

Pensiones

elEconomista

Revista mensual

27 de marzo de 2019 | Nº 10

El triunvirato de
las ventajas fiscales:
SIALP CIALP y PIAS | P39

Ahorrar gastando, una fórmula
de innovación financiera
para apuntalar el retiro | P46



Juan Marina

Director de Nationale-Nederlanden
Employee Benefits

“No se apuesta lo suficiente
por los planes de empresa” | P22



LA MUJER DEBE AHORRAR 1.500 EUROS ANUALES PARA JUBILARSE COMO EL HOMBRE

Una trabajadora cobra, de media, 6.000 euros menos y enfrenta una jubilación menor | P4

14. A fondo

El periodo de crianza, germen de la brecha

Los expertos piden repartir la responsabilidad del cuidado a menores para equiparar las pensiones

26. Pacto de Toledo

La Comisión suma a Vox a las negociaciones

Tras las elecciones del 28-A cambiará el peso de los partidos y se incluirá a nuevas formaciones

46. Finanzas personales

Cómo ahorrar para la jubilación comprando

El redondeo genera un nuevo canal de previsión gracias a las aplicaciones digitales

54. El informe

La interrelación entre inversión y crecimiento

La tasa de ahorro de los españoles, en el 4,7% de la renta disponible, la más baja de la serie histórica

Edita: Editorial Ecoprensa S.A. **Presidente de Ecoprensa:** Alfonso de Salas
Consejero Delegado: Pablo Caño **Director General:** 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, C. Obregón, M. Becedas, J. Collado, J. Santacruz, M. A. Bernal.

A fondo

La mujer debe ahorrar 1.500 euros más al año que el hombre

La brecha de pensiones implica un mayor esfuerzo de previsión para el colectivo femenino si quiere jubilarse como el hombre



04



39

Finanzas Personales

Alternativas para sortear el diferimiento fiscal del ahorro

Una opción está en la contratación de cuentas y seguros individuales de ahorro a largo plazo como los SIALP, CIALP y PIAS

Entrevista

Juan Marina, dtor. de Nationale-Nederlanden Employee Benefit

"Implantar la 'mochila austriaca' podría iniciar la transición a un sistema mixto de reparto y capitalización"



22



52

El informe

España permanece inconsciente ante el gran reto demográfico

El 80% de los encuestados por PwC considera que la sociedad no percibe la gravedad del cambio en la estructura poblacional



Una brecha que complica la planificación financiera

La brecha salarial que aqueja a las mujeres se traslada a las pensiones, deparando que las jubiladas cobren retiros, de media, un 37 por ciento inferiores a los que perciben los hombres. Ello complica la planificación financiera de las trabajadoras, quienes, con un sueldo menor, han de afrontar un ahorro previsional mayor que el de los hombres si quieren conseguir una pensión de la misma magnitud. Existen varios supuestos actuariales, pero en un caso-tipo ese ahorro adicional femenino debería ser de 1.500 euros al año, lo que supone un fuerte esfuerzo para una nómina de media un 23 por ciento inferior a la de los hombres.

Por ello, se tornan necesarias medidas tendentes a equilibrar tanto los salarios cobrados como los derechos devengados por hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones, con el mismo cargo, antigüedad y dedicación, así como actuaciones por parte de los poderes públicos que palién las desventajas de proyección laboral con las que parten las mujeres.

La crianza de los hijos afecta desigualmente a hombres y mujeres en su vida laboral, asumiendo las trabajadoras alguna discontinuidad en su carrera en la mayoría de los

casos. Pero ello no es exclusivamente un problema femenino. Es un problema de todos, de la sociedad en general. Y splo concibiéndolo así, como una disfunción que atañe a toda la ciudadanía, se podrá avanzar en la nivelación laboral entre hombres y mujeres, evitando también elementos de fuerte discriminación positiva que generen algún tipo de *moral hazard* negativo para el sistema público de pensiones.

Las cuentas de la Seguridad Social afrontan una revolución demográfica marcada por el envejecimiento de la pirámide poblacional, la mayor longevidad, la menor natalidad, el comienzo de la jubilación del *baby boom*, entre otros fenómenos sociales. Y ya que es el momento de replantearse el modelo, así como su financiación, con máxima seriedad y compromiso, qué mejor oportunidad que ésta para introducir en el debate la discusión sobre qué medidas adoptar para amortiguar las diferencias laborales entre hombres y mujeres ajenas a su desempeño. De hecho, es, quizá, la última ocasión de abordar a tiempo una reforma integral del Sistema, sin parches, que incluya todos los frentes de batalla necesarios para apuntalar su sostenibilidad, y las consideraciones de género no pueden quedarse fuera.

Ya que es hora
de repensar el modelo y
su financiación,
qué mejor oportunidad
que ésta para introducir
la discusión sobre
qué medidas adoptar
para amortiguar
las diferencias entre
hombres y mujeres
ajenas a su desempeño

LA MUJER DEBE AHORRAR 1.500 EUROS AL AÑO PARA TENER LA JUBILACIÓN DE UN HOMBRE

La brecha salarial deriva en una brecha entre las pensiones de hombres y mujeres. Una mujer cobra casi 6.000 euros al año menos que un hombre y afronta una paga menor tras el retiro. Para igualar los ingresos de un jubilado, una trabajadora debe abordar un fuerte ahorro a largo plazo pese a ganar menos

JAVIER SANTACRUZ



La brecha salarial genera una brecha en la pensión entre hombres y mujeres. En términos anuales, una mujer recibe 5.799,08 euros menos que un hombre de media a lo largo de su esperanza de vida desde la jubilación (22 años). Para salvar esta brecha, si persisten los problemas de discontinuidad de las carreras de cotización o la parcialidad en los contratos, una mujer tendría que ahorrar entre 473 y 1.564 euros anuales en función de su perfil de riesgo a lo largo de su vida laboral.

¿Por qué existe la brecha salarial? Se trata de una diferencia salarial que viene de muchos años atrás cuando la participación de la mujer en el mercado laboral apenas superaba el 20 por ciento. El primer factor condicionante es el porcentaje de mujeres que está dentro del mercado laboral en proporción a la población que se encuentra en edad de trabajar -activos entre los 16 y los 64 años- y, al mismo tiempo, cuánto porcentaje está en este momento ocupado.

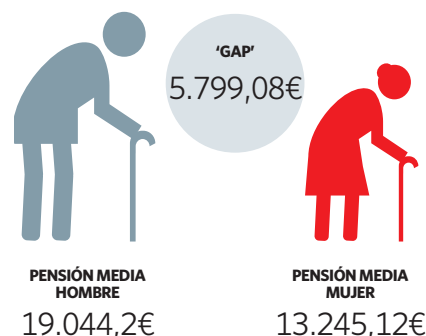
Desde la creación de la eurozona en 1997 hasta el cuarto trimestre de 2017 -último dato homogéneo según Eurostat-, el porcentaje de mujeres activas ha subido 21 puntos hasta el 68,8 por ciento de la población en edad de trabajar. Así, se sitúa un punto porcentual por encima de la media del euro y reduce en 20 años la diferencia con los hombres en 18,5 puntos -la tasa para hombres es del 78,9 por ciento-. En el caso de las mujeres ocupadas, la ganancia de la tasa de actividad en este período ha sido de 21,8 puntos hasta el 55,9 por ciento y ha reducido la brecha en 19 puntos. Por tanto, las diferencias entre hombres y mujeres han ido reduciéndose de una forma notable.

Otro factor que explica la brecha salarial es el momento en que la mujer se incorpora al mercado de trabajo y la composición por edad de la fuerza laboral. En las generaciones más jóvenes, la diferencia de salarios es menor que en las más maduras: 14 por ciento entre profesionales de entre 25 y 44 años -al nivel de países como Finlandia o Dinamarca- frente al 27 para mayores de 55 años.

Y, por último, es relevante un tercer factor que es el número total efectivo de horas trabajadas por mujeres y hombres, ya que esto nos habla sobre el tipo de jornada y contrato que tiene cada uno, además de los saltos que se producen en algunas etapas de la vida laboral -por ejemplo, períodos de maternidad-. Desde el comienzo de la crisis en 2008, la diferencia de horas anuales que trabajan de menos las mujeres con respecto a los hombres se ha reducido a la mitad (396.137 horas actuales frente a 637.120 horas en 2008).

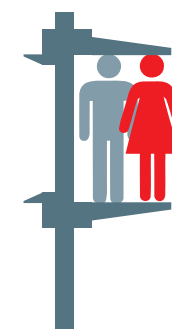
A pesar de que las diferencias laborales entre hombres y mujeres -no tanto en salario, cuya discriminación a mismo puesto y responsabilidades está prohibida por Ley desde hace más de tres décadas- se están reduciendo considerablemente, éstas tienen importantes efectos en las economías

Planificación financiera del ahorro a largo plazo femenino

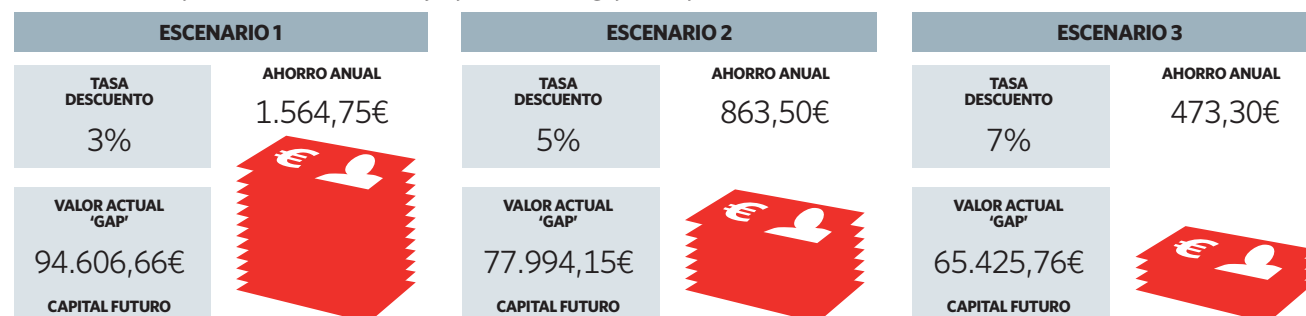


SUPUESTOS

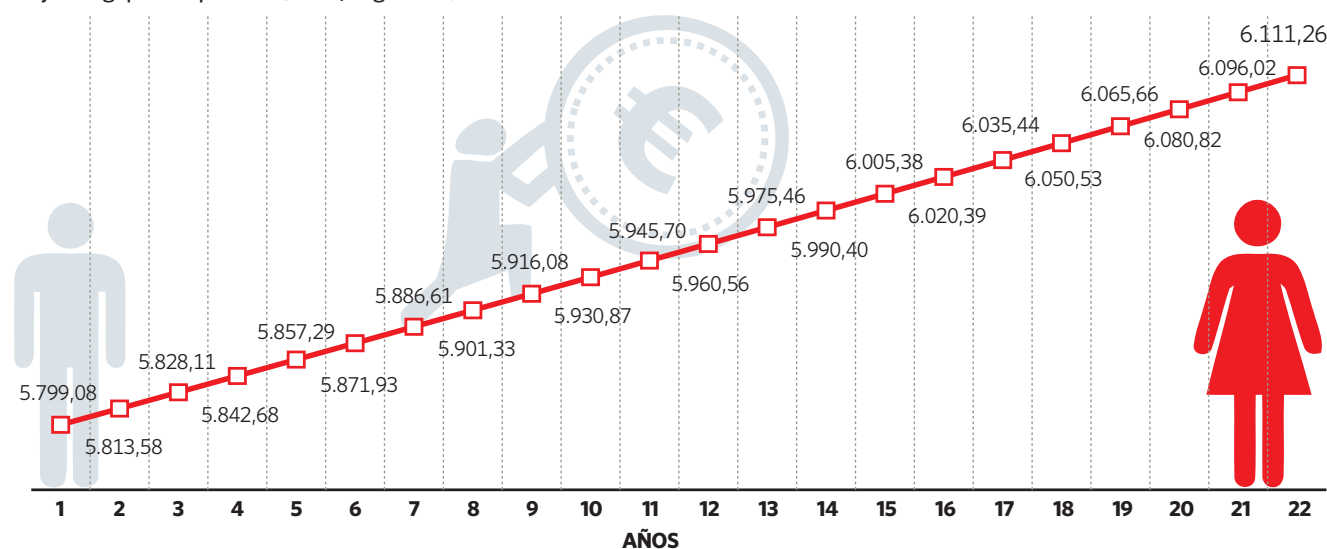
1. Edad de jubilación	67 años
2. Longevidad	20 años
3. Tasa de descuento variable en función del perfil de riesgo	
4. Matrimonio en el que mujer y hombre tienen una edad similar	
5. Posibilidad de que la mujer sobreviva al hombre	2 años
6. Vida laboral de la mujer	35 años
7. Revalorización anual de la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



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



Flujo del 'gap' de la pensión (euros/según año)



Fuente: elaboración propia.

elEconomista

domésticas. Por ello, para evitar problemas tanto presentes (que repercuten en la planificación familiar, la productividad o el nivel de formación) como futuros -estar condenados a que las mujeres tengan sistemáticamente una pensión menor que la de los hombres-, hay un factor que ayuda a nivelar esta diferencia salarial como es el ahorro.

En materia de planificación de la jubilación, la brecha de la pensión genera un déficit de ahorro actual para las mujeres de 77.994,15 euros para afrontar la vejez -una diferencia de pensión de 5.799,08 euros anuales a valor actual, descontados a una tasa razonable del cinco por ciento-. Esta desventaja obliga a la mujer a ahorrar antes, en mayor proporción de su renta disponible, y más rápido que un hombre con la misma categoría profesional. De esta forma, las trabajadoras pueden salvar la brecha de género existente en el mercado laboral con una mejor previsión de largo plazo, modificando sus pautas de consumo para adaptarse a los períodos en los que no está trabajando y, por tanto, donde sufre una pérdida de renta disponible. Veremos cómo si hay resquicios para incrementar el ahorro, sólo se trata de planificar mejor los gastos y ser más eficientes.

Si bien es clara la necesidad de ahorrar, al mismo tiempo surge la pregunta ¿pero y de dónde se puede obtener el ahorro necesario para amortiguar las consecuencias negativas de la brecha salarial? La situación actual de los salarios agrava el problema del ahorro, pero no lo hace imposible. Aquí entran en juego diferentes factores.



ALAMY

36%

Es el porcentaje del sueldo bruto que se lleva la Seguridad Social, un lastre para el ahorro a largo plazo



El primero es la diferencia de cotizaciones sociales entre mujer y hombre, derivadas de la diferencia de salarios. Concretamente, en términos de salario medio y poniendo el foco en la tenencia de hijos, la mujer cotiza a la Seguridad Social anualmente 2.138,82 euros menos que un hombre, siendo menor esta cantidad en el tramo de edad donde se tiene hijos entre los 30 y los 44 años: 1.368 euros anuales. En este sentido, se dibujan tres escenarios de tipos de descuento, tomando como escenario base una vida laboral de 35 años: en el primero -tasa de descuento del tres por ciento, un perfil de riesgo conservador- determina un ahorro de 1.564,75 euros anuales para una mujer. En el segundo escenario -tasa de descuento del cinco por ciento-, el ahorro necesario desciende hasta 863,50 euros y, por último, en el tercer escenario -tasa de descuento del 7 por ciento, rentabilidad histórica de la bolsa sin dividendos- el ahorro necesario bajaría hasta 473,30 euros.

El segundo factor es el riesgo asumido. Evidentemente, el proceso de acumulación de ahorro para la mujer puede ser mayor si se asume un mayor nivel de riesgo. Sin embargo, la clave no está tanto en qué nivel se asuma sino si está correctamente gestionado. En países como Estados Unidos, las empresas tienen a disposición de sus empleados a expertos en finanzas que ayudan a planificar la cartera de una persona en función de diferentes parámetros. En este sentido, es clave una buena educación financiera como proceso y cambio de hábitos de la vida para una mayor sostenibilidad a largo plazo. El tercer factor se basa en la necesidad de un marco que favorezca la conciliación familiar, no sólo para con los hijos sino también para con los padres en riesgo de dependencia. Es un campo donde los costes se pueden reducir de tal forma que lo que antes se gastaba una mujer en contratar cuidados externos o el sueldo al que renunciaba por reducción de jornada, ahora lo puede emplear en ahorrar. Tengamos en cuenta que el 2,3 por ciento del presupuesto familiar se destina a cuidados externos -según la Encuesta de Presupuestos Familiares-, con lo cual el campo es amplio para rebajar esta factura. El cuarto y último factor es la existencia de incentivos fiscales más allá de la propia deducción por maternidad. La mayor dificultad para ahorrar radica en que el 36 por ciento del sueldo bruto se lo lleva la Seguridad Social, siendo una carga más gravosa cuanto más bajo es el salario. Por tanto, hay que aprovechar todos los ahorros en impuestos -sobre todo del IRPF- en materias como “saltos de tramo” o mínimos personales y familiares, entre otros.

Te ayudamos
a proteger tu
futuro financiero



Cuando se trata de gestionar tu dinero, necesitas a alguien que te entienda, que te hable con claridad, que te demuestre que le importas. www.nnespana.es

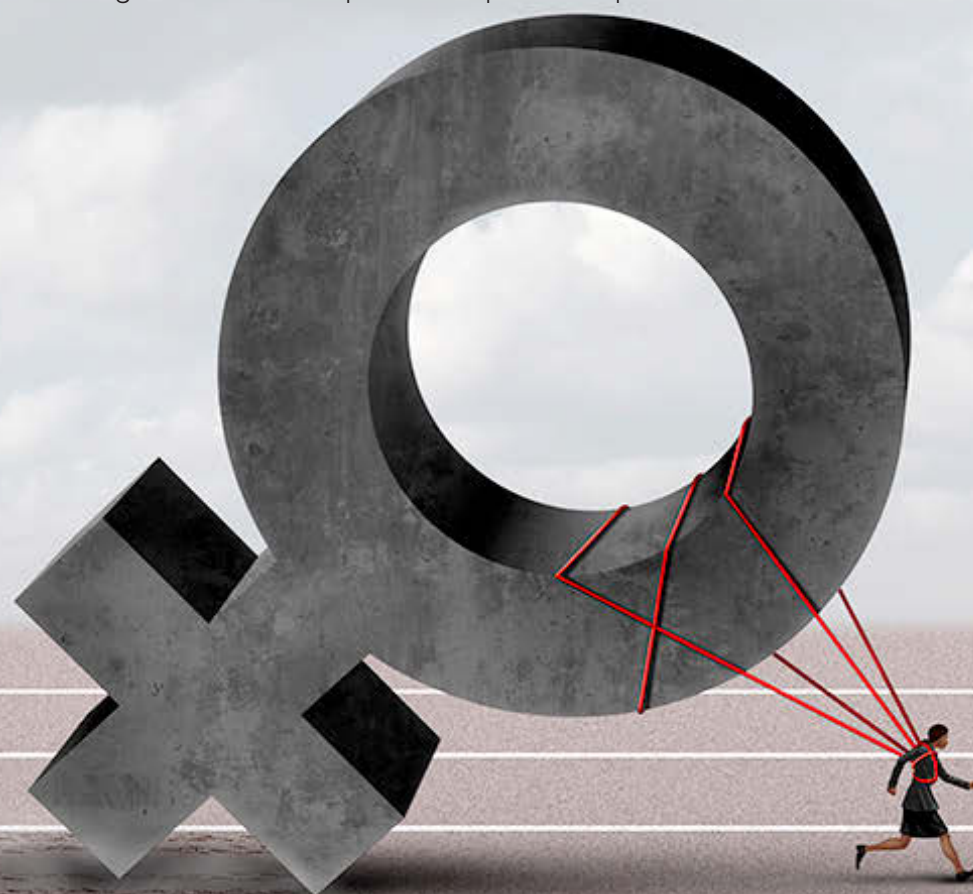


Tú importas

EL GOBIERNO LANZA UNA OFENSIVA PARA IMPULSAR LA IGUALDAD

Las principales medidas recogen la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, el registro de salarios según el sexo o el impulso a los planes empresariales contra la discriminación

GONZALO VELARDE



El Gobierno socialista se ha puesto manos a la obra en la recta final de la legislatura para incoar medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y posteriormente en el periodo de jubilación. Unas propuestas que, no obstante, han tenido que llegar en el minuto noventa de partido, con la consecuente falta de consenso pleno entre los agentes sociales y las formaciones políticas, y que se han terminado por articular en varios Reales Decretos-leyes aprobados en el Consejo de Ministros, que con las cámaras ya disueltas quedarán al albur de su convalidación en la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados.

Permisos de paternidad y registro de salarios

El Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades en el empleo aprobado el pasado 1 de marzo es el más importante para este objetivo de fomentar la igualdad de hombres y mujeres, también en el campo de las pensiones, a tenor de las medidas incluidas. La estrella de todas estas propuestas es la que amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación hasta 16 semanas en los próximos años. Concretamente, se prevé que la ampliación sea gradual: este año hasta las 8 semanas, en 2020 hasta las 12 semanas y en 2021 hasta las 16 semanas.

Por otro lado, en este decreto también se estableció un nuevo marco jurídico que recoge la reforma del Estatuto de los trabajadores para reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin discriminación, y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en línea con lo establecido en la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea. Se introduce así en el ordenamiento el concepto de *trabajo de igual valor*, es decir, “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. En este sentido, el Real Decreto-ley establece que la empresa llevará un registro con los valores de los salarios desglosados en función del sexo y el rango profesional, al cual podrán acceder los trabajadores a través de su representación sindical o del delegado de personal. Un registro, que la empresa deberá conservar durante al menos cuatro años.

En tercer lugar, se plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación a los planes de igualdad en las empresas. El texto aprobado establece un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250. Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores. Por otro lado, las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

Finalmente, este decreto incluye también una medida de protección social de carácter extraordinario: la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado, que en su mayoría son mujeres.

