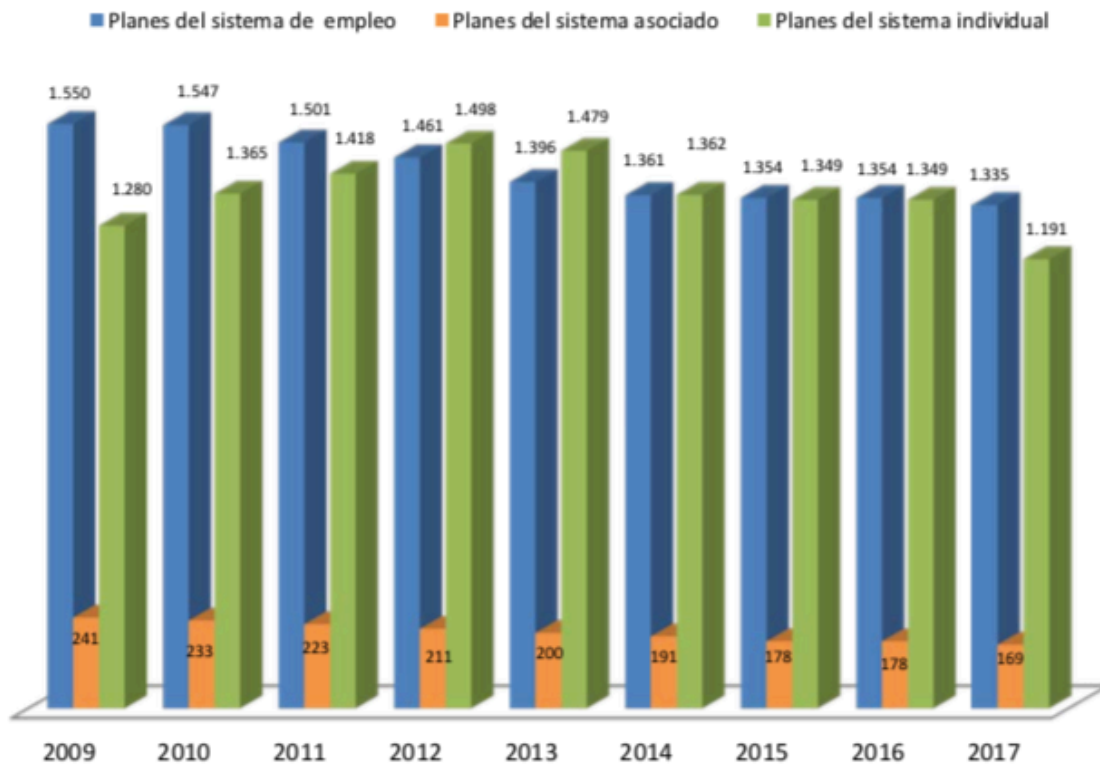
Como se puede observar, los planes del sistema de empleo y del sistema individual son los más utilizados, alcanzando conjuntamente más del 90% del total, destacando ligeramente por encima los primeros.

Algunas empresas se vieron obligadas a implantar los planes de empleo al haberse recogido este compromiso en el convenio colectivo del sector o en concepto de mejora retributiva. Si es cierto, que últimamente, las empresas comienzan a implantar dicho plan de pensiones por voluntad propia debido a las ventajas que conlleva esta decisión. En concreto destacan dos que son de vital importancia para las empresas: la primera de ellas reside en los impuestos, ya que, estos planes de pensiones están favorecidos por importantes ventajas fiscales que permiten reducir los mismos. La segunda ventaja hace énfasis en los gastos de comisiones. A la hora de constituirse, el promotor conoce el número de partícipes que van a intervenir en el plan, de manera que puede negociar los gastos en concepto de comisiones, logrando así que sean menores.

Con respecto a los planes del sistema individual, estos tienen también una fuerte relevancia en la sociedad. Esto se debe a la, cada vez menos eficiencia, del sistema de pensiones público establecido en España dado el incremento de la esperanza de vida y el bajo crecimiento de la población activa. El hecho de que este sistema no pueda satisfacer las necesidades de la población en edad de jubilación ha hecho que muchas personas comiencen a buscar alternativas que complementen su pensión futura.

Después de ver el estado de los sistemas de pensiones en la actualidad, también es conveniente conocer como éstos han evolucionado en el tiempo. Por ello, el siguiente gráfico muestra la evolución de dichos planes desde 2009 hasta 2017:

Gráfico 2: Evolución del número de planes de pensiones inscritos en el Registro Oficial de la DGSFP (2009-2017)



Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

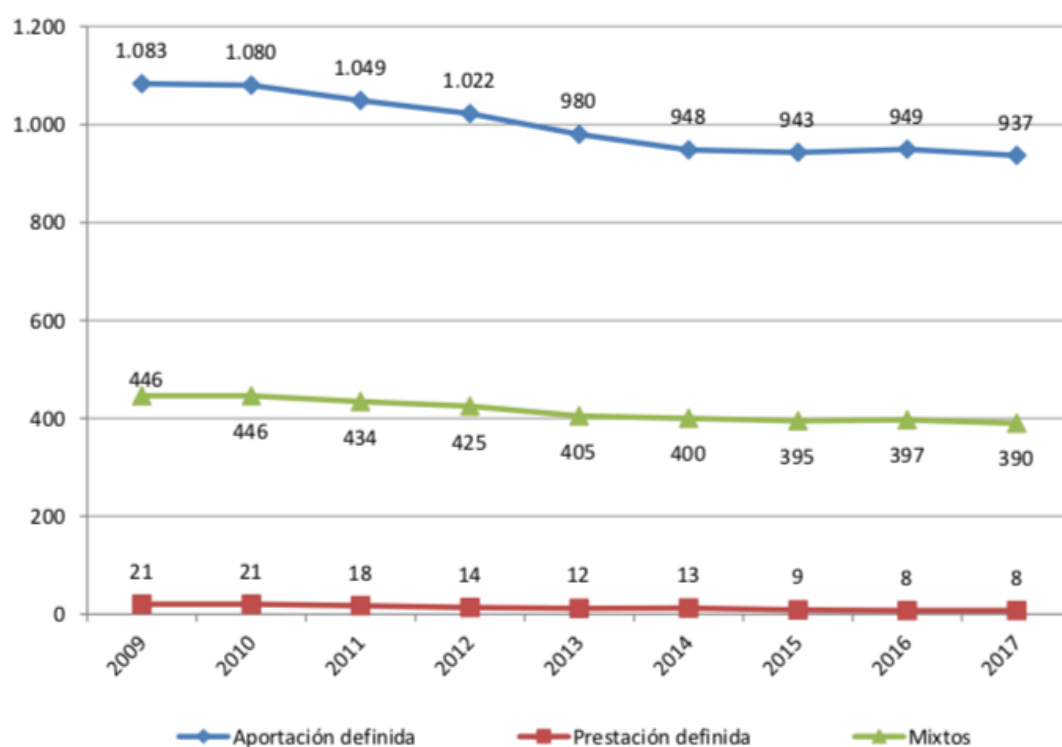
Como acabamos de ver, los planes del sistema de empleo y del sistema individual han predominado durante el año 2017. Así mismo, estos también lo han hecho a lo largo de los últimos 8 años, por encima de los planes del sistema asociado. Por ello, vamos a fijarnos en ellos y analizar su evolución de manera más detallada.

