Revista mensual | 31 de marzo de 2021 | Nº32

Pensiones

elEconom5ta.es

EL NUEVO JUBILADO ASALARIADO YA COBRA EL DOBLE DE PENSIÓN QUE LOS AUTÓNOMOS: 1.578 EUROS

La paga media de retiro para el trabajador por cuenta propia asciende hasta los 790 euros

FINANZAS PERSONALES

ASÍ CONTROLARÁ EL GOBIERNO A LAS GESTORAS DEL FONDO PÚBLICO









Pacto de Toledo y Seguridad Social | P26

El nuevo jubilado asalariado ya duplica la pensión del trabajador autónomo

Las nuevas altas de retiro en la Seguridad Social superan los 1.500 euros mientras el empleado por cuenta propia no alcanza los 800 euros mensuales de prestación.



Pacto de Toledo y Seguridad Social | P22

Mejora de pensión para los refuerzos de la pandemia

La Seguridad Social garantiza el cobro de pensión y sueldo a los sanitarios reincorporados y actualizará sus pagas con las cotizaciones.



Revertir la brecha salarial cerraría de golpe del déficit de la Seguridad Social

La diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres resta cotizaciones sociales por valor de 18.700 millones de euros anuales, de recaudación para las pensiones.

Finanzas Personales | P28

Así controlará el Gobierno a las gestoras del fondo público de pensiones

El Ejecutivo alistará un *consejo de sabios* formado por expertos en el plano financiero y en cuyo proceso de selección se contará tanto con la patronal como los sindicatos.



Presidente Editor: Gregorio Peña.

Director General Comercial: Juan Ramón Rodríguez. 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, Vicente Nieves, Ángel Alonso, Sergio de la Cruz y Esther Esteban



Entrevista | P18

Laura Fernández, responsable Fundación Microfinanzas del BBVA

"La inclusión financiera integral promueve el acceso al capital para invertir directamente en los negocios y el emprendimiento".



El Informe | P38

La despoblación asola ya a la mitad de provincias en España

Pérdida de la mitad del peso de la demografía y de la capacidad económica de 23 regiones españolas desde los últimos 70 años.



Cómo la desigualdad de género en el empleo desarbola el sistema de protección social

a desigualdad de género en el empleo está en el centro de los desequilibrios que sufre constantemente el castillo de naipes que estructura el sistema de protección social en nuestro país. Un supuesto de base irracional e inaceptable, la diferencia salarial en los puestos de trabajo de similar responsabilidad, los techos de cristal en las áreas directivas y de mando, se convierte además en la espada de Damocles para una Seguridad Social necesitada de ingresos y de ensanchar la base de cotizaciones y cotizantes para poder desplegar todas las ayudas, prestaciones, pensiones y subvenciones que conforman el colchón de protección y seguridad de los ciudadanos.

Según los economistas, las mujeres ocupadas cotizan cada año a la Seguridad Social 2.138 euros menos de media. Esta coyuntura es relevante en un momento en que precisamente la Seguridad Social adolece de falta de ingresos al tiempo que se encuentra en el momento de mayor despliegue de protección causa-

do por la pandemia atendiendo además de las prestaciones ordinarias, un elevado coste en ayudas urgentes para sostener la renta y mantener los empleos castigados por el Covid. En este sentido, toda aportación es necesaria y los Estados desarrollados o en vías de desarrollo no podrán prescindir de la mitad de la población para lograr los objetivos de crecimiento en el medio plazo.

Clave para poder contar con mayores aportaciones de la mujer a la Seguridad Socia es el avance en la conciliación familiar

Clave para poder contar con estas aportaciones de la mujer es el avance en la conciliación familiar. Cabe recordar que en el 98% de los casos son ellas las que ven interrumpida de alguna manera su carrera laboral al tener hijos. Por lo que una conciliación que permitan equiparar estas cargas entre la pareja es uno de puntos cruciales para recuperar el la reducción de buena parte de las desigualdades que se generan el mercado laboral de nuestro país. Y a la postre, recortar las brechas en las cuantías de las prestaciones sociales que percibir tantilement

como ellas, especialmente llegada la jubilación, donde las diferencias oscilan entre el 37% que se registra en el régimen de autónomos hasta el 51% que presenta el régimen general.

Todo ello redunda en la necesidad de completar cuanto antes el empoderamiento económico de las mujeres, sobre todo entre las clases más vulnerables, con el fin de dotar a todas las personas de control sobre sus finanzas, necesaria para lograr la independencia personal y poder tener capacidad de decisión. Además, según los estudios este es un aspecto fundamental para generar un entorno de emprendimiento y desarrollo económico. Las mujeres dejan de ganar más de 43.000 millones al año por la brecha salarial, lo que multiplicado por 35 años de vida laboral supera los 1,5 billones de euros, el equivalente al PIB y eliminar las desigualdades de género del mercado laboral aportaría 230.847 millones de euros a la economía española y generaría 3,2 millones de empleos.

elEconomista.

La brecha salarial resta 18.700 millones para pensiones al año

De revertirse la desigualdad latente en el mercado laboral en las remuneraciones de hombres y mujeres se cerraría el déficit histórico de la Seguridad Social con la subida de cotizaciones

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

a brecha de género en el empleo tiene un reflejo claro ya sobre el sistema de pensiones, más allá de la diferencia que esta situación también genera en la pagas de jubilación de hombres y mujeres. Pero solo en el plano del mercado laboral, la desigualdad salarial provoca que, de media, las mujeres coticen 2.138 euros menos que el hombre al año a la Seguridad Social y que por lo tanto se dejen de ingresar 18.770 millones de euros anuales para el organismo encargado de pagar las pensiones en nuestro país. Es decir, de resolverse el problema de base de desigualdad en el trabajo conllevaría cerrar de golpe el déficit estructural histórico que registra el Sistema desde los últimos años -comenzará a caer notablemente a partir de 2021 con inicio del proceso de separación de gastos impropios, con lo que se espera alcanzar el equilibrio presupuestario en 2023, y que será sufragados con transferencias del Estado, la primera de 14.000 millones de euros para este mismo ejercicio como parte de las recomendaciones del Pacto de Toledo-. En

términos medios, el salario bruto de una mujer es un 22,8% menos que el de un hombre. Pero si contemplamos lo que ocurre después de llegar a la edad de jubilación, la "brecha" se agranda. Como explica el economista Javier Santacruz se trata de una diferencia salarial que viene de muchos años atrás cuando la participación de la mujer en el mercado laboral apenas superaba el 20%. En este sentido, el primer factor condicionante es el porcentaje de mujeres que está dentro del mercado laboral en proporción a la población que se encuentra en edad de trabajar (activos entre los 16 y los 64 años) y, al mismo tiempo, cuánto porcentaje está en este momento ocupado.

Reducción en las últimas décadas

Desde la creación de la Eurozona en 1997 hasta el tercer trimestre de 2017, el porcentaje de mujeres activas ha subido 21 puntos hasta el 68,8% de la población en edad de trabajar. Así, se sitúa un punto porcentual por encima de la media de la Eurozona y reduce en 20 años la diferencia con los hombres en 18,5 puntos (la tasa para hombres es del 78,9%). En el caso de las mujeres que están ocupadas, la ganancia de la tasa de actividad en este período ha sido de 21,8 puntos hasta el 55,9% y ha reducido la "brecha" en 19 puntos frente a hombres. Por tanto, las diferencias entre hombres y mujeres han ido reduciéndose de una forma notable.

En segundo lugar, otro factor que explica la "brecha salarial" es el momento en que la mujer se incorpora al mercado de trabajo y la composición por edad de la fuerza laboral. Observamos que en las generaciones más jóvenes, la diferencia de salarios es menor que en las generaciones más maduras: 14% entre profesionales de entre 25 y 44 años (al nivel de países como Finlandia o Dinamarca) frente al 27% para trabajadores de más de 55 años. Concretamente, en términos de salario medio y poniendo el foco en la tenencia de hijos, la mujer cotiza a la Seguridad Social anualmente 2.138,82 euros menos que un hombre, siendo menor esta cantidad en el tramo de edad donde se tiene hijos entre los 30 y los 44 años: 1.368 euros anuales.



elEconomista

En agregado, las mujeres dejan de ganar más de 43.000 millones al año por la brecha salarial, lo que multiplicado por 35 años de vida laboral supera los 1,5 billones de euros, el equivalente al PIB de 2019, y cantidad por la que además no se cotiza ni a la Seguridad Social ni se paga a Hacienda. Según el informe Es urgente legislar sobre la discriminación salarial hacia las mujeres presentado por UGT, la brecha salarial en España se situó en el 21,9% en 2017, 0,43 puntos menos que en 2016, lo que la acerca a los datos de 2008 (21,87%). Según el estudio, la brecha salarial es más alta en los contratos indefinidos (23,45%), que en los temporales (11,18%) y en la jornada a tiempo completo (11,49%) que a tiempo parcial (7,71%).

Por sectores, la brecha más alta se situó en las actividades administrativas y servicios auxiliares, con un 32,57%, y en otros servicios (32,53%), mientras que en las industrias extractivas es el único sector donde las mujeres cobraron más que los hombres (un 9,75%) por su mayor presencia en los puestos muy calificados. El sindicato destaca la brecha salarial en la administración pública es del 14 % y explicado que esto se debe a que la mayoría de las retribuciones variables recaen en los hombres.

Mayor brecha a menor formación

Además, la brecha de género en mujeres con bajos estudios es el triple que en las de nivel educativo alto, pues supone unas diferencias con los varones de 22,5 y 6,4 puntos porcentuales, respectivamente. Esto se debe a que, según Eurostat, en el tercer trimestre de 2020, el 86,9% de los hombres y el 80,5% de las mujeres con un nivel educativo alto estaban empleados; y que la tasa de ocupación de los hombres con bajo nivel educativo fue del 65,9%, mientras que la de las mujeres fue del 43,4%.

Según la oficina estadística europea, en consecuencia, la brecha laboral de género entre hombres y mujeres con bajo nivel educativo fue de 22,5 puntos porcentuales, más del triple de la brecha laboral entre hombres y mujeres altamente educados (que fue de 6,4 puntos).

El Eurostat subrayó estos datos dentro de una serie de publicaciones que está difundiendo en el marco del Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el 8 de marzo. Según la estadística, en el tercer trimestre de 2020, la tasa de empleo de la UE (para las personas de 20 a 64 años) era del 66,6% para las mujeres y del 78,3% para los hombres, lo que corresponde a una brecha de género de 11,7 puntos porcentuales.

La brecha de género en mujeres con bajos estudios es el triple que en las de nivel educativo alto

Esta brecha de género en el empleo a favor de los hombres se observó en todos los niveles de educación. Sin embargo, cuanto más bajo es el nivel educativo, mayor es la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres.

Además, más de las tres cuartas partes de los hombres con un nivel de educación medio (78,5%) estaban empleados, en comparación con menos de dos tercios de las mujeres (65,9%). Esto corresponde a una brecha de género en el empleo de 12,6 puntos.

No obstante, en la última década, la brecha de género en el empleo disminuyó de 13,5 puntos en el tercer trimestre de 2010 a 11,7 puntos en el tercer trimestre de 2020. Asimismo, la brecha laboral entre hombres y mujeres con un nivel educativo alto disminuyó de 7,2 puntos en el tercer trimestre de 2020, a 6,4 en el tercer trimestre de 2020.

Por el contrario, la brecha de género en el empleo para las personas con bajo nivel educativo aumentó de 21,7 puntos porcentuales en el tercer trimestre de 2010 a 22,5 puntos porcentuales en el tercer trimestre de 2020, mientras que para aquellos con un nivel educativo medio pasó de 12,4 puntos porcentuales a 12,6.

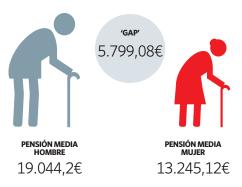
Más de 3 millones de empleos 'perdidos'

Eliminar las desigualdades de género del mercado laboral aportaría 230.847 millones de euros a la economía española, un 18,5% del PIB, y supondría la creación de 3,2 millones de empleos a jornada completa para mujeres. Según el primer informe del indicador ClosingGap de PwC sobre el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española, la brecha de género se sitúa actual-



elEconom15ta.cs

Planificación financiera del ahorro a largo plazo femenino



5.828,11

5.813,58

5.842,68

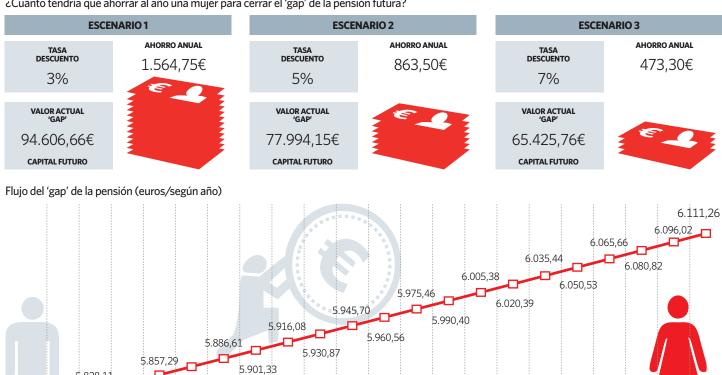
5.799,08

SUPUESTOS	
1. Edad de jubilación	67 años
2. Longevidad	20 años
3. Tasa de descuento variable en función del perfil de riesgo	
4. Matrimonio en el que mujer y hombre tienen una edad similar	
5. Posibilidad de que la mujer sobreviva al hombre	2 años
6. Vida laboral de la mujer	35 años
7. Revalorización anual de la pensión	0,25%



¿Cuánto tendría que ahorrar al año una mujer para cerrar el 'gap' de la pensión futura?

