

Pensiones

elEconomista

Revista mensual

26 de diciembre de 2018 | Nº 7

El 64% del desfase de la Seguridad Social procede de regímenes especiales | P42



Jesús Carmona

Director de Vida, Salud y Accidentes de AXA España

“Alargar la vida laboral puede generar un ‘cuarto pilar’ al cotizar y cobrar un sueldo en la jubilación” | P18

LA ROBOTIZACIÓN AYUDARÁ A SOSTENER LAS PENSIONES

La inteligencia artificial ocupará puestos de trabajo y gestionará el dinero de los ahorros financieros | P4

Especial Opinión
Fin de Año

| P48

8. A fondo Las cotizaciones máximas subirán el 7%

El Ministerio de Trabajo confirma la noticia adelantada por Valerio en 'El Ágora de elEconomista'

22. Pacto de Toledo Enero 'caliente' para la reforma de pensiones

El acuerdo sobre recomendaciones podría llegar en el primer mes de 2019

34. Finanzas personales La 'tasa Tobin' mermará la rentabilidad en planes

Se podría perder un 17% de los rendimientos de los próximos 25 años

48. Especial opinión Los expertos analizan la coyuntura a final de año

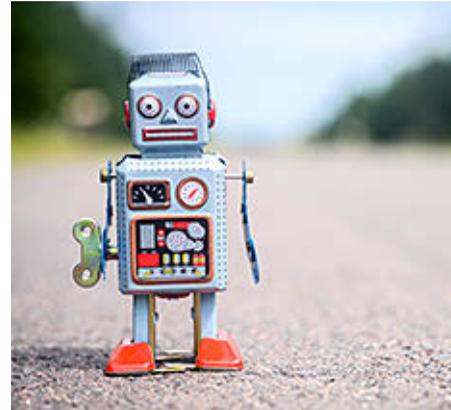
Robótica, revalorización de las pensiones, ahorro privado y previsión social, los temas tratados

Edita: Editorial Ecoprensa S.A. **Presidente de Ecoprensa:** Alfonso de Salas
Vicepresidente: Gregorio Peña **Director Gerente:** Julio Gutiérrez
Directora de Relaciones Institucionales: Pilar Rodríguez **Director de Marca y Eventos:** 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, Begoña Ortega, Ángel Alonso, J. Santacruz y M. Ángel Bernal

A fondo Los robots ayudarán a pagar las pensiones en el futuro

Los expertos calculan que por cada dos puestos de trabajo destruidos se crearán cinco de mayor calidad y retribución



04



30

Finanzas personales Los beneficios de no dejar el ahorro para el final de año

Las ofertas de fin de ejercicio y la búsqueda de una rebaja en la factura fiscal 'in extremis', retraso para la toma de decisiones

Entrevista Jesús Carmona, director de Vida, Salud y Accidentes de AXA

"El nivel y la calidad de las cotizaciones es insuficiente para sostener el sistema público de pensiones"



18



42

El informe El 64% del agujero del sistema es por regímenes especiales

Los autónomos, el Régimen Especial del Mar y el del Carbón, y los Agrario y de Empleados de Hogar, principales responsables



La reforma de las pensiones y la cuarta revolución industrial

El pasado 13 de diciembre la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, manifestó el firme propósito de embridar “el transatlántico de la Seguridad Social” para fortalecer su suficiencia financiera antes de que lleguen las jubilaciones correspondientes a la generación del *baby-boom*, que engrosarán el gasto en pensiones a mayor ritmo del actual. Así se pronunció la ministra en *El Ágora de elEconomista*, lanzando un mensaje de serenidad. Al tiempo, Valerio se remitió a los hechos para evidenciar que las reformas unilaterales no prosperan y transmitió la dificultad que supone para cualquier Gobierno, del signo que sea, soportar movilizaciones en la calle por un asunto tan sensible como las pensiones. De hecho, fueron precisamente las movilizaciones de los jubilados las que doblegaron al Ejecutivo de Mariano Rajoy hasta dejar sin aplicación la reforma de 2013, en virtud de un acuerdo con el PNV para salvar los Presupuestos Generales del Estado para este año. La generación del *baby-boom* comenzará a jubilarse en 2023, aunque el mayor ritmo se espera a partir de 2027, año en que ese transatlántico del que habla la ministra de Trabajo afronta su mayor desafío. De hecho, ya el

secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, declaró recientemente que en los 10 próximos años el sistema está garantizado y después es cuando vienen las curvas. El tejido productivo ha cambiado, las vidas laborales ya no son como las de nuestros padres, la esperanza de vida es mayor, pero mientras suceden todos estos cambios sustanciales no se produce una modificación correlativa ni una adaptación en la actitud de cotizantes y pensionistas y la propensión al ahorro en España sigue en mínimos. Además, la cuarta revolución industrial, de la digitalización y la robotización, ha llegado al mercado de trabajo para modificar la realidad del tejido productivo con la destrucción masiva prevista en los empleos de alta penalidad, aunque también vaticina la creación de otros de una mayor calidad y mejor remunerados, es decir, música celestial para la Tesorería de la Seguridad Social. Así, la reforma de las pensiones también ha de empezar por nosotros mismos, asumiendo la demanda de nuevos puestos de un perfil más tecnológico, por lo que de aquí a las próximas décadas, la labor en las escuelas de orientar la formación hacia estas áreas de conocimiento será crucial para la competitividad de la economía y, en última instancia, salvar las pensiones.

Las tensiones financieras del Sistema, agravadas por el pronto retiro de la generación del ‘baby-boom’, y la tecnologización del tejido productivo exigen más esfuerzos en informar y formar a la población de cara a la economía del futuro

LOS ROBOTS PAGARÁN LAS FUTURAS PENSIONES

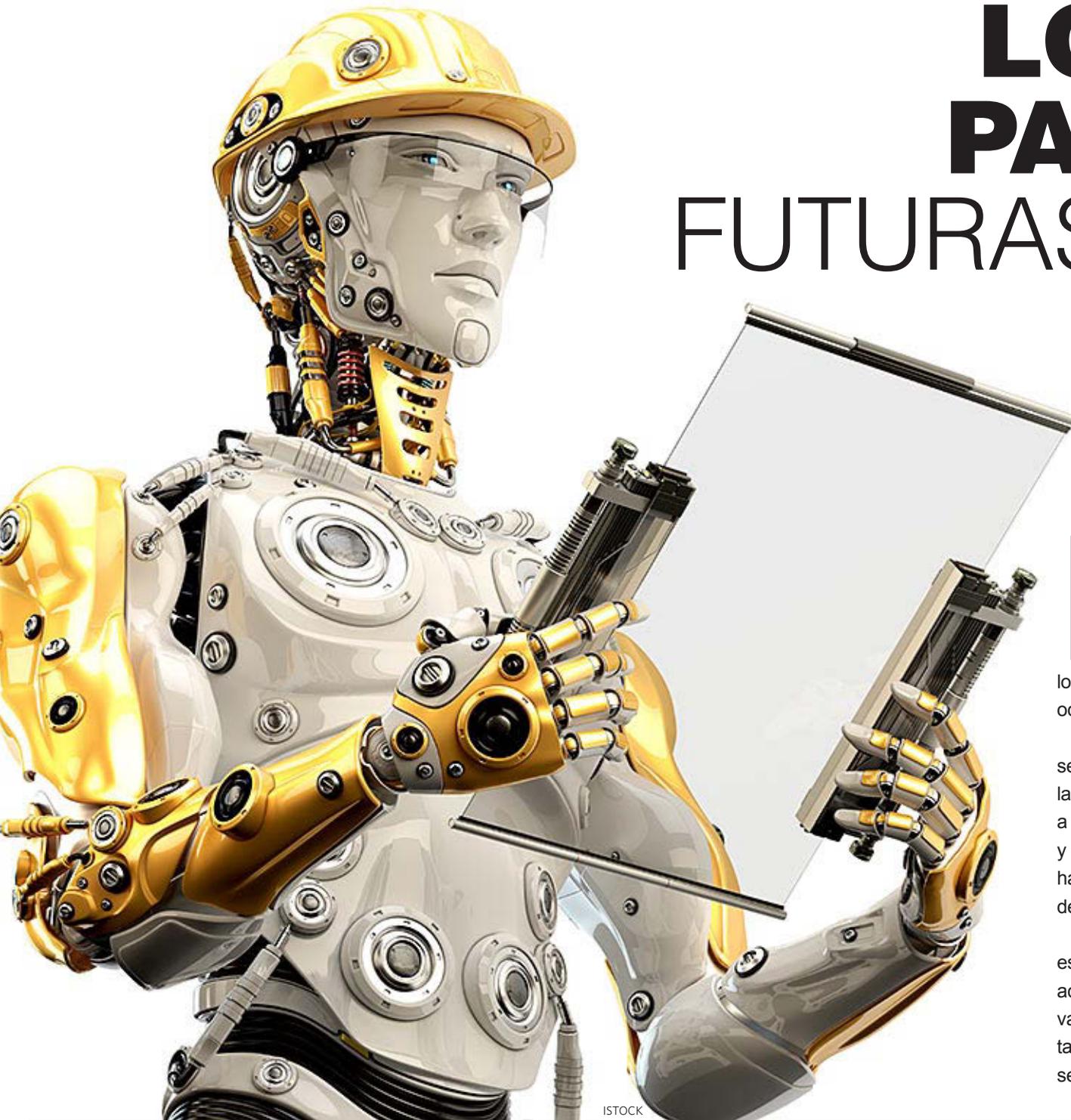
Tanto el uso de las nuevas tecnologías como de la inteligencia artificial en los ámbitos del tejido productivo y de la gestión de los ahorros financieros, clave para la sostenibilidad del gasto en las pagas de jubilación

GONZALO VELARDE / JAVIER SANTACRUZ

De momento se sabe que jugarán un papel central en el futuro del tejido productivo mundial y que su llegada transformará la teoría sobre el amparo del Estado a los trabajadores en la jubilación, aunque parece que los robots no tienen todas las respuestas a la solución de los desequilibrios que hoy sufren los sistemas de pensiones de reparto con una elevada generosidad, como ocurre en España.

De este modo, los expertos coinciden en que las pensiones del futuro serán diferentes por la inclusión de la robótica en el tejido productivo por un lado, y en la gestión financiera de los ahorros por otro, y que estos ayudarán a soportar las pagas de jubilación de una sociedad cada vez más envejecida y longeva, aunque el tránsito del modelo actual al digital y robotizado ha de hacerse con pies de plomo para no generar desestabilidad e incrementar la desigualdad social.

Lo primero que refleja la entrada de los robots en la vida laboral cotidiana es la afectación del trabajo y la eventual destrucción de empleos que acarrearía el desembarco tecnológico. "La robótica y la inteligencia artificial van a destruir puestos de trabajo, pero van a crear muchos más. No va a ser tan malo, tanto en cuanto acabará con trabajos de alta penalidad. Además, se dice que el 60 por ciento de los puestos de trabajado que habrá dentro de



30 ó 40 años aún no están creados”, comenta el director de Vida, Salud y Accidentes de AXA España, Jesús Carmona.

De hecho, esta es una realidad que asumen todos los organismos internacionales, de modo que la OCDE prevé que el 12 por ciento de los puestos de trabajo se automatizarán con el concurso de la maquinaria, mientras que la consultora estratégica McKinsey & Company calcula que un 33 por ciento de los empleos del futuro no se han creado todavía. En este punto entra en juego otro de los *caballos de batalla* que tendrá la transformación hacia el trabajo tecnológico: la formación. La directora de investigación en Data Science de Vodafone y chief data scientist en Data-Pop Alliance, Nuria Oliver, asegura que el avance de la inteligencia artificial es imparable y que de ella depende que “se compensen con ventaja los desequilibrios demográficos y los sistemas de pensiones al permitir aprovechar mejor el capital de experiencia y sabiduría de las generaciones mayores”. En el marco de la *III Conferencia Internacional sobre longevidad y soluciones para la jubilación*, impulsada por Afi y el Instituto Santalucía, la experta señaló que “la clave para que este enorme avance sea tan productivo para la sociedad como todos esperamos, es que se haga un esfuerzo masivo en educación a todos los niveles”, mientras las ganancias de productividad derivadas de la revolución digital podrán utilizarse para financiar esquemas de redistribución que reduzcan la desigualdad.

Precisamente, el otro gran asunto que deberá resolver la robotización es el incremento de la desigualdad que, más allá, supone la mayor amenaza para la supervivencia del sistema de reparto de las pensiones en España. Así, el postdoctoral en la MIT Initiative on the Digital Economy, Seth G. Benzell, asegura que esta brecha entre trabajadores y empresas, pobres y ricos, ya está abriendo. Concretamente, asegura que la mayor parte del incremento de los salarios por parte de los trabajadores y de la productividad por parte de las empresas en los últimos diez años la han acaparado los llamados *supertrabajadores* y *superempresas*. Estas son aquellas empresas tecnológicas que logran grandes cifras de productividad con un número bajo de empleados, que además cuentan con elevadas remuneraciones.

De hecho, ni si quiera la tecnologización del trabajo asegura que los conocidos como empleos de *última milla*, aquellos peor remunerados y de menor nivel formativo, sigan siendo necesarios para el funcionamiento de las compañías, por lo que no se acortaría la brecha entre estos y los *supertrabajadores*. Así, el secretario general de Ocopen, Manuel Álvarez, explica que con esta tendencia de desigualdad en la ganancia de poder



Carretilla elevadora controlada por un robot androide. GETTY

12%

Es el porcentaje de los actuales puestos de trabajo que serán automáticos al adoptar la robótica

adquisitivo es donde se plantea la duda de si gravar o no a los robots, como objeto de redistribución de la pobreza.

Si bien en un primer momento podría tener efectos de reparto de la riqueza extra obtenida, gravar la inteligencia artificial tiene elementos negativos en el largo plazo. El hecho de poner un impuesto a los robots como se sugiere desde algunos círculos académicos, explica Benzell, podría acarrear en el futuro cercano una deslocalización de áreas de producción de una compañía hacia territorios donde el marco legal no grave la inclusión de robots en el tejido productivo. De hecho, algunos teóricos como el director asociado de Afi, José Antonio Herce, asegura que esto podría incurrir en una doble imposición, ya que estas empresas tributarían por el eventual alza de la productividad en el Impuestos de Sociedades.

Por otro lado, la política de tasar el uso de las tecnologías y de la inteligencia artificial también implica una demora en la transición de modelo

productivo, tanto que si el gravamen es muy alto puede que nunca sea rentable cambiar de fuerza de trabajo.

Sin embargo, no tendría el efecto buscado una política de demolición del actual modelo a las bravas. En primer lugar, ante el valle de tipos de interés muchas empresas se podrían ver tentadas a endeudarse pronto para aprovechar lo que sería un abaratamiento del proceso de robotización, lo que implicaría un incremento de las tasas de paro por los puestos sustituidos, que además conllevaría la problemática de gestionar y recolocar en el mercado esos perfiles profesionales ya obsoletos. En segundo lugar, está la realidad de que, si bien hay terreno que ya se puede explorar, no existen condiciones necesarias para afrontar en el corto plazo un viraje del modelo mundial.

Con ello, a diferencia de lo propuesto por Nuria Oliver, Benzell señala que un factor que podría ayudar a no generar desigualdades en el *nuevo mundo* del trabajo es el impuesto negativo sobre la renta como alternativa a la renta universal, de modo que el Estado devuelva el dinero después de calcular el poder adquisitivo de la persona o núcleo familiar.

Y en el plano de la gestión de ahorros financieros con ayuda de inteligencia artificial, el profesor adjunto en George Washington University, Arun Muralidhar, señala que estas bases son muy necesarias para aumentar la eficiencia de estas soluciones, pese a “la necesidad de concebir productos mucho más comprensibles para los ciudadanos adaptados a sus condiciones de esperanza de vida y necesidades durante la jubilación”. Estas soluciones requieren, no obstante, de “un cambio profundo en la forma en la que hoy se entiende la teoría financiera convencional, errónea en muchos aspectos”, según explica el profesor.

La robótica y el problema de las pensiones

El debate sobre los robots y el pago de las pensiones no es nuevo, sobre todo si se compara con otras épocas a lo largo de la historia donde se han producido grandes cambios tecnológicos. En plena IV Revolución Industrial, la economía está experimentando un cambio notable en el mix capital-trabajo de los factores productivos. Si el trabajo pierde peso frente al capital -tanto físico como, sobre todo, humano- no significa que se tenga que producir un trasvase de recursos desde el capital hacia el trabajo, dado que este último tenderá a reaccionar y generará mecanismos de sostenibilidad a largo plazo. Esto es lo que está sucediendo precisamente con la cuestión de las pensiones: un mayor peso de la robótica y la tecnificación de procesos productivos da lugar a más recursos con los que pagar mejores salarios y, por tanto, mejores pensiones en el futuro. Sin embargo, la transformación radical de los procesos de

producción no está generalizada en toda la economía, sino que todavía el peso de sectores tradicionales intensivos en mano de obra es mayoritario. Según los últimos datos de Seguridad Social, los sectores con más peso en el empleo y que más crecen en términos interanuales dentro del Régimen General de la Seguridad Social como son las actividades sanitarias -poco más de 1.500.000 empleados-, hostelería (1.200.000), construcción y actividades inmobiliarias -cerca de un millón-, *retail* (2.431.000) y manufacturas (1.837.000), son altamente intensivos en trabajo y poco intensivos en capital. En este sentido, la robotización en los próximos años destruirá empleos improductivos, convirtiéndolos en cualificados y con alta productividad, que es el objetivo final de cualquier revolución industrial. El problema reside en la adaptación a corto plazo y en cómo cubrir financieramente los desfases presupuestarios de pago de

pensiones en el presente. ¿Podría ser con impuestos a los robots? Desde luego, esta posibilidad debería quedar descartada ya que premia al ineficiente frente al futuro e impone una barrera a la entrada en el mercado de forma totalmente artificial. El método para abordar los problemas de la transición industrial y el pago de pensiones en el presente debe basarse en un procedimiento de “bonos de reconocimiento” para conseguir recursos del futuro trayéndolos al presente y comenzar una dinámica de ahorro y acumulación de capital que permita financiar las pensiones y también generar ahorro para financiar mejor y de forma más sostenible la propia robotización. De esta forma, ni se está poniendo un impuesto al robot ni tampoco se le está endeudando. A quien se endeuda es al ineficiente en el presente, el cual si quiere mantener su nivel de vida está obligado a ahorrar o a endeudarse de una forma sostenible.





¿Cuánto dinero
voy a necesitar
cuando me jubile?

Cuando nos acercamos a la jubilación comenzamos a preguntarnos cosas como ésta. Por eso, en **Nationale-Nederlanden** hemos preparado una **Guía para la jubilación** que te ayudará a resolver todas las dudas que tengas al respecto. **Entra en el apartado Pensiones** de nnseguros.es y disfruta de lo que está por venir con toda la tranquilidad.



Tú importas

TRABAJO SUBIRÁ UN 7% LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN

La ministra Valerio asegura en el 'Ágora de elEconomista' que la Seguridad Social necesitará fondos procedentes de préstamos del Estado y de la 'hucha' para pagar las pensiones en 2019

BEGOÑA ORTEGA / GONZALO VELARDE

La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, confirmó recientemente que el alza de las cotizaciones máximas finalmente será del 7 por ciento, siendo inferior a la horquilla que estudiaba el Gobierno hace algunas semanas, entre el 10 y el 12 por ciento, cifras que comentó el presidente de AIReF, José Luis Escrava, habían sido de su conocimiento en base a los planes del Ejecutivo. Así lo declaró durante *El Ágora de elEconomista*, patrocinado por Caser, celebrado recientemente en el Hotel Westin Palace.

En su alocución, la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, subrayó en referencia a la subida de las cotizaciones máximas que se realizará "algo por debajo de un 10 por ciento". Para llevar a cabo esta subida, el Gobierno deberá haber aprobado en el último Consejo de Ministros del año un Real Decreto Ley que ejecutará el alza de las cotizaciones. Todo ello, sin confirmar si repercutiría en un eventual incremento de las pensiones máximas. De este modo, la ministra garantiza el impulso a un elenco de medidas laborales que proseguirá con más cuestiones como por ejemplo la reordenación de los subsidios por desempleo.

Un préstamo para pensiones

Además, Valerio aseguró, en relación con la subida de las pensiones prevista para 2019 del 3 por ciento para las mínimas y del 1,6 por ciento para el resto con

La ministra de Trabajo,
Migraciones y Seguridad
Social, Magdalena Valerio.

N. MARTÍN



un coste aproximado de 5.300 millones de euros según el Banco de España, que el próximo ejercicio será necesario acudir a crédito para sufragar el coste de las pensiones, además de fondos procedentes de la conocida como *hucha de las pensiones* -en la que actualmente quedan 5.000 millones-, si bien espera que en 2019 no se extinga el Fondo de Reserva.

Así, reconoció que no le gustaría ser recordada como “la ministra que vació la hucha de las pensiones” en lo que explicó que su “esperanza” para evitar recurrir a los préstamos y a la hucha es el crecimiento de los ingresos por cotizaciones, que van a un ritmo superior al 5 por ciento. Además, apuntó la incidencia del *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)* acordado por los agentes sociales, de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y del aumento de las bases máximas de cotización, así como la creación de empleo que espera continúe a buen ritmo. De hecho, recordó que para 2023 se deberá haber allanado el camino de las reformas para preparar el “*transatlántico de la Seguridad Social*” de cara a la jubilación de la generación *baby-boom*.

Precisamente, el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granada, vino a echar más leña al fuego de la incertidumbre al reconocer, de forma paralela al acto de Valerio, que en el Ministerio de Trabajo están “*todos rezando*” para que no se desvíe la inflación, ya que “no se tiene ni la norma ni el dinero” para compensar a los pensionistas en caso de que el IPC supere la subida de las pensiones aplicada este año, del 1,6 por ciento. El secretario de Estado explicó que esto sucede porque los Presupuestos Generales del Estado para 2018 no recogían la paga compensatoria a los pensionistas si se desviaba la inflación sobre el objetivo para la famosa *paguilla*.

Del mismo modo, en el ámbito de las pensiones, la titular de Trabajo recordó que su Gabinete es contrario a elevar la edad de jubilación más allá de los 67 años. De hecho, recordó que la jubilación parcial con contrato de relevo será más complicada por las restricciones de la reforma de 2012. “El real decreto aprobado intenta facilitar el proceso en el sector manufacturero para que puedan salir adelante. Lo ideal es que se extienda a todos los sectores para que pueda estar en marcha en 2019”, anunció.

Pacto de Toledo

En este sentido, la ministra señaló que todas estas cuestiones se están tratando en la comisión del Pacto de Toledo, tanto que ha alcanzado consensos fundamentales para la futura sostenibilidad del sistema público, como la revalorización de las cuantías en función del IPC y la separación de fuentes de



De izq. a dcha., Juan José Cotorruelo, director de Vida y Pensiones de Caser; Amador G. Ayora, director de 'elEconomista'; Magdalena Valerio, ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Alfonso de Salas, presidente de Editorial Ecoprensa; y José Guirao, ministro de Cultura y Deportes. FERNANDO VILLAR



Consuelo Rumi, secretaria de Estado de Migraciones; Alfonso de Salas, presidente de Editorial Ecoprensa; y Magdalena Valerio, ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. F. VILLAR



Pilar González de Frutos, presidenta de Unespa. N. MARTÍN



Carles Campuzano, portavoz del PDeCat en el Congreso. N. MARTÍN



Mercè Perea Conillas, diputada del PSC y portavoz del Pacto de Toledo. F. VILLAR



Mª Antonia Pérez, directora general del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social, y Encarnación Orozco, directora del Gabinete de la ministra. N. MARTÍN

financiación. “El Pacto de Toledo está trabajando bien. En 2016 se deberían haber reformado sus recomendaciones, pero no fue así. En 2017 encalló en las recomendaciones primera y segunda, lo que bloqueó la negociación. Pero en septiembre se llegó a un acuerdo para revalorizar las pensiones conforme al IPC y de reordenación de los gastos del Sistema. “Hay gastos de la Seguridad Social que sí deben pagarse con Presupuestos. El sistema solo debe soportar las prestaciones contributivas. Políticas de paternidad y maternidad, bonificaciones, reducciones y tarifas planas deben pagarse a través de impuestos”, dijo Valerio, abogando por hacer justicia redistributiva y cohesión social para no tener que ir a remolque de revueltas, que es lo que ha pasado con el sistema público de pensiones”.