De manera general podemos ver como, en el caso de los planes de empleo, sufren una leve caída cada año, mientras que, en el caso de los planes individuales, se ven ligeramente incrementados hasta el año 2012, a partir del cual comienzan a descender.

Para ver dicho efecto más detalladamente, vamos a mostrar la evolución de ambos planes por separado.

Evolución de los planes del sistema de empleo (2009-2017):

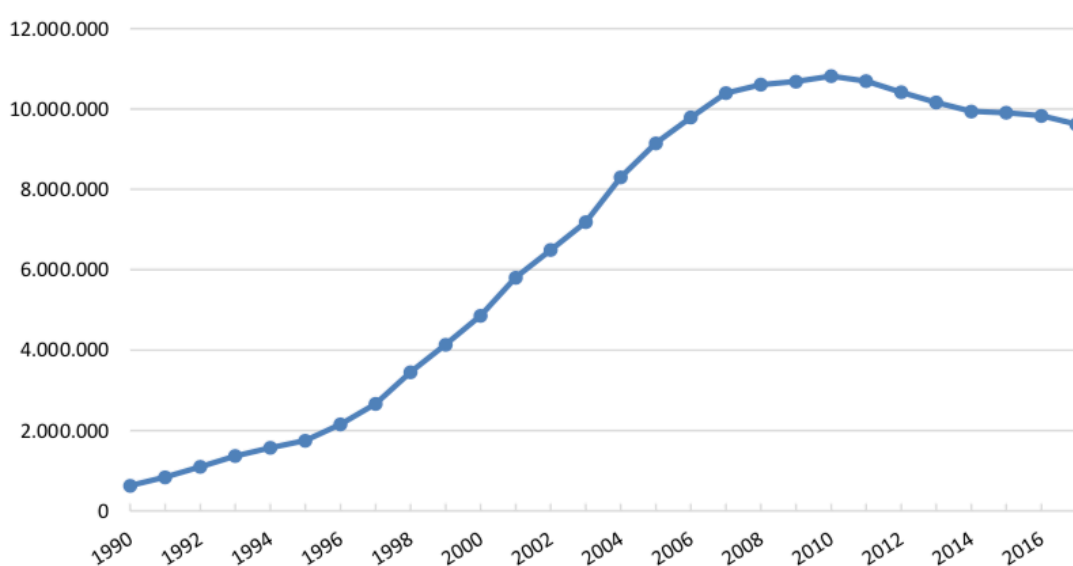
Gráfico 3: Evolución del número de planes de pensiones de empleo (2009-2017)



Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

Evolución de los planes del sistema individual (1990-2017):

Gráfico 4: Evolución número de planes de pensiones individuales (1990-2017)



Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

Una cosa que tienen en común estos dos tipos de planes es la caída presentada a partir de 2012. A partir de ese momento, ambos se ven reducidos con el paso del tiempo debido, según SelfBank, a las siguientes causas:

- El envejecimiento de la población que se puede ver desde dos perspectivas:
 - Menos gente activa en el mercado laboral que pueda contratar planes de pensiones.
 - Más jubilados que movilizan los planes de pensiones que tenían contratados.
- Incremento del paro, por lo que hay más movilizaciones de los planes de pensiones ya que es una de las causas que permiten rescatar el plan (paro de larga duración o edad de jubilación)

Ligado a la evolución de los planes de pensiones, también vamos a analizar la evolución que han sufrido las aportaciones a dichos planes. El siguiente cuadro muestra la evolución de las aportaciones a los planes de pensiones entre 2012-2017:

Cuadro 1: Evolución de las aportaciones a los planes de pensiones en millones de € (2012-2017)

APORTACIONES		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Planes de empleo	Total empleo	1.314	1.131	1.100	1.130	1.124	1.224
	Contribución del promotor	1.115	933	889	920	914	1003
	Aportación del partícipe	199	198	211	209	210	221
Planes asociados		27	29	32	24	24	24
Planes individuales		2.822	2.960	3.464	3.277	3.389	3.583
TOTAL		4.163	4.120	4.596	4.430	4.537	4.831

Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

Fijándonos en el cuadro, podemos ver como del año 2012 al año 2013, las aportaciones sufren una leve caída que, probablemente, este relacionada con la disminución de los planes de pensiones que hemos visto anteriormente.

Sin embargo, la disminución de dichas aportaciones entre 2014 y 2015 tienen distinta justificación. La reforma fiscal establecida en 2015 afectó al sistema de pensiones privado, provocando modificaciones tanto en el rescate como en las aportaciones a los mismos. Esta reforma fiscal trajo consigo la reducción del límite general de aportaciones de 10.000€ a 8.000€ anuales (ver ANEXO 2) lo que justifica dicha bajada en las aportaciones.

