

Pensiones

elEconomista.es
15ta Años

EL TRASPASO DE GASTOS A LOS PRESUPUESTOS 'SANEA' EN UN 80% LA SEGURIDAD SOCIAL

La extracción de 23.000 millones de gastos
impropios acelera el reequilibrio del Sistema

FINANZAS PERSONALES

**CRECE UN 5% EL DINERO
EN PLANES DE PENSIONES
PESE AL RECORTE DE EXENCIÓN**





A Fondo | P4

La reforma de pensiones mejora un 80% la salud financiera del Sistema

La extracción de los gastos impropios de la Seguridad Social por valor de 23.000 millones de euros, clave para el reequilibrio de las cuentas del organismo público.



A Fondo | P7

El 'efecto Escrivá' reduce en un 20% los jubilados anticipados

Solo en 2020, la modalidad de retiro usada por el 40% de españoles se reduce en un 8% en plena negociación para modificar coeficientes.

Pacto de Toledo y Seguridad | P20

Las subidas de pensiones de 2022 elevarán la factura en 5.000 millones

La Seguridad Social afronta al comienzo del próximo año los coste de la revalorización anual y de la *paguilla* compensatoria por el mayor incremento de precios de consumo.

Finanzas Personales | P27

Aumenta un 5% el patrimonio de los planes pese a la rebaja de exenciones

El crecimiento en los últimos doce meses del dinero acumulado por los productos de ahorro supera el 12% en el primer año con cambios en la fiscalidad de aportaciones.



Entrevista | P16

Enrique Devesa, profesor en la Unv. de Valencia y miembro de IVIE

"La extracción de gastos impropios es una triquiñuela para que en 2023 el déficit de la Seguridad Social sea igual a cero".



El Informe | P36

Dificultades en las empresas para encontrar 'talento sénior'

El 64% de las compañías afirma encontrar obstáculos a la hora de contratar perfiles de trabajadores más experimentados.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.
 Presidente Editor: Gregorio Peña.
 Director de Comunicación: Juan Carlos Serrano.

Director de elEconomista: Amador G. Ayora
 Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo Directora de elEconomista Pensiones: Isabel Acosta
 Diseño: Pedro Vicente y Alba Cárdenas Fotografía: Pepo García Infografía: Clemente Ortega Redacción: Gonzalo Velarde y José Miguel Arcos



La reforma de pensiones vuelve al terreno político, un terreno que deberá ‘sortear’

La reforma de pensiones continúa su curso. Tras la aprobación en el Consejo de Ministros antes del parón de agosto del primer paquete de medidas que compondrá la reforma del sistema -una vez consensuado en una ardua negociación en la mesa de diálogo social-, los documentos con los acuerdos adoptados en el plano técnico basados en el mandato de los partidos políticos en la comisión del Pacto de Toledo ya se encuentran en el Congreso. Sin embargo, esta nueva fase para terminar de lanzar la primera pata de la reforma no será tan sencilla como pudiera parecer.

En primera instancia, el proyecto de ley impulsado en el Congreso con los puntos clave de la reforma de pensiones no debería de encontrar oposición en la Cámara Baja: cabe recordar que el acuerdo de recomendaciones del Pacto de Toledo fue apoyado por todas las fuerzas políticas, con la abstención de Vox. Y como estas medidas se incluyen en los aspectos a tratar por parte de los partidos, la aprobación ahora no debería encontrar obstáculo.

■
La oposición rechaza las propuestas de Moncloa para el factor de equidad intergeneracional y la reforma del Reta

Sin embargo, el exitoso acuerdo de octubre de 2020 en el Pacto de Toledo se ha visto enfangado ya por varias polémicas surgidas a raíz de dos medidas que pueden afectar directamente a la cuantía de las prestaciones de jubilación que otorga la Seguridad Social: la eventual elevación a 35 años cotizados el periodo de cálculo para la pensión desde los 25 años actuales y la introducción de un factor de equidad intergeneracional que mitigue el fuerte repunte de gasto previsto para los años de jubilación de la generación del *baby boom*. Así como la reforma anunciada del Reta, que también traería consecuencias en la futura pensión de los autónomos, que pasarían a cotizar en función de sus ingresos reales, basculando así las futuras pagas -se incrementará para quienes cotizan por debajo de rendimientos netos y deberá aportar más, y se verá mermada para quienes producto de esta nueva fórmula vean reducida su cuota mensual a la Seguridad Social-.

Así, los partidos políticos de la oposición ya han mostrado reticencias tanto al nuevo sistema que propone el Gobierno para autónomos que deberá ser incluido, al menos su armazón, en el proyecto de ley que se cursará en estos meses en el Congreso, así como la aprobación de un factor de equidad intergeneracional. En este caso, también la patronal y los sindicatos salieron en tromba para censurar esta opción de introducir algún elemento para equilibrar el presupuesto en los años de mayor tensión financiera y que el ministro José Luis Escrivá salió a corregir rápidamente tras asegurar que supondría o una merma de la pensión o un alargamiento de los años de trabajo. Así, el Gobierno deberá volver al terreno político para sustanciar estos flecos pendientes. La fecha límite impuesta por el Ejecutivo es el 15 de noviembre y si no deberá legislar para no comprometer la llegada de dinero de los fondos europeos para la reconstrucción.



Los expertos estiman que en 2024 habrá completo equilibrio en la Seguridad Social. iStock

La salud financiera del sistema de pensiones mejora un 80% en tres años

Las necesidades de financiación de la Seguridad Social para alcanzar el equilibrio presupuestario se reducen notablemente con el avance en la separación de fuentes. El ejercicio del IRP sin topes aplicado al Sistema pasa del -2,53% en 2018 al -0,51% previsto por los expertos para el próximo ejercicio.

Gonzalo Velarde.

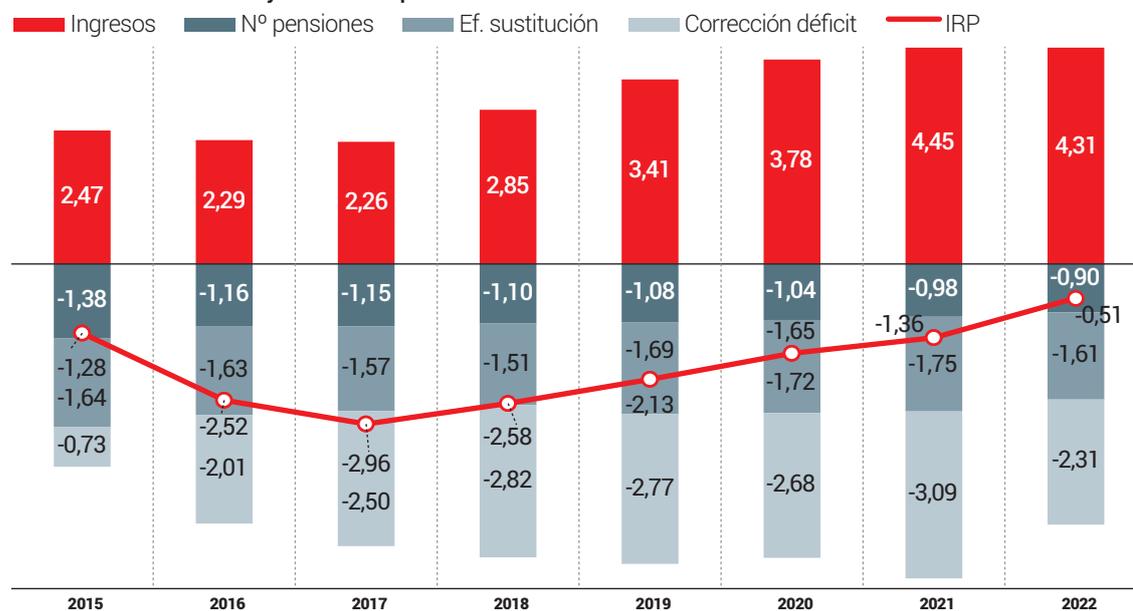
A pesar de las dificultades financieras que ha atravesado la Seguridad Social durante el pasado año y medio de pandemia, siendo el principal organismo público a cargo del despliegue del denominado escudo social para soportar la crisis, las medidas aplicadas desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones parecen estar mejorando a marchas forzadas la salud financiera de la administración encargada del sistema

público de pensiones en nuestro país. Concretamente, en términos de salud financiera, la mejora desde el 2018 es del 80%, que es la rebaja de las necesidades de financiación previstas para la Seguridad Social en 2022, en comparación con al momento de la llegada del Gobierno socialista.

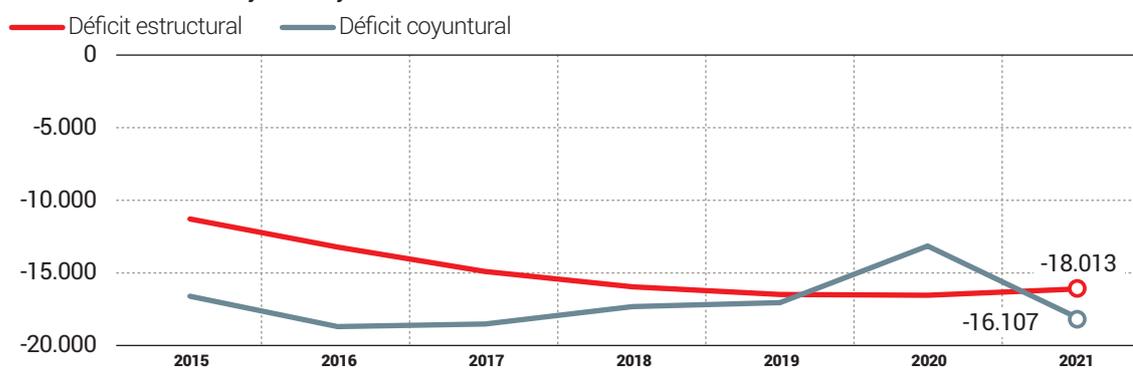
Esta es al menos la conclusión que se extrae de los cálculos elaborados por el Grupo de Investigación

Proyección de déficit en pensiones para 2022

Evolución del IRP teórico y de sus componentes



Evolución del déficit coyuntural y estructural



Fuente: Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

elEconomista

en Pensiones y Protección Social compuesto por un nutrido grupo de catedráticos universitarios que realizan el ejercicio de estimar, con la fórmula del famoso Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) aprobado por el PP –que situaba el tope de revalorización en el 0,25% en caso de déficit en el Sistema hasta alcanzar el equilibrio presupuestario– pero sin topes, es decir, cómo debería comportarse el gasto en prestaciones para sostener el presupuesto sin incurrir en déficit en la diferencia entre ingresos y gastos.

De este modo, si adoptamos el IRP como el baremo para medir esta salud financiera de la Seguridad Social, se observa como en 2018, el equilibrio del sistema demandaba rebajas del gasto en prestaciones del 2,58%, mientras que la estimación se sitúa en 0,5% para 2022. Es decir, esta necesidad de reducción de gasto para alcanzar el equilibrio presupuestario se ha rebajado en 80 puntos por-

centuales en los últimos tres años. Es más, según los cálculos del Grupo de Investigación, para 2024 este IRP estimado sería cero, de modo que para el equilibrio del Sistema no sería necesario rebajar el gasto pues los ingresos recibidos, principalmente por la vía de las cotizaciones sociales, sería suficiente para la cobertura de los gastos.

“Tras la liquidación presupuestaria provisional de 2020, el IRP estimado para 2021 continuó mejorando y se situó en -1,36%, impulsado por la aportación de ingresos adicionales vía transferencias extraordinarias del Estado, 14.002 millones (RDL 19/2020) y 6.000 millones (RDL 34/2020)”, señalan los autores del estudio. En 2021 estas transferencias ya serán ordinarias porque están incluidas en el presupuesto de la Seguridad Social como “Transferencias para dar cumplimiento a la recomendación primera del Pacto de Toledo 2020”, por importe de 13.929 millones de euros. “Pero es muy posible que

La mejora del empleo abona la recuperación del Sistema

“Si en agosto ya estábamos en niveles prepandemia, en septiembre los superamos holgadamente”, apunta el ministro José Luis Escrivá, remarcando que durante el verano y primeros días de septiembre se registraron en el mercado laboral datos “extraordinariamente positivos”, que muestran una recuperación “enormemente vigorosa”, sobre todo en aquellos sectores que se han ido liberando de las restricciones por el Covid, como la hostelería y las actividades artísticas.

De hecho, asegura que los datos acumulados de afiliación a mediados de septiembre son superiores a los experimentados, en media, en el periodo 2017-2019, que fueron años muy fuertes de creación de empleo. En el caso de la afiliación de autónomos, el comportamiento en el aumento de cotizaciones es similar al de dichos años.

Haciendo balance de los meses de verano, Escrivá destaca que desde julio hasta mediados de septiembre se registran casi 200.000 afiliados más que en el periodo 2017-2019, brecha que se fue ampliando según avanzaba el verano: de 64.000 en julio, a 174.000 en agosto y a casi 200.000 a mediados del presente mes. “La recuperación ha ido de menos y más”.

Pensiones

elEconomista.es

no sean suficientes y tengan que complementarse con transferencias adicionales”, señala el documento al cual ha tenido acceso *elEconomista Pensiones*.

Destope del IRP

De este modo, el valor del IRP sin topes, es decir, sin tener en cuenta los límites máximo y mínimo que figuran en la Ley 23/2013, se situaría en -0,37%; mejor al calculado con topes, ya que en este último caso estamos suponiendo que en 2022 y en los años sucesivos el IRP será del 0,25%, mientras que en el caso que analizamos ahora el IRP de 2022 y siguientes sería inferior al 0,25%; concretamente de -0,08% en 2023, 0% en 2024, etc.

Cabe recordar, eso sí, que se trata de un ejercicio teórico ya que el impacto de esta medida, sobre la revalorización de las pagas, ya ha sido eliminado el reciente acuerdo entre Gobierno y agentes sociales para la primera parte de la reforma de pensiones, que incluye la derogación del IRP y la vinculación de las pensiones a la inflación para su actualización anual. Aún así, el IRP adelantado para el año 2022 se sitúa en el -0,51%, bastante mejor que el de 2021 que fue del -1,36%. “Esto indica una mejor situación financiera del sistema de pensiones español debido a las transferencias extraordinarias del Estado, primero para compensar los efectos económicos asociados a la Covid, y en 2021 como mandato del Pacto de Toledo”. Concretamente, esta necesidad de financiación o de reducción de gasto será en 2022 tres veces menor que este año.

Claves de la mejora

Entre medias de esta importante mejora del indicador de salud financiera se advierten al menos dos hitos: el primero es el impacto de la pandemia que será sorteado con cierta brevedad por parte de la Tesorería de la Seguridad Social, que si bien acumula gastos en ayudas, exenciones y prestaciones por la pandemia de más de 60.000 millones de euros en el último año y medio, también recibirá financiación extraordinaria procedente de los Presupuestos Generales del Estado para su cobertura, por un lado; y la implantación anticipada de alguna de las medidas acordadas en la reforma de pensiones que serán aprobadas en las próximas semanas en el Congreso de los Diputados, pero que ya se incluyeron en los Presupuestos Generales de 2021 y también en cierta medida en las Cuentas de 2020 con la ampliación de los préstamos del Estado a la Seguridad Social como financiación extra.