5.871,93



Fuente: elaboración propia. elEconomista

12

13

11

AÑOS

mente en el 35,9% tras estrecharse cuatro puntos entre los años 2015 y 2020. De mantenerse la tendencia de estos últimos cinco años, la paridad no se alcanzaría en España hasta 2055.

De las categorías analizadas por el índice (empleo, educación, conciliación, digitalización y salud y bienestar), la de empleo es la única con impacto directo sobre el PIB. A esta conclusión se llega tras analizar los tres aspectos clave en el ámbito laboral que penalizan a la mujer y, en consecuencia, a la economía: su participación es más reducida en el empleo,

registran menos número de horas trabajadas debido a la mayor tasa de parcialidad y están sobrerrepresentadas en sectores menos productivos.

22

17

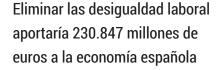
Según el informe, esta situación provoca que las mujeres, aunque representan el 51,4% de la población en edad de trabajar, solo contribuyan a un 41,5% del PIB, señala el análisis. Se calcula que con la eliminación de estas desigualdades del mercado laboral, en su conjunto, supondría sumar 230.847 millones de euros, un 18,5% del PIB. Pero además, el análisis estima la mejora en la economía vendría



Si se equiparase la participación laboral de la mujer a la del hombre, el PIB español aumentaría un 10,1%.

impulsada por la creación de 3,2 millones de empleos femeninos equivalentes a jornada completa y por el aumento promedio de la productividad femenina de 1.301 euros.

De momento, a pesar de la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, el índice ClosinGap sitúa la brecha de género en el empleo todavía en un 35% y apunta a que se está reduciendo a un ritmo anual del 1,9% desde 2015 por lo que, de continuar esta tendencia, no desaparecía hasta dentro de 23 años, en 2043.



Conciliación, la mayor asignatura pendiente

Desglosado, si se equiparase la participación laboral de las mujeres a la de los hombres, el PIB español podría aumentar un 10,1% y si las horas trabajadas de las mujeres fuesen las mismas que las de sus homólogos masculinos, el PIB nacional podría crecer hasta un 7,5%. Por último, si se igualase la distribución sectorial del empleo femenino a la de los hombres, el PIB se incrementaría hasta un 1%. De todas las categoría analizadas, es la conciliación la que se sitúa a la cola del índice con una brecha

del 56% aún por cerrar. Este dato, refleja el informe, pone de manifiesto que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado, principalmente tareas del hogar y cuidado de hijos, por lo que registran unas tasas de inactividad y parcialidad laboral mucho más elevadas.

Sin embargo, la conciliación es la brecha que se estrecha a mayor ritmo anual (4,4% desde 2015) por lo que si se mantiene la tendencia, las diferencias en este ámbito serán inexistentes en 2040, tres años antes que la brecha de empleo.

En el ámbito de la Educación, el índice ClosinGap sitúa la brecha en el 32,1%. Según se explica, aunque las mujeres cuentan con mayor educación universitaria que los hombres tienen un acceso muy bajo a las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), que son el presente y futuro del mundo laboral. Este es el motivo por el que esta brecha es la única de las cinco que ha experimentado una evolución negativa en los últimos años.

En la categoría de Digitalización no se aprecian diferencias relevantes en el uso de nuevas tecnologías a nivel usuario entre hombres y mujeres pero aún así el porcentaje de mujeres especializadas en TIC en el mercado laboral es aún muy bajo, con una brecha del 28,7%. Y por último, en Salud y Bienestar se registra la menor brecha, de un 15,5%, y es el ámbito en el que España más ha evolucionado.

Europa propone compensaciones por desigualdad en los salarios

La CE ha presentado un paquete de medidas vinculantes para aumentar la transparencia salarial y atajar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres del mismo nivel laboral y que a día de hoy se sitúa en el 14.1% en la UE.

Para Burselas, la transparencia salarial es uno de los principales obstáculos que impiden que el principio de "mismo salario por el mismo trabajo" recogido en los tratados europeos y en varias directivas se cumpla en todos los Estados miembros: "Hace que los trabajadores no conozcan cómo su salario se compara con el de otros colegas del sexo opuesto haciendo un trabajo por el mismo valor. Esto les pone en una posición donde ignoran información sobre si se les remunera de acuerdo con el derecho a un salario igualitario", apunta la Comisión.

Para acabar con esta discriminación, Bruselas plantea medidas como aportar información sobre el salario inicial o su rango en la oferta de empleo antes de la primera entrevista de trabajo, momento en el que dejará de estar permitido preguntar al candidato por su historial de sueldos previos. O para las organizaciones con más de 250 trabajadores establecer la obligación de hacer públicos los datos sobre sueldos.

Ofensiva legal para nivelar la pensión de hombres y mujeres

El Gobierno de coalición impulsa medidas de igualdad salarial en las empresas y complementos de maternidad en las pensiones para nivelar las pagas llegada la jubilación

Gonzalo Velarde

I Gobierno de coalición firmó en el acuerdo programático, entre PSOE y Unidas Podemos, para que en esta legislatura uno de los esfuerzos que se realicen en el ámbito de las pensiones sea adoptar medidas para reducir la brecha de género, que en este momento hace que las mujeres cobren hasta un 51% menos que los hombres, según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social. Concretamente, esta última remesa de datos sobre el pago de prestaciones a nuestros mayores desvela que la pensión media del Sistema que perciben los hombres asciende a 1.250 euros, mientras que la de la mujer se sitúa 424 euros por debajo, en el entorno de los 826 euros.

Ahora bien, la explicación de esta brecha que se apuntala en la jubilación tiene su origen en las desigualdades que genera el mercado de trabajo en las carreras de cotización de hombres y mujeres, tanto desde dentro de la compañías con diferencias salariales ante puestos de similar responsabilidad, como por elementos exógenos como es la conciliación familiar, donde está demostrado que el hecho de tener un hijo en pareja afectará en la inmensa mayoría de ocasiones de forma negativa a la carrera laboral de la mujer más que en la del hombre. Por ello, el Gobierno de coalición ha llevado a cabo en los últimos meses una ofensiva para resolver estas diferencias y nivelar no solo la pensión de hombres y mujeres en el momento de la jubilación, sino para garantizar un trato igualitario en el trabajo.

De este modo, como primer paso, en octubre del pasado 2020 el Ejecutivo daba luz verde al plan de igualdad salaria en las empresas, que según el decreto aprobado entonces, deberá ser cumplimentado por las empresas antes de mediados de este mes de abril de 2021. Concretamente, el Ejecutivo dio un plazo seis meses a las empresas de más de 50 trabajadores para implantar un registro salarial que garantice la transparencia en los sueldos.

La principal novedad que incluyen estos decretos es la obligación para las empresas de contar con registros salariales, una auditoría retributiva —para las compañías de más de 50 trabajadores— y un sistema de valoración de puestos de trabajo. Así, el real decreto de igualdad retributiva facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el princi-



pio de igual retribución para

elEconom15ta.cs

El decreto, además, prevé la celebración de reuniones semestrales de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad con los agentes sociales para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial. También se colaborará con los agentes sociales en la elaboración de una guía de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas, así como de una quía técnica para las auditorías retributivas.

Amplía exigencias

La normativa amplía las exigencias del decreto-lev



La patronal recurre ante el Supremo el procedimiento de los planes de igualdad en la empresa

6/2019, por el que se introdujo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 50 empleados. Desde el sábado 7 de marzo, aquellas compañías con más de 150 trabajadores deberán tener implementado un plan de igualdad. Las empresas de entre 100 y 150 empleados tendrán un año más de plazo para hacerlo, mientras que las que tengan entre 50 y

100 trabajadores estarán obligadas a partir de marzo de 2022.

El incumplimiento de esta norma supondrá sanciones graves para las empresas, pudiendo dar lugar a sanciones económicas con multas de entre 626 euros y 6.250 euros. Además, aquellas empresas que participen en procesos de contratación con las

administraciones públicas deberán prestar especial atención, puesto que el incumplimiento de esta obligación por aquellas empresas sujetas a la misma puede afectar negativamente a su capacidad para concurrir a dichos concursos públicos.

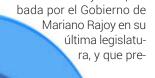
Por su parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) recurrió ante el Tribunal Supremo el procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas cuando en ellas no exista representación legal de los trabajadores.

El decreto sacado adelante por el Ministerio de Trabajo y que regula los planes de igualdad y su registro establece que cuando no exista representación legal en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, por un lado, por la representación de la empresa y, por otro, por una representación de los trabajadores integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Pero la CEOE no está de acuerdo con que se imponga a las empresas sin representación legal de los trabajadores unos negociadores concretos para determinar los planes de igualdad, sin dar opción a la plantilla a buscar a otros representantes, aunque al final opten por los más representativos.

El 'nuevo' complemento de maternidad

También recientemente, el Gobierno anunció la aprobación de un nuevo complemento de maternidad de las pensiones con enfoque de brecha de género que ayudará a mejorar las pensiones de las mujeres -en su inmensa mayoría- y de los hombres que hayan podido ver interrumpida su carrera laboral por el nacimiento de uno o varios hijos, y que implica de igual manera una laguna en las carreras de cotización, y por ende mermas en la cuantía de la pensión. Un enfoque contrario al que aplicaba hasta ahora esta ayuda apro-



El fallo del TJUE que provocó la remodelación de la prestación

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictaminó a finales de 2019 que el complemento de pensión que se concede en España a las madres beneficiarias de una pensión de invalidez que tengan dos o más hijos debe reconocerse también a los padres que se encuentren en una situación idéntica.

La Justicia europea respondía así a un juzgado de Gerona que elevó una pregunta al tribunal de Luxemburgo sobre un asunto que enfrenta a un trabajador y al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). A este trabajador se le concedió una pensión de incapacidad permanente por un importe de 1.603,43 euros y pidió al INSS que se le reconociera el derecho a percibir un complemento del 5% por ser padre de dos hijas. La Seguridad Social, sin embargo, rechazó la solicitud aduciendo que el complemento es en concepto de maternidad y se concede solo a las mujeres.

El TJUE declara que la directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres se opone a la normativa española, puesto que establece que "los hombres que se encuentren en una situación idéntica a la de las mujeres que perciben el complemento de pensión controvertido no tienen derecho a él".





La ministra de Igualdad, Irene Montero, y la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EFE

miaba a los beneficiarios en función del número de hijos, a partir del segundo.

De este modo, el complemento aprobado por el Gobierno, servirá para ayudar a 30.000 madres (también pueden optar a ello padres) que hasta ahora no llegaban a los requisitos exigidos puesto que se concedía a partir del segundo hijo.

Dejando claro que la ayuda ya se puede demandar desde el nacimiento o la adopción del primer hijo, y no del segundo como era hasta ahora, el Gobierno ha establecido cinco requisitos básicos para la solicitud del complemento: estar adscrito a cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social; acceder a una pensión contributiva de jubilación, incapacidad o viudedad, excluyendo la jubilación anticipada voluntaria; ser titular de la pensión, al menos, desde el 1 de enero de 2016; el hijo o los hijos deben ser biológicos o estar legalmente adoptados sin

límite de edad; y que los hijos deben estar inscritos en el Registro Civil Español, aunque hayan nacido en el extranjero.

Desde 2016, este complemento era progresivo, sobre la jubilación percibida, en función del número de hijos (a partir de dos): 5%, para dos hijos, 10%, para tres, y 15%, para cuatro o más vástagos. Sin embargo, desde ahora se sumarán 400 euros anuales por hijo y desde el primero sea biológico o adoptado, lo que beneficiará a 30.000 mujeres que no podían acceder a la ayuda hasta ahora. Eso sí, este complemento no tiene efectos retroactivos y no puede ser demandada por mujeres que hayan accedido a la pensión antes del 1 de enero de 2016.

¿Quién lo puede recibir?

Como el propio complemento indica, es una ayuda destinada a las mujeres con el fin de reducir la brecha de desigualdad en las pensiones (se pretende que baje del 30% al 5%). Sin embargo, también pueden solicitarlo los padres siempre y cuando se hayan visto más perjudicados en la carrera de cotización, ya que es un complemento que solo puede darse a uno de los dos progenitores.



El Gobierno embrida el coste del complemento de maternidad en torno a los 600 millones de euros

El Gobierno calcula que el 98% de los casos irá destinado a las madres, que son quienes más sufren estos prejuicios a la hora de tener o adoptar un hijo. Además, en caso de que ninguno de los dos progenitores se hubiese visto perjudicado, por periodos sin cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se adjudicará a la madre.