Autónomos

En referencia a las negociaciones del nuevo sistema de cotización para autónomos, la ministra de Trabajo señaló que espera que se alcance un acuerdo en la Mesa de Diálogo Social antes del cierre de año. “La nueva cotización de los autónomos debe salir adelante y espero que llegue a buen puerto antes de Navidad. De momento, la Mesa de Diálogo Social -CCOO, UGT, CEOE y Cepyme- no me ha comunicado que estén en desacuerdo con el pacto que alcanzamos con las asociaciones de autónomos”, destacó la ministra horas antes de producirse el desencuentro entre los agentes sociales a cuenta de la contrarreforma laboral del PP de 2012.



Éxito de convocatoria al 'Ágora' con la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, celebrado recientemente en el hotel The Westin Palace Madrid. N. MARTÍN

El Gobierno trabajará en 2019 en el modelo de cotización de autónomos sobre ingresos reales

Valerio recordó que este sistema de cotización es una medida transitoria hasta diseñar el sistema por tramos en base a los ingresos reales que se comenzará a preparar en el próximo año 2019 y que requiere un cruce de datos con la Agencia Tributaria, aunque señaló que este pacto tiene aspectos que revisar, como es el del cese de actividad de los autónomos. “Se recaudan 150 millones al año por cese de actividad y solo otorgan 16 millones de euros al año en estas prestaciones. Son muy pocos autónomos los que cobran el cese de actividad a pesar de cotizarlo, porque las condiciones exigidas por las mutuas son muy duras”, señaló.

Un nuevo Estatuto de los Trabajadores para enero

La ministra Valerio también señaló durante *El Ágora de elEconomista* que el Gobierno empezará a trabajar en enero en un anteproyecto del Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. “El actual texto data de 1980, es necesario adaptar la norma a los tiempos que corren”, aseguró Valerio. Asimismo, destacó que este nuevo Estatuto debe afrontar los retos del modelo de trabajo del futuro que “exigen agilidad para adaptar el perfil profesional de la personas mediante un modelo de formación que se adecue a las

necesidades de los nuevos procesos de producción”.

De esta forma, la formación deberá convertirse en un continuo a lo largo de la vida de las personas -“desde los cero años hasta la edad de jubilación”-, ya que será “necesario formar en conocimientos y apostar por el aprendizaje de habilidades, competencia, aptitudes”. También se deberá, según Valerio, fomentar la creatividad, el trabajo en equipo, la resiliencia y la adaptación a los cambios de la vida. “Es necesario que los

trabajadores pierdan el miedo a las máquinas, que serán quienes se encarguen de las tareas profesionales más duras, mientras que las personas accederán a nuevos puestos de trabajo en el ámbito de la robótica, la digitalización, el desarrollo sostenible o el respeto al medio ambiente”, añadió.

Además, en relación al desempleo juvenil, la ministra señaló que España no se puede permitir una tasa de paro del 33 por ciento como la actual y subrayó que el Plan de Garantía Juvenil no está

funcionando. “Estamos devolviendo fondos la Unión Europea” por la falta de perfiles cualificados en sectores como la construcción, aclaró.

Otro tema pendiente a reformar es el control de horarios, encima de la Mesa de Diálogo Social, que contribuirá a crear empleo de calidad, reducir el fraude en la temporalidad y cerrar la brecha de género en el ámbito laboral. Valerio confirmó que sacará adelante el registro obligatorio de horarios de la jornada laboral en las empresas, pese a la oposición de CEOE.



¿Estás seguro de que tendrás el futuro que mereces?

Personas mayores de 65 años en España (en millones)

Fuente: INE



PLANES DE PENSIONES PSN

Expertos en gestionar tu futuro

Y ahora hasta un

3%* de Bonificación Extra
*Ver condiciones de la promoción en psn.es

PSN | Plan Asociado de Pensiones

6,40%⁽¹⁾
★★★★★ MORNINGSTAR®

PSN | Plan Individual de Pensiones

6,80%⁽¹⁾
★★★★☆ MORNINGSTAR®

Rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras. ⁽¹⁾Rentabilidad anualizada a 5 años. Datos a 31/07/2018.

Más información en el **900 834 517**



VIDA



PENSIONES



INVERSIÓN



RESPONSABILIDAD CIVIL



DECESOS



AUTO

Octavio Granado,
secretario de Estado
de la Seguridad Social.
EUROPA PRESS



EL ALZA SALARIAL EN CONVENIOS APORTARÁ 4.600 MILLONES MÁS EN COTIZACIONES

El alza salarial pactada entre patronal y sindicatos y el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, dos acicates a los ingresos por la tributación laboral de la Seguridad Social

JAVIER SANTACRUZ

Las subidas de los salarios que se están acordando sectorialmente entre patronal y sindicatos van a generar un crecimiento de los ingresos por cotizaciones de 4.600 millones de euros, contribuyendo a aliviar la difícil situación de la caja de la Seguridad Social. Lo que permitirá recurrir a un menor endeudamiento para hacer frente a las pagas extra de las pensiones y las subidas adicionales a las que obliga la indexación al IPC.

El año 2018 está a punto de cerrar con un incremento de la recaudación por cotizaciones superior al 5 por ciento interanual tal como muestran los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad

Social. A su vez, el gasto en pensiones ha crecido hasta el 4,8 por ciento interanual debido a la actualización de pensiones con el IPC previsto en julio y la mejora tanto de las pensiones mínimas como de las de viudedad y orfandad. Con lo cual, el déficit de la Seguridad Social se mantendrá previsiblemente por encima de los 19.000 millones de euros al cierre de 2018, un 1,8 por ciento del PIB.

Mayor gasto

Para mejorar esta situación, y dado que el compromiso del Gobierno es hacia un gasto superior con la vuelta a la indexación de las pensiones al IPC, el Ejecutivo está poniendo énfasis en la vía de los ingresos con medidas como la intensificación de inspecciones de Trabajo para luchar contra el fraude laboral y vigilando la negociación colectiva para que, de ella, surja una revalorización generalizada de los salarios tras años de devaluación continuada.

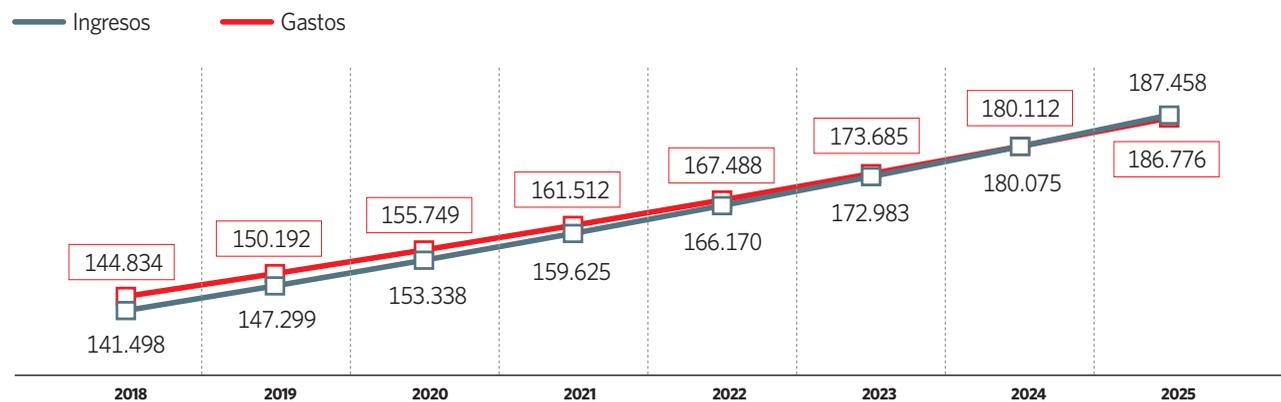
Dado el agotamiento del efecto cíclico positivo sobre la recaudación, el último *balón de oxígeno* viene de la subida de los salarios que en la mayor parte de los casos se traduce en un aumento proporcional de las bases de cotización. Solamente el incremento de un 22 por ciento del SMI -y, en consecuencia, de la base mínima de cotización- tiene un efecto no despreciable sobre la recaudación por cotizaciones debido a la concentración del empleo en los deciles salariales más bajos -el 30 por ciento de los asalariados gana menos de 1.230 euros brutos según el decil de salarios del empleo principal del INE al cierre de 2017- y que, por tanto, están más cercanos a dicho salario mínimo.

Partiendo de los datos publicados por el propio INE en la última Encuesta de Población Activa y las encuestas relativas a emolumentos de los trabajadores en la economía española, la masa salarial en España empezó a crecer con la recuperación del empleo, pero no ha sido hasta el primer trimestre de 2018 cuando se ha situado por encima del nivel precrisis marcado en el segundo trimestre de 2008. En términos de Contabilidad Nacional, los salarios suponen aproximadamente el 42 por ciento del PIB.

Teniendo en cuenta que el salario mediano se sitúa en los 21.626 euros brutos anuales y con una cifra de ocupados que se sitúa ligeramente por encima de los 19,5 millones, un incremento de los salarios trasladado completamente a las bases de cotización genera 4.600 millones de euros adicionales. Si las alzas por convenios se mantuvieran en los próximos dos años, el incremento del gasto en pensiones que propugna el Gobierno y en

Previsiones de evolución de la Seguridad Social

En millones de euros



Fuente: elaboración propia.

elEconomista

Los funcionarios cobrarán un 2,25% más

Los sueldos de los funcionarios crecerán un 2,25 por ciento en 2019, tal y como aprobó el consejo de Ministros en los últimos días de diciembre. Así, el Gobierno asume el acuerdo alcanzado por el anterior Ejecutivo de Mariano Rajoy que implica esta subida salarial fija para 2019, y a la que podría sumarse otra parte variable (0,25 por ciento) ligada a la evolución del PIB y otro 0,25 por ciento procedente de fondos adicionales. De este modo, la subida del año que viene se suma a la de 2018 (1,75 por ciento). Y además, de cara a 2020, está prevista otra subida del 2 por ciento, más un variable del 1 por ciento en función del PIB. Si se cumple el objetivo de déficit en 2020, habrá una prima final del 0,55 por ciento. Todo ello para un colectivo de más de 2,5 millones de personas.

virtud de los acuerdos a los que se han llegado en el seno del Pacto de Toledo, se podría cubrir con la recaudación adicional obtenida por la mejora de los salarios. Es decir, el nuevo gasto en pensiones se cubriría con los nuevos ingresos derivados de las mejoras en los salarios.

Pasarse a los autónomos

Sin embargo, hay dos cuestiones que no hay que perder de vista: por un lado, subir el salario mínimo sin tocar la base mínima para los autónomos quedando esta última por primera vez por debajo de la base mínima del Régimen General puede tener efectos negativos sobre la recaudación al pasar personas del General al Reta para reducir los costes sociales. Y, por otro lado, a día de hoy se desconoce cuál será el efecto en la negociación de los convenios de una subida mayor de la esperada en la base máxima de cotización y cuál será su efecto combinado sobre la creación de empleo.

A pesar de estos riesgos, 2019 será otro año en el que el déficit de la caja de pensiones seguirá siendo manejable, pero tampoco estas alzas salariales de carácter cíclico serán la solución a un grave problema estructural. En el grueso de sectores que más pesan sobre el PIB, el incremento de remuneraciones de los trabajadores se hace por encima de los crecimientos observados de la productividad, lo cual significa que son insostenibles a medio plazo y más aún cuando, como señalan diversos organismos internacionales como el FMI o la OCDE, en 2020 la economía española vuelva a entrar en barrena.

LA MITAD DE LOS ESPAÑOLES, EN CONTRA DE QUE SE LIMITE LA EDAD DE JUBILACIÓN

El progresivo alargamiento de la esperanza de vida hace que los poderes públicos busquen alternativas a la jubilación temprana. La sociedad, cada vez más consciente de la mejora en la calidad de vida en los años del retiro laboral, ven con buenos ojos las medidas para facilitar la extensión voluntaria del trabajo

GONZALO VELARDE

Este año, España ha superado por primera vez la barrera del medio millón de personas con más de 90 años, de las cuales cerca de 16.000 han soplado ya más de 100 velas. El vertiginoso avance de la esperanza de vida ha hecho que la población centenaria española se haya duplicado en la última década y las proyecciones del INE apuntan a una tendencia imparable: para el año 2066 serán más de 222.000 los ciudadanos que vivan al menos 100 años. Es decir, en menos de un siglo ser centenario será poco inusual en nuestro país. Todo ello, implica una amenaza seria desde el flanco demográfico para todas las sociedades desarrolladas en términos financieros, ya que la mayor esperanza de vida también implica un mayor gasto en las clases pasivas, tanto en términos de jubilación como de dependencia.

En este sentido, según se desprende de la *Encuesta sobre Jubilación y Hábitos de Ahorro de los españoles*, elaborada por el Instituto Santalucía, el 76 por ciento de los españoles querría vivir hasta los 100 años o más -no obstante, la mayoría de ellos lo supedita a tener un estado de salud razonable-. Por su parte, entre el 24 por ciento que no querría llegar a centenario, la razón principal es que no querría suponer una carga personal o económica para su familia.

Para José Manuel Jiménez Rodríguez, director del Instituto Santalucía, “estamos asistiendo a una transición extraordinaria y sin precedentes, pero la sociedad no está preparada para los desafíos que plantea el nuevo envejecimiento”. Así, si se mantienen los mismos patrones vitales con vidas centenarias, la tasa de dependencia se dispararía. “Estaríamos hablando de que, en 2050, habría más de ocho personas jubiladas por cada 10 personas en edad de trabajar. Por eso, es necesario concienciar a nivel institucional e individual sobre los cambios que debemos afrontar e impulsar el envejecimiento activo”, explica Jiménez Rodríguez.

¿40 años de trabajo y 40 años de jubilación?

En este sentido, parece claro que la era de la longevidad está a la vuelta de la esquina y el gran reto está en cómo vamos a vivir vidas más longevas. Ante el contexto demográfico que se plantea, los 65 años, la barrera que tradicionalmente ha marcado el paso a la llamada *tercera edad* se desdibuja cada día más. Precisamente, la mitad de la población española (49 por ciento) opina que no se debería poner un límite a la edad de jubilación y que esta



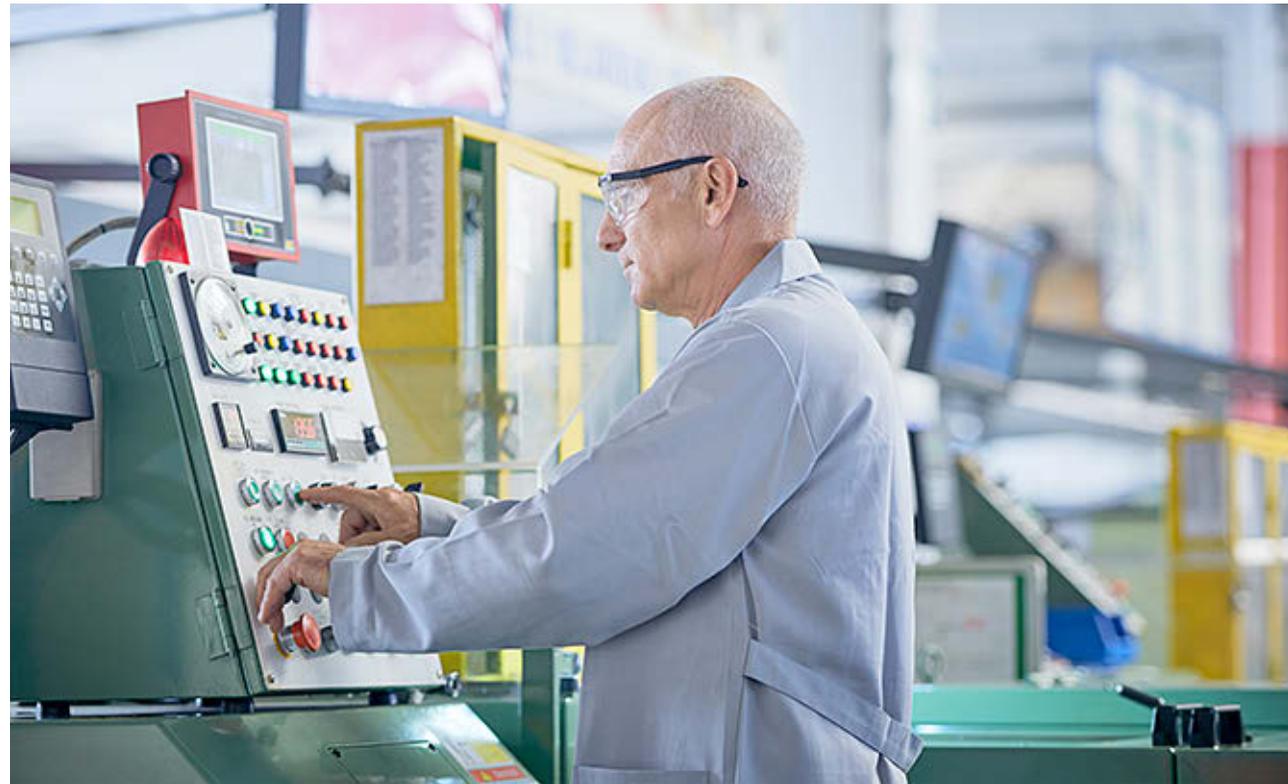
debería ser flexible. De la misma forma, la tendencia apunta a ir posponiendo otras decisiones vitales para reasignar el tiempo que tenemos que ahora es mucho mayor. Sin embargo, si preguntamos a los españoles sobre cómo reasignarían sus años si fueran a vivir por lo menos hasta los 100 años, la conclusión es clara: no cambiarían nada.

Tal como se desprende del estudio, si vivieran 100 años, los españoles idealmente: accederían al mercado laboral alrededor de los 24 años y saldrían a los 64 años -en la actualidad, la edad media real de jubilación está en los 64,1 años-. Por lo tanto, y suponiendo siempre que no haya periodos de desempleo, aspirarían a tener una carrera laboral de 40 años de cotización, de modo que vivirían jubilados 36 años, frente a los 17 años actuales de media de retiro, es decir, más del doble de tiempo. Además, empezarían a ahorrar para la jubilación casi a los 38 años, lo que les dejaría un horizonte para ahorrar de 26 años -para cubrir una vejez de 36 años- y comprarían una casa con 30 años y terminarían de pagarla a los 51 -con 21 años de hipoteca-, por lo que estarían el 62 por ciento de su vida laboral ahorrando para la adquisición de una vivienda.

Adelantar decisiones vitales o posponerlas

Según José Manuel Jiménez Rodríguez, director del Instituto Santalucía, “el estudio dice que el 89 por ciento de los españoles está de acuerdo en que cuanto más longevo seas, más necesario será contar con ahorros para poder mantener un nivel de vida adecuado”. Además, explica que si se sigue el ciclo vital que marcan la mayoría de encuestados, se puede concluir que es muy complicado llevarlo a cabo en un contexto de vidas centenarias. “Para ello, y tomando como objetivo cobrar en el retiro una renta equivalente al salario medio anual (23.156 euros), un trabajador debería planificar como mínimo un ahorro para su jubilación de 278.208 euros. Para ahorrar esa cantidad en un margen de 26 años como dicen y cumplir con su objetivo de jubilarse a los 64 años, deberían hacer por tanto una provisión de 10.700 euros anuales, lo cual resulta prácticamente inalcanzable -el 46 por ciento del sueldo-. En definitiva, tendrán que empezar a ahorrar antes o jubilarse después”, explica Jiménez Rodríguez.

A pesar de que el español medio aspiraría a cumplir este ciclo de vida si fuera a vivir 100 años, el estudio también muestra otra realidad: que ya hay una proporción importante de la población -alrededor de la mitad- que estaría abierto a prolongar su vida laboral. De hecho, el 54 por ciento se plantearía seguir en activo y trabajando hasta que la salud se lo permita y el 51 por



ISTOCK

Claves para ampliar el periodo de vida laboral

- **Alargamiento de la esperanza y de la calidad de vida en la jubilación, más allá de los 67 años.**
- **Rechazo social a elevar la edad de jubilación obligatoria, pero aceptación de fórmulas para el retiro voluntario.**
- **Fuertes desequilibrios financieros en la Seguridad Social que obligan a adoptar medidas que embriden el gasto en pensiones durante los próximos años.**
- **El 51 por ciento de los españoles prevé salir del mercado progresivamente, trabajando más allá de los 67 años.**

ciento también pensará en trabajar más años e ir saliendo del mercado laboral progresivamente, con un empleo a tiempo parcial, hasta terminar por jubilarse.

Precisamente en estos términos se está abordando un eventual alargamiento de la vida laboral en el ámbito de la Administración Pública. El Gabinete de la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, ya ha descartado plantear un aumento de la edad legal de jubilación más allá de los 67 años fijados en la actualidad. Algo que parece tener el mismo planteamiento en el seno de la Comisión del Pacto de Toledo donde no se quiere ni oír hablar de un nuevo anuncio de elevado coste político para los 5,9 millones de jubilados. Así, los trabajos apuntan, como señaló recientemente el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, a fórmulas que alarguen la vida laboral del trabajador sin fijar una edad de retiro, es decir, en medidas de alargamiento -voluntario- de la edad de jubilación. Es el caso de la posibilidad de compatibilizar la percepción de un salario con el cobro del 50 por ciento de la pensión de jubilación en base a una serie de requisitos.

Las cifras

5,8

Caída libre de los nacimientos en el primer semestre

Los últimos datos de evolución demográfica publicados por el INE arrojan una conclusión escalofriante. Los nacimientos están en caída libre, tras reducirse un 5,8 por ciento en el primer semestre de 2018, y un 25 por ciento entre 2008 y 2017. Así, es muy posible que nazcan menos niños ahora incluso que en tiempos del Censo de Floridablanca (1785-1787), en una España que, según ese censo, contaba con algo más de diez millones de habitantes.

46.590

Diferencia entre muertes y nacimientos

El crecimiento vegetativo de la población -es decir, la diferencia entre nacimientos y defunciones- fue de -46.590 personas en los seis primeros meses de 2018. Esta cifra, que es más negativa que la del mismo periodo de 2017, se debió tanto a la mayor mortalidad como a la menor natalidad de este año.

69.777

Retroceso del número de matrimonios

Según los últimos datos del INE, el número de matrimonios celebrados en la primera mitad de 2018 fue de 69.777, lo que supone un 5,7 por ciento menos que en el pasado año, y la confirmación de la tendencia a la baja de los enlaces de este tipo en nuestro país en los últimos años.





La jubilación parcial en la industria costará 1.778 millones al Sistema hasta 2026

La aprobación de la jubilación parcial y el contrato relevo en la industria manufacturera tendrán un coste real de 1.778 millones de euros hasta 2026 en el sistema de pensiones. De esta forma, la Seguridad Social ingresará 422.685 euros menos al mes en cotizaciones, según las estimaciones del Gobierno. Este cálculo no incluye el coste que podrían producirse por prestaciones de desempleo, ni tampoco el incremento de la recaudación que podrían derivarse de las contrataciones de relevistas o ingresos indirectos derivados de un aumento del consumo o la mejora de la capacitación. El coste de la jubilación parcial por prestación de la Seguridad Social tendrá un impacto de 87 millones de euros en 2019, y se incrementará paulatinamente hasta 2022, año en el que el Gobierno prevé un mayor aumento de las prestaciones derivado por esta medida, con 384 millones de euros. Si esta medida se aplica a otros sectores, el coste subiría a 3.215 millones de euros aunque la memoria del decreto ley recoge limitaciones como que algunos trabajadores no podrán jubilarse anticipadamente en varios supuestos.



El Banco de España pide medidas adicionales para garantizar las pensiones

El Banco de España considera que, bajo el escenario demográfico y macroeconómico previsto y ante la actualización de las pensiones con el IPC, se requerirán “actuaciones adicionales” que aumenten los ingresos o reduzcan los gastos para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema público. Así lo señala el organismo que dirige Pablo Hernández de Cos que apunta a que el gasto en pensiones para el periodo 2018-2050 aumentaría en 1,9 puntos porcentuales del PIB en 2030 y en 3,4 puntos en 2050, según estimaciones de varios organismos. Además, valora la reforma de 2013 del Gobierno del PP, que estableció el llamado Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) para actualizarlas teniendo en cuenta la situación del sistema y el Factor de Sostenibilidad (FS) vinculado a la esperanza de vida. Según Hernández de Cos, las “innovaciones” que introdujo esta reforma contribuyeron a “mejorar significativamente” la sostenibilidad a largo plazo del sistema, como reflejan las proyecciones del gasto en pensiones para la economía española incluidas en el último informe sobre envejecimiento de la Comisión Europea.