Concretamente, el principal movimiento para lograr esta fuerte rebaja de las necesidades de financiación o desequilibrios del sistema de pensiones reside en la medida de separación de fuentes de financiación iniciada por el Ejecutivo hace ya un año y que se culminará en 2023 con la separación de la totalidad de los denominados como gastos impropios de la Seguridad Social, que en su conjunto as-



El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá. EP

Los 18.000 millones de gastos derivados al Presupuesto, clave para el reequilibrio del Sistema

cienden a una factura anual de 23.000 millones de euros, y que a partir de ese momento ya no computarán como gastos del Sistema sino que se cargarán al déficit del Presupuesto global. Así, el Gobierno hará una transferencia de 18.000 millones a la Seguridad Social en 2022 para afrontar los gastos impropios tal y como aprobó el Consejo de Ministros –se incorpora una transferencia del Estado a la Seguridad Social de 18.396 millones de euros para 2022–, cifra que es un 32,1% superior a la transferencia “equilibradora” realizada en el Presupuesto de este año y que ascendía a 13.929 millones por estos pagos ahora asumidos por el Estado.



Moncloa centra en las rentas altas el endurecimiento de coeficientes.

Las jubilaciones anticipadas en España retroceden un 20% por el 'efecto Escrivá'

El volumen de retiros prematuros del mercado laboral se reduce en un 8% solo en el último ejercicio con la propuesta de reforma de los incentivos y penalizaciones sobre el adelanto y el retraso del momento de la jubilación.

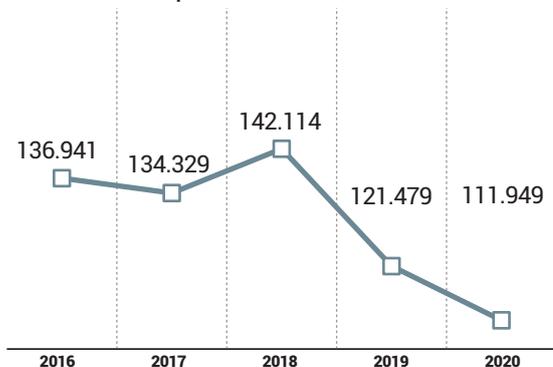
Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

El efecto Escrivá ya se deja notar en el número de jubilaciones anticipadas notificadas en nuestro país en el último año. Concretamente, desde que el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, compareciese en febrero de 2020 en la Comisión del Pacto de Toledo para abordar los planes del Gobierno sobre la necesaria reforma del sistema público de pensiones, el número de jubilaciones anticipadas en nuestro país se ha visto reducido en 9.530 personas, pasando de los 121.479 retiros previos a la edad legal de jubilación a los 111.949 anotados al cierre del pasado 2020. Es decir, solo en el último año este modelo de jubilación fue elegido por un 8% menos de trabajadores. Más allá, si nos remontamos a 2018, cuando el Pacto de Toledo ya perfiló las recomendaciones para la reforma apuntando la necesidad de aproximar la edad legal a la edad real de jubilación, en torno a los 64,5 años, esta modalidad de retiro anticipado a caído en 30.165 personas, lo que supone un 20% menos.

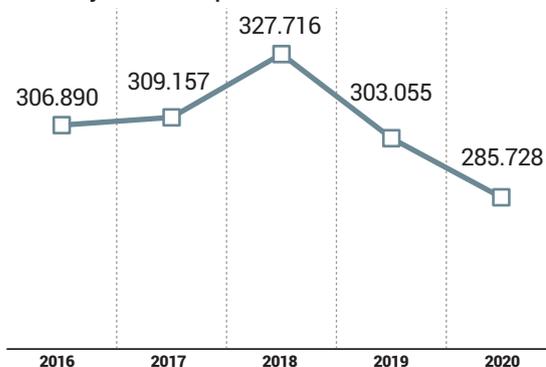
Cabe recordar que las medidas impulsadas por el Gobierno y que se han incluido como parte de la primera pata de la reforma de pensiones se apoyan en el mandato de los partidos representados en el Pac-

Evolución del volumen de jubilaciones en España

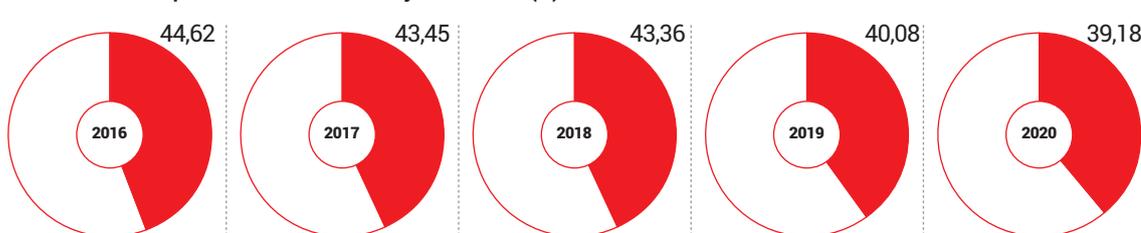
Número de altas prematuras en el total del Sistema



Total de jubilaciones por año en el total del Sistema



Peso de la anticipación sobre el total de jubilaciones (%)



Fuente: Seguridad Social.

elEconomista

to de Toledo, que en la duodécima recomendación que aborda la edad de jubilación sostiene que "la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida" y que "es necesario profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación", es decir, incentivar la demora.

Es precisamente estos dos ámbitos sobre los que se ha trabajado en el acuerdo firmado al comienzo del verano con los agentes sociales: por un lado se endurecen los supuestos más extensos de jubila-

La merma de pensión por anticipar el retiro es el triple en las rentas medias que en las altas

ción anticipada y, por otro, se amplía el catálogo de incentivos del sistema público por demorar el retiro más allá de la edad legal de jubilación, en los 66 años para 2021.

Reforma del modelo

De este modo, bajo la constatación de que el actual esquema de desincentivos para la jubilación anticipada beneficiaba a las rentas altas, el Ejecutivo plantea un endurecimiento de los coeficientes reductores en los dos primeros meses, es decir, el mes 24 y 23 antes de la edad de jubilación. Aquí, la propues-

ta de penalizaciones que debería estar aprobada por el Congreso antes de finalizar el año agrava las reducciones hasta llegar a un 21% en función del número de años cotizados. Además, para hacer frente a esta desigualdad en el acceso a al retiro prematuro por motivos de renta, el Ejecutivo plantea que estos porcentajes no se descuenten sobre la base reguladora de la pensión, sino directamente sobre la cuantía resultante.

Este, precisamente, es el elemento fundamental que hacía el modelo regresivo pues en rentas por encima de la base máxima de cotización, estas reducciones aplicadas sobre la base reguladora hacía que en muchos casos la penalización aún dejase una base reguladora lo suficientemente elevada como para aún después de aplicar los coeficientes mantener el derecho a la pensión máxima, actualmente topada en los 2.707 euros mensuales. Según los datos de Seguridad Social, el anticipar dos años la jubilación afectaba de media en un 4% a las rentas altas, mientras que para un sueldo medio esta merma asciende al 12%.

Por el otro lado, estaría la mejora de los incentivos para prolongar la carrera profesional más allá de la edad ordinaria de jubilación. Así, según ha explicado el Gobierno, se ofrecerán tres tipos de incentivos, entre los que el trabajador podría elegir, favoreciendo la máxima flexibilidad para cada persona.

La primera opción sería la de un porcentaje adicional de la pensión del 4% por cada año de demora;

Las asociaciones se movilizan en contra de la nueva reforma

Diversas asociaciones de pensionistas de todo el territorio español denuncian en un comunicado que el incremento de las pensiones en función del IPC no supone una subida sino el mantenimiento de su poder adquisitivo. Asimismo, entienden que la eliminación del factor de sostenibilidad tampoco es un avance, ya que en realidad se trata de cambiarle el nombre por un factor de equidad intergeneracional "que el Gobierno definirá a su antojo" si no hay acuerdo con los agentes sociales antes del 15 de noviembre.

Reivindican que el acuerdo "ataca" a las pensiones de quienes, por la crisis de la década pasada, se vieron obligados a jubilarse anticipadamente. También critican los incentivos a quienes retrasan su jubilación, dado que dificultan la incorporación al mercado de trabajo de la juventud. El movimiento pensionista pide al Gobierno que se derogen las reformas de las pensiones de 2011 y 2013; se anule el retraso en la edad de jubilación y que se suban las pensiones mínimas.

Los pensionistas destacan que en este acuerdo no se ha tenido en cuenta a los movimientos de pensionistas que son "los verdaderos representantes de este sector de la población".

Pensiones

elEconomista.es

la segunda un pago único (de hasta 12.060 euros por año de demora para las carreras superiores a más de 44 años y medio) y una tercera que consistiría en una combinación de ambas. Con esta medida, además, se lograría retener en el mercado laboral a los perfiles con trabajos de menor penalidad y con mayor capacidad de aportación en términos de cotizaciones sociales.

El coste del jubilado anticipado

En este sentido, las jubilaciones anticipadas de los trabajadores españoles, la opción de retiro elegida por un 40% de ellos según el Banco de España, suponen que la Seguridad Social deja de ingresar cada año 1.150 millones de euros en concepto de cotizaciones sociales. Unas aportaciones que deberían seguir realizando estos trabajadores pero que se frenan, de media, un año y medio antes de lo que marca la ley, e implican una pérdida de ingresos que deja de recibir el organismo encargado de pagar las pensiones en nuestro país.

Ahora bien, más allá del impacto sobre el déficit, según los datos publicados por la Seguridad Social en su cuadro presupuestario de 2021, cada año se jubilan anticipadamente en nuestro país una media de 132.000 personas (media de los últimos cinco

El Estado deja de ingresar una media de 1.500 millones al año por los retiros anticipados

años sin contar 2020). Teniendo en cuenta que el salario medio anual se sitúa en nuestro país en el entorno de los 24.000 euros anuales y que el porcentaje de retención medio es del 36,25%, se deduce que las aportaciones medias de cada uno de esos jubilados de manera anticipada asciende a 8.700 euros. Teniendo en cuenta que este trabajador sale de media a los 64,5 años, aún tendría capacidad de aportar al Sistema unos 13.000 euros de media a las arcas públicas.

Mayores prestaciones

Cabe recordar en este punto que el informe sobre pensiones elaborado por la Seguridad Social en su proyecto presupuestario para 2021, donde se recoge como las personas que se jubilan anticipadamente cobran hasta un 37% más que quienes salen del mercado laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación. La explicación a esta medida, aseguran los expertos, está en que los trabajadores que se jubilan anticipadamente son aquellos con nóminas más elevadas, y que por lo tanto, una vez aplicadas las penalizaciones aún perciben pagas con cuantías medias considerablemente superiores que el colectivo retirado en edad legal de jubilación. Esta medida, más allá de estar recogida en las recomen-



La reforma prevé que la reducción recaiga sobre la cuantía de la pensión.

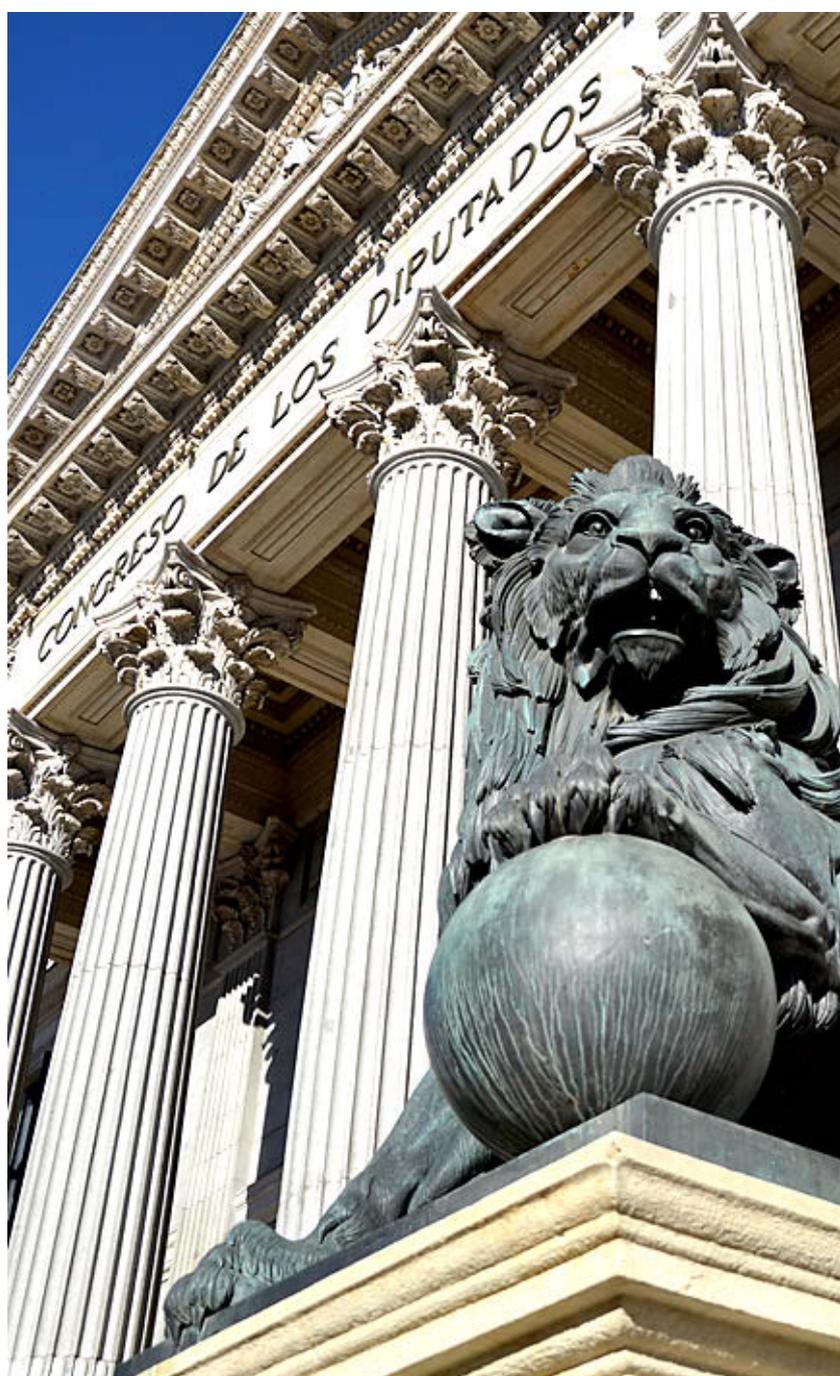
daciones del Pacto de Toledo, se torna en crucial teniendo en cuenta la coyuntura del mercado laboral, afectado aún por trabajadores envueltos en Ertes parciales o totales.

Como advierten desde la consultora Mercer, el paso natural de los Ertes enquistados en el tiempo, es pasar al ERE, que incluye la fase de despidos. Sin embargo, desde la compañía que asesora en planes de ahorro para empresas y particulares aseguran que los planes de rentas o planes de prejubilación se plantean como una solución muy eficaz y menos agresiva para llevar a cabo los necesarios reajustes de fuerza laboral que necesita la recuperación económica. De media, las empresas aplican estos planes de prejubilación a sus empleados entre los 57 y los 63 años, que perciben entre un 75% y un 80% de su salario neto.

Cuenta atrás: el Congreso tiene 3 meses para aprobar la reforma de pensiones

La entrada del proyecto de ley para la reforma de la ley general de Seguridad Social en el Congreso pone en marcha la cuenta atrás para su aprobación, prevista antes de final de año, para poder cumplir con los plazos autoimpuestos por el Gobierno para cumplir el compromiso adoptado con Bruselas.

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock



El factor de equidad intergeneracional, piedra de toque de la reforma.