La medida, más allá, servirá para embridar el coste anual de la prestación en torno a los 600 millones de euros (coste a cierre de 2020) y evitar que se desate el desembolso, en base a los principios expuestos en la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que extendía a los hombres este derecho sobre el principio de igualdad. Cabe recordar en este punto, que la medida, además de precipitada por la sentencia del TJUE de 2019, también tiene su reflejo en las recomendaciones del Pacto de Toledo, que recoge las medidas necesarias para reducir la brecha de género en la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social. En este sentido, el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, aseguró durante su intervención en la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que esta medida será desplegada con el objetivo de reducir esta brecha de género, hasta que esta se encuentre por debajo del 5%.



Bienestar financiero

El bienestar en las empresas

Las políticas de bienestar dentro de las empresas contribuyen a mejorar la situación del empleado en la empresa y, en el medio y largo plazo, impacta directamente en su cuenta de resultados.

El estudio de mercado sobre políticas de bienestar en las empresas, realizado por Mercer en 2020, el 96% de la muestra afirman que cuentan con políticas de bienestar implementadas, siendo en su mayoría aquellas relacionadas con la contratación de seguros para cubrir las áreas de salud, vida y jubilación. Sin embargo, adicionalmente, se complementan estos beneficios con acciones asiladas tales como talleres, retos deportivos, acceso a club de descuentos, etc.

Mercer ofrece a las empresas metodología y acciones para trabajar en una política de bienestar planificado, con un foco directo en el aspecto financiero, pero integrando en la propuesta el resto de pilares, físico, social y emocional:

- Medición del nivel de estrés financiero de la plantilla

 Ofrecer al empleado acceso a información general sobre los beneficios de la empresa

- Optimizar los sistemas de ahorro actuales de la empresa
- Talleres de educación financiera
- Manual de conceptos básicos financieros

Para más información, consulte el estudio sobre las políticas de bienestar y sus tendencias de Mercer en 2020.

Contacte con nosotros en www.mercer.es





Gonzalo RengifoDirector General de Pictet AM en Iberia y Latam

Pensiones: la solución pasa por el propio ciudadano

a solución de ahorro a largo plazo para las pensiones requiere involucración del propio ciudadano, quien tiene que asumir un papel muy activo y tomar decisiones. En este sentido, el Pacto de Toledo proporciona una hoja de ruta, pero el ciudadano, para satisfacer sus necesidades, debe pensar en los tres pilares de su futura pensión, es decir, la del Gobierno, las pensiones empresariales y las privadas, porque el primer pilar, el sistema de pago definido por el Gobierno, no será suficiente.

De hecho, el actual sistema público de pensiones en España es pan para hoy, pero hambre para mañana. A pesar de ello, nadie reconoce la situación de insostenibilidad financiera. El Gobierno nunca lo reconocerá, a pesar de que diferentes actores y expertos en ahorro a largo plazo están hablando de la falta de sostenibilidad financiera del sistema. Ya representa un déficit estructural de la Seguridad Social de 18.000 millones de euros anuales. Además, los pagos de pensiones de la Seguridad Social han aumentado un 18% los últimos tres años y las cotizaciones han caído 1,28%, por lo que la dinámica va mucho peor.

Ahora bien, hay soluciones. En primer lugar, debemos defender el sistema español de distribución y bienestar, construido en una era de progreso. Pero tenemos que pensar en una pensión mínima universal a la que el Estado pueda comprometerse. Puede ser un mensaje muy constructivo con el que los políticos deberían sentirse cómodos. Además, el ciudadano debe exigir al Estado la pensión que le pueda llegar. Es lo que hizo el Reino Unido en 2004/2005, indicando la cantidad a la que el sistema público podía comprometerse y creando ocho años más tarde un sistema automático de adscripción a pensiones de empleo. Comenzó con una contribución del 1% o 2% por parte del empleado y actualmente es del 4% del empleado, 3% de la empresa y 2% del Estado.

Pero tenemos que huir de los tecnicismos, con términos muy simples y provocativos. Para educar a los ciudadanos hay que decir que el sistema público de pensiones de mañana pagará una pensión decente, pero no suficiente y que no alcanzará el salario mínimo, por lo que hay que pensar en cómo complementarla. Tomando como referencia una pensión media actual de 1.450 eu-

ros, hay que ver cómo cubrir una diferencia de unos 600 euros, mediante el segundo y tercer pilar, teniendo en cuenta que hay estudios que indican que el ciclo de vida de la jubilación ya se acerca al del periodo de ahorro activo. Por tanto, hay que pensar en horizontes de jubilación de 25 a 30 años.

Sin embargo, el Pacto de Toledo está penalizando lo poco que tenemos en vehículos privados de inversión a largo plazo, mientras promete un sistema de pensiones de empleo similar al del Reino Unido en el que aún no se sabe quién contribuirá a qué. Además, los planes de pensiones privados no deben ser penalizados hasta que el sistema de empleo funcione. Respecto al anunciado fondo de pensiones de empleo súper público, que puede alcanzar 300.000 millones, puede haber la tentación de una regulación súper estricta y que, controlado por un comité, sólo invierta en renta fija. Por otro lado, trasladar los gastos de la Seguridad Social al Estado no resuelve el hecho de que haya menos pagadores y menos salarios medios para cubrir las pensiones futuras. Además, no se ha enviado la carta de la pensión pública estimada a los ciudadanos, a pesar de que fue aprobada para ser enviada en 2011, lo que dificulta al ciudadano planificar sus ahorros.



Con bajos tipos de interés y baja inflación, las inversiones conservadoras tradicionales en deuda pública ya no funcionan

También hay que tener en cuenta que los planes de empleo en España se encuentran entre los menos eficientes en cuanto alternativas, pues tienden a tener a todos los empleados en la misma política de inversiones, a diferencia de otros países como Chile o Suecia, donde se da libertad al trabajador. Debemos abogar por la flexibilidad total de alternativas en el segundo pilar. Por otro lado, las comisiones de control de pensiones pueden no tener sentido para pymes ni para autónomos.

Tenemos una crisis económica y la pensión media ya es superior al salario medio de los jóvenes que están contribuyendo al sistema, pero cuya capacidad de ahorro es muy limitada. Así que tenemos que ayudarles a ahorrar. De hecho, el futuro pensionista tiene muchas maneras de gestionar sus ahorros y para ello cuenta actualmente con un nivel de asesoramiento mucho mayor de lo que cree, incluyendo herramientas de simulación y capacidad para estructurar ahorros, incluyendo múltiples activos y estrategias de retorno absoluto. Ahora, con los tipos de interés muy bajos los próximos años y baja inflación, las inversiones conservadoras tradicionales en deuda pú-

blica ya no funcionan. De ahí el importantísimo papel de la inversión internacional e innovadora.



iStock

elEconom15ta.cs

3 / Por ciento

El régimen de autónomos apuntala la brecha de género

Las diferencias que presenta el régimen general de asalariados en cuanto a la pensión de mujeres y hombres se reproduce entre los tabajadores por cuenta propia de nuestro país, aun con la menor cuantía de las prestaciones

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

asta un 37,2% de diferencia existe entre la pensión media que percibe una mujer trabajadora por cuenta propia que retira a la jubilación en comparación con la del hombre. Concretamente, de media, el autónomo hombre percibe una prestación de 828 euros contra los escasos 604 euros que percibe una mujer, según las cifras que ofrece la estadística de la Seguridad Social.

Del mismo modo, si atendemos a la diferencia en la cuantía de la pensión según el género solo en lo que se refiere a los jubilados y jubiladas procedentes del régimen general, esta asciende hasta el 48,4%, más de 10 puntos porcentuales respecto a la que se registra en el régimen de autónomos. Si bien esta diferencia se explica tanto por la desigualdad intrínseca en los salarios de hombres y mujeres que se refleja en la cuantía de la pensión de jubilación, como en las menores cuantías de reciben los trabajadores por cuenta propia en comparación con los











asalariados a cuenta del nivel de cotizaciones realizadas durante la vida laboral a la Seguridad Social.

Sobre este aspecto, en una reciente entrevista con este medio, la secretaria general UATAE, María José Landaburu, apuntaba "que estos datos son alarmantes y arrojan la necesidad de abordar la cuestión desde un prisma que nos permita ir a la raíz del problema. Llevamos años reclamando un cambio en el sistema de cotizaciones, porque creemos que no es de recibo que un trabajador por cuenta propia después de haber finalizado su actividad profesional perciba unas pensiones tan inferiores con respecto a las de los asalariados", y señalaba que, "además, estas cifras se tornan más preocupantes si las analizamos en el marco de la mujer trabajadora autónoma jubilada".

"Ante esta situación, hemos trabajado y seguimos trabajando para lograr una reforma que vaya encaminada a la cotización justa y solidaria, con criterios progresivos en función de los ingresos, de los rendimientos netos, reales. Solo atajando el problema de raíz podremos lograr que el conjunto del colectivo pueda disfrutar de una jubilación que garantice pensiones justas", apuntaba Landaburu.

Cotizaciones para el 100% de la prestación

De este modo, la pensión de un autónomo es 420 euros menor a la de un trabajador por cuenta ajena, según los datos de Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA). Una diferencia que se explica porque habitualmente los autónomos cotizan por bases mínimas, existen lagunas de cotización y no llegan al máximo de años necesarios para conseguir el 100% de la pensión.

El cálculo de la pensión de cualquier trabajador se realiza teniendo en cuenta la base de cotización y los años cotizados. Un cálculo que entra en acción siempre cuando el trabajador cumple una determinada edad y periodo mínimo de cotización. Dos factores que desde la reforma de 2013 aumentan cada año. Los autónomos que quieran jubilarse este 2021 podrán hacerlo a los 65 años si tienen 37 años y tres meses cotizados a la Seguridad Social. Si no, la edad mínima de jubilación ha subido a los 66 años.

Estos dos parámetros seguirán creciendo en los próximos años. Así, la última reforma contempla un incremento de la edad de jubilación de hasta los 67 años en 2027 y un aumento del tiempo mínimo de cotización de 38 años y medio en 2027.

La base reguladora de un autónomo en 2021

La base reguladora es un baremo que utiliza la Seguridad Social para el cálculo de una prestación de un trabajador, ya sea por cuenta ajena o autónomo. En el caso de la pensión es una cifra que se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización entre un determinado periodo de tiempo que cambia cada año.

Un autónomo conseguirá el 100% de su pensión en el año 2021 si ha alcanzado los 36 años de cotización. Si no es así, se aplican una serie de porcentajes sobre la pensión, que apunta el portal debitoor.

Se cobrará el 50% de la base reguladora por los primeros 15 años de cotización (periodo mínimo cotizado para poder cobrar una pensión contributiva).

Es el porcentaje de diferencia en las pensiones de hombres y mujeres del régimen general

Por cada mes adicional a esos 15 años, entre los meses 1 y 106, se suma un 0,21%. Es decir, por cada año adicional a los 15 primeros años de cotización (hasta llegar a los 8 años y 10 meses) habría que sumar un 2,5% más al porcentaje sobre la base reguladora para obtener la pensión. Y por cada mes de los siguientes 12 años y dos meses, habría que aplicar un 0,19% más, hasta llegar al 100%, que sería una pensión por la base reguladora completa.

Conseguir el 100% de la pensión no es sinónimo de conseguir una pensión alta. Un ejemplo claro es el caso de los autónomos que hayan cotizado en la base mínima. Así, siempre es recomendable no llevar a cabo esa costumbre y, sobre todo, a partir de

elEconomista.es



¿Cómo solicitar las ayudas a la jubilación de transportistas?

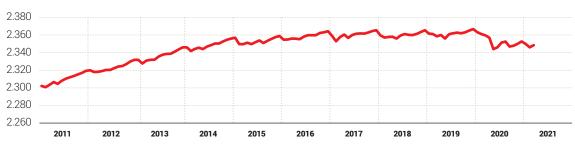
El Ministerio de Transportes ha convocado las ayudas a la jubilación para los transportistas autónomos. Unas subvenciones que ascienden a los 9.54 millones de euros. En 2020, 321 profesionales del sector recibieron 30.000 euros cada uno de cara a su iubilación. Estas avudas, que se entregan desde hace más de 30 años, están destinadas a fomentar el abandono de la profesión de los transportistas de edad avanzada del sector del transporte público por carretera.

Es una convocatoria que da preferencia a quienes se les haya declarado incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez. El plazo de presentación de las solicitudes para recibir estas ayuda es de un mes desde el día siguiente a su publicación en BOE. Y las convocatorias comienzan a tramitarse una vez que están aprobados los presupuestos generales del Estado. Así, el plazo de presentación de las solicitudes comenzó el 13 de marzo y finaliza el 12 de abril de 2021.



Comparativa de pensiones entre hombres y mujeres según regímenes

Evolución del gasto en pagas de viudedad (millones de €)



Evolución del gasto en pagas de jubilación (millones de €)



Cuantías de prestaciones según el género

	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TODOS LOS SEXOS
General	1.357,91	914,63	691,07	1.131,37
Autónomos	829,81	604,22	738,22	710,82
Trabajadores del Mar	1.306,68	724,60	935,47	1.059,20
Minería del Carbón	2.231,72	1.071,86	718,70	1.803,23
Accidentes de trabajo	1.176,29	907,90	591,54	1.072,52
Enfermedades profesionales	1.485,90	1.100,62	-	1.302,75
SOVI	420,36	404,63	220,85	406,03
Todos los regímenes	1.250,87	826,41	707,75	1.029,90

Fuente: Seguridad Social. elEconomista

los 47 años. Esta cotización más baja o más alta, clave para conseguir una pensión más alta o más baja, se puede ir eligiendo libremente hasta los 47 años de edad, posteriormente a esa edad hay restricciones. En concreto, la norma establece que solo los trabajadores mayores de 47 años este 2021

que tengan una base de cotización de 2.052 euros en el mes de diciembre de 2020 podrán mantener esa libertad de elección. En cambio, los que estén por debajo de ese límite "no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.077,80 euros mensuales", según explica la norma.



