

Revista mensual | 28 de abril de 2021 | Nº33

# Pensiones

elEconomista.es

## EL GOBIERNO RECORTARÁ EN UN 66% LAS COMISIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El Ejecutivo prevé reducir costes de gestión de la oferta actual en el nuevo fondo público

REPORTAJE

**EL CONSEJO DE MINISTROS  
ACUMULA 2,5 MILLONES  
DE EUROS EN AHORROS**





A Fondo | P4

### El Gobierno buscar reducir un 66% los costes de los planes de pensiones

El Ministerio de Seguridad Social prevé un menor pago de comisiones por parte de las pymes y autónomos que aporten al fondo público impulsado por el Ejecutivo.



A Fondo | P8

### El sector celebra el "apoyo" del fondo público de pensiones

Las aseguradoras advierten que "no es el mejor momento" para lanzar el vehículo financiero ante la crisis económica y laboral en España.

Pacto de Toledo y Seguridad Social | P32

### Los sindicatos aplacan las medidas para la reforma del sistema público

El Gobierno retira de la mesa de negociación con los agentes sociales la propuesta de compensación de la subida de las pensiones en los años de inflación negativa.

Finanzas Personales | P40

### El Gobierno de coalición acumula casi 2,5 millones de euros en ahorros

Desde los 3.000 euros de la ministra de Sanidad, Carolina Darias, a los 255.522 euros del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá.



Entrevista | P28

### Gonzalo Rengifo, director general de Pictet AM en Iberia y Latam

"Las últimas medidas tomadas van en la dirección contraria a Bruselas, especialmente respecto a un mayor gasto de pensiones".



El Informe | P46

### Moncloa ofrecerá 12.000 euros por retrasar un año la jubilación

El Gobierno estudia dar en un pago único el incentivo del 4% sobre la cuantía de la pensión, en la modalidad del retiro demorado.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.

Presidente Editor: Gregorio Peña.

Director General Comercial: Juan Ramón Rodríguez. Director de Comunicación: Juan Carlos Serrano.

Director de elEconomista: Amador G. Ayora

Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo Directora de elEconomista Pensiones: Isabel Acosta

Diseño: Pedro Vicente y Alba Cárdenas Fotografía: Pepo García Infografía: Clemente Ortega Redacción: Gonzalo Velarde, Ángel Alonso



## Cuando autónomos y pymes puedan realizar aportaciones ¡obligatorias! al plan de pensiones

La crisis económica y el impacto demoledor de la pandemia sobre las economías desarrolladas han acelerado, como en el caso de España, la puesta en marcha de reformas estructurales necesarias para equilibrar los balances financieros de los Estados. Así, el Gobierno ha dado en los últimos meses un impulso decidido a la reforma del sistema público de pensiones, ya exigida en términos concretos por parte de la Comisión Europea para acometer la recuperación económica en nuestro país. Sin embargo, las prisas de la urgencia hacen que uno de los elementos que el Ejecutivo ha previsto lanzar como parte de los primeros adoquines de la reforma, el fondo de pensiones de promoción pública, se pueda tropezar con la coyuntura económica, y más concretamente, con la devastación experimentada por el tejido productivo y la masiva destrucción de empleo experimentada en el último año.

El componente de gasto que implica la apertura en el seno de las pymes o para autónomos de un plan de pensiones colectivo parece un obstáculo determinante en un momento en que además del hastío del mercado laboral por la destrucción de empleo, se suman unas expectativas poco halagüeñas de empresarios, que según el barómetro de ATA aleja el momento de la recuperación de los negocios hasta 2023. Por lo que la imposición de un nuevo coste para trabajadores y empleadores, parece inasumible o impensable en un momento en que es la supervivencia del tejido empresarial lo que está en juego.

Además, a esta complicación se une la de la rigidez, en cierto punto, deseada en la implantación de estos sistemas de ahorro. Uno de los puntos cruciales para la consecución del objetivo que plantea el Gobierno de quintuplicar el patrimonio gestionado en fondos de pensiones con la introducción vehículo de promoción pública está en el punto de la adscripción automática. La obligatoriedad de aportar a estos planes es el punto de partida del éxito y la extensión de estos instrumentos financieros de ahorro destinado para la jubilación entre la población general. Así ocurre en el caso de los planes de empleo en el Reino Unido a través del sistema NEST que incluye en estas rutinas mensuales de ahorro a todos los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo, de forma automática. El empleado solo puede desestimar esta incorporación al plan de pensiones a partir de una petición explícita, de modo que en más del 80% de los casos, se asume esta *cuota* de retención de la nómina destinada al ahorro para la jubilación.