El 93% de inversores españoles apoya la vinculación de las pensiones al IPC

La cuarta oleada del estudio anual, *Global Investment Survey*, que elabora la gestora de fondos de inversión Legg Mason revela que el 93 por ciento de los inversores españoles sostiene que cualquier revisión de las pensiones debería estar vinculada al IPC. Más de tres cuartos (79 por ciento) de los encuestados declaran que la posibilidad de retirar las aportaciones del plan de pensiones una vez transcurridos diez años desde su contratación lastra la motivación para ahorrar de cara a la jubilación. Además, el 71 por ciento de los inversores españoles considera que el ahorro privado complementario de cara a la jubilación debería ser obligatorio y el 92 por ciento considera que el sistema de pensiones actual debería ser objeto de una profunda reforma. Más allá, siete de cada diez inversores españoles consideran que debería ser obligatorio contar con ahorros adicionales para la jubilación, mientras un 63 por ciento de los participantes del estudio declara que aumentaría su asignación a inversiones a largo plazo para la jubilación, el segundo porcentaje más elevado de Europa, solo por detrás de Suecia.



JESÚS CARMONA

Director de Vida, Salud y Accidentes de AXA España

GONZALO VELARDE

El director de Vida, Salud y Accidentes de AXA España repasa con *elEconomista Pensiones* las particularidades de la cultura del ahorro en España, y la problemática que rodea al sistema público de pensiones por las tensiones financieras y demográficas que amenazan su sostenibilidad.

¿Por qué es insostenible el sistema público de pensiones?

El sistema es insostenible por la demografía. Cada día que pasa, la esperanza de vida en España aumenta en casi 5 horas, y la tasa de natalidad es de las más bajas del mundo. En España hay 500.000 personas con más de 90 años, y 16.000 de ellas ya tienen 100 años o más. El problema está en que las pensiones que hay que pagar van a durar más tiempo y las cotizaciones no van a ser suficientes para los 9,5 millones de pensionistas. Además, las condiciones económicas, como el tardío y en ocasiones precario acceso de los jóvenes al mercado laboral hace que la calidad y el nivel de las cotizaciones no puedan sostener el sistema público.

¿Qué soluciones puede haber para reequilibrar la Seguridad Social?

Hay que potenciar el segundo -planes de empleo- y el tercer pilar -planes individuales- para complementar un sistema público que es lógico, legítimo y

“Alargar la vida laboral puede generar un ‘cuarto pilar’ al cotizar al Sistema y cobrar un sueldo en la jubilación”

necesario para una sociedad moderna y de bienestar como la española. El tercer pilar es más complicado de impulsar dados los pocos incentivos fiscales que existen y porque no todo el mundo tiene nivel de ahorro suficiente para tener un plan de ahorro sostenible. Sobre todo hay que incentivar el segundo pilar, que tiene que ver con los planes de pensiones de empleo. Aquí hay un trabajo que deben hacer conjuntamente Gobierno y empresas. Incentivar significa aportar elementos de ayudas fiscales, elementos de cotizaciones que tengan ciertas ventajas, algo en lo que deben trabajar el Gobierno y el sector privado.

¿Se necesita cultura del ahorro para garantizar las futuras pensiones?

La cultura del ahorro y la cultura de la información son importantes. Todavía estamos esperando el envío del sobre naranja por parte del Gobierno. Es muy importante porque hace años que los trabajadores deberíamos haber recibido una carta oficial con una estimación de nuestra pensión pública futura. Así lo dice una ley que se está incumpliendo. Esto nos permitiría planificar nuestro futuro en función de los ingresos. Y veríamos si hay un *gap* entre lo que tendré y lo que me gustaría recibir para mantener un nivel de vida razonable. Los ciudadanos se van a dar cuenta de que ese *gap* es importante. Sobre todo porque las últimas reformas de socialistas y populares hará que cada año que pasa sea más grande.

¿Se están adoptando las medidas necesarias para garantizar las pensiones?

El PSOE ha tomado decisiones concretas para, en términos electorales, aportar una solución muy de corto plazo, que no solventa el problema de fondo real de las pensiones. Hay debates, como el de la revalorización con el IPC o IRP, que son políticos, pero la solución debe contar con un primer elemento de comunicación. El Gobierno debe cumplir la ley y hacer llegar el sobre naranja a los ciudadanos. A día de hoy se justifican con la posibilidad de que en Internet se puede encontrar información al respecto, pero es una información confusa porque no está actualizada y no está sujeta a bases actuariales. Es muy distinto a enviar la información a casa automáticamente, a cada ciudadano para explicar cuál será su situación en la jubilación.

¿Qué más agentes deberían incentivar el conocimiento financiero para que la sociedad adopte una cultura del ahorro?

Lo primero es la responsabilidad del Gobierno de facilitar y agilizar la



N. MARTÍN

“El nivel y la calidad de las cotizaciones no sostienen el sistema”

“El Gobierno debe agilizar la información sobre pensiones al ciudadano”

“En los últimos años el consenso del Pacto de Toledo se ha desvirtuado”

información a los ciudadanos, y no utilizar las pensiones con mensajes contradictorios y poco transparentes. Aunque esa información sea poco popular, mejor eso que los mensajes populistas que se están lanzando hoy. Además, hacen falta pactos de Estado y una visión a largo plazo, asumiendo la realidad del sistema. Así, hay que dar importancia y concreción al Pacto de Toledo y hacer que el consenso que existía se recupere, ya que en los últimos años ha ido desvirtuándose y se ha creado una situación en la que se dan dos pasos para atrás y uno para adelante, y esto no es bueno para nadie. El segundo elemento es que los medios de comunicación y las informaciones sean mucho más realistas con la situación que se está atravesando. El tercer punto es el papel del sector privado, que ha de informar y asesorar sobre la necesidad de un ahorro complementario para la pensión sin demonizar el sistema público.

¿Hay que modificar la costumbre de invertir los ahorros en ‘ladrillo’?

La cultura del ahorro pasa por que el español sea más consciente de que se puede vivir pensando en el corto, pero que es necesario hacer previsiones a largo plazo. Antes de la crisis, el nivel de ahorro en España era del 5 por ciento de la renta disponible. Como en otros países, al español le gusta vivir bien cuando la cosa va bien. Así, en periodo de expansión la tasa de ahorro bajó mucho y, sin embargo, en 2009 el español tomó conciencia del impacto de la crisis y pese a ganar menos el ahorro creció a un 14 por ciento de la renta disponible. Ahorrando se puede vivir bien, a lo mejor no excesivamente bien, pero bien durante más tiempo. Esto es un cambio de mentalidad y no quedará más que aceptarlo, porque las pensiones irán bajando, por lo que en época de bonanza habrá que hacer un esfuerzo y guardar algo para el futuro.

¿El impuesto a las transacciones financieras que plantea el Gobierno afectará al dinero de los planes de pensiones?

En principio no afecta, está más destinado a la especulación bursátil y a las empresas que hacen muchos beneficios con la especulación. En otros países ya ha habido impuestos para este tipo de movimiento de activos, sobre todo en fondos de inversión. Si el Gobierno aprieta en términos fiscales o incentiva marcará una tendencia u otra. Por ello, si bien habría que incentivar el tema fiscal, necesario para fomentar la cultura del ahorro, limitar a 8.000 euros las aportaciones anuales exentas está bien porque la mayoría de los españoles no va a superar esa cifra, pero dejamos de lado a otras personas y capacidades que aportarían al ahorro colectivo del país.



N. MARTÍN

¿Cuenta la oferta de AXA con incentivos para fomentar el ahorro?

En AXA intentamos aconsejar y asesorar al cliente de la mejor forma teniendo en cuenta todos los elementos. Por ejemplo, el cliente que ha escogido un plan de ahorro, ya sea en Unit Linked o renta vitalicia, puede evitar el pago de impuestos sobre la ganancia. Si la ganancia resultante de la venta de una casa, estando topado hasta 240.000 euros por persona al año, se transforma a renta vitalicia, está exento de pagar el impuesto respectivo a una plusvalía de este tipo, con tasa que puede superar el 20 por ciento.

¿Cuáles son las medidas que puede impulsar el sector público para facilitar el ahorro financiero?

Por un lado incentivar fiscalmente a una parte de la población que tiene capacidad de ahorro complementario, elevando el techo de lo que se puede desgravar; y por otro lado, facilitando el rescate de los planes, donde actualmente te retienen entre el 30 y 40 por ciento. Por eso la gente que

“No ha habido un ‘banco malo’ del seguro para corregir fallos del sector”

“Las personas que se jubilan prematuramente son un activo empresarial”

puede preferir contratar una renta vitalicia, que le permite aliviar el impacto del impuesto.

¿Qué producto de ahorro elegiría para complementar la pensión?

Si hoy tuviera que escoger un producto para complementar la pensión, sería un producto de acumulación. Por ejemplo, AXA acaba de lanzar *iProtect*, que es un producto Unit Linked en el que si uno invierte 100 euros, tiene protegidos 85 y, además, conforme se incrementa el rendimiento, permite que se congele la ganancia pudiendo cubrir el 100 por ciento del capital inicial. Se lanzó a principio de año y hay clientes que ya tienen hasta el 90 por ciento del capital inicial protegido.

¿A qué se debe la elevada influencia de la banca en el sector de los planes de pensiones?

En el pasado ha habido muchos abusos, como el de las preferentes, por una mala información a los clientes. La regulación está evitando cada vez más estas actuaciones, pero será válido cuando afecte a todo el mundo y no vaya por barrios. Aún hay una percepción de que la banca sigue abusando de la relación con el cliente, como ocurre en el tema de las hipotecas o seguros de vida. Por eso hay que pedirle a las autoridades que no tengan favoritismos e introduzcan más regulación, profesionalización y transparencia para evitar la volatilidad del mercado y lo ocurrido con la *banca mala*, la Sareb. De hecho, nunca ha habido una aseguradora mala, ni se ha creado un organismo para asumir los fallos del sector asegurador, como ocurrió en el bancario.

¿Debería avanzarse en medidas para alargar la vida laboral?

Hay que tener en cuenta una cuestión: no es lo mismo una persona que ha trabajado 40 años en un empleo en condiciones físicas duras, que otra con un entorno laboral más confortable. Pero la realidad de las personas que se jubilan a los 65 no tiene nada que ver con la que se jubiló a los 65 hace 30 ó 40 años. Para la gente que sí mantendrá las ganas y la capacidad, habrá que buscar una fórmula. Ambos mundos pueden encajar muy bien. Las personas que se prejubilán prematuramente son un activo, y al tenerlo se puede aprovechar para transmitir conocimiento a las nuevas generaciones. Esto soluciona la cuestión de la transmisión de experiencia y *know how* -competencias de liderazgo- y conforma un cuarto pilar, al mantener un trabajador valioso con un sueldo sin incrementar los costes empresariales que a la vez cotiza al sistema público.



La contrarreforma del sistema de pensiones acentúa su insostenibilidad, según el IEE

La decisión de revalorizar las pensiones de jubilación de carácter contributivo conforme al IPC en 2018 y en 2019 y que las mínimas y las no contributivas suban un 3 por ciento en 2019, ya está impactando en la sostenibilidad de las cuentas de la Seguridad Social, según destacan desde el Instituto de Estudios Económicos (IEE) en su informe *Conyuntura Económica*. Según datos de la Seguridad Social, en noviembre se destinó la cifra récord de 9.287,27 millones a las pensiones contributivas, lo que supone un 4,85 por ciento más que en el mismo mes de 2017, siendo esta tasa superior al crecimiento nominal del PIB. Es decir, ya a corto plazo, el alza del gasto en pensiones es superior al de la actividad de la economía. Pero, además, si se vuelven a indiciar estas al IPC por ley, el gasto aumentaría significativamente y agravaría el desequilibrio del sistema contributivo. “Sin reformas profundas en el sistema de pensiones español no existe ninguna combinación de impuestos que consiga hacer frente al incremento del gasto público que se derivaría del envejecimiento poblacional” aclara el presidente del IEE, José Luis Feito.



El BCE condiciona la subida de tipos a la reforma de las pensiones en la eurozona

El Banco Central Europeo (BCE) abre la puerta a que el retorno a unos tipos de interés solo pueda ser posible si se produce una reforma de las pensiones en la eurozona, según se desprende de un artículo académico publicado por la autoridad monetaria. La vuelta a tipos de interés elevados tendría que venir por una reforma de las pensiones -aumentando la edad de jubilación en combinación con medidas que sostengan el capital humano de las poblaciones envejecidas-, la inversión en la fijación de los riesgos, un aumento en la productividad o la combinación de estos factores. La entidad presidida por Mario Draghi ha apuntado que desde la década de 1980 la tasa neutral de los tipos de interés -aquella que no lastra ni favorece el crecimiento- está siguiendo una tendencia a la baja. Esta inclinación solo se ha agravado con la crisis económica de 2008, que ha empujado a los tipos de interés a unos niveles excepcionalmente bajos. Entre esos factores demográficos se encuentra el descenso en las tasas de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida, lo que ha provocado un envejecimiento poblacional.



Unespa lanza un portal dedicado a los productos de ahorro para la jubilación

Estamos Seguros ha puesto en marcha *Ahorrar da mucha vida*, una iniciativa destinada a concienciar a la gente de la importancia de ahorrar para la jubilación. Para facilitar esa labor, el portal explica cuáles y cómo son los principales productos a los que se puede recurrir para preparar el retiro. Este proyecto va destinado se encuadra dentro de las actividades de educación financiera que promueve Unespa. A través de un nuevo portal web se trata de familiarizar a la opinión pública con la previsión social complementaria. Su lanzamiento busca animar a los ciudadanos a comenzar a ahorrar pronto y de manera sistemática para disponer de un patrimonio suficiente para complementar la pensión pública llegado el momento. El portal Estamos Seguros (www.estamos-seguros.es) pasa a tener una sección específica dedicada a describir los productos de jubilación, de tal forma que los clientes sepan cómo es cada uno y si alguno le puede servir para atender sus necesidades. Ahorrar da mucha vida ayuda a identificar cuál es la alternativa de ahorro que conviene a cada persona a través de varias vías.

UN ENERO 'CALIENTE' PARA EL PACTO DE TOLEDO

La presión sobre los miembros de la Comisión Parlamentaria aumenta a medida que la Legislatura socialista se acerca al precipicio del adelanto electoral para que se eleven las recomendaciones al Consejo de Ministros. El primer trimestre del año será clave para el futuro de la reforma de pensiones

GONZALO VELARDE

El Pacto de Toledo afronta la hora de la verdad con la entrada del nuevo año. La presión para que el documento con las recomendaciones de reforma del sistema público de pensiones se eleve lo antes posible al Consejo de Ministros crece con el horizonte electoral de 2019, pero sobre todo con el acercamiento del Gobierno central al precipicio del adelanto electoral. Así, según los cálculos que manejan miembros cercanos a la negociación, en el primer mes del año se podría tener listo el documento de recomendaciones, y en última instancia el debate en el Congreso de los Diputados de reforma de la Ley de la Seguridad Social tendría lugar en el primer mes del año.

De ser así, la Comisión Parlamentaria encargada de proponer una modificación del texto que regula las pensiones creía cumplido su objetivo dos años y medio después de que en octubre de 2016 echase a andar el grupo de trabajo, que más allá, en sus últimos acuerdos, ha sentenciado a muerte la reforma llevada a cabo por el PP en 2013, cuando se fijó el concurso del Índice de Revalorización de las Pensiones que ha supuesto una subida de facto anual del 0,25 por ciento hasta este 2018 y del Factor de Sostenibilidad que ligaba la cuantía de la pensión inicial a la evolución de la esperanza de vida de las personas.

Sin embargo, el primer mes de enero se prevé *caliente* para el Pacto de Toledo toda vez que aún quedan algunas recomendaciones por abordar e incluso que desenredar, como ocurre con la 16, referente a los sistemas complementarios a la partida pública, donde se produjo una nueva división en el mes de noviembre que aún no ha podido superarse, principalmente a cuenta



de las desgravaciones fiscales a las aportaciones a los planes de pensiones privados, correspondientes al tercer pilar.

Lo mismo ocurre con el caso de la primera recomendación, referente a la sostenibilidad financiera del Sistema, donde tras el parón veraniego se abordó la posibilidad de desviar más de 10.000 millones de euros de compromisos de la Tesorería a cargo de los Presupuestos Generales. Sin embargo, parece que este sería uno de los puntos de revisión para el primer mes de 2019.

Por otro lado, la cuestión de la viudedad, que aún no se ha tratado con profundidad en la Comisión parlamentaria parece que será otro de los *caballos de batalla* antes de cerrar una reforma de las pensiones. Precisamente, este es uno de los elementos cruciales de las eventuales modificaciones por su proyección histórica y por su atemporalidad en términos de regulación. Aquí, lo que se entrará a dirimir es la conveniencia del actual modelo de pensiones de viudedad y orfandad, sobre todo con las primeras, ya que la situación vital del viudo o viuda en estos momentos dista mucho de la que podía tener hace 30 ó 40 años, principalmente por la integración en el mercado laboral de la mujer, que ha permitido contar con carreras de cotización más amplias y que ha permitido generar derechos de pensión a la mayor parte de la población española.

En este sentido, parece claro que los partidos políticos han puesto el acelerador en las negociaciones, con encuentros informales cada semana, para sacar adelante el primer borrador de lo que sería la reforma de la Seguridad Social. Así, tratarán de aprovechar la tranquilidad del enero vacacional en el Congreso para intensificar los contactos -cabe recordar que el Ejecutivo ha solicitado que enero sea mes hábil en el Congreso para poder gestionar la tramitación de los Presupuestos Generales- y lograr un desenlace antes de que se inicie el *rally* electoral.

Premura institucional

En este sentido, también hay que recalcar que el trabajo de la Comisión del Pacto de Toledo se ha encontrado fiscalizada desde todos los ámbitos del entorno político-institucional y de los medios de comunicación debido a la

“El Pacto de Toledo está trabajando bien. Ya en 2016 deberían haber reformulado sus recomendaciones”

Magdalena Valerio
Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

“No podemos prorrogarlo más y seguir aumentando la incertidumbre de los pensionistas”

Celia Villalobos
Presidenta de la Comisión del Pacto de Toledo

“Se ha logrado que la alternancia política no se traslade a la legislación”

Octavio Granado
Secretario de Estado de la S.S.

“Debemos construir un nuevo Pacto de Toledo”

Pedro Sánchez
Presidente del Gobierno

importancia que tiene el resultado de la reforma en el día a día de casi 6 millones de jubilados y 9,5 millones de pensionista, más aún después de las movilizaciones protagonizadas contra el entonces Gobierno de Mariano Rajoy al comienzo de este 2018.

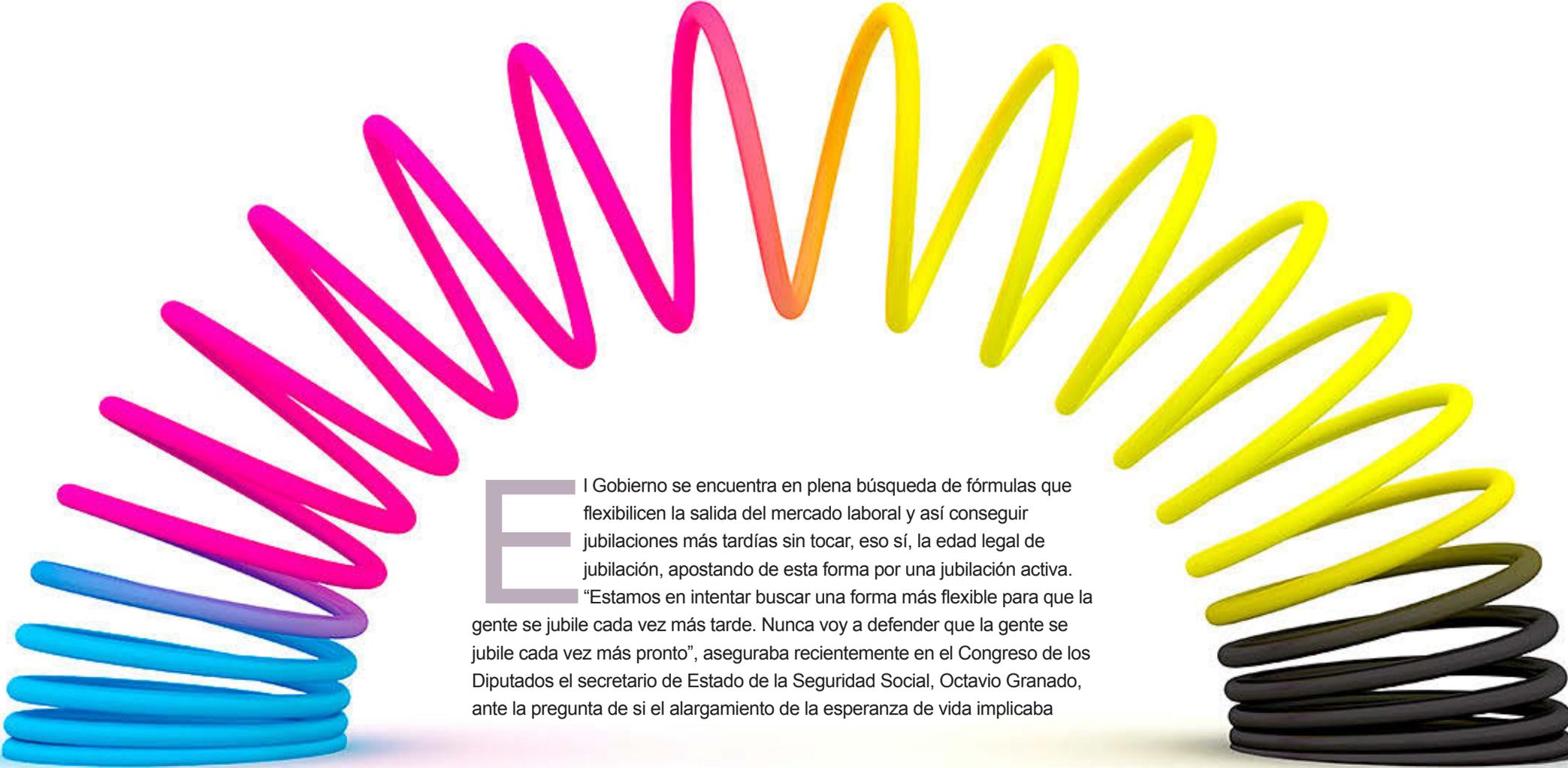
“El Pacto de Toledo está trabajando bien. En 2016, se deberían haber reformado sus recomendaciones, pero no fue así porque ese año la legislatura fue muy corta. Después, la negociación ha estado bloqueada en los puntos 1 y 2. Pero, por suerte, en septiembre se llegó a un acuerdo para revalorizar las pensiones conforme a la revalorización del IPC”, repasó la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio en el recientemente celebrado *Ágora de elEconomista* en diciembre.

También desde la propia Comisión, su presidenta, Celia Villalobos, ha apremiado a los portavoces a alcanzar acuerdos y dejar de lado las divisiones para dar cuanto antes una respuesta a la sociedad sobre una cuestión de calado. “Es el momento de que esta Comisión dé los pasos adelante para resolver ya las diferencias entre los grupos políticos”, aseguraba la presidenta allá por septiembre, cuando tenía la esperanza de alcanzar un acuerdo antes de que finalizase el año. “No podemos prorrogarlo más. No podemos seguir aumentando la inquietud de los pensionistas, y todos los partidos políticos tienen la obligación de llegar a consensos”, añadía Villalobos.

También el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, aseguró hace pocas semanas que el Pacto de Toledo se ha convertido en un instrumento “que es una referencia internacional”. Además, asegura que la idea de sacar las pensiones de la contienda política de cada legislatura fue “un acierto” de anteriores Gobiernos, ya que se trata de una cuestión transversal e intergeneracional.

Sin embargo, el paso del trabajo de la Comisión ya lo marcó el propio presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, al asegurar en julio que el Gobierno socialista, recién desembarcado en La Moncloa, tenía la mano a los partidos para “crear un nuevo Pacto de Toledo” y “abordar la cuestión de la sostenibilidad y dignidad del sistema de pensiones, clave de bóveda de nuestro modelo de bienestar”.