Por eso, en **Nationale-Nederlanden** te enseñamos a planificar tu futuro financiero con soluciones de ahorro y protección para que cuando llegue el momento te jubiles tal y como lo habías planeado. Entra en **nnespana.es** y disfruta de todo lo que está por venir.





elEconom15ta.cs

LAURA FERNÁNDEZ LORD

Responsable de empoderamiento de la mujer de la Fundación Microfinanzas de BBVA



"La igualdad de género ha retrocedido una década en América Latina debido a la pandemia"

En pleno momento de efervescencia de los procesos de formación enfocados en las habilidades digitales para adaptarse a la producción del siglo XXI, la responsable de empoderamiento de la mujer de la Fundación Microfinanzas de BBVA, Laura Fernández, explica las dificultades para el ahorro y las finanzas de las clases vulnerables

Por Isabel Acosta y Gonzalo Velarde. Fotos: José Antonio Rojo / iStock

a pandemia ha supuesto un revés para las personas más vulnerables. Responsable de empoderamiento de la mujer de la Fundación Microfinanzas de BBVA, Laura Fernández aborda la coyuntura del ahorro y la desigualdad de género en América Latina en este momento.

¿Cómo ha afectado la pandemia a la desigualdad? ¿Y a la planificación del ahorro? La igualdad de género ha retrocedido una década en América Latina debido a la pandemia. Son datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que confirman que la autonomía económica de las mujeres es frágil ante los *shocks*. Se han agudizado las desigualdades estructurales, las económicas y las de pobreza. La CEPAL añade que cuando termine la pandemia, de los 220 millones de personas que estarán en



pobreza, 118 millones serán mujeres. Muchas de ellas tienen negocios informales o pequeñas empresas, tienen un menor acceso a servicios básicos y a recursos financieros para enfrentar las crisis y más brechas digitales.

La pandemia también ha afectado a la tasa de participación laboral de las mujeres, que ha descendido y se prevé que se sitúe en un 46% en 2020 (25 pp por debajo de la de los hombres). Asimismo, el empleo femenino suele ser más precario. Las mujeres trabajan en sectores menos productivos altamente impactados por la crisis (comercio minorista, servicios de comidas, alojamiento o manufacturas), tiene una mayor carga de trabajo no remunerado, que ha aumentado con la pandemia y sin protección social. Además, han estado en primera línea, por estar sobrerrepresentadas en el sector salud y de cuidados, y en servicios esenciales de limpieza o supermercados.

¿En qué sectores de la población trabajan desde su fundación con más intensidad en la formación financiera de los ciudadanos y ciudadanas? ¿Con qué objetivo?

La Fundación Microfinanzas BBVA atiende a más de 2,6 millones de emprendedores en situación de vulnerabilidad en cinco países de América Latina a través de las finanzas productivas, una metodología que combina productos y servicios financieros (crédito, ahorro y seguros) con acompañamiento y formación para que sus negocios prosperen.

En 2020, casi 400.000 personas se han visto beneficiadas de las acciones y programas de formación que realizamos, con 2.785.144 sesiones formativas desde 2015. La salud financiera de los emprendedores que atendemos es esencial para que puedan hacer frente a *shocks*, como el que estamos viviendo en la actualidad. Una adecuada gestión financiera permite suavizar los riesgos, invertir en sus negocios y acumular patrimo-

"Si las mujeres tuvieran la misma capacidad emprendedora que los hombres, la productividad aumentaría un 25%"

"Utilizamos la tecnología en programas de formación para reducir la brecha digital en las personas más vulnerables"



Respecto al ahorro, nuestras entidades han visto un aumento del 20%, con más de 450.000 nuevas cuentas de ahorro abiertas en el último año. Un crecimiento impulsado por diversos factores, el más significativo, es el derivado de haber incluido financieramente, -abriéndoles una cuenta-, a cerca de 300.000 personas de bajos ingresos (de las que 2 de cada 3 son mujeres), para que pudieran recibir las ayudas públicas Y mitigar el impacto de la pandemia, unas ayudas que, según las cifras, les ha permitido ahorrar.

Por otro lado, destacar que a las mujeres a las que atendemos les ha afectado esta crisis más que a los hombres. Sus ventas se han reducido más y con ello su capacidad de ahorro, de hecho, la mayoría se ha visto obligada a recurrir a sus ahorros, mientras que los hombres han optado en mayor medida por fuentes alternativas de ingresos.

nio en el tiempo. Nuestros asesores proporcionan educación financiera a los emprendedores en sus visitas, donde tratan la importancia del ahorro, el manejo de deudas o la elaboración de presupuestos: la salud financiera se potencia cuando se acompaña la oferta de productos con programas de formación.

Al margen de los sectores menos formados y más vulnerables de la sociedad, ¿cree que existe una necesidad generalizada de más conocimiento financiero?

Por supuesto, estamos convencidos de los beneficios de la educación financiera. Un mayor conocimiento financiero beneficia a todas las personas. De hecho en muchos países del primer mundo se está incorporando como una asignatura en los colegios. Permite gestionar mejor los negocios, obtener mejores márgenes, valorar los riesgos, evitar el



sobreendeudamiento... Y en el caso de los emprendedores a los que atendemos, estas ventajas redundan claramente en una mejora de la calidad de vida de la unidad familiar.

¿Qué ventajas tiene adoptar una disciplina de ahorro habitual?

El ahorro tiene repercusiones importantes para el bienestar y el desarrollo. Como estamos observando en esta crisis, el ahorro mejora la resiliencia. Las familias lo utilizan para estabilizar el consumo y lidiar con imprevistos que afectan a sus ingresos. Además, permite una mejor gestión de la incertidumbre. Para los emprendedores vulnerables el ahorro es un auténtico reto. Conlleva sacrificar parte de sus ingresos para un mejor futuro. Apostamos por productos especializados, como el ahorro programado que fomenta este hábito a corto y largo plazo.

La mayor esperanza de vida nos obliga a cambiar la planificación de la jubilación...

Todo esto hace que América Latina sea una de las regiones con el mayor número de emprendedoras mayores. De hecho, en la Fundación Microfinanzas BBVA a cierre de 2020, casi 7 de cada 10 de las emprendedoras que atendemos con crédito tenía entre 30 y 60 años y un 12% era mayor de 60 años. Además, una amplia mayoría de las mujeres mayores tiene dependientes en su hogar y la mitad son cabezas de familia. Todos estos factores impactan claramente en el nivel de empobrecimiento durante la veiez de las mujeres más vulnerables. Es urgente aumentar la participación formal de las mujeres en el mercado de trabajo, (y su afiliación a sistemas contributivos), fomentar las pensiones no contributivas (sociales) e incentivar el ahorro previsional en las personas más vulnerables con formación e incentivos.

Por ejemplo, en la FMBBVA estamos desarrollando en la actualidad un producto de multiahorro digital que permitirá crear "hu-

"La inclusión financiera integral promueve el acceso al capital para invertir directamente en los negocios"

"La salud financiera se potencia cuando se acompaña la oferta de productos con programas de formación"



Naciones Unidas proyectaba en su informe *World Population Aging 2019* que el número de mayores de 65 años crecerá en América Latina desde los 56,4 millones en 2019 hasta 144,6 millones de personas en 2050. Sin embargo, la mayoría de las personas de bajos ingresos no cotizan para su jubilación ni contribuyen a un plan de pensiones. Es decir, están desconectados de los sistemas de previsión social.

En el caso de las mujeres, su esperanza de vida es superior, pero sus edades legales de jubilación suelen ser inferiores en casi todos los países. Además, el tener menores niveles de ahorro y de educación financiera repercute negativamente en sus niveles de ahorro previsional. Recordemos que el empleo femenino suele ser más precario y con interrupciones, lo que les hace tener menos años de cotización y reciban pensiones inferiores.

chas" para distintas finalidades como el ahorro para la vejez. Establecer un sistema de ahorro digital, voluntario y cashless/paperless permite procesos seguros, sencillos, flexibles y asequibles para nuestros clientes. Este tipo de producto se completa con una "cultura de ahorro" e incentivos por aportaciones periódicas, contribuyendo a combatir los sesgos psicológicos cortoplacistas de búsqueda de liquidez inmediata y disponible en cualquier momento. Hay otras fórmulas interesantes que usan la economía del comportamiento, como aprovechar las redes sociales para difundir mensajes que recuerden la importancia de ahorrar.

¿Qué importancia tiene la independencia económica que puede ir asociada a una mavor conciencia de las finanzas?

Con el empoderamiento económico las personas ganan autonomía, así como capaci-



dad para tomar decisiones y tener el pleno control sobre sus finanzas.

Una inclusión financiera integral promueve el acceso al capital para invertir directamente en los negocios (acceso al crédito). Además, permite reducir la incertidumbre y tomar decisiones de inversión más arriesgadas y rentables (seguros), creando un colchón de ahorros para utilizarlo en caso de necesidad o planificar mejor los gastos, sin tener que recurrir a reducir el nivel de consumo o a vender activos productivos. Por lo tanto, apoyar a los clientes a lograr un crecimiento sostenido en el tiempo les permite mantener niveles más estables de consumo e invertir en el bienestar de sus familias.

Desde su experiencia, ¿con qué métodos tratan de llevar a cabo la formación en los sectores de población más vulnerables?

Junto con el emprendimiento, la educación es uno de los factores que más influye en el

"Para los emprendedores vulnerables el ahorro es un reto al sacrificar parte de sus ingresos para un mejor futuro"

"Sin el empoderamiento económico de las mujeres, el desarrollo no puede ser inclusivo y sostenible"

¿Creen que esta independencia económica y financiera es también un trampolín de emprendimiento individual?

Sí, y también apoyar a las personas que cuentan con actividades productivas como hace la FMBBVA es beneficioso para que estos emprendedores alcancen su independencia económica y financiera. Las mujeres enfrentan desigualdades estructurales que afectan a su participación laboral y se manifiestan en sobrerrepresentación en micro y pequeñas empresas, con barreras de financiación y presencia en sectores poco productivos, informalidad, menores ingresos, menos acceso a seguridad social y sobrecarga de trabajo no remunerado.

Por eso, un 60% de las personas a las que atendemos son mujeres y son más vulnerables: 84% en vulnerabilidad y 35% en pobreza; porcentajes 8-10 pp mayores que los hombres. Brindarles acceso a recursos hace que se conviertan en agentes de desarrollo so-



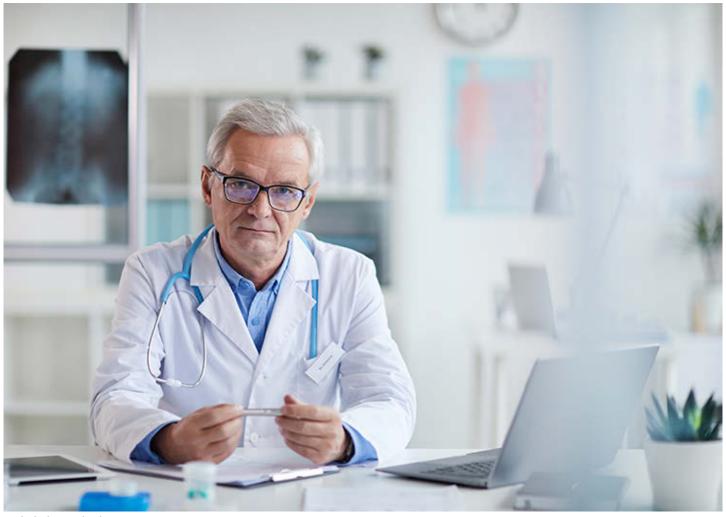
desarrollo y progreso de personas y sociedades. Durante esta pandemia se han acelerado los procesos de reconversión y reinvención, y por esta razón, la educación de personas en vulnerabilidad cobra un papel fundamental en nuestra propuesta de valor. Ya lo era antes del coronavirus, y ahora lo hemos reforzado.

En 2020, la FMBBVA ha continuado con el impulso de los programas educativos a clientes. Cuando el coronavirus nos impidió seguir con nuestros programas de educación presenciales, utilizamos la tecnología para reducir la brecha digital. En el contexto actual, es más esencial que nunca el acceso a internet y la adquisición de habilidades digitales de las personas más vulnerables. Algo en lo que también estamos trabajando con el fin de impulsar la conectividad de las personas que viven en las zonas rurales

cial y económico y es para ellas el trampolín a su independencia económica y financiera. El Banco Mundial calcula que si las mujeres tuvieran la misma capacidad emprendedora que los hombres, la productividad en América Latina aumentaría un 25%. Además, impulsan el desarrollo de sus familias por su preferencia a invertir hasta el 90% de sus excedentes en salud, educación y nutrición. De todas nuestras clientas, casi la mitad son el motor económico de sus familias, pues casi la mitad lidera hogares monoparentales con dependientes.