La primera parte de la reforma del sistema público de pensiones entra en la fase definitiva previa a su aprobación, con el proyecto de ley ya en el Congreso donde seguirá en las próximas semanas los trámites parlamentarios habituales hasta ver luz verde. No obstante, si bien es cierto que las medidas incluidas en esta primera remesa fueron recientemente consensuadas con los agentes sociales en la mesa de diálogo, y anteriormente por los propios partidos políticos en el Pacto de Toledo, los flecos que aún quedan por cerrar en algunos puntos amenazan con entorpecer esta última fase. Un escenario, más allá, que el Ejecutivo deberá mitigar para poder sacar adelante la norma en el menor plazo posible y así comenzar a cumplir con el compromiso adoptado con Bruselas para la llegada de los fondos para la reconstrucción.

En este sentido, el próximo día 15 de noviembre será la fecha clave para culminar con el proceso de aprobación, ya que es límite estimado por el Gobierno para acordar, de nuevo con patronal y sindicatos, la configuración del nuevo factor de equidad intergeneracional. Ya en el acuerdo de la mesa de negociación del pasado mes de julio se dejó negro sobre blanco el factor de sostenibilidad aprobado por el PP en 2013 y en suspenso hasta 2023 queda derogado de forma permanente, si bien ese mismo acuerdo insta a las partes a consensuar un nuevo elemento que tenga en cuenta el aumento de la longevidad y la esperanza de vida en la pensión.

Tras alcanzarse este *semi* acuerdo en julio, fue el propio ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, quien enturbio el debate de esta medida al asegurar que el objeto del nuevo factor de equidad intergeneracional sería la contención o moderación del gasto en el momento de la jubilación de la generación del *baby boom*. "La puesta en marcha del nuevo mecanismo de equidad intergeneracional llevará a la generación nacida entre finales de los años 50 y mediados de los 70 (*baby boomers*) a elegir entre un pequeño ajuste en la pensión o trabajar un poco más", comentó el ministro en el acto de presentación de los acuerdos en materia de pensiones alcanzados por la mesa tripartita a comienzos de verano. Según planteaba Es-



La reforma laboral y de pensiones, claves para la llegada de fondos europeos.

crivá, los *baby boomers* podrían “elegir entre varias opciones: una puede ser un pequeño ajuste en su pensión, que sería muy moderado, o alternatively podrían trabajar un poco más”, es decir, atrasar la jubilación, aunque el ministro ha indicado que aún falta detalles por concretar. “Es un ajuste bastante moderado. No verán mermada su pensión”, quiso subrayar tras la polémica suscitada.

Este es concretamente el elemento que más complejidad suscita para su acuerdo, que sería acoplado a la reforma como enmienda en el momento de su aprobación. Sin embargo, apuntan fuentes de la oposición a *elEconomista Pensiones* que la postura actual sobre este precepto de la reforma está “muy lejos del Gobierno”, mientras que tanto la patronal como los sindicatos salieron en tromba tras las declaraciones de José Luis Escrivá para asegurar que no apoyarían una medida que implicara sobre el colectivo de *baby boomers* una merma de la pensión o un alargamiento de su vida labora, toda vez que para entonces la edad legal de retiro se situará ya en los 67 años.

Otro punto de los más espinosos dentro de los flecos que aún faltan por ajustar para este primer paquete de medidas es la nueva formulación para la reforma del Reta. Justo antes de este verano trascendió una propuesta desde Seguridad Social con un nuevo sistema de cotización por ingresos reales estructurado en 13 tramos de ingresos con diferentes cuantías de cuota, similar al modelo de IRPF en

el caso de los trabajadores asalariados. Sin embargo, esta misma propuesta fue puesta en cuarentena desde el Ejecutivo por las críticas de una parte de los empresarios y de la oposición del PP que calificó la propuesta como un intento de *tasazo* por parte del Gobierno a los autónomos.

En este sentido, el departamento de José Luis Escrivá tratará de embridar en las próximas semanas textos sobre las cuestiones pendientes del primer

19.000

Son los millones de euros que llegarán de la UE a cambio de reformas para la reconstrucción

acuerdo sobre pensiones, como el nuevo sistema de cotización del Reta, la cotización de los becarios o las de las parejas de hecho.

Cabe señalar sobre los plazos que tanto la reforma de pensiones como la reforma laboral son los dos compromisos cruciales que la Comisión Europea apremia a avanzar para poder dar luz verde a las próximas remesas de dinero de los fondos de reconstrucción de la UE, de los que nuestro país ya ha recibido 9.000 millones de euros y a los que espera sumar otros 10.000 millones de euros en los próximos meses, antes de final de año.



José Carlos López Moraleja
CAIA, CHP, ICFA

Pensiones, inversión alternativa y economía real

El fondo de pensiones de empleados de Atlanta, *Atlanta General Employees Pension Fund*, obtuvo una rentabilidad del 31,1%, por entender mejor este dato y si lo extendemos a datos de rentabilidades anualizadas a 3, 5 y 10 años, su rentabilidad es del 12,9% y 12,6% respectivamente, y a diez años del 10,3%. Por no ver esta información de un modo aislado y buscamos otros ejemplos de fondos de pensiones internacionales, el fondo de pensiones de profesores de Texas tiene una rentabilidad anualizada a 10 años del 9%, el fondo de pensiones de los bomberos de Atlanta del 9,5%, el fondo de pensiones de los empleados públicos de la ciudad de San Francisco del 10,4% y así podríamos seguir enumerando hasta encontrarnos con rentabilidades del 7,6% en los últimos de la lista.

En España, la rentabilidad media anualizada de los planes y fondos de pensiones está en el 4,57%, a agosto de 2021. Si anualizamos a diez años estos datos comparados, por cada 1.000 euros invertidos en España tendríamos 1.563 euros comparando con la inversión de un fondo de pensiones americano de 2.367 euros, es decir 804 euros más por cada 1.000 euros invertidos en diez años.

Si tenemos que buscar y encontrar el porqué de estas diferencias de rentabilidad nos tendríamos que ir a buscarlas a los modelos de asignación de activos y fuentes de rentabilidad. Así encontramos que la mayor diferencia se encuentra a las políticas de inversión en activos de inversión alternativa, tales como *private equity*, *real estate*, infraestructuras, deuda privada y *hedge funds*, principalmente.

Una de las características que crea la diferencia de rentabilidad en los diferentes estilos de asignación de activos en un análisis comparativo entre los fondos de pensiones internacionales y los españoles está en el siguiente hecho, la participación en la economía real vía clases de activos de inversión alternativa proporciona, por un lado entre una moderada y fuerte aportación de valor como consecuencia de su implicación en los ciclos de crecimiento económico, una mayor estabilidad en ingresos y, como consecuencia, una mejor ade-



cuación al pasivo de los fondos de pensiones, y finalmente una reducción del riesgo y la volatilidad por el nivel de descorrelación frente a la renta variable y bonos.

En un análisis más detallado del efecto de la inversión alternativa en los fondos de pensiones internacionales observamos que dentro de sus políticas de inversión asignan activos con perfiles *income* de generación de ingresos y rentas, principalmente a través de subclases de *private credit*, deuda sobre la subclase de infraestructuras y finalmente en activos de deuda en *senior real estate debt*. Igualmente observamos asignaciones de activos *growth*, inversiones en activos de crecimiento, también a través de *private equity*, *venture capital*, renta variable en infraestructuras y activos de inmobiliarios, así como en deuda corporativa de empresas en reestructuración, *distressed corporate debt*.

Adicionalmente a las razones de las políticas de asignación de activos, encontramos otras diferenciaciones sobre los modelos de inversión que hacen de los fondos de pensiones internacionales modelos de gestión con estructuras mucho más versátiles, creando un impacto marginal positivo muy importante y diferenciador en la generación de *alpha*, o la aportación de rentabilidad extra por la gestión después de ajustar el riesgo y la volatilidad. Estas características son, por un lado, la delegación fiduciaria a gestores muy especializados según la clase de activo y sus subclases y contar con equipos internos especializados en cada una de las clases de activos de inversión alternativa.



Hay que destacar la fuerte y sólida vinculación de la inversión alternativa a la economía real y productiva

Más allá de la parte conceptual en el porqué de las diferencias en rentabilidad y riesgo observadas en la comparativa de los fondos de pensiones españoles y de los fondos de pensiones internacionales que invierten en inversión alternativa, encontramos "pros" y "contras" a la hora del análisis de los porqués de la diferencia. Destacamos entre las contras cuestiones como las restricciones del propio marco regulador español, la falta de experiencia, especialización y deficiencia en la formación dentro de los comités de inversión de los fondos de pensiones españoles, y como consecuencia de esto también las dificultades para realizar las correspondientes *due diligence* de los productos y de los gestores fiduciarios correspondientes.

Entre los pros de la inclusión de la inversión alternativa en los fondos de pensiones encontraríamos tres fundamentales que resumirían su aportación de valor y reiteradamente mencionados en mis artículos, que son, primero: la fuerte y sólida vinculación de la inversión alternativa a la economía real y productiva, segundo: el diferencial positivo de rentabilidad, reducción del riesgo y mejora en la diversificación al incluir la inversión alternativa en la asignación de activos, y finalmente tercero: la mejora de la adecuación y correlación de los compromisos de pasivo de los fondos de pensiones, lo que reduce sensiblemente la vinculación al riesgo sistémico de los mercados, donde los fondos excesivamente ponderados en renta variable y renta fija están mucho más expuestos.

Tarde o temprano, y con las expectativas de que sea antes que después nos llegarán los cambios, cambios en el marco regulatorio, cambios en la propia idiosincrasia de los modelos de gestión en los fondos de pensiones y de sus políticas de inversión, y sobre todo cambios en la visión de cómo el acercamiento y alineamiento de los fondos de pensiones a la economía real y productiva, lo que esperamos sea ese clic que haga que la propia sociedad española valore la importancia y el sentido de aportar vía inversión a la economía real, al empleo y, como consecuencia, a la economía productiva.

76 por ciento

Las pensiones en España casi igualan ya el salario medio

Las pagas de los retiros laborales más recientes ascienden a 1.451 euros y el sueldo a 1.907 euros. Las pensiones se han revalorizado en los últimos diez años un 30,29% mientras que los salarios solo se han incrementado en un 4,85%

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

La reforma de pensiones que ha puesto en marcha el Gobierno traerá consigo medidas que, eventualmente podría impactar a la baja en la cuantía de las futuras prestaciones. La contención del gasto en esta partida, o al menos la consecución de suficientes ingresos para su pago, es uno de los objetivos que el Ejecutivo persigue con la reforma tal y como reclama la Comisión Europea a nuestro país en sus recomendaciones específicas. Sin embargo, las señales que arroja el sistema público apuntan a que la senda de gasto en la partida crecerá en los próximos años. Concretamente, las nuevas jubilaciones cuentan con pensiones que ascienden al 76% del salario medio de los españoles.

Es decir, mientras el sueldo medio asciende en nuestro país a 1.907 euros, la prestación media que reciben los nuevos jubilados es de 1.451 euros. Sobre la pensión media de jubilación actual -no la de nuevas altas- que se situaba en el pasado mes de julio en 1.185 euros, según la última nómina publicada por la Seguridad Social, la proporción es del 62% del sueldo medio de los trabajadores. Cabe recordar en este punto, que el de los jubilados es el único colectivo que ha visto incrementado sus niveles de renta durante los años posteriores de recuperación de la economía española, concretamente un 14,8%.

En este sentido, las medidas ya pactadas por el Gobierno y los agentes sociales en la primera parte de la reforma del sistema de pensiones aventuran una senda en la que por un lado se incrementará el gasto por el efecto de las revalorizaciones con el IPC, mientras que se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo del colectivo. Por lo que reducir esta ratio entre la pensión media y los salarios solo llegaría gracias a una mejora general de las remuneraciones de los trabajadores.

Así, si la pensión media que reciben los jubilados en España representa el 62% del salario medio nacional que perciben los trabajadores en 2021, una tasa que ha mejorado 12 puntos en la última década, la respuesta se encuentra en mientras que las pensiones de jubilación se han revalorizado en los últimos diez años un 30,29%, los salarios, pese a ser más elevados, solo han crecido un 4,85% -afecta-



Pensiones

elEconomista.es

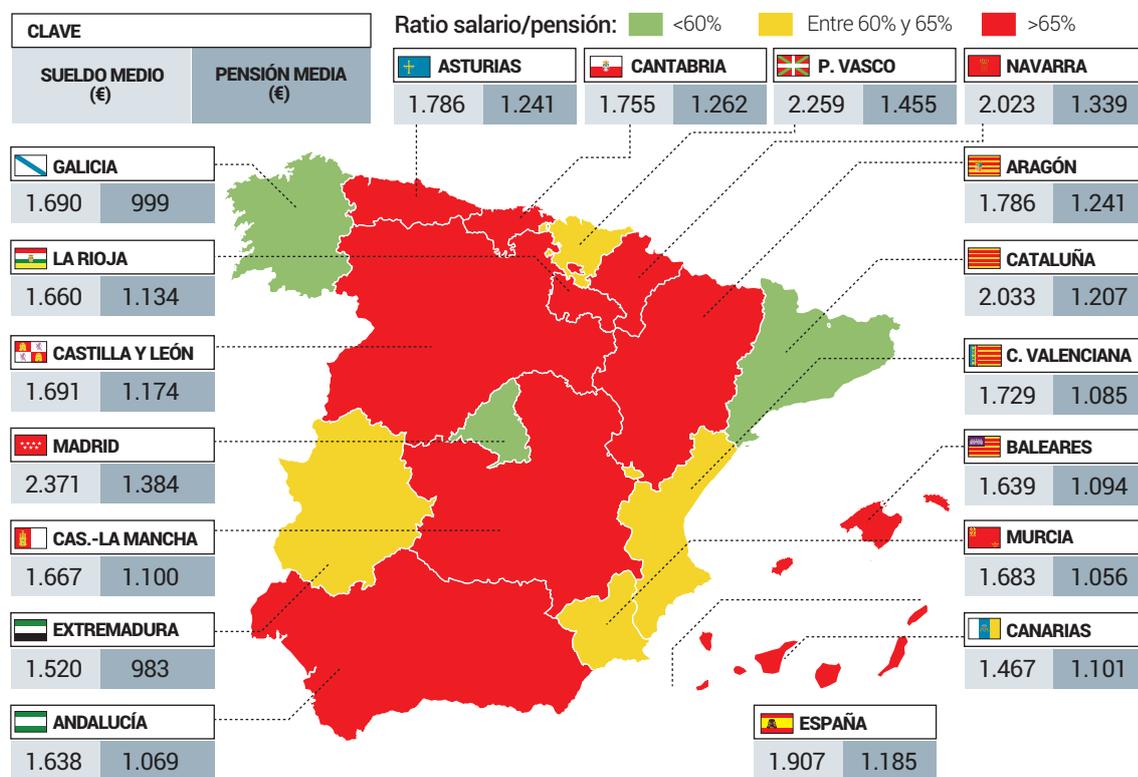
Las regiones con mayor y menor cobertura en el retiro laboral

En la actualidad, los datos de la cobertura de la pensión sobre el salario oscilan de una región a otra y pasan del 75,95% de Asturias, al 58,38% de Madrid. Esto se debe a que en Asturias, la pensión media es de 1.426,32 euros y el salario asciende a 1.878,01 euros, mientras que en Madrid los jubilados perciben 1.384,13 euros y los trabajadores ganan 2.371,05 euros.

La mejor cobertura en Asturias era también la mayor hace una década (del 63,42%), ya que el salario medio ascendía a 1.770,06 euros y los jubilados percibían 1.122,51 euros, si bien entonces era Cataluña la que tenía menor tasa (47,45%), con 1.947 euros de sueldo y 924,02 euros de pensión.