Por ello, las condiciones para la aplicación de estas estructuras de ahorro masivas entre los trabajadores, que ampliaría notablemente la base de patrimonio en previsión social complementaria, parecen no darse en estos momentos a tenor de las dificultades que aún sortean y enfrentan los autónomos, y pequeños y medianos empresarios en nuestro país, *público* objetivo de este fondo público.

■  
La obligatoriedad de aportar a estos planes es el punto de partida del éxito y la extensión de estos instrumentos

■



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

## El Gobierno prevé reducir un 66% las comisiones con el fondo público

La ofensiva de Moncloa para incentivar el ahorro complementario busca quintuplicar el volumen de patrimonio gestionado y reducir los costes asociados a los planes de pensiones para impulsar las aportaciones de los trabajadores a través de los instrumentos de empleo.

Gonzalo Velarde

# Pensiones

elEconomista.es

España es uno de los países de Europa con menor volumen de ahorro acumulado en comparación con el PIB, en torno al 13%. Uno de los objetivos del Gobierno con la aprobación del fondo público de pensiones es incrementar este volumen hasta por tres -llegando a quintuplicar el volumen de ahorro gestionado-, de modo que en el medio plazo nuestro país se sitúe al nivel de socios del entorno comunitario como en Bélgica o Irlanda. Uno de los principales atractivos con los que contará el fondo público de pensiones promovido por el Ejecutivo está en la previsión de reducción de costes de gestión de los planes en un 66%.

En nuestro país, según el último Informe *Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria* de la Dirección General de Fondos y Planes de Pensiones, en el año 2019, los fondos de pensiones obtuvieron unos resultados positivos de 9.178,7 millones de euros, frente a las cifras del año anterior, que presentó resultados negativos de 4.728,6 millones de euros, y volviendo a la línea de resultados positivos previos al 2018 (2.592 y 1.907 millones en 2017 y 2016, respectivamente).

En el estudio, que analizaba la cuenta de pérdidas y ganancias en su conjunto, se observa que los in-

**Las comisiones de gestión crecen un 2% hasta superar los 1.047 millones de euros**

gresos de los fondos de pensiones alcanzaron un total de 1.577,6 millones de euros, un 11,5% superior al año anterior. Por su parte, los gastos de las inversiones crecieron un 3% respecto al ejercicio anterior, colocándose en 263,8 millones de euros. La variación del valor razonable de las inversiones fue de plusvalías de 8.147 millones de euros al igual que los resultados netos de enajenación de inversiones, que alcanzó un importe positivo de 760 millones.

Los gastos operativos de los fondos de pensiones, es decir, las comisiones de gestión, custodia y depósito, gastos de comercialización, gastos por servicios profesionales independientes, como actuarios y auditores, gastos de comisión de control u otros gastos ajenos a las inversiones, han alcanzado la cifra de 1.047,03 millones de euros, lo que supone un incremento del 2% respecto al ejercicio anterior (1.026 millones de euros).

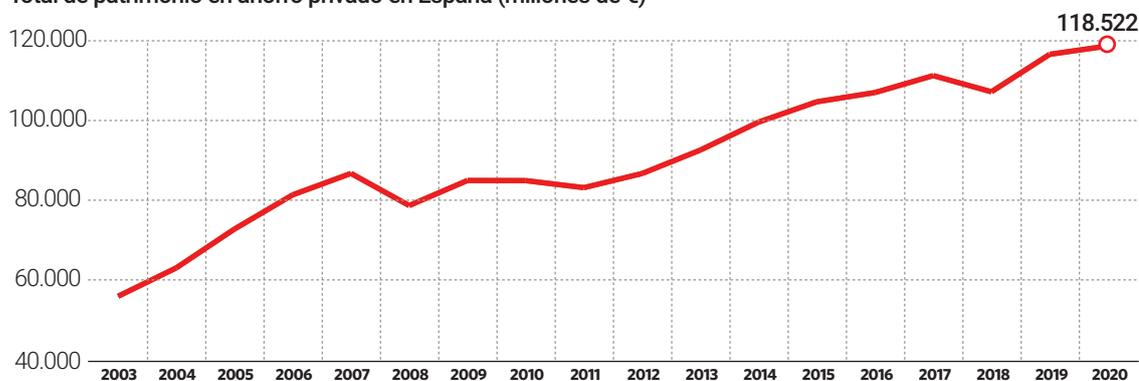
Cabe recordar que, el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, con efectos desde el 10 de abril de 2018, estipula que la comisión máxima de la Entidad Depositaria se reduce del 0,25% al 0,20% anual de las cuentas de posición. En el caso de la Entidad Gestora, se elimina el máximo único del 1,5% y se fija