ISTOCK



El Gobierno se encuentra en plena búsqueda de fórmulas que flexibilicen la salida del mercado laboral y así conseguir jubilaciones más tardías sin tocar, eso sí, la edad legal de jubilación, apostando de esta forma por una jubilación activa. “Estamos en intentar buscar una forma más flexible para que la gente se jubile cada vez más tarde. Nunca voy a defender que la gente se jubile cada vez más pronto”, aseguraba recientemente en el Congreso de los Diputados el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, ante la pregunta de si el alargamiento de la esperanza de vida implicaba

ISTOCK

EL GOBIERNO ESTUDIA MEDIDAS PARA ALARGAR LA VIDA LABORAL SIN SUBIR LA EDAD DE JUBILACIÓN

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, confirma que su Gabinete trabaja en fórmulas para extender el periodo de actividad de los empleados sin tocar la edad legal de retiro, establecida en los 67 años, con medidas enfocadas al cese voluntario de la ocupación y compatibilización en la percepción de salario y pensión

ineludiblemente una revisión de la edad legal del retiro laboral establecida en los 67 años en la reforma llevada a cabo en 2011.

En el marco de unas jornadas sobre el futuro del sistema público de pensiones celebradas en el Congreso este mismo mes, Granado subrayó que “alargar la edad legal de jubilación es una equivocación”, recordando que aún queda por “procesar” la mayor parte del aumento contemplado en la reforma realizada por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero en 2011, que tal y como recoge el texto legal terminaría de implementarse en 2027.

En este sentido, Granado insistió en que “seguir retrasando la salida del mercado de trabajo sigue siendo el principal objetivo” para conseguir pagar “unas pensiones dignas” en las próximas décadas. “Se puede conseguir mucho mejor con flexibilidad”, manifestó.

En este sentido, también recordó la importancia para el actual Ejecutivo de conseguir que personas de más de 50 años en situación de desempleo “puedan seguir trabajando, porque el mercado les excluye” y “cambiar la mentalidad de la empresa que prefiere tener trabajando a gente sin formación ni experiencia”, asumiendo así las tesis del valor añadido para la compañía que supone en última instancia mantener el talento *senior*.

“Nuestro objetivo tiene que ser en torno al principio de jubilación activa” apostando por que “el tránsito desde la actividad a la jubilación sea más flexible”, con fórmulas como trabajo a media jornada para colectivos con “edades de jubilación más livianas” que le permitan continuar cotizando al sistema, y más aún cuando se trata de los perfiles profesionales mejor remunerados, aunque se le permita cobrar al tiempo parte de la pensión.

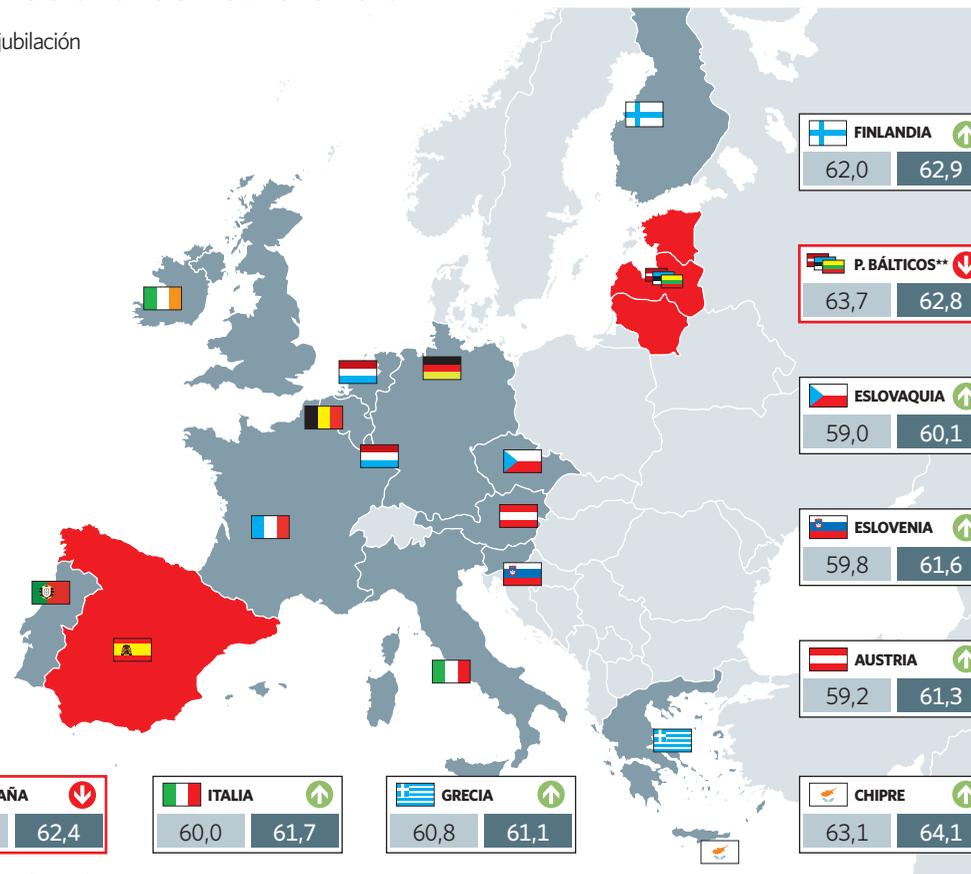
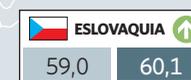
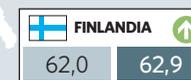
“No en los que tienen peores edades, que son los que normalmente realizan trabajos manuales, actividades que requieren mayor esfuerzo físico y normalmente tienen peor esperanza de vida”, puntualizaba Granado en clara referencia a que los empleos de mayor penalidad tendrán un tratamiento diferente en este plan de progresivo retraso de la salida del mercado laboral.

En este sentido, el Gobierno reconoce que las reglas de compatibilidad de trabajo y pensión en España “son muy duras” y por ello pide “una reflexión muy profunda” para examinar “qué reglas de compatibilidad son adecuadas para que el sistema de pensiones no tenga problemas” y, al mismo tiempo, permita la renovación de las plantillas y abordar el elevado desempleo juvenil, al tiempo que “las reglas no generen agravio comparativo”. De hecho, esta sería la contrapartida del atesoramiento del talento *senior*, que se vería refrendado con un tasa de paro juvenil del 32 por ciento en el caso de España.

Comparativa internacional del retiro laboral

Subida o bajada de la edad de jubilación

2011* 2016*



(*) Media móvil de los 5 años anteriores (**) Promedio.

Evolución en las grandes potencias mundiales (edad de jubilación)

	2006 - 2011	2011 - 2016	EVOLUCIÓN 2011 - 2016
Eurozona	61,7	63,0	↑
UE-28	61,6	62,7	↑
R. Unido	62,9	63,9	↑
Chile	68,8	69,1	↑
Japan	68	69,5	↑
Mexico	70,2	69,5	↓
EEUU	65,1	66,1	↑
OCDE-34	63,3	64,3	↑

Altas de pensiones por de edades

	DE 61 AÑOS	DE 62 AÑOS	DE 63 AÑOS	DE 64 AÑOS	DE 65 Y MÁS AÑOS
2011	27.672	16.958	17.294	18.724	174.440
2012	38.492	19.150	20.079	24.413	181.026
2013	42.401	15.695	27.312	25.778	195.146
2014	53.575	14.636	29.559	20.089	175.979
2015	54.125	12.073	35.733	20.375	163.052
2016	58.132	11.341	41.940	20.475	171.077
2017	56.518	10.274	41.751	20.702	176.107

Fuente: OCDE y Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, Granado aseguraba que la decisión de recuperar la jubilación forzosa para que se pueda prescindir de un trabajador a los 65 años con una carrera de cotización completa sin indemnización alguna no afecta a las cuentas del sistema público de pensiones.

“A la Seguridad Social que la norma exista o no, le es indiferente”, aseguraba incidiendo en que si ahora el incremento del gasto en pensiones se sitúa por encima del 5 por ciento, cuando la norma se restablezca subirá “lo mismo”, pues cree que pensar que “el BOE determina las decisiones en materia de jubilación es una tendencia equivocada”. “La gente se jubila cuando quiere, y normalmente suele querer cuando puede. Eso es lo que hace la gente en este país”, aseveró.

De este modo, Granado cree que la norma puede causar enfado entre aquellas personas que buscaban alargar su retirada del mercado de trabajo, más allá de la edad legal, para cobrar una indemnización, algo que, en caso de tener “derechos sólidos”, considera “razonable” pedir “que sea solidario y deje sitio a alguien que necesita más el trabajo”.

Todo ello, se produjo escasos días antes de que la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, confirmase en *El Ágora de elEconomista* que el Gobierno, y más concretamente su Gabinete, se oponen frontalmente a elevar la edad de jubilación legal más allá de los 67. Entre tanto, la Seguridad Social, amén de las reformas introducidas por el anterior Gobierno de Mariano Rajoy, ya cuenta con modelos de jubilación flexible y activa.

Jubilación flexible

Pueden optar a la jubilación flexible los pensionistas de cualquier régimen de la Seguridad Social, salvo los funcionarios del Estado, de las Fuerzas Armadas y de la Administración de Justicia. La pensión se minorará en proporción a la jornada laboral que se vaya a desempeñar, que se situará necesariamente entre el 75 y el 50 por ciento de una jornada de trabajo a tiempo completo.

Para acceder al plan, antes de empezar a trabajar, el pensionista de jubilación debe comunicarlo a la entidad gestora -normalmente Instituto



Nacional de la Seguridad Social-, para que se recalcule su prestación. De no hacerlo, se le reclamarán las cantidades indebidamente percibidas.

Además, la pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas. Y durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

Jubilación parcial

Pueden acceder a esta modalidad de jubilación los trabajadores por cuenta ajena del régimen general y los socios trabajadores o de las cooperativas que cumplan los requisitos para acceder a la jubilación contributiva. Para poderse jubilar de forma parcial, se debe tener la edad ordinaria de jubilación. A partir de ahí, como norma general, la reducción de jornada laboral estará comprendida entre el 25 y el 50 por ciento. Se podría decir que alguien que reduce su jornada un 25 por ciento para acceder a la jubilación parcial es un 25 por ciento pensionista y un 75 por ciento trabajador, y así ocurre con sus retribuciones, si bien en sentido estricto no sale en ningún momento del mercado laboral. Además, la modalidad exige un periodo mínimo de cotización de 15 años, dos de los cuales deben estar incluidos en los últimos 15 ejercicios.

También, existe la posibilidad de que se celebre un contrato de relevo con carácter simultáneo a la jubilación parcial. Aquí, para optar a la jubilación parcial hay que tener un contrato a tiempo completo. En este caso, si se es mutualista, se puede acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años.

El periodo mínimo de cotización debe ser de 33 años con carácter general y se debe tener una antigüedad en la empresa de seis años. En este caso, la reducción de jornada puede llegar a ser del 75 por ciento si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido y puede llegar al 85 por ciento en algunos casos.

Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa, aunque esta norma se está aplicando de forma gradual. En 2017, el porcentaje de la base reguladora por el que se cotiza en la jubilación parcial es el 70 por ciento. Cada año, se incrementa un 5 por ciento, hasta cotizar el 95 por ciento en 2022.

El nivel de riesgo de los Planes de Pensiones Santalucía, en una escala de 1 hasta 7, varía de 1 a 5. La categoría "1" no significa que la inversión esté libre de riesgo.



El nivel de riesgo de cada uno de los Planes de Pensiones Santalucía está asociado al tipo de inversión que se realiza.

88 El costo de la prestación o el servicio del seguro de vida es posible en caso de fallecimiento de alguno de los asegurados o algunas contingencias de fallecimiento reguladas en la póliza y según el plan y los datos del asegurado.

88 El valor de los derechos de jubilación, de las prestaciones y de los sueldos extras depende de muchos factores, como el valor de mercado de los fondos de pensiones y puede variar por otras razones.

Consulta en esta web el calculador y se oferta de cada plan: www.santalucia.com/seguros/pensiones

PLANES DE PENSIONES

TE DAMOS UN

3%

SI TRAES TU
PLAN DE PENSIONES*.

* Para importes mayores de 5.000 € con compromiso de permanencia a 4 años.
El documento con los datos fundamentales del participante de cada plan se halla disponible a través de la web: www.limeseguros.es
Premiación válida del 01/10/2016 hasta el 31/12/2016.

santalucía
SEGUROS

Estamos cerca, estás seguro.

24 horas a tu servicio
900 24 20 20
www.santalucia.es





LOS GRANDES CONSENSOS DEL PACTO DE TOLEDO

La vinculación de las pensiones en función al IPC, que prevé una subida del 1,6% en 2019, y la separación de fuentes de financiación del Sistema, los éxitos de la Comisión en este 2018

GONZALO VELARDE

El Pacto de Toledo se ha caracterizado en su última encomienda de reformar el sistema público de pensiones español por la división entre los partidos en la cuestiones de mayor calado en primer lugar, y por la concesión de espacios y consecución de consensos en segunda instancia. Así, entre *tiras y aflojas* se ha perfilado el trabajo de los grupos durante el último año, pero con el resultado de dos victorias de sonado éxito: los acuerdos sobre la recomendación 1, referente a la separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social, y la recomendación 2, sobre el mantenimiento del poder adquisitivo de los jubilados en términos de cuantía de las pagas.

En este sentido, el pasado 26 de septiembre saltó la noticia sobre el primer gran consenso alcanzado por unas fuerzas políticas que en algunos casos se encuentran en las antípodas ideológicas, por lo que el alcance de los acuerdos es de una envergadura mayor, sobre la revalorización de las pensiones. La Comisión del Pacto de Toledo cerró hoy un acuerdo mayoritario, ya que nunca contó con la aprobación de ERC, para que las

pensiones vuelvan a revalorizarse conforme al IPC “real” y sin supeditar esta subida a ningún otro parámetro -eliminando referencias a la evolución de los salarios o del empleo, como proponían PP y Ciudadanos-, siguiendo así la recomendación aprobada en 2011.

“La comisión constata que el vigente Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) no goza del suficiente consenso político y social”, en referencia al indicador aprobado por el Gobierno del PP que subía las pensiones el 0,25 por ciento anualmente mientras la Seguridad Social estuviera en déficit. Cabe recordar que cuando Mariano Rajoy aún era presidente del Gobierno, PP y PNV habían acordado que durante este ejercicio las pensiones subieran un 1,6 por ciento, mientras que en 2019 quedarían vinculadas al IPC previsiblemente en la misma cuantía.

“La Comisión considera esencial, a los efectos de generar confianza en la ciudadanía, recuperar el consenso de la Recomendación del Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones, aprobada en el año 2011 en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo”, puntualiza la recomendación. Una recomendación, que más allá, aseguró el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, su Consejo de Ministros asumirá, tal y como se plasmó posteriormente en el proyecto de Presupuestos para 2019 acordado con Unidos Podemos.

Un ‘desvío’ de 10.500 millones en gastos

El Pacto de Toledo cerró poco después, allá por la segunda semana de octubre, la redacción de la Recomendación 1 dedicada a la “consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero” que apremia a que los Presupuestos Generales de cada año se hagan cargo de determinadas partidas, hoy asumidas por los Presupuestos de la Seguridad Social. No obstante, insisten en que esta recomendación, como la número 2 que establece la revalorización con el IPC, a pesar de estar acordadas, podrían sufrir variaciones en las rondas de negociación de enero. Aunque la redacción número 1 no explicita el coste que puede suponer para los Presupuestos Generales, las partidas que proponen sacar de la Seguridad Social, como mínimo suman 10.500 millones de euros.

De este modo, el texto consensuado, con una mayoría más amplia que en el caso de la recomendación segunda, apunta que “en el momento presente resulta urgente” recuperar el equilibrio en las cuentas, para lo cual considera “preciso” habilitar fórmulas que alivien el déficit de las pensiones, ya sea “desplazando costes” o “allegando recursos distintos a las cotizaciones”.



La presidenta de la Comisión del Pacto de Toledo, Celia Villalobos.
EE

1,6%
Es el porcentaje de subida de las pensiones efectuado en 2018 y el previsto para el año próximo

Según el texto de la Recomendación 1, el Pacto se expresó en términos muy duros y recriminó a los anteriores Gobiernos su tardanza en acometer la separación de fuentes de financiación. El texto establece que “es necesario que, de una vez por todas, sea aplicada de manera inflexible la regla de que las reducciones en las cotizaciones sociales, así como cualquier tipo de políticas de fomento del empleo, sean financiadas con cargo a recursos provenientes de la fiscalidad general, evitándose de manera definitiva su pago con cargo a las cotizaciones, dado que, por bienintencionada que sea una política de empleo, su financiación con cargo a las cotizaciones sociales pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de pensiones”.

De hecho, los expertos apuntan a que este proceso es necesario para aclarar la situación presupuestaria de la Seguridad Social, ajustar el déficit a los términos estrictamente contributivos, para llevar a cabo una evaluación de necesidades de financiación del Sistema de cara a eventuales tensiones.

POR QUÉ EL AHORRO NO ES UNA DECISIÓN DE FIN DE AÑO

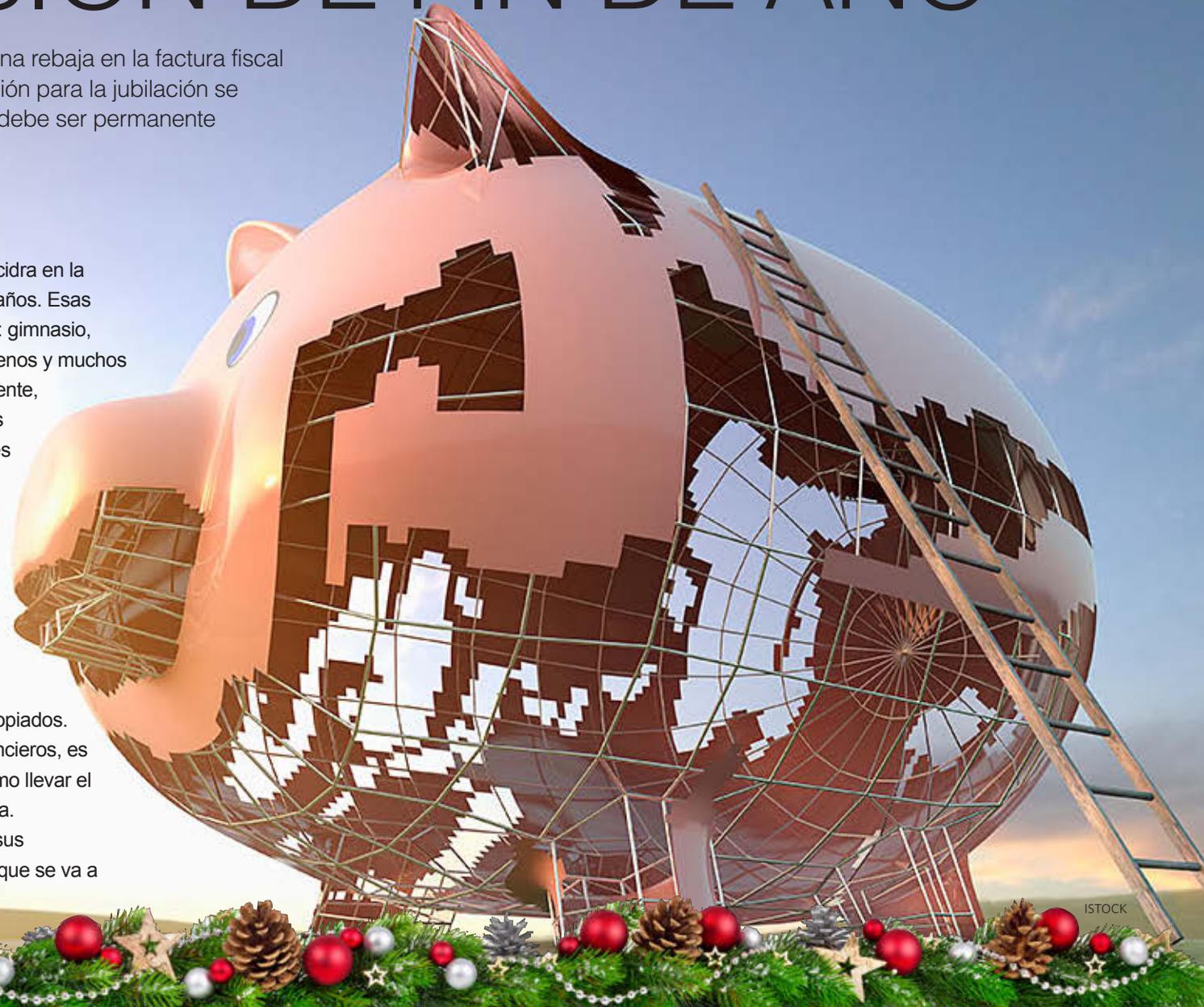
Las ofertas de fin de año, unidas a la búsqueda de una rebaja en la factura fiscal 'in extremis' hacen que muchas decisiones de previsión para la jubilación se tomen en diciembre, cuando la estrategia de ahorro debe ser permanente

MIGUEL ÁNGEL BERNAL

Turrones, polvorones, mantecados, cortaditos de cidra en la mesa y en la cabeza las promesas de todos los años. Esas buenas intenciones son las habituales, ya saben: gimnasio, dejar de fumar, régimen, no trasnochiar, beber menos y muchos otros deseos típicos de la Nochevieja. Curiosamente, se pierden en nuestra cabeza, nos olvidamos de ellos o no los ponemos en práctica con la llegada del roscón de Reyes. Pues bien, entre esos deseos deberían plantearse pensar en su jubilación y comenzar a hacer un esfuerzo e ir ahorrando, para ponerse manos a la obra y sin ninguna dilación.

No voy a insistir en la necesidad de incorporar el hábito de ahorro de cara a la jubilación. Una inmensa mayoría de economistas, como ven por esta publicación, estamos de acuerdo en su necesidad. Supongo que, interiorizada la necesidad y puesto el empeño por parte de las personas, se enfrentan a un dilema: escoger entre productos que sean apropiados. El desconocimiento económico, especialmente en temas financieros, es muy preocupante. Por ello, hagamos una práctica guía de cómo llevar el deseo, basado en una necesidad no lo olvidemos, a la práctica.

Lo primero es llevar a cabo una planificación financiera de sus necesidades. Conocer o hacer previsiones de la pensión a la que se va a



ISTOCK

optar a la jubilación, tarea que sería mucho más fácil si el Estado, como prometió el ejecutivo de Rajoy, nos enviara anualmente la previsión, el famoso sobre naranja. A partir de ahí, ese es el punto de partida, determinar la diferencia entre las previsiones del gasto a afrontar en el periodo de jubilación con los recursos aportados por la previsible pensión. La diferencia entre los gastos e ingresos, su cuantificación o aproximación a la misma, es la cantidad que tendremos que ir ahorrando paulatinamente a lo largo de la vida laboral en activo. El ahorro supone un esfuerzo considerable, mucho más en los momentos que vivimos con los niveles salariales de nuestro comatoso mercado laboral, es por eso necesario cuantificar o aproximarnos a una cantidad necesaria. No es una tarea fácil, uno deber ser consciente de ello; ahora bien, para esta tarea le recomiendo que se ponga en manos de un planificador financiero, no en un asesor financiero, en un planificador. Son estos profesionales, los planificadores muy desconocidos en España, quienes pueden ayudarles con total eficiencia y resultados satisfactorios.

Por cierto, y tremendamente importante, cuanto antes se empiece por muy poco que sea, es fundamental comenzar lo antes posible. Frente a niveles de ahorro bajo, muy marcado al inicio de la asunción del plan, el gran aliado es el tiempo.

Ya tenemos sobre la mesa nuestra planificación financiera con nuestro plan de ahorro basado en los años que me quedan hasta la jubilación, el perfil de riesgo de la persona, cuánto necesito de ahorro anual. El siguiente paso es ver con su planificador financiero los productos existentes en el mercado. De todos aquellos habrá que seleccionar el o los más convenientes teniendo en cuenta: fiscalidad, liquidez, riesgos, versatilidad y potencialidad de rendimientos.