El mayor salario medio en el conjunto de España lo registra Madrid, seguida por el País Vasco (2.259,42 euros), Cataluña (2.033,09 euros) y Navarra (2.023,81 euros), mientras que los menores los perciben en Canarias (1.467,82 euros) y Extremadura (1.520,68 euros).

Peso de la pensión de jubilación sobre los sueldos en las CCAA



Fuente: INE y Ministerio de Seguridad Social.

elEconomista

dos por las devaluaciones sufridas tras los años de la crisis de 2008 y ahora con el impacto de la crisis sanitaria-.

Efecto de la revalorización

De este modo, el sueldo neto es el coste salarial por trabajador y mes en el que incurre un empleador y comprende el salario base y otros complementos, los pagos por horas extra y otros pagos extraordinarios o atrasados, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Este dato se ha incrementado un 4,85% respecto al registrado unos diez años antes, en el primer trimestre de 2011, cuando el salario medio mensual ascendía a 1.819,62 euros. Por su parte, la pensión media mensual que recibe un jubilado se ha incrementado un 30,29% desde los 910,11

euros de marzo de 2011, teniendo en cuenta los datos consultados del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Cabe recordar en este punto que la pensión de jubilación se calcula teniendo en cuenta la base reguladora (media de las bases de cotización) de los últimos 15 años del trabajador, hasta que entró en vigor la reforma del sistema de pensiones en 2013. A partir de entonces, este periodo va aumentando año tras año para alcanzar los 25 años en 2022, si bien en 2021 ya se computan los últimos 24 años trabajados. No obstante, hay que tener en cuenta que la pensión máxima tiene un tope, que en la actualidad es de 2.707,49 euros mensuales y que diez años antes era de 2.497,91 euros al mes.

ENRIQUE DEVESA

Profesor en la Universidad de Valencia y miembro del Instituto Polibienestar y de IVIE



“Las reformas que están en trámite parlamentario van a empeorar la sostenibilidad de las pensiones”

El Gobierno apuntala la primera remesa de medidas de la reforma de pensiones que deberá ser aprobada en el Congreso de los Diputados en los próximos tres meses para que entre en vigor a comienzos del próximo año. Enrique Devesa, experto y eminencia en la materia, aborda las claves de las actuaciones por venir.

Por Gonzalo Velarde. Fotos: Ángel Zorita

La reforma del sistema público de pensiones avanza y tras su aprobación en el Congreso de los Diputados antes de que acabe el año, el Ejecutivo deberá desplegar los cambios normativos acordados en la primera remesa de medidas. El profesor en la Universidad de Valencia y miembro del Instituto Polibienestar y de IVIE, Enrique Devesa, departe con *elEconomista Pensiones* acerca de los efectos que pueden tener estas

primeras actuaciones sobre las finanzas de la Seguridad Social. Asegura el experto, no en vano, que las medidas con un verdadero calado económico han quedado pospuestas para la segunda ronda de negociaciones y que dado la naturaleza de los mismos el acuerdo completo con los agentes sociales será una tarea ardua, teniendo en cuenta que elementos como el factor de equidad intergeneracional repercutirán en una merma de

las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social. Además, Devesa pone en duda la efectividad de la operativa de separación de fuentes de financiación mediante la traslación de los denominados como gastos impropios del Sistema a los Presupuestos Generales del Estado. En suma, las medidas que se aplicarán a comienzos de 2022 asegura el experto no recogen las demandas de los organismos internacionales para reequilibrar las finanzas de la Seguridad Social en los próximos años, que además será una de las claves para recibir por parte de la Comisión Europea el dinero de los fondos para la reconstrucción por el impacto de la pandemia.

Con la primera parte de la reforma de pensiones ya en el Congreso de los Diputados,

Sin duda alguna. La medida estrella es la revalorización de las pensiones y en eso había acuerdo entre los partidos, agentes sociales, pensionistas y Gobierno. Aquellas medidas que pueden tener más problemas de consenso han quedado aparcadas: Factor de equidad intergeneracional, ampliación del número de años de cómputo para calcular la base reguladora, destope de bases de cotización, etc.

Y el factor de equidad intergeneracional..., se ha dejado a medias en la primera pata de la reforma y habrá que introducirlo en la reforma como enmienda. ¿Ve viable un acuerdo en esta medida de Gobierno, patronal y sindicatos?

Lo veo muy difícil porque si se quiere definir

“El acuerdo para el factor de equidad intergeneracional es muy difícil si implica un recorte en la pensión inicial”

“La extracción de gastos impropios es una triquiñuela para que en 2023 el déficit de la Seguridad Social sea igual a cero”



¿diría que se da cumplimiento a lo que piden los organismos europeos (CE) sobre el sistema público español? ¿Elevarán o reducirán el gasto en pensiones con las medidas de momento aprobadas?

Lo que les interesa a los Organismos Europeos es que el sistema de pensiones español sea sostenible, suficiente y equitativo, y yo entiendo que las reformas que están en trámite parlamentario van a empeorar la sostenibilidad y la equidad intergeneracional, aunque mejorará la suficiencia, debido a la revalorización con el IPC. La pregunta que habría que hacerse es si la Unión Europea valora más la sostenibilidad que las otras dos características mencionadas y yo creo que sí. La revalorización con el IPC va a suponer un importante aumento del gasto, que según el propio Ministerio será de 2,7 puntos porcentuales de Producto Interior Bruto en 2050. El resto de medidas van a tener un impacto muy limitado.

¿Cree que se han dejado los aspectos más espinosos de la reforma para la segunda ronda de negociaciones?

un factor que, entre otras cosas, ajuste según la mejora de la esperanza de vida, va a implicar un recorte de la pensión inicial y en eso parece que no van a transigir los Sindicatos. Si el Gobierno opta por presentarlo sin acuerdo con los agentes sociales, entonces el trámite parlamentario puede paralizarlo. En resumen, si se llega a un acuerdo no va a servir para lo que su nombre indica y si se ajusta a lo que debería ser entonces no creo que se apruebe.

¿Implicará esa medida ajustes inevitables de las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social?

Si se define con arreglo a lo que se espera ha de suponer un recorte de la pensión, aunque este recorte se puede vestir de diferentes maneras: disminuir la pensión inicial, aumentar la edad ordinaria de jubilación o incrementar el número de años cotizados para alcanzar un porcentaje del 100%.

¿Cómo valora la extracción de los gastos impropios del Sistema? Son la principal vía de ajuste de déficit. ¿Son realmente impro-



pios? ¿Soluciona esto el problema de infra-financiación?

Yo lo veo como una triquiñuela para que en 2023 el déficit por operaciones no financieras de la Seguridad Social sea igual a cero. Muchos son muy discutibles, pero el Ministerio ha recibido el respaldo de partidos políticos y agentes sociales en este punto. Sin embargo, los investigadores no estamos tan de acuerdo. Por supuesto que no resuelve ningún problema: el déficit del conjunto de las administraciones no cambia por este motivo.

Sobre la cotización de autónomos, ¿es una buena medida que coticen por ingresos reales? ¿Supondrá mejoras de la pensión para el colectivo?

Parece que se ha paralizado la información que trascendió. En caso de que siga adelante, me parece bien que coticen por ingresos reales, pero no tan bien que lo hagan por cuotas porque esto daría lugar a tipos de cotización diferentes según el volumen de ingresos reales. Esto se traduciría en una nueva

inequidad del sistema porque el tipo de cotización no entra en el cálculo de la pensión inicial.

Por último, ¿el fondo público de pensiones puede ser una vía para solucionar el problema del ahorro privado complementario en nuestro país? ¿Le hará la competencia al sector pese a que esté gestionado por empresas privadas por las condiciones de partida en términos de costes sobre los ahorros?

Debería haberse regulado todo lo concerniente al fondo de pensiones de una sola vez y no haber empezado con la reducción de la deducción fiscal a título individual. Lo que falta por legislar tendría que ser muy beneficioso para las empresas y los trabajadores para que tuviera éxito; así que veo difícil que solucione todos los problemas del ahorro privado complementario. Supongo que las comisiones de gestión y depositaría serán muy bajas en el nuevo fondo y eso puede hacerlo atractivo, pudiendo generar incentivos para que otras gestoras también rebajen los gastos.



Toda una vida pensando
en tu futuro

Nosotros hacemos posible que sea como te lo imaginas

En **Nationale-Nederlanden** queremos ser los mejores protegiendo a nuestros clientes, por eso, desarrollamos productos que encajen con tu forma de vivir y de pensar. Así, cuando pienses en tu jubilación, ahí estaremos para que disfrutes de ese futuro que llevas tanto tiempo planeando.

Conócenos en [nespana.es](https://www.nespana.es) y déjanos ayudarte a cuidar de lo que más importa.



Tú importas

Solo las subidas de pensiones en 2022 costarán 5.000 millones al Estado

El Gobierno afronta un 'rally' financiero para la Seguridad Social por el desembolso de la 'paguilla' para compensar la desviación entre la subida aplicada en 2021 y el incremento de los precios en el conjunto del año, además del coste asumido por la revalorización anual de las prestaciones en base al IPC.

Gonzalo Velarde.



La ministra de Hacienda, María Jesús Montero. EFE

La tormenta perfecta inflacionista hará que el Gobierno deba extender un desembolso de cerca de 5.000 millones de euros en concepto de subida de las pagas para el próximo año. Concretamente, se juntará al comienzo del próximo año la revalorización ordinaria de las pensiones y, para el mes de febrero, la prevista compensación que recibirá el colectivo por la desviación experimentada entre el avance de los precios de 2021 y la subida efectuada a comienzos del presente ejercicio, que ya se asume deberá ser pagada al quedar esta por debajo de la inflación.

En este sentido, la cuantía concreta de este desembolso no se conocerá hasta casi terminar este año, ya que dependerá del comportamiento del IPC en los próximos meses. Y otro determinante, no menor, será la decisión que adopte el Ministerio de Seguridad Social sobre si calcular la compensación de febrero, la conocida como *paguilla*, con el IPC medio de 2021 o tan solo con la referencia del mes de noviembre, que es la mecánica utilizada habitualmente por la Seguridad Social. A excepción, eso sí, de lo previsto en el Real Decreto de revalorización de 2021, donde se recogía esta posibilidad de abonar una *paguilla* a los jubilados el pasado mes de febrero, de haberse producido un desfase negativo entre la subida del año 2020 del 0,9% y la evolución de los precios del pasado año, que cerró con una inflación del -1%, eliminando cualquier necesidad de compensación, toda vez que el colectivo ganó de facto 1,9 puntos porcentuales de poder adquisitivo.

En caso de haber tenido que abonar dicha compensación, el real decreto de revalorización aprobado en Consejo de Ministros recogía ya que además de la revalorización "consagra una garantía de mantenimiento del poder adquisitivo durante el año 2020 en caso de que el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del IPC de los meses de diciembre de 2019 a noviembre de 2020 sea superior al 0,9%". Es decir, si hubiera que haber compensado a los pensionistas en 2021 se habría hecho con la media del IPC de los doce meses.

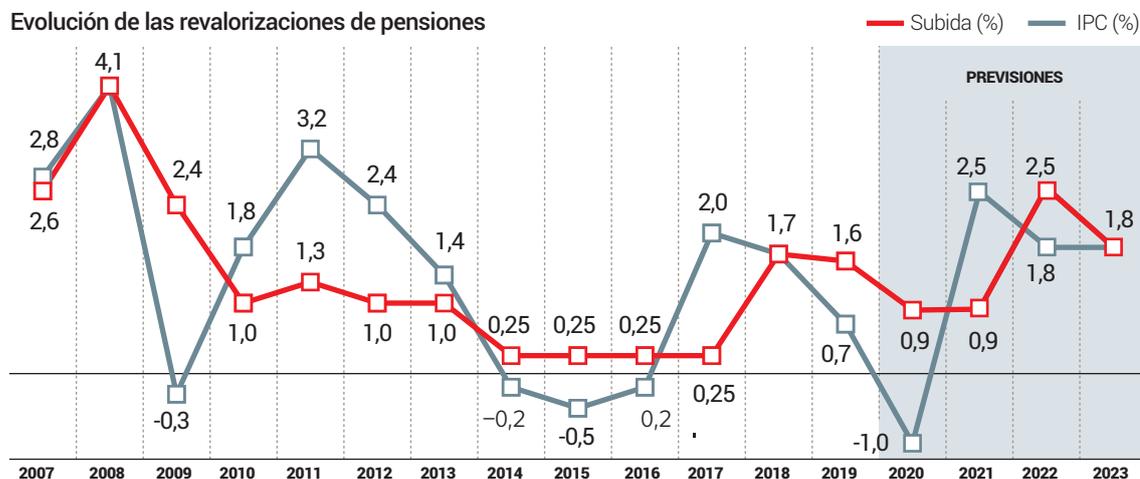
Ahora, trasladando esta mecánica a la coyuntura actual y de cara a la revalorización de 2022, conta-

Pensiones

elEconomista.es

El coste anual de revalorizar con la inflación

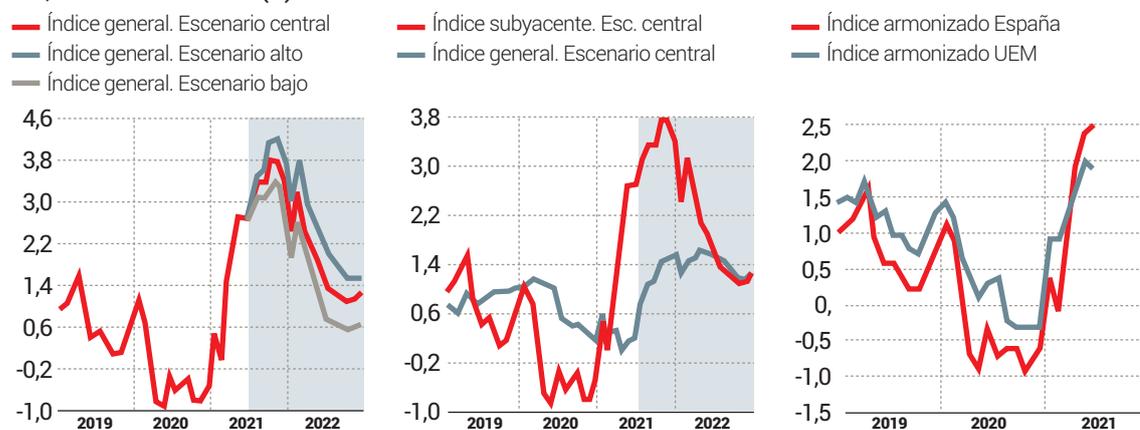
Evolución de las revalorizaciones de pensiones



Incrementos anuales de gasto (millones de €)



IPC, variación interanual (%)



Fuente: Seguridad Social y Funcas.

elEconomista

mos por un lado con la previsión de inflación para el conjunto de 2021 que será la medida para la revalorización ordinaria en virtud al acuerdo para la reforma de pensiones que fija como listón la media IPC del año anterior, y que según la previsión de Funcas se situará en el 2,5%. Aquí, según la referencia de Fedea, que estima que cada 2 puntos de subida para las pensiones, el gasto se incrementa en 2.500 millones de euros, por lo que la revalorización prevista alcanzaría los 3.000 millones de euros en el conjunto del próximo año.

Además, si la subida de este 2021 fue del 0,9%, similar a la del pasado año, y se toma finalmente el IPC de los doce meses previos como referencia para la *paguilla* compensatoria, la desviación prevista



La inflación marca máximos de los últimos 12 años y amenaza con desbocar el gasto público

a finales del año sería del 1,6% y el coste de ese abono para el mes de febrero ascendería a los 2.000 millones de euros. En suma, las dos subidas costarían a las arcas de la Seguridad Social unos 5.000 millones de euros. Que se sumarían, más allá, a la ya mastodóntica factura anual de pensiones que en el presente ejercicio compromete más de 163.000 millones de euros del Presupuesto General y que mantendrá una senda de crecimiento.