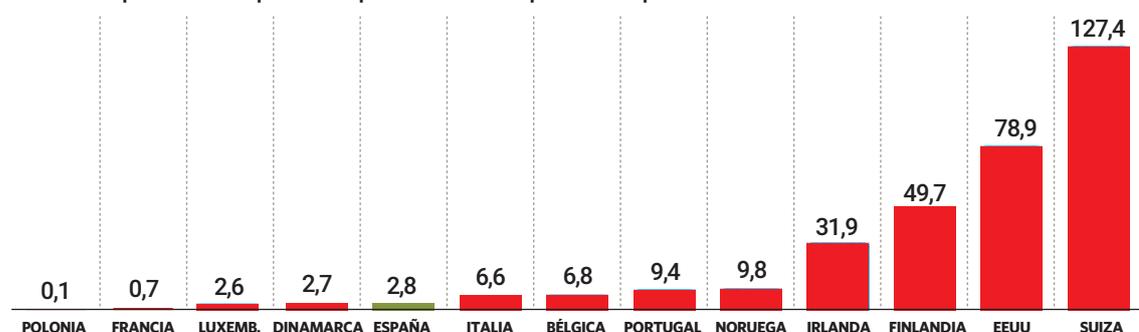
España, a la cola de Europa en volumen de ahorros sobre el PIB. iStock

## Coyuntura del ahorro privado en España

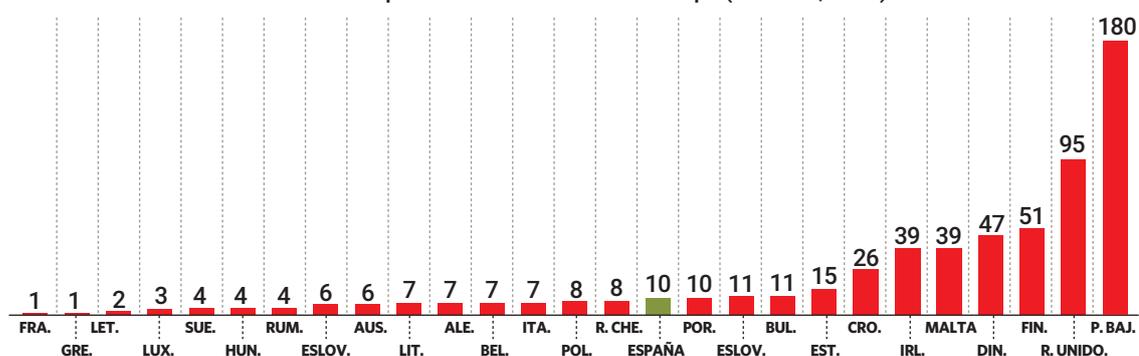
Total de patrimonio en ahorro privado en España (millones de €)



Fondos depositados en planes de pensiones de empresa. Europa



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



Fuente: Inverco y Consejo General de Economistas.

elEconomista

como límite 0,8%, 1,30% y 1,5% para los fondos de pensiones de renta fija, de renta fija mixta, y para el resto respectivamente.

### Reestructuración necesaria

En este sentido, desde Fedea señalan algunas debilidades del sector de ahorro financiero en España que deberán ser revertidas para cristalizar el apuntalamiento del modelo de previsión social complementaria. "Entre las medidas de estímulo a la previsión social complementaria, que se han implementado en los últimos años, nos encontramos con una reducción en la cuantía máxima de las Comisiones de Gestión y Depósito de los Planes de Pensiones, así como con la apertura de las denominadas ventanas de liquidez que podrán aplicarse en los pla-

nes de pensiones a partir de 2025", apunta Inmaculada Domínguez Fabián en el informe de Fedea sobre *El ahorro como complemento para la pensión*.

El estudio señala que los estímulos que incentivaban a los empresarios a promover sistemas de previsión para sus empleados, prácticamente se han eliminado. "Únicamente se ha mantenido la reducción, de la aportación, en la base imponible del Impuesto de Sociedades", apunta el documento. Y señala que con anterioridad a 2011 y 2014, un empresario podía considerar ventajoso fiscalmente realizar aportaciones para la jubilación de sus trabajadores, dado que se reducía un 10% de lo aportado en la cuota del Impuesto sobre Sociedades y no cotizaba a la Seguridad Social por la cifra aportada.