Impulso a la contratación femenina

Por otro lado, el Real Decreto-ley de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo aprobado el pasado 8 de marzo, coincidiendo con

el Día Internacional de la Mujer, es el otro gran paquete de medidas que buscan fomentar la igualdad de género. La medida más llamativa es la que incorpora un plan para impulsar que las empresas conviertan en indefinidos o en contratos fijo-discontinuos los contratos temporales de los trabajadores agrarios por cuenta ajena. En estos casos, se va a bonificar la cuota empresarial por contingencias comunes durante dos años. La cuantía de esa bonificación puede llegar hasta los 40 euros al mes por trabajadores encuadrados en el grupo 1 que cobren menos de 1.800 euros y trabajen todo el mes. En el caso de las mujeres, la bonificación será mayor, de hasta 53,33 euros al mes.

Otra de las medidas clave para la lucha contra la desigualdad en las pensiones, habida cuenta de la elevada presencia de mujeres en este colectivo, es la recuperación el subsidio para mayores de 52 años. Los parados que tengan esta edad podrán acceder al subsidio por desempleo que hasta ahora se reservaba a los mayores de 55 años. Esta prestación, que beneficiará a cerca de 380.000 personas, podrá percibirse hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación, y no hasta el momento en que se pueda acceder a cualquier modalidad de pensión contributiva de jubilación, como ocurría hasta el momento. Además, se deja de tener en consideración la renta familiar para el acceso al subsidio y se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación del cien por cien al 125 por ciento durante la percepción del subsidio. Más allá de que la medida no actúe directamente contra las desigualdades generadas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo o en el ámbito de las pensiones, resulta fundamental para no penalizar la cuantía de la futura paga de jubilación, manteniendo las cotizaciones de la Seguridad Social en un periodo de inactividad que antecede justo al final de la vida laboral.

Todas estas propuestas, no obstante, están pendientes de aprobación en la Diputación Permanente donde el Gobierno socialista necesitará el apoyo de todos los partidos que sacaron adelante la moción de censura que llevó a Pedro Sánchez a sustituir a Mariano Rajoy, y donde concurrieron tanto los nacionalistas vascos y como los catalanes.

ISTOCK

Los principales cambios introducidos

■ Permisos de paternidad

El Gobierno aprueba la extensión a 9 semanas del permiso de paternidad en 2019, a 12 semanas en 2020, hasta la equiparación con el permiso de la mujer, de 16 semanas, en 2021.

■ Registro de salarios

La empresa llevará un registro con los valores de los salarios desglosados en función del sexo y el rango profesional, al cual podrán acceder los trabajadores.

■ Planes de igualdad

Se establece un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250 empleados.

■ Cuidadores no profesionales

Recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

■ Conversión de contratos

Bonificación a la conversión en indefinidos o en contratos fijo-discontinuos los contratos temporales de los trabajadores agrarios por cuenta ajena. En el caso de las mujeres, la bonificación será de hasta 53,33 euros al mes, mayor que la de los hombres de 40 euros.





LA DESVENTAJA LABORAL SE TRASLADA A LAS PENSIONES

Las vidas laborales más precarias, discontinuas y con menores salarios derivan en que los más de 5 millones de españolas pensionistas cobren, de media, 780 euros, un 35% menos que los hombres

CARMEN OBREGÓN/MARIO BECEDAS/JAVIER COLLADO

Más de la mitad de los pensionistas son mujeres, algo más de cinco millones de españolas que cobran, de media, 780 euros al mes, un 35 por ciento menos que los hombres. Por eso, en el Día Internacional de la Mujer, la Fundación Edad&Vida recordó al próximo Gobierno y al Pacto de Toledo que las reformas en materia de trabajo y jubilación deberían tener en cuenta a un colectivo con carreras profesionales más cortas e interrumpidas, vidas más largas y sueldos más bajos que los hombres. En cuanto a las retribuciones, la brecha de género es evidente. A comienzos de este año la pensión media de los hombres era de 1.200,75 euros al mes, mientras que la de las mujeres ascendía a solo 780,01 euros, 120 euros por debajo del salario mínimo interprofesional. Se trata de una situación que el actual Gobierno en funciones prevé se mantenga hasta 2035. La primera conclusión es que el factor de sostenibilidad, el cambio en el número de años para poder cobrar el cien por cien, el incremento en el tiempo a computar a efectos de cálculos de la base reguladora, o el índice de revalorización son actuaciones que incrementan la brecha de género, esto es, las diferencias entre lo que cobran los hombres y las mujeres pensionistas.

Esta divergencia en la cuantía de la pensión deriva precisamente de la brecha salarial que, en detrimento de la mujer, está enquistada en el tejido productivo. Las trabajadoras en España perciben salarios entre un 10 y un 37 por ciento menos que los hombres, siendo la media del 23 por ciento inferior al género masculino, una cifra que revela la desigualdad que aún existe en España, según el último estudio de la consultora GAD3. En trabajos donde se

requiere menor cualificación es donde mayor brecha salarial se registra. Y en nuestro país, ni siquiera la salida de la crisis económica ha logrado frenar esa situación, que solo en 2017 ensanchó la banda entre hombres y mujeres hasta en 104 euros/mes, habiendo incrementado la distancia en los últimos tres años en 229 euros, tal y como calculan los técnicos de Hacienda en su informe.

Los técnicos de Hacienda explican que la brecha salarial se debe, por un lado, a que las mujeres ocupan mayoritariamente los trabajos más precarios, con jornadas parciales y sueldos anuales por debajo de los 7.400 euros. Pero no hay que olvidar el techo de cristal, ya que a partir de los 60.000 euros anuales las mujeres apenas copan un tercio de los puestos de trabajo. En el *top* salarial con ingresos de más de 126.000 euros son solo dos de cada diez trabajadores. Gestha añade que la brecha salarial aumenta con la edad y se intensifica con la maternidad y el cuidado de los mayores. Así, los saltos más significativos se producen entre los 36 y 46 años y las mayores diferencias de sueldo entre unos y otras, a partir de los 65 años, cuando la brecha supera los 11.400 euros. A escala internacional, destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los últimos 27 años la brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido solo en dos puntos porcentuales. Y avisa de que, al ritmo actual, la brecha de género en lo relativo al trabajo doméstico y a los cuidados tardará 209 años en cerrarse.

Diferencias por sectores, tipo de contrato y jornada

La información que publica el Instituto Nacional de Estadística con respecto a la brecha salarial incide en que para comparar salario femenino y masculino es necesario considerar muchas variables, como el tipo de jornada y contrato -las mujeres suelen tener más contratos a tiempo parcial que los hombres- o el sector económico -hay sectores más feminizados que otros-. Según los últimos datos del INE, hay más brecha en el sector servicios (28 por ciento) que en industria (26,1) y construcción (10,3). Mientras que, a nivel global, los progresos en dirección de la igualdad de género se han estancado en 2018, al no haber aumentado la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, mientras que se redujo su representación en la política y se experimentaron retrocesos en su acceso a la salud y la educación. A mediados de los setenta, según la Encuesta de Población Activa (EPA), las mujeres se incorporaban al mercado de trabajo a edades tempranas, entre los 20 y 24 años, para abandonar después su empleo tras el matrimonio -en muchos casos para siempre-; a partir de los ochenta, la tasa de empleo de las mujeres mayores de 24 años comenzó a crecer de forma importante, incrementándose década tras década,

Cifras de la desigualdad en el puesto de trabajo

129

España ocupa el puesto 129, entre 149 economías de todo el mundo, en cuanto a igualdad salarial.

780

Las pensionistas mujeres, algo más de cinco millones, perciben de media 780 euros al mes, un 35 por ciento menos que los hombres.

23

En España las mujeres perciben salarios entre un 10 y un 37 por ciento menos que los hombres, siendo la media global de un 23 por ciento. En los casos de diferente remuneración ante trabajos de igual valor.

28

Por sectores productivos el porcentaje de brecha salarial más alta, se encuentra en el sector de servicios. En la industria llega al 26,1 por ciento y en la construcción al 10,3 por ciento.

60.000

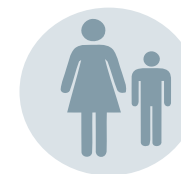
Las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de trabajo más precarios, con jornadas parciales y sueldos anuales por debajo de los 7.400 euros. Pero no hay que olvidar el techo de cristal, ya que a partir de los 60.000 euros anuales las mujeres apenas ocupan un tercio de los puestos de trabajo.

Oportunidades de la mujer de ser contratada

Informe Observatorio Social de La Caixa



30%
de las mujeres tienen un promedio menor de posibilidades de ser citadas a una entrevista



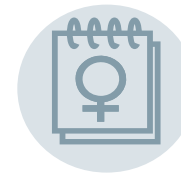
35,9%
de las mujeres con hijos sufren mayor penalización para lograr una entrevista



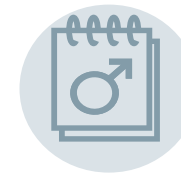
23,5%
La probabilidad de tener una entrevista es el 23,5% menor para mujeres sin hijos que para hombres



20/30%
El salario/hora de las mujeres es menor que el de los hombres



67,1%
de las mujeres están trabajando en el 2017



79,2%
de los hombres están trabajando en el 2017



24,1%
de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial



7,3%
de los hombres que trabajan lo hacen a tiempo parcial

Fuente: Fundación La Caixa.

elEconomista

en todos los grupos de edad. Desde 2013, la tasa de actividad femenina se ha estancado. Por tanto, la brecha de género en la actividad se ha ido reduciendo, pero persiste y se observa un frenazo en los últimos cinco años.

Según revela el *Gender Gap Index* del Foro Económico de Davos, la desigualdad de oportunidades ha aumentado en España durante la crisis económica, remarcando que ha pasado del puesto diez en igualdad de género en 2007 al 29 en 2018. En cuanto a igualdad salarial, nuestro país ocupa el puesto 129 de las 149 economías analizadas.



José Manuel Jiménez

Director del Instituto Santalucía

Un sistema de pensiones basado en la contributividad seguirá perjudicando a las mujeres si no se implementan elementos legislativos, fiscales y sociales que incentiven su participación laboral en igualdad

Brecha de género: una cuestión de causa-efecto

La pensión media de jubilación que reciben las mujeres es de 769 euros, un 37 por ciento menos que la media que perciben los hombres jubilados. No son datos nuevos: la mayor brecha que soportan las mujeres en nuestro sistema de Seguridad Social corresponde a las pensiones de jubilación. Otro ejemplo ilustrativo de esta brecha se refleja en la capacidad de ahorro de ambos: solo el 39,1 por ciento de ellas afirma estar planificando su jubilación, frente al 50,8 por ciento de ellos, según una encuesta del Instituto Santalucía. Por tanto, abordar una solución efectiva a esta problemática estructural pasa por analizar de forma profunda y con perspectiva el origen de esas desigualdades.

Es sabido que existen situaciones de desigualdad que implican una menor contribución de las mujeres a la Seguridad Social, lo cual tiene su reflejo posteriormente en las pensiones. No solo hablamos de cuestiones como la brecha salarial, sino también del abandono temporal del mercado laboral o del empleo a tiempo parcial, marcado por el hecho de que aun hoy las mujeres asumen mayoritariamente la carga de conciliar el trabajo con el rol de cuidar a los hijos: más del 90 por ciento de las excedencias para cuidar hijos se las cogen las mujeres y el 71 por ciento de las reducciones de jornada laboral se las plantean coger las mujeres, de acuerdo con datos del Instituto Santalucía. Además de estos factores reconocibles existe un

diagnóstico subyacente que tiende a ignorarse: los criterios de cálculo y acceso a las pensiones, que también contribuyen a acrecentar la desigualdad. Como todos sabemos, las trabajadoras en activo deben superar una complicada carrera de obstáculos para conseguir cumplir con los largos periodos de acumulación que se requieren para generar rentas adecuadas y disfrutar de una jubilación digna.

La lógica conduce a deducir que un sistema de pensiones basado fundamentalmente en un criterio de contributividad por ahora seguirá perjudicando a las mujeres si no se implementan elementos legislativos, fiscales y sociales que incentiven su participación en igualdad de condiciones dentro del mercado laboral. Para alcanzar un sistema mucho más paritario será imprescindible abordar con coherencia cada uno de los aspectos que inciden en el incremento de esta brecha. Por ejemplo, desde 2016 se aplica un complemento en las pensiones de las mujeres que han sido madres de dos o más hijos y que reconoce la aportación demográfica a la Seguridad Social de estas.

Y es que, además de la estabilidad de las pensiones y el bienestar de las pensionistas, está en juego la confianza de los ciudadanos en el sistema. De hecho, un 96% de los españoles está de acuerdo en que, independientemente de quién gobierne, es necesario alcanzar un pacto de Estado por las pensiones. Por tanto, todo se resume en una cuestión de causa y efecto.



Ocopen exige medidas para alcanzar la sostenibilidad del Sistema

La Organización de Consultores de Pensiones (Ocopen) exige la adopción de medidas que permitan alcanzar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, impulsando aquellas relacionadas con la previsión social complementaria. Es el principal mensaje que se extrajo de la presentación de la nueva estrategia de comunicación y exposición al público de Ocopen celebrada este mes, donde se expusieron las pintipares líneas sobre las que debería versar la remodelación del sistema de pensiones. “Desde Ocopen proponemos una transición hacia un sistema mixto que disponga de varias fuentes y proveedores de pensiones en busca de los beneficios de la diversificación”, explicaba durante la presentación el presidente de la organización, Mariano Jiménez Lasheras. Sin embargo, desde Ocopen defienden que el impulso de los sistemas privados complementarios no debe ser sustitutivo de la pensión pública, sino que “deben ayudar a compensar la previsible caída de la tasa de cobertura de las pagas públicas” y deben estar centrados en el impulso de los planes de previsión social complementaria en la empresa.



Los activos de las aseguradoras europeas caen un 2,3% a cierre de 2018

Los activos totales de las empresas de seguros de la zona del euro disminuyeron hasta situarse en 7.878 millones de euros al cierre de 2018, frente a los 7.986 millones de euros registrados el trimestre precedente (-2,3 por ciento). Los valores de deuda representaron el 42 por ciento de los activos totales del sector en el cuarto trimestre. Según el informe emitido recientemente por el Banco Central Europeo, la segunda categoría más importante fueron las tenencias de participaciones en fondos de inversión (25,7 por ciento), seguida de las acciones y participaciones (10,6 por ciento) y los préstamos (7,3 por ciento). Las tenencias de valores representativos de deuda aumentaron hasta situarse en 3.307 millones de euros al final del cuarto trimestre, frente a 3.298 millones de euros al final del trimestre anterior. Además, las compras netas de valores representativos de deuda ascendieron a 13 millones de euros en el cuarto trimestre, mientras que las variaciones de precios y de otro tipo se redujeron en 4 millones de euros. De este modo, la tasa de crecimiento interanual de las tenencias de valores representativos de deuda fue del 2 por ciento.



Los clientes de Fnac ya pueden ahorrar para la jubilación a través de sus compras

Comprar música, películas, libros o electrónica en la tienda Fnac será a partir de ahora sinónimo de ahorro para la jubilación de los clientes que efectúen estos desembolsos. Ello, será posible gracias al acuerdo alcanzado entre la plataforma Vidahorro con la multinacional francesa Fnac. Con este acuerdo, los usuarios de la plataforma Vidahorro podrán destinar a su plan de pensiones de AXA una bonificación de su compra del 3,5 por ciento en música y cine, 5,6 por ciento en libros y el 2,1 por ciento en electrónica. De este modo, tanto Fnac como Vidahorro pretenden fomentar la cultura y el ahorro a partes iguales realizando aportaciones al plan de pensiones con estas compras, en este nuevo concepto de *ahorrar para la jubilación comprando* y que trata de incentivar una educación del ahorro entre la sociedad, apuntando a los grupos de media edad, que cargan con el mayor peso del consumo de bienes y servicios, y que además, son el grupo de población que más comprometido puede ver su poder adquisitivo en el periodo posterior a la salida del mercado laboral, ante la progresiva caída de la tasa de sustitución de la cuantía de la prestación.

LOS EXPERTOS VEN LA CRIANZA COMO EL INICIO DE LA BRECHA

Evitar que el cuidado de los menores recaiga sobre la mujer reduciría su número de entradas y salidas del mercado de trabajo, recortaría la brecha de aportaciones a la Seguridad Social durante la carrera profesional y ajustaría las cuantías de las pensiones

GONZALO VELARDE

Parece que los expertos y expertas consultadas por *elEconomista Pensiones* a cerca de la brecha de género en las pensiones coinciden a la hora de diagnosticar las fuentes de donde emana esta desigualdad y cuáles serían los elementos que se pueden modificar para revertir esta situación. Así, aunque se asume que se están produciendo situaciones de desigualdad salarial en casos de trabajo de igual valor -aspecto sobre el que todos arrojan una actuación censora-, el verdadero momento en el que se inicia la brecha en la cuantía de la pensión de jubilación, del 37 por ciento a favor de los hombres, viene desde los 30 a los 40 años, justo en el periodo de plenitud laboral de ambos cónyuges pero también el momento en el que de media tienen los hijos los españoles



(32 años) por lo que la mujer suele penalizar la crianza del menor más que el hombre acumulando más entradas y salidas del mercado de trabajo, lo que a la postre implica una mayor concurrencia en contratos de modalidad parcial y temporal -que ya de por sí registran unas remuneraciones menores a los fijos-. Todo ello, en la misma coctelera provoca una caída de aportaciones de las contribuyentes españolas y, por tanto, una pensión inicial más baja que la del hombre.

Conciliación y complementos

En este sentido, los expertos consideran fundamental actuar para que los acontecimientos acaecidos durante esa década no perjudiquen en mayor medida la carrera de cotizaciones de la mujer. “El decreto de la equiparación que hace intranferibles los permisos de paternidad y maternidad es una buena noticia. Todas las medidas que tengan que ver con la conciliación y con el reparto de tareas implican una mayor actividad de la mujer en el mercado laboral”, señala la presidenta de la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS), María Victoria García Espejo acerca de las maneras de abordar la equiparación de las pensiones.

Además, la presidenta de la FAMS señala dos elementos enfocados hacia este objetivo de lograr una mayor estabilidad de la mujer en el mercado de trabajo: por un lado, los incentivos a las empresas por la contratación de mujeres desempleadas mayores de 45 años, además de la introducción del concepto de los *currículum ciegos*. Una medida mediante la que las empresas deberían seleccionar a sus candidatos o candidatas sin saber su sexo -al no incluir fotografía-, atendiendo solo a las aptitudes formativas y laborales del solicitante de empleo.

En esta línea, el fundador y director de la Fundación Renacimiento Demográfico, Alejandro Macarrón, señala la necesidad de “que a la madre que deje de trabajar mientras sus hijos sean muy pequeños se le completen esos años a efectos de pensión”, como una alternativa a la salida del

ISTOCK

mercado de trabajo del colectivo femenino, además de “que haya un extra en pensión por cada hijo que se tiene”. Como explica Macarrón, ya existe desde hace años, pero es pequeño de modo que no se da nada a la mujer con un solo hijo y no es lineal a partir del cuarto hijo. “Además, por cierto, también habría que extender este extra al padre, porque el coste económico directo de criar hijos lo sufragan ellos igual que ellas. Pero no cobra igual pensión un padre de cinco hijos que un hombre sin hijos a igualdad de cotizaciones. Esta *antibrecha* también es injusta y poco motivadora para algo que necesitamos: más niños”, señala el experto apuntado al verdadero reto del sistema público de pensiones: el envejecimiento demográfico y la progresiva pérdida de personas en edad de trabajar.

Así, partiendo de la base de que las principales causas de esta brecha salarial tienen que ver con la reducción de jornada, trabajo a tiempo parcial y carreras laborales con menor progresión, sobre todo, a partir de la maternidad, el responsable de Análisis Macroeconómico de BBVA Research, Rafael Doménech, explica que por un lado hay que perseguir cualquier forma de discriminación salarial por razón de género para el mismo puesto de trabajo, “algo ilegal en nuestro mercado de trabajo”. Pero hay que ir más allá y dar facilidades “para que las mujeres puedan desarrollar plenamente todo su potencial, sin que la maternidad tenga un coste en sus carreras laborales y en sus bases de cotización”. Ya que en la



medida que las pensiones reflejan lo que sucede en el mercado de trabajo, las medidas que sirvan para corregir la brecha de género a nivel salarial permitirán también corregir la brecha en la cuantía de las pensiones, explica el también catedrático de economía en la Universidad de Valencia.

En este sentido, el economista jefe del *Think Tank* Civismo, Javier Santacruz, explica por un lado que los motivos de la brecha son tres: el menor número de horas trabajadas por mujeres frente a hombres, la discontinuidad provocada en las carreras de cotización por la maternidad y por entrar más tarde al mercado laboral en los últimos 30 años y, por último, la diferencia entre los salarios cobrados en los sectores donde hay más proporción de mujeres que de hombres. Con lo cual, las mujeres pagan menos cotizaciones que los hombres y viven de media dos años más que los hombres, con lo cual la pensión media es 5.800 euros menos cada año. Y por otro lado que para revertir la situación hay que fomentar la conciliación familiar e impulsar medidas de ahorro privado para amortiguar la “brecha salarial”.

Precisamente, con la diana puesta en el mercado de trabajo la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas, señala la necesidad de “que el Gobierno legisle para reducir la brecha salarial en nuestro país”, asegurando que “es inaceptable que las mujeres suframos discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, de cobrar nuestro salario y de promocionarnos”.