El progreso de las mujeres es importante porque contribuye al desarrollo y al crecimiento de los países. Sin el empoderamiento económico de las mujeres, el desarrollo no puede ser inclusivo y sostenible. No podemos pensar en un desarrollo que deje fuera a más de la mitad de la población.

elEconom15ta.s



Trabajador sanitario.

Mejora de pensión para sanitarios jubilados reincorporados en pandemia

Algunas autonomías han recurrido a sanitarios jubilados ante la falta de personal. El Ministerio garantiza que cobrarán su pensión a la vez que el salario y que se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas en el periodo de servicio para el cálculo de la base reguladora de la pensión

Sergio de la Cruz. Fotos: iStock

a presión sobre los centros hospitalarios y sanitarios debido a la pandemia de coronavirus ha hecho que en algunos casos las Comunidades Autónomas hayan incorporado a profesionales que ya estaban jubilados para paliar la carencia de recursos humanos para hacer frente al ingente número de incidencias. Estos jubilados, como es lógico, cobraban la pensión de jubilación antes de reincorporarse...y la mantendrán mientras desempe-

ñen este trabajo inesperado. Pero además, podría producirse una mejora de la cuantía si la permanencia en el puesto se alarga más de lo esperado.

La cuenta que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tiene en Twitter para responder dudas informa a los usuarios de que, en estos casos, "se mantendrá el 100% del importe que se esté percibiendo o que se le haya reconocido".



Trabajadores sanitarios.

A comienzos de febrero, el Gobierno publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 3/2021 destinado a la plasmación de medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. El epígrafe 2 del artículo 5 es claro: "La persona beneficiaria tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos". Por lo que no se concibe un cese del cobro de la prestación por el hecho de estar empleados de nuevo.

Esta frase, que resuelve cualquier tipo de duda al respecto, viene precedida del epígrafe 1, en el que el texto de la ley también va aclarando la cuestión: "Los profesionales sanitarios jubilados médicos/as y enfermeros/as y el personal emérito, que se reincorporen al servicio activo (...) tendrán derecho a percibir el importe de la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo".

Además, esta vuelta temporal al trabajo de los jubilados no solo garantiza el mantenimiento de la pensión de jubilación que estuviese cobrando. También, reza la ley, "durante la realización de este trabajo estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales" que pudieran derivar de esa actividad.

Otro aspecto a tener en cuenta es que, durante ese tiempo en el que el jubilado se reincorpore para dar cobertura a sus compañeros, estará generando diversas cotizaciones que harán necesaria una actualización del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación.

Esto es importante, ya que la base reguladora, junto a los años trabajados -importan, especialmente los últimos- son los baremos que se utilizan para calcular el importe de la pensión de jubilación que cobrará una persona hasta su fallecimiento. En este punto, será el volumen de estas cotizaciones extra generadas las que se traduzcan en una mejora de la pensión de jubilación, que sería exigua si estamos hablando de semanas de reincorporación, pero que será sustancial en aquellos casos en los que se reanudó la actividad en los primeros meses de la pandemia, y que de mantenerse en primera lí-



Europa debe encontrar 3,9 millones de personas para cubrir vacantes del sector sanitario

nea acumularía hasta un año de cotizaciones extra a la Seguridad Social, que deberán de ser trasladadas a la cuantía de las prestaciones.

'Se buscan' 11 millones de sanitarios en Europa

El número de trabajadores sanitario y de empleos para los cuidados de larga duración en la Unión Europea tendrá que crecer en 11 millones de personas hasta 2030 para que el bloque pueda hacer frente a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población, según concluye un estudio elaborado por el Centro Común de Investigación.

El informe analiza los cambios demográficos de la UE y su impacto en la demanda de sanidad y cuidados de larga duración y señala que el aumento de personas mayores ha elevado la necesidad de acceso a este tipo de servicios, lo que a su vez supone una mayor demanda de trabajadores cualificados.

La principal conclusión es que el bloque necesitará aumentar en 11 millones el número de sanitarios y de trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración hasta 2030. La mayor parte de estos puestos reemplazará la salida de trabajadores actuales

elEconom15ta.cs

(por su jubilación, por ejemplo) y una cantidad inferior derivará de cambios en la estructura laboral de estos sectores.

En concreto, el estudio estima que la UE tendrá que encontrar 3,9 millones de personas para cubrir vacantes de profesionales sanitario -doctores, enfermeros o veterinarios-, 3,2 millones en ámbito de profesionales sanitarios "asociados" -técnicos de farmacia o enfermería, por ejemplo- y otros 3,8 millones de empleos de los cuidados.

El informe del JRC apunta que la demanda puede satisfacerse tanto a través de la educación y formación domésticas como por medio de trabajadores procedentes de otros Estados miembros de la UE o de países de fuera del bloque.

El documento, de hecho, identifica una serie de "desafíos" que, de ser resueltos, ayudarían a incentivar la movilidad y "liberar todo el potencial de la migración de terceros países para contribuir a aliviar la presión" por la falta de profesionales cualificados en los sectores sanitarios.

Entre las medidas, el estudio propone poner en marcha un "instrumento o herramienta" sectorial a nivel europeo para fomentar la migración laboral y atraer así a sanitarios y trabajadores de cuidados de larga duración a la UE.

También llama a abordar los "complejos procedimientos" que se exigen en la actualidad para que una formación adquirida fuera del bloque sea reconocida. "Esto plantea un reto en un contexto en el que los programas de educación y formación sanitaria difieren considerablemente de los que existen en la UE".

Con respecto a los trabajadores de cuidados, el JRC señala que en muchas ocasiones no se exige for-

mación específica y las tareas que realizan requieren "habilidades informales que son difíciles de evaluar". El hecho de que no existan "herramientas específicas" para analizarlo, continúa el informe, puede también "desincentivar la contratación".

Finalmente, el estudio sostiene que los programas internacionales para la contratación de sanitarios y personal de cuidados son todavía "limitados en número y en alcance".

"Europa es un continente que envejece y, aunque la mayor esperanza de vida y la buena salud es un logro, debemos prepararnos para una demanda creciente de los cuidados de larga duración. Nuestro reto común será asegurar unos cuidados accesibles, asequibles y de calidad y una fuerza laboral adecuada", ha destacado, al valorar las conclusiones del informe, la comisaria de Democracia y Demografía de la Comisión Europea, Dubravka Suica.

En este sentido, los economistas recomiendan al Gobierno articular un colchón anticíclico que garantice el pago de las pensiones, la sanidad y la depen-



El envejecimiento de la población generará demandas de empleo en el ámbito de los cuidados

dencia, -costes asociados al envejecimiento- con una dotación de al menos 56.000 millones de euros en un plazo de diez años, ante eventuales crisis, como pone de manifiesto el informe analítico El reto del envejecimiento desde una perspectiva integral (cómo abordar de forma multidisciplinar el envejecimiento), del economista Javier Santacruz.



Trabajadora del sector sanitario.



Susana Criado Directora de Capital en Radio Intereconomía

Jubilaciones tempranas, jubilaciones caras

uestro objetivo es asegurar la sostenibilidad, la suficiencia y la equidad del sistema público de pensiones, con cambios que responden estrictamente a las recomendaciones hechas por el Pacto de Toledo. Los pensionistas no van a perder poder adquisitivo. Niego que vaya a haber ningún recorte de las pensiones".

Fueron los dos mensajes que lanzó el ministro de Seguridad Social en su última comparecencia en el Senado. La idea, según explicó, es que las pensiones vuelvan a ganar poder adquisitivo. En una primera fase, tras el verano, se ligarán al IPC y también se aprobará la penalización de las prejubilaciones.

Escrivá dará prioridad en la reforma al endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación anticipada. Hasta el punto de que la elevación de sus penalizaciones, sobre la cuantía de la pensión, empezará a tramitarse en septiembre u octubre. ¿Por qué tanta prisa? Sencillo: cerca de 132.000 personas salen de la población activa cada año por la vía de la jubilación anticipada. Este número, unido al propio de las prejubilaciones, es lo suficientemente cuantioso para provocar consecuencias de calado en la Seguridad Social.

Además nos alejamos de un objetivo clave: alargar la edad oficial de retiro que se encuentra fijada, desde enero, en los 66 años. ¿Qué ocurre en la realidad? El momento efectivo en el que los españoles dejan de trabajar se sitúa en los 64,4 años. Hay que sumar otro elemento a tener en cuenta en caso de las jubilaciones anticipadas: la merma de ingresos que supone para la Seguridad Social. En concreto, son casi 1.200 millones lo que el Estado pierde, cada año, en concepto de las cotizaciones que los trabajadores que se retiran prematuramente no pagarán.

Es un coste nada desdeñable para un sistema sometido, desde hace ya largos años, a la presión por el rápido envejecimiento de la población. Pero la situación amenaza con volverse insostenible en un escenario de crisis como el actual, en el que el batacazo económico ha golpeado fuerte al mercado laboral disparando el desempleo, aumentando la cuantía de dinero que el Estado destina a prestaciones sociales y frenando las afiliaciones a la Seguridad Social.

Es urgente, no podemos demorar más una reforma ambiciosa y profunda del sistema de pensiones para asegurar su sostenibilidad, como dice el ministro Escrivá. Adía de hoy, con parches poco hacemos, quizás alargar el problema y agrandarlo. ¿Qué me consuela? Que quizás Europa nos dé un empujón: es más que probable que la UE exija abordar el problema cuando antes si gueremos recibir el maná de los Fondos de Reconstrucción Europeos.

elEconom15ta.es

El jubilado asalariado cobra ya el doble de pensión que el autónomo

Las nuevas altas de retiro procedentes del régimen general alcanzan los 1.578 euros al mes, el doble de la media del trabajador por cuenta propia. El Gobierno estudia medidas para favorecer el ahorro del colectivo con la aprobación de un fondo público para fomentar los planes de previsión complementaria

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock



Empleado asalariado en una fábrica.

a nómina de pensiones continúa su senda ascendente tras alcanzar en marzo la cifra récord de 10.119,5 millones de euros, un 2,45% más que en el mismo mes de 2020. La explicación al alza del gasto en las prestaciones contributivas de la Seguridad Social tiene su origen en el pago de las nuevas altas de jubilación, toda vez que el impacto de la pandemia sigue haciendo estragos en el saldo de beneficiarios ya que según los datos del INSS, entre enero y febrero (último dato disponible) se registraron 109.602 altas de pensión y se produjeron 106.226 bajas, mostrando así los efectos de la pandemia sobre el colectivo de personas mayores en nuestro país.

Así, el origen de la subida del importe de la nómina se encuentra en la cuantía de las nuevas pensiones que otorga el Sistema. Concretamente, en el régimen general las nuevas pagas de jubilación alcanzan los 1.578,8 euros mensuales, lo que supone de entrada un 33,6% más que la pensión media de jubilación del Sistema de 1.185,8 euros. Y si se compara con las nuevas altas de jubilación del régimen de autónomos la diferencia con los asalariados se amplía hasta exactamente el doble, un 99.8% más, cuando los nuevos pensionistas trabajadores por cuenta propia perciben una pensión media de 790 euros mensuales.

Desglose de la partida

En este sentido, más de dos tercios de la nómina, 7.277,04 millones de euros, se destinaron al abono de las pensiones de jubilación. Esta cuantía experimentó un crecimiento que supera el 3% en los últimos doce meses.

A pensiones de viudedad se destinaron 1.733,76 millones de euros, un 1,59% más que en marzo de 2020. La nómina de las prestaciones por incapacidad permanente, por su parte, se situó en 941,42 millones de euros (-0,47%), mientras que la de orfandad supuso 141,41 millones (1,33%) y las prestaciones en favor de familiares, 25,94 millones de euros (2,48%).

De las 9.815.728 pensiones contributivas abonadas a 1 de marzo (un 0,17% más que en marzo de 2020), 6.136.784 son de jubilación, 2.348.572 de viudedad,

elEconom15ta.es



Trabajador autónomo.

947.359 de incapacidad permanente, 339.935 de orfandad y 43.078 en favor de familiares.

La pensión media del sistema se situó en 1.030,96 euros mensuales. Esta prestación media, que comprende las distintas clases de pensión (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y en favor de familiares), aumentó en el último año un 2,28%.

En el caso de los hombres, la pensión media del sistema alcanzó 1.251,97 euros, mientras que la mensualidad percibida por mujeres ascendió de media a 827,62 euros. Cabe recordar en este punto que uno de los objetivos que se ha fijado el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones es reducir la brecha de género en pensiones. Una de las medidas orientadas a este objetivo es el complemento de pensión a las madres aprobado recientemente en el Congreso. Además de la reciente aprobación de los decretos para la igualdad salarial en el ámbito de la empresa.

¿Cómo mejorar la pensión de los autónomos?