La inflación aún repuntará al 4% en el cierre del presente año

Funcas estima que el IPC, cuya tasa interanual se situó en agosto en el 3,3%, podría llegar a superar el 4% en los próximos dos meses para luego volver a descender hasta el 3,9% en el último mes del año, cinco décimas por encima de su anterior previsión. Estas cifras parten de la estabilidad del coste del petróleo y de que el precio de la electricidad bajará un 15% en los dos meses siguientes tras las medidas anunciadas por el Gobierno.

En este escenario central, la tasa media anual de la inflación será del 2,7%, frente al 2,5% previsto anteriormente por Funcas. Para 2022, estima una inflación media del 2,2%, que se situaría en diciembre en el 1,4%.

Si el precio de la electricidad no descendiera y se mantuviera estable, al igual que el petróleo, Funcas calcula que la tasa interanual de diciembre sería del 4,5%, con una media anual del 2,8%. Para 2022 dichas tasas se situarían en el 1,6% y 2,7%, respectivamente. "La electricidad se ha convertido en el componente más volátil y determinante de las fluctuaciones del IPC, frente al petróleo, relativamente estable, y, por tanto, con menor incidencia en los precios", explica Raymond Torres, director de Coyuntura de Funcas.



Moncloa deberá aclarar si calcula la 'paguilla' con el IPC de noviembre de 2021 o con la media del año. iStock

Este sería, eventualmente, el escenario financiero que se daría asumiendo por un lado como buenas las previsiones de IPC para el conjunto del año y por otro con una paga compensatoria calculada en base a la media de los doce meses anteriores. Sin embargo, fuentes oficiales aún no confirman cuál será el listón para esta compensación, toda vez que históricamente, no se ha efectuado en base a tal promedio sino tomando la referencia del mes de noviembre, comparado con la subida efectuada a comienzos de año. En este caso, el escenario se agravaría para la Seguridad Social en términos de coste de la *paguilla* y, por ende, del *mix* de revalorización de prestaciones previsto para el inicio de 2022.

Aquí, volviendo a las previsiones de Funcas, el organismo estima que el IPC del mes de noviembre de 2021 ascenderá al 3,8%. Ello implicaría para esa *paguilla* de febrero tener que abordar una compensación de 2,9 puntos porcentuales, lo que elevaría su coste hasta los 3.600 millones de euros y llevaría el desembolso total por las revalorizaciones hasta los 6.600 millones. Es decir, el equivalente a algo más de medio punto del PIB.

La última compensación

Con todo ello, este *rally* financiero que afronta la Seguridad Social en el inicio de 2022 no volverá a darse. La primera pata de la reforma de las pensiones acordada recientemente en el seno de la mesa de diálogo social recoge en uno de sus puntos fundamentales para la garantía de conservación del po-

der adquisitivo de pensionistas y jubilados que la revalorización anual de las pagas se realice conforme al avance de la inflación. Sin embargo una modificación en el mecanismo para la subida hará que se ponga fin el próximo año a la *paguilla*.

El nuevo mecanismo de revalorización eliminará ese factor de incertidumbre sobre si la evolución de la inflación es tal y como se había previsto, o se producen desviaciones que a posteriori es necesario

3.000

Es el incremento del coste en millones de euros del coste de revalorizar en 2022 con el IPC

compensar. Así, para la subida de enero de 2022, ya estaría en vigor la nueva ley según los tiempos que maneja el Ejecutivo de aprobación del proyecto de ley que iniciará en septiembre los trámites parlamentarios para ver la luz, previsiblemente, antes de que finalice este año. Desde ese momento, la revalorización anual de las pensiones no se hará nunca más en base al IPC previsto para ese año sino que se llevará a cabo en función del IPC medio del año anterior. Por ello, no será necesario volver a compensar estas desviaciones en la previsión, ya que la subida se hará en base a la subida de precios registrada en los meses anteriores.



Susana Criado
Directora de Capital Intereconomía

Reforma de las pensiones, puesta a punto

Cuando uno arranca el nuevo curso, lo mejor es hacer una puesta a punto. Revisar lo aprendido, ver dónde estamos y proyectar el trabajo que nos queda. Y, en materia de pensiones, ¿dónde estamos? Tenemos la reforma de las pensiones del ministro Escrivá, pero, ¿qué se ha aprobado en esta primera fase de la reforma? ¿Qué pretende y qué suprime de la anterior reforma de 2013?

Lo primero, las pensiones se vuelven a ligar al IPC, es decir, volvemos a lo que teníamos antes de 2013. Esta medida no va a reducir el gasto, todo lo contrario: lo va a incrementar. Ahora, por ejemplo, con la subida de la luz y con su repercusión en el IPC vamos a tener incremento significativo del gasto en pensiones.

Otro punto a tener en cuenta: el factor de sostenibilidad se aplaza y se modula. ¿Qué significa esto? Sencillo: nuestro sistema es de reparto y los que estamos trabajando financiamos las pensiones de hoy. El nivel de pensionistas se incrementará cuando en la generación del *baby boom*, los que nacieron del año 58 al 77, comience a jubilarse: el nivel de pensionistas se incrementará de forma significativa y el nivel de trabajadores -activos- no lo hará al mismo ritmo. Y, además, crece la esperanza de vida, ¡y a qué ritmo! por cada 10 años crece 1,5 años. Es necesario equilibrar nuestras pensiones con la esperanza de vida y nuestra edad de jubilación.

Tercero: castigo para la jubilación anticipada y mayores premios para posponer la jubilación. Es decir, se trata de alargar nuestra edad efectiva de jubilación. ¿Lo ideal? Más que penalizar la jubilación anticipada, lo bueno sería incentivar la jubilación demorada. Revisando las tablas de penalización, los trabajadores que salen más perjudicados son aquellos cuyo salario está topado con la base de cotización. En algunos casos la reducción podría ser del 21%. Ejemplo: un trabajador que tuviera una pensión bruta de 2.707 euros mensuales con la anterior ley, si se jubilara de forma anticipada voluntariamente dos años antes, la reducción sería de 100 euros; con la nueva ley la reducción sería de 470 euros.

Otro punto a tener en cuenta: se separan las fuentes de financiación. Esto es fácil, el gasto sigue siendo el mismo, lo único que se pone en distintos bolsillos; el gasto no se reduce. Es como ponerse una venda en los ojos.

¿Suficiente esta reforma? Claramente no. Tenemos un sistema muy generoso, pero ¿solvente? De 38 países somos el tercero por la cola. Esta reforma no es suficiente para garantizar la solvencia futura de nuestro sistema de pensiones.



Movilizaciones para pedir la despenalización de la jubilación anticipada con largas carreras de cotización. Asjubi40

Moncloa rechaza despenalizar las jubilaciones con 40 años cotizados

La Seguridad Social estima un alza del gasto en pensiones de 3.000 millones de euros anuales con la aplicación de la medida. A largo plazo, el desembolso asciende a más de 44.000 millones de euros. La decisión asesta un golpe duro a las demandas de los jubilados afectados con rebajas de hasta el 40%.

Gonzalo Velarde.

El Gobierno ha puesto negro sobre blanco las conclusiones del impacto económico para la Seguridad Social de despenalizar las jubilaciones anticipadas con carreras de cotización de 40 años y, según los cálculos, la medida elevaría en casi 3.000 millones de euros la factura anual de las pensiones. Por ello, desde el organismo dirigido por el ministro José Luis Escrivá consideran inviable de cara al medio plazo para el sistema de pensiones

acometer esta despenalización de las jubilaciones anticipadas ya de alta en estas condiciones. Es más, hasta el momento del cese de estas prestaciones, el coste para las arcas de la Seguridad Social levantando la penalización solo a quienes ya están con pensiones en vigor en esta situación implicaría un desembolso de más de 44.000 millones de euros.

Concretamente, en el detalle del documento al que

ha tenido acceso *elEconomista*, apuntan los técnicos de la Seguridad Social que, en realidad, el coste en términos de sostenibilidad para el sistema sería aún mayor y de naturaleza dinámica, "pues la medida provocaría previsiblemente un crecimiento muy significativo de las jubilaciones anticipadas con las implicaciones que ello tiene para la Seguridad Social y para la estrategia de reformas que ahora se impulsan en el marco del Pacto de Toledo con el fin de garantizar las pensiones de los jubilados actuales y de las generaciones futuras comprometiendo la sostenibilidad del sistema".

De este modo, recuerda el Gobierno a los eventuales afectados por esta no despenalización, que los datos muestran que la aplicación de coeficientes reductores en las pensiones de los jubilados anticipados mejora la equidad del sistema al prevenir la desigualdad en las condiciones de acceso, que se produciría si a dos trabajadores que han cotizado lo mismo se les concediera el mismo importe de pensión, aunque uno de ellos se haya jubilado antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. "De ahí que sea lógico que un adelanto de la edad de acceso a la jubilación tenga algún reflejo en la cuantía de la pensión, porque va a percibirse durante un periodo más prolongado, de igual forma que un re-

La Seguridad Social recuerda que los coeficientes se aplican para evitar desigualdades en el Sistema

traso en la misma conlleva una mejora en la cuantía por inversa razón", señalan los técnicos de la Seguridad Social.

Golpe a la reivindicación de los jubilados

Según las cifras del Gobierno, el coste financiero "estático" de eliminar los coeficientes reductores incrementaría el gasto anual en pensiones en más de 2.745 millones de euros con el consiguiente aumento de los compromisos de gasto futuro (valor presente actuarial) en 44.345 millones de euros. Así, recuerda el Ejecutivo que la realidad financiera del sistema de pensiones obliga a tomar las medidas de gasto en conciencia y señala el compromiso con el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas ya supone una presión para las arcas con la revalorización anual -en 2022 el coste de la subida de las pensiones rozará los 3.000 millones-.

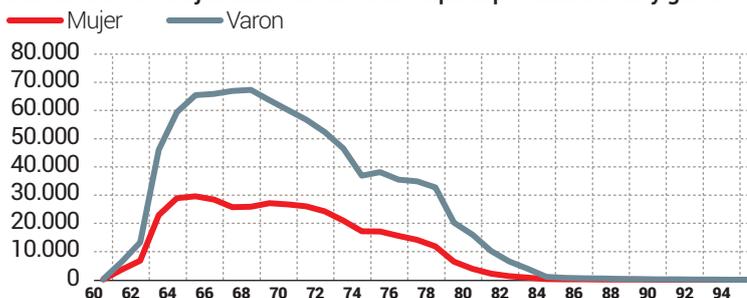
"Prueba de ello es el contenido del Acuerdo para la garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, suscrito por el Gobierno con los interlocutores sociales el pasado 1 de julio. En él se recoge un conjunto de medidas con el objetivo de incentivar la pro-

Coyuntura de la jubilación anticipada

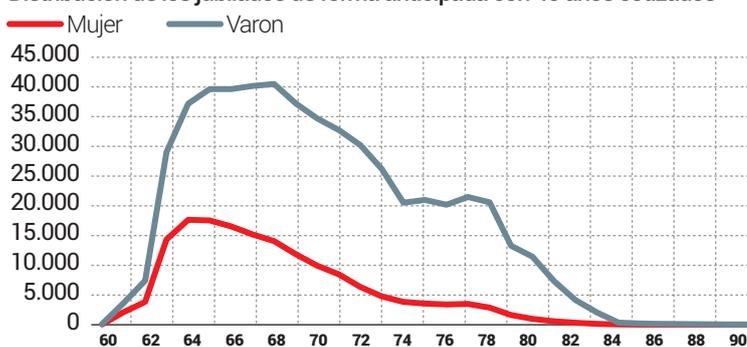
Afiliados en mayo de 2021 entre 55 y 63 años con 40 años cotizados o más

EDAD	HOMBRES	MUJERES	SUMA
55	16.419	7.909	24.328
56	25.128	10.836	35.964
57	39.125	14.921	54.046
58	55.643	19.837	75.480
59	71.606	25.762	97.368
60	87.991	33.382	121.373
61	99.068	38.990	138.058
62	101.924	42.128	144.052
63	85.027	35.334	120.361
Suma	581.931	229.099	811.030
% sobre el total de afiliados de su edad	30,01	14,87	23,31

Distribución de los jubilados de forma anticipada por edad actual y género



Distribución de los jubilados de forma anticipada con 40 años cotizados



Fuente: Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

elEconomista

longación de las carreras de cotización preservando la equidad del sistema. Entre ellas se incluye la revisión de los coeficientes reductores aplicables en los supuestos de jubilación anticipada mejorando especialmente el tratamiento de las carreras de cotización más largas", apuntan desde la Seguridad en referencia a las medidas previstas en la primera parte de la reforma.

"Pedimos la eliminación de los coeficientes reductores para las largas carreras de cotización, de 40 años o más, y que se han tenido que jubilar anticipadamente, forzosamente o voluntarios. Lo pedimos para los que ya están jubilados y para los que

Pensiones

elEconomista.es



Los coeficientes se modifican a partir de 2022. Luis Moreno

van a jubilarse porque pocos tendrán más de 40 años cotizados. Y no lo pedimos con carácter retroactivo, pero que si se modifica la ley a los ya jubilados se les ponga la pensión actualizada sin reducción", apuntaba el portavoz de Asjubi40, Santiago Menchero, en una conversación con *elEconomista*, recordando que estas jubilaciones ya causadas cuentan con reducciones de entre el 8% y el 40%.

Premio para las largas carreras

En este escenario, El ministro José Luis Escrivá confirmó recientemente que al proyecto de ley de reforma de pensiones actualmente en el Congreso se ha incorporado "alguna situación más beneficiosa" para las personas que se jubilen o que se hayan jubilado anticipadamente con largas carreras de cotización a sus espaldas. Al ser preguntado por la intención del Ministerio de dar un 'plus' o un complemento a ese colectivo, Escrivá ha indicado que los jubilados con largas carreras de cotización podrán

aplicarse coeficientes reductores más beneficiosos. "Aquellas que ya están jubiladas de manera anticipada y que cumplan esa condición, también podrán aplicarse esos coeficientes reducidos más beneficiosos", señaló.

El ministro explica que algo más de una de cada dos personas que se jubilan en España lo hacen a una edad superior a 40 años, situándose la media en 40,5 años, cifras muy similares a las de otros países. En su opinión, una carrera de cotización particularmente alta debería definirse como aquella donde los años de cotización alcanzan los 45.

Fundamentos para la futura reforma

Cabe recordar que este primer paquete de medidas no reducirá las pensiones, a excepción de un caso, cuando un trabajador decida jubilarse anticipadamente de forma voluntaria y siempre que lo haga con la mayor anticipación posible, es decir, dos años. Para estos jubilados que decidan por *motu proprio* abandonar el mercado laboral 24 o 23 meses antes sí habrá un recorte en la pensión inicial. Solo este punto de la reforma de las jubilaciones anticipadas que se incluye en el primer paquete de medidas implica variaciones a la baja de la cuantía de las prestaciones.