### El patrimonio de los planes de pensiones crece un 2,5% en 2021

El patrimonio bajo gestión de los planes de pensiones del sistema individual aumentó en 1.944 millones de euros en el primer trimestre del año, un avance del 2,51%, con lo que se sitúa en 79.381 millones.

Según un informe de Vdos, este incremento está motivado por el rendimiento positivo de las carteras por valor de 2.032 millones de euros, si bien este beneficio se ha visto contrarrestado por reembolsos netos por 88 millones.

Las aseguradoras son las que mayores captaciones netas han registrado, con 29 millones, y son también las que mayor incremento patrimonial han tenido en términos porcentuales, con un 3,78%, seguidas de los grupos internacionales, con 24 millones y un 3,49%.

Los bancos mantienen su posición mayoritaria de cuota de mercado con el 82,39%, seguidos de los grupos independientes e internacionales con el 6,23% y el 4,74%, respectivamente.

En cuanto a patrimonio gestionado, CaixaBank se mantiene como líder con 25.096 millones de euros y una cuota de mercado del 31,62%, seguido de BBVA, con 14.574 millones bajo gestión (el 18,36%).



# Planes de Pensiones de PSN

Garantiza tu futuro

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

## Soluciones a tu medida

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



# El sector celebra la llegada del fondo público cuando cese la crisis laboral

La promoción del Gobierno de planes de pensiones de empleo supondrá un acicate para la industria por el aumento de potenciales clientes, pero el sector advierte de la necesidad de recuperar el tejido productivo para no incrementar los costes para las empresas ante la coyuntura socioeconómica.

Gonzalo Velarde



La pandemia impulsa el ahorro en los hogares españoles. iStock

El impulso que pretende dar el Gobierno al ahorro colectivo con la aprobación del denominado fondo público de pensiones podría suponer un impulso definitivo para una industria que en nuestro país está aún varios escalones por debajo de nuestros vecinos de la Unión Europea. En el conjunto de España, el patrimonio acumulado en planes de empleo apenas ha ascendido en dos décimas de PIB con respecto al año anterior (2,8% último dato disponible de 2018), habiendo marcado un máximo relativo en 2014 en el 3,5%, según refleja el estudio reciente del Consejo General de Economistas sobre *El reto del envejecimiento desde una perspectiva integral*. Así, lejos de suponer una competencia para las empresas del sector, al ser un fondo de promoción pública pero de gestión privada, "dará más posibilidades de trabajo a las empresas del sector y puede ser el impulso definitivo para los planes de pensiones de empleo en España", señala el director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits, Juan Marina, en referencia al impacto que puede tener sobre el mercado la puesta en marcha por parte del Gobierno de este vehículo de previsión social complementaria, que "es más una ayuda".

Según apuntan desde Nationale-Nederlanden, una de las compañías punteras en seguros y gestión de activos, el impacto de la crisis sanitaria está siendo determinante para acelerar el proceso de la reforma del sistema público de pensiones. Y está poniendo en el centro de la diana la necesidad por parte de los trabajadores y ciudadanos de planificar el futuro con certidumbre ante posibles *shock*, como el provocado por la pandemia de Covid. En este sentido, apunta Juan Marina, está creciendo la demanda de información por parte de las empresas para la apertura de planes de ahorro colectivos dentro de las compañías de los que puedan participar los trabajadores. "Cada vez nos demanda más cursos de formación en las empresas", apunta el experto señalando como uno de los motivos, además del punto de concienciación imprimido por la crisis sanitaria, el hecho de que las tasas de ahorro se hayan incrementado notablemente durante el año de pandemia.

España es uno de los países de Europa en los que más ha crecido el ahorro, un 42% hasta marzo de

# Pensiones

elEconomista.es



La caída de empleo y la destrucción de empresas, un obstáculo para el ahorro. Reuters

2021, y uno de los más afectados por la caída del consumo, que ha descendido un 25% con respecto a los niveles pre-Covid. Tal y como se desprende del *Monitor Económico ifo-N26*, elaborado por el banco móvil N26 y el Instituto ifo (Instituto Alemán de Investigación Económica), que analiza la recuperación económica en las principales economías europeas: España, Italia, Francia y Alemania.