El mercado ofrece más cosas que los Planes y Fondos de Pensiones y los Planes de Previsión Asegurados. En País Vasco, las Entidades de Previsión Social Voluntaria. Hay otros productos que aunque no sean directamente

El cálculo del ahorro familiar, fundamental para planificar el futuro. ISTOCK



Fiscalidad, liquidez, riesgos, versatilidad y rendimientos, factores clave para planificar el ahorro

etiquetados por la ley como de previsión social, sí que son válidos para el propósito de complementar la pensión.

Repaso a la oferta para la previsión

- Planes Fondos de Pensiones, EPSV en el País Vasco: como hemos comentado, son los productos que la ley fija y reconoce legalmente como complementos para la jubilación. Es por ello que las cantidades aportadas y cobradas tienen el mismo tratamiento legal y fiscal que el salario. Su liquidez es restringida pues son líquidas a los diez años de haberse realizado la aportación. Las cantidades aportadas hasta un máximo de 8.000 euros o el 30 por ciento de los rendimientos netos del trabajo son desgravables. Al cobro, el tratamiento fiscal es de rendimiento del trabajo, un tratamiento nada bueno pues va a la base imponible general y no a la del ahorro. Son productos muy versátiles y que ofrecen grandes posibilidades de inversión, por lo que en función de los activos en los que el fondo invierte el cliente puede regular el riesgo. Permite la gestión del riesgo pudiendo además gestionarlo, pues posibilita el traspaso sin coste

alguno entre fondos o a los Planes de Previsión Asegurado.

- Planes de Previsión Asegurado: idéntico tratamiento y las mismas características que los anteriores. Eso sí, dadas sus características su potencialidad de rendimientos es mucho más reducida, ahora bien se contrarresta con un riesgo marcadamente inferior que la generalidad de los planes de pensiones.

Hasta aquí los productos que la ley identifica y define como previsión social; ahora bien, hay otros productos de ahorro a largo plazo que no tributan al recibir sus prestaciones. Veamos cuáles son:

- Seguros Individuales de Ahorro a Largo Plazo, SIALP, y Cuentas de Ahorro a Largo Plazo, CIALP: estos productos tienen la principal característica de no tributar siempre que se cumpla dos premisas, que se mantenga al menos cinco años y que las aportaciones anuales no



sobrepasen los 5.000 euros. Son productos de gran liquidez, eso sí, si se monetizan antes de los cinco años se pierde totalmente la exención de tributación. En cuanto a la versatilidad, hoy existe un cierto margen para modular el binomio riesgo-rentabilidad.

- Plan Individual de Ahorro Sistemática, PIAS: es otro producto con ventaja fiscal al cobro, pero aquí las restricciones y cantidades máximas a aportar se amplían. En este caso, la cantidad máxima anual es de 8.000 euros, con un máximo de aportaciones acumuladas de 240.000 euros. El plazo mínimo de tenencia para aprovecharse es igual al de los productos anteriores: cinco años, pero es necesario cobrarlo en forma de renta vitalicia; en el caso de SIALP y CIALP recordemos que se cobra en forma de capital único. Son líquidos, pero si se mantiene menos de cinco años o no se cobra en forma de renta vitalicia pierde el tratamiento ventajoso.

Hay por supuesto otros productos, estos no están dentro de la exención de los anteriores pero sí que incorporan posibles ventajas, al tener reducciones de cara a someterlos a la fiscalidad, tributando en la base imponible del ahorro. Tenemos que dirigirnos al mundo del seguro e interesarnos por pólizas con la percepción al vencimiento de las mismas de rentas temporales y vitalicias. Los productos de seguros ofrecen una fuerte variedad para asegurarse una eficaz gestión del binomio riesgo-rentabilidad. Los horizontes temporales que manejan son amplios, de medio y largo plazo. Tienen posibilidad de liquidez, bien a través de cancelación anticipada donde generalmente se incorpora una penalización, bien a través de la solicitud de cantidades sobre el capital acumulado. Desde el punto de vista fiscal es cierto que la contribución a los mismos, el pago de la prima o primas, no es desgravable, pero tiene una tributación muy atractiva, que vemos a continuación.

- Rentas temporales: la reducción de la base imponible, la cantidad sobre la que se tributa se reduce en función de la duración de las rentas generadas por el seguro. La rebaja fiscal es inversa a la duración de la renta: a más duración menor rebaja y viceversa.

-Rentas vitalicias: en este caso la base imponible tiene una reducción fuerte, muy fuerte me atrevo a calificarlo, estando unido a la edad del receptor en el momento de cobro. Para los mayores de 65 años, y especialmente los que generen estas rentas con 70, prácticamente están exentos o su tributación es muy baja.



GETTY

Consejos para la planificación

■ Punto de partida

Es básico que adopte un plan financiero para la consecución de sus objetivos. Póngase en manos de un planificador financiero. Si puede ser independiente, mejor. Tienen los conocimientos y medios para establecer un plan eficiente adecuado a su meta.

■ Búsqueda de productos

Con ese plan viene la búsqueda de los productos adecuados. Encontrará un gran abanico para canalizar el ahorro a largo plazo.

■ Cantos de sirena

No hay productos milagro, desconfíe de altas rentabilidades. Antes de tomar ninguna decisión documéntese, infórmese y tenga claras, muy claras, las características del producto. Los productos seleccionados deben ser ante todo compatibles con el plan financiero elaborado.

■ Aprendizaje

Nadie nace con conocimientos. Hay que formarse e informarse para invertir en uno mismo.





La nueva cotización de autónomos, para el mes de enero

El Gobierno está trabajando en el cruce de datos entre la Agencia Tributaria y la Tesorería de la Seguridad Social para que a fecha de 31 de enero se presente un documento, un borrador sobre el cual se pueda iniciar la negociación con las asociaciones de autónomos y la Mesa de Diálogo Social. El acuerdo eleva la cuota de los trabajadores por cuenta propia en 5,36 euros al mes a cambio de mejoras en protección social hasta que se defina el nuevo sistema.

En peligro el 70% del beneficio de las gestoras

Los beneficios de gestoras de fondos de pensiones de empleo españolas podrán caer hasta un 70 por ciento a partir de 2019 ante la llegada de operadores europeos con costes mucho más bajos, por la aplicación de la nueva regulación. Así, este sea el último ejercicio en el que las 51 gestoras que operan en España se repartan estas cantidades, debido a que la nueva regulación europea de fondos de pensiones de empleo se adoptará a partir de este 2019.

Cambio en la forma de revalorizar las pensiones

El Gobierno ha mandado una propuesta a los agentes sociales para que las pensiones se revisen cada año con un indicador ligado a una media del IPC interanual de los últimos doce meses. Sustituiría a partir de 2020 al índice de revalorización de las pensiones actual por el cual estas suben un 0,25 por ciento, y hará que las pensiones suban conforme el IPC, pero no el dato de un mes concreto -antes del 0,25 por ciento se tomaba el IPC interanual de noviembre-.

España, entre los países con más gasto en viudedad

España, junto con Grecia e Italia, es de los países con mayor gasto en pensiones de viudedad de la OCDE, por encima del 2,3 por ciento del PIB, según el estudio *Pensions Outlook 2018*. En el informe se destaca que España, por detrás de Italia y Grecia, es el tercer país de la OCDE en el que más se gasta en pensiones de viudedad sobre el PIB, por encima del 2,3 por ciento en 2017. Además, este duplica la media de la OCDE, que se situó en el 1 por ciento.

AIREF pide no demonizar el factor de sostenibilidad

El presidente de la AIREF, José Luis Escrivá, aboga por mantener el poder adquisitivo de las pensiones y pide dejar de "demonizar" el factor de sostenibilidad y acometer reformas paramétricas como la realizada en 2011. Además, propone sacar determinado gasto contributivo del sistema de la Seguridad Social y cree que si la edad efectiva de jubilación pasase de los 62,9 años actuales a los 65 se corregiría el problema del déficit del sistema.

LA 'TASA TOBIN'

SE LLEVARÁ EL 17% DE LA RENTABILIDAD EN 25 AÑOS

El Gobierno de Pedro Sánchez pretende gravar con un 0,2% las transacciones financieras sobre acciones de compañías españolas de más de 1.000 millones de capitalización bursátil a partir del próximo año, afectando el rendimiento de los planes de pensiones

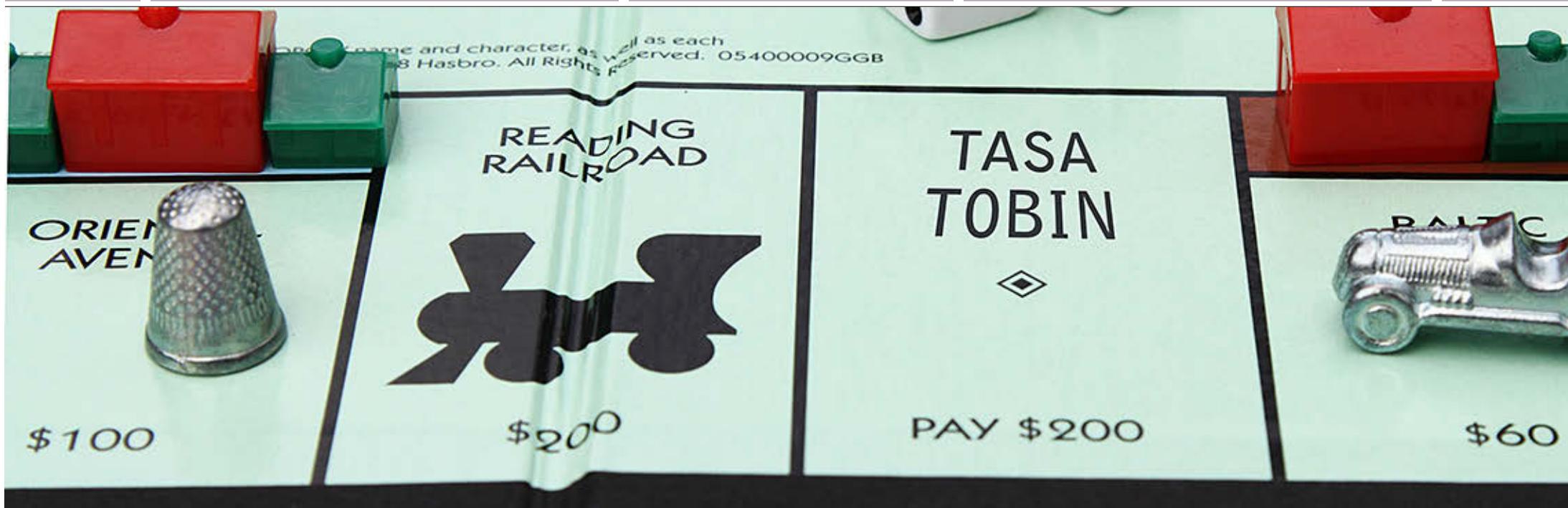
ÁNGEL ALONSO

La intención del Gobierno de Pedro Sánchez de gravar con un 0,2 por ciento las transacciones financieras sobre acciones de compañías españolas de más de 1.000 millones de capitalización bursátil, conocida como *tasa Tobin*, ha puesto en alerta a los grandes fondos de pensiones europeos. Pensions Europe, la mayor asociación del sector en el Viejo Continente, que gestiona un volumen total de cuatro billones de euros en activos, ha advertido del efecto pernicioso que tendría sobre la rentabilidad de unos productos financieros que ya de por sí han visto mermado su rendimiento y su capacidad de atraer dinero durante los últimos años en España.

La organización utiliza los cálculos actualizados que en su día adelantó Inverco, la asociación española que agrupa a gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones. Según las proyecciones, el efecto sería una pérdida de rentabilidad acumulada del dinero invertido en acciones de compañías españolas del 17 por ciento para los próximos 25 años, teniendo en cuenta una rentabilidad anualizada del Ibex a largo plazo que históricamente ha sido del cinco por ciento y una tasa de rotación de valores en cartera del 3,5 por ciento en los fondos. Esta pérdida aumentaría hasta el 29,4 por ciento con el lucro cesante.

Este efecto perverso sobre la rentabilidad de los fondos de pensiones excede el cálculo inicial que realizó





ISTOCK

Inverco hace tres años, cuando se estimaba una tasa inferior, del 0,1 por ciento. En ese caso, los fondos de pensiones veían mermada su rentabilidad a largo plazo en casi un 6 por ciento. Así, el análisis reflejaba que los fondos de pensiones sufrirían un impacto negativo del 5,6 por ciento a 25 años.

Esta pérdida puede parecer poco en un período tan amplio de tiempo, pero hay que tener en cuenta que la rentabilidad media anual ponderada -neta de gastos y comisiones- de los planes de pensiones del sistema individual a 25 años se encuentra en el 3,30 por ciento, un porcentaje que se reduce hasta el 1,69 por ciento en los planes de renta variable en un período de 20 años, el último plazo temporal a largo plazo del que Inverco tiene registro de forma desagregada por categorías.

Matti Leppälä, secretario general de Pensions Europe, considera que la aplicación de la *tasa Tobin* a los fondos de pensiones perjudicaría los esfuerzos de la UE por crear un espacio común de inversión que incentive el crecimiento económico y el papel de los fondos de pensiones como inversores cualificados para gestionar el ahorro dedicado a la jubilación. La organización también advierte sobre el traslado de flujos de capitales que se podría producir hacia otros países que no apliquen esta tasa y pide que, por lo menos, queden exentos los fondos de pensiones, como en Francia e Italia.

72.927

Son los millones de euros depositados en planes de pensiones de los ciudadanos españoles

La *tasa Tobin* “incrementaría los costes, reduciendo los rendimientos de los fondos de pensiones y la eficiencia de sus estrategias de inversión”, asegura Leppälä, quien también resalta que el impuesto restaría atractivo a las compañías de los países donde se aplica para incluirlos en cartera.

Para los grandes fondos de pensiones europeos, sobre todo los holandeses y británicos, que manejan en conjunto 2,4 billones de euros, un poco más de la mitad de lo que mueve el sector en Europa, la aplicación de tasas sobre transacciones financieras puede representar que algunos gestores se replanteen la inversión en compañías españolas, en un momento en que estas instituciones de inversión colectiva se encuentran muy presionadas regulatoriamente y en márgenes.

Gran parte del patrimonio total de los fondos de pensiones europeos se encuentra concentrado en activos de renta fija, en concreto el 41,2 por ciento, según los últimos datos de Pensions Europe, correspondientes al cierre de 2017. Las acciones solo representaban un 28 por ciento de la cartera, razón por la que cualquier medida que desincentive la inversión puede restar atractivo a la bolsa española, cuando los gestores se plantean otro tipo de inversiones para buscar más rentabilidad. La aplicación de la *tasa Tobin* también podría repercutir de forma negativa sobre los fondos de pensiones

españoles, en un momento en que la búsqueda de rentabilidad se ha convertido en un mantra para los gestores. Los planes españoles, sobre todo los del sistema individual, muestran una excesiva concentración en valores domésticos, con un peso del 52,8 por ciento del total la cartera, donde un 13 por ciento se corresponde con acciones de empresas españolas, según los últimos datos desagregados de Inverco de septiembre.

Las turbulencias de los mercados durante este año han provocado que los planes del sistema individual sufran una caída del 3,31 por ciento de su rentabilidad media anual ponderada hasta octubre. Y las dudas sobre la evolución de la economía global para el próximo año, en un entorno de cambio de ciclo en Estados Unidos, con el anuncio del BCE de que iniciará la subida de tipos de interés después del verano de 2019 y con muchos gestores advirtiendo del problema de liquidez en bolsa que pueden afrontar muchas empresas medianas son factores que se unen a los efectos negativos de la *tasa Tobin* si se gravan las transacciones financieras.

Frente a las advertencias que desde todas las instituciones y organismos se vienen realizando sobre la falta de sostenibilidad del sistema de pensiones público en España, los planes de pensiones privados nunca han tenido un lugar destacado entre las inversiones de los españoles, que cuentan más con estos productos para realizar la desgravación fiscal de las aportaciones correspondientes que por la rentabilidad que les pueden aportar.

La tasa de sustitución de la pensión pública, entorno al 80 por ciento, es de las más altas respecto a otros países europeos y, pese al envejecimiento de la población española, palpable en las estadísticas del INE del primer semestre, que han mostrado más muertes que nacimientos, nunca se ha incentivado la utilización de los planes privados como un complemento atractivo para la jubilación. De hecho, una de las viejas reivindicaciones del sector, como es enviar la carta a los trabajadores para que puedan conocer la cuantía de su futura prestación, se ha quedado dormida en el cajón de los sucesivos gobiernos. La *tasa Tobin* sería una nueva vuelta de tuerca a unos productos que solo manejan 72.927 millones de euros, según los datos de octubre de Inverco.



ISTOCK

Una fiscalidad que frenará la digitalización económica

El Impuesto sobre determinados servicios digitales (IDSD) que España pretende implantar el próximo año, tal y como viene definido en el Anteproyecto de Ley que lo regula, influirá negativamente en la economía, al afectar a toda la cadena de valor, según un informe realizado por Think Tank Civismo acerca de su impacto. Este tributo, que recae sobre los servicios de publicidad e intermediación en línea y de venta de datos proporcionados por el usuario, repercutirá en la oferta, los mercados mayorista y minorista, así como en la demanda. De este modo, los 20 millones de consumidores del sector digital -entre particulares, pymes y autónomos- sufrirían un sobrecoste de 0,47 euros en cada compra electrónica que realizaran; y las empresas sujetas al impuesto

-aquellas cuya cifra de negocio supere los 750 millones de euros, y cuyos ingresos derivados de la prestación imponible estén por encima de los tres millones- reducirían su margen bruto en 178 millones de euros, mientras que su rentabilidad caería más de dos puntos porcentuales. Esto hará, en última instancia, que nuestro país pierda atractivo inversor, e incentivará a las compañías a establecer sus sedes fuera de nuestras fronteras, hacia países con una fiscalidad más favorable en esta materia. No en vano, este impuesto, con el que España adopta "una solución unilateral", supone en la práctica un arancel, al gravar el comercio digital dentro de nuestro país y no el efectuado con una contraparte no residente. Por tanto, según subraya el informe, se está ejerciendo una discriminación entre el mercado exterior y el interno, el cual supone el 36,5 por ciento de todas las transacciones digitales. A la falta de consenso entre los países miembro de la Unión Europea, se suman otros problemas derivados del diseño del impuesto, con el cual se pretenden recaudar 930 millones de euros. Por ejemplo, que, pese a haberse concebido como un tributo indirecto, incorpore elementos de imposición directa, como la identificación de las compañías que lo soportan; o que dé por sentada la existencia de una serie de medios técnicos para su correcta implementación que, actualmente, son difíciles de articular y que también conllevarán un sobrecoste. De este modo, las pérdidas



Los gigantes tecnológicos, contra las cuerdas. EE

permanentes en la cadena de valor, la disminución de la inversión, los incentivos a la deslocalización de la innovación, los perjuicios económicos sobre la demanda, así como el efecto sustitución de los contenidos digitales gravados en favor de los que no lo están, podría suponerle pérdidas de 302 millones de euros a un sector compuesto por 9.800 empresas, las cuales generan casi 40.000 puestos de trabajo, y pondrá freno a su tasa de crecimiento anual, que es del 4,8 por ciento. Más allá, en la UE solo dos países han dado pasos prácticos en dirección a la imposición digital. Italia aprobó la Ley de 27 de diciembre de 2017 introduciendo un impuesto sobre transacciones digitales, llamado *impuesto web* que debería entrar en vigor el 1 de enero de 2019 e Inglaterra que lanzó en noviembre una consulta pública sobre un *Digital Services Tax* que se aplicaría desde abril de 2020, una vez regulado por la Ley de presupuestos 2019-2020.



¿TIENES PLAN?

¡NOSOTROS SÍ!

PLANES DE PENSIONES QUE SE ADAPTAN A TI
SIN COMPROMISO DE PERMANENCIA
BAJAS COMISIONES Y 100% ONLINE

Con el respaldo de Morningstar

www.cnpmorningstar.es

Visita ya nuestra web y comprueba todo lo que podemos hacer por ti

PLANES DE
PENSIONES



En colaboración con Morningstar

¡Qué buen plan!



ISTOCK

SOLO EL 8% DE EMPRESAS OFRECE PLANES DE PENSIONES

El 92% de las compañías que no planifican el ahorro en España son pymes, según el 'Barómetro de Previsión Social Empresarial' elaborado por Nationale-Nederlanden

GONZALO VELARDE

Una de las tareas pendientes que tienen los españoles en el ámbito de las pensiones de jubilación de cara a la futura sostenibilidad del sistema, y que la mayoría de países del euro ya ha resuelto, es la de dar un impulso definitivo al ahorro en el seno de las empresas para complementar la paga procedente del Estado. Si bien los partidos políticos se encuentran debatiendo esta cuestión en la comisión del Pacto de Toledo, donde parece haber una mayor preocupación que en anteriores negociaciones, parece que las compañías también asumen cada vez más la necesidad de



Presentación del 'Barómetro de Previsión Social Empresarial'. EE

proceder en la dirección de incentivar el ahorro de los trabajadores, más aún cuando el sistema público muestra síntomas de fatiga financiera en los últimos años.

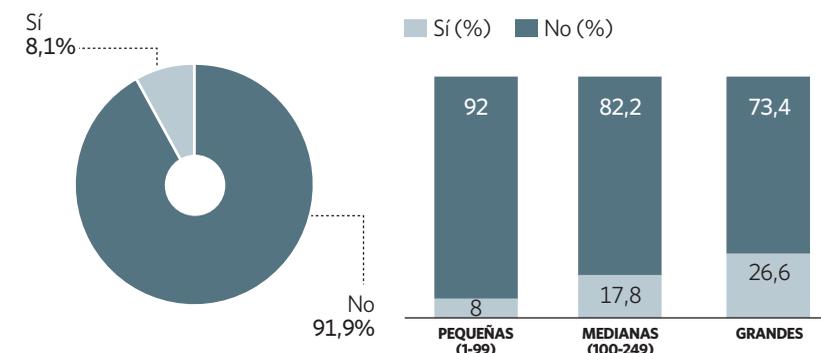
No obstante, el camino por recorrer es amplio, más aún cuando solo el 8,1 por ciento de las compañías españolas ofrece a sus empleados soluciones de previsión que complementen los ingresos de sus empleados en el momento de la jubilación. De ahí, que la principal conclusión del *Barómetro de Previsión Social Empresarial* presentado este miércoles por Nationale-Nederlanden sea el amplio margen de mejora en torno a este tema, "especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas".

Al respecto, el director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits, Juan Marina, de la división de negocios especializada en soluciones retributivas y de protección para empleados y directivos, recuerda que "del 92 por ciento de las empresas que no tienen ningún sistema de previsión, el 45 por ciento tiene menos de 100 empleados y el 38,5 por ciento menos de

45

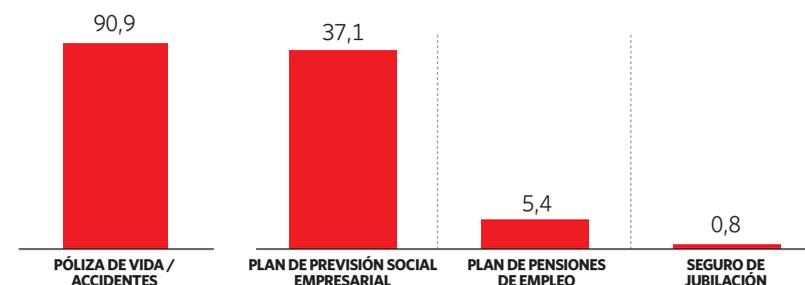
Se trata del volumen de empresas sin plan de pensiones que tiene menos de 100 trabajadores

Escasa penetración de los planes de pensiones de empresa



Cobertura de riesgo

Previsión social para la jubilación (%)



Fuente: Nationale-Nederlanden.

elEconomista

250 trabajadores". Es decir, son las pymes las que encuentran mayores dificultades o menores incentivos para implantar estos sistemas de ahorro en sus compañías.

Frenos a la expansión del modelo

Según el informe, algunos de los motivos que en España juegan en contra del asentamiento del modelo de ahorro privado a través de la empresa están las consideraciones de que se trata de una herramienta innecesaria, en el 40,3 por ciento de los casos -el informe se elabora a partir de una encuesta a 240 empresas de diferentes sectores y envergadura- o que conlleva unos costes elevados, para el 11,2 por ciento. Además, se apunta hacia causas más profundas, como el desconocimiento de los diferentes instrumentos. De hecho, cuatro de cada 10 empresas no saben identificar ninguna herramienta específica de previsión social. En esta misma línea, llama también la atención que solo el 15,5 por del tejido empresarial en

España tiene constancia de la obligatoriedad de los planes de previsión social en algunos de los países del entorno europeo, una práctica cuya viabilidad podría estudiarse en nuestro país para garantizar la salud financiera de las personas jubiladas.