“Las medidas de conciliación y de reparto de responsabilidades implican una mayor actividad laboral de la mujer”

María Victoria García Espejo
Presidenta de la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS)

“Habría que completar la cotización de la mujer en los años de cuidado del hijo fuera del mercado laboral”

Alejandro Macarrón
Fundador y director de la Fundación Renacimiento Demográfico

“Corregir la brecha de género a nivel salarial permitirá también corregir la brecha en la cuantía de las pensiones”

Rafael Doménech
Responsable de Análisis Macroeconómico de BBVA Research

“Hay que fomentar la conciliación familiar e impulsar medidas de ahorro privado para amortiguar la brecha”

Javier Santacruz
Economista jefe del ‘Think Tank’ Civismo y director del IEB Research Modelling Lab

“Es necesario que el Gobierno legisle para reducir la brecha salarial en nuestro país. La discriminación es inaceptable”

Cristina Antoñanzas
Vicesecretaria general de la Unión General de Trabajadores (UGT)



**Antonio Méndez
Baiges**

Abogado en Mercer
(Miembro de Ocopen)

La mayor presencia
en trabajos a tiempo
parcial, el desempeño
de labores domésticas
y de crianza,
los salarios más bajos y
las discontinuidades en
sus carreras laborales
reducen el importe
de las pensiones
públicas femeninas

La brecha de género en las pensiones públicas

Al hilo de la reciente celebración del Día Internacional de la Mujer y de las subsiguientes huelga y manifestaciones feministas, no está mal recordar aquí que, en nuestro país, el salario promedio de las mujeres es 5.941 euros inferior al salario promedio de los hombres según la última encuesta anual de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos del año 2015, encuesta que sitúa el salario medio de los hombres en 25.992,76 euros y el de las mujeres en 20.051,58. Según otras fuentes, se habla también de que la brecha salarial entre hombres y mujeres crece hasta el 37,5 por ciento al tener éstas hijos.

Paralelamente a lo anterior, y como no podía ser menos, en España, según las estadísticas, la pensión promedio pagada a mujeres se sitúa entre un 37 y un 40 por ciento por debajo de la de los hombres. Tal parece como si la brecha de las

percepciones en activo encontrara su reflejo y correlato exacto en las percepciones en pasivo. Si bien se piensa, esto no podía ser menos. Era ésta una situación perfectamente esperable. Como señala el reciente trabajo *La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española*, de Estefanía Alaminos, del Departamento de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un sistema público de pensiones en que factores como el historial de cotización -especialmente el número de años cotizados y las bases de cotización- determinan tanto las condiciones de acceso a una pensión de jubilación como su importe inicial, las mujeres parten, sin lugar a dudas, de una situación más desfavorecida en lo que se refiere a las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Entre los problemas más comunes en las carreras laborales femeninas que inciden negativamente sobre el acceso y el

importe que las mujeres perciben en concepto de pensión de jubilación señala el referido trabajo la mayor presencia femenina en trabajos a tiempo parcial en comparación con la de los hombres, su menor dedicación de tiempo a trabajos remunerados por desempeñar labores de organización doméstica y crianza de hijos, la percepción de salarios más bajos y las discontinuidades en sus carreras laborales por cuidados a hijos y familiares. Teniendo en cuenta que, como señala Alaminos, las prestaciones públicas constituyen la principal fuente de ingresos de las personas mayores en España (un 72 por ciento del total de los ingresos en 2015, porcentaje 13 puntos por encima de la media de los países de la OCDE), esto puede darnos una idea de la incidencia y las proporciones sociales de la cuestión que nos ocupa.

Muy lejos quedan los tiempos en que, con otra concepción y otra estructura sociales, sucedían cosas tales como que la pensión de viudedad de la Seguridad Social era principalmente para beneficiarias mujeres, situación que tuvo que ser reparada por el Tribunal Constitucional, poniendo en evidencia la discriminación que suponía desconsiderar a estos efectos el trabajo y las cotizaciones de las mujeres trabajadoras afiliadas y contribuyentes al sistema cuando fallecían y actualizando la concepción normativa a las nuevas realidades sociales.

Hoy en día, en cambio, se impone incluso una cierta discriminación positiva que venga a reparar tanto la desventaja históricamente arrastrada por la mujer en su incorporación al mercado de trabajo como los condicionantes biológicos que conlleva la maternidad. Dentro de esta línea se inscriben medidas tales como el nuevo complemento a las pensiones para las mujeres con hijos que se jubilen en vigor desde 2016, establecido sobre la base de objetivos que van desde reconocer, mediante una prestación social pública, la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad hasta, quien sabe, puede que una medida de promoción o incentivación de la natalidad.

Pero no podemos quedarnos en eso. En una cuestión de naturaleza y de interés públicos como son las pensiones públicas de las mujeres trabajadoras, hace falta una cierta política específica sobre la cuestión, y dicha política hace falta no menos que la revisión a fondo de la estructura, las bases y la viabilidad del sistema de Seguridad Social en general, dentro de cuya revisión debe naturalmente inscribirse. A una edad como la que ya alcanza quien esto escribe es esta una demanda y una preocupación que atañe no sólo a los que estamos hoy en la liza, sino también al mundo que queremos dejar a nuestros hijos.

Antonio Méndez Baiges

Abogado en Mercer
(Miembro de Ocopen)

Hace falta una cierta política específica sobre las pensiones públicas de las trabajadoras, una revisión a fondo de la estructura, las bases y la viabilidad del sistema de Seguridad Social en general, dentro de cuya revisión debe inscribirse

LAS COTIZACIONES CUBREN CASI LA TOTALIDAD DEL GASTO EN PENSIONES CONTRIBUTIVAS

El avance de los ingresos por las aportaciones de empresarios y trabajadores hasta alcanzar los 123.584 millones de euros en 2019 implica un incremento de la ratio de nivel de financiación de las pagas del Estado, además de un impulso para recortar el déficit del Sistema de 18.650 millones para este ejercicio

GONZALO VELARDE

91%

La contributividad del sistema público de pensiones se ha puesto en tela de juicio, a tenor de las propuestas elaboradas en los dos últimos dos años y medio en el Pacto de Toledo, como uno de los elementos en riesgo por la coyuntura de insostenibilidad financiera de las Cuentas de la Seguridad Social y el debate sobre la suficiencia de las prestaciones. Muchos expertos han puesto en el centro del debate el hecho de que las medidas que se adopten desde el Gobierno sobre el gasto y los ingresos deberán ser proporcionadas para que ningún perceptor del sistema público se vea agravado en términos de cuantía de la pensión sobre el volumen de cotizaciones aportadas.

Una de las propuestas de los grupos parlamentarios que levantó las alfombras del debate fue a raíz del incremento de las cotizaciones de los trabajadores en relación con la futura cuantía de su pensión. Cabe recordar que el Gobierno elevó en 2018 un 22 por ciento las aportaciones mínimas al sistema ligadas al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y un siete por ciento las máximas, si bien en este caso, el alza de las aportaciones a la Seguridad Social sí que se vio acompañada de una subida de las pensiones públicas máximas, concretamente en unos 44 euros hasta situarse en los 2.659,41 euros.

Pero esta correspondencia no ha sido plena en los últimos ejercicios, de modo que las cotizaciones máximas han ido destopándose en una mayor medida de lo que ha experimentado la cuantía de la pensión máxima, concretamente, siete veces más. Así, entre 2012 y 2017 las cotizaciones máximas han subido un 15 por ciento, pero para no gravar al Sistema con nuevos gastos, las pensiones máximas han subido en una proporción muy inferior, tan solo un dos por ciento, lo que implica que prácticamente todo lo aportado de más por los salarios más altos durante estos últimos seis años

no supondrá una mejora sustancial de las pensiones de esos trabajadores cuando se jubilen. De este modo, con las subidas del 0,25 por ciento establecidas en la reforma del PP de 2013 se han mantenido prácticamente las prestaciones congeladas, pero no las contribuciones, al menos la de los trabajadores que se han incrementado en este año hasta los 4.070,10 euros al mes o 48.841,2 anuales. Esta tendencia, da cuenta de la dificultad de los diferentes gobiernos para mantener intacto el principio de contributividad del Sistema ante la complejidad de cuadrar las deficitarias cuentas de la Seguridad Social.

En este sentido, uno de los termómetros de los que dispone el Gobierno para medir el nivel de contributividad del Sistema es la ratio de ingresos por cotizaciones sociales y gasto en pensiones contributivas, que viene a marcar la capacidad de la Seguridad Social para cubrir con aportaciones de los empresarios y trabajadores el coste estrictamente correspondiente a las pagas de carácter contributivo, es decir, aquellas cuyo derecho se genera precisamente por las aportaciones progresivas a la hucha común.

Pues bien, aquí el Gobierno socialista parece recabar una de las pocas buenas noticias que rodean al sistema de pensiones, y es que el 91 por ciento de las pagas contributivas que expide mensualmente el Estado son sufragadas con las cotizaciones sociales de empleadores y trabajadores. Concretamente, según se recoge en el denostado proyecto de Presupuestos Generales de 2019 del PSOE -pactado con Unidos Podemos- la partida de gasto más importante era la correspondiente a las pensiones contributivas, que se incrementa un 6,4 por ciento respecto al pasado año, hasta alcanzar los 135.267,63 millones de euros, o lo que es lo mismo, un 10,8 por ciento del PIB anual. Paralelamente, la Seguridad Social prevé un aumento del 7,5 por ciento del volumen de ingresos por cotizaciones sociales en comparación al pasado ejercicio, hasta alcanzar los 123.584 millones de euros. Cabe recordar en este punto que las aportaciones de trabajadores y empresarios ya suponen el 77,14 por ciento de todos los ingresos que recibirá el Sistema en este año.

En este sentido, sobre el total del gasto previsto para el Instituto de la Seguridad Social -donde se incluyen otras partidas como los salarios de los empleados del organismo o los costes de gestión-, cerca de 151.492 millones de euros para este ejercicio, las cotizaciones sociales cubrirán el 81,5 por ciento del desembolso total. Y más allá, si se toma como referencia el presupuesto consolidado del organismo -aquel que incluye el conjunto agregado de gastos e ingresos también del resto de organismos y centros dependientes de la Seguridad Social-, de unos 164.673,77 millones de euros, las

Préstamo del Estado por valor de 13.830 millones

■ El Consejo de Ministros aprobó este mes la concesión de un préstamo del Estado a la Tesorería General de la Seguridad Social por un importe de 13.830 millones de euros. Del total del dinero prestado, la Seguridad Social librará 7.500 millones de euros para abonar la nómina doble de más de 9,7 millones de pensionistas, que en julio perciben la paga ordinaria y extraordinaria. Así, la liberación tendrá de fecha límite el 1 de julio de 2019. Los 6.330 millones restantes se utilizarán para abonar también las pagas ordinarias y extraordinarias en el mes de noviembre.

La fecha límite en este caso será el 1 de diciembre de 2019.

aportaciones por rendimiento del trabajo sufragan el 75 por ciento de todos estos gastos comprometidos.

Acicate contra el déficit

Este 91 por ciento de gasto contributivo financiado de forma *natural* por las cotizaciones implica, de primera mano, una evolución positiva de los ingresos de la Seguridad Social, que se sostiene sobre una mejora del mercado de trabajo en términos de creación de empleo, lo que ha implicado un ensanchamiento de las bases de tributación, a pesar de que ello no haya estado acompasado por un avance de los salarios. De hecho, a medida que avanzaba el volumen de aportaciones, los salarios han tenido su propia travesía por el desierto, pasando de crecer a un ritmo del cinco por ciento antes de la crisis (5,3 por ciento en su máximo de 2008) para anotar fuertes retrocesos en los años posteriores a la Gran Recesión -tocando suelo con la contracción del 3,6 por ciento del 2012, coincidiendo con la aprobación de la reforma laboral del PP-. Todo ello, para anotar un alza general de los sueldos del 1,9 por ciento a tercer trimestre del pasado ejercicio en tasa interanual, último dato disponible en el INE.

Esta tendencia, no obstante, conviene mantenerla en medio de una coyuntura deficitaria de la Seguridad Social, que según las previsiones del propio Gobierno proyecta un desfase entre ingresos y gastos de 18.650 millones de euros para el presente 2019, lo que supone un 1,1 por ciento del PIB. Además, los organismos internacionales aventuran un panorama de desaceleración de la economía mundial, con especial impacto en las regiones más endeudadas, como es el caso de España dentro de Europa.



Las cifras

30,5

Tasa media de dependencia en la Unión Europea

Según un informe del Instituto de Estudios Económicos (IEE) la tasa media de dependencia de la Unión Europea se situó en 2018 en el 30,5 por ciento, lo que supone un aumento de cinco puntos porcentuales respecto a año anterior. De este modo, en España, la proporción de personas con edad avanzada, dependientes de la población en edad de trabajar alcanzó un 29,2 por ciento en 2018, registrando un aumento desde el 23,8 por ciento de 2008.

300.000

Se reducen los bebés de madre nacida en España

En 2017 nacieron menos de 300.000 bebés de madres nacidas en España. No habían nacido tan pocos hijos de españolas desde el siglo XVII, cuando España tenía entre 7 y 8 millones de habitantes. El número total de nacimientos (391.265) es propio de la segunda mitad del siglo XVIII.

6

Caída de nacimientos en el País Vasco

Pese a ser la comunidad autónoma más próspera de España, en los primeros nueve meses de 2018, el número de nacimientos había caído un 6 por ciento. En el caso de las vascas nacidas en España, el descenso se amplía al 9,2 por ciento respecto al mismo periodo de 2017.



¿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

JUAN MARINA

Director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits

GONZALO VELARDE / ISABEL ACOSTA

Con el debate sobre la previsión social complementaria en todo lo alto, tras el fracaso de las negociaciones del Pacto de Toledo para reformar el sistema de pensiones, el director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits, Juan Marina, aborda la cuestión centrándose en la necesidad de impulsar los planes de ahorro individual a través de la empresa.

¿Cree que la ruptura del Pacto de Toledo es una mala noticia para el impulso de los planes de empresa entre los trabajadores españoles?

Cualquier falta de acuerdo dentro del Pacto de Toledo es una mala noticia para la promoción de los planes de empresa y para encarar de manera decidida la sostenibilidad futura de nuestro sistema público de pensiones. En un sistema de reparto como el nuestro, debe haber un número suficiente de cotizantes por cada pensionista en fase de cobro. Este equilibrio, y de acuerdo con la OCDE, tenderá a quebrarse en el futuro debido a la combinación de nuestra alta esperanza de vida y nuestra bajísima tasa de natalidad, puesto que según dicha organización en el año 2050 tendremos 77 jubilados por cada 100 personas en edad de trabajar frente a los 33 actuales. Es decir, en 30 años se duplicará el número de jubilados por cada 100 personas en edad de trabajar, por lo que será difícil mantener la generosidad de nuestro actual



NACHO MARTÍN

“No se apuesta lo suficiente por los planes de empresa”

“Solo el 8% de las compañías tiene sistemas de ahorro”

sistema público de pensiones. Cuanto antes se retome el diálogo y la toma de acuerdos de manera consensuada, mejor para la salud del sistema.

¿Considera que los poderes públicos están haciendo lo suficiente para impulsar la previsión social en la empresa?

Los poderes públicos son los primeros que saben que impulsar la previsión social en la empresa es una tarea pendiente de desarrollar. De hecho, y como anunció el pasado 7 de febrero el Ministerio de Economía y Empresa dirigido por Nadia Calviño, es necesario “desarrollar la previsión social en las empresas con sistemas de pensiones complementarias acordados entre empresarios y trabajadores”. Esta afirmación demuestra que hay mucho camino por recorrer y que, a día de hoy, no se está haciendo lo suficiente para impulsar la previsión

“Implantar la ‘mochila austriaca’ podría iniciar la transición a un sistema mixto de reparto y capitalización”

social a través de la empresa. Por nuestra parte, contamos con prueba evidente recogida por nuestro Barómetro de Previsión Social en el que entrevistamos a 240 empresas de todos los tamaños y en el que una de las principales conclusiones es que solo el 8,1 por ciento cuentan con un sistema de ahorro complementario a la jubilación para sus trabajadores.

¿Qué medidas se podrían adoptar? Cabe recordar que la mayor parte del tejido productivo español son pymes.

Las medidas para fomentar la previsión social deben premiar el ahorro periódico y finalista. Otra medida pasa por *premiar* que cualquier ahorro a la jubilación se cobre en forma de renta complementaria a la de la Seguridad Social, y que nos permita mantener un nivel de vida semejante al que se tenía antes de la jubilación. Pero junto a las medidas a adoptar, debe hacerse más fácil la contratación de instrumentos de previsión social. Esta mayor facilidad debe afectar a los aspectos meramente administrativos que hacen difícil la puesta en marcha y gestión de un sistema de previsión social por parte de, por ejemplo, una pyme. En este sentido celebramos positivamente que existan instrumentos como los Planes de Previsión Social Empresarial que eliminan trámites administrativos a la vez que eximen a los responsables de las empresas de la toma de ciertas decisiones en temas financieros. Pero también se debe fomentar la movilización entre instrumentos de previsión social e incluso flexibilizar y modificar aspectos de la legislación sobre compromisos por pensiones.

¿Se deben modificar los aspectos que afectan a la negociación colectiva? ¿Cómo afecta a implantación de los planes de empresa?

Debería haber cierta estabilidad en la normativa aplicable a la previsión social y evitar que las reglas del juego se modifiquen dejando de lado el espectro político o quién gobierne en cada momento. Desde mi perspectiva, lo importante es aparcas consideraciones secundarias y centrarse en un problema que nos atañe a todos y que viene muy determinado debido a un cambio demográfico. Ejemplos de cambios normativos que afectan a la planificación de la previsión social a nivel particular y empresarial pasan desde si la edad de jubilación es obligatoria o no, cambios en los límites de aportación a planes de pensiones, hasta la reducción de los plazos para cobrar una prestación en forma de capital y aprovechar las deducciones fiscales que existían, etc.

¿Cómo valora la propuesta de aprobar la mochila austriaca para los trabajadores españoles? ¿Cuáles se verían beneficiados?



N. MARTÍN

“No todos los instrumentos de ahorro deben tener **la misma ventaja fiscal**”

“Hay que facilitar la movilización entre productos de previsión social”

“No se puede obligar alegremente al **ahorro en la empresa**”

Con la *mochila austriaca*, el empleado recibe, por parte del empresario, a lo largo de su etapa laboral, una aportación anual en un fondo de capitalización. En caso de despido, el trabajador en Austria se lleva dicha mochila al no existir las indemnizaciones por despido. Esto favorece la contratación porque se eliminan los altos costes de la indemnización por despido, lo que supone uno de los mayores hándicaps en el momento de ampliar plantilla. Además, beneficia la contratación indefinida y se eliminan los temporales. El empresario va llenando su mochila con un porcentaje del salario bruto del empleado, y ese dinero no se acumula, sino que es invertido para sacar un rendimiento. Ese dinero pertenece únicamente al trabajador, tanto si es despedido como si opta por otro empleo o si decide emprender. Hay quien lo compara con lo que podría ser un pequeño plan de pensiones, y es que si el trabajador se jubila puede complementar la pensión pública. Como consta en el documento que ha elaborado el Ministerio de Economía, uno de los objetivos del actual Ejecutivo es “la implantación gradual de un sistema de cuentas individuales de capitalización para la movilidad a través de la creación del Fondo correspondiente” a partir de 2020. “Dicho Fondo permite a los trabajadores hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en los supuestos de despido improcedente, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación”. Esta propuesta, como señala el Gobierno, se abordará en el marco del diálogo social para que su diseño y aprobación cuente con los mayores consensos posibles. Como vemos, cuando en España se habla de implantar un sistema como el de la mochila, no será exactamente el austríaco. La idea parece que sería combinar ese sistema de capitalización con el sistema tradicional de indemnizaciones actual. Así que parece que en nuestro país la idea es implantar este modelo mixto, a modo de transición hacia un nuevo sistema mixto de reparto y capitalización.

¿El ahorro en la empresa debería ser obligatorio?

En muchos países de nuestro entorno ya lo es, pero solamente el 15 por ciento de las empresas en España lo conocen. Lógicamente no se puede decir tan alegremente que el ahorro a la jubilación debería ser obligatorio o cuasi obligatorio sin antes estudiar las ventajas que para las empresas pueden existir en otros países en caso de tener un sistema de este tipo, o sin estudiar incluso los niveles salariales de los empleados y sus capacidades de ahorro. Tampoco el nivel de educación financiera es el



NACHO MARTÍN

mismo en España que en los países de nuestro entorno, como tampoco lo es el nivel de información proporcionado por las administraciones públicas sobre cuál va a ser la situación financiera de cada trabajador en el momento de la jubilación. Sin la necesaria formación ese sistema obligatorio podría ser mal entendido. Deberíamos comenzar concienciando y educando financieramente y posteriormente dar el paso de hacer algo obligatorio o cuasi obligatorio como ocurre en el Reino Unido. Desde Nationale-Nederlanden Employee Benefits estamos colaborando con distintas empresas a la hora de dar formación financiera a sus trabajadores y tanto el nivel de preguntas como la aceptación son muy satisfactorias.

¿Cuánto se tendría que retener el empleado de su nómina para tener un plan óptimo y rentable de empresa?

Creo que la planificación se debe hacer empezando de otra manera. Primero deberemos plantearnos como queremos vivir en el momento en

“Es esencial para la planificación que se haga llegar **el sobre naranja**”

“Un 56% de los trabajadores españoles **no ahorra para la jubilación**”

que nos jubilemos. Debemos cuantificar lo que vamos a necesitar cada mes para poder vivir de esa manera que queremos, y una vez descontada la pensión pública me quedará la pensión que deberé haber ahorrado. Adicionalmente, la Administración hablaba de la puesta en marcha del denominado *sobre naranja* y, además, se establecía que el cotizante debería recibir información de las entidades privadas de previsión social - entidades Gestora de Planes de Pensiones, Compañías de Seguros, Mutualidades de Previsión Social-, con el importe de pensión mensual que recibirían en función de lo ahorrado en cada instrumento hasta la fecha. Con toda la información disponible, y en función de esa renta que se quiera llegar a percibir, de la rentabilidad esperada de las inversiones donde ahorremos y del plazo que me queda a la jubilación, deberíamos estar en condiciones de establecer el porcentaje del salario que aportará la empresa y cada trabajador de manera conjunta, y por supuesto deberemos decidir cuanto ahorramos de manera individual.

¿Cómo vería ampliar las ventajas fiscales de los planes de pensiones a todos los productos financieros de ahorro tal y como pide Inverco?

Todos los productos financieros no deberían tener la misma ventaja fiscal puesto que el objetivo de todos no es el mismo, ni por supuesto lo es su liquidez o disponibilidad. Debería beneficiarse fiscalmente a aquellos productos de ahorro periódico con un objetivo de ahorrar a la jubilación, que limitan la liquidez durante el periodo de acumulación, y que se cobren en forma de renta llegado el momento de la jubilación. Es decir, se debería favorecer el ahorro que de verdad complementa las pensiones públicas y que nos permita vivir de la forma en la que decida cada persona.