Parece que, actualmente, los planes de pensiones tienen poca importancia en las carteras de los españoles, ya que estos se ven disminuidos a lo largo de los años. Es por ello probablemente que el gobierno decidiese disminuir las comisiones máximas de gestión. Como hemos visto anteriormente, las comisiones son unos de los factores valorados por los clientes a la hora de decidirse entre distintos planes de pensiones, por lo que nosotros vamos a analizar la evolución de estas comisiones entre 1994-2017:

Cuadro 2: Evolución del porcentaje de comisión de gestión media (1994-2017)

Año	% Comisión de gestión media estimada
1994	0,86
1996	0,87
1998	1,02
2000	0,95
2002	0,94
2003	0,91
2004	0,94
2005	0,94
2006	0,97
2007	1,03
2008	1,11
2009	0,95
2010	1,00
2011	0,99
2012	0,91
2013	0,95
2014	0,90
2015	0,84
2016	0,81
2017	0,83

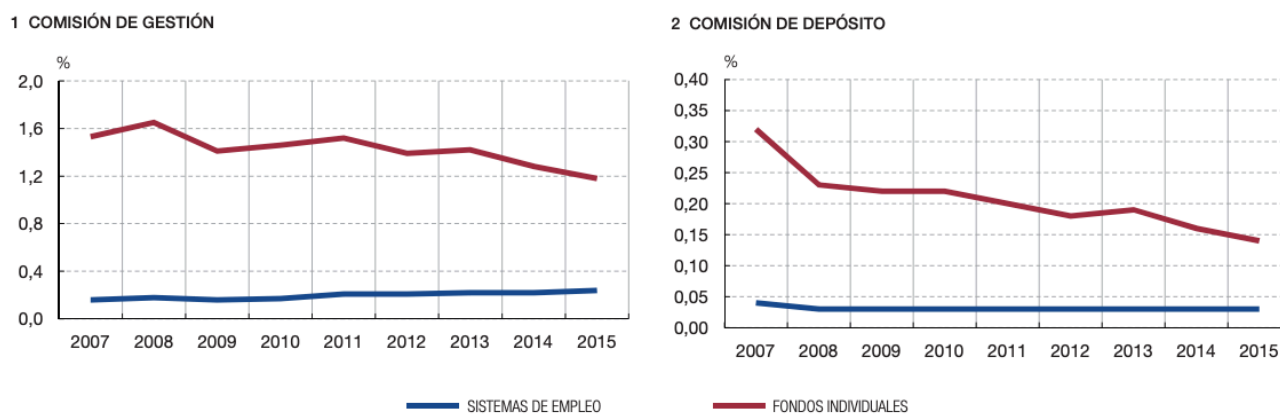
Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

Fijándonos a partir de 2012, que es cuando se visualiza que los planes de pensiones pierden importancia en la cartera de nuestros clientes, podemos ver como las comisiones han caído siendo en 2012 de un 0'91% a ser en 2017 un 0'83% teniendo el pico más alto en 2013 que llegaron a ascender hasta un 0'95%.

Con la reforma fiscal de 2015 se estableció un nuevo límite máximo de comisiones por debajo del que estaba implantado y se permitió a los partícipes recuperar las aportaciones que tuviesen, al menos, 10 años de antigüedad. Con esta modificación pretendían elevar la liquidez de esta alternativa de ahorro para atraer a más clientes, entre ellos, a los jóvenes, e impulsar este sistema privado otorgándole la importancia que debe tener en la población.

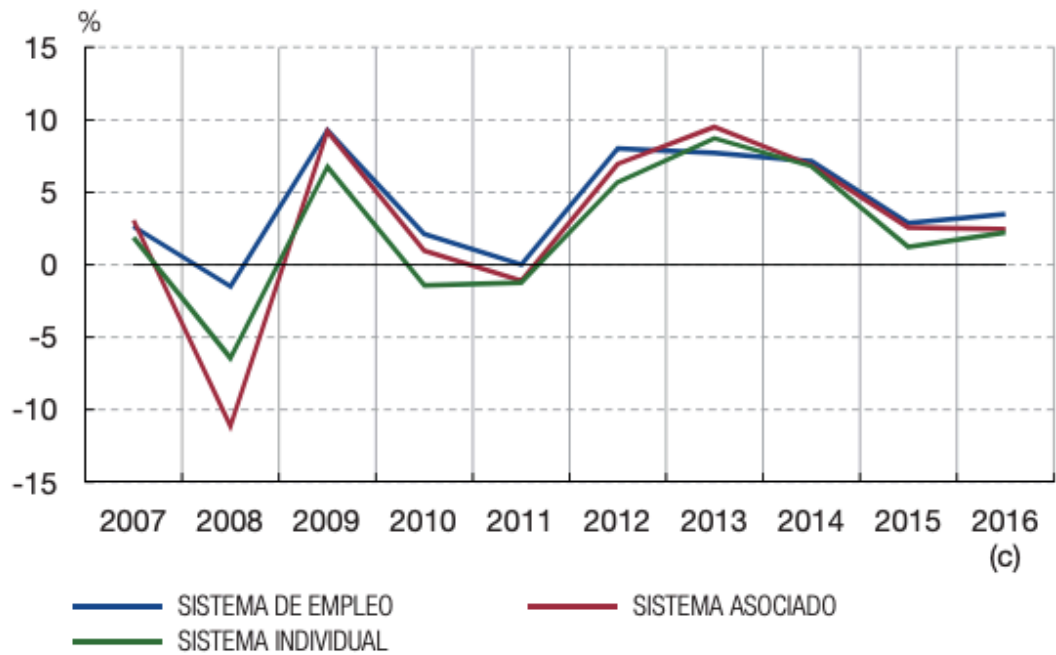
La reducción de los costes de gestión supuso el incremento de la rentabilidad obtenida por los ahorradores. Esto lo vamos a ver de manera visual con los gráficos que se muestran a continuación.

Gráfico 5: Evolución de las comisiones (2007-2015)



Fuente: Boletín económico, diciembre 2016.