Desde las asociaciones de autónomos que negociarán la reforma con el Gobierno en los próximos meses ya se han lanzado algunas propuestas para abordar la cuestión de la mejora de las pensiones del colectivo como la posibilidad de que el autónomo tenga la opción al final de cada ejercicio de hacer cotizaciones adicionales a la Seguridad Social, para mejorar sus aportaciones en los años en que la economía de su negocio lo permita. O también la

opción de destopar el máximo de cotización que pueden hacer los autónomos a partir de 48 años o que los autónomos societarios coticen como gasto de la empresa supondrían mayores incentivos para las cotizaciones voluntarias del colectivo.

Todas estas medidas se negociarán en los próximos meses para alcanzar un conjunto de reformas que modifiquen el sistema de cotizaciones del colectivo y vincular las aportaciones a la Seguridad Social al nivel de rendimientos reales de los traba-

790

Es la cuantía mensual de la pensón media de los trabajadores por cuenta propia

jadores por cuenta propia. En una propuesta inicial, el Gobierno estudia la implantación de 13 tramos de ingresos que tendrían diferentes porcentajes de cuota mensual y entre los cuales podría elegir cada autónomo en función de la previsión de ingresos de cada ejercicio, teniendo la opción de cambiar de tramo cada trimestre para ajustar su cotización al nivel de rendimientos. Por último, al final de cada ejercicio se ajustarán las aportaciones realizadas al nivel de ingresos y la Seguridad Social saldará el volumen de cotizaciones, tal y como sucede en el régimen general de asalariados con la Declaración de la Renta.

elEconom15ta.es

Así controlará el Gobierno a las gestoras del fondo público

El Ejecutivo se prepara para alistar un 'consejo de sabios' formado solo por expertos en la materia para supervisar el ahorro de pymes y autónomos en el fondo

Gonzalo Velarde

I Gobierno avanza con paso firme en la puesta en marcha del fondo público de pensiones con el que pretende impulsar los planes de pensiones en el ámbito de la empresa con el objetivo de fomentar el ahorro de trabajadores, autónomos y pymes, así como de los funcionarios en los diferentes niveles de la administración. Un punto fundamental del diseño de este vehículo financiero será la Comisión de Control que albergará a un nutrido grupo de expertos altamente especializados en materia y de vigilancia sobre los fondos, que supervisarán el ahorro de los trabajadores.

Concretamente, el Ejecutivo estudia la posibilidad de articular una única gran Comisión de Control de los diferentes fondos formada únicamente por expertos y personal altamente cualificado para evitar



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá. Europa Press

elEconom15ta.cs

disfunciones y otorgar a los futuros ahorradores una garantía de control sobre su dinero. En este caso, el Gobierno evitaría perfiles con poca profesionalidad y conocimiento en la materia. Situaciones que pueden ocurrir en las Comisiones internas de los planes de empresa de ciertas compañías en las que se eligen a los integrantes dentro de la negociación colectiva y en muchas ocasiones, entre personas que no están formadas y desarrollan su actividad profesional como supervisores financieros o con el conocimiento preciso para la tarea.

Diálogo Social

En este sentido, según apuntan fuentes oficiales consultadas por *elEconomista*, la idea es que el proceso de selección de estos expertos se lleve a cabo con luz y taquígrafos y que de él participen tanto el Gobierno como los agentes sociales representados en la mesa de diálogo. De este modo, se articularía una suerte de lista de candidatos que serían finalmente validados para conformar la Comisión de Control que vigilará los ahorro de pymes, autónomos y funcionarios en el fondo público de pensiones.

Cabe recordar en este punto la importancia de la gobernanza en los fondos de pensiones ya que su-



El Gobierno busca ampliar la base de ahorradores impulsando planes de previsión colectivos

pone el principal garante del buen desempeño de las entidades gestoras y depositarias con el dinero de los ahorradores. Ya que una de las características de los fondos que promueva el Gobierno será su titularidad pública, pero una gestión privada, en lo que este órgano se considera desde el Ejecutivo como crucial para apuntalar la confianza de los eventuales ahorradores y lograr el objetivo de la medida de expandir la previsión complementaria para la jubilación.

Reforma de pensiones

De hecho, la medida promovida por el Gobierno responde, además, a parte de la reforma de pensiones que en las recomendaciones del Pacto de Toledo instan al Ejecutivo a incentivar la previsión social complementaria, con especial atención en los planes de pensiones colectivos, de empresa, por ser los que más potencial tienen para expandir la base de ahorradores. Por lo que los Presupuestos Generales de este año ya recogen las tres aristas de la revolución del ahorro familiar que prepara el Gobierno con el desplazamiento de los incentivos fiscales del sistema individual al colectivo, para lo que se ha reducido la desgravación fiscal de los planes individuales en un 75% hasta los 2.000 euros anuales,

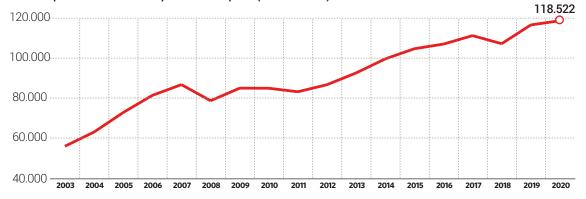


Se reducido la desgravación fiscal de los planes individuales en un 75%. eE

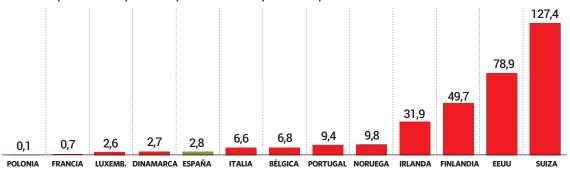
elEconom15ta.s

Coyuntura del ahorro privado en España

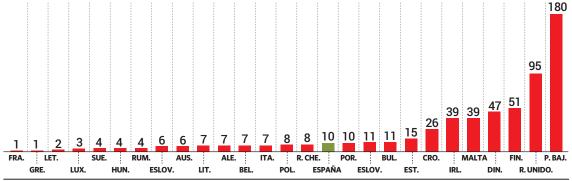
Total de patrimonio en ahorro privado en España (millones de €)



Fondos depositados en planes de pensiones de empresa. Europa



Derechos consolidados de fondos de pensiones individuales en Europa (% de PIB, 2018)



Fuente: Inverco y Consejo General de Economistas.

elEconomista

mientras que se ha elevado a 10.000 la exoneración en IRPF para las aportaciones a planes de pensiones colectivos. Al tiempo que se dejó registrado en el presupuesto el plan de impulso del fondo público de pensiones de ahorro en la empresa.

Una de las características de este fondo es precisamente ese potencial ahorro financiero, pero también fiscal para los futuros depositantes. De modo que según cálculos elaborados por los expertos consultados por elEconomista, hasta 4.000 euros al año se podrán ahorrar en el pago del IRPF los trabajadores españoles con rentas elevadas que aporten al fondo público de pensiones y hasta 2.200 euros, aproximadamente, es el importe que se ahorraría una renta media.

Una medida -que aún deberá ser perfilada con más concreción en las negociaciones que se mantendrán para su aprobación con agentes sociales- con la que, más allá, el Ejecutivo pretende multiplicar por tres el peso del ahorro privado sobre el PIB en nuestro país, alcanzando en el medio plazo la cota del 30%, un nivel que le acercaría a la media de los países de la zona euro, pero que aún distaría del volumen acumulado por los grandes ahorradores como Irlanda, que acumula un 70% de su PIB o Finlandia, que llega al 99%. Y más lejos aún de los campeones de la previsión social complementaria como Suiza, que solo en instrumentos colectivos de ahorro en la empresa acumula dinero por valor del 127% de su PIB o Países Bajos, donde los ahorros en planes privados alcanzan el 180% del PIB.

Acortar el plazo para la puesta en marcha del fondo público

En los Presupuestos Generales del Estado de 2021 recogen que "en el plazo máximo de 12 meses, el Gobierno presentará un proyecto de lev sobre fondos de pensiones públicos de empleo en el que se atribuva a la Administración General del Estado capacidad legal para su promoción". Tal y como se recoge en una de las disposiciones adicionales introducidas en las cuentas de este año.

Sin embargo, el Ejecutivo trabaja para estrechar estos plazos consciente de la importancia que tiene el lanzamiento del fondo para fomentar el ahorro ante la coyuntura y para dar pasos firmes en la reforma de pensiones, crucial para la llegada de los fondos de reconstrucción, así como un pliego de reformas a las que se compromete Moncloa con Bruselas.

De este modo, el Gobierno deberá primero abordar la cuestión en el nivel interministerial que implicará a Hacienda, Economía y Seguridad Social, para después llevar la propuesta a la mesa de diálogo social donde será discutida con patronal y sindicatos. Posteriormente se procedería a elevar la medida al Consejo de Ministros y finalmente al Congreso de los Diputados donde se aprobaría este proyecto de ley del fondo público.



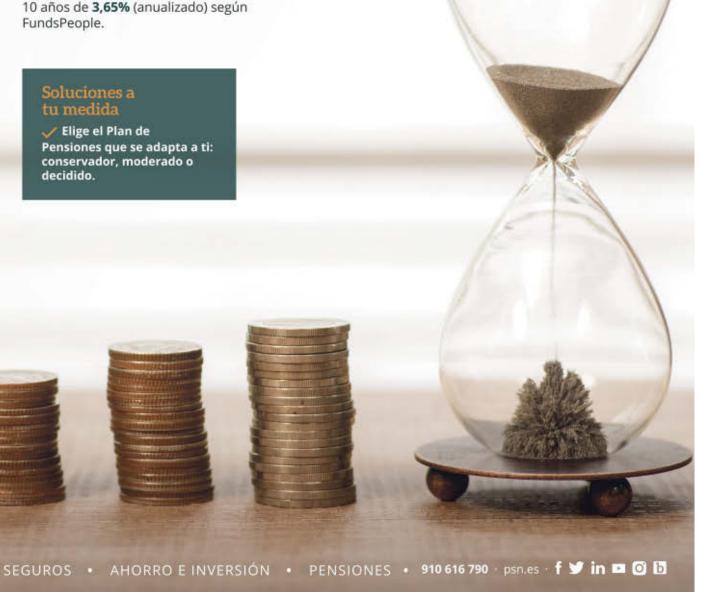
Planes de Pensiones de PSN

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.





Antonio Méndez Baiges Abogado en Mercer (miembro de Ocopen)

S.O.S.: abandonados por el mercado

s una situación francamente alarmante. Se está dando el caso de la necesidad de contratar seguros de fallecimiento e invalidez permanente cuyo tomador es una empresa domiciliada en España y cuyos asegurados son empleados con relación laboral con la misma, aunque residan y presten sus servicios desde el extranjero, habiéndose sometido dicha relación laboral al Estatuto de los Trabajadores.

Según el Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones con los empleados y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, los compromisos por prestaciones tales como fallecimiento e invalidez permanente con empleados de una empresa española sometidos al Estatuto de los Trabajadores (sin distinguir si residen y prestan sus servicios en España o no) son "compromisos por pensiones" sometidos a la Disposición Adicional Primera de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y al propio Real Decreto, y es obligatorio exteriorizarlos mediante la contratación de un seguro o plan de pensiones.

Según el mismo Reglamento, los contratos de seguros que instrumenten "compromisos por pensiones" deberán ser celebrados con entidades aseguradoras autorizadas para operar en España.

Por todo lo dicho, tales compromisos no solo PUEDEN, sino que DE-BEN asegurarse en España. (En contra, algunas aseguradoras afirman que no son "compromisos por pensiones" por no complementar a la Seguridad Social española, pero, entonces, habría que asegurarlos como "no compromisos por pensiones", pero no dejarlos sin cobertura, ¿no?)

Pese a todo lo visto, como los beneficiarios del seguro en caso de siniestro, deben tributar en su país de residencia (bien por normativa europea, bien por tratado para evitar la doble imposición internacional, que establecen que las rentas del trabajo están sometidas a tributación en el estado de residencia del perceptor, no del pagador),

muchas aseguradoras se niegan a dar cobertura a estos compromisos, pese a que su lugar de tributación es una consecuencia legal perfectamente legítima derivada del hecho de la residencia y que no tiene por qué impedir la operación misma.

Pese a que no estamos hablando en ningún caso de un supuesto análogo al de las "celebrities" que fijan su residencia fuera de España para no pagar impuestos, sino de gente que está desplazada allí donde realmente se necesitan sus servicios y por razón de los mismos y que sólo tendrá derecho a prestación en caso de siniestro, no existiendo, por tanto, ningún ánimo evasor de impuestos perseguible, las aseguradoras, temerosas de Dios, se niegan a dar cobertura y exigen un NIF español o un NIE (Número de Identificación de Extranjero) y se niegan a cubrir pagos que no lleven retención en favor del Fisco español.

Se ha pensado en la alternativa de buscar cobertura para estos riesgos con aseguradoras de fuera de España y de la Unión Europea que sí están dispuestas a cubrir tales riesgos, pero el abogado responsa-

ble de *compliance* de la empresa, en su papel de siempre, se ha rasgado las vestiduras y ha alegado que constituiría una ilegalidad flagrante, añadiendo, muy empáticamente, que "si los riesgos no los quieren las entidades españolas, por algo será".

También se ha formulado consulta a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que ha contestado que una empresa española no puede contratar seguros para ninguno de sus empleados fuera del Espacio Económico Europeo, pero, cuando se le replica que las aseguradoras españolas no aceptan estos riesgos, responde que eso son decisiones privadas de operadores particulares contra las que no puede hacer nada.