¿Cree que la falta de cultura de ahorro es un obstáculo para la implantación del modelo? ¿Y la estructura salarial?

Sin duda, la falta de cultura financiera y de ahorro es uno de los problemas para la implantación de un modelo de previsión social. Cerca del 65 por ciento de los trabajadores reconocen que la pensión de jubilación pública no será suficiente y será necesario buscar un sistema de ahorro, pero a la vez un 56 por ciento de ellos no ahorra nada para ese momento. La falta de formación y planificación de la jubilación se ve confirmada cuando las empresas confirman que el 73 por ciento de los trabajadores solicitan información de la situación financiera a la jubilación solo cuando ya están cercanos a la misma.



ATA plantea que la pensión de autónomos se calcule sobre toda la vida laboral

La organización de autónomos ATA presentó recientemente un documento con 35 propuestas para mejorar la situación del trabajo por cuenta propia en España, entre las que se incluyen tarifas planas, una rebaja de la presión fiscal al colectivo, la implantación de un subsidio por desempleo de 426 euros mensuales para los autónomos que agoten la prestación por cese de actividad, y la posibilidad de que la pensión de jubilación pueda calcularse sobre toda la vida laboral, eligiendo para ello el 75 por ciento de los mejores años de cotización y el 25 por ciento de los peores. ATA también demanda la ampliación de la jubilación activa al cien por cien a todos los autónomos, sin necesidad de contratar a un trabajador, y propiciar que todos los autónomos que puedan permitírselo eleven voluntariamente su base de cotización. “Nos enfrentamos a unas elecciones que van a ser varias convocatorias electorales y en las que nosotros les pedimos a los políticos que lleguen a consensos, que lleguen a acuerdos, que den certidumbre y estabilidad a los autónomos”, subrayaba el presidente de ATA, Lorenzo Amor.



El INSS acorta los plazos para reconocer la pensión de jubilación

El Ministerio de Trabajo lanzó este mes la nueva aplicación *Alfa Premium* que permitirá automatizar el trámite y la resolución de los expedientes de jubilación, reduciendo al mínimo los tiempos de reconocimiento de estas prestaciones. Desde el 11 de marzo funciona esta nueva herramienta, que actualiza el procedimiento *Alfa* usado hasta ahora, y que servirá también para minimizar posibles errores en la tramitación gracias a la automatización de procesos, homogeneizar criterios a nivel nacional, mejorar los precálculos del simulador de jubilación y, en definitiva, aumentar la calidad del servicio prestado. A modo de ejemplo, algunas de las actuaciones que dejan de ser manuales gracias a esta aplicación son la cumplimentación de determinados campos del informe de cotización, el análisis de los periodos cotizados, el estudio de la modalidad de jubilación y sus requisitos, la determinación del sentido de la resolución -estimatoria o desestimatoria-, y la justificación de la causa por la que se deniega la prestación, en su caso. En principio estará disponible para los expedientes de jubilación, con el objetivo de extenderlo a otras prestaciones como las de supervivencia.



PSN incorpora 11.300 nuevos mutualistas en 2018 a su cartera de clientes

El Grupo PSN celebró este mes su convención Anual bajo el lema *Tiempo de cambio, valores eternos*, en referencia a los valores fundacionales de la entidad que coexisten con un importante proceso de transformación digital y tecnológica. En este sentido, en referencia a los resultados de 2018 en el capítulo de ahorro gestionado se han superado en más de un ocho por ciento los objetivos planteados al inicio del año con los más de 11.300 nuevos mutualistas incorporados al colectivo protegido por PSN. Por su parte, el presidente Miguel Carrero subrayó la importancia de consolidar la evolución en la que PSN lleva varios años inmersa, con la tecnología como punta de lanza, pero siempre desde el compromiso con sus mutualistas que le otorga su carácter mutual. Asimismo, destacó que “vivimos en un mundo en constante cambio que obliga a ser más rápidos y eficientes en todo lo que hacemos y en cómo lo hacemos”. Así el Grupo aborda el nuevo ejercicio con el objetivo de reforzar los productos de riesgo, más aún tras la buena acogida que en 2018 tuvieron las alternativas de ahorro garantizado de PSN entre los clientes.

EL PACTO DE TOLEDO SUMA A VOX EN LAS NEGOCIACIONES

La Comisión deberá revisar con los nuevos actores elementos de consenso como la revalorización de las pensiones con la inflación y la separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social

GONZALO VELARDE



F. VILLAR

Parece evidente que tras el estrepitoso fracaso de los miembros del Pacto de Toledo para acordar unas recomendaciones para la reforma del sistema público de pensiones se jugará una segunda vuelta de esta contienda, una vez se conforme un Gobierno a partir de los resultados de las Elecciones Generales del próximo 28 de abril. Una cuestión que parece ineludible después de dos años y medio de trabajos, la encomienda del entonces Gobierno de Mariano Rajoy y la confianza de los pensionistas depositada en las medidas que salgan de las recomendaciones para revertir la situación deficitaria de la Seguridad Social y garantizar unas pensiones dignas para el futuro.

Ahora bien, los partidos deberán abordar esta empresa en nuevo entorno, con una nueva configuración del Congreso de los Diputados -al margen de la renovación o cambio del Gobierno-, lo que implica la entrada de nuevos actores a la Comisión del Pacto de Toledo. Concretamente, el elemento que más incertidumbre generará entre los partidos es la concurrencia de Vox en las negociaciones de cara a la aprobación de medidas.

De hecho, tal y como aseguran a *elEconomista Pensiones* fuentes cercanas a la comisión, este era uno de los motivos por el cual los partidos, principalmente el PSOE, trató de acelerar la presentación de un documento pactado de recomendaciones que sirviese como base para votar, antes de la celebración de elecciones, una reforma de la ley de la Seguridad Social. Sin embargo, este escenario no fue posible y la culminación se deberá llevar a cabo después de los comicios, en la nueva legislatura.

En este sentido, la preocupación reside en el hecho de que el denostado borrador con las 20 recomendaciones ya supuso un esfuerzo titánico de entendimiento entre partidos situados en las antípodas del espectro ideológico, como puede ser Podemos y ERC por un lado, o el PP y Ciudadanos por el otro. Y además, la primera reunión que mantenga el Pacto de Toledo incluirá en la *coctelera* a Vox, que ha mostrado su reticencia al diálogo con otras fuerzas contrarias, y viceversa.

Y de esta incertidumbre proviene la preocupación y la decepción escenificada por los partidos políticos después de que se quebrase el diálogo entre los mismos el pasado mes de febrero. Ahora tocará conocer la opinión y la postura de los nuevos partidos representados en algunas materias de elevado consenso que no se han llegado si quiera a canalizar a través de un Real Decreto-ley, como son la revalorización de las pensiones en función al avance del IPC real o la separación de fuentes para consolidar en el sistema los gastos que sean estrictamente contributivos, llevando el resto a los Presupuestos.

PP



Incentivar los planes de ahorro privado

Lo intento impulsar, sin éxito, en las negociaciones durante los dos años y medio que han estado las espadas en alto, si bien con muy poco éxito. El PP trató, y ha expresado que volverá a hacer después de las elecciones según se desprende del programa económico de los populares, de ampliar la ventaja fiscal de los planes de pensiones privados, los correspondientes al tercer pilar de la jubilación. Los populares proponen actuar sobre dos frentes: por un lado estaría la exención fiscal a la hora de rescatar el plan de pensiones —ahora tiene un gravamen a pesar de estar bonificadas las aportaciones— y por otro lado la igualación de estas ventajas al resto de productos destinados al ahorro en el largo plazo.

PSOE



Sostiene la revalorización con el IPC

El PSOE ha sido, junto con Podemos y los partidos del espectro de izquierda, el adalid en la comisión parlamentaria de la vinculación de la revalorización de las pensiones en relación a la evolución de la inflación. Tal y como reflejó en su proyecto de Presupuestos para 2019 que no ha visto luz y recogía subidas del 1,6 por ciento, en línea con la inflación. Precisamente, este es uno de los pocos puntos del documento que contaba con un cuasi pleno consenso de los partidos, a excepción de ERC. El PSOE también mantiene la demora del Factor de Sostenibilidad y pide derogar la reforma del sistema del 2013 aprobada por el PP al considerar que carece de aceptación social y de consenso político.

PODEMOS



Reclaman un indicador de suficiencia

Uno de los elementos que exigió Unidos Podemos durante las negociaciones del Pacto de Toledo, y más concretamente, en la recomendación número 15 sobre solidaridad y garantía de suficiencia de las pensiones. Aquí, la formación morada presionó para que se incluyera en el denostado borrador de la reforma que se establezca una referencia y un ámbito territorial de medición que sirva para alcanzar el objetivo marcado de suficiencia de las cuantías. Se propone el modelo establecido en la Carta Social Europea por el que el Gobierno debe hacer un seguimiento continuado de las estadísticas que delimitan los umbrales de pobreza de con arreglo a los criterios adoptados por la Unión Europea.

CIUDADANOS



Implantar el modelo de la mochila austríaca

Una de las principales medidas de Ciudadanos en el ámbito de las pensiones es la implantación de la conocida como *mochila austríaca*. En este caso, constaría de un nuevo seguro contra el despido, con el cual el trabajador irá acumulando dinero en una cuenta durante toda su carrera profesional. En caso de despido o jubilación, el trabajador podrá cobrar esa cantidad acumulada, o bien llevársela consigo si cambia de puesto de trabajo. La aplicación de esta medida, conllevaría no en vano una extensión de la previsión social complementaria en la empresa, ya que se refiere a la movilidad flexible de los ahorros para que ello no implique una penalización sobre el rendimiento a la hora de rescatar el dinero.

VOX



Suprimir el IRPF en pagas contributivas

“Las pensiones contributivas estarán exentas en el IRPF, no por doble tributación sino por justicia con quienes han tributado durante toda su vida laboral”, recoge el programa electoral de Vox en el ámbito de pensiones. Además, abogan por un nuevo modelo para el sistema de pensiones que sea mixto, tanto de capitalización como de reparto. Así se configuraría un sistema basado en la solidaridad entre generaciones, garantizando una pensión mínima que se revalorice con el coste de la vida, y en la protección a la propiedad, asegurando el derecho de los ciudadanos a disponer de ahorros propios al finalizar su vida laboral que complementen las pensiones mínimas, en relación a los planes privados.

PDECAT

Pide la reforma de la pensión de viudedad

Es una de las apuestas del grupo catalán en el Pacto de Toledo. Se recoge en la recomendación 13 sobre prestaciones de viudedad y orfandad, y propone que, ampliando la acción protectora sobre aquellos beneficiarios que hayan perdido al o la referente de ingresos en la familia, se plantee un nuevo escenario para las nuevas prestaciones por muerte y supervivencia, acomodada a la realidad social del momento. En este sentido, se propone que las nuevas cuantías estén sometidas a una prueba de rentas, es decir, que deberán pasar un filtro de suficiencia y necesidad del beneficiario o beneficiaria, llegando en algún momento a vincular esta cuantía al nivel de renta del perceptor, con la consecuente variación de cuantía.

PNV

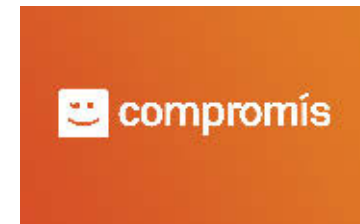
Extender el ahorro a través de la empresa

Gracias a la prolongada experiencia, y siendo además un caso de éxito, en el País Vasco, desde el PNV están decididos a dar la batalla para que el modelo vasco de previsión social complementaria en la empresa se extienda al resto del territorio. Encajado en la recomendación 16, se busca un impulso a estos planes complementarios a la pensión pública, pero centrado en el ámbito del empleo, una propuesta que ha chocado sobre todo entre los partidos de la izquierda, que tan solo creen viable la propuesta en una coyuntura de crecimiento de los salarios y avance del empleo. Además, en el modelo vasco, las entidades encargadas de gestionar el ahorro son sin ánimo de lucro e independientes.

ERC

Separar las fuentes de financiación

Es una de las propuestas más debatidas de ERC ya que es uno de los dos elementos centrales de la futura reforma del sistema público de pensiones, junto a la revalorización de las cuantías, dado que busca la atribución al Presupuesto de la Seguridad Social de los gastos que sean estrictamente contributivos y no aquellos que tengan un carácter asistencial o incentivador. Desde la formación catalana, en una primera aproximación, estimaron que estos costes referidos a gastos de gestión y de personal, además de esas paridas ya mencionadas podría ascender a más 10.000 millones de euros al año, lo que supone casi la mitad de todo el déficit de la Seguridad Social, y que se pagarían con la recaudación de impuestos.

COMPROMÍS

Cerrar la brecha de género en las cotizaciones

Desde Compromís aseguran que uno de los salvavidas de la Seguridad Social está en la equiparación del trabajo entre los hombres y las mujeres. Concretamente, según la formación, cerrar la brecha salarial de género reportaría al Estado hasta 10.000 millones de euros extra procedentes de cotizaciones sociales, lo que supone la mitad del déficit que registra anualmente el sistema de pensiones. Además, aboga por que los traspasos que se realicen por parte del Estado a la Seguridad Social computen como transferencias y no como préstamos, que implica un incremento del pasivo de la Tesorería del sistema de la Seguridad Social, en torno a los 19.000 millones de euros al año.

EH BILDU

Transferencia de la Seguridad Social

Desde EH Bildu se viene reclamado, también en la sede del Parlamento la transferencia de la Seguridad Social al Gobierno del País Vasco por ser la llave para construir un sistema público de protección social sólido y equilibrado que incluya un sistema regional de pensiones que posibilite el pago de pagas dignas en el futuro. Propone para la región un complemento de ingresos mensuales mínimos nunca inferiores a 1.080 euros. Una cifra que equivale al 60 por ciento del salario medio. En total, casi 160.000 personas se beneficiarían del complemento, todas las que cobran pensiones de jubilación inferiores a 1.080 euros. El coste en el País Vasco sería de 400 millones de euros en el primer año.

Tres planes de pensiones inteligentes y sencillos en manos expertas

Plan de Pensiones **DINÁMICO**



Para personas que desean obtener altas rentabilidades futuras asumiendo un mayor riesgo

Plan de Pensiones **MODERADO**



Para personas que quieren rentabilidades atractivas en un horizonte temporal amplio, con un riesgo moderado

Plan de Pensiones **CONSERVADOR**



Para personas que no desean grandes sobresaltos en sus inversiones, con poca capacidad para asumir riesgos

Para más información, consulta nuestra página web: www.cnpmorningstar.es

SE ACABÓ LA SUBIDA CON EL IPC: ¿VUELTA AL 0,25% EN 2020?

Ante la falta de Presupuestos, la norma que rige la revalorización para el año que viene es la reforma de 2013 y, por tanto, el IRP, un índice que resucitará la actualización de las pagas con el 0,25%

GONZALO VELARDE



ISTOCK

El adelanto electoral, la precipitada ruptura de las negociaciones del Pacto de Toledo y el revés del Gobierno socialista, incapaz de aunar consensos para rescatar en un Real Decreto-ley los principales acuerdos de las recomendaciones para la reforma de las pensiones, han instalado la incertidumbre de cara a la revalorización de las pensiones prevista para el próximo año. De hecho, a día de hoy y ante la falta de una norma que así lo regle, la ley vigente para la revisión de las cuantías de las pagas es la reforma del Partido Popular de 2013, por lo que la subida en 2020 volvería a ser del 0,25 por ciento, después de dos años con alzas del 1,7 por ciento (2018) y del 1,6 por ciento (2019). Esto provocaría de facto la pérdida de un 50 por ciento del poder adquisitivo conservado en los dos últimos ejercicios a partir del 1 de enero del próximo año.

Esta pérdida solo se produciría en el escenario actual, ante la falta de aprobación de unos Presupuestos Generales del Estado que incluyan la revalorización para el próximo año -tal y como se incluía en el defenestrado proyecto de Cuentas del PSOE- y la caída de las recomendaciones del Pacto de Toledo, que en su segundo punto propone reformar la ley de la Seguridad Social para vincular la subida anual de las pensiones a la evolución de la inflación (IPC) y que ante la falta de acuerdo no será votada en el Congreso. De hecho, cabe recordar que las subidas de 2018 y 2019 solo se han producido por el acuerdo presupuestario del PP y el PNV de abril del pasado ejercicio, que recogía esta partida de gasto con carácter bianual. Un gasto, que una vez consolidado en la Tesorería de la Seguridad Social asciende a los 1.500 millones de euros en 2018 y 2.591 millones este año. Es decir, un aumento acumulado de los costes cercano a los 4.100 millones de euros. Cifra similar al coste del mantenimiento del poder adquisitivo de todo el colectivo de los pensionistas en dos años.

Ahora bien, este mantenimiento del poder adquisitivo requeriría para el próximo año 2020 un incremento de las cuantías de las pensiones en la misma medida que el avance del índice de precios de consumo (IPC), que los organismos oficiales públicos y privados -Banco de España, BBVA Research, Fondo Monetario Internacional- sitúan en el 1,7 por ciento. Esto quiere decir que ante una nómina anual de las pensiones contributivas que alcanza este ejercicio los 135.267 millones de euros, implicaría un incremento de la misma de 2.300 millones, hasta alcanzar los 137.567 millones. Sin embargo, ante la falta de medidas que así lo reviertan, como

se ha explicado, el próximo año se aplicaría el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) estipulado en la norma de 2013, que ajusta las subidas al mínimo del 0,25 por ciento en caso de déficit en la Seguridad Social, que en 2019 está previsto alcance los 18.650 millones de euros. En este sentido, la nómina se incrementaría en 338 millones de euros, por lo que el Estado ahorraría casi 2.000 millones (1,5 por ciento) en comparación a si elevase las cuantías con el IPC, lo que implicaría además una pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas en la misma cuantía. Es decir, casi un 50 por ciento del incremento de 4.100 millones experimentado en los dos últimos ejercicios.

Vuelve la subida de dos euros

Dentro de este ejercicio de proyección, cabe destacar la diferencia de las subidas en los últimos años y las previsiones para el siguiente. De este modo y sobre la misma lógica de un incremento del 0,25 en lugar del 1,7 por ciento que correspondería, las pensiones de jubilación, de 1.131,86 euros de media, se verían revalorizadas en 2,8 euros el próximo año, en lugar de los 19 euros que aumentarían si la subida estuviese vinculada a la inflación, lo que refiere una pérdida de poder adquisitivo de 16 euros mensuales, es decir, 224 euros al año.

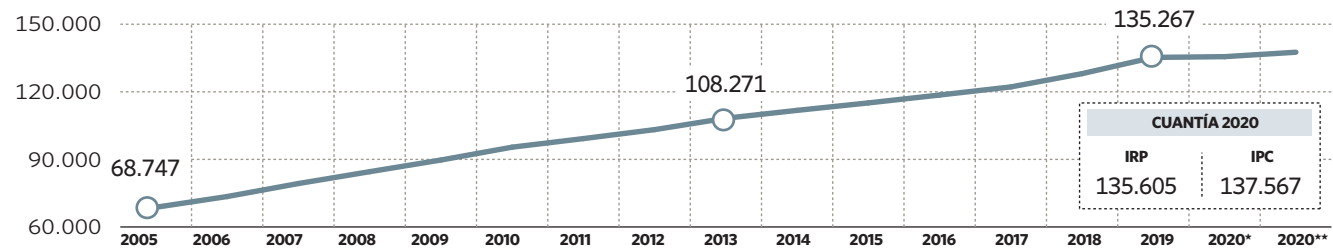
Caso similar es el que ocurre con las pensiones de viudedad, que se encuentran de media en los 708,26 euros mensuales, de modo que la subida que rige en estos momentos la dejaría en los 709,96 euros (+1,7 euros) en lugar de los 12 euros que se elevaría en consonancia con el IPC para solo mantener el poder adquisitivo, por lo que la pérdida de poder de compra es cercana a los diez euros.

La misma situación se reproduce en los incrementos de la pensión de orfandad, que en el marco actual sería de un euro al mes, hasta los 403,8 euros, en lugar de los 6,8 euros que corresponderían de ligar el alza al IPC. También la pensión de favor de familiares, que se sitúa de media en los 572,86 euros, se elevaría un 0,25 por ciento hasta los 574,2 euros (+1,4 euros) a no ser que se produzca el segundo escenario en el que alguna norma modifique este aumento, donde llegaría a los 9,7 euros, situándose en los 582,5 euros.