Gráfico 6: Evolución de la rentabilidad anual de los planes de pensiones (2007-2016)

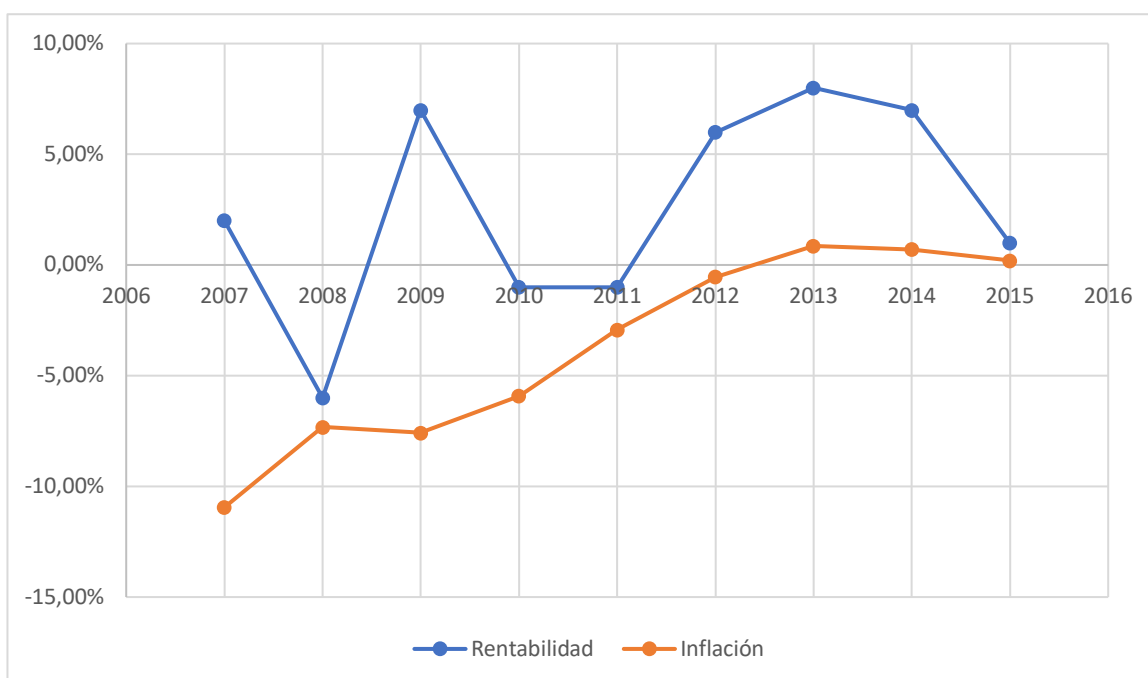


Fuente: Boletín económico, diciembre 2016.

A partir de 2014 las comisiones sufren una caída debido a la reforma fiscal establecida en 2015, lo que impulsa la rentabilidad de dichos planes de pensiones a partir de ese año como se muestra en el segundo gráfico.

En relación con las rentabilidades, es interesante estudiar como éstas varían a lo largo de los años en función de la inflación producida en el país. El cuadro que se muestra a continuación presenta dicha relación entre 2007-2016:

Gráfico 7: Relación rentabilidad anual e inflación (2007-2016)

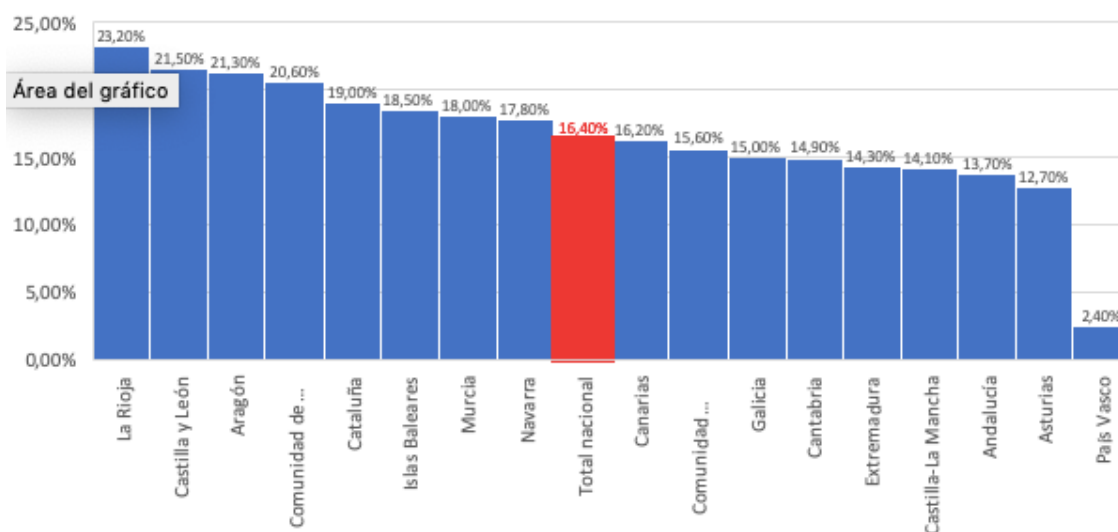


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, por lo general, a mayor inflación, menor rentabilidad se obtiene en los planes de pensiones individuales. El mayor interés se encuentra entre el periodo 2012-2016, donde las rentabilidades de estos planes caen bruscamente. La pérdida de poder adquisitivo se hace cada vez mayor a medida que avanzamos en el tiempo, de manera que entre 2015 (donde se observan los peores niveles) hasta la actualidad, el 78% de los partícipes han perdido poder adquisitivo, siendo muy pocos aquellos que se han mantenido ajenos a estos hechos. La razón más escuchada que explica esto es que se utiliza un periodo de tiempo muy breve, pero la verdad, es que con un periodo más largo los resultados no varían mucho.

Para finalizar este análisis sobre los planes de pensiones privados, vamos a observar el impacto que tienen los planes de pensiones individuales en las distintas comunidades autónomas de España. El siguiente gráfico muestra dicha comparativa en la actualidad:

Gráfico 8: Porcentaje de la población española que invierte en planes de pensiones individuales por CCAA (2017)



Fuente: Elaboración propia.