Es decir, la segunda conclusión del informe tiene que ver con el aspecto de la información y el conocimiento, por un lado de las herramientas de ahorro financiero individual y colectivo -caso de los planes de pensiones de empresa-, y del funcionamiento del sistema público en términos de cálculos de la paga de jubilación por otro lado. Por ello, desde Nationale-Nederlanden piden un “esfuerzo” del sector público en la divulgación de información, necesaria para la adopción de una cultura de ahorro.

Así, el informe apunta que una causa relevante es que la falta de formación y concienciación en cuanto a la necesidad de ahorrar para poder complementar las pensiones de jubilación sigue siendo una realidad latente. En este sentido, solo el 54 por ciento de las empresas considera necesario un asesoramiento por su parte para ayudar a sus trabajadores a planificar la jubilación. El porcentaje es aún menor cuando se trata de aterrizar ese asesoramiento y concretar algún sistema de previsión social, ya que solo el



Diseñadores industriales en la oficina. ISTOCK

23,6 por ciento de las compañías considera que deben asumir esa responsabilidad. En esta misma línea, siete de cada 10 organizaciones sostienen que los empleados no solicitan información sobre la jubilación hasta los años cercanos a la misma, subrayando así su falta de interés e implicación.

Una coyuntura que, no obstante, parece estar revirtiéndose poco a poco, a medida que las nuevas generaciones van tomando conciencia de que el mantenimiento del poder adquisitivo en los años posteriores al retiro laboral estará directamente relacionado con el esfuerzo ahorrador que se realice durante la vida laboral.

De hecho, los grupos políticos representados en el Pacto de Toledo parecen haber alcanzado un consenso en lo que debería de ser el modelo de planes de pensiones en la empresa, similares a los que ofrece Geroa en el País Vasco, con un sistema acordado entre patronal y sindicatos con unas aportaciones voluntarias y una gestión financiera de los ahorros ajena al poder bancario o asegurador -este extremo se está debatiendo- con la participación en el comité de control de la gestión tanto de empresarios como de trabajadores para asegurar la neutralidad de las actuaciones.

JUAN MARINA

Director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits



EE

“El plan de empresa se puede aplicar **en toda España por la vía sectorial**”

¿Es posible exportar el modelo vasco de planes de pensiones de empresa?

Las EPSV funcionan por sectores, ahí se van adhiriendo en las empresas. Eso podría hacerse en toda España por la vía sectorial.

¿Puede ser esta una solución para incluir en este modelo a los autónomos?

A las pymes les está costando encontrar un sistema para ahorrar. Pueden hacerlo a través del seguro, que tiene menos coste de gestión que un plan de pensiones de empleo, aunque este sea de promoción conjunta al tener que hacer un reglamento y limitar aportaciones.

¿Qué puede hacer el sector privado para fomentar los planes de empresa?

Las empresas tienen que dar formación. Hay

empresas que no tienen nada para ahorrar y los trabajadores se preocupan cuando se enteran de cómo se va a calcular su pensión pública. Por ejemplo, con la retribución flexible, aunque el empresario no aporte, el empleado sí puede ir ahorrando parte de su salario en un plan de pensiones.

¿Qué frena la expansión del modelo?

Hay mucha falta de información. Muchos trabajadores creen que no lo necesitan, pero lo van a necesitar, porque el Sistema no se puede mantener como está con esos niveles de generosidad. En el año 2050, cuando 100 personas tengan que mantener a 77, no se podrá mantener igual. Más de la mitad de las empresas piden que haya un acompañamiento de información en este proceso.

¿Cómo funciona la retribución flexible?

El plan de pensiones de empleo no se ha desarrollado tanto porque no puedes discriminar, está recogido por ley, tiene que ser accesible para todos los trabajadores. Como mucho se puede impedir el acceso en los dos primeros años. Además, hay que limitar las aportaciones, hacer una comisión de control del fondo con presencia de trabajadores y empresarios, etc. La retribución flexible es un seguro que genera un compromiso para pensiones. La compañía es la tomadora de la póliza pero no aporta si no quiere. El empleado aporta voluntariamente, y muchos lo relacionan al variable. Cuando se paga el variable piden que destine parte a un seguro, entonces se le detrae del salario bruto y tributa menos al bajar el porcentaje de retención.

Estos son los mejores planes de pensiones del año

Planes de pensiones de renta fija euro

RANK.	NOMBRE	GESTORA	RENTABILIDAD AÑO (%)		INVERSIÓN MÍNIMA (€)	RATING MORNINGSTAR
			EN EL AÑO	A 3 AÑOS		
1.	Plancaixa Futuro 170 PP	CaixaBank	1,27	2,45	6	★★★★★★
2.	Norpensión Bonos 3 EPSV	BBVA	0,91	2,26	30	★★★★★★
3.	Agrupación Europensión PP	agrupació Assurances del Credit Mutual	0,13	0,52	30	★★★★★★
4.	Plancaixa 10 Ahorro PP	CaixaBank	0,05	1,17	90	★★★★★★
5.	OpenBank Renta Fija PP	Santander	-0,20	0,20	30	★★★★★★
6.	Santander Renta Fija PP	Santander	-0,28	-0,02	30	★★★★★★
7.	Futurespaña Estabilidad XI PP	EspañaDueño	-0,35	0,63	30	★★★★★★
8.	BS Plan Renta Fija PP	Sabadell	-0,39	-0,26	1	★★★★★★
9.	Santander Renta Fija EPSV	Santander	-0,65	-0,10	50	★★★★★★
10.	Renta 4 Deuda Pública PP	renta4	-0,65	-0,28	1	★★★★★★
11.	Banca Pueyo Deuda Pública PP	renta4	-0,65	-0,28	1	★★★★★★
12.	Plan Finecopensión Renta Fija EPSV	Fineco	-0,69	0,21	1	★★★★★★
13.	Catalana Occidente Previsión RF EPSV	Catalana Occidente	-0,82	0,10	300	★★★★★★
14.	GCO Pensiones Renta Fija PP	Catalana Occidente	-0,91	-0,16	300	★★★★★★
15.	Metlife 1 PP	MetLife	-0,93	-0,09	30	★★★★★★
16.	Plan Previsión Mapfre Confianza EPSV	MAPFRE	-0,95	-0,87	30	★★★★★★
17.	Plancaixa Futuro 124 PP	CaixaBank	-0,95	0,08	6	★★★★★★
18.	Deutsche Individual Cupón Premium DB PP	Deutsche Bank	-1,01	-0,33	600	★★★★★★
19.	Caminos Dinero PP	Banco Caminos banco privado	-1,05	-0,08	1	★★★★★★
20.	Etorpensión Renta Fija EPSV	Fineco	-1,07	-0,31	1	★★★★★★

Fuente: Morningstar. Datos a 12 de diciembre.

elEconomista

Planes de pensiones de renta variable

RANK.	NOMBRE	FIRMA	RENTABILIDAD AÑO (%)		INVERSIÓN MÍNIMA (€)	RATING MORNINGSTAR
			EN EL AÑO	A 3 AÑOS		
1.	CABK RV International PP	CaixaBank	5,17	8,33	90	★★★★★★
2.	Naranja Standard & Poors 500 PP	renta4	4,83	8,87	90	★★★★★★
3.	Europopular USA PP	Allianz	4,76	8,41	50	★★★★★★
4.	Ibercaja Pensión Bolsa USA PP	ibercaja	4,14	7,72	18	★★★★★★
5.	CABK RV USA PP	CaixaBank	3,70	8,39	-	★★★★★★
6.	Mapfre América PP	MAPFRE	3,63	9,12	30	★★★★★★
7.	Caser Renta Variable Norteam. Ga PP	Caser	3,38	7,64	30	★★★★★★
8.	Abanca USA PP	Caser	3,32	7,51	1	★★★★★★
9.	Acueducto RV Norteamérica PP	Caser	3,31	7,53	1	★★★★★★
10.	ACF Plan RV USA PP	Caser	3,30	7,08	1	★★★★★★
11.	Santander Renta Variable USA PP	Santander	2,71	9,04	30	★★★★★★
12.	Previtoria Renta Variable EPSV	Santander	2,02	4,15	15	★★★★★★
13.	Caser Ganador 2021 PP	Caser	-0,87	-0,27	1	★★★★★★
14.	Finizens Atrevido (#5) PP	Caser	-1,73	-	50	★★★★★★
15.	Indexa Mas Rentabilidad Acciones PP	Caser	-1,82	-	1	★★★★★★
16.	Mundiplan Audaz Global PP	INVESTMENT MANAGERS	-1,92	5,82	30	★★★★★★
17.	Liberty Dinámico EPSV	Fineco	-2,22	3,53	1	★★★★★★
18.	Liberty Dinámico PP	Fineco	-2,56	3,04	1	★★★★★★
19.	Liberty Dinámico Ligero PP	Fineco	-2,56	3,04	1	★★★★★★
20.	EDM Pensiones Dos RVI PP	EDM	-3,17	1,29	1	★★★★★★

EL 93% DE LOS PLANES PIERDE DINERO

ELECONOMISTA PENSIONES

La excesiva correlación que vienen teniendo en los últimos años la renta variable y la renta fija es lo que explica que este año de caídas generalizadas en los mercados haya habido muy poco activo que ha salvado el ejercicio. Y ese mal comportamiento indiscriminado es lo que explica que el 93 por ciento de los planes de pensiones españoles -excluidos los planes de empleo- acumulen pérdidas en 2018, según datos de Morningstar, para desgracia de sus inversores. Las

mayores excepciones, acaso las únicas, están en aquellos productos que invierten en bolsa de EEUU, ya que son los que acumulan las cifras más positivas, como es el caso de Allianz USA o Cabk RV Internacional, con ganancias del 7 y 6 por ciento, respectivamente. En la otra cara de la moneda se encuentran planes de bolsa global como Talento Futuro o los dos de Cobas, Cobas Global y Cobas Mixto Global, con caídas de entre el 17 y el 25 por ciento en el año.

EL 64% DEL DÉFICIT DEL SISTEMA PROCEDE DE LOS REGÍMENES ESPECIALES

Los autónomos, el Régimen Especial del Mar y el del Carbón, y los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar ya integrados en el Reta, responsables de la mayoría del desfase entre ingresos y gastos

JAVIER SANTACRUZ

La combinación de políticas de gasto en pensiones -tanto contributivas como no contributivas- dirigida a determinados grupos de personas fuera del Régimen General de la Seguridad Social y la acumulación de un déficit histórico en algunos Regímenes Especiales, explica el 64 por ciento del déficit bruto del Sistema, es decir la actual diferencia entre ingresos por cotizaciones y gasto en pensiones de la Seguridad Social, la cual acabará 2018 con una necesidad de financiación total cercana a los 20.000 millones de euros.

Normalmente, consideramos el déficit de la Seguridad Social como un *todo* sin paramos a analizar el origen del desfase de ingresos y gastos, y hasta qué punto la caja de la Seguridad Social ha sido utilizada para aplicar políticas de gasto que no se corresponden con un sistema de seguro colectivo tal como se diseñó el sistema público de reparto hace ya más de un siglo. En este sentido, es capital la recuperación de la contributividad del sistema público para estabilizar a un *enfermo* que está dando señales preocupantes de agotamiento y, especialmente, para no endeudar más a los cotizantes futuros a costa de unos perceptores presentes que están recibiendo muchísimo más de lo que aportaron -aproximadamente a los 12 años de jubilación se han recibido todas las cotizaciones pagadas, tal como ponen de manifiesto estudios del Instituto Santalucía de Pensiones, Think Tank Civismo y Unespa-.

Este debate tan poco explorado ha sido objeto de algunos discursos como el del sindicato UGT, el cual publicó un estudio en el que subrayaba que un 60 por ciento del déficit de la Seguridad Social provenía de los Regímenes Especiales



donde se encuadran el Reta (autónomos), el Régimen Especial del Mar y el del Carbón, una vez integrados los antiguos Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar en el Reta -para los que eran trabajadores por cuenta propia- y en el Régimen General, respectivamente. Tomando las cifras correspondientes al Presupuesto de la Seguridad Social de 2018, aunque el Régimen más deficitario es el General -de 7.346 millones de euros, incluyendo el Sepe-, en términos de diferencia entre cotizaciones y pensiones, la suma de los desfases generados en los capítulos de autónomos, marinos y mineros asciende a 9.306 millones de euros, un 64 por ciento del total del déficit bruto presupuestado -14.574 millones de euros en 2018-.

En cambio, existen dos capítulos que generan superávit: el primero y más importante es el de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP), el cual arroja un saldo positivo de 4.236 millones de euros en el presupuesto de 2018, mientras que el segundo es la cotización por cese de actividad de los autónomos, capítulo que se prevé que ingrese 133,25 millones de euros al cierre de este año. Esta última se encuentra en el centro de atención de las asociaciones de autónomos, dado que reclaman el mal funcionamiento de este régimen que pretendía generar una prestación equivalente para los autónomos a la de desempleo que existe en el Régimen General, pero que no está siendo efectiva.

Un desequilibrio continuado en el tiempo

En este sentido, casi dos tercios del déficit de la Seguridad Social proviene de desfases continuados a lo largo del tiempo sin que se hayan tomado medidas efectivas para cortar esta sangría de fondos públicos. Incluso, una parte no pequeña tiene como origen condiciones especiales que están en extinción, pero que se pueden prolongar durante más años debido al incremento de la esperanza de vida. Un caso paradigmático es el de la Minería, donde el desfase entre cotizaciones y prestaciones supera los 400.000 euros per cápita, mientras que el Régimen del Mar es deficitario por persona en más de 21.000 euros. Tal como señala UGT, si se divide el importe del déficit de cada régimen o sistema entre su número de afiliados, el del general asciende a 638,8 euros por trabajador, dato muy inferior al de la media de la Seguridad Social que es 1.072,7 euros.

La propia existencia de Regímenes Especiales desvirtúa la naturaleza contributiva de un sistema de seguro social como el que tenemos en este momento y también en comparación con los otros sistemas de seguridad social a nivel europeo. Por ello, uno de los pasos esenciales para reequilibrar las



ISTOCK

cuentas del sistema público de reparto es separar aquello que es estrictamente contributivo de lo que no lo es, pasando esto último de la caja de la Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado. De esta forma, siempre que un Gobierno quiera realizar una acción especial sobre un sector o sobre un determinado colectivo -suponiendo lógicamente que no se trate de una ayuda de Estado encubierta-, tiene no sólo que asumir el pago de forma directa vía impuestos generales, sino también revelar a todos los contribuyentes cuál es el coste de este tipo de decisiones políticas.

De seguir la situación financiera de la Seguridad Social tal como está en este momento, el riesgo de un mayor desfase presupuestario es alto y, por tanto, una

Claves del ajuste de los regímenes

Tanto la propuesta para el Régimen General de destapar la base máxima de cotización, como cotizar por ingresos reales en el Régimen de Autónomos no cubren a medio plazo el desfase presupuestario, incluso si se toma en consideración la subida de los ingresos por cotizaciones gracias a la mejora salarial y de la facturación de los autónomos. El alza sectorial de los salarios va a generar un crecimiento de los ingresos por cotizaciones, lo cual supone 4.600 millones de euros adicionales, contribuyendo por tanto a aliviar la difícil situación de la caja de la Seguridad Social. El año 2018 está a punto de cerrar con un incremento de la recaudación por cotizaciones superior al 5 por ciento interanual, tal como muestran los datos publicados por el Ministerio de Trabajo. Para mejorar esta situación, y dado que por la vía del gasto el compromiso del Gobierno es hacia un gasto superior mediante volver a indexar las pensiones al IPC, el Ejecutivo está poniendo énfasis en la vía de los ingresos con medidas como la intensificación de inspecciones de Trabajo para luchar contra el fraude laboral y vigilando especialmente la negociación colectiva para que, de ella, surja una revalorización salarial generalizada.

Las partidas más deficitarias del sistema de la Seguridad Social según regímenes

En euros

CONCEPTO	"RÉGIMEN GENERAL"	"RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS"	"RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES DEL MAR"	"RÉGIMEN ESPECIAL MINERÍA DEL CARBÓN"	"ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES"	"COTIZACIÓN CESE DE ACTIVIDAD TRAB.AUTÓNOMOS"	SEPE	TOTAL
Ingresos	88.759.580.000,00	11.441.230.000,00	370.610.000,00	108.200.000,00	7.495.600.000,00	133.250.000,00	6.607.280.000,00	114.915.750.000,00
Gastos	102.713.333.250,00	17.997.698.000,00	1.733.480.000,00	1.495.831.000,00	3.169.447.750,00	-	-	129.489.788.540,00
Déficit	-13.953.753.250,00	-6.556.468.000,00	-1.362.870.000,00	-1.387.631.000,00	4.326.152.250,00	-	-	-14.574.038.540,00

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

elEconomista

deficiente preparación ante los retos de futuro, especialmente el de la jubilación de varios millones de personas entre 2025 y 2032 procedentes de la llamada generación del *baby-boom*. Del actual déficit, la parte proveniente de los Regímenes Especiales puede considerarse como déficit de carácter estructural, puesto que los gastos crecen sistemáticamente por encima de los ingresos, más aún cuando en algún caso se trata de regímenes en extinción. Con lo cual, el sistema afronta un déficit estructural de 0,8 puntos de PIB como mínimo y 1,2 puntos de PIB como máximo, en línea con las últimas estimaciones del Gobierno y de la Comisión Europea, quienes piden a España ajustes en este sentido.

Separación de fuentes de financiación

La restauración de la contributividad del sistema no sólo pasa por el traslado de políticas sectoriales o discrecionales -incluso, subvenciones- de la Seguridad Social a Presupuestos Generales. También forman parte de este proceso algunas de las prestaciones del sistema que, en el fondo, no son pagos de naturaleza contributiva -un cotizante paga y a cambio recibe un beneficio-. Dentro de los diferentes tipos de pensiones -jubilación, incapacidad permanente o invalidez, viudedad, orfandad y a favor de familiares- se puede plantear trasladar el gasto en viudedad y orfandad desde la caja de la Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado, una cuantía que asciende a más de 23.000 millones de euros anuales.

De igual modo se deben tratar los complementos a mínimos, los cuales ascienden según las cifras presupuestadas a 7.318 millones de euros, un 5,66

por ciento del total del gasto en pensiones. A ello se añadiría también el gasto en pensiones no contributivas que se financian con cargo a la Seguridad Social, concretamente 3.998 millones provenientes prácticamente a partes iguales de pensiones de incapacidad o invalidez, jubilación y asignación a hijos o menores acogidos con discapacidad. En total, estos cambios hacia Presupuestos ascienden a 35.522 millones de euros, una partida equivalente en importancia a la del gasto en intereses de la deuda y superaría la recaudación anual del Impuesto de Sociedades.

Desde luego, no se pueden considerar estos cambios contables como una *solución* a los problemas existentes en el sistema, sino como una fuente de disciplina presupuestaria y de revelación a la sociedad de los costes que tienen las decisiones políticas. El Estado del Bienestar y todas sus prestaciones tienen un coste del que tienen que ser partícipes los contribuyentes y que estos decidan mediante las elecciones si apoyar o no una expansión del gasto público destinado a estos fines.

En consecuencia, los contribuyentes aceptarán o rechazarán una subida de los impuestos para poder financiar estas pensiones socialmente aceptadas -que llegan de forma directa a lo más profundo de la sociedad-, pero pendientes de una modernización más que necesaria, y además los políticos dejarán de utilizar la caja de la Seguridad Social como un *cajón de sastre* opaco y deficitario, con un recurso totalmente discrecional al endeudamiento sin ningún tipo de control parlamentario ni tampoco de la soberanía nacional.



DISFRUTE DE LAS REVISTAS DIGITALES

de **elEconomista**.es

Factoría & Tecnología
Digital 4.0
elEconomista

Transporte
elEconomista
y Movilidad

Inversión
elEconomista
a fondo

Pensiones
elEconomista

Seguros
elEconomista

Agua
elEconomista
y medio ambiente

Sanidad
elEconomista

País Vasco
elEconomista

Andalucía
elEconomista

Energía
elEconomista

Agro
elEconomista

Pymes
Autónomos y emprendedores
elEconomista

Valenciana
Comunitat
elEconomista

Inmobiliaria
elEconomista

Franquicias
elEconomista

Iuris&lex
elEconomista

Buen Gobierno
elEconomista
y RSC

Catalunya
elEconomista

Alimentación
elEconomista
y gran consumo



Disponibles en todos
los dispositivos
electrónicos

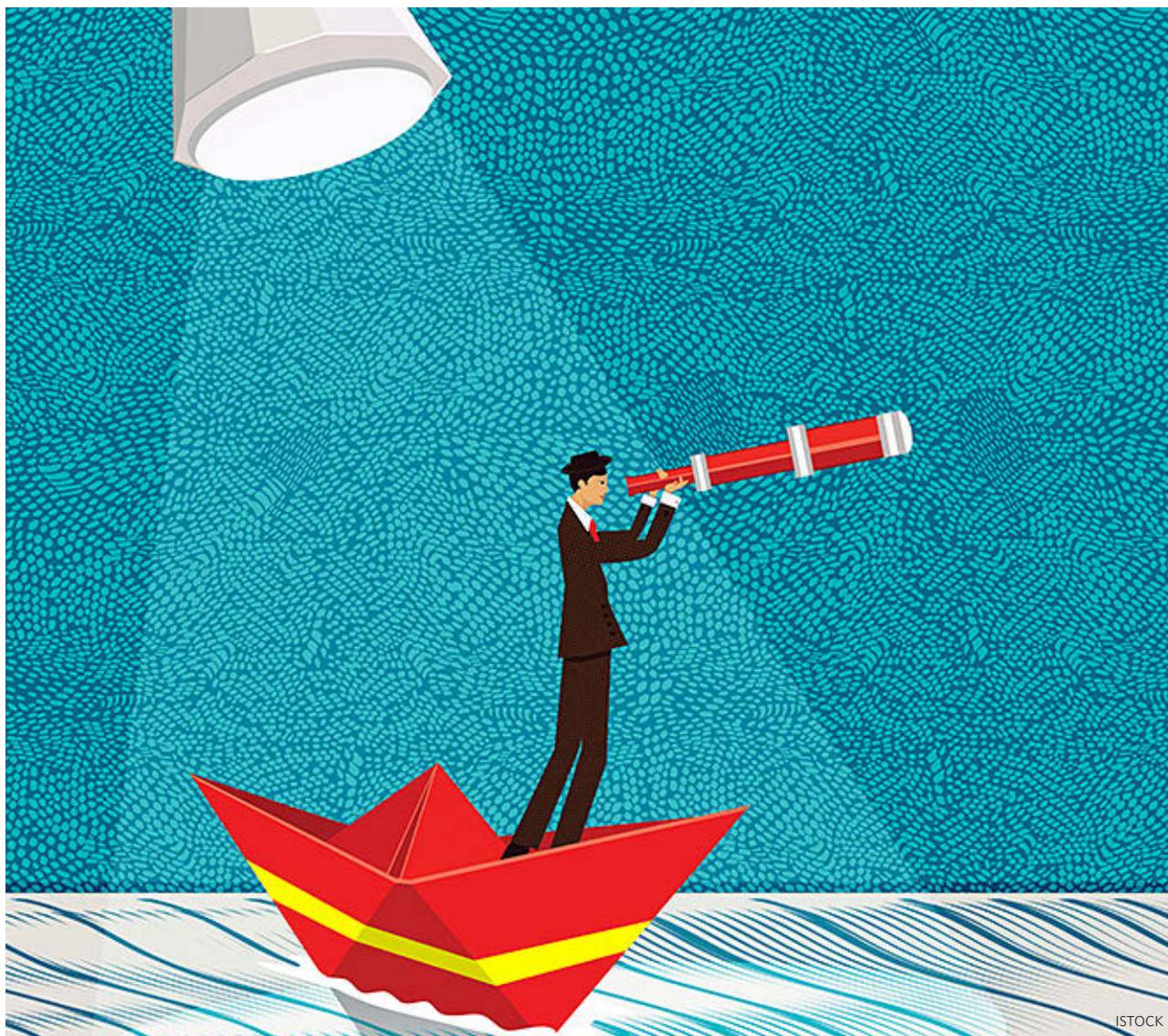
Acceso libre descargándolas en:

- Descárguelas desde su ordenador en www.eleconomista.es/kiosco
- También puede acceder desde su dispositivo **Android** en **Play Store** 
- o **Apple** en **App Store**  escribiendo **elEconomista** en el **buscador** 

EL SISTEMA ESPAÑOL, ENTRE LOS TRES MENOS SOSTENIBLES

España se sitúa en el puesto 23 de 32 países analizados en el 'Melbourne Mercer Global Pension Index' elaborado por Mercer, que mide viabilidad financiera, la suficiencia y la gestión gubernamental

GONZALO VELARDE



Los organismos reguladores intentan hallar fórmulas que ofrezcan seguridad financiera a los jubilados y que sea a la vez sostenible para la economía. Este año se ha lanzado la décima edición del *Melbourne Mercer Global Pension Index*, que revela qué países están mejor preparados y cuáles están en peor posición para superar este desafío. Este índice, que analiza 34 sistemas de pensiones, muestra que Holanda y Dinamarca -con puntuaciones de 80,3 y 80,2, respectivamente- ofrecen sistemas de pensiones de *Grado A* mundial con buenos beneficios, lo cual demuestra claramente su preparación para el futuro envejecimiento de la población mundial.