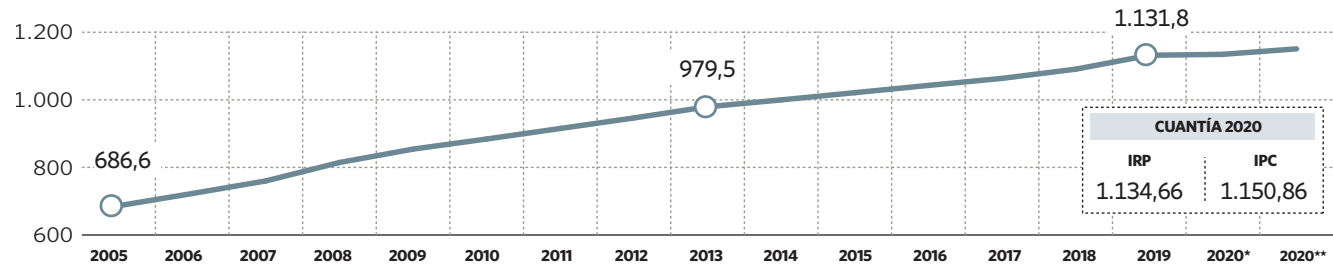
Por último, las pagas relativas a la incapacidad permanente, que se sitúan de media en los 970,8 euros, se elevarán 16,5 euros -hasta 987,3 euros- si se aplica el alza del 1,7 por ciento, o solo 2,4 euros si de otro modo se aplica el IRP, el índice que introdujo la reforma de las pensiones

Escenario de revalorización de las pensiones en 2020

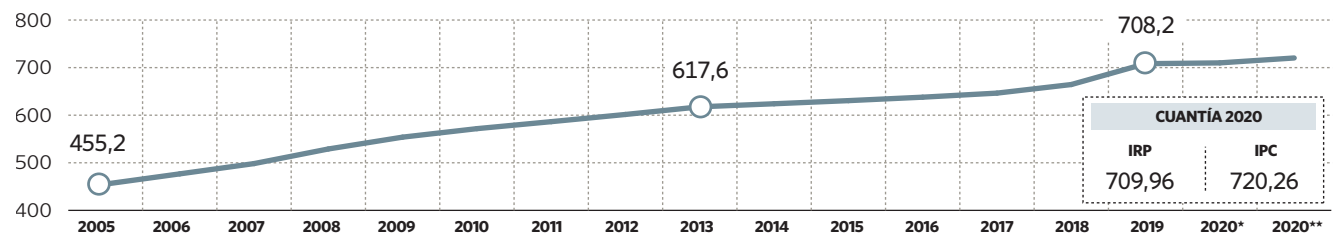
Evolución de la nómina anual de pensiones contributivas (millones de euros)



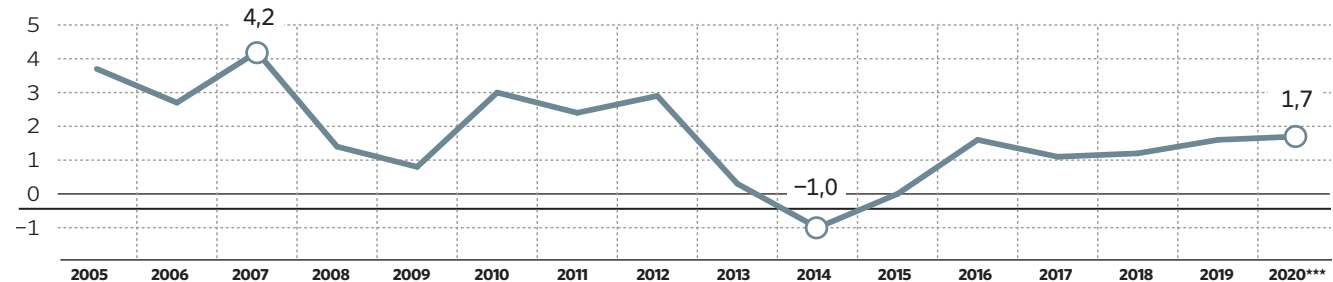
Evolución de la pensión media de jubilación (euros)



Evolución de la pensión media de viudedad (euros)



Evolución anual de la inflación (%)



Fuente: Ministerio de Trabajo e INE. (*) Cuantía con subida de IRP. (**) Cuantía con subida de IPC. (***) Previsión.

elEconomista

de 2013 para contener el gasto en pensiones.

El debate de las pensiones permanece vigente sobre tres ejes: suficiencia, equidad entre generaciones y sostenibilidad financiera. Y sobre este último aspecto se vislumbran algunas previsiones poco halagüeñas a tenor de las proyecciones demográficas y de la actual configuración de los factores paramétricos que determinan la cuantía del gasto en pensiones a clases pasivas. En este sentido, el investigador asociado de Fedea y profesor colaborador de Economía Aplicada de la URJC, Miguel Ángel García, explica que ante una vinculación perpetua de las pensiones al avance de la inflación, con una revalorización media anual del 1,6 por ciento, el gasto extraordinario se traduciría en un coste de 1.500 euros al año para cada español.

El 'decretazo' de la discordia

El momento clave en el que se gestó la incertidumbre que hoy existe en torno a la revalorización de las pensiones del 2020 fue el de la aprobación del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre del pasado año, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. En el borrador de este texto, el Gobierno socialista incluyó que la vinculación de las pensiones a la evolución de la inflación se haría de forma permanente, modificando de pleno la actual ley de la Seguridad Social. Sin embargo, en el texto aprobado finalmente se retiró esta cláusula y se cambió por otra que reflejaba la excepcionalidad de las subidas de las pensiones aplicadas para este año, en lo que se instaba a los partidos políticos a encontrar y consensuar una fórmula de revalorización en los foros previstos, como el Pacto de Toledo. Un hecho, que provocó las críticas de Podemos al considerar que el consenso se alcanzó en septiembre en la Comisión para la reforma de las pensiones

A VUELTAS CON LAS PENSIONES



Joaquín Leguina

Estadístico

En España, en la mitad de 2017 había algo más de 8,6 millones de pensionistas -que cobraban 9,5 millones de pensiones- y, a pesar de que una ley obliga a retrasar paulatinamente la edad de la jubilación, existen en España auténticas pandillas de jubiladores-depredadores que están dedicadas en el sector público y privado a echar al retiro a cuantas personas maduras cogen con sus carretillas. Por eso la edad media en la que se jubilaron los españoles en 2017 fue ligeramente superior a los 62 años -con un carrera media cotizando de 34,4 años-. Muy por debajo de los 65 años, lo cual no se compadece con una esperanza de vida de las más altas del mundo y unos años de vida saludable -términos que usa Eurostat- de 67 años. Y lo peor de todo es que muchos de esos jubilados lo han sido contra su voluntad y estando en plena forma física y mental. Un despilfarro incomprensible. La relación entre el número de afiliados a la Seguridad y el número de pensiones cayó en España con la crisis de manera muy notable y aunque a partir de 2013 se comenzó a recuperar aún sigue por debajo de la barrera, considerada fatal por los expertos, de dos afiliados por pensión.

La situación en el norte de España es especialmente preocupante, muy en especial en Asturias -no llega a 1,25 afiliados por pensión-, donde la crisis del carbón ha dejado pensiones relativamente altas y cotizaciones en franca decadencia. En el Principado cada pensión pagada generó un déficit de 8.291 euros en el año 2017. Tampoco en Galicia las pensiones gozan de buena salud. Así lo ha descrito el especialista José Antonio Herce: "Cuatro CCAA se sitúan por debajo de 1,5, con Asturias claramente por debajo de un preocupante 1,25. El conjunto de España está algo por debajo del 2. Si el sistema de pensiones estuviese íntegramente transferido a las autonomías, doce de ellas estarían en situación insostenible, con las provincias del noroeste sufriendo desequilibrios severos que les impedirían cumplir con sus pensiones y, por supuesto, con otros programas autonómicos, tales como la educación o la salud.

Como era de esperar, esta ratio afiliados/pensiones está fuertemente correlacionada con el índice de envejecimiento, es decir, con la proporción de personas de 65 años o más dentro del total de la población. En este índice Asturias, Galicia y Castilla y León marcan máximos, al estar ya en torno al 25 por ciento de la población de cada región. En efecto, la sostenibilidad de las pensiones está en el aire, pero lo que más llama la atención es que mientras esos déficits se están cubriendo, bien con la hucha previamente llenada o bien recurriendo a los Presupuestos Generales del Estado, en el País Vasco y en Navarra esos déficits los pagamos el resto de los españoles, pues los vascos y los navarros pagan sus impuestos a sus respectivas comunidades autónomas y éstas no quieren saber nada del déficit que generan sus pensionistas.



El nivel de riesgo de los Planes de Pensiones Santalucía, en una escala de 1 hasta 7, varía de 0 a 6. 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 situado en la diagonal del más conservador.

BB El costo de la prestación o el precio del derecho de reserva solo es posible en caso de encumbramiento de alguno de los contingentes o supuestos excepcionales de liquidar regulados en la normativa de planes y fondos de pensiones.

BB El valor de los derechos de liquidación de los participantes y de los sucesores excepcionales de liquidar depende del valor de mercado de los activos del fondo de pensiones y puede variar por las pérdidas relevantes.

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



LIGAR PENSIONES A IPC COSTARÁ A CADA ESPAÑOL 1.500 EUROS PARA 2030

La jornada sobre 'El futuro de las pensiones' impulsada por APD, Mercer y VidaCaixa esboza una coyuntura que precisará de medidas coyunturales para soportar el gasto del Sistema

GONZALO VELARDE

El debate de las pensiones permanece vigente sobre tres ejes: suficiencia, equidad entre generaciones y sostenibilidad financiera. Y precisamente sobre este último aspecto se vislumbran algunas previsiones poco halagüeñas a tenor de las proyecciones demográficas y de la actual configuración de los factores paramétricos que determinan la cuantía del gasto en pensiones a clases pasivas. En este sentido, el investigador asociado de Fedea y profesor colaborador de Economía Aplicada de la URJC, Miguel Ángel García, explica que ante una vinculación perpetua de las pensiones al avance de la inflación, y ante una revalorización media anual del 1,6 por ciento, el gasto extraordinario se traduciría en un coste de 1.500 euros al año para cada español en 2030.

Así lo reflejó el profesor durante su intervención en la jornada sobre *El futuro de las pensiones. Un reto latente para la empresa* impulsada por APD, Mercer y VidaCaixa, donde se pusieron sobre la mesa los retos que afronta el sistema público español, en un contexto de elevado déficit en las cuentas de la Seguridad Social, elevando este coste para el ciudadano a los 6.300 euros anuales para el año 2050. En este sentido, el investigador asociado de Fedea



asegura que “el sistema actual con todas las características no es sostenible si no se incurre en una desigualdad intergeneracional”.

En este sentido, el debate se centró en los efectos que puede tener sobre las cuentas públicas la decisión de ligar pensiones e inflación y cómo se puede sustanciar en el caso español. A partir de este razonamiento del profesor García, que en otros términos monetarios supone la elevación de un 23 por ciento del IRPF, el secretario general de Ocopen, Manuel Álvarez Rodríguez, esbozó una alternativa a la vinculación con el IPC que sin implicar un recorte de las pagas a través de la progresiva pérdida de poder adquisitivo por efecto de la inflación si proyecta un avance del gasto más moderado y acorde con los ingresos recaudados por la Seguridad Social. Concretamente, se trata de ligar el avance de las pensiones a la evolución de los salarios.

Una opción esta última que parece totalmente razonable, toda vez que el volumen de ingresos de la Seguridad Social depende de las retenciones en la nómina de los trabajadores, los cuales marcan la capacidad del Sistema para afrontar los compromisos de gasto adoptados con las clases pasivas. De hecho, el experto actuario de previsión social complementaria de Ocopen, apunta a una reversión de la situación deficitaria de las pensiones a través de un incremento de la edad de jubilación, un alza de las cotizaciones del cinco por ciento y la ya mencionada vinculación con los salarios en lugar del IPC.

Más impuestos o menos pensión

Por su parte, otra de las opciones que saltaron a la palestra es la de recuperar el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) instaurado en la reforma del PP de 2013, y que ponía lo que se dio a conocer como el ‘piloto automático’ del trasatlántico de la Seguridad Social de modo que se ajustaba el incremento de las pagas a la coyuntura financiera de la Tesorería del sistema. De hecho, esta es la opción que defiende la profesora de Economía Financiera y Contabilidad den la UNIV de Extremadura, Inmaculada Domínguez, quien asegura que “la subida de las pensiones solo se pude sufragar con mayor presión fiscal, o más endeudamiento, o tocar la cuantía de las pensiones”.

En esta línea, en una entrevista reciente para *elEconomista*, el director ejecutivo de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), Ángel de la Fuente, aseguraba que a largo plazo, “el coste es muy alto porque las subidas de cada año se consolidan y elevan el gasto durante toda la vida de los actuales pensionistas”. Así, ejemplificaba que si en 2017 el gasto en pensiones fue de unos 120.000 millones, actualizando todas al 1,6 por ciento en vez de al 0,25 por ciento, “el primer año tendríamos un coste extra de



6.300
Es el coste anual
en euros del alza de
pensiones con el IPC
por ciudadano para
el próximo 2050

unos 1.600 millones que aproximadamente se duplicaría en el segundo”. Suponiendo que del tercer año en adelante volviésemos al 0,25 por ciento, “habríamos consolidado un alza de gasto de 3.200 millones anuales, que se iría reduciendo poco a poco con el fallecimiento de sus beneficiarios”, explica De la Fuente. Puesto que la esperanza de vida media a los 65 años está ligeramente por encima de los 20 años, podemos suponer que ese gasto se mantendría en promedio durante diez años.

“Sumándolo todo, hablamos de unos 37.000 millones. Si en vez de volver al 0,25 por ciento mantenemos permanentemente la actualización de las pensiones con la inflación, el coste se dispara. Según cálculos de Fedea, en promedio durante los próximos 40 años, la vuelta a la indexación universal con el IPC tendría un coste anual de unos 2,7 puntos de PIB. Para pagarlo, tendrían que subirnos a todos el IRPF en un 35 por ciento”, explicaba el director de Fedea a este medio.



Reunión de la mesa de portavoces del Pacto de Toledo. EFE

UNA POLÍTICA DE IGUALDAD ESTÉRIL, SEGÚN LOS PARTIDOS

A juicio de los grupos parlamentarios, las iniciativas tomadas en materia de igualdad se quedan cortas por el momento, ante la falta de una estrategia integral que sustituya el 'parcheado' actual

GONZALO VELARDE

Entre las recomendaciones para la reforma del sistema público de pensiones que le fueron encomendadas desarrollar al Pacto de Toledo y que no vieron la luz tras la fractura entre los partidos de la Comisión el pasado mes de febrero, la número 17 resulta fundamental para el objetivo de cerrar definitivamente la brecha de género en la cuantía de las pensiones. De hecho, aun tratándose de un borrador que no verá la luz hasta que se determine el futuro de la comisión encargada de la reforma de las pensiones para después de las elecciones del 28-A, las cláusulas de la recomendación

denominada como *Mujeres y Seguridad Social* se han sustanciado finalmente en el Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades en el empleo, que se articuló con una gran parte de las medidas que proponen los grupos para cerrar la brecha de género en las pensiones.

Sin embargo, dentro del borrador de la recomendación 17 al cual ha tenido acceso *elEconomista Pensiones* lo que más llama la atención es la afirmación de que “las modificaciones normativas que han operado en el marco de la Seguridad Social en los últimos años con el objetivo de reducir la brecha de pensiones entre hombres y mujeres han tenido una dimensión fundamentalmente reactiva o coyuntural, pero no preventiva o estructural”. Es decir, los partidos se muestran escépticos con la efectividad de las medidas impulsadas desde los poderes públicos para el objetivo de la equidad de género entre pensionistas, y más allá, consideran que las actuaciones llevadas sólo arrojan soluciones en el corto plazo sin ir al fondo de la cuestión ya que “las políticas de igualdad se han basado en el establecimiento de medidas puntuales que han actuado como correctoras de las disfunciones que provocaba en ella el propio sistema”.

Concretamente, estas medidas que se ponen en tela de juicio son el establecimiento de cotizaciones ficticias -en las excedencias-, cotizaciones complementadas -en el caso de la reducción de jornada-, periodos añadidos de cotización -por falta



ISTOCK

de aportaciones en torno al parto, adopción o acogimiento- o complemento de maternidad -porcentaje añadido a la pensión-. Además, también se estrecha el cerco de las bonificaciones a la contratación de interinos en sustitución de trabajadoras en maternidad, paternidad o excedencia y en la configuración de prestaciones específicas -como la referida al cuidado del hijo o hija con enfermedad grave-. Medidas de las cuales se pide su revisión “a fin de evitar la perpetuidad de los roles de cuidado”.

De este modo, el borrador, cuya redacción corrió a cargo del grupo de Unidos Podemos, concluye que “el establecimiento de estas medidas no ha tenido como efecto la equiparación en la cobertura por pensiones entre hombres y mujeres” y se aboga por impulsar otras de carácter estructural en el ámbito del mercado de trabajo y de la propia Seguridad Social con el objetivo primordial de que las mujeres no cuenten con carreras de cotización más irregulares. En este aspecto se considera fundamental que las mujeres dejen de ocupar los puestos de trabajo más precarios, “atrapadas en dinámicas de alta rotación laboral por el abuso en la contratación a tiempo parcial por la falta de una organización racional del tiempo de trabajo y del tiempo efectivo y limitado de dedicación. Por ello, piden racionalizar los horarios a todos los niveles, con especial atención al sector educativo.

Todo ello, en un papel que cayó en saco roto el pasado mes de febrero tras la ruptura de las negociaciones en el Pacto de Toledo sin un acuerdo sobre las recomendaciones que, no obstante, deberán ser retomadas en la próxima legislatura si bien con diferentes actores políticos en la comisión.

Medidas para la equidad en pensiones del Pacto de Toledo

■ Condiciones de trabajo

Los grupos piden que se obligue a las empresas a acomodar las condiciones de trabajo a la situación personal y familiar de las personas.

■ Permisos de paternidad

La equiparación de los permisos de paternidad y maternidad es una de las demandas del Pacto de Toledo incluidas en el Real Decreto-ley de igualdad de diciembre de 2018. Se eleva de cinco a ocho semanas el permiso en 2019.

■ Transparencia salarial

También incluido en el decreto, los partidos piden que se equiparen las remuneraciones por trabajo de igual valor y se avance en la transparencia salarial.

■ Reparto de cotizaciones

Es una de las medidas que más llaman la atención del borrador del texto ya que aboga por el traslado o reparto de cotizaciones y garantizar que el trabajo a tiempo parcial permita una mayor acomodación al trabajo autónomo.

■ Trabajo doméstico

Se pide eliminar los elementos diferenciales del trabajo en el hogar con respecto al régimen general ordinario para hacer que aflore el empleo doméstico, para lo que resulta clave la ratificación del Convenio de la OIT 189 de 2011 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos adaptando los cambios en la normativa correspondiente.

■ Equiparación de contratos

Se reclama la equiparación entre

empleados y empleadas a tiempo parcial y a tiempo completo, siendo las mujeres las más habituales en la jornada partida.

■ Prestación por desempleo

Deberá revisarse la prestación por desempleo contributiva para acomodarla a la situación de gran rotación y de paro de larga duración. Además, se pide una reforma de la prestación de desempleo de enlace con la jubilación teniendo presente su particular relevancia para las carreras de cotización más cortas.



**Jesús Sanmartín
Mariñas**

Presidente del Registro
de Economistas Asesores
Fiscales del Consejo
General de Economistas

Los sistemas privados
de previsión social,
como los planes
de pensiones,
además de servir
para complementar
las pensiones públicas
son una buena
herramienta para
rebajar la cuota
a pagar por el IRPF

Pensiones públicas y privadas en el Impuesto sobre la Renta

Los contribuyentes que perciban pensiones de la Seguridad Social o de las entidades que la sustituyan, en general, tributan por ellas como rendimientos del trabajo, excepto que obedezcan a incapacidad absoluta o gran invalidez, en cuyo caso están exentas. La única particularidad que tienen estas pensiones públicas es que, aunque se perciban de más de un pagador, y del segundo y siguientes se cobre más de 1.500 euros, se puede mantener el límite de 22.000 euros de rendimientos del trabajo, por debajo del cual no hay que declarar, si se solicita a los pagadores un régimen especial de retenciones para que las practiquen como si de un solo pagador se tratase.

Respecto a los sistemas privados de previsión social, como los planes de pensiones, además de servir para complementar las pensiones públicas cuando ocurra la contingencia -jubilación, invalidez o muerte- son una buena herramienta para rebajar la cuota a pagar por el IRPF, ya que reducen la base imponible en la cuantía aportada en el ejercicio, si bien con el límite absoluto de 8.000 euros y el relativo del 30 por ciento de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.

Si por falta de cuota o por el límite porcentual no se pudiera reducir todo lo aportado en 2018, habrá que indicarlo ahora en la declaración y ese resto podrá deducirse en los cinco años

siguientes. La contrapartida a esta reducción de la base de las aportaciones es que las prestaciones cobradas por el aportante, en caso de invalidez o jubilación, o por los beneficiarios, en caso de fallecimiento del contribuyente, tributan como rendimientos del trabajo. Estas prestaciones pueden ser cobradas, a voluntad del perceptor, en forma de capital o en forma de renta, decisión que tomará según sus necesidades de liquidez, pero sin perder de vista el resto de rendimientos de la base general que prevea percibir cada año, a fin de que no se vean demasiado penalizadas por la progresividad de la tarifa.

Conviene destacar que las percepciones en forma de capital, correspondientes a aportaciones anteriores a 2007, tienen la particularidad de que se pueden reducir en un 40 por ciento, aunque este rescate se ha de hacer en determinados plazos, dependiendo de la fecha en la que acaeciera la contingencia.

Así, para aquellos jubilados en 2010 o en años anteriores, el plazo para cobrar las prestaciones en forma de capital con reducción del 40 por ciento expiró el 31 de diciembre del año pasado, y lo mismo cabe decir para los que se jubilaron en 2016. Sin embargo, para los que la contingencia tuvo lugar de 2011 a 2014, el plazo termina al octavo ejercicio siguiente -31 de diciembre de 2019 para los jubilados en 2011-. Si su jubilación se produjo en 2017, sepa que también tiene tiempo de decidirse hasta la fecha anterior.

ANÁLISIS DE PRODUCTO

EL TRIUNVIRATO DE LAS VENTAJAS FISCALES: SIALP, CIALP Y PIAS

Las cuentas y seguros individuales de ahorro a largo plazo, así como los planes de ahorro sistemático, son vehículos de previsión para la jubilación que sí operan de facto una rebaja en la factura fiscal, en vez del mero diferimiento de los planes y fondos de pensiones

MIGUEL ÁNGEL BERNAL

Cunde la idea de que los productos de previsión social, Planes y Fondos de Pensiones, así como los Planes de Previsión Asegurados tienen ventajas fiscales, sin embargo, esta afirmación no es cierta e induce a errores que pueden ser muy gravosos de cara a la planificación financiera de la jubilación. No hace falta explicar la importancia de la planificación fiscal, puesto que la tributación es una carga que el sujeto pasivo debe intentar reducir siempre conforme a las normas fiscales. La realidad es que los productos mencionados anteriormente, ambos, retrasan la fiscalidad de las cantidades aportadas a Hacienda, pero, como vamos a ver, ese retraso no sale gratis y puede incluso ser gravoso para quien los contrata y posteriormente para los que perciban cantidades de ellos. El diferimiento de la tributación se produce porque cuando se hace una aportación a ellos, con un máximo relativo del 30 por ciento de los rendimientos brutos del trabajo y un máximo absoluto de 8.000 euros. Esas cantidades se tratan como gastos deducibles de la base imponible general en el año en que se realizan las aportaciones. Podría pensarse, por ello, que sí existe la bonificación fiscal, sin embargo, no es así ya que cuando el beneficiario comience a cobrar tendrá que tributar íntegramente por lo recibido como rentas del trabajo, con lo que integrará lo recibido dentro de la base imponible general. Por tanto, si una persona ha tenido resultados negativos,



minusvalías, éstas no se compensan ni se deducen de ningún modo, caso totalmente opuesto a otras opciones como pueden ser los Fondos de Inversión Mobiliarios, FIM, donde sí existe un planteamiento para compensar las minusvalías generadas con plusvalías del ejercicio o de los próximos cuatro.