Como queda reflejado en el gráfico anterior, parece que existe un equilibrio entre las comunidades autónomas que invierten en planes de pensiones individuales y aquellas que no lo hacen, o lo hacen en menor medida.

Destacando por encima de la media total del país encontramos a La Rioja, Castilla y León y Aragón, mientras que si observamos el otro extremo del gráfico vemos como el País Vasco destaca con creces por debajo del resto de comunidades autónomas.

Desde un plano general, no se observan grandes diferencias entre estas, excepto, como acabamos de remarcar, en el caso del País Vasco. El hecho de que el País Vasco presente unos niveles extremadamente bajos no quiere decir que su población se encuentre ajena a los presentes problemas que conciernen las pensiones futuras, sino que éstos tienen un sistema complementario exclusivo de su comunidad, que son las llamadas EPSV (Entidades de Previsión Social Voluntaria).

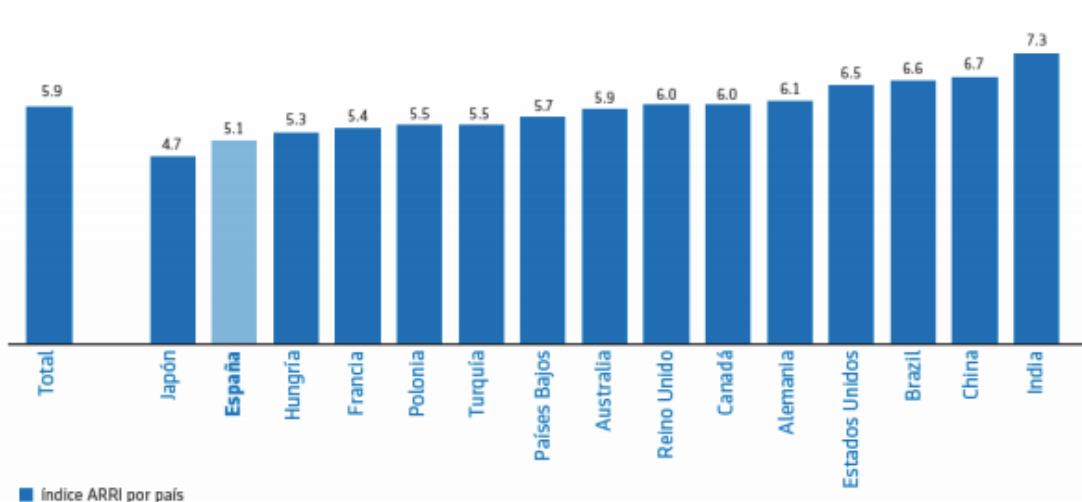
Las EPSV son entidades sin ánimo de lucro y de carácter voluntario que invierten exclusivamente en fondos indexados globales de bajo coste. Están constituidas con el objetivo de proteger a sus asociados y revolucionar el panorama actual de rentabilidades bajas. Las EPSV son entidades propias del País Vasco, lo que explica que su porcentaje sea tan bajo.

3.9. PLANES DE PENSIONES A NIVEL MUNDIAL

Como hemos visto en el análisis realizado anteriormente, España está mal situada en cuanto a preparación de la jubilación. Los planes de pensiones son cada vez menores y no tienen la importancia que deberían tener en la sociedad, dado el sistema público de pensiones, cada vez menos eficiente, establecido.

Según Aegon es uno de los países de todo el mundo que peor se prepara para el periodo de jubilación. Utilizando el índice ARRI (índice de preparación para la jubilación de Aegon), España se sitúa en el penúltimo puesto, seguida por Japón.

Gráfico 9: Clasificación de países según el índice ARRI



Fuente: Estudio Anual de Preparación para la Jubilación de Aegon 2018

Este índice, que mide la preocupación de la población de cara a su retiro, se basa en distintos factores: la responsabilidad personal, los conocimientos financieros y la preparación financiera de la población, el grado de concienciación, la situación de los ingresos y la planificación de la jubilación.

A pesar de ser el país con uno de los mayores niveles de esperanza de vida, la población no está lo suficientemente concienciada como para darle, a los planes de pensiones, la importancia que deberían. Y es que es, justamente eso, lo que ha comenzado a preocupar.

Siguiendo en esta línea, España es uno de los países que menor porcentaje de inversiones presenta con respecto al PIB en el año 2017.

Cuadro 3: Porcentaje de inversiones respecto al PIB a nivel mundial (2017)