Los resultados revelan que los niveles de ahorro se han disparado en los cuatro países desde que comenzó la pandemia del Covid y, de hecho, España muestra un nivel superior al de Francia e Italia, aunque inferior al de Alemania. Durante el confinamiento en abril de 2020, datos de estudios previos de N26 revelaron que la tasa de ahorro había aumentado entre los hogares europeos, siendo España el país donde más personas (un 73%) declararon que las medidas de aislamiento les habían ayudado a ahorrar algo más, por delante de alemanes (64%), franceses (62%) e italianos (35%).

De acuerdo a los resultados del *Monitor Económico ifo-N26*, los clientes españoles de N26 ahorraron un 38% más en sus cuentas durante 2020 y, a finales de marzo de 2021, se observó que ahorraban un 42% más en comparación con los niveles anteriores a la pandemia.

Por ello, uno de los primeros efectos que refleja el sector asegurador este incremento de necesidad de información sobre la gestión de ahorros, así co-

mo de concienciación a cerca de conceptos financieros como la planificación de gastos, el volumen potencial de ahorro, rendimientos estimados según los principios de interés compuesto o la estimación de la cuantía de pensión pública que percibirán los trabajadores en su jubilación. Todas ellas, materias de formación financiera que parecen haber ganado protagonismo precisamente en un momento de crisis económica que ha agujereado las plantillas y el mercado laboral en su conjunto.

# 42

Es el porcentaje de aumento del nivel de ahorro de los españoles respecto a cifras de prepandemia

Concretamente, este es el punto de divergencia que se aprecia por parte de la industria: el de los tiempos para la puesta en marcha de fondo público de pensiones impuestos por el Gobierno. Concretamente, se dieron desde la Seguridad Social y el Ministerio de Economía, allá por el mes de noviembre, un plazo de doce meses para poner en funcionamiento el instrumento de ahorro destinado principalmente para pymes y autónomos. "Son plazos cortos para su puesta en marcha y en una situación económica muy mala", señala Juan Marina, de Nationale-Nederlanden, sobre la eventual introducción de estos planes, y más aún según el carácter de



Actualmente, la comisión máxima en planes es del 1,5%. iStock

obligatoriedad para las aportaciones por parte de los trabajadores -a lo que se sumaría la aportación de empleador-.

Así, señala el director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits que si el objetivo del Gobierno es implantar un sistema de adscripción automática como el que funciona en Reino Unido (NEST), que incorpora a los trabajadores a la rutina de aportaciones mensuales -comenzó con una contribución del 1 o 2% por parte del empleado y actualmente es del 4% del empleado, 3% de la empresa y 2% del Estado-, el momento elegido, en plena crisis económica provocada por la pandemia, no es el más oportuno. "No es el mejor momento económico para decirle a las pymes y a los autónomos que tienen que aportar obligatoriamente a un plan de pensiones de empresa", apunta Juan Marina, quien asegura que se necesita dar un tiempo previo para la recuperación de la economía antes de su puesta en marcha.

Y más allá, una vez que el fondo público de pensiones sea una realidad, desde Nationale-Nederlanden advierten de la necesidad de ir más allá en las medidas que implican la reforma de pensiones, principalmente en el plano del impulso a los planes de previsión social, en el que aseguran que de momento "se ha dado un paso atrás" con el reducción de las desgravaciones fiscales para las aportaciones a los planes individuales, donde se encuentra depositado la mayor parte de los ahorros de los autónomos de nuestro país -un 60% de los trabajadores por cuenta propia tiene algún tipo de plan de pensiones o de ahorro a largo plazo, según datos de UP-TA, entidad representante del colectivo-.

Por ello, una de las reclamaciones históricas del sector pasa por la modificación del tratamiento fiscal de los ahorros en planes de pensiones, que se declaran y son tratados como rentas del trabajo, a pesar de que una parte de esta bolsa de dinero no se corresponde con dinero *apartado* de la nómina del trabajador, sino que es producto de las inversiones realizadas con este capital y el rendimiento generado por las mismas. Aquí, los expertos del sector reclaman la modificación del régimen para que al menos esa cuantía que no corresponde a las aportaciones realizadas tengan un tratamiento fiscal co-

### El sector reclama un nuevo impulso a los incentivos fiscales tras los recortes del Gobierno

mo rentas de capital, con un gravamen menor que las rentas del trabajo.