Además, tienen otra característica que pone de manifiesto la falacia de considerar el diferimiento como ventaja fiscal de los productos de previsión social voluntaria; me refiero al cobro mediante la generación de una renta vitalicia, algo que es posible. Cuando un beneficiario de estos productos decide cobrar en forma de renta vitalicia, el plan de pensiones contratará con una aseguradora una póliza de seguros de renta vitalicia para cubrir la contingencia generada. Pensemos que si una persona contrata este tipo de seguros directamente sin pasar por el arco de los productos de previsión, tendrá fuertes reducciones de su carga fiscal dado que las cantidades cobradas recibirán fuertes reducciones, las cuales van aumentando según la edad del perceptor. Si pensamos que lo normal, salvo casos de orfandad o viudedad, es comenzar a cobrar del fondo de pensiones a partir de los 65 años, la carga fiscal soportada para estas personas se reduce a tributar 3,8 euros por cada 100 recibidos. Si la edad del perceptor es superior a 70 años, la rebaja es aún más sensible pues la tributación sería de 1,9 euros por cada 100 de la renta generada. Ahora bien, si esa renta vitalicia es cobrada de un fondo de pensiones, entonces toda la renta se integra dentro de la base imponible general y tendrá que tributar por la totalidad de la misma, siendo la carga tributaria mucho más gravosa pues los tipos de la base imponible van desde el 19 por ciento al 45 por ciento o más, dependiendo de la comunidad autónoma en que resida el sujeto pasivo.

Además, hay que pensar que la tributación de los rendimientos, los intereses y resultados generados de los productos de previsión van incorporados a las cantidades recibidas de los fondos de pensiones. No diferencia Hacienda, en la cantidad cobrada, entre aportaciones y rendimientos integrándose ambas en la base imponible general. Este tratamiento no lo tienen otros productos de inversión o seguros, puesto que los rendimientos se integran dentro de la base del ahorro y la carga financiera se reduce drásticamente, al ser los porcentajes de tributación mucho más reducidos que los de la base imponible general.

Frente a estos productos, sí encontramos en nuestro mercado productos con auténticas ventajas fiscales. Los Seguros Individuales de Ahorro a Largo Plazo, SIALP, así como las Cuentas Individuales de Ahorro a Largo Plazo, CIALP, están bonificados fiscalmente pues tienen como característica la exención de tributación. Quienes se benefician de este régimen fiscal, la exoneración de la tributación, tienen que cumplir una serie de condicionantes: que la inversión se

Tributación y
carrera contra la
inflación, las cla-
ves de la planifica-
ción financiera.

ISTOCK



240.000

**Es la aportación
máxima estipulada
para los planes
individuales de
ahorro sistemático**

mantenga durante cinco años, y que la aportación anual a estos productos no supere los 5.000 euros por persona y año.

Otro de los productos bonificados fiscalmente son los Planes Individuales de Ahorro Sistemático, PIAS. También están exentos de tributación, con la condición, uno, de que la inversión debe ser mantenida durante cinco años, mínimo; dos, que la aportación anual no supere los 8.000 euros anuales, tres, no puede aportarse, en su totalidad, más de 240.000 euros a lo largo de los años; y, por último, deben ser cobrados en forma de renta vitalicia.

Así los SIALP, CIALP y PIAS sí son productos bonificados fiscalmente, dado que sus condiciones para la obtención de la exención de tributación son, como vemos, de al menos cinco años, y pueden ser muy interesantes de cara a la planificación de la jubilación, dada su bondadosa fiscalidad.

Sus características les hacen especialmente indicados para las personas con un perfil muy conservador pues la mayoría tienen un tipo fijo determinado,

estando el capital totalmente garantizado. Por tanto, y aun cuando existen posibilidades de contratar estos productos con tipos variables e incluso con una parte del capital sin garantizar, la característica de tener el capital totalmente protegido –o gran parte– es lo que los hace muy atractivos para perfiles muy conservadores o conservadores.

Los SIALP, como su nombre dice, son un seguro. En caso de fallecimiento del titular, los herederos percibirán una pequeña cantidad como indemnización por el fallecimiento del asegurado. Se refuerza en el caso de los SIALP todavía más esa característica de perfil muy conservador frente al riesgo.

Otra característica es su liquidez. Cualquiera de los tres productos, SIALP, CIALP, o PIAS son rescatables sin ningún tipo de restricción, algo que no es posible en los productos de previsión social. Como se sabe, estos últimos presentan fuertes restricciones de liquidez. Eso sí, el rescate de los productos bonificados fiscalmente ha de ser total y se perderá, lógicamente, la exención de tributación. En el caso de rescate anticipado, los rendimientos –sólo los rendimientos, no lo recibido– tributarán dentro de la base del ahorro; es decir, al 19 por ciento los primeros 6.000 euros y el exceso al 20.

Por último destacar la posibilidad de poder cambiar, sin restricción alguna, de un CIALP a otro o de un SIALP a otro, de CIALP a SIALP y viceversa. Son, por tanto, productos de máxima flexibilidad en cuanto a su movilización. Aumenta así su atractivo, pues, por su movilidad, permiten una gestión más eficaz, incluso el poder gozar de mejores ventajas con una entidad aseguradora o una de crédito, al movilizar estos productos a la misma y, por tanto, obtener mejores condiciones para la contratación de determinados productos con la misma.

La diversificación en materia de planificación, más en la de jubilación, debe ser una idea presente en todo momento. Como se puede apreciar, en el mercado español nos encontramos con productos bonificados fiscalmente si se cumplen unas premisas marcadas por la ley fiscal. Una vez más es necesario conocer muy bien o estar perfectamente informados de las características de estos productos para tener constancia de la rentabilidad financiero-fiscal de nuestras inversiones. No deberíamos negarnos al conocimiento de estos productos y deberíamos huir de ideas preconcebidas y frases hechas como la de productos con supuestas ventajas fiscales, cuando la realidad es que tan solo son aplazamientos de fiscalidad y no exenciones totales o parciales. Pensemos además que productos de muy bajo riesgo nos harán dormir tranquilo. Sin embargo, es casi seguro que no nos defenderán de la inflación y el efecto de pérdida de poder adquisitivo. La inflación, el mantenimiento del poder adquisitivo, es un objetivo básico en la planificación financiera de la jubilación.

CRITERIOS DE VALORACIÓN



DEFINICIÓN

Los productos PIAS, CIALP y SIALP están bonificados fiscalmente. Esa bonificación supone la exención de tributación por sus rendimientos, siempre que se cumplan unas restricciones impuestas por Hacienda.



CARACTERÍSTICAS

Las de los CIALP son similares a las de una Imposición a Plazo Fijo, IPF, donde el capital puede estar totalmente garantizado, recibiendo a cambio unos intereses. Puede si el titular quiere rebajar la garantía a un porcentaje inferior al cien por cien aumentando la potencialidad de los resultados. Un SIALP es conceptualmente lo mismo, si bien es un seguro, siendo la diferencia que en caso de fallecimiento del asegurado los herederos obtendrán una pequeña cantidad superior por el óbito. En el caso de un PIAS, al no tener una duración determinada, poder realizar aportaciones anuales mayores –de hasta 240.000 euros el total– hace que deban ser comparados y estudiados frente a los productos de previsión social. Es éste un producto que compite fuertemente con los planes de pensiones, especialmente los más conservadores, pues la rentabilidad

financiero-fiscal puede ser muy superior si a la hora de cobrar se genera una renta vitalicia.



LIQUIDEZ

Los tres productos tienen la posibilidad de ser amortizables totalmente, no parcialmente, antes de cumplirse el plazo para la exención fiscal, cinco años en el caso de SIALP y CIALP, o ser cobrados en forma de renta vitalicia, PIAS. No presentan ninguna restricción a su amortización, pero a cambio pierden las ventajas fiscales incorporadas.



RIESGO

Estos productos tienen generalmente un riesgo muy bajo, en muchos casos nulo, pues tienen intereses y aportaciones garantizadas. Los hay con un nivel de seguridad menor, lo que repercute en la posibilidad de obtener rentabilidades superiores a las de los más conservadores.



RENTABILIDAD

En la mayoría de casos cuentan con un tipo de interés garantizado, por lo que se conoce la rentabilidad a obtener desde el primer momento. Hay que tener

presente que, al ser los rendimientos bajos, estos productos no garantizan protección frente a la inflación acumulada.



PERFIL DEL CLIENTE

Es uno de los productos más indicados para ahorradores de perfil marcadamente conservador: no admiten pérdidas a medio o largo plazo. Para algunos perfiles conservadores pero con ciertas dosis de riesgo existen productos con niveles de protección del capital inferior a la totalidad de las aportaciones.



FISCALIDAD

De cumplirse una serie de condiciones, sus rendimientos están exentos de tributación.

• • • OTROS

Las cantidades acumuladas en los CIALP o SIALP pueden movilizarse entre ellos. Esto hace que el cliente, en función de sus necesidades y perspectivas, pueda gestionar de la forma más eficiente posible su ahorro o los productos que contrata con una entidad.

EL 87% DE LOS ESPAÑÓLES **NO TIENE PLAN DE PENSIONES DE EMPRESA**

A pesar de la elevada concienciación social sobre la necesidad de complementar la futura pensión pública, la escasa penetración de la previsión social complementaria tanto colectiva como individual pone en riesgo el poder adquisitivo de los trabajadores llegada la jubilación

GONZALO VELARDE

La previsión social complementaria es el principal asunto pendiente a resolver por parte de los españoles de cara a la planificación de la futura jubilación y la gestión de los ahorros generados durante la vida laboral. El problema de fondo es que muy pocos españoles se han subido al carro del ahorro complementario, lo que pone en jaque el nivel de vida de estos trabajadores una vez que abandonen el mercado laboral. De hecho, un 87,7 por ciento de los empleados en España no cuenta con un plan de ahorro de empresa como complemento a su pensión pública, lo que pone de manifiesto la escasa penetración de este modelo en el tejido productivo español. De hecho, solo un 43,8 por ciento sí ahorra de algún modo para su retiro de la vida laboral y, de ellos, el 12,3 por ciento ha contratado algún producto de ahorro a través de su propia empresa, mientras que el 35,9 por ciento restante lo ha hecho de forma individual, lo que muestra hasta dentro del grupo de ahorradores los que lo hacen a través de previsión social colectiva son menos de la mitad que los que se abren un plan por su cuenta y riesgo.

Esta es una de las principales conclusiones que arroja el *Barómetro de Previsión Social Empresarial* elaborado por Nationale-Nederlanden a partir de 2.386 encuestas a empleados con contrato indefinido en empresas ubicadas en el territorio nacional, y donde se observa que de ese 12,3 por ciento que tiene contratado alguna herramienta de ahorro a través de su compañía, el 79 por ciento de los trabajadores cuenta con un plan de pensiones de empleo, seguido por el plan de previsión empresarial para un 15,3 por ciento y el seguro colectivo de jubilación para el 12,6 por ciento.



ISTOCK

Además, entre el otro 35,9 por ciento que cuenta con algún plan de ahorro de forma particular, el plan de pensiones vuelve a ser el producto más elegido, por un 63,5 por ciento de los trabajadores, seguidos por los productos de seguros -SIALP, PIAS, PPA, rentas vitalicias y seguros de ahorro/inversión- copando un 39,4 por ciento de la demanda. Además, a pesar de que no son productos concebidos como herramientas de ahorro finalista para la jubilación aparecen las cuentas de ahorro o depósito elegidas por un 32,7 por ciento de los trabajadores españoles que cuentan con estos tipos de instrumentos, además de los fondos de inversión y acciones, contratados por un 26,8 por ciento de los empleados.

En el otro extremo de la previsión en la empresa, el estudio refleja que el 41 por ciento de los encuestados confirmó no tener contratado ningún seguro de vida para cubrir las necesidades económicas que surgen en caso de fallecimiento o invalidez. Una cifra inferior a los que no tienen planes de ahorro, pero que sin duda refleja la descobertura que ahonda entre los trabajadores españoles para estos casos.

La necesidad de complementar

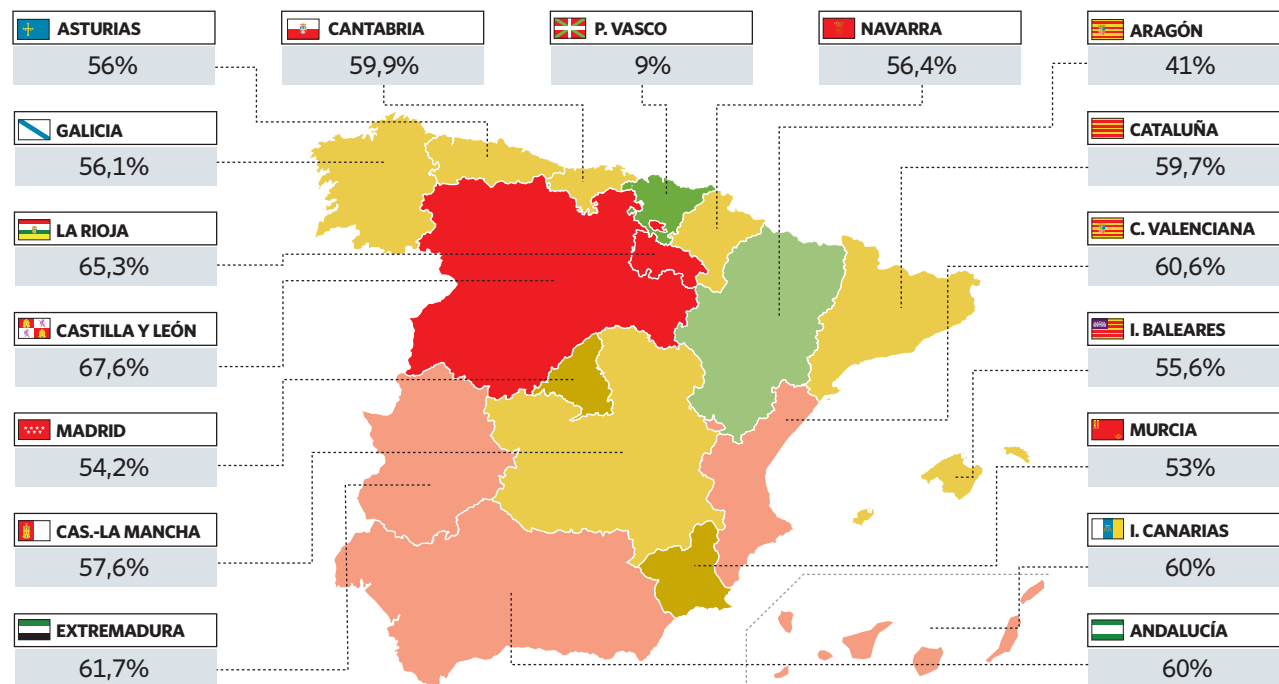
Los datos recogidos por este barómetro también nos permiten obtener una instantánea objetiva de la visión y opinión de los empleados españoles sobre el sistema público de pensiones y, por tanto, sobre el futuro de su jubilación y su posible situación económica llegado el momento. Así, el 64,5 por ciento de los encuestados considera que para mantener su nivel de ingresos tras la jubilación será necesario complementar la pensión de jubilación con un seguro de ahorro privado y el 89,5 por ciento reconoce que sus ingresos se verán afectados si se limitan exclusivamente a la prestación pública. Es decir, la mayoría de los españoles descuenta una reducción de la tasa de sustitución en las próximas décadas, una tasa que a día de hoy otorga al jubilado una paga cercana al 80 por ciento del último salario percibido.

De hecho, a pesar de que cada vez existe una mayor concienciación por la necesidad de un complemento a la jubilación, más aún después de la retransmisión mediática de la delicada situación financiera de la Seguridad Social, sigue habiendo frenos a la contratación de instrumentos de ahorro. Así, entre los que no tienen ningún producto de ahorro contratado, el 35 por ciento apunta a una falta de planificación como principal motivo para no dar el paso. También mencionan la carencia de recursos económicos el 27,3 por ciento y la lejanía temporal un 16 por ciento como razones a la no contratación de productos de ahorro complementarios a la pensión pública.

Coyuntura de la previsión social complementaria en España

Porcentaje de empleados sin plan de empresa

50% - 54% 55% - 59% 60% - 64% 65% - 69%



Fuente: Nationale - Nederlanden.

elEconomista

64,5
Es el porcentaje
de españoles que
considera necesario
complementar
la pensión pública

“Parece que, en general, los españoles perciben la necesidad de contar con algún sistema que complemente su jubilación en pro de mantener su nivel de vida llegado el momento. Sin embargo, no terminan de decidirse por motivos como la falta de información por parte de las propias empresas y del Estado o la carencia de adecuados incentivos fiscales para la contratación de productos de ahorro” explica Juan Marina, director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits, la división de negocios especializada en soluciones retributivas y de protección para empleados y directivos de la compañía.

Buena valoración entre los trabajadores

Por otra parte, aunque no estén muy instaurados el estudio permite destacar la buena imagen de los sistemas de previsión social empresarial entre los empleados. Así, cuando se pregunta por ellos directamente, el 72 por ciento de ellos les otorga una valoración positiva y para el 70,4 por ciento de los

encuestados son un factor determinante a considerar a la hora de elegir un puesto de trabajo.

Además, entre los empleados que ya tienen un plan de ahorro a través de su empresa, los que disfrutan de un seguro de ahorro colectivo son los que se declaran más satisfechos (69,3 por ciento), seguidos de los que tienen un plan de previsión social empresarial (55,6 por ciento) y de los que participan de un plan de pensiones de empleo (48,5 por ciento).

Sin embargo, los resultados del estudio demuestran que los beneficios de estos planes de ahorro son muy poco conocidos por los empleados ya que el 87,5 por ciento de ellos admite no saber cuáles son las ventajas de estos productos. Entre los que sí los conocen, destacan los beneficios fiscales, el hecho de que las aportaciones las puede hacer la propia empresa y también que es un buen complemento para la jubilación pública. Siguiendo con la falta de información, cabe señalar que el 65 por ciento de los encuestados demandan tanto de sus empresas como del Estado una mayor información de la situación financiera a la jubilación.

Algo llamativo es que, a pesar de este desconocimiento y falta de información sobre los sistemas de previsión social, la predisposición de los empleados españoles por su contratación a futuro es notable. Así, el 42,1 estaría altamente dispuesto a contratar un sistema de ahorro si su empresa se lo propusiese.

País Vasco, la única región que ‘cumple’

En cuanto a la lectura regional del nivel de penetración de la previsión social complementaria en España, cabe destacar que esta se muestra bastante homogénea en el conjunto del territorio a excepción de ciertas regiones. De hecho, la mayoría de las autonomías asumen un nivel de descubertura de entre el 50 y el 60 por ciento de los trabajadores en activo en cada una de ellas. De hecho, solo el País Vasco, con un nueve por ciento de empleados sin ningún tipo de plan de ahorro en su empresa se queda por debajo de esa tasa de descubertura del diez por ciento. La siguiente con menor volumen sin plan de pensiones de la compañía es Aragón donde la desprotección alcanza al 41 por ciento de los trabajadores.

Por contra, Castilla y León y La Rioja son las comunidades autónomas que mayor volumen de desprotección acumulan entre sus trabajadores, de un 67,6 y 65,3 por ciento respectivamente. Llama la atención que tanto Murcia como Madrid, son las regiones que siguen a las más cumplidoras con niveles de empleados en desamparo del 53 y el 54,2 por ciento, respectivamente.

Una cuenta pendiente para los empresarios

Si los empleados parecen estar cada vez más dispuestos a “hacer los deberes” en términos de previsión de cara a la jubilación, estos miran a la empresa para que haga lo propio y asuman un papel fundamental tanto en la formación financiera como en la puesta en marcha de un sistema de ahorro complementario a su pensión.

Sin embargo, a la luz de los resultados de la investigación de Nationale-Nederlanden, parece que los encuestados no aprecian ese ejercicio por parte de sus compañías y queda patente que su percepción sobre el compromiso de las empresas con los planes de ahorro en el entorno laboral es muy reducida, ya que el 75 por ciento de los encuestados lo considera bajo o muy bajo. Y tampoco son muy optimistas ya que el 67,3 por ciento opina que la implicación de su empresa no cambiará a futuro o que incluso irá a peor, en el caso del 19 por ciento. Y todo ello a pesar de que más de la mitad de los trabajadores considera que es responsabilidad de la empresa el contribuir a la previsión a la jubilación de sus trabajadores.

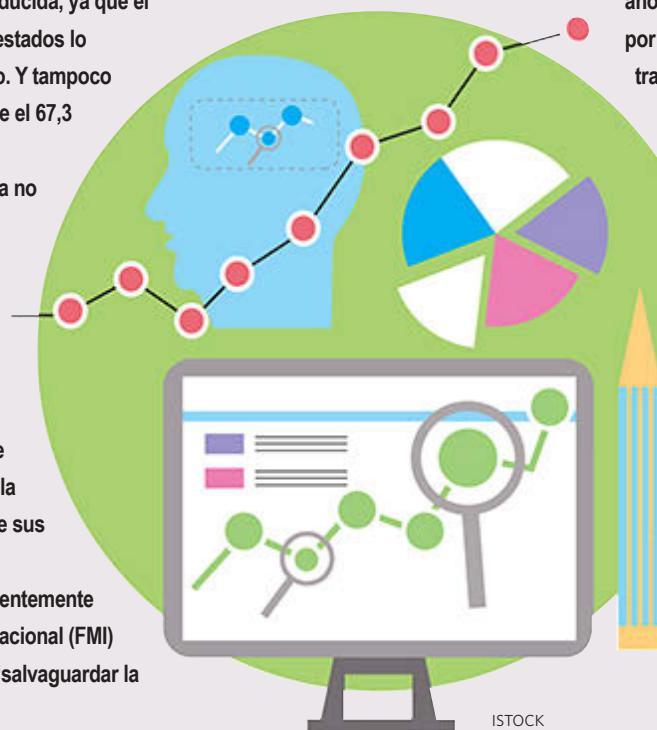
Cabe recordar que recientemente el Fondo Monetario Internacional (FMI) subrayó la necesidad de “salvaguardar la

viabilidad financiera del sistema de pensiones”, señalando que vincular permanentemente su revalorización a la inflación, sin introducir medidas compensatorias, colocaría el gasto en pensiones en una “pronunciada trayectoria alcista”, por lo que ha pedido una aproximación transparente, exhaustiva y equitativa a las reformas del sistema de pensiones.