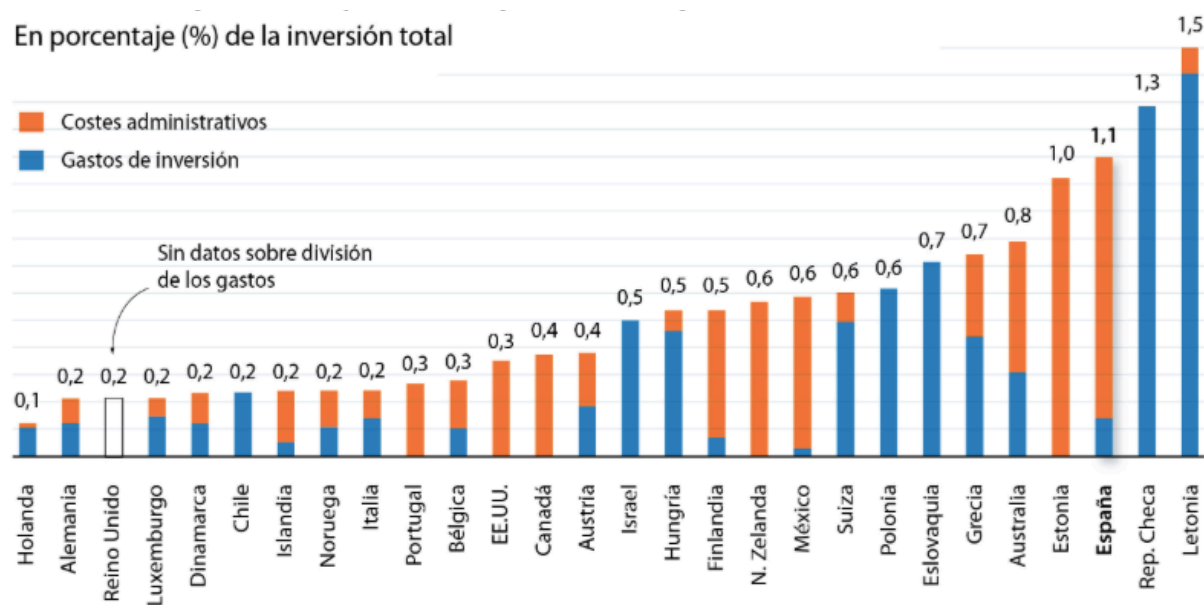
Ranking	País	2017
1	Netherlands	182,5
2	Iceland	151,9
3	Switzerland	147,8
4	Australia	120,4
5	United Kingdom	105,5
6	United States	83,7
7	Canada	82,8
8	Chile	72
9	Israel	59
10	Finland	51,2
11	Denmark	46,4
12	Ireland	33,5
13	Japan	28,6
14	New Zealand	25,8
15	Estonia	15,8
16	Mexico	14,5
17	Slovak Republic	11,7
18	Korea	10,9
19	Norway	10,5
20	Portugal	10,2
21	France	9,7
22	Spain	9,5
23	Poland	9,1
24	Czech Republic	8,8
25	Belgium	7,9
26	Italy	7,7
27	Germany	6,9
28	Austria	6
29	Slovenia	5,7
30	Sweden	4,5
31	Hungary	4,3
32	Luxembourg	2,9
33	Turkey	2,2
34	Latvia	1,6
35	Greece	0,8

Fuente: Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria, 2017.

Tomando como referencia los Países Bajos (país mejor situado en la tabla precedente), la diferencia del porcentaje que representa para ellos las inversiones en los planes de pensiones privados sobre el PIB comparado con España se ve a simple vista. España se encuentra en el año 2017 en el puesto 22, siendo que en el año 2014 se encontraba en el puesto 19. Esto, una vez más, justifica la poca preocupación en España de cara a la jubilación y la escasa concienciación cada vez mas pronunciada.

Una de las razones que podría justificar este hecho es el coste de los planes de pensiones. Según un informe de la OCDE en el año 2016, los planes de pensiones privados en España se clasificaron como caros y poco rentables. A continuación, podemos comparar el coste de dichos planes en España con distintos países a nivel mundial:

Gráfico 10: Coste de los planes de pensiones privados en países de la OCDE (2016)



Fuente: OECD Global Pension Statistics, 2016.

Según este informe, España presenta los terceros costes operativos relacionados con los planes de pensiones privados más altos, teniendo únicamente por delante a Letonia y a la República Checa, como podemos ver en el gráfico anterior.

Los planes de pensiones en España soportan unos costes que alcanzan el 1'1% de las inversiones realizadas, lo que, traducido en comisiones, equivale a un 1'1% de los activos.

Como podemos ver, comparado con Holanda (país que el sector financiero pone como ejemplo por el sistema privado establecido para la jubilación) España tiene unos costes operativos 10 veces más elevados que los presentados por Holanda (1'1% frente a un 0'1% en los Países Bajos).

Pese a la reforma fiscal aplicada en 2014, la cual afectó a los planes de pensiones reduciendo el límite máximo legal de comisiones aplicadas, sigue siendo un producto con unos costes de gestión enormes. La razón de ello es la escasa competencia en el sector.

A este elevado coste, se unen los bajos rendimientos de estos productos. Sin ir más lejos, en 2016 la rentabilidad fue del 1%, muy por debajo de la media que ascendió al 3% y muy alejada de la rentabilidad que obtuvo Holanda, siendo esta de un 7'2%.

Si es cierto que los planes de pensiones son productos que tienen más sentido a largo plazo, pero, para obtener una rentabilidad por encima de la media (3%) que sea aceptable, hay que irse a un plazo de 26 años con el dinero inmovilizado.

Por ello, no es de extrañar que los planes de pensiones sigan sin convencer a la población y sigan siendo un producto poco valorado por la misma.

CAPITULO 4: CONCLUSIONES

La existencia en nuestro país de elevadas tasas de desempleo, la tardía incorporación al mercado laboral o las prejubilaciones (en España la tasa de empleo entre los 55 y 64 años ronda el 40% mientras que en países como Suecia o Dinamarca supera el 60%), hacen que el sistema público de pensiones en España carezca de eficiencia.

Después de los análisis realizados anteriormente, llegamos a la conclusión que la población española se encuentra altamente despreocupada ante el grave problema implantado en la sociedad sobre las pensiones futuras. Si hablamos de tasa de sustitución podemos ver como ésta da lugar a unos valores pésimos.

Para entrar en contexto, la tasa de sustitución de ingresos es la relación entre la pensión de jubilación y el salario justo antes de la fecha de esta. Como cabe de esperar, esta tasa de sustitución está casi siempre por debajo del 100%, debido a que la pensión recibida es inferior al salario obtenido antes del periodo de jubilación. La pérdida de poder adquisitivo que se produce suele expresarse mediante lo que se conoce como GAP de la jubilación, es decir, la diferencia entre el último ingreso y la primera pensión de jubilación.