■ Escrivá anuncia un 'premio' en la pensión para las largas carreras de cotización en la jubilación

De este modo, en los casos de jubilación anticipada derivada del cese del trabajo por voluntad del trabajador, la normativa busca penalizar más a aquellos trabajadores que anticipan el acceso a la jubilación lo máximo posible (2 años). En estos casos, las pensiones por jubilación anticipada sí se reducirían, por la aplicación del acuerdo, cuando se anticipa la edad de jubilación en 2 años, con respecto a la normativa vigente, excepto para jubilados con carreras largas de más de 44 años y 6 meses de cotizaciones donde no se produce variación. La reducción más significativa con el cambio normativa es la que se aplicaría a una persona que se jubila a los 63 años con menos de 36 años y 6 meses, pues se pasaría de un 16% actual a un 21% de reducción en función del Acuerdo de reforma. Sin embargo, para el resto de los casos, es decir, aquellos trabajadores que anticipan la edad de acceso entre los meses 4 o 22 respecto de su edad ordinaria, los coeficientes aplicables tienen un menor impacto.

De este modo, el Gobierno ha puesto en el centro de la diana de la reforma de las jubilaciones anticipadas a las rentas altas, que son los perfiles que más se verán perjudicados por la modificación prevista en el esquema de coeficientes reductores.



El patrimonio se sostiene pese a la caída de las aportaciones a planes.

Crece un 5% el dinero en planes de pensiones pese al menor incentivo

Aumenta el patrimonio del sistema individual en 2021, primer año en el que la desgravación fiscal para las aportaciones se limita a los 2.000 euros anuales, tras la reducción del 75% aplicada por el Gobierno con el objetivo de incentivar la inversión en los instrumentos de ahorro colectivo en la empresa.

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

El dinero acumulado por los ahorradores en planes de pensiones mantiene en 2021 su senda ascendente a pesar de ser el primer año con el nuevo esquema de incentivos, que supone un recorte del 75% en la desgravación de IRPF para las aportaciones a planes de pensiones, que pasa de los 8.000 euros de 2020 a los 2.000 euros sujetos a exención en la Declaración de la Renta en el presente ejercicio.

Sin embargo, con los datos del comportamiento de los ahorradores en la primera mitad del año, se observa como este elemento, si bien ha supuesto una merma de aportaciones a nivel general, tal y como afirman ciertas entidades -Nationale-Nederlanden apunta a una reducción del 22% en lo que va de año- esta tendencia no se refleja en el volumen de patrimonio gestionado, que en comparación con el inicio de 2021 ya ha crecido en más de un 5%. Es más,

Pensiones

elEconomista.es

en la lectura anual -los últimos doce meses- esta cantidad de patrimonio acumulado en planes de pensiones se ha visto incrementada hasta en un 12%, según recogen las estadísticas de Inverco.

Sube en todos los segmentos

De hecho, el comportamiento de los ahorros en términos de volumen de dinero arroja un incremento en todos los tipos de planes de pensiones disponibles. Concretamente, en el sistema individual es el que registra un mayor repunte, del 5,15%, llegando a acumular en sus productos financieros un total de 86.240 millones de euros. Aunque este es el que mayor aumento de ahorro acumula en lo que va de año, también, el sistema de planes de empleo y el asociado registran alzas. En el primero, del 3,6%, está impulsado en este caso por la subida del 25% en la desgravación fiscal que aplicó el Gobierno en los Presupuestos Generales de este año para las aportaciones a los planes de empleo -medida que se complementará con la activación del fondo público para incentivar el ahorro previsional en el entorno de las empresas-, situándose en los 36.917 millones de euros. Mientras que los planes de ahorro del sistema asociado han experimentado en esta primera mitad del año un aumento de patrimonio del 3,1% en lo que va de ejercicio.

El patrimonio bajo gestión crece en todos los tipos de planes de pensiones complementarios

No obstante, cabe recordar que las aportaciones se han visto reducidas en el periodo analizado en 275.843 menos que en los mismos meses del pasado 2020. Cifra que sí deja entrever el efecto dinamizador en el número de operaciones realizadas en el pasado año, coincidiendo con el final de la desgravación fiscal hasta los 8.000 euros.

Si vamos más allá, los planes de pensiones individuales cerraron agosto con una rentabilidad a un año del 11,15%, entre los que destaca especialmente la renta variable, con una rentabilidad del 29%, seguidos de la renta variable mixta, con un 14,9%, según datos publicados por Inverco. De esta forma, los planes de pensiones individuales aportaron a sus partícipes 922 millones de euros en agosto gracias a los rendimientos generados por sus carteras, en tanto que el patrimonio de estos planes ha crecido en 10.033 millones de euros, un 13% más que en agosto del año anterior.

En el largo plazo, los planes de pensiones registran una rentabilidad media anual del 3%, y para el medio plazo, el avance fluctúa entre el 4,6% y el 2,4%, con cifras positivas para todos los periodos. Destaca la rentabilidad de la renta variable, que continúa



Inverco pide elevar la desgravación en IRPF hasta los 5.000 euros.

Aumenta el dinero de los ahorradores depositado en planes

Patrimonio de los fondos de pensiones al 30/06/2021. Importe en miles de €

FECHA	SISTEMAS			VARIACIONES			TOTAL SISTEMAS	
	INDIVIDUAL	EMPLEO	ASOCIADO	INDIVIDUAL TRIM / AÑO	EMPLEO TRIM / AÑO	ASOCIADO TRIM / AÑO	VARIACIÓN TRIM / AÑO	TOTAL
31/12/2011	51.141.923	31.170.271	31.170.271	-1.410.066	-101.718	31.170.271	-1.602.619	83.147.626
31/12/2012	53.159.828	32.572.448	32.572.448	2.017.904	1.402.177	32.572.448	3.380.103	86.527.729
31/12/2013	57.953.934	33.814.833	33.814.833	4.794.106	1.242.385	33.814.833	6.241.820	92.769.549
31/12/2014	64.254.369	35.262.112	35.262.112	6.300.434	1.447.279	35.262.112	7.687.107	100.456.655
31/12/2015	68.011.511	35.548.451	35.548.451	3.757.142	286.339	35.548.451	4.061.674	104.518.329
31/12/2016	70.487.405	35.436.955	35.436.955	2.475.894	-111.495	35.436.955	2.326.659	106.844.988
31/12/2017	74.377.839	35.682.768	35.682.768	3.890.434	245.812	35.682.768	4.118.152	110.963.140
31/12/2018	72.247.343	33.809.674	33.809.674	-2.130.496	-1.873.093	33.809.674	-4.077.427	106.885.713
31/12/2019	79.849.872	35.710.098	35.710.098	7.602.529	1.900.424	35.710.098	9.532.841	116.418.554
31/12/2020	82.014.174	35.681.219	35.681.219	2.164.302	-28.879	35.681.219	2.104.030	118.522.584
31/03/2021	84.277.396	36.214.961	36.214.961	2.263.222	533.742	36.214.961	2.803.537	121.326.121
30/06/2021	86.240.547	36.967.256	36.967.256	1.963.151	752.295	36.967.256	2.734.475	124.060.596

Patrimonio de los fondos de pensiones al 30/06/2021 (Importe en Miles de €)



Fuente: Inverco.

elEconomista

Ir más allá de la negociación colectiva en los planes de empresa

Inverco señala que la negociación colectiva ha sido insuficiente para desarrollar el sistema de empleo y que los incentivos fiscales a las empresas y a los trabajadores que hacen aportaciones a un plan se han reducido "considerablemente".

Su propuesta se basa en cuatro pilares: la sostenibilidad, la financiación del tejido empresarial, un marco fiscal "estimulante" para facilitar el acceso de los inversores minoristas y visión a largo plazo.

ofreciendo retornos "muy elevados", explica Inverco: además del avance del 29% en un año, este es del 10,2% a cinco años y del 10,29% a tres.

Propuesta al comité de expertos de Hacienda

Con estos datos encima de la mesa, la patronal Inverco ha propuesto a los expertos del comité de expertos para la reforma fiscal aumentar el límite de aportaciones de los planes de pensiones individuales a 5.000 euros desde los 2.000 actuales de cara a los sucesivos Presupuestos Generales.

El comité de expertos creado por el Ministerio de Hacienda para la reforma del sistema tributario abrió el pasado junio un espacio de participación y un correo electrónico para recibir las propuestas relativas a esta cuestión. Inverco destaca que con datos de 2019, esta elevación del límite no tendría un efecto presupuestario "relevante", pero "permitiría incorporar en el colectivo amparado por los límites de aportación a casi un 30% de los aportantes de 2020", en buena parte autónomos, para quien considera "crucial" esta cuestión.

Hasta el año pasado, el citado límite era de 8.000 euros, pero a partir del 1 de enero de 2021 ha pasado de ser de 2.000 euros, algo que según datos de

la patronal podría reducir el nivel de aportaciones para este año en más de un 30%.

De momento, los datos de Vdos muestran una caída del 94% en las aportaciones de planes de pensiones en el primer semestre de 2021 respecto al mismo periodo de 2020, al registrar unas captaciones por importe de 79 millones de euros que contrastan con los 846 millones del año anterior.

El director de Negocio de BBVA Asset Management, Luis Vadillo, explica que aún habrá que esperar a finales de año para confirmar la caída en las aportaciones y si esa modificación es la razón por la que se han dado, ya que es entonces cuando se produce el mayor volumen de aportaciones a planes de pensiones y cuando mejor se va a poder apreciar.

En cuanto a los planes de pensiones de empleo, la patronal pide al comité fiscal una deducción del 10% en el Impuesto sobre Sociedades por aportaciones a planes de pensiones de sus trabajadores y exención con posible compensación vía impuestos en base de cotización de la Seguridad Social. A esta petición se suman otras reclamaciones, como nuevos estímulos fiscales para las empresas, como la no limitación de la aportación del trabajador al plan.



Los técnicos de Hacienda apuntan a un alza del 16% en la desgravación fiscal al ahorro en 2020.

El coste fiscal de la exención en IRPF a los planes de ahorro: 450 millones de euros

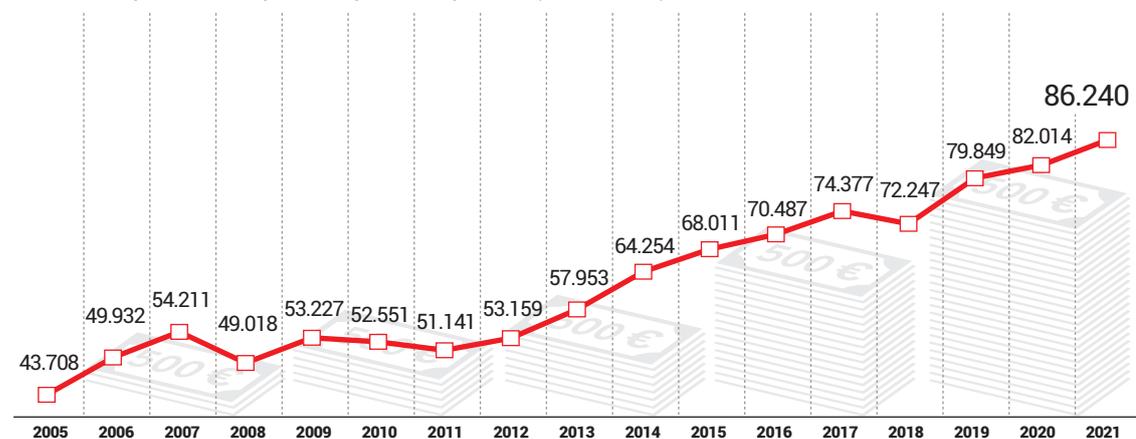
Según datos de AIReF, si por un lado el Estado deja de ingresar 1.650 millones de euros en IRPF por la exención fiscal a las aportaciones; por otro lado, Hacienda ingresa cerca 1.200 millones por la tributación de los rescates.

Gonzalo Velarde. Foto: eE

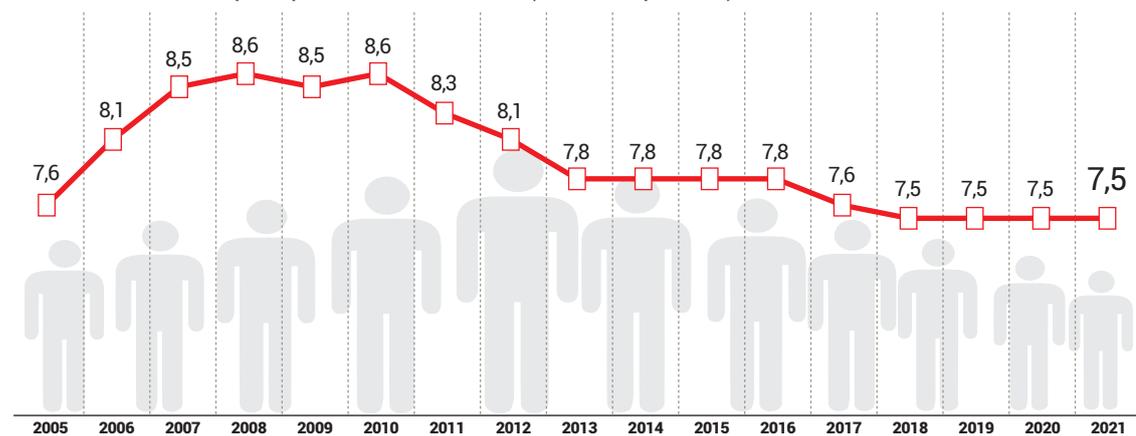
Uno de los debates que pone sobre la mesa la reforma de pensiones y la implantación del fondo público junto al desplazamiento de los incentivos fiscales desde el sistema individual al colectivo, es si resulta efectivo el esfuerzo que realiza el Estado en términos de coste de las desgravaciones fiscales aplicadas para incentivar el ahorro y el verdadero resultado en términos de volumen de patrimonio que se logra acumular en los instrumentos de previsión social complementaria, y que suponen un segundo pilar de cara a la renta disponible en la hora de la jubilación. Según las cifras que arrojan por un lado el coste de las desgravaciones en términos de dinero que no se ingresa por la vía de IRPF —que roza los 2.000 millones de euros en 2020, según apuntan a este medio los técnicos de Hacienda— y los ingresos que recibe la Agencia Tributaria al gravar el rescate del dinero de estos planes, cerca de 1.200 millones de euros, este coste se reduciría a los 800 millones de euros. Según los datos de AIReF con cifras de 2016, el coste de las desgravaciones se sitúa en torno a los 1.650 millones de euros, que se quedan en 450 millones tras recaudar Hacienda por los rescates de los beneficiarios de los planes.

Fotografía del sistema individual de ahorro

Evolución del patrimonio en planes de pensiones privados (millones de €)



Evolución del número de partícipes del sistema individual (millones de personas)



Fuente: Inverco.

elEconomista

Hasta este punto parece lógico que el mayor volumen de ahorro acumulado en un año en el que el consumo se ha visto limitado haya provocado tanto el incremento de aportaciones como el coste de las exenciones a estas mismas en la declaración anual del IRPF, que según estimaciones de los técnicos de Hacienda consultados por *elEconomista Pensiones*, en base a la metodología de cálculo de AIReF en su estudio, cifran esa merma de ingresos en los 1.911 millones de euros, un 16% más, sin contar con la recaudación posterior por el diferimiento del impuesto que también asumen quienes retiran el dinero, por el cual tributan como renta del trabajo, lo que supone que la enajenación de ingresos real ronde esos 450 millones que apunta AIReF.

Señalan los técnicos de Hacienda a cerca de este fenómeno, que con la actual configuración del esquema de incentivos fiscales al ahorro, este coste en forma de IRPF no ingresado se verá reducido como por la rebaja del límite exento de aportaciones hasta los 2.000 euros, lo que podría limitar el volumen de depósitos para este año. Si bien, según las últimas cifras de Inverco, el patrimonio de planes de pensiones individuales aumentó un 12,7%.