A este respecto, Andrea Schaechter considera que las reformas de 2011 y 2013 abordaron las presiones financieras sobre el sistema de pensiones, aunque la aceptabilidad de dichos cambios ha sido puesta en entredicho por los ciudadanos.

Concretamente, se refiere al punto de la revalorización de las cuantías, si bien reclama que se lleven a cabo otros preceptos como el impulso a los planes de previsión social complementaria, con especial hincapié en los planes de pensiones de empresa para impulsar y extender el ahorro individual a través del conocido como segundo pilar de la pensión, ya instaurado en la gran mayoría de los países de la Unión Europea y que sirve para completar la renta a parte de la recibida por parte del Estado.

Por su parte la OCDE asegura que “deberían considerarse medidas adicionales y alternativas para impulsar el ahorro privado” como la opción de apostar por la inscripción automática de los trabajadores a algún tipo de plan privado de pensiones como fórmula para combatir los comportamientos cortoplacistas en el ahorro, en un modelo similar al ya implantado en Reino Unido, donde solo un nueve por ciento de los trabajadores rechaza esta cobertura. Por otro lado, desde Inverco, una de las medidas que creen favorecería la extensión de estos planes de empresa es la recuperación de las bonificaciones del diez por ciento que tenían en el Impuesto de Sociedades para fomentar también su contratación por los empleados.





Vittalias prevé que la caída del IRP dispare las rentas vitalicias un 300% en 10 años

Según el estudio *Soluciones para la jubilación: naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España* de Afi, el Índice de Revalorización de las Pensiones se reducirá del 2 por ciento previsto para 2019 al 6 por ciento en 2035. Esta reducción de la capacidad adquisitiva de los pensionistas será significativa a medida que avance la esperanza de vida y a su vez la inflación, y evidencia la necesidad de generar otro tipo de renta que ayude a mantener su nivel de vida. Además, esta necesidad se hace más significativa cuanto más tarde se accede a la jubilación y cuantos más años vive el jubilado. En este contexto, Vittalias, empresa dedicada a prestar servicios a personas mayores, prevé que las rentas vitalicias, en 10 años, se disparen más de lo previsto, debido a esta pérdida de poder adquisitivo. En 2018, según datos de Unespa se firmaron casi 18.000 rentas vitalicias. Con estos datos y con la previsión de los valores del IRP, sumado al aumento de pérdida de valor adquisitivo de los trabajadores que se jubilen dentro de 10 años, Vittalias prevé un crecimiento del 300 por ciento en un plazo de una década.



El negocio de planes de empresa de Nationale-Nederlanden crece un 9,9%

Nationale-Nederlanden cierra el ejercicio 2018 con un volumen de negocio de 541 millones de euros, en el que destacan los crecimientos de primas en los negocios de Seguros Generales y Vida Riesgo, que aumentaron un 16,3 y un 17,4 por ciento, respectivamente. En lo que se refiere al resultado operativo antes de impuestos, el dato se sitúa en 36 millones de euros (+1,7 por ciento), una subida que se produce por quinto año consecutivo y, prácticamente, duplicando los resultados obtenidos en el 2013. Respecto al ratio de solvencia, Nationale-Nederlanden sigue mostrando su alto nivel de exigencia, alcanzando un año más un notable nivel (224 por ciento). Por otro lado, Nationale-Nederlanden Employee Benefits, afianza su posición como referente en la previsión social empresarial experimentando un incremento del 9,9 por ciento en su negocio en 2018. Esta combinación de iniciativas para aumentar el volumen de clientes y la puesta en marcha de mejoras y avances en la atención, han hecho posible un notable avance en el número total de clientes, en 2018, hasta llegar a los 838.000 (+ 6,6 por ciento).



El ahorro gestionado por PSN crece un 8% hasta los 1.500 millones de euros

La compañía Previsión Sanitaria Nacional (PSN) cerró 2018 con un sólido crecimiento. Atendiendo al total de los ahorros del colectivo protegido por PSN, a través de seguros de Vida, planes de pensiones y EPSV, la cifra asciende a 1.478 millones de euros, un aumento del 8,5 por ciento en 2018 sobre el ejercicio anterior. Este dato supone un 77,4 por ciento más que el volumen gestionado cinco años atrás, en 2013. Si nos centramos en las provisiones de los seguros de Vida, el incremento con respecto a 2017 fue del 12,4 por ciento. Estos datos destacan en una coyuntura en la que el seguro de Vida atraviesa una etapa de estancamiento en España, tal y como ponen de manifiesto las cifras publicadas por Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones (ICEA). En el caso de las provisiones del seguro de Vida, los datos provisionales hablan de un tímido aumento del 2,4 por ciento. El capítulo de primas devengadas (facturación) es otro que muestra sólidos crecimientos para PSN, ya que la Mutua ha experimentado un incremento superior al 20 por ciento con respecto al ejercicio 2017, hasta los 347,5 millones.



AHORRAR GASTANDO, UNA NUEVA CUENTA JUBILACIÓN

El redondeo y las propinas, en este caso para uno mismo, han generado un nuevo vehículo de ahorro para la jubilación accesible desde diferentes vías y aplicaciones: ir de compras puede mejorar el retiro

ISABEL ACOSTA

El Banco de España ha apostado recientemente por la innovación financiera como vía para generar vehículos de ahorro que permitan completar la pensión, así como incentivar la previsión complementaria. En este sentido se pronunció el director de Economía y Estadística del supervisor, Óscar Arce, en una jornada celebrada hace unos días en la sede de la institución sobre el futuro de las pensiones. Precisamente en ese marco de innovación financiera se encuadran una serie de instrumentos que comienzan a proliferar para promover lo que podríamos llamar la *autopropina* o la *hucha virtual*.

Se trata de productos que convierten un acto tan cotidiano como el consumo en una fuente de ahorro a través, principalmente, del redondeo. Ayudan al consumidor a atesorar pequeñas cantidades mientras realiza sus compras. Un ejemplo es la *Cuenta Calderilla* de Abanca, que promete un ahorro automático y sin esfuerzo. El servicio se activa *online* y, una vez en vigor, consiste en que cada vez que se efectúa un pago con la tarjeta por un importe superior a 15 euros, la entidad hace un cargo por la diferencia entre la cantidad pagada y el siguiente múltiplo de cinco -es decir, si el cargo es de 21 euros, la entidad añade un cargo de cuatro euros que son transferidos a una cuenta auxiliar remunerada que se liquidará cada seis meses-. Las cantidades adicionales cargadas vía redondeo se acumulan en una cuenta de ahorro a nombre del beneficiario.

Existen otros ejemplos vía *app*, como Coinscrap, que es una aplicación disponible para *smartphones* que redondea al euro siguiente -si el cargo por compras efectuadas es de 11,70 euros, añadirá 30 céntimos para llegar al euro siguiente-. Las cantidades del cargo extra se transfieren a un producto de seguro vida-ahorro contratado con Caser, supervisado por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). Del mismo modo, cada vez que se usa la tarjeta Revolut, se redondea la transacción al número entero más cercano, colocando el cambio en tu hucha elegida, con la posibilidad de utilizar el llamado “acelerador adicional”, que permite multiplicar las vueltas por dos, tres, cuatro o incluso diez veces la cantidad original. Ello permite nutrir un remanente que esté disponible cuando se necesite.

La mayoría de las huchas virtuales son personalizables, y permiten modificar las condiciones según las necesidades del usuario. Estos son sólo algunos ejemplos de los muchos que están disponibles en el mercado, tanto nacional como extranjero.

Compras retribuidas

Existen otras modalidades similares basadas en el mismo fundamento de lograr, con pequeños gestos, un hábito de ahorro ligado a la vida diaria que suponga un rechazo a las excusas. Entre ellas, está el ejemplo de Pensumo, una iniciativa de una compañía de Zaragoza que ayuda a conseguir retirar pequeñas cantidades diariamente. La firma abre una suerte de hucha al usuario, en forma de tarjeta o bien en el propio teléfono móvil. En este

Hay aplicaciones que cargan la diferencia entre la cantidad pagada y el siguiente múltiplo de cinco



modelo, los comercios vinculados a Pensumo dan al usuario un pequeño porcentaje de las operaciones realizadas, aunque también se prevén retribuciones por buenas prácticas como el ahorro energético, el reciclaje o determinados consumos. Las cantidades generadas de esta manera se destinan a un plan de ahorro que cuenta con el respaldo de una aseguradora.

Existen muchos más ejemplos a tiro de búsqueda en Internet, dentro y fuera de nuestras fronteras: Acorns, Save the Change, de Lloyds Bank, o Keep the Change, de Bank of America. Todos ellos se basan en la misma táctica, el facilitar una vía de ahorro diaria unida a los gestos rutinarios y que no se perciba como gravosa para la economía del usuario.

Fundamento académico

Este tipo de vehículos de ahorro se basan en las teorías de economía conductual enarboladas por el Premio Nobel de Economía 2017, Richard H. Thaler, quien ha hecho avances en la comprensión de las decisiones financieras de los agentes económicos tomando en consideración la influencia en éstas de variables emocionales y sociales. Coautor del libro *Nudge*, es el precursor de la *teoría de los empujoncitos*, concebidos como esos acicates necesarios para tomar mejores decisiones bajo la premisa de que se evidencia empíricamente que a menudo la opción que se escoge en nuestra estrategia vital no es siempre la más adecuada, sino la más fácil. Thaler basa sus teorías en clásicos como Adam Smith y John Maynard Keynes.

Aplicando estas teorías, los productos y aplicaciones de ahorro vía redondeo o vía retribución por compras van ganando adeptos por su facilidad de uso. También ayuda a la proliferación de este tipo de productos el hecho de que se trata de pequeñas cantidades que no representan un fuerte menoscabo de las cuentas del usuario, al tiempo que no requieren de una estrategia exhaustiva de planificación financiera, sino meramente de aprovechar la voluntad de ahorro facilitando al máximo las circunstancias en que éste pueda encontrar cabida.

Donde hay diferencias es en el producto al que van destinadas esas cantidades: cuenta remunerada, seguro vida-ahorro, plan individual de ahorro. En cualquier caso, las firmas que ya ofrecen estos productos han encontrado un nuevo nicho de mercado que se encuadra dentro de esa innovación financiera que reclama el Banco de España como vía para generar rutinas de ahorro provisional.



Fernando Cano

Director de Renta Variable
de CNP Partners

Cuanto más joven,
mayor riesgo debes
asumir en tu cartera
-mayor exposición a
renta variable- porque
hay capacidad de
recuperación. A los 40
años, elegir un plan de
pensiones con un 60%
o 70% de renta variable
sería razonable

La inversión óptima en planes de pensiones

Poder disfrutar de una pensión de jubilación acorde con el nivel de vida deseado por cada uno de nosotros es un objetivo que todos deberíamos tener presente. Como ciudadanos no podemos decidir qué pensión pública recibiremos, pero sí qué hacer para asegurarnos unos ingresos suficientes cuando dejemos la vida laboral. Y es que el hecho de que la tasa de sustitución pueda disminuir más de 20 puntos en los próximos años hace que la palabra *ahorro* resuene cada vez más dentro de nuestra cabeza.

Un medio para complementar esa pensión pública son los productos de ahorro privados. De éstos, los planes de pensiones son los más conocidos si pensamos en un ahorro destinado a la jubilación, pero ¿cómo realizamos una inversión óptima en ellos?

Para elegir *tu* plan de pensiones lo más importante es reflexionar sobre tu capacidad real de soportar pérdidas de patrimonio y tu horizonte temporal (el tiempo que queda hasta la jubilación). Si eres incapaz de ver rentabilidades negativas en el extracto de posición no elijas planes con mucha exposición a renta variable. Invertir en Bolsa no es invertir en algo lineal, son

movimientos en *dientes de sierra* donde existirán periodos con rentabilidades positivas, muy positivas, y otros con rentabilidades negativas o muy negativas, como fue el año 2018.

Respecto al horizonte temporal, cuanto más joven eres, mayor riesgo debes asumir en tu cartera -mayor exposición a renta variable- porque hay capacidad de recuperación en el caso de que tener malos años en los mercados financieros. Por ejemplo, si tienes 40 años, elegir un plan de pensiones con un 60 por ciento o un 70 por ciento de renta variable sería razonable y adecuado. Por el contrario, si te queda un mínimo de 5 años para jubilarte, es aconsejable que incluyas algo de renta variable, pero por debajo de ese plazo y a medida que te acerques a la jubilación, deberías reducir progresivamente tu exposición a renta variable para que los últimos años no tengas prácticamente nada en estos activos. Así podrás consolidar las plusvalías y evitarás sustos de última hora.

Por eso, es importante hacer una gestión "dinámica" de tus ahorros y no olvidarte de ellos hasta el momento del rescate, cuando puedes llevarte sorpresas. Para evitarlas, también ayuda tener algo de renta fija en la cartera, porque siempre mitiga el riesgo y son activos refugio cuando hay pánico en los mercados.

Una vez definido el tipo de perfil de riesgo que tienes, procede a buscar un plan de pensiones que se ajuste a tu caso concreto. Hay estadísticas públicas de planes de pensiones, como las de Inverco, donde cualquier persona puede consultar las rentabilidades de todos los planes de pensiones gestionados por cualquier entidad gestora, no solamente los pertenecientes a entidades financieras. Al consultarlas centra tu atención en las rentabilidades de diferentes periodos, no solamente en las del último año, Mira periodos más largos para ver cómo se ha comportado el plan tanto en mercados alcistas como bajistas. Consulta rentabilidades a tres años, cinco años o diez años, si el plan de pensiones tiene esa antigüedad, y compara esas rentabilidades con la media ponderada de su categoría, que también es pública. En este punto, ten en cuenta que, si comparas dos planes de pensiones de la misma categoría y su rentabilidad varía sustancialmente, es probable que tengan políticas de inversión diferentes. Por ejemplo, si un plan de pensiones invierte en Europa y otro en USA y mercados emergentes, y dichos mercados se han comportado mejor que los europeos, las rentabilidades del último plan serán sustancialmente mejores.

Los analistas consideramos muy importante que el plan tenga una historia mínima de tres años, porque durante su primer año puede haber tenido rentabilidades altas por algún motivo extraordinario o simplemente suerte por estar muy concentrado en un sector donde han existido rentabilidades de doble dígito o al contrario.

También es fundamental que haya cierta consistencia en el posicionamiento del plan dentro de su categoría. Sería poco consistente elegir un plan que haya estado un año entre los diez primeros y otro año entre los diez últimos con rentabilidades muy diferentes.

Una vez hecho este análisis previo y habiendo seleccionado un plan de pensiones acorde a tus expectativas, realiza un análisis cualitativo. En la página web de su gestora puedes ver el patrimonio total y los diferentes productos que gestiona, así como el patrimonio que tiene bajo gestión el plan seleccionado -a mayores volúmenes mejor-. Accede a la ficha comercial de dicho plan y echa un vistazo a los indicadores de riesgo, con especial hincapié en el dato de volatilidad -a mayor volatilidad, mayor es el riesgo y mayor la posibilidad de obtener altas rentabilidades-. En un plan muy conservador la volatilidad oscilará entre cero por ciento y tres por ciento. Si estás cómodo con las cifras, enhorabuena por tu selección. En caso contrario, replantéate tu elección.

Y después de la contratación, un último consejo: no mires las rentabilidades diarias, ni mensuales, ni trimestrales. En un periodo corto de tiempo la volatilidad de los mercados financieros es muy alta y puedes dejarte llevar por el *ruido* del mercado y traspasar tu plan de pensiones en el peor momento, si ves una rentabilidad negativa durante varios días. La psicología del inversor financiero es mucho más importante de lo que parece. Recuerda: los mercados no se mueven en línea recta, sino en *dientes de sierra* y lo importante es ver la tendencia en el medio y largo plazo.

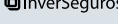
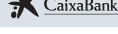
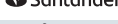
Fernando Cano

Director de Renta Variable
de CNP Partners

Después de
la contratación,
no hay que mirar
las rentabilidades
diarias, ni mensuales
ni trimestrales:
puedes dejarte llevar
por el ‘ruido’ del
mercado y traspasar
tu plan de pensiones
en el peor momento

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.	Renta 4 Dédalo EPSV			4,04	0,46	1	★★★★★★
2.	Mapfre Capital Responsable FP			3,75	-0,04	30	★★★★★
3.	Colonya SR PP			3,57	-0,63	1	★★★★★
4.	360 Cora Renta Fija PP			3,07	0,00	50	★★★★★
5.	Mediolanum PP			2,72	1,78	300	★★★★★★
6.	Mediolanum Cyclops PP			2,72	1,78	300	★★★★★★
7.	Mediolanum Renta Fija PP			2,72	1,60	10	★★★★★★
8.	CS Rendimiento Futuro PP			2,71	0,54	1	★★★★★★
9.	Arquiplan Inversión PP			2,23	0,76	30	★★★★★★
10.	Plancaixa Futuro 170 PP			2,19	2,78	6	★★★★★★
11.	NB Bonos PP			2,02	0,56	602	★★★★★★
12.	NB Tranquilidad PP			1,89	0,46	30	★★★★★★
13.	Caja Ingenieros Eurobond RF 100 PP			1,89	0,51	50	★★★★★★
14.	Indexa Mas Rentabilidad Bonos PP			1,73	0,00	1	★★★★★
15.	Plan Valor Confianza PP			1,67	0,01	1	★★★★★★
16.	Santalucía Vida Empleados RF PP			1,61	1,30	1	★★★★★★
17.	A&G Conservador PP			1,56	1,38	30	★★★★★★
18.	Asefarma Conservador PP			1,56	1,38	30	★★★★★★
19.	Europopular Renta Fija LP PP			1,55	0,14	50	★★★★★★
20.	Kutxabank Renta Fija PP			1,52	0,02	30	★★★★★

Fuente: Morningstar. Datos extraídos a 20 de febrero.

elEconomista

Planes de pensiones de renta variable

RANK.	NOMBRE	FIRMA	RENTABILIDAD AÑO (%)		INVERSIÓN MÍNIMA (€)	RATING MORNINGSTAR
			EN EL AÑO	A 3 AÑOS		
1.	European Quality PP	abante)	17,76	0,00	1	
2.	Magallanes Acciones Europeas PP	Caser	14,91	7,89	1	
3.	BBVA Renta Variable Europa PP	BBVA	14,90	4,12	30	
4.	Norpensión Renta Variable EPSV	BBVA	14,89	7,25	30	
5.	March Acciones PP	BankaMarch	14,51	5,39	1	
6.	Naranja Standard & Poors 500 PP	renta4	14,46	11,78	90	
7.	Ontinyent Magallanes PP	Caser	14,37	0,00	30	
8.	Mapfre Europa PP	MAPFRE	14,33	5,22	30	
9.	Plancaixa Tendencias PP	CaixaBank	14,22	8,94	1	
10.	Caja Ingenieros Multigestión PP	Caja de Ingenieros	14,20	7,35	50	
11.	Renta 4 Acciones PP	renta4	14,15	6,11	1	
12.	Banca Pueyo Bolsa PP	renta4	14,15	6,11	1	
13.	March Acciones EPSV	BankaMarch	14,14	4,80	1	
14.	Naranja Eurostoxx 50 PP	renta4	14,07	6,01	90	
15.	BBVA Renta Variable PP	BBVA	13,97	7,48	30	
16.	Europopular USA PP	Allianz	13,77	11,02	50	
17.	BNP PARIBAS Bolsa PP	INVESTMENT MANAGERS	13,62	4,66	1	
18.	BNP PARIBAS Renta Variable PP	INVESTMENT MANAGERS	13,61	4,66	1	
19.	Santander Inverplus RV Internacional PP	Santander	13,55	6,34	30	
20.	Penedès Pensió Euroborsa 100 PP	Bankia	13,52	5,41	30	

EL RENDIMIENTO REGRESA A EUROPA

ELECONOMISTA PENSIONES

Después de un 2018 donde la renta variable sufrió la incertidumbre global por el temor producido ante el menor crecimiento en China, las subidas de tipos de interés en Estados Unidos y el complicado clima político, y donde las únicas buenas noticias en términos de rendimientos de los ahorros gestionados llegaron desde el continente norteamericano con avances, como referencia, de un 5,26 por ciento interanual en el S&P 500 y un 5,19 por ciento en el caso del Dow Jones.

Sin embargo, índices como el DAX o el IBEX registraban descensos del 6,17 y 2,86 por ciento, respectivamente. Ahora bien, a mes de marzo de 2019 parece que la tendencia se modula con los tres primeros planes de pensiones invertidos en renta variable en productos europeos, y arrojando unos rendimientos de entre el 14,9 y 17,76 por ciento en lo que va de año, y dejando atrás a los fondos afincados en la renta estadounidense, con rendimientos del 14,5 por ciento.

EL PRÓXIMO **29 DE MARZO** CONSIGA CON **elEconomista.es**
EL RANKING DE LAS 500 MAYORES EMPRESAS DE ESPAÑA

Además, podrá utilizar en la **versión online** un buscador avanzado para
conocer las mejores 500 empresas por **Sector, Autonomía, Ingresos,**
Plantilla, EBITDA y Balance.