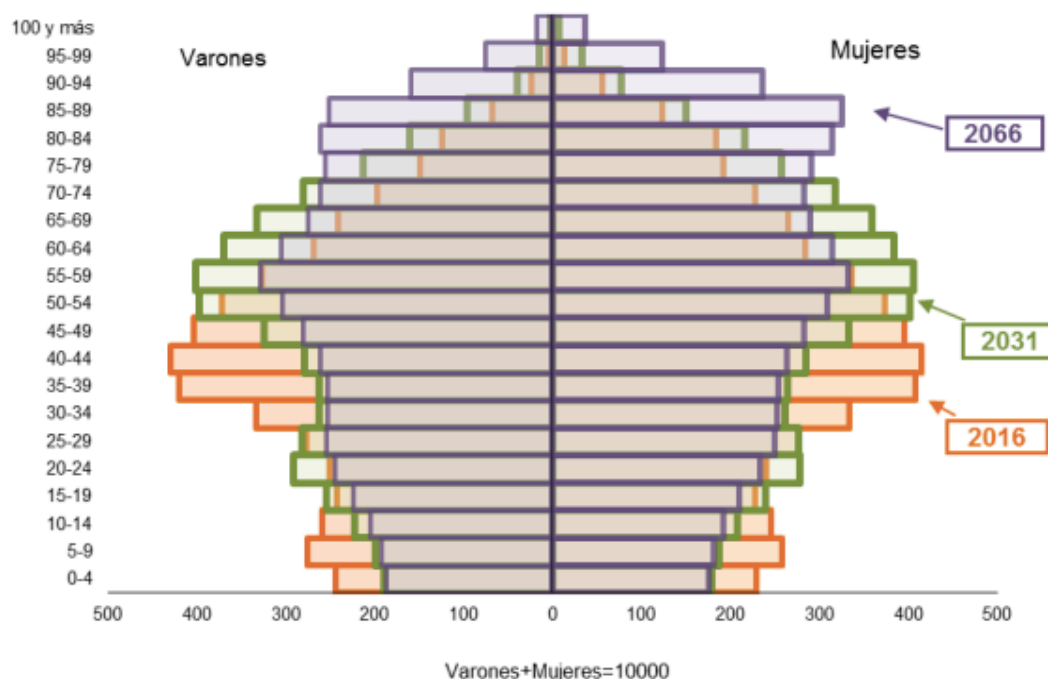
Si comparamos este indicador GAP a nivel mundial, en España esta magnitud se encuentra muy por debajo de otros países de la Unión Europea, tanto en porcentaje del PIB como en esfuerzo sobre renta disponible.

Pese a que los ingresos de las personas en el periodo de jubilación se reducen en un 25%, la estructura de sus gastos no disminuye en la misma proporción, lo que incrementa aún más, el problema de las pensiones.

Como llevamos diciendo a lo largo de todo este análisis, las principales causas en España que generan el problema del sistema de pensiones son, por un lado, la alta tasa de paro existente en España, y, por otro lado, el envejecimiento de la población.

Según el INE, la población mayor de 65 años pasará del actual 18% llegando casi en 2065 al 40% de la población, como se muestra a continuación:

Gráfico 11: Evolución de la pirámide de población de España (2016-2066)

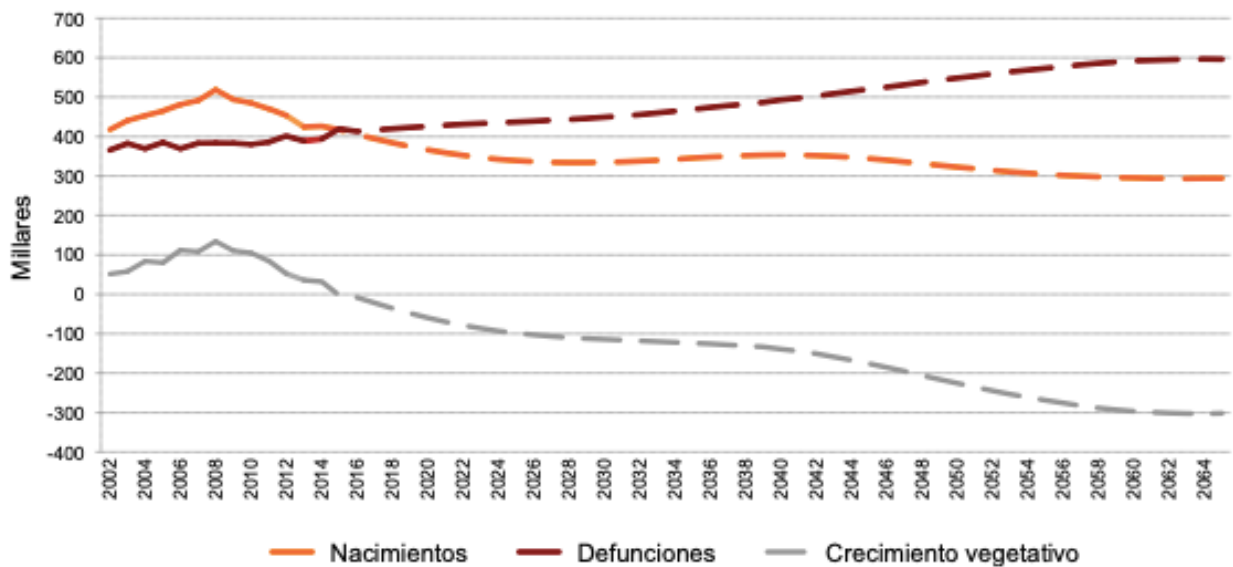


Fuente: Proyecciones de población 2016-2066, INE.

Ello representará un aumento significativo en el número de pensiones de jubilación a pagar y, dado que la esperanza de vida está aumentando a un ritmo aproximado de un año por década, las mismas se pagarán durante más años. Existe un consenso general de que el actual sistema de protección, tal y como lo conocemos, precisará de grandes ajustes para ser viable.

Un dato relevante que cabe destacar es el alto número de defunciones que aparecen a partir de 2015, siendo este dato superior, por primera vez, al de nacimientos. En el siguiente gráfico se muestra este hecho:

Gráfico 12: Evolución del crecimiento natural de la población de España (2002-2064)



Fuente: Proyecciones de población 2016-2066, INE.

En los últimos años, los países de nuestro entorno han buscado distintas fórmulas para reducir el déficit y garantizar la viabilidad del sistema a largo plazo. Algunas de las posibles soluciones que buscan la viabilidad del sistema de pensiones, son las que se muestran a continuación.