No obstante, es común la creciente tensión entre suficiencia y sostenibilidad. Esto es particularmente evidente al analizar los datos de Europa. Dinamarca, Holanda y Suecia tienen una calificación *A* o *B* -tanto en suficiencia como en sostenibilidad-, mientras que España, Italia y Austria tienen una *B* en suficiencia, pero una *E* en sostenibilidad, apuntando a importantes áreas que necesitan reformas. De hecho, nuestro país aparece como el tercero menos sostenible de todos los analizados, siendo el principal punto al que se debería atender de cara a una eventual reforma.

El sistema de pensiones en España se compone de un sistema público contributivo y un sistema asistencial no contributivo. Los planes de pensiones tanto privados como de empleo son voluntarios y su participación y nivel de prestaciones en la actualidad es muy reducida comparada con las otorgadas por parte del sistema público.

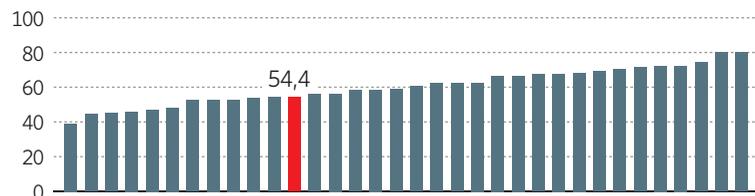
“El sistema de pensiones en España ocupa una buena posición en los indicadores de suficiencia, buen gobierno y comunicación, pero mejorable en el indicador de sostenibilidad, lo que conlleva colocarnos en el puesto 23 de 34 países”, explica Miguel Ángel Menéndez, director del área de Previsión Social de Mercer y responsable del estudio en España.

De este modo, el punto de partida natural para tener un sistema de pensiones de primera clase mundial es asegurar un correcto equilibrio entre suficiencia y sostenibilidad. “Es un desafío con el que están luchando los organismos reguladores. Un sistema que ofrece beneficios muy generosos es improbable que sea sostenible a corto plazo, mientras que un sistema sostenible durante muchos años podría estar ofreciendo beneficios bastante modestos. La pregunta es: ¿cuál es el equilibrio correcto?”, señala Menéndez.

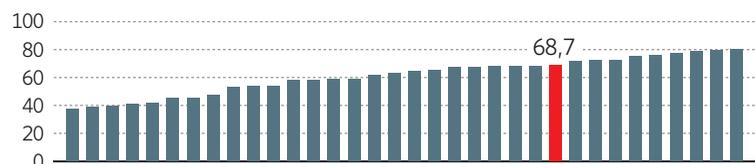
“En algunos países se ha conseguido una mayor cobertura de manera exitosa con planes de pensiones de empleo obligatorios o en algunos casos con acuerdos voluntarios”, destaca el responsable del informe.

El sistema público de pensiones en España, altamente mejorable

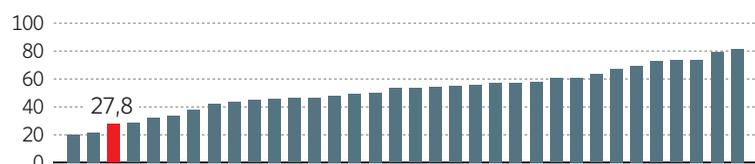
Índice general - España (posición entre los 34 países analizados)



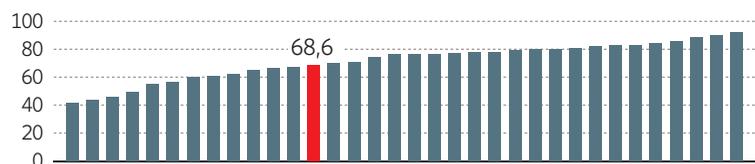
Sub-índice suficiencia (posición entre los 34 países analizados)



Sub-índice sostenibilidad (posición entre los 34 países analizados)

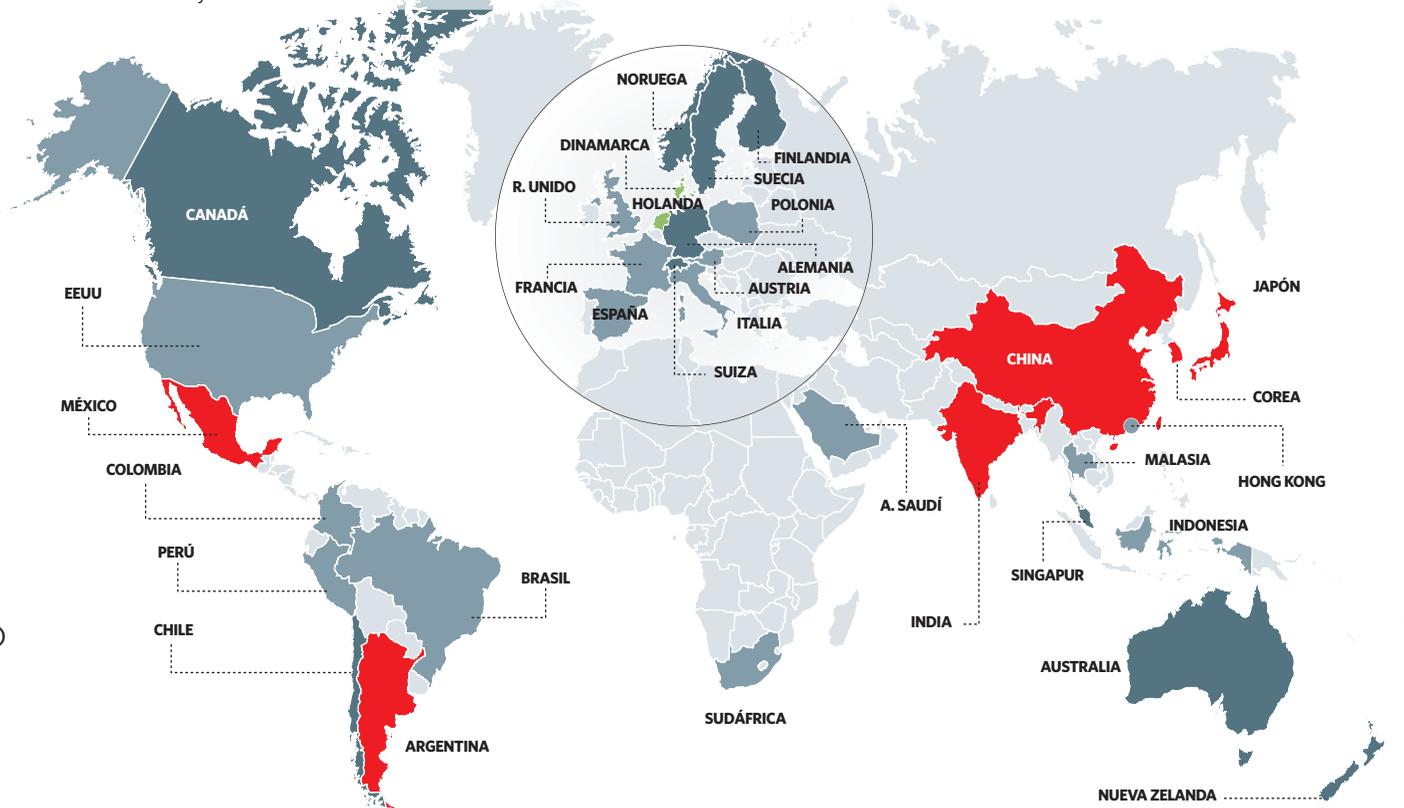


Sub-índice buen gobierno y comunicación (posición entre los 34 países analizados)



Fuente: Melbourne Mercer Global Index.

■ A : Sistema robusto de primera calidad ■ B+ y B : Sistema sólido con áreas de mejora ■ C+ y C : Sistema bueno con riesgos a largo plazo
■ D : Sistema débil y dudosamente sostenible



Así, ante los cambios en la forma de trabajar que se están produciendo en todo el mundo, tenemos que asegurarnos de que toda la población activa está ahorrando para su futuro. Esto incluye a trabajadores por cuenta ajena, autónomos y cualquiera que tenga ingresos, ya sea un permiso de paternidad, una pensión de incapacidad o un subsidio por desempleo”.

El experto en pensiones de Mercer añade que “es positivo que los gobiernos aborden la reforma de las pensiones, ya que las expectativas de vida continúan creciendo”.

“Las economías desarrolladas llevan analizando desde hace tiempo el reto al que se enfrentan sus sistemas de pensiones con los cambios demográficos. Es importante ver cómo economías menos desarrolladas

80,3

Es la puntuación que obtiene el sistema de pensiones más robusto del mundo, el holandés

están reconociendo las mismas tendencias en su población y están llevando a cabo acciones para solventarlo. Estas acciones harán que los futuros sistemas de pensiones sean más sostenibles a largo plazo”, explica Menéndez.

El índice de este año revela que muchos países del norte y oeste de Europa tienen los mejores sistemas de pensiones del mundo. Holanda, con una puntuación general de 80,3, le arrebató por 0,1 el primer puesto a Dinamarca, que había encabezado la clasificación durante seis años. Finlandia desplaza a Australia (72,6) del tercer puesto con una puntuación general de 74,5, y Suecia (72,5) se sitúa en la quinta posición. En todos ellos llama la atención la elevada puntuación en sostenibilidad financiera.



Raymond Torres

Director de Coyuntura y
Economía Internacional
de Funcas

Las nuevas tecnologías conllevan una transformación en el mundo del trabajo que se puede calificar de disruptiva. El modelo de trabajo a tiempo completo, para una sola empresa y en torno a una única actividad se está quebrando

Robots y empleo, del mito a la realidad

La automatización de la producción de bienes y servicios y la introducción de algoritmos para desarrollar tareas antes desempeñadas por humanos están provocando un profundo cambio estructural tanto en la economía como en la sociedad. De nuestra capacidad para entender las mutaciones y orientarlas adecuadamente depende el futuro de nuestro Estado del bienestar.

Ante todo conviene disipar el mito de la desaparición del empleo. La economía mundial, y singularmente la española, nunca había creado tantos puestos de trabajo. Estos últimos tres años, los países de la OCDE generaron un total de 25 millones de empleos netos. Además, el empleo aumenta a un ritmo próximo al de la economía, incluso en los países punteros en el progreso tecnológico. Así, la tasa de paro se sitúa por debajo del 4 por ciento, cerca de sus mínimos históricos, en Alemania, Estados Unidos, Japón y Corea del Sur.

Algunos anticipan la sustitución a gran escala del trabajo humano por los robots. En realidad, lo que parece vislumbrarse es una mayor complementariedad entre personas y máquinas. Determinadas tareas, como el reconocimiento de voz o de

imagen, se realizan de manera más eficiente mediante procesos algorítmicos. Algo que aumenta la eficiencia del trabajo humano, que puede dedicarse a tareas que requieren relación interpersonal, creatividad o participación en procesos de decisión colectiva -factores clave de competitividad-.

Ahora bien, si el volumen total de empleos disponibles no se ve afectado -por lo menos en un horizonte próximo-, lo que sí cambia es la distribución sectorial y funcional del trabajo. Se pierden empleos en la banca tradicional, porque esas tareas se desarrollan mejor por la red. Y se generan nuevas oportunidades en las finanzas personalizadas, aquellas que se adaptan a las necesidades cambiantes de cada cliente.

Además, aflora una demanda que antes no se podía satisfacer. Otro ejemplo de *destrucción creadora* es el comercio: si bien las ventas directas en grandes almacenes disminuyen, crece una demanda, antes oculta, gracias al comercio en línea.

Sin embargo, aunque no se aprecia un impacto significativo sobre el nivel agregado de empleo, las nuevas tecnologías conllevan una transformación en el mundo del trabajo que se puede calificar de disruptiva. El modelo de trabajo a tiempo completo, para una sola empresa y en torno a una única

actividad se está quebrando. La economía digital rompe esa triple unidad de tiempo, espacio y acción, porque el tamaño de la empresa ya no es decisivo. La ventaja competitiva radica en la conexión a la red, lo que da lugar a nuevas formas de empleo, como diferentes fórmulas de *freelance*, el nomadismo laboral -combinando el empleo *tradicional* con otra actividad-, o el *crowdworking*, que conecta directamente al trabajador con el consumidor final.

Esta transformación contiene numerosas oportunidades, para jóvenes estudiantes que necesitan una fuente de ingresos, familias monoparentales, las más afectadas por la pobreza laboral, o las zonas rurales, que gracias a las nuevas tecnologías pueden conectarse a los polos de crecimiento -crucial para repoblar la España vacía-. Asimismo, los robots impulsan el desarrollo de países pobres -*leap frogging*-, como en Kenia, donde los algoritmos facilitan el acceso a la financiación de la economía, cortocircuitando las limitaciones de la banca tradicional.

Sin embargo, también surgen nuevos desafíos, como refleja la creciente percepción de inseguridad laboral y de precarización. Los procesos de externalización, que propulsa la robótica, tienden a concentrar los riesgos en los más vulnerables, antes protegidos por convenios colectivos sectoriales. Según diferentes estudios, los trabajadores de empresas de distribución en línea padecen de peores condiciones de trabajo que sus homólogos en el comercio tradicional. Y, en general, las desigualdades se ahondan y polarizan, amenazando a las clases medias que se resienten de los cambios como refleja la revuelta de *chalecos amarillos*

en Francia. La robotización va de la mano de una segmentación extrema en el empleo, que erosiona la cohesión social, acentúa las diferencias y contribuye al surgimiento de respuestas simplistas de la mano de populismos y proteccionismos. La amenaza es global y, de obviarla, se extenderá inexorablemente.

Por su carácter disruptivo, el cambio tecnológico exige una reconsideración de las políticas públicas. La financiación de la protección social ya no puede descansar exclusivamente sobre el trabajo asalariado, ni la educación concentrarse en los años de juventud. El sistema impositivo, adaptado a una economía basada en empresas localizadas en el territorio nacional, tiene que evolucionar para abarcar el creciente flujo de transacciones digitales y sin fronteras. La propia producción de procesos digitales debe ser regulada, para proteger la privacidad, evitar discriminaciones y vigilar la formación de oligopolios tecnológicos. También tiene que ser guiada hacia la satisfacción de bienes colectivos como la lucha contra el cambio climático y la precariedad laboral. Cada país debe responder a estos desafíos y en el caso de España este sería el momento para emprender la senda reformista. Además, ciertos retos exigen mayor cooperación internacional, especialmente europea, como en el caso de la imposición digital y del control de los oligopolios tecnológicos.

El futuro del empleo no está escrito. Dependerá de la capacidad de respuesta a la revolución tecnológica en marcha a través de las políticas públicas de largo recorrido y también de la voluntad de concebir robots que ayuden a los humanos a resolver los grandes problemas de nuestros tiempos.

Raymond Torres

Director de Coyuntura y
Economía Internacional
de Funcas

El cambio tecnológico exige una reconsideración de las políticas públicas. La financiación de la protección social ya no puede descansar sólo sobre el trabajo asalariado, ni la educación concentrarse en los años de juventud



**Rodrigo
Fernández-Avello**

Director general del Negocio
de Vida y Pensiones
de Santalucía

Seguramente los robots
no podrán cargar con
cotizaciones, pero
podrán compensar los
desequilibrios del
Sistema, creando
empleo de calidad y
aprovechando la
experiencia y el talento
de las generaciones
mayores

¿Los robots salvarán las pensiones?

No cabe duda de que la automatización del trabajo que está trayendo la Revolución Digital está sacudiendo profundamente las economías contemporáneas, transformando las actividades productivas, de distribución y de consumo. Y, con ello, las relaciones sociales y laborales. Las máquinas estarán muy presentes en el futuro tejido productivo, pero, más allá del pesimismo inicial, se prevé que la robotización cree más puestos de trabajo de los que sustituya.

Cada vez vivimos más y, en general, mejor. Ésta es una excelente noticia, aunque cargada de implicaciones. Los años que hemos ganado en esperanza de vida no se están dedicando a actividades productivas, sino que suponen ampliar la carga de la Seguridad Social, que tiene que otorgar rentas vitalicias de mayor duración a los pensionistas. Esta circunstancia, junto con otras variables demográficas, desafían la sostenibilidad y el equilibrio financiero del sistema de pensiones y urge a la sociedad a tomar medidas al respecto.

Porque ante estos cambios que estamos experimentando, una cosa parece clara: el modelo de trabajo y de jubilación actual está obsoleto. Hoy en día nos seguimos moviendo en el mismo modelo que a finales del siglo XIX, cuando ya estaba consolidada la Revolución Industrial. Ahora, inmersos en la siguiente gran revolución, la de la Inteligencia Artificial, seguimos sin hacer reformas sustanciales que permitan más flexibilidad laboral y de retiro a los trabajadores del siglo XXI.

Los grandes cambios siempre están llenos de grandes oportunidades. Seguramente los robots no podrán cargar con cotizaciones para pagarnos las pensiones, pero podrán

ayudarnos a compensar los desequilibrios del Sistema, creando empleo de calidad y aprovechando la experiencia y el talento de las generaciones mayores, más allá de los 67 años. No obstante, para lograr que el impacto de los robots y la Inteligencia Artificial en el mercado laboral sea verdaderamente positivo, tendremos que ser capaces de adaptarnos con previsión a esta nueva realidad y, sobre todo, hacer una gran inversión en educación y formación.

Además, en este contexto, creo firmemente que la industria aseguradora está llamada a ejercer un papel cada vez más relevante y tiene una gran responsabilidad a la hora de ofrecer productos disruptivos y soluciones de jubilación innovadoras que sean eficientes, eficaces e incorporen los retos del futuro del trabajo y la creciente longevidad. Es necesario concebir productos adaptados a las condiciones de esperanza de vida y necesidades individuales durante la jubilación, pero también mucho más comprensibles. Porque, aunque los ciudadanos están cada vez más concienciados de que vivir vidas más largas requerirá ahorro previsional y tomar decisiones de planificación durante todo el ciclo vital, todavía queda mucho camino por recorrer en la educación financiera.

En definitiva, debemos estar preparados no sólo para afrontar los dos grandes retos de nuestro siglo -la robotización y la creciente longevidad-, sino para hacer los cambios necesarios que nos permitan beneficiarnos de su gran potencial para la sociedad. Todos, instituciones públicas e industria aseguradora, debemos reflexionar y hacer un esfuerzo colectivo por buscar las mejores soluciones para la jubilación del siglo XXI.



Susana Criado

Directora de Capital,
de Intereconomía

Lo ideal sería que todos
tuviéramos en nuestro
ADN el ahorro desde el
minuto cero: con el
primer sueldo, la
primera paga, ahorrar
antes de consumir y
nada más ingresar.
Quizás hoy es un sueño,
pero es posible de
alcanzar

Ahorramos poco y mal: ¿entonamos el ‘mea culpa’?

Los españoles suspendemos en educación financiera. Ni sabemos ni queremos saber de ahorro, de fondos de inversión o de planes de pensiones. Dejadedez, falta de responsabilidad individual y, al mismo tiempo, un Gobierno paternalista que insiste una y otra vez en una única idea: las pensiones públicas están garantizadas. Sí que tendremos pensión, pero ¿de qué cuantía? ¿Será suficiente para mantener nuestro ritmo de vida una vez que demos el paso a la jubilación? Sabemos que no, pero preferimos pensar en un milagro o en que, a la hora de la verdad, ya apechugaremos todos. Culpa individual, culpa del Gobierno y... ¿la industria qué culpa tiene? ¡Mucha! Hace un par de semanas hablaba con una persona muy autorizada de la industria de planes de pensiones. Me decía que llevaba años con el alzacuellos evangelizando sobre la necesidad de ahorrar desde el minuto cero, sobre el error de esta sociedad que sólo piensa en consumir y no en ahorrar. Pero, ¿de verdad la industria de los planes de pensiones ha comunicado las ventajas de estos productos, sus bondades? Me temo que no, la industria ha hecho poco y muchas veces lo ha hecho mal.

Sus campañas de publicidad se han concentrado entre los meses de octubre a diciembre; campañas que en lugar de

promocionar la rentabilidad y los bajos costes de estos productos han preferido mostrar vajillas, tabletas y promociones de hasta el 5 por ciento por los traspasos en sus escaparates. Una industria que ha puesto el foco en la desgravación fiscal más que en el puro ahorro, que ha aprovechado que solicitabas una hipoteca para *colocarte* su último producto financiero estrella. ¡Qué mal lo han hecho los bancos y distribuidores de planes de pensiones en estos años!

¿Cambiará algo en los próximos años? ¿Será el sector capaz de desestacionalizar las aportaciones a los planes y la publicidad? Confío en que sí, y es ejemplo esta revista mensual de pensiones que pretende concienciar y formar; educar y contagiar; contar y explicar las bondades del ahorro a largo plazo. Mediante una lluvia fina, pero intensa, de informaciones, artículos, reportajes y tribunas, *elEconomista Pensiones* pretende ser un referente en la industria e ir más allá: pretende ser una publicación de consumo masivo. Lo ideal sería que todos tuviéramos en nuestro ADN la necesidad de ahorrar desde el minuto cero: con el primer sueldo, con la primera paga, ahorrar antes de consumir y nada más ingresar. ¿Tan difícil es? Quizás a día de hoy es un sueño, pero es un sueño posible de alcanzar. En ello estamos. ¿Carta a los Reyes Magos? ¡No! ¡Es ya una realidad!



Ángel de la Fuente

Director ejecutivo de Fedea y miembro del Foro de Expertos del Instituto Santalucía de Pensiones

Se ha alcanzado un acuerdo en el Pacto de Toledo para recuperar el IPC como referencia para la revisión anual de las pensiones, aunque la redacción elegida -“en base al IPC real”- deja un cierto margen para la interpretación

Una decisión que no se puede tomar a la ligera

La reforma de 2013 de la Seguridad Social introdujo dos mecanismos de ajuste automático que buscaban garantizar la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones. El primero de ellos, conocido como factor de sostenibilidad, ajustaba la cuantía inicial de las pensiones en función de la esperanza media de vida. El segundo, el llamado Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), ligaba la tasa de actualización anual de las pensiones ya en vigor con la situación financiera -observada y prevista- del sistema a medio plazo, abandonando la referencia tradicional del Índice de Precios al Consumo (IPC).

El acuerdo presupuestario alcanzado por el anterior Gobierno del PP con el PNV dejó a la reforma de 2013 muy tocada. En principio, el acuerdo establecía un paréntesis en la aplicación de la reforma, aplazando la entrada en vigor del factor de sostenibilidad y suspendiendo temporalmente la aplicación del IRP para revalorizar las pensiones durante 2018 y 2019 a una tasa muy superior al 0,25 por ciento que establecía la norma suspendida. En la práctica, además, todo apunta a que el cambio de rumbo será permanente, pues ningún partido parece estar defendiendo ahora la necesidad de

contener el crecimiento del gasto en pensiones en la Comisión del Pacto de Toledo. De hecho, recientemente se ha alcanzado un acuerdo en este foro para recuperar el IPC como referencia para la revisión anual de las pensiones, aunque la redacción elegida -“en base al IPC real”- deja un cierto margen para la interpretación.