En este punto, más allá, la reducción que se pueda dar en este coste del incentivo fiscal en el corto plazo por la vía del sistema individual, se debería terminar compensando en el medio plazo por la exención prevista para las aportaciones de los trabajadores a los planes colectivos de empresa. Cabe recordar que el Ejecutivo lo que está planteando como parte de la reforma de pensiones y apoyado en la

1.200

Son los millones de euros que ingresa Hacienda al año por los rescates de planes de pensiones

recomendación dieciséis del Pacto de Toledo es un desplazamiento de los incentivos actuales al ahorro individual hacia el ahorro colectivo, el de los planes de empresa, y no una eliminación de los mismos. Por ello, en el medio plazo, un mayor uso de los instrumentos de ahorro por parte de los trabajadores haría que el coste de esta exención se volviera a incrementar.



Antonio Méndez Baiges
Abogado en Mercer (miembro de Ocopen)

Algunas consideraciones intempestivas

Permítasenos hoy introducir algunas precisiones elementales que únicamente una sostenida y generalizada mala praxis ha acabado por convertir en consideraciones intempestivas.

Resulta claro y pacífico que los elementos personales de un contrato de seguro de vida de supervivencia son el tomador, el asegurado y el beneficiario. El tomador es quien suscribe el contrato con la aseguradora y paga la prima. El asegurado es la cabeza cuya supervivencia se asegura. El beneficiario es el titular del derecho a cobrar la prestación. Las tres figuras pueden coincidir en una misma persona o no. De las tres, la única que necesariamente tiene que ser una persona física es el asegurado, por tratarse de un seguro sobre la vida humana. El seguro será individual si solo hay un asegurado y colectivo si hay una pluralidad de asegurados. Todo lo anterior es lo que, con carácter general, se desprende de la Ley de Contrato de Seguro.

Pero, desde el Real Decreto 1588/1999, y exclusivamente para los seguros que instrumentan “compromisos por pensiones” de las empresas con sus empleados, se establece la excepción a las anteriores reglas generales de que el tomador ha de ser la empresa, el asegurado ha de ser el empleado con relación laboral con la misma al que se vincula el compromiso y el beneficiario ha de ser la persona física a la que según el compromiso corresponda la prestación. Asimismo, se establece, exclusivamente para estos seguros, la excepción de que el contrato de seguro necesariamente deberá ser colectivo, aunque eventualmente pueda incluir un único asegurado.

Parece claro que, fuera del supuesto concreto de los referidos “compromisos por pensiones”, rigen las reglas que con carácter general se desprenden de la Ley de Contrato de Seguro que indicábamos al principio y, por tanto, no aplican ni afectan las reglas especiales concretas establecidas para el aseguramiento de dichos “compromisos por pensiones” que hemos visto en segundo lugar.

En consecuencia, cuando una empresa contrata un seguro de supervivencia o



jubilación para el consejero delegado, puesto que la relación con éste no es laboral y no se trata por tanto en ningún caso de un “compromiso por pensiones”, rigen las reglas generales que se desprenden de la Ley de Contrato de Seguro y no las especiales aplicables a los “compromisos por pensiones”. En consecuencia, nada obliga a que el contrato tenga que ser un contrato de seguro colectivo con un solo asegurado en vez de individual, lo que es un supuesto especial (y ciertamente atípico) exclusivo de la regulación de los referidos “compromisos por pensiones”.

A pesar de todo lo anterior, las aseguradoras imponen que los seguros de supervivencia que las Empresas contratan para sus consejeros delegados revistan la forma de contratos de seguro colectivo, pese a lo atípico de este supuesto y pese a que prácticamente en el cien por cien de los casos el seguro nunca se va a hacer extensivo a nadie más que al propio consejero delegado.

¿Cómo ha podido suceder esto? Aventuraremos nuestra explicación.

A lo largo del tiempo, se han venido sucediendo los siguientes acontecimientos:



Las aseguradoras imponen a las empresas unos contratos colectivos aunque sólo se destinen al consejero delegado



-El Tribunal Supremo, con la conocida como “teoría del vínculo”, ha ido dejando claro que la relación del consejero delegado es siempre mercantil y nunca laboral, frente a la antigua práctica de algunas empresas de suscribir contratos laborales con sus consejeros delegados.

-Sin perjuicio de que la relación sea de naturaleza mercantil, se les incluye no obstante en el régimen general de trabajadores por cuenta ajena de la Seguridad Social, aunque con algunas especialidades como la de no cotizar por desempleo y Fondo de Garantía Salarial, y en tal régimen se pueden jubilar.

- Sin perjuicio asimismo de que la relación sea de naturaleza mercantil, sus retribuciones tributan como rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aunque con algunas especialidades como el tipo de retención aplicable.

Estas particularidades que, sin dejar en ningún momento de ser mercantil, afectan a la relación de los consejeros delegados con las empresas, han bastado para, si se nos permite la expresión, nublar las mentes de los letrados de los departamentos jurídicos de las aseguradoras, conduciéndoles a hacer extensiva a los contratos de seguro concertados por las empresas en favor de dichos consejeros la regla especial, únicamente aplicable a los “compromisos por pensiones”, de que el contrato de seguro debe ser siempre colectivo aunque tenga un único asegurado. A ello se han sumado conveniencias de procedimientos internos, como la de que los seguros de empresa, ya sean para empleados o administradores, se suelen llevar en el departamento de colectivos.

Por si todo ello fuera poco, algunas aseguradoras rehúyen además el que el seguro sea contratado para caso de cese por jubilación o cumplimiento de los 65 años de edad, por miedo a “invadir” el territorio de los “compromisos por pensiones”, pese a que éstos están excluidos en todo caso por no ser la relación laboral y operar el principio general de libertad de pactos, todo ello con gran incomodidad para las empresas que se acercan a tales aseguradoras para cubrir la jubilación de sus consejeros delegados.

Parfraseando a Cicerón osaremos decir: *“Quousque tandem abutere, pseudo-irurisconsulti, patientia nostra?”*.

¿Qué pasos seguir para contratar un plan de pensiones para la jubilación?

Cuestiones como el perfil de riesgo o el volumen de aportaciones así como el tratamiento fiscal de los diferentes productos destinados a la previsión social complementaria determinan la elección de los planes de ahorro de cara a completar los ingresos disponibles para la jubilación.

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock



Conocer el volumen de cotizaciones, clave para la cuantía de la pensión.

Ahorrar para la jubilación es un proyecto de planificación a largo plazo que resulta imprescindible si se quiere disfrutar de una mayor tranquilidad y confianza una vez concluye la etapa laboral. En este ejercicio, una de las reflexiones más habituales que surgen es la posibilidad de que el importe de la pensión sea inferior al último salario. Por tanto, se plantea la necesidad de completar la futura pensión con otras alternativas de ahorro que permitan compensar esa diferencia, o una parte de la misma, para poder mantener el nivel de vida deseado. No obstante, antes de escoger un producto concreto, se deben de valorar y analizar una serie de aspectos, ya que nos ayudarán a organizar mejor nuestra jubilación.

Esperanza de vida

La esperanza de vida en España es la mayor registrada en toda la Unión Europea y la tercera a nivel mundial. En concreto, según se desprende del último informe publicado por el Ministerio de Sanidad, se sitúa en los 83,3 años, siendo únicamente superada por Japón y Suiza. Teniendo en cuenta que actualmente la edad de jubilación en España varía entre los 65 y 67 años (en función de la edad y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral), un producto de ahorro para la jubilación permite contar con una cierta seguridad financiera para disfrutar de esta etapa.

"Ahorrar para la jubilación es un proyecto a largo plazo, por lo tanto, precisa de una adecuada planificación y regularidad. Teniendo en cuenta que el objetivo consiste en ahorrar una cantidad de dinero suficiente que nos permita vivir con tranquilidad después de la jubilación, la clave reside en hacerlo de forma sistemática y empezar cuanto antes", explica el subdirector general de vida de Seguros Bilbao, José Manuel Morais.

Cotizaciones a la Seguridad Social

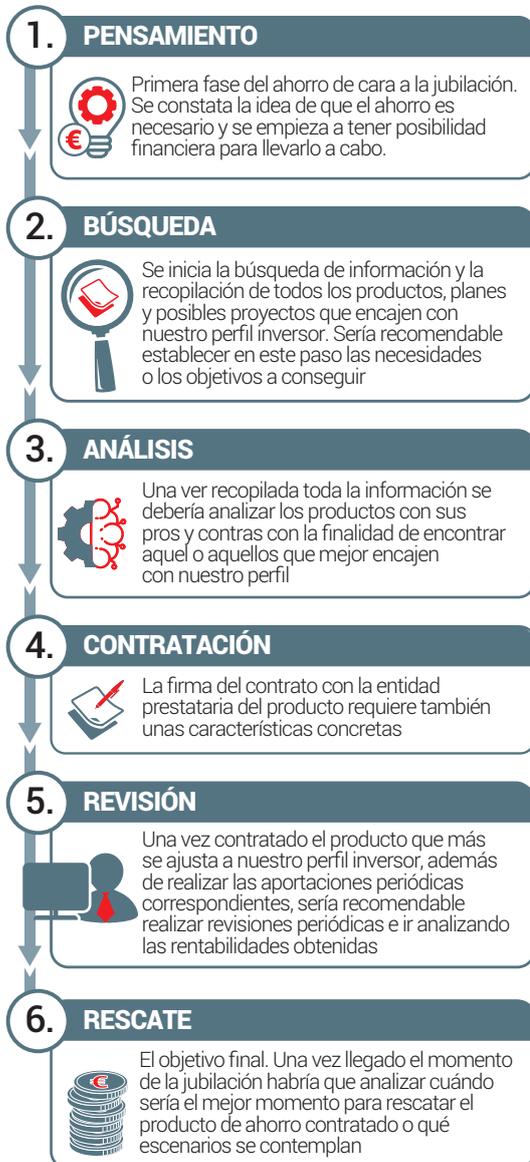
Un aspecto fundamental a la hora de plantearnos cómo afrontar económicamente la etapa de la jubilación es conocer las cotizaciones a la Seguridad Social acumuladas a lo largo de la vida laboral, dado que los años cotizados determinarán el porcentaje de la base reguladora de la pensión. En España,

Pensiones

elEconomista.es

Claves para el ahorrador

Pasos para contratar un plan de pensiones



Fuente: Grupo Catalana Occidente.

elEconomista



Elegir productos de interés garantizado para asumir un bajo riesgo.

tal reflexionar sobre nuestra situación financiera presente, pero también a futuro.

Perfil de riesgo

Uno de los aspectos más relevantes a la hora de seleccionar un producto de ahorro para la jubilación es el perfil de riesgo del cliente. En este sentido, la oferta disponible abarca todas las posibilidades. El Plan de Pensiones Asegurado (PPA), el Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS) o los seguros de vida con un interés garantizado se caracterizan, a grandes rasgos, por ser productos que se adaptan a los ahorradores más conservadores. Otras opcio-

83,3

Son los años de esperanza de vida en España, una de las más altas de todo el mundo

los trabajadores deben haber cotizado de forma activa a la Seguridad Social como mínimo durante 15 años para tener derecho a cobrar la pensión contributiva. También se debe contar con, al menos, dos años cotizados de los 15 ejercicios inmediatamente anteriores al momento de solicitar la jubilación. Otro condicionante es el porcentaje de la base reguladora que corresponde en función del año en el que nos encontremos: a medida que pase el tiempo, la cantidad de años cotizados necesarios para el 100% de la pensión seguirá subiendo.

Ingresos

Ante la posibilidad de que la pensión que se reciba sea inferior al último salario percibido, es fundamen-

nes, como los *unit linked*, permiten diversificar la inversión en varios fondos de inversión, de manera que los partícipes pueden optimizar la rentabilidad de su capital a través del fondo o combinación de fondos que mejor se adapten a su perfil de riesgo (conservador, moderado, agresivo).

Ventajas fiscales

Además del perfil de riesgo, otra de las cuestiones a tener en consideración son los incentivos fiscales de los distintos productos de ahorro. Los planes de pensiones, el Plan de Pensiones Asegurado (PPA) o el Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS) ofrecen ventajas fiscales aunque sus aportaciones están limitadas.

El 64% de empresas tiene problemas para contratar talento sénior

El desajuste entre la voluntad del empresario por conseguir ciertas aptitudes y la cantidad de perfiles experimentados se sitúa en la mayor brecha de los últimos 15 años. Frente a estos, el perfil del joven, con una carrera laboral por desarrollar y diferentes aspiraciones según su etapa profesional y vital.

José Miguel Arcos Ruiz. Fotos: iStock



Los expertos prevén mayor demanda de perfiles sénior a medio plazo.

El desajuste de talento ha alcanzado el nivel más alto de los últimos 15 años y las empresas lo tienen cada vez más complicado para conseguir captar talento sénior con la experiencia, capacidades técnicas y habilidades sociales necesarias. En España, el 64% de los empresarios asegura hoy no encontrar perfiles con las competencias requeridas para las posiciones disponibles, según el último estudio de ManpowerGroup de Proyección de Empleo de cara al tercer trimestre.

A nivel mundial, el 69% de las empresas indican desajustes de talento. Sin embargo, en 42 de los 43 países incluidos en el estudio, se muestran optimistas respecto a las perspectivas de contratación, según recoge el estudio.

En la actualidad, a muchos empleadores les cuesta dar con los profesionales que necesitan para poner en marcha sus proyectos o mantener la rentabilidad de sus compañías. Es lo que se denomina déficit de talento, un problema que se ha agravado por la pandemia y los procesos de transformación digital que ha generado, lo cual amenaza gravemente la recuperación económica.

En este periodo marcado por la incertidumbre, una cosa parece segura: la crisis debe actuar como catalizador de un futuro del empleo con unos niveles de flexibilidad, diversidad y bienestar mayores de los que podríamos haber imaginado.

Según los expertos, el Covid ha provocado la mayor transformación laboral de los últimos dos siglos, empujando a muchos sectores a una digitalización del trabajo de manera acelerada. Y advierten de que los cambios producidos no tienen marcha atrás.

Iniciativos y negociadores

Además, según el informe ADN de Randstad, el perfil sénior, el más demandado en España, cubre una serie de requisitos. Entre las competencias en las que el talento sénior destaca sobre el resto de empleados, se encuentran la capacidad de adaptación a los cambios, la iniciativa proactiva, las habilidades negociadoras y, ya en menor medida, la gestión de personas.

Pensiones

elEconomista.es

En la otra parte de la balanza, el talento sénior suele ser devaluado en favor de los más jóvenes por sus *hard skills* relacionadas con las tecnologías, aunque el informe revela que hay aspectos técnicos e inmateriales en el trabajo que tan solo se adquieren con la experiencia, aportando ese plus al trabajador con largo recorrido laboral.

El estudio identifica otras habilidades que se pueden perder con los años. Por ejemplo, la toma de decisiones y la conexión emocional tienen un mayor valor cuanto más joven es el trabajador. La identificación de las competencias de cada profesional y su ajuste con las características de un puesto de trabajo es fundamental para asegurar su eficacia y rentabilidad, en especial en la actual situación.

Randstad remarca que “la experiencia y las habilidades del talento sénior pueden marcar realmente la diferencia”, indicando que estos aspectos pueden dar un extra intangible.

Declaración de intenciones

Existe, además, una brecha entre las intenciones laborales del trabajador y las de la empresa. Tres de cada cuatro empresas requerirá que, al menos, el 50% de sus empleados permanezca en el lugar de trabajo durante todo tiempo o la mayor parte del mismo debido al tipo de puestos que ocupan, sin embargo, la mayoría están tratando de aportar cierta flexibilidad a puestos antes considerados como inflexibles.