Mientras tanto, en cualquier momento puede producirse un siniestro y el riesgo está sin asegurar. Mientras tanto, en cualquier momento puede producirse una inspección de trabajo y aún puede darse el caso de que se sancione a la empresa por tener un compromiso obligatoriamente "exteriorizable" sin asegurar. Kafkiano. La sensación de abandono e impotencia es desesperante.

Todo lo anterior es solo un ejemplo entre mil de las cosas absurdas que, agobiadas por su responsabilidad como informadoras y retenedoras que colaboran con una Hacienda Pública absolutamente voraz, hacen las compañías de seguros, y que ya no sólo roza sino que entra de lleno dentro de lo psicótico e irracional.

No iremos tan lejos como para proponer que los miembros de los departamentos jurídicos de las aseguradoras sean cesados y sustituidos por gente de refresco menos condicionada por esa psicosis y esa irracionalidad, pero sí nos atrevemos a sugerir que se les conceda un año sabático para tomar distancia, descomprimirse y regresar con las ideas más claras acerca de lo que es legal y lo que no lo es y acerca de lo que puede hacerse y lo que no se puede hacer.

Y algo habrá que hacer también con los abogados responsables de *compliance* de las empresas que sólo ven ilegalidades por todas partes, pero no soluciones, y con los funcionarios a los que se les plantean situaciones insostenibles y sólo ven prohibiciones, pero no ofrecen salida alguna. Todo ello por el bien del país. Y es que el estrés post-traumático resultante de estar sometidos a la voraz Hacienda Pública española es lo que tiene, qué cosa tan mala que es.



Muchas aseguradoras se niegan a dar cobertura a los seguros que instrumentan 'compromisos por pensiones'

elEconom15ta.es



os planes de pensiones van a tener un crecimiento plano este año, según las estimaciones realizadas por Inverco, la asociación profesional del sector. Esta va a ser la consecuencia más palpable de la reducción del límite máximo en las aportaciones desde los 8.000 a los 2.000 euros para desgravaciones fiscales en los planes del sistema individual (un recorte del 75%), lo que dejará el volumen patrimonial apenas sin cambios, en los 82.000 millones de euros, a pesar de la revalorización de los mercados que se pueda producir, debido al dinero que sale para atender las prestaciones. En los planes de empleo, a pesar de la ampliación del límite máximo hasta los 10.000 euros, tampoco prevén cambios en los activos bajo gestión por la vía de las aportaciones.

De cumplirse estas estimaciones, significaría una caída del 30% en las aportaciones brutas en los planes de pensiones, porque la medida afecta al 23% de los partícipes que realizan ingresos superiores a los 2.000 euros, según la Dirección General de Sequros y Fondos de Pensiones, con datos de 2019.

El proyecto de ley para la creación del superfondo de pensiones público, previsto para este año, también marcará el ritmo de la evolución del sector, que estará pendiente de cómo puede cambiar el modelo del segundo pilar en España.

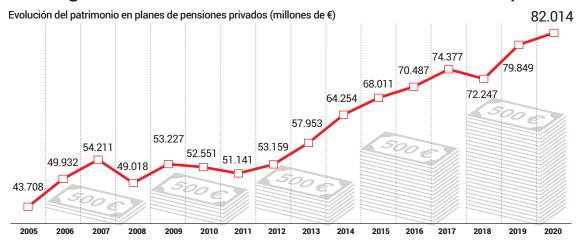
Ángel Martínez-Aldama, presidente de Inverco, insistió en que si no se aplican incentivos fiscales fuertes a las empresas no se desarrollará de una manera potente, al tiempo que pidió un sistema abierto para que cualquier firma pueda acceder a la gestión del fondo público en igualdad de condiciones.

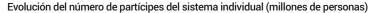
Respecto a las sicavs, Aldama no cree que se vayan a producir bajas de sociedades este año, a la espera de ver cómo esté redactado finalmente el texto que recoge su cambio normativo. Si se aprueban las enmiendas presentadas por el PSOE, pen-

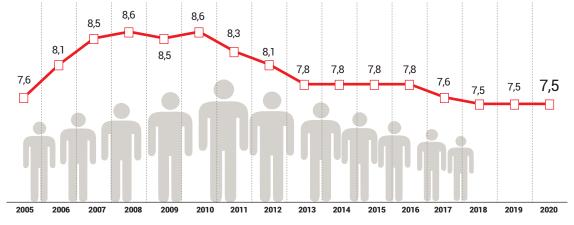


elEconom15ta.

Radiografía del sistema individual de ahorro en España







Fuente: Inverco. elEconomista

dientes de su convalidación en el Congreso, las sicavs que no cumplan los nuevos requisitos dispondrán el próximo año de tiempo suficiente para convocar las juntas de accionistas para su disolución. De ahí que en Inverco no estimen un incremento sustancial de las bajas en 2021, aunque tampoco consideran que vayan a aumentar su patrimonio.

Rescates para sostener los ingresos

En este sentido, casi 61.000 partícipes afectados por la pandemia ha solicitado el rescate anticipado de parte de sus planes de pensiones.

Los partícipes de planes de pensiones afectados por un ERTE desde el estallido de la pandemia de coronavirus han rescatado un total de 113,8 millones de euros en prestaciones extraordinarias por el impacto del Covid-19. Según los datos publicados en el último Boletín de la DGSFP.

Estos pagos se han realizado en los nueve primeros meses de 2020 y corresponden a 60.859 partícipes, con un desembolso medio de 1.856 euros. La DGSFP ha recibido hasta el fin del pasado mes d septiembre 64.084 peticiones de rescate anticipado. El organismo que dirige Sergio Álvarez ha atendido el 95% de las peticiones,

De este modo, Martínez-Aldama destaca la necesidad de que se genere ahorro, no debido a una situación de pandemia y falta de demanda, sino de manera estructural. "España necesita ahorro doméstico, no podemos depender de los inversores extranjeros, que cuando sube la prima de riesgo vienen y cuando baja se van", ha advertido. En este escenario, se presenta la educación financiera como un elemento clave para promover el ahorro entre las bases de la sociedad. "El ahorro va a generar la recaudación de mañana para el Estado", sostiene recordando el retorno para Hacienda que procede la fiscalidad de estos planes.

Además, el presidente de Inverco apunta que la jubilación es "una de las grandes necesidades" y la sostenibilidad de las pensiones "uno de los grandes retos", especialmente en un entorno en el que va a aumentar el número de jubilados, el tiempo de cobro de la prestación y las cuantías de las pensiones.

Más aportación a los planes en pleno año de pandemia

Los españoles aportaron 1.327 millones de euros a los planes de pensiones del sistema individual el año pasado, la mayor cantidad desde 2009. Pero como sucede siempre, el 68% de todo ese dinero (906 millones de euros) entró en diciembre. No fue uno cualquiera: fue el último en el que los españoles pudieron descontarse con sus aportaciones hasta 8.000 euros en la base imponible del Impuesto de la Renta a las Personas Físicas (IRPF), frente a los 2.000 euros a los que el Gobierno ha limitado esta ventaja este año.

El incremento de entradas de dinero era algo esperado por la industria ya a finales del año pasado. Por entonces calculaban que las aportaciones podrían duplicar, e incluso triplicar, en el mejor de los escenarios, los 400 millones de euros logrados hasta noviembre, como finalmente ocurrió según los datos publicados ayer por Inverco.

Con esos 1.327 millones, las entradas a planes de pensiones en 2020 superaron en 160 millones a las conseguidas en 2019. Pero pese al incremento, los años de bonanza, en los que sumaban entradas de dinero por encima de los 3.000 millones, todavía quedan lejos. Tal volumen no se observa desde 2006.



Juan MarinaDirector de Nationale-Nederlanden Employee Benefits

Ante un futuro en pensiones muy incierto, posibles alternativas para acompañar a lo público

levamos varios meses leyendo que la Seguridad Social bate, de manera continuada, la cifra récord que destina al pago de pensiones contributivas. En concreto, en febrero de 2021, la cuantía de pensiones contributivas superó los 10.100 millones de euros con un incremento del 2,3% respecto al mismo mes en 2020. Y, es más, de esa cuantía abonada en febrero, más de 7 260 millones de euros corresponden a pensiones de jubilación. El resto se reparte entre pensiones de viudedad, orfandad e incapacidad.

Este incremento en el dinero destinado a pagar las pensiones se produce por varios motivos: el incremento de la base reguladora de la pensión de viudedad desde el 56% al 60% en determinados supuestos, la actualización de la cuantía de las pensiones en un 0,9% y, principalmente, por el denominado efecto sustitución (las pensiones que entran al sistema son mayores que las que se dan de baja). Y todo esto teniendo en cuenta una ligera reducción en el número de pensionistas si miramos un año atrás debido al efecto de la Covid-19.

El efecto sustitución es algo que puede verse claramente al comprobar que las nuevas pensiones de jubilación del Régimen General generadas en enero ya rozan los 1 600 euros mensuales de media. La pensión media de jubilación de todo el sistema, no solo de las nuevas, bajaría a 1.184,26 euros.

En lo que se refiere al sistema de reparto de nuestra de Seguridad Social, los trabajadores activos mantienen las pensiones de los actuales jubilados. Si las pensiones de jubilación generadas cada vez son mayores, el porcentaje de natalidad cae en un año hasta un 23% por efecto de la pandemia y el desempleo alcanza a más de 4 millones de personas, con este panorama ¿podrá seguir siendo el sistema tan generoso en el momento que comencemos a jubilarnos los nacidos en el baby boom? ¿No parece evidente que tendrán que adoptarse medidas, por otro lado ya en estudio, dirigidas a reducir esa cuantía de pensión?

Así que, ante lo que parecen demostrar las frías cifras, y dando por hecho que la Seguridad Social nos proveerá de una cuantía mínima en el momento de jubilar-



nos, algo tendremos que hacer nosotros si llegado ese momento queremos mantener un nivel de vida que nos permita poder disfrutar de ese tiempo de ocio, poder viajar, darnos algún capricho, etc. Desde luego, los 65 años de ahora no son los de hace 50 años en cuanto a cómo disfrutar del tiempo libre en el momento de la jubilación.

Esa necesidad de hacer algo extra parece que está interiorizada por muchos trabajadores cuando, en nuestro último barómetro de previsión social, el 89 % de los empleados en España reconoce que sus ingresos en el momento de la jubilación, se verán afectados si se limitan exclusivamente a la prestación pública. Por lo tanto, parece claro que somos conscientes de que debemos ahorrar de manera privada y a través de las empresas de cara a complementar esa pensión pública de jubilación.

Lo que hay que hacer es empezar a hacerlo. En este sentido, debemos aplaudir la iniciativa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de incentivar los planes de pensiones de empleo, centrándose especialmente en facilitar el acceso a pequeñas empresas, micropymes y autónomos.



Las empresas deberían ayudar a sus trabajadores a que puedan ir ahorrando de manera periódica Se habla para ellas de un plan de pensiones publico gestionado de manera privada. ¿En qué va a consistir? ¿Será obligatoria la adscripción al plan de pensiones aunque luego el trabajador pueda darse de baja? ¿Cómo se beneficiarán las empresas de esas aportaciones que realicen? Difícil contestar a cada pregunta ya que quedan muchos puntos por aclarar sobre cómo será el sistema.

Ahora, solo nos queda confiar en que se cumplen los plazos y el sistema se defina a lo largo del presente año 2021 para dar respuesta a estas y otras preguntas de vital importancia.

Independientemente de cómo se instrumente este "megaplan", el objetivo final está claro, se pretende que el actual 13% del PIB que los españoles ahorran a través de planes de pensiones individuales y de empleo, alcance en el medio y largo plazo el 30% del PIB.

Quedaríamos aún lejos de Irlanda o Finlandia con porcentajes del 70% o del 99% respectivamente, y a años luz del caso de los Países Bajos donde ese porcentaje se dispara hasta el 180%.

Pero mientras se pone en marcha, las empresas deberían ayudar a sus trabajadores a que puedan ir ahorrando de manera periódica, aprovechando que, debido a la pandemia, las tasas de ahorro están viviendo niveles nunca vistos.

Hay muchas formas de ayudar a los trabajadores a que comiencen a planificar su ahorro a la jubilación. Una de las formas que vemos se está extendiendo, mientras las empresas deciden ver cómo aportar en un futuro es a través de aportaciones voluntarias del trabajador instrumentadas como un producto más de la retribución flexible.

Ello permite al trabajador ahorrar con la ventaja fiscal de diferir el pago de impuestos. Y en cualquier caso parece clarísimo, que los trabajadores necesitan formación financiera y cierto asesoramiento en ese punto como nos demuestra ese barómetro de previsión social cuando el 85% de los trabajadores nos decía que el nivel de información que le da su empresa sobre la situación financiera a la jubilación era bajo o muy bajo.

En resumen, para complementar la pensión pública y vivir la jubilación como nos gustaría, necesitamos educación financiera e instrumentos que a través de la empresa nos permitan ahorrar de manera periódica.