PRESENTADO POR:

D.^a M.^a Reyes Maroto, ministra de Industria, Comercio y Turismo

RANKING ELABORADOS POR **INFORMA**



RANKING LAS EMPRESAS MÁS IMPORTANTES DE ESPAÑA

ALERTA EMPRESARIAL: NO DEMOS LA ESPALDA AL RETO DEMOGRÁFICO

Ocho de cada diez encuestados cree que la sociedad no asume la seriedad de los desafíos que implican fenómenos como el envejecimiento, la despoblación o la mayor longevidad, según PwC

LAURA BARTOLOMÉ/ ISABEL ACOSTA

España se enfrenta a un problema demográfico de gran calado debido a la escasa natalidad, el envejecimiento poblacional, la mayor longevidad y procesos como la despoblación, así como a sus futuras repercusiones en el ámbito económico y social. Sin embargo, ni los ciudadanos, ni las empresas, ni los políticos tienen conciencia de su gravedad. De hecho, casi ocho de cada diez -el 77,7 por ciento de los encuestados- cree que la sociedad española no ha entendido la seriedad del reto demográfico que encaramos y un 82 por ciento asegura que tampoco contamos con los representantes políticos adecuados para hacerlo, según las principales conclusiones del Consenso Económico, correspondiente al primer trimestre de 2019, elaborado por PwC. Entre las

causas se encuentra una falta de nacimientos que –según el 45 por ciento de los encuestados– se traducirá en las próximas décadas, entre otras consecuencias, en la imposibilidad de aumentar nuestra población activa y, por tanto, de generar ingresos que compensen los gastos de los más veteranos. En cuanto a las actuaciones que se deben tomar para evitar un posible colapso demográfico en España, el 70 por ciento de los expertos y empresarios considera que se debe poner en marcha un *mix* de medidas políticas que fomenten la inmigración ordenada (61,6 por ciento), la natalidad (54 por ciento) y la actividad laboral de los mayores (39 por ciento). De hecho, el 44 por ciento cree que las migraciones deberían ser la vía de ajuste natural de los diferenciales demográficos en las diferentes regiones y países.



Por otro lado, el Consenso Económico incluye además las perspectivas de los expertos, empresarios y directivos sobre la evolución de la actividad en España. Se espera que en los próximos trimestres continúe la suave desaceleración de la economía española iniciada hace unos meses y apuntan a un crecimiento del PIB del 2,2 por ciento en 2019 y del 1,9 por ciento para 2020. Una actividad que irá acompañada de unos precios que, según el 63 por ciento de los encuestados, se situarán entre el uno por ciento y el 1,5 por ciento a finales de este año y de unos tipos de interés que, en esa misma fecha, seguirán anclados en el cero por ciento para casi la mitad de los panelistas. En relación a la evolución del consumo de las familias y de la demanda de vivienda, son pocos los que consideran que ambos factores vayan a aumentar en los próximos seis meses, sin embargo, un 60 por ciento espera que se sigan comportando igual.

Algo similar sucede con las expectativas de los expertos sobre la evolución de la inversión productiva, las exportaciones y la creación de empleo. Solo un 17,5 por ciento espera que tanto la inversión productiva como las exportaciones aumenten en los próximos seis meses y una mayoría espera que permanezcan estables. En cuanto al ritmo de creación de empleo, casi la mitad de los encuestados (48 por ciento) asegura que disminuirá.

Por último, en el plano internacional, las expectativas siguen marcadas por la incertidumbre y la debilidad del crecimiento. Disminuyen del 55,7 por ciento al 50 por ciento los que califican la situación actual de la economía mundial como buena y aumentan prácticamente en la misma proporción los que la consideran regular. Este desplazamiento hacia posiciones menos optimistas es más pronunciado cuando se les pregunta a los expertos sobre la Unión Europea.

Si miramos al futuro, para diciembre de 2019, el 33,6 por ciento de los expertos, empresarios y directivos espera que la situación económica en la eurozona siga igual y un 58 por ciento que vaya a peor. Y es que las dos principales cuestiones que están condicionando las perspectivas a corto plazo de la coyuntura

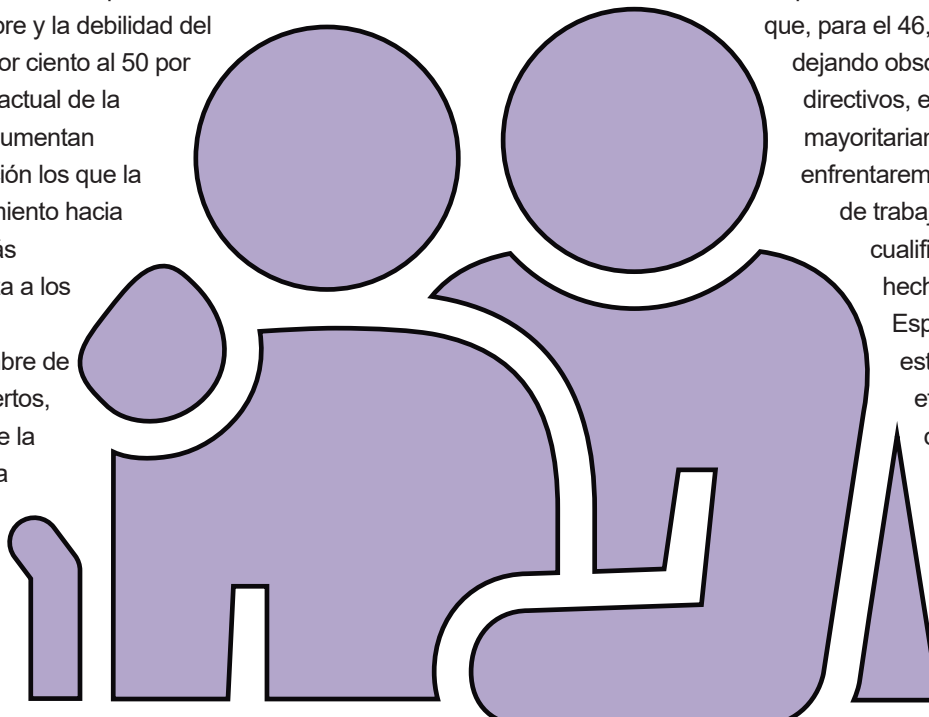
económica mundial tienen que ver con los riesgos derivados de las tensiones proteccionistas y los riesgos asociados al *Brexit* y a la integración europea.

Lastre para el sistema de pensiones

El monográfico elaborado por la compañía PwC también analiza los retos que la demografía plantea desde el punto de vista del mantenimiento del sistema de pensiones. Los encuestados consideran que las tres razones más importantes de la insostenibilidad del sistema español de pensiones son, por este orden, la disminución del número de trabajadores en proporción con el de pensionistas; el aumento diario de la esperanza de vida y la resistencia para remover la barrera de los 65 años para la jubilación efectiva de los trabajadores. En este sentido, el 52,5 por ciento de los expertos y directivos apuesta por que cada cual pueda elegir la edad de jubilación, dentro de un rango amplio, sabiendo las consecuencias en términos de descuento o mejora de su pensión. Y un 45 por ciento estima que habría que ajustar automáticamente la edad de jubilación ligándola al aumento de la esperanza de vida.

En el ámbito del mercado de trabajo, a esta anunciada escasez de trabajadores como consecuencia del parón demográfico y el envejecimiento de la población en España, se une la revolución digital

que, para el 46,6 por ciento de los entrevistados, está dejando obsoleto el modelo laboral vigente. Los directivos, expertos y empresarios consideran mayoritariamente que el problema al que nos enfrentaremos en el futuro no será solo la escasez de trabajadores sino la falta de empleados cualificados para la economía digital. De hecho, un 44,5 por ciento estima que España seguirá teniendo desempleo estructural. Respecto al debate sobre los efectos de la robotización y la digitalización, los panelistas no tienen una visión pesimista. El 67 por ciento asegura que, aunque desaparecerán muchos empleos y tareas convencionales, se crearán otros muchos trabajos más avanzados y de mayor valor.



ISTOCK

Conclusiones del estudio de PwC

■ Edad de jubilación

El 71,2 por ciento de los consultados en el Consenso Económico del primer trimestre de 2019 elaborado por PwC considera necesario un aumento de la edad efectiva de jubilación, aunque no se modifique la edad legal de retiro estipulada por la normativa.

■ Libertad de elección

Dada la situación, en que la brecha entre la edad legal de retiro y la edad efectiva se agranda, el 52,5 por ciento de los encuestados en el Consenso de PwC apuesta por que cada cual pueda elegir la edad de jubilación dentro de un rango amplio, eso sí, asumiendo las consecuencias en términos de descuento o mejora de su pensión.

■ Esperanza de vida

La mayor longevidad añade un reto demográfico extra al Sistema público de pensiones. Para paliarlo, los encuestados abogan por una demora de la edad de jubilación ligada a la esperanza de vida. Además, el 61 por ciento de los panelistas defiende que se puedan compatibilizar pensión de jubilación y actividad laboral.

FONDOS Y RIQUEZA NACIONAL, UN BINOMIO DE IDA Y VUELTA

Se suele vincular el volumen en IIC con el brío económico del país, y lo cierto es que una industria de fondos de inversión potente refuerza la riqueza nacional, pero no necesariamente la determina

JAVIER SANTACRUZ

La utilización de las Instituciones de Inversión Colectiva (IIC) como vehículos de ahorro a largo plazo, se ha intensificado en los últimos años gracias a la popularización de los fondos de inversión. En este sentido, tal como muestra el informe de 2018 de la patronal de los fondos en España (Inverco) el patrimonio estimado de las IIC ha alcanzado los 40,6 billones de euros a nivel global, situándose por encima del PIB mundial, a pesar de una pequeña contracción con respecto a 2017. Se trata, por tanto, de uno de los segmentos más importantes de la industria financiera en todo el mundo.

En España, la tendencia a usar este tipo de mecanismos de ahorro sigue siendo creciente a pesar del mal comportamiento de los mercados financieros en 2018 y el comportamiento preocupante de la tasa de ahorro de las familias (4,7 por ciento de la renta disponible, mínimo de la serie histórica). Estructuralmente, es un mercado en crecimiento, el cual se sitúa al cierre de 2018 por encima de los 450.000 millones de euros o, lo que es lo mismo, un 37,68 por ciento del PIB. A ello hay que añadir los más de 100.000 millones gestionados a través de fondos de pensiones que son los que sirven de soporte a los planes de pensiones comercializados en sus diferentes modalidades -individual y empleo, sobre todo-.





ISTOCK



ISTOCK

Con estos datos, puede inferirse fácilmente la pujanza del sector de las IIC a la hora de captar ahorro, incluso pudiendo pensar que se desarrolla con un grado estrecho de correlación con el PIB de los países. En este sentido, una posible tesis sería “a más inversión colectiva, mayor riqueza nacional”. Sin embargo, ésta es una realidad muy compleja que no cabe resumirse en una relación tan simple de causalidad, dado que el crecimiento de estos vehículos depende de multitud de factores, incluso del propio nivel de PIB de los países donde están domiciliados estos vehículos. Merece la pena, por tanto, comentar los factores que condicionan el desarrollo de la industria de fondos y cuál es su relación empírica con el PIB fijándonos especialmente en el caso de España en comparación con sus socios europeos y OCDE.

En primer lugar, para que la inversión colectiva pueda crecer necesita de un mercado financiero desarrollado, flexible y con una regulación atractiva. Este fue el planteamiento en su origen para todos los países, pero los numerosos cambios introducidos en la industria han acarreado mayores costes y mayores exigencias de cumplimiento normativo que no se traducen necesariamente en mayor riqueza y, por tanto, desarrollo de los países. Exceptuando casos muy concretos de economías que viven de la gestión de activos como Luxemburgo, Suiza, Singapur u Hong Kong, en el resto se observa cómo la

La inversión colectiva aumento un 1,8% su patrimonio en febrero

■ El patrimonio de la inversión colectiva (IIC) en España se situó en 463.352 millones en febrero, lo que supone un alza del 1,8 por ciento sobre el cierre de 2018, según datos de Inverco. Para el total de la inversión colectiva -fondos de inversión, sicav, IIC inmobiliarias e IIC extranjeras-, el número de cuentas de partícipes se redujo un 0,4 por ciento, hasta las 14,83 millones de cuentas. Los fondos de inversión nacionales alcanzaron un patrimonio de 264.491 millones, un 2,7 por ciento por encima de diciembre, y el número de cuentas de partícipes descendió un 0,5 por ciento.

industria de fondos está más desarrollada en países prósperos que cuentan con un marco regulatorio estable y atractivo y donde el mercado de capitales está más desarrollado. Este factor es determinante, y no parece que empíricamente esté correlacionado con el PIB, dado que los vehículos de inversión colectiva tienen que alimentarse de un *pool* de activos cotizados que a su vez representan la evolución de la economía real, y eso es posible en lugares donde el mercado de capitales ha crecido lo suficiente y está correctamente interconectado con los mercados internacionales.

En segundo lugar, es necesaria una cultura popular del ahorro que permita concienciar al ciudadano del uso de su *soberanía económica* depositando su confianza en unos gestores que probablemente nunca llegue a conocer -ni tampoco normalmente habrá intención de hacerlo- para que muevan su dinero a lo largo del tiempo. Como bien señalan los teóricos del comportamiento humano últimamente agrupados en torno a las *finanzas conductuales*, el ahorrador necesita un estímulo y una automatización de las decisiones de inversión para poder planificar correctamente el dinero que desea tener en cada etapa de su ciclo vital. Por ello, un factor clave en la industria de fondos es buscar qué elementos o qué reclamos pueden ser eficaces para llamar la atención del cliente y estimularle a que invierta en IIC. Dado que la mayor

parte de la comercialización de fondos se realiza a través de las redes bancarias, su experiencia acumulada en *marketing* le permite desarrollar estrategias de captación de fondos utilizando reclamos como bonificaciones en traspasos, regalos (la típica batería de cocina o ahora el ordenador o tablet) y algunas diferentes ventajas económicas vinculadas a la contratación de otros productos dentro de la misma entidad. Si bien el *gancho* puede ser efectivo en muchos casos, en la mayor parte muestra poca eficacia a la hora de sistematizar aportaciones a lo largo del tiempo. La pregunta es: ¿cómo motivar al ahorrador en fondos de inversión para que lo siga haciendo y a la primera de cambio no decida hacer el reembolso de lo que ha aportado?

Para eso se necesita otro tipo de planteamiento basado, por ejemplo, en utilizar aspectos de la planificación financiera como la fiscalidad. Precisamente la variable fiscal fue clave en el desarrollo de la industria de fondos en España a principios de los años noventa, dado que era un vehículo fiscalmente protegido en la época en que los tipos de interés estaban al 15 por ciento y las cuentas corrientes rendían hasta un 12 por ciento. Todavía pueden recordar los lectores un anuncio de televisión muy popular en aquella época en el que se publicitaban los denominados *superfondos* como un vehículo en el que nuestro dinero estaría a salvo de las *garras* del Fisco generando una rentabilidad mayor que en los depósitos.

En tercer lugar, es necesario un funcionamiento blindado de cualquier tipo de intervención, manipulación e inseguridad jurídica al igual que sucede en Estados Unidos o Reino Unido donde especialmente la industria de fondos de pensiones funciona como un *reloj suizo* con unas normas estables y comportamiento predecible a lo largo del tiempo. Uno de los principios más importantes es el de la liquidez, es decir, la seguridad de que si un partícipe quiere deshacer su inversión y recuperar su dinero, lo va a poder hacer sin ningún tipo de problema en un plazo corto de tiempo con toda la información necesaria y suficiente para hacerlo. Para ello, el patrimonio de cualquier IIC (que es propiedad de los partícipes, no de la sociedad gestora) debe estar separado de otras actividades de riesgo y protegida su liquidez a través de una reserva 100 por ciento aplicable al banco depositario.

A este respecto, en el mercado español existe un mal precedente de quiebra durante un tiempo de estas reglas que fue el proceso de intervención y posterior liquidación de Banco Madrid. Esto produjo indefensión en los partícipes que deseaban rescatar su dinero de los fondos gestionados por la gestora de esta entidad y, por tanto, tener que soportar pérdidas en las valoraciones de sus fondos por hechos completamente alejados de la gestión



ISTOCK

40,6 El patrimonio estimado de las IIC ha alcanzado los 40,6 billones de euros a escala global

y el día a día de los fondos de inversión que esta casa gestionaba. Por ello, buena parte de los esfuerzos en el mercado español han ido encaminados en los últimos años para asegurar que esto no vuelva a ocurrir, quedando como un hecho aislado en una industria con un histórico de más de treinta años.

Por último, no hay una relación evidente entre la aversión al riesgo (factor determinante a la hora de hacer inversión colectiva) y el nivel de riqueza de los partícipes. Sí es posible que exista entre el aumento o reducción de su aversión al riesgo y el ritmo al que crece su patrimonio, cosa extensible a nivel país.

Por consiguiente y, en conclusión, una industria de fondos potente influye en la riqueza de los países, incluso la refuerza, pero no necesariamente la determina. Se necesita un *caldo de cultivo* con perspectivas de crecimiento y desarrollo económico, junto con un buen sistema regulatorio, para que los fondos crezcan y jueguen el papel de instrumentos adecuados para una gestión del ahorro a largo plazo.



Susana Criado

Directora de Capital
en Radio Intereconomía

Hay que interiorizar el ahorro destinado a completar la pensión pública, de modo que éste sea para nosotros como un recibo más: igual que pagamos todos los meses el recibo de la luz, del gas o la factura del teléfono móvil

Ahorro a largo: responsabilidad individual desde el minuto cero

Cuántas veces ha escuchado que hay que ahorrar pensando en la jubilación? ¿Cuántas veces le han dicho que en el futuro su pensión pública no será suficiente para mantener su actual nivel de vida y que tendrá que complementarla con ahorro privado? Muchas, ¿verdad? Yo, desde que llevo haciendo información económica -y van más de 25 años- he escuchado el mismo mantra una y otra vez. Fue hace unos días, sin embargo, cuando puse negro sobre blanco.

Fue en unas jornadas que organiza Efpa para asesores financieros. Una de las mesas tenía como objetivo sensibilizar a los asistentes sobre la necesidad de ahorrar con un horizonte de inversión a muy largo plazo, y fue uno de sus ponentes -Álvaro Ramírez Blanco, *executive sales* de JP Morgan AM- quien mostró unos datos dolorosos. Contaba Ramírez Blanco que, si usted quisiera llegar a la edad de jubilación con un *colchón* de euros y así asegurarse que en los 15, 20, 25 años siguientes al retiro iba a mantener su actual nivel de vida, debía empezar a ahorrar cuánto antes. Él ponía una cifra: 250.000 euros, lo necesario para afrontar con tranquilidad esos años. Si usted empezaba a ahorrar a los 35 años tendría que meter mes a mes en la hucha 307 euros; si empezaba a los 45 años, el esfuerzo

de ahorro tendría que duplicarse hasta 616 euros mes; y si retrasaba a los 55 años, ¡uf! entonces el esfuerzo mensual tendría que ser de 1.620 euros ¡y contando con que su gestor/asesor financiero consiguiera que su patrimonio creciera a un cinco por ciento anualizado! ¡Inalcanzable! ¡Imposible!

¿Lo ve? Yo lo vi. O ahorramos cuanto antes, o con la pensión pública *nos comemos los mocos*. Se trata de ahorrar desde que conseguimos nuestro primer trabajo; tener tan interiorizado el ahorro que éste sea para nosotros como un recibo más: igual que pagamos todos los meses el recibo de la luz, del gas o la factura del teléfono móvil. No hay excusas, no basta con echar balones fuera: el ahorro a largo plazo y la planificación financiera es una responsabilidad individual que debe convertirse en una obligación constante y permanente durante nuestra vida.

Y mientras, pasa el tiempo como a mí se me han pasado los últimos 25 años. Un día -tras una ponencia, una charla con un amigo o un vistazo a la pensión de tu padre- te das cuenta que has ahorrado poco y mal. No has guardado mes a mes la suficiente cantidad, y el año que has destinado un pico al plan de pensiones ha sido pensando en la desgravación fiscal y no en ese ahorro complementario. Muy triste, pero aún estoy a tiempo. ¿Usted también?



JORGE SEGURA

COFUNDADOR DE UNCOMMON FINANCE

GONZALO VELARDE

La travesía en el desierto de las empresas aseguradoras en España parece haber encontrado un camino alternativo en las plataformas digitales y herramientas tecnológicas. El cofundador de Uncommon Finance, Jorge Segura, ofrece una visión profunda de la coyuntura y las opciones para refugiar la rentabilidad del ahorro individual.

¿Cree que se están dando los pasos correctos para combatir la crisis del sistema de pensiones?

Lo mejor que puede hacer una persona para su jubilación es montarse su propio plan, haciendo una planificación e invirtiendo en una cartera con fondos. Se echa de menos en España la oferta de productos institucionales de calidad para el pequeño inversor. Normalmente las iniciativas del sector público no suelen ser las mejores para el ahorrador privado. Los políticos no suelen hablar de esto y hay un problema, por eso la mejor forma de asegurar la jubilación es asesorarse con alguien independiente o formarse para hacerlo tú mismo. Se necesita o adquisición de conocimiento o asesoramiento independiente de calidad, la ventaja fiscal es secundaria.

¿Cómo afecta a vuestro sector la aplicación de un impuesto a las transacciones financieras?

Es un disparate porque ya se ha intentado en algún país y lo que ha habido es una fuga de capitales. Los mercados financieros son globales y España no es importante a nivel internacional, no tienen mucho volumen. Si además le metes un impuesto a la transacción financiera se queda seco, estos tienen efectos adversos.

¿Cómo valora el marco legal español para incentivar la inversión del ahorro?

Hasta hace unos años había deducciones con la hipoteca que fueron quitadas, mientras que en el mudo anglosajón lo hacen al revés y deducen lo que vas ahorrando. Mientras que en España se incentivaba el endeudamiento, el resto de países incentivaban el ahorro. La única medida sensata sería ir en la dirección de Reino Unido o EEUU de modo que tú puedas organizarte el plan de pensiones como te dé la gana, con los mediadores y los fondos que tu quieras. Por ejemplo, en EEUU hay un tipo de planes 401 IRA, ya sea por tu cuenta o con la empresa, que están asesorados y resultan bastante más rentables.

“La gestión del ahorro precisa de formación y asesores de calidad”