Así, lo que más valoran los trabajadores es combinar empleo presencial y teletrabajo (19%), flexibilidad horaria (17%), y horas comprimidas o flexibles (16%). Por encima de todo, excepto en el sector IT donde valoran la flexibilidad, el 90% otorgan toda la importancia a mantener el trabajo.

Cambio de paradigma..., en los jóvenes

La herramienta más importante con la que cuentan las empresas para evitar la fuga de talento y lograr

19

Es el porcentaje de empleados que valora el modelo híbrido de presencialidad y remoto

que los profesionales se desarrollen dentro de la compañía es el denominado *employer branding*. Así, 8 de cada 10 trabajadores afirma informarse sobre la empresa antes de aplicar a una oferta laboral. Para ello, suelen acudir a diferentes canales de búsqueda de información: la web de la entidad (54%), foros de opinión, blogs y noticias de prensa (53%), portales de empleo que incluyen valoraciones de la compañía en cuestión (46%), contactos y amigos (41%) o las redes sociales de la marca (39%). En este sentido, se aprecia que los jóvenes de entre 16 y 34 años consultan en mayor medida esta última fuente de información (45,5% de las menciones).



Los estudios rechazan la teoría del embudo sobre el empleo juvenil en las empresas.

Pensiones

elEconomista.es

Respecto a lo que más valoran los trabajadores de la imagen de una empresa, premia que la compañía sea solvente/segura (59%), que sea flexible (48%) y que apueste por el desarrollo profesional de los talentos (47%). En este punto, se observan igualmente resultados significativos por rango de edad. La denominada *generación Z* (16-24 años) apuesta de forma notoria por la diversidad dentro de la empresa (25% de menciones frente al 14% de media) y porque esta tenga un espíritu joven (31% de menciones frente al 13% de media).

Finalmente, los profesionales de entre 35 y 44 años valoran más la flexibilidad (55% de las menciones frente al 48% de media), y los trabajadores de entre 45 y 65 años prefieren que la entidad sea solvente/segura (67,5% de las menciones frente al 36% de menciones de la *generación Z*).

Carrera laboral inestable

Así, el pasado año, el porcentaje de profesionales que tenía previsto buscar un nuevo trabajo cayó al 20%, mientras que el dato de este año es tan solo el 15%. No cabe duda por tanto de que, en el actual momento de incertidumbre, el trabajador español persigue la estabilidad laboral.

Los empleados experimentados valoran la flexibilidad y la estabilidad en sus puestos

Llegados a este punto, la situación de los jóvenes es muy diferente, tal y como destacan los resultados de este estudio. Y es que hasta el 41% de los profesionales de entre 16 y 24 años pretende cambiar de empleo en los próximos seis meses. Entre las principales razones que propiciarían dicho cambio de aires destacan algunas como ampliar las competencias (43%) trabajar en un proyecto más motivante (42%) o cambiar radicalmente de rumbo laboral (26% de las menciones: diez puntos porcentuales más que la siguiente franja de edad).

Según va creciendo la edad de la población activa, cobran peso otros puntos como la existencia de mejores condiciones para conciliar la vida familiar y profesional (50% de menciones en el caso de los trabajadores de entre 35 y 44 años) o el tener un trabajo con menor nivel de estrés (35% de las menciones en el grupo de 45 a 54 años, y 37% en la franja de 55 a 65 años). Como es obvio, cada generación mantiene unas motivaciones y aspiraciones, por lo general, acordes a su etapa profesional y vital.

En general, las principales motivaciones que impulsan a los trabajadores españoles a plantearse un cambio de empleo son: tener un salario más eleva-



do (74%), tener un mejor horario (45%) y tener mejores condiciones para conciliar la vida laboral y familiar (44%). En este sentido, entra también en escena la posibilidad de teletrabajar, motivo de cambio de empleo para el 24% de los encuestados y, por el contrario, pierde peso la localización del lugar de trabajo (37% en 2020 vs 28% en 2021)

Vuelta a la presencialidad

La gran mayoría de empresas (el 78%) quiere que los trabajadores vuelvan al lugar habitual de trabajo de forma presencial y permanente, según datos de ManpowerGroup para este tercer trimestre. Supone un aumento frente a los tres meses anteriores, donde este dato marcó un 53%. La flexibilidad, con más horas en el lugar de trabajo (7%) o más en remoto (6%) sigue sin conseguir arraigar en la cultura empresarial. Antes de la pandemia tan sólo el 7,9% de los trabajadores españoles lo hacía en remoto, un dato que fue más del doble en la primera ola y que aún se superaba por dos puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2021.

Los aspectos técnicos e inmateriales del empleo dependen de la experiencia antes que de la formación.



PSN

Planes de Pensiones de PSN

Garantiza tu futuro

En **PSN**, contamos con más de 25 años de experiencia y excelentes resultados a largo plazo. Nuestro plan **PSN Asociado** es líder en su categoría con una rentabilidad a 10 años de **3,65%** (anualizado) según FundsPeople.

Soluciones a tu medida

✓ Elige el Plan de Pensiones que se adapta a ti: conservador, moderado o decidido.



Cómo cobrar la pensión y trabajar al mismo tiempo

La jubilación flexible contempla compatibilizar ambas situaciones, de modo que reduce la pensión de forma inversamente proporcional al trabajo realizado.

elEconomista Pensiones

La idea generalizada que todo el mundo se hace de la jubilación es la de un periodo en el que la persona deja de trabajar y vive directamente de la pensión. Sin embargo, existe la oportunidad de prolongar la carrera laboral a la vez que se percibe dicha pensión, aunque con reducciones.

Esto se puede hacer a través de la jubilación flexible, una de las modalidades alternativas a la jubilación ordinaria que prevé la Seguridad Social y que está disponible para todos los regímenes salvo para "los funcionarios civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia", según explica el organismo.

El funcionamiento es el siguiente: una vez el trabajador llegue a la edad de jubilación, se le permite



La modalidad permite aumentar las cotizaciones y engordar la base reguladora de la paga. Getty

Pensiones

elEconomista.es

compatibilizar un trabajo a tiempo parcial con el cobro de la pensión, que se verá reducida de forma inversamente proporcional al tiempo de la jornada laboral. Durante todo este tiempo, "mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias", explica la Seguridad Social.

Tal y como informa el organismo, las reducciones de la jornada laboral (respecto a una jornada a tiempo completo) están reguladas y solo pueden ser de entre el 25 y el 50%. Es decir, la jornada del jubilado solo podrá ser de entre el 50 y el 75% de la jornada completa.

Para poder acogerse a este tipo de jubilación, el trabajador deberá comunicarlo a la Seguridad Social antes del inicio de la reducción de la jornada. Mientras siga en esta modalidad, el jubilado irá acumulando cotizaciones que mejorarán la pensión que tendrá tras el cese en el trabajo.

Cuando este cese tenga lugar, se procederá al recálculo de la pensión sumando las cotizaciones previas, "salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior", ya que en

La jornada del jubilado solo podrá ser de entre el 50% y el 75% de la jornada completa

estos casos se mantendría la pensión con la que se comenzó la jubilación parcial. Al margen de la posible subida en la base reguladora (lo cual aumentaría la pensión), el aumento en las cotizaciones también puede implicar menores coeficientes o incluso la eliminación de estos si en un primer momento se optó por la jubilación anticipada.

¿Cuándo se puede hacer?

La Seguridad Social explica que esta modalidad de jubilación solo se puede compatibilizar con las prestaciones de incapacidad temporal (en periodos de baja) y de maternidad derivadas del trabajo a tiempo parcial. No se podrá compatibilizar, sin embargo, con cualquier pensión por incapacidad permanente derivada del trabajo a tiempo parcial y que tuviese lugar con posterioridad al comienzo de la jubilación parcial.

No hay que confundir esta modalidad de jubilación con otra que es diferente: la jubilación demorada, que no permite combinar pensión y trabajo, sino que da la opción al trabajador de retrasar su jubilación mientras sigue trabajando un tiempo extra después de la edad ordinaria de jubilación. El beneficio de esta modalidad es que, por año extra trabajado, y en

función del tiempo cotizado, se otorgan porcentajes adicionales de la base reguladora que aumentarán el importe de la pensión:

- Los trabajadores con menos de 25 años cotizados tendrán un 2% más de base reguladora para el cálculo de la pensión por cada año trabajado de más.

- Los trabajadores de entre 25 y 37 años cotizados tendrán un 2,75% extra de base reguladora por año.

- Los trabajadores de más de 37 años cotizados tendrán un 4% más de base reguladora por cada año extra.

El momento de la jubilación es uno de los más deseados para los trabajadores que están a punto de retirarse, pero la normativa da la posibilidad de alargar la carrera laboral de estas personas incluso mientras lo combinan con el cobro de la pensión.

Los trabajadores con más de 37 años cotizados tendrán un 4% de mejora en la pensión.

Europa Press





Cursos del Servicio Social de Mujeres. EFE

El servicio social femenino contará para la pensión al igual que la 'mili'

La medida se encuadra dentro del pliego de actuaciones en el marco de la reforma de pensiones dirigido a reducir la brecha de género en las pensiones de jubilación, en torno al 30%, como una cobertura de laguna de cotización en la carrera laboral, que se compensará en las cuantías de las prestaciones.

elEconomista Pensiones.

El servicio social femenino que muchas mujeres se vieron obligadas a hacer entre 1937 y 1978, computará para la pensión de jubilación, con algunas condiciones, al igual que ya lo hace el servicio militar (*mili*) o la prestación social sustitutoria (*objeción de conciencia*).

La primera parte de la reforma de pensiones, que el Gobierno ha pactado con los agentes sociales y cu-

yo proyecto de ley comenzará su trámite parlamentario en septiembre, contempla una equiparación entre el servicio social femenino obligatorio y la *mili* u *objeción de conciencia*.

La norma establece que, para acceder a la jubilación anticipada, podrá computar el periodo de prestación de la *mili*, la *objeción de conciencia* o, como novedad, el servicio social femenino obligatorio, to-



El Tribunal Supremo ya reconoce el cómputo de la realización del servicio social femenino. Luis Moreno

dos ellos con el límite máximo de un año y siempre con el objetivo de alcanzar los 33 años cotizados (para el cese forzoso) o 35 (para el voluntario).

El servicio social femenino era realizado por mujeres entre 17 y 35 años, siempre que estuviesen solteras, para poder acceder a un trabajo remunerado o a un título académico u oficial, pero también se exigía para unirse a una asociación, obtener el pasaporte o el carné de conducir.

Organizado en el ámbito de la Sección Femenina de la Falange Española, fue obligatorio desde 1937 hasta 1978 y se configuró como un "deber nacional" a desempeñar entre tres y seis meses en hospitales, escuelas, comedores o bibliotecas. Las mujeres que se verían afectadas por esta medida serían las que lo realizaron desde 1972, que se jubilarían este año y en los seis siguientes. En una reciente sentencia de febrero de este año, el Tribunal Supremo reconocía el cómputo de la realización del servicio social femenino a una mujer a efectos de acreditar el periodo mínimo cotizado para acceder a la jubilación anticipada.

Asimismo, el Defensor del Pueblo, en su Informe Anual de 2020, hacía mención a dicha resolución judicial e instaba al Ministerio de Hacienda a que equiparara el cómputo del servicio social con el militar. Al margen de esta medida, la reforma de pensiones de 2011 ya contemplaba la necesidad de tener en cuenta estos periodos dedicados a prestar

un "deber nacional" que interrumpía las carreras de cotización. En esta norma se instaba al Gobierno a que, en el plazo de un año, presentara un proyecto de ley que estableciera una compensación.

No obstante, este mandato ha sido aplazado en cada uno de los proyectos de Presupuestos Generales del Estado de la última década, también en los de 2021. De esta forma, solo se tienen en cuenta estos periodos en el caso del acceso a la jubilación

1.972

Las mujeres que realizaron el servicio social desde ese año se beneficiarán de la medida

anticipada, con un máximo de un año y, de momento, solo para los hombres.

El cómputo de todo el periodo realizado para el acceso a cualquier prestación podría afectar a los hombres nacidos entre 1955 y 1983 y que realizaron el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, ya que ambas se suspendieron en 2001. A falta de datos oficiales de posibles afectados, al último reemplazo de la *mili* del año 2001 se presentaron algo más de 90.000 jóvenes, si bien este dato osciló en función de la demografía a lo largo de los más de 200 años del servicio militar obligatorio.

ALEX BOGMAN

Subdirector general y director comercial (CSO)
de Nationale-Nederlanden



“Cada vez es más palpable la necesidad de complementar los ingresos para la jubilación”

En el contexto más complejo para las empresas del sector de los planes de pensiones, tras la reducción de las desgravaciones fiscales en un 75% para las aportaciones hasta los 2.000 euros anuales, desde Nationale-Nederlanden confían en un repunte de final de año, incentivado por la rentabilidad de sus productos.

Por Gonzalo Velarde Foto: Nationale-Nederlanden

El subdirector general y director comercial (CSO) de Nationale-Nederlanden, Alex Bogman, analiza las claves de la campaña de cierre de aportaciones a planes de pensiones en un contexto de reducción de incentivos fiscales para los ahorradores tras las reformas del Gobierno.

¿Cómo han ido las aportaciones a los planes de pensiones individuales en 2021 tras la rebaja de incentivos fiscales?

La rebaja de los incentivos fiscales ha tenido un impacto real y visible en las aportaciones. En términos generales, y con datos de Inverco, en el primer semestre de este año se han visto reducidas en aproximadamente un 22% comparado con el mismo período de 2020 haciendo que las entidades se hayan visto impactadas directamente por esta medida.

¿Se espera un tirón de aportaciones a final de año?

Efectivamente, tenemos confianza en que así sea, aunque lo que no sabemos es si va a tener la misma fuerza que en años anteriores. Lo que es seguro es que la situación social actual hace cada vez más palpable la necesidad de complementar los ingresos de cara a la jubilación y, en nuestro caso concreto, nuestras soluciones ofrecen una buena rentabilidad. Por eso, tenemos confianza en esta última parte del año y, como muestra de ello, hemos puesto en marcha una campaña especial de pensiones cuyo objetivo es bonificar al cliente que realice, dentro de las limitaciones legales, aportaciones periódicas porque nuestra experiencia nos dice que es la mejor manera de rentabilizar el producto.

¿Cómo se traduce este convencimiento? ¿Qué soluciones ofrecéis desde Nationale-Nederlanden?

Actualmente, contamos con varias soluciones que ayudan a ahorrar de forma regular a la vez que ofrecen ventajas fiscales, como por ejemplo nuestra solución *Plan Creciente Sialp*, una de las opciones más interesantes en el mercado ya que cuenta con un innovador sistema de gestión cuyo objetivo es ofrecer rentabilidad a la vez que protege la inversión. Por otro lado, tenemos a nuestros planes de pensiones de Nationale-Nederlanden que cuentan con rentabilidades positivas en todos los periodos y que son una referencia en el mercado. Ocupan una posición muy destacada en los *rankings* especializados, batiendo con amplitud a la media de su categoría en casi todos los periodos, además de recibir distintos premios otorgados a través de los años. Por ejemplo, Nationale-Nederlanden Europa, nuestro *Plan de Renta Fija Mixta*, ha conseguido situarse en el *top 10* de mejores planes respecto a su categoría en los periodos más a largo plazo. Asimismo, cuenta con el más elevado *rating* otorgado por Morningstar, es decir, es un fondo calificado con 5 estrellas Morningstar. *Nationale-Nederlanden Crecimiento Global* también ocupa muy buenas posiciones en los *rankings* a largo plazo de su categoría renta variable y, en su caso, calificado con 4 estrellas Morningstar.