La despoblación ya asola el 50% de las provincias españolas

Estas 23 provincias pierden la mitad de su peso demográfico y económico desde 1950, tras el éxodo hacia las grandes urbes

Vicente Nieves



asi la mitad de las provincias de España han sido víctimas de la despoblación y el desmantelamiento económico en los últimos 70 años. La transformación de la economía nacional, desde un sistema productivo dependiente de la agricultura a otro más intensivo en industria y, ahora, totalmente dependiente del sector servicios (ya no tenemos apenas industria o agricultura sobre PIB), ha hecho mella en el poderío económico y demográfico de muchas regiones. Las provincias con ventajas competitivas para los servicios (transporte, playa, buen clima, buena posición geográfica...) han ido ganando peso frente a las que se encontraban en una situación más compleja. Ahora, esta España despoblada que tiene un pasado en un común, parece presentar tres futuros diferentes: uno que crece, otro que se estanca y un último que camina hacía la cuasi desaparición.

Esta conclusión se desprende del trabajo *La despoblación de la España interior*, editado por Funcas y realizado por los economistas Eduardo Bandrés y Vanessa Azón. Estos expertos señalan señalan en su trabajo que 23 provincias han perdido alrededor de la mitad de su peso demográfico, económico y laboral en España desde 1950. Todas ellas cumplen los dos criterios adoptados para ser incluidas en la que se ha denominado la *España despoblada*: haber perdido población entre 1950 y 2019 y tener un densidad por debajo de la media nacional.

Excluyendo las capitales de provincia y las ciudades de más de 50.000 habitantes, las 23 provincias que formarían la *España despoblada* son las nueve de Castilla y León (Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora), las tres de Aragón (Huesca, Teruel y Zaragoza), cuatro de Castilla-La Mancha (Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara), las dos de Extremadura (Badajoz y Cáceres), dos gallegas (Lugo y Ourense), dos andaluzas (Córdoba y Jaén) y La Rioja.

La España del 'cambio' económico

Aunque población española se ha multiplicado por 2,5 desde 1900, al pasar de 18,6 millones de habitantes a superar los 47 millones, la distribución territorial de este crecimiento no ha sido homogénea. La mecanización de la agricultura (fuerte incremento de la productividad en el campo), la industrialización y la urbanización provocaron, a partir de los años 50, intensos movimientos migratorios desde las zonas rurales a las grandes ciudades, según se desprende del informe publicado por Funcas. "La pérdida de población se concentró entre los jóvenes y en general entre las personas en edad de trabajar, lo que acarreó un envejecimiento de la pirámide demográfica de los que permanecieron y, a la larga, un crecimiento vegetativo negativo", explican los autores del documento.

Esta pérdida de población es la que a su vez ha provocado en mayor parte que estas provincias pier-

elEconom15ta.es

dan peso en la economía nacional, lo que no ha impedido que en términos de renta per cápita mantengan posiciones similares al pasado o incluso hayan reducido distancias con la media nacional (convergencia entre regiones). Aunque hace 70 años todas estas zonas tenía una demografía más favorable, el elevado preso de la agricultura desembocaba en una renta per cápita menor que las de otras zonas más intensivas en otros sectores, como mostraban desde Fedea en un trabajo publicado en 2020.

En el trabajo de Funcas también confirman esta convergencia per cápita como "una de las consecuencias más comunes de los procesos migratorios internos... El menor crecimiento económico observado en buena parte de las provincias de la España despoblada se amortigua en términos de Valor Añadido Bruto (VAB) per cápita (que es un *proxy* del PIB) por la intensa pérdida poblacional, y lo contrario sucede en las provincias más dinámicas. En 1950 la ratio entre el VAB per cápita de las dos provincias que ocupaban la primera y la última posición en el ranking, Madrid y Cáceres, era 4,5; en 2017 esa misma ratio, en este caso entre Álava y Cádiz era 2,1", según señalan estos expertos.

Por otro lado, las provincias que han padecido la despoblación con mayor intensidad son también las que tienen mayores tasas de envejecimiento, cerca de 10 puntos porcentuales por encima de la media nacional (que es del 16%) en términos de población mayor de 65 años y menos población joven, entre 7 y 9 puntos por debajo del 21%, que es el promedio del país.

Con estos datos sobre la mesa y en conjunto, las 23 provincias tenían en el año 1950 el 34,1% de la población española (incluyendo aquí capitales y ciudades de más de 50.000 habitantes) y generaban el 26,7% del VAB y el 33,5% del empleo total;

en la actualidad acogen el 18,1% de la población, producen el 16,1% del VAB y aportan el 17% del empleo. La mayor parte de su pérdida poblacional y económica tuvo lugar en los años 50, 60 y 70 del siglo pasado y, de forma menor, en los 80. Desde 1991 se detecta una estabilización de la población con un leve aumento en la primera década de este siglo.

Tres velocidades en la España despoblada

Pese a compartir muchas características, la España despoblada presenta algunas diferencias que permiten dividir a estas provincias hasta en tres grupos por las diferencias demográficas y económicas dentro de ella: una España despoblada que decrece, una España despoblada que se estanca y una España despoblada que remonta. La España despoblada está tomando caminos diferentes, tres velocidades que tienen mucho que ver con las diferencias en sus tejidos productivos, pero también con la cercanía a grandes ciudades y a los grandes núcleos urbanos.

La España despoblada que decrece (primer grupo), es el núcleo duro de la despoblación. Lo forman Ávi-



Parte de la España despoblada remonta levemente los niveles demográficos en este siglo

la, Cuenca, León, Zamora, Salamanca, Lugo, Ourense, Segovia, Palencia, Soria y Teruel. Cuenta con los peores registros demográficos: ha perdido más población que los demás, tiene menos densidad de habitantes por km2, una población más envejecida y un efecto añadido: una muy fuerte destrucción de empleo. Estas provincias han seguido perdiendo po-



Pareja de jubilados en Burgos. iStock

elEconom15ta.es



Palacio de los Vicente en Calamocha (Teruel). Remo Vicario

blación en el siglo XXI con dos excepciones, Salamanca y Segovia.

El segundo grupo, la España despoblada que se estanca, lo integran las provincias más pobladas, que, si bien sufrieron importantes procesos migratorios, no han perdido tantos empleos y mantienen una buena base de población joven: Albacete, Ciudad Real, Badajoz, Cáceres, Córdoba y Jaén. Su principal desventaja en comparación con los otros dos grupos son las variables económicas: escaso peso del sector industrial, bajos niveles de PIB por habi-



Las regiones reclaman políticas contra la despoblacio ajustadas a las características del territorio

tante y muy elevadas tasas de paro. Probablemente, el problema no sea tanto demográfico como de reactivación económica y de utilización más productiva de sus recursos.

El tercer grupo, formado por Guadalajara, Burgos, Huesca, La Rioja, Valladolid y Zaragoza, es la España despoblada que remonta. Se sitúa en una posición intermedia en cuanto a indicadores demográficos, con escasa densidad de población y problemas de envejecimiento, pero presenta los mejores registros económicos: un PIB per cápita por enci-

ma de la media, baja tasa de paro, elevado peso del sector industrial y, aun habiendo perdido población, la presencia de importantes núcleos capitalinos les ha permitido una creación de empleo positiva.

Los autores explican que aunque las 23 provincias afectadas comparten muchas cosas en común, sobre todo durante el pasado, "la intensidad de la despoblación ha sido muy diferente en unos y otros territorios. Excluyendo las capitales, provincias como Soria, Teruel, Cuenca, Palencia y Zamora están por debajo de los 12,5 habitantes/km2, que es la cifra que sirve como referencia a la Unión Europea para definir las zonas con 'muy baja densidad de población', al haber perdido todas ellas más de la mitad de su población".

Por otro lado, se encuentran situaciones semejantes en Ávila, Burgos, Segovia, Cáceres, Salamanca, León y Huesca. En cambio, Guadalajara, La Rioja o Valladolid han recuperado en el siglo actual la práctica totalidad de la población perdida, y también se aprecian mejoras en Albacete, Ciudad Real y Zaragoza, de manera que su realidad demográfica es más favorable".

"En este contexto, las políticas destinadas a aumentar la cohesión territorial deberían tener en cuenta la diferente naturaleza de los problemas de cada uno de los grupos, habida cuenta de sus distintas condiciones demográficas y económicas", concluyen los autores del informe.

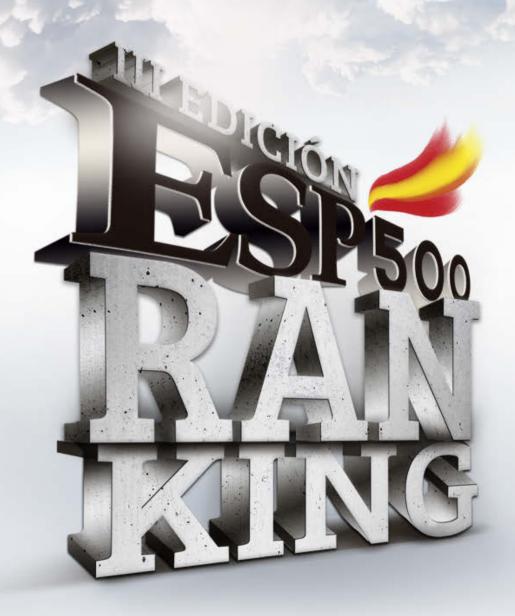
El mes con menos nacidos registrados desde 1941

No habrá un 'baby boom' postconfinamiento en España. El descenso en el número de nacimientos que se inició hace ya varios años ha experimentado en los últimos meses una bajada aún más drástica haciendo de diciembre de 2020 el año con menor número de nacimientos desde 1941.

El dato se desprende de la operación experimental dedicada a la estimación mensual del número de nacimientos por provincias presentada por el INE. En diciembre del año pasado nacieron 23.226 niños, un 20,4% menos con respecto al mismo mes de 2019 y el valor mínimo en un mes desde que comenzó la serie estadística del INE en 1941.

Los datos de noviembre de 2020 o enero de 2021, aunque mejores, confirman que nueve meses después del confinamiento decretado durante el primer estado de alarma a consecuencia de la pandemia la tendencia sigue a la baja. En noviembre del pasado ejercicio la tasa interanual de nacimientos se redujo más de un 10% y en enero de 2021 un 20% con respecto al año anterior, según la estadística. Así, el primer mes de este año se registraron 24.061 nacimientos, la segunda peor cifra de mes, manteniendo la tendencia descendente.





La guía del tejido productivo español elEconom15ta.cs

MACARENA OLONA

Portavoz adjunta y secretaria general de Vox en el Congreso



"Reduzcamos el gasto político y aseguremos sus pensiones a nuestros mayores"

Macarena Olona (Alicante, 1979) portavoz adjunta y secretaria general de Vox en el Congreso, tiene un discurso muy de derechas, casi de libro. Le llaman la *Dama de Hierro*, tras su apariencia cuidada y elegante se esconde un volcán dialéctico que no deja títere con cabeza en sus intervenciones parlamentarias.

Por Esther Esteban Foto: Nacho Martín

a portavoz adjunta y secretaria general de Vox en el Congreso de los Diputados, Macarena Olona habla sobre los planes del Gobierno para la reforma de pensiones que se negocia con los agentes sociales. Uno de los puntos que más avanzados se encuentran en este momento es de la revalorización de las prestaciones al IPC.

¿La revalorización de las pensiones debe ir acorde al IPC?

Vox profesa un profundo respeto a nuestros mayores, a quienes tanto les debemos. La incompetencia de unos y otros ha dado lugar a que la hucha de las pensiones tenga un agujero de 20.000 millones y un déficit estructural que está a punto de explotar. Las pensiones no están garantizadas ni para usted ni para mí con el sistema actual. Reduzcamos el gasto político y aseguremos sus pensiones a nuestros mayores. Repito. Les debemos todo.

¿Y cómo salen las cuentas para conseguir recaudar si no se suben?

Con una eficiencia en el gasto, reduciendo la mastodóntica estructura administrativa con la que están cargando los españoles. Hay que recudir el déficit público mediante la reducción del gasto político, lo que pasa por eliminar la duplicidad y en algún caso la triplicidad de estructuras administrativas. Hay que reducir la corte ministerial y de asesores del Gobierno de España y también el Estado de las autonomías, que ha dado lugar a un Estado del bienestar para los políticos, pero que se ha mostrado profundamente ineficiente. Competencias como la sanitaria, de seguridad, educación y justicia deben recaer en el Estado, de manera exclusiva.

Mientras llegan los fondos, hay sectores como hostelería y turismo a los que se está machacando, ¿no?

Vox no va a apoyar los Presupuestos autonómicos si antes no se levantan las restricciones que están pesando sobre la hostelería, un sector al que están demonizando de manera miserable. O levantan la persiana de la hostelería o no van a tener nuestro apoyo.

¿La fórmula es subir los impuestos, como plantea el Gobierno?

España es el único país de la UE que, para luchar contra la crisis económica provocada por la pandemia, ha apostado por subir los impuestos en vez de bajarlos. En España se ha decidido apretar la soga que ya aprieta el cuello de los españoles en lugar de ayudarles.

Mientras llegan los fondos, hay sectores como hostelería a los que se está machacando, ¿no?

Vox no va a apoyar los Presupuestos autonómicos si antes no se levantan las restricciones que están pesando sobre la hostelería, un sector al que están demonizando de manera miserable.