La primera de ellas consiste en cambiar el sistema de reparto por uno de capitalización, donde las prestaciones a cobrar se corresponden con el capital acumulado por cada trabajador en su cuenta particular a través de la realización de aportaciones determinadas. Encontramos bajo este sistema a muchos países de América del Sur y, con determinados matices, a Estados Unidos y Canadá. De la misma forma, en los países del norte de Europa existe una libre elección por parte de los ciudadanos, teniendo la opción de elegir entre un sistema universal de pensiones (cubierto por el Estado) u otro sistema de gestión privada.

En el caso de no querer sustituir el sistema de reparto, también existen soluciones que conllevan modificaciones en el sistema. Una de ellas se basa en realizar reformas que conduzcan a un nuevo modelo de reparto en el que se ajusten las prestaciones a cobrar a la capacidad económico-financiera del sistema, mientras que la otra conlleva reformas paramétricas. Es decir, modificar diferentes parámetros que sirven para determinar la cuantía de la prestación o la duración del pago de esta.

También existen otras soluciones que podemos implantar para fomentar el uso de sistemas complementarios al sistema público de pensiones.

Uno de los puntos en el que están de acuerdo la mayor parte de los expertos en cuestión es que, para garantizar el buen funcionamiento del sistema, se debe fomentar el uso de varias fuentes de ingresos: la pensión pública establecida por el Estado, la pensión ligada a la vida laboral y, para aquellos con capacidad económica suficiente, una pensión completamente privada.

Algunos países de la Unión Europea han adaptado con éxito diferentes propuestas para fomentar el uso de estas pensiones privadas y que podría ser también una solución para nuestro país.

La primera de ellas vista en Suecia por primera vez, es la de las cuentas individuales virtuales. Con ellas, cada trabajador conoce cuál es su aportación al sistema público y cual será su jubilación, de manera que permite concienciar a los trabajadores y tomar las decisiones convenientes en cuanto a un sistema de pensión privado.

Seguida por Francia, ésta estableció los sistemas de pensiones paneuropeos, para aquellas personas que trabajen en distintos países y puedan garantizarse la portabilidad de dicho plan. Esta medida podría motivar a aquellas personas que se encuentren en dicha situación.

Por último, otra propuesta que funcionó en Alemania y podría ser bien acogida en España es la siguiente: introducir incentivos en las pensiones privadas. Por ejemplo, si el trabajador ahorra, el Estado aporta dinero o si tienes rentas altas, hay desgravaciones fiscales.

BIBLIOGRAFÍA

- Ibercaja, curso de formación de especialistas en jubilación, 2017. (15/6/19)
- <http://wiki-finanzas.com/index.php?seccion=Contenido&id=2011C008> (15/6/19)
- <https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/syp/es/seguros/definicion-seguro-asegurar/> (15/6/19)
- <https://www.expertofinanciero.es/productos-financieros-ahorro-e-inversion/> (15/6/19)
- <http://www.inverco.es/28/32/92> (15/6/19)
- <https://www.afi.es/WebAfiEnglish/comun/default.asp> (15/6/19)
- <https://www.encyclopediafinanciera.com/inversion/planesdepensiones/modalidades-planes-de-pensiones.htm> (15/6/19)
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf> (15/6/19)
- <http://www.dgsfp.mineco.es/es/Paginas/Iniciocarrousel.aspx> (15/6/19)
- <http://www.dgsfp.mineco.es/es/Publicaciones/DocumentosPublicaciones/Informe%20Estad%3%ADstico%20de%20Instrumentos%20de%20Previsi%C3%B3n%20Social%20Complementaria%202017.pdf#search=evoluci%C3%B3n%20plan%20de%20pensiones> (15/6/19)
- <http://www.sobre-seguros.com/seguros/Plan-de-Pensiones-de-Empleo.htm> (15/6/19)
- <https://blog.selfbank.es/los-planes-de-pensiones-nociones-basicas-para-el-inversor/> (15/6/19)
- <https://blog.selfbank.es/asi-ha-evolucionado-el-patrimonio-en-planes-de-pensiones-en-los-ultimos-anos/> (15/6/19)
- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/08/20/abante_asesores/1440056280_144005.html (15/6/19)
- <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/28/pdfs/BOE-A-2014-12327.pdf> (15/6/19)
- <https://etica.site/wp-content/uploads/Estudio-sobre-los-Planes-de-Pensiones-en-Espa%C3%B1a-2.0.pdf> (15/6/19)
- Informe Observatorio Inverco: la inversión en Planes de Pensiones Individuales por CC.AA y provincias, 2017. (15/6/19)

https://www.aegon.es/documents/25129/814825/Estudio_Jubilacion+PDF/20ee5b69-e0cb-2d40-e938-e9174ca71bdc (15/6/19)

https://www.abc.es/economia/abci-planes-pensiones-espana-mas-caros-y-menos-rentables-mundo-201805172314_noticia.html (15/6/19)

<https://www.ine.es/prensa/np994.pdf> (15/6/19)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=22553> (15/6/19)

https://www.elconfidencial.com/mercados/2018-08-16/planes-de-pensiones-ahorro-rentabilidad-poder-adquisitivo_1604549/ (15/6/19)

<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20180910/fondo-documental/informe-inverco-septiembre-2018.pdf> (15/6/19)

<https://www.fundssociety.com/es/noticias/pensiones/la-gestion-automatizada-aterriza-en-euskadi-con-los-planes-de-epsv-individuales-e> (15/6/19)

<https://epsv.org/que-es-una-epsv/> (15/6/19)

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/25/midinero/1527258154_489461.html
(15/6/19)

ANEXOS

ANEXO 1

CAPÍTULO III

La dependencia y su valoración

Artículo 26. *Grados de dependencia.*

1. La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:

a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

2. Los intervalos para la determinación de los grados se establecerán en el baremo al que se refiere el artículo siguiente.

ANEXO 2

«Disposición adicional decimosexta. *Límite financiero de aportaciones y contribuciones a los sistemas de previsión social.*

El importe anual máximo conjunto de aportaciones y contribuciones empresariales a los sistemas de previsión social previstos en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 51, de la disposición adicional novena y del apartado dos de la disposición adicional undécima de esta Ley será de 8.000 euros anuales.