En un reciente informe de Fedea (<http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2018/10/FPP2018-09.pdf>), Miguel Ángel García, Alfonso Sánchez y yo argumentamos que desmantelar la reforma de 2013 sin un plan alternativo no es buena idea, porque pondría en riesgo la viabilidad del sistema de pensiones y la equidad intergeneracional. Para analizar las consecuencias de la derogación de la reforma, en el informe se construyen proyecciones de los ingresos y gastos del sistema hasta 2070 con y sin dicha reforma y se exploran sus implicaciones para las cuentas públicas y para el reparto de la renta entre activos y pensionistas. Los cálculos se realizan utilizando un modelo informático que simula las decisiones de unos hogares artificiales con características similares a la población real del país y recoge de forma bastante realista el funcionamiento del sistema público de pensiones.

Nuestros cálculos sugieren que, incluso bajo escenarios económicos y demográficos muy optimistas, la derogación de la reforma de 2013 es una decisión que no se puede tomar a la ligera por motivos de equidad intergeneracional y porque supondría incrementar de forma muy significativa la presión que el sistema de pensiones ejerce sobre unas cuentas públicas que todavía registran un déficit importante y un elevado nivel de deuda en el mejor momento del ciclo económico y que, además, tendrán que acomodar en el futuro unas necesidades crecientes de gasto en funciones como la sanidad o la dependencia, que también son muy sensibles al envejecimiento.

La contrarreforma que parece estar gestándose en el Pacto de Toledo comportaría un aumento muy considerable del gasto en pensiones que podría terminar de desequilibrar las ya precarias cuentas del sistema durante las próximas décadas, en las que nos enfrentaremos a circunstancias demográficas muy adversas -para las finanzas del sistema- como resultado de la llegada a la jubilación de la generación del *baby-boom*, la caída de la natalidad y el incremento de la esperanza de vida. Puesto que el gasto recaería sobre la parte cada vez más pequeña de la población que estará en edad de trabajar de aquí a 2050, la viabilidad del sistema podría verse comprometida, abocándonos a un ajuste traumático en algún momento futuro.

En ausencia de otras medidas, este cambio de política incrementaría gradualmente el déficit de la Seguridad Social desde el 1,6 por ciento del PIB actual, añadiéndole entre cuatro y cinco puntos de PIB a partir de 2050 y entre 3 y 3,6 puntos en

promedio durante el próximo medio siglo. La acumulación de tales déficits hasta 2070 generaría un volumen de deuda de entre el 125 y el 150 por ciento del PIB que habría que añadir al 100 por ciento ya existente y al que pudieran generar en estos años el resto de las Administraciones Públicas, lo que nos dejaría en una situación muy difícilmente sostenible. Para evitar la suspensión de pagos resultaría necesaria una fuerte subida de las cotizaciones sociales o un incremento de las aportaciones del Estado financiadas con mayores impuestos generales, lo que supondría una carga muy pesada para determinadas cohortes de trabajadores que sería cuando menos cuestionable en términos de equidad intergeneracional. Hacia mediados de siglo, sería necesaria una subida de los tipos de cotización de entre el 50 y el 90 por ciento en relación a sus niveles actuales, o incrementos equivalentes en otros impuestos, lo que tendría efectos muy negativos sobre el empleo y la inversión, y nos dejaría sin demasiado margen de maniobra de cara a la financiación de otras necesidades importantes.

En conclusión, la supresión de la reforma de 2013 sin un plan alternativo plantearía serios problemas de sostenibilidad y equidad intergeneracional. Para mitigar tales problemas, sería necesario preservar, al menos en parte, los mecanismos de disciplina automática introducidos en la reforma o buscar otras alternativas que ayuden a contener el crecimiento del gasto en pensiones, en vez de fiar por entero la viabilidad del sistema a un fuerte incremento de sus ingresos. Las posibilidades son muchas y deberían ser objeto de un amplio debate sobre sus méritos relativos.

Ángel de la Fuente

Director ejecutivo de Fedea y miembro del Foro de Expertos del Instituto Santalucía de Pensiones

Es necesario preservar al menos en parte los mecanismos de disciplina automática o buscar alternativas que ayuden a contener el gasto en pensiones, en vez de fiar por entero la viabilidad del sistema a un fuerte incremento de sus ingresos



Araceli de Frutos

Vocal del Consejo Directivo de Economistas Asesores Financieros del Consejo General de Economistas, EAF-CGE

Piensa en el futuro, diversifica tanto en inversión temporal como en clase de activo y elige el producto de acuerdo con la edad, el riesgo que se quiera asumir y la rentas a conseguir, pero, sobre todo, que la inversión no te quite el sueño

¿Se planifica incorrectamente la pensión privada?

Nunca pienso en el futuro, llega enseguida”, decía Einstein. Pero cuando se aproxima el fin de año, el españolito además de pensar en la lotería piensa en su futuro, en los planes de pensiones. ¿Por qué se piensa en pensiones sólo a final de año? ¿Cómo debemos planificar entonces nuestra pensión privada futura? ¿En nuestro ahorro futuro son los planes de pensiones la única o mejor alternativa?

La obtención de rentas de las personas que se han retirado del mercado de trabajo constituye la preocupación fundamental de los Gobiernos de nuestro entorno, Europa. En España, desde que en 1995 se firmara el Pacto de Toledo, la revisión del mismo ha sido una constante tratando de dar soluciones para las rentas futuras de los trabajadores actuales.

Así, como complemento a la posible pensión pública está la inversión en planes de pensiones privados. Este complemento ha sido incentivado fiscalmente, de manera que las aportaciones que se realizan durante el año tienen su reducción fiscal en la base imponible del IRPF, hasta 8.000 euros. De aquí el porqué de las prisas a final de año por realizar aportaciones a los planes de pensiones privados. En este sentido, ¿se planifica incorrectamente la pensión privada? Lo ideal sería hacer aportaciones periódicas, hasta si se quiere el máximo de desgravación permitido, y en productos según nuestro horizonte temporal de jubilación, sabiendo que según trascurra el tiempo se pueden hacer traspasos entre clases de fondos de pensiones sin impacto fiscal. Por otro lado, a la hora

del rescate del plan de pensiones se debería pensar en, o rescatarlo de una vez o por medio de rentas periódicas, dado que el importe total iría al marginal de IRPF, como rendimiento de trabajo.

Si lo miramos en términos de rentabilidad de las inversiones, la rentabilidad de los fondos de pensiones deja mucho que desear. Los motivos no son fáciles de explicar. Se han hecho distintos estudios y comparaciones entre rentabilidades de fondos de inversión y de pensiones y estos últimos salen perdiendo. Puede que la perspectiva del largo plazo también nuble al gestor de pensiones no atendiendo a la gestión del corto y medio plazo también necesaria. Lo cierto es que hace replantearse si los fondos de pensiones son la mejor alternativa para conseguir rentas futuras y hacer crecer nuestro ahorro. El aumento de la esperanza de vida abre un largo plazo de gastos, pero sin ingresos, y los productos de ahorro se ven más como una necesidad de rentas que como complemento de la pensión. Así hay alternativas como los PIAS, o los Fondos de Inversión cuyas exigencias de rescate, de cobro, son menores.

Piensa en el futuro, diversifica tanto en inversión temporal como en clase de activo y elige el producto de acuerdo con la edad, el riesgo que se quiera asumir y la rentas a conseguir, pero, sobre todo, que la inversión no te quite el sueño, ya que como decía J. Kenfield Morley: “Al invertir dinero, la cantidad de interés que desee debería depender de si se quiere comer bien o dormir bien”.



Juan Luis Fresneda

Responsable 'Front Office' de Fondos de Pensiones de PSN

El proceso de inversión pasa por una selección de valores que se centra en buscar buenas compañías a buen precio que permitan capitalizar la inversión y obtener rentabilidades positivas a lo largo del tiempo

Renta variable mixta, la opción del momento

Desde PSN se ofrecen diferentes planes de pensiones que se adaptan a todos los perfiles y a todos los horizontes de inversión. Desde aquellos más conservadores, centrados únicamente en renta fija y activos monetarios, hasta aquellos en los que el componente en renta variable puede llegar al 100 por ciento. Independientemente del tipo de plan que se elija, todos tienen un mismo objetivo, que es obtener la mayor rentabilidad a largo plazo manteniendo a la vez un exhaustivo control de los riesgos.

En este sentido, destacan por su rentabilidad y consistencia en el tiempo los planes mixtos de PSN, que a día de hoy están calificados con las puntuaciones más altas por las consultoras independientes Morningstar y VDOS.

Con una configuración conservadora, se encuentra el PSN Asociado PP, que invierte hasta un 25 por ciento en renta variable y el resto en renta fija. Los resultados históricos del plan han sido muy satisfactorios, con una rentabilidad anualizada de los últimos cinco años con fecha de cierre del último ejercicio del 6,40 por ciento. Esto ha supuesto que Morningstar le otorgase la máxima calificación de cinco estrellas, que reconoce los planes que mejor rentabilidad han tenido de forma consistente en un periodo amplio de más de tres años.

Para ahorradores en los que el horizonte de inversión sea un poco más largo -de cinco años o más-, el Plan PSN Individual permite capitalizar de forma razonable los ahorros mediante una inversión centrada en renta variable, y con una inversión máxima de un 25 por ciento en bonos.

El Plan PSN Individual se sitúa en el *Top 10* por rentabilidad a cinco años, de la categoría mixtos agresivos de Morningstar, tras obtener una rentabilidad anualizada con fecha de cierre del ejercicio de 6,80 por ciento, lo que le hace merecedor de la calificación de cuatro estrellas de la consultora, y de cinco estrellas por VDOS.

La inversión que ha permitido estas rentabilidades se ha centrado en un estilo tradicional basado en invertir directamente en acciones y bonos, sin incluir productos derivados o productos estructurados complejos.

Adicionalmente, el proceso de inversión pasa por una selección de valores que se centra en buscar buenas compañías a buen precio, que permitan capitalizar la inversión y obtener rentabilidades positivas a lo largo del tiempo.

Los criterios son idénticos para la gestión de la renta fija en la selección de compañías, pero con un estricto control de las duraciones, lo que nos hace proteger la cartera ante una eventual subida de tipos de interés, en un contexto en el que las valoraciones de los bonos están desorbitadas.



Salomé Mesa

Responsable de Marketing
Corporativo de CNP Partners

Tenemos esa conciencia de ahorro, y tenemos la necesidad de asegurar nuestro bienestar futuro, pero la realidad es que muchas veces dejamos la reflexión sobre cómo satisfacerla para mañana

Queridos Reyes Magos...

Queridos Reyes Magos, acaba 2018 y es el momento perfecto para hacer balance del año, para analizar si los propósitos que hicimos en enero se han convertido en objetivos cumplidos, de ver en detalle qué cosas han ido bien y cuáles no tan bien. Saquemos conclusiones y aprendamos de todo aquello que podemos mejorar, porque es el momento de definir los nuevos propósitos para el nuevo año y de escribir esa carta a los Reyes Magos, en la que podemos pedir todos nuestros deseos.

Acaba 2018 y hacemos repaso de un año en el que el sector asegurador ha tenido la palabra *pensiones* más presente que nunca. Hemos oído hablar de su revalorización, de los acuerdos y no acuerdos del Pacto de Toledo, del retraso en la implantación del factor de sostenibilidad, de la suficiencia y sostenibilidad del actual sistema de pensiones o de la necesidad de complementar la pensión pública, entre otros temas. Muchos de estos asuntos, que hasta ahora manejábamos sólo dentro del sector, hoy, cuando prácticamente ha terminado el año 2018, parecen haberse vuelto mucho más cotidianos para todos los ciudadanos. ¿Pero realmente es así?

En un momento como el actual, en el que el futuro de las pensiones parece incierto, en el que los datos demográficos muestran cómo cada vez tenemos un país más envejecido y mucho más longevo, con cada vez menos cotizantes y más pensionistas, y en el que, por otro lado, la pensión pública es una de las más generosas de Europa, nos planteamos si estamos suficientemente concienciados sobre la situación o no.

La conciencia de ahorro es algo que siempre ha estado presente en nosotros. Conocemos trucos para ahorrar en la factura de los suministros energéticos y contribuir a mejorar el medioambiente, trucos para ahorrar en nuestras compras y contribuir a un consumo responsable, e igualmente, trucos para ahorrar de forma regular a lo largo de nuestra vida para poder asegurarnos un futuro mejor.

Tenemos esa conciencia de ahorro, y tenemos la necesidad de asegurar nuestro bienestar futuro, pero la realidad es que muchas veces dejamos la reflexión sobre cómo satisfacerla para mañana.

Como algo inherente a todos los seres humanos, damos prioridad a la satisfacción de nuestras necesidades más inmediatas antes de preocuparnos por nuestras necesidades

futuras, pero no debemos olvidar que están ahí. También forman parte de nuestra vida, y cuanto antes las abordemos y nos planteemos cómo darles solución, más sencillo será cumplir con nuestros propósitos.

Cada vez somos más conscientes de que la pensión pública se verá reducida en los próximos años, de que no será suficiente para que mantengamos nuestro nivel de vida en la jubilación, y de que debemos pensar en cómo complementar esa pensión pública para asegurarnos el bienestar futuro. Pero por el momento no hacemos el suficiente esfuerzo para poner solución temprana al problema que vendrá. Nos cuesta mucho esfuerzo reservar parte del ahorro que realizamos para un futuro del que no sabemos mucho.

Desde el sector asegurador tratamos de contribuir a generar esa conciencia de ahorro, que cada vez parece ser más necesaria. También instituciones públicas han puesto en marcha iniciativas vinculadas a mejorar el conocimiento y la información sobre la situación de las pensiones en España y su futuro. Hemos conseguido avances en la concienciación del ahorro para la jubilación, pero todavía queda mucho por hacer.

Y... ¿cómo podemos hacerlo? Escribamos nuestra carta a los Reyes Magos.

Pidamos aquello que nos gustaría tener y reflexionemos sobre lo que podemos hacer para conseguirlo:

- Mejoremos la formación financiera y la generación de conciencia de ahorro desde edades tempranas a través de iniciativas educativas en los colegios, universidades, etc., que hagan que los niños y jóvenes estén más preparados.

- Mejoremos la información que tenemos sobre pensiones.

Necesitamos conocer cuál será nuestra pensión futura, la ya conocida como *carta naranja* que nos permitirá ser conscientes de cuál será nuestra situación de cara a la jubilación, para poder tomar las medidas adecuadas.

- Mejoremos el sistema de pensiones. Tras mucho tiempo de debate sobre las pensiones, se ha dejado clara la necesidad de replantear el actual sistema de pensiones para garantizar su suficiencia y sostenibilidad en el futuro.

- Mejoremos la oferta de productos. Las compañías aseguradoras, como CNP Partners, contamos con multitud de alternativas de ahorro para la jubilación que son adecuadas para distintos perfiles de clientes. Pero tenemos que seguir innovando, buscando otras soluciones de ahorro a largo plazo que nos permitan asegurar ese bienestar futuro.

- Mejoremos los incentivos del ahorro a largo plazo. Si realmente queremos que los ciudadanos generen un ahorro privado para la jubilación, los vehículos que se utilicen para ello deberían llevar asociadas ventajas que los hagan atractivos.

- Mejoremos el asesoramiento y recurramos más a él si lo necesitamos. Igual que consultamos a un médico cuando tenemos una enfermedad, o preguntamos al mecánico cuando se nos estropea el coche, debemos dejarnos asesorar, si es necesario, por expertos en materia financiero-fiscal y de seguros, que nos harán un análisis sobre nuestras necesidades actuales y futuras, y nos ofrecerán las mejores soluciones.

Cumplir todos estos deseos está en nuestras manos. Ahora, en el momento de plantearnos los propósitos del nuevo año, es cuando debemos empezar a trabajar en ellos.

Salomé Mesa

Responsable de Marketing
Corporativo de CNP Partners

Necesitamos conocer cuál será nuestra pensión futura, la ya conocida como ‘carta naranja’ que nos permitirá ser conscientes de cuál será nuestra situación de cara a la jubilación, para poder tomar las medidas adecuadas



Pilar Checa Gallego

Directora de Auditoría de KPMG de España, especialista en Vida y Pensiones. Actuario

Países europeos con sólida tradición en los sistemas de ahorro para la jubilación, como Holanda o Suecia, cuentan con sistemas de adhesión automática obligatorios regulados bajo acuerdos que aplican a la mayoría de los trabajadores

La previsión social de las empresas mueve ficha

A diario, los medios de comunicación incluyen entre las noticias más destacadas las referentes al incierto futuro del actual modelo de pensiones basado en el sistema público de la Seguridad Social en España. En función de la perspectiva desde la que se afronten los hechos -políticos, sociales, sostenibilidad o económicos- existen muy diversas interpretaciones sobre el origen y las soluciones para gestionar esta situación. Un punto de partida adecuado podría ser si estamos afrontando un reto a nivel local o es una situación que también afecta a nuestros vecinos europeos.

En los datos recogidos en el estudio de pensiones elaborado por la OCDE (*Pensions at a Glance 2017*) se muestra la incertidumbre ligada al incremento de la esperanza de vida y a la sostenibilidad de los sistemas públicos de jubilación, siendo la media de la OCDE de 55 personas mayores de 65 años por cada 100 en edad de trabajar. Destaca la media de España y Japón que se sitúan en 80 personas mayores de 65 años por cada 100 en edad de trabajar. Centrando el reto en nuestro entorno más próximo, ¿cómo están afrontando nuestros socios europeos comparables el futuro de sus sistemas de previsión públicos? Pese a que las estructuras gubernamentales y sociales de los países de nuestro entorno más homologables

pueden llegar a ser muy distantes respecto a estructura nacional, existen factores no financieros que nos afectan de igual manera y deben tenerse en consideración a la hora de desarrollar soluciones adecuadas en cada Estado. Entre estos factores no financieros, se aprecia una clara tendencia mundial hacia el desarrollo de los sistemas privados de adhesión automática -traducción del concepto anglosajón *auto-enrolment*-. Estos sistemas de auto-adhesión se caracterizan por la inclusión de los empleados de una empresa dentro de un plan de previsión en el que las contribuciones se realizarán por una doble vía -tanto por el empleador como por los empleados-, permitiendo a los beneficiarios el derecho a salir del plan de previsión en caso de optar por la no participación en el mismo.

Países europeos con sólida tradición en los sistemas de ahorro para la jubilación, como Holanda o Suecia, cuentan con sistemas de adhesión automática obligatorios regulados bajo acuerdos sectoriales que aplican a la mayoría de los trabajadores del país. Otros países ajenos al marco europeo como Chile o Nueva Zelanda disponen de sistemas similares para beneficiarse de la reducción de los costes de administración con el fin de mejorar la rentabilidad de los ahorros de los trabajadores. Sin embargo, el sistema que despierta mayor atención a nivel internacional, debido a su

éxito de implementación y seguimiento, es el conocido como *automatic enrolment*, desarrollado por el Gobierno británico tras las conclusiones presentadas en 2005 por una comisión independiente sobre el estado de las pensiones en Reino Unido. El sistema pretendió dar la mejor respuesta a tres objetivos: obligar a las empresas a inscribir a determinados empleados en un sistema de previsión; que las empresas colaboren en la financiación de las pensiones privadas de sus empleados, y que estos tengan derecho a permanecer o salir del sistema de previsión. La implementación del sistema se ha llevado a cabo de forma escalonada sobre la base de los ingresos medios de los empleados de una empresa, incluyendo diferentes vehículos de financiación para facilitar el acceso de los partícipes en el sistema.

En España tenemos ejemplos de convenios colectivos sectoriales que han implementado en sus empresas un sistema de adhesión automática similar al británico. Por ejemplo, en la actualidad el sector asegurador se encuentra inmerso en el proceso de desarrollo de estos sistemas de ahorro para la jubilación de sus empleados. De hecho, en el último convenio colectivo se redactó la obligatoriedad de implementar un sistema de previsión social de la modalidad de aportación definida para todos los empleados que accedan a las entidades con posterioridad al 1 de enero de 2017, siendo adscritos salvo renuncia expresa y percibiendo una contribución por parte del empleador. Del mismo modo, los que ya se encontraban en la entidad con anterioridad a la citada fecha deben decidir entre dos opciones: seguir en prestación definida, con la gratificación a la jubilación que otorga el convenio del sector asegurador -hasta la publicación del nuevo

convenio- o bien transformar dicha gratificación a la jubilación en aportación definida a través de su adhesión al nuevo sistema en 2018. Para todos los empleados, las primeras aportaciones al nuevo sistema o plan de jubilación deben realizarse en el ejercicio 2019.

El sector de banca cuenta con sus particularidades, ya que desde junio de 2016 las entidades incluidas también deben disponer de un sistema de previsión social complementario de aportación definida para todos sus empleados con fecha de ingreso posterior a 1980. Asimismo, es interesante el caso especial de las EPSV exclusivas del País Vasco, que son entidades sin ánimo de lucro, de carácter voluntario, cuya finalidad es la previsión social.

Como conclusión a estos apuntes, ciertos sectores tanto públicos como privados han empezado a mover ficha identificando la necesidad de implementar o mejorar los sistemas privados de ahorro para poder afrontar la jubilación de los trabajadores con una pensión digna.

En España hay mucho margen aún por recorrer. Según el *Estudio de la Situación de las Pensiones en España*, realizado por KPMG en 2018, sólo un 22 por ciento de las empresas tiene implantado un sistema de previsión colectivo, aunque se eleva al 53 por ciento el porcentaje que tiene previsto planificar la jubilación de sus empleados en 2020. Señal de que las empresas están poniendo foco a este reto, que también enlaza con la retención del talento. Por tanto, dada la relevancia de esta cuestión y la preocupación de los distintos agentes del mercado, es previsible y deseable que estos ejemplos se extiendan a otras empresas y/o sectores. Mejor más pronto que tarde.

Pilar Checa Gallego

Directora de Auditoría de KPMG de España, especialista en Vida y Pensiones. Actuario

En España hay mucho margen aún por recorrer. Sólo un 22% de las empresas tiene implantado un sistema de previsión colectivo, aunque se eleva al 53% el porcentaje que tiene previsto planificar la jubilación de sus empleados en 2020



NACHO MARTÍN

EDUARDO SERRA

PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN TRANSFORMA ESPAÑA

GONZALO VELARDE

El presidente de la Fundación Transforma España, Eduardo Serra, recibe a *elEconomista Pensiones* en pleno debate del Pacto de Toledo para la reforma del sistema de pensiones.

¿Cuál es la labor de Transforma España en el ámbito de las pensiones?

Decidimos centrarnos en el ámbito educativo y se creó, conformado por directores de recursos humanos, el llamado Action Tank. Fue entonces cuando se propuso centrarse en el talento *senior*. Ha mejorado la calidad de vida, llegando a los 60 años en perfectas condiciones de trabajar. Que esta gente no pueda seguir a pesar de que quieran es un desperdicio de talento y de recursos, por ello hay que facilitar la compatibilización de trabajo y pensión. Impulsar el empleo del talento senior facilita el empleo *junior*, aunque a primera vista parece lo contrario.

¿Qué iniciativas se pueden llevar a cabo desde el sector público para retener el talento 'senior'?

Se pueden establecer unas edades de jubilación más flexibles permitiendo aún más la compatibilidad entre la pensión y un salario. La Administración es la que más puede hacer, y además hay un interés público.

¿Ve positiva la vinculación de las pensiones con la evolución de la inflación?

El mayor defecto de los Gobiernos es no explicar las cosas. Subir las pensiones con el IPC puede poner de acuerdo a todos, ¿por qué no? Pero, ¿podemos vincular las pensiones al IPC para siempre? Debemos huir de la mirada cortoplacista. Las pensiones no son todo lo altas que deberían, pero hay que mirar si la política de incrementarlas se puede sostener. Es el problema de las medidas electoralistas que son buenas para el corto plazo y no para el largo.

¿Cómo vería la posibilidad de financiar las pensiones a través de los Presupuestos?

Sería posible, pero hay que cuestionarse si el Presupuesto lo puede aguantar. Los países donde más ha crecido el Presupuesto es donde menos ha crecido el PIB, y viceversa. Merecería la pena examinar la posibilidad de adaptar el sistema de reparto con un sistema de capitalización, como ha ocurrido en otros países con éxito.

“Impulsar el talento senior facilita el empleo junior”