Por último, desde el sector también muestran cierto escepticismo sobre las proyecciones del Gobierno que prevén una reducción de los costes de gestión de los planes de pensiones, especialmente en el sistema colectivo "donde la competencia es alta y las comisiones ya son bajas". "A no ser que se trate de un plan pequeño, de una pyme, donde el coste pueda ser mayor, los planes de las grandes compañías ya tienen comisiones de gestión muy bajas", por lo que apuntan desde Nationale-Nederlanden que sería complicado una reducción mucho mayor -cuando se sitúan ya en el entorno del 0,3%- . Recuerdan en este punto los costes que puede suponer la puesta en marcha del fondo, como el desarrollo de la plataforma digital, la web, el asesoramiento, etc. Sí que consideran, por contra, un margen para la reducción de estas comisiones aplicadas en los planes de pensiones del sistema individual -la comisión establecida por ley es del 0,20 % por la empresa depositaria y de una media del 1,25 % por gestión (si es de renta fija, la comisión máxima es del 0,85 %, si es de renta mixta del 1,30 % y si es de renta variable del 1,50 %)-.

Bienestar financiero

# El bienestar en las empresas

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

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

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

- Medición del nivel de estrés financiero de la plantilla
- Ofrecer al empleado acceso a información general sobre los beneficios de la empresa
- Optimizar los sistemas de ahorro actuales de la empresa
- Talleres de educación financiera
- Manual de conceptos básicos financieros

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

Contacte con nosotros en  
[www.mercer.es](http://www.mercer.es)





**José María Gay de Liébana**  
Economista, profesor de la Universidad de Barcelona

## Hablando de pensiones

**D**esde luego, proponiendo el tema de estas líneas, no vamos a descubrir la sopa de ajo ni mucho menos. La sostenibilidad de las pensiones es una discusión recurrente, por no decir que cotidiana. De momento, lo bueno es que las pensiones se van cobrando, que cada año hay actualizaciones gobierne quien gobierne, que los pensionistas, a veces con razón, se quejan y que a fin de cuentas tanto quienes gobiernan como quienes pretenden hacerlo saben que cuestionar ajustes en las pensiones, que pudieran ser a la baja o simplemente estancarlas, supondría minar sus opciones ante próximos lances electorales -que en España son varios cada año- porque los pensionistas son muchos millones de votos. Así que, de vez en cuando, conviene examinar la sostenibilidad de las pensiones con una mirada exclusivamente económica, ajena a veleidades políticas. Tal vez, este sea el principal freno para acometer una positiva reforma de las pensiones que asegure su sostenibilidad cara al futuro. Esbozemos unas pinceladas sin recurrir a guarismos que dejemos para otro día.

La clave inicial del asunto es de que en España, como en muchos otros países, opera el sistema de reparto, es decir, que los cotizantes, que son los trabajadores, pagan sus cotizaciones y en teoría con ellas se atienden los pagos de las pensiones. Por consiguiente, la clave de bóveda es que haya trabajo, trabajadores y, en consecuencia, cotizantes que contribuyan a la causa, o sea, al fondo de las pensiones para que los pensionistas cobren su jubilación.

Durante años las pensiones no fueron un problema ni suscitaron debates tan apasionados como los que hoy se dan. Había trabajo, sueldos más o menos decorosos, pujanza económica, y quienes se jubilaban percibían pensiones que no eran muy elevadas en función de lo que habían cotizado a lo largo de sus vidas profesionales. Eso sucedía porque las bases de cotización eran más bajas que las actuales y también porque no todo el mundo cotizaba a la Seguridad Social como hoy se hace.

El desarrollo económico de nuestro país favoreció puestos de trabajo de mayor calidad y, por ende, mejores sueldos que se fueron traduciendo en cotizaciones



más altas y que, a posteriori, van confluyendo en pensiones más altas. Mientras que todo iba como una seda, sin problemas.

Sin embargo, a partir de la crisis financiera de 2008 las cosas empezaron a cambiar y 2009 fue el último año de superávit en las cuentas de la Seguridad Social que, en 2010, se saldaron con déficit que se ha cronificado. El trabajo fue escaseando y el paro propagándose, nuestra estructura económica se ha ido orientando hacia el sector servicios, soslayando el componente industrial caracterizado por empleos estables y mejor remunerados, y, entretanto, anticipadamente o no, una parte considerable de nuestra fuerza laboral de las últimas décadas se jubilaba. Acá se producía una disfunción que se intenta enmendar: una cosa es la edad de jubilación efectiva y otra la legal. En la medida en que uno se jubile antes del momento en que le toca, la Seguridad Social tiene que asumir mayores costes por las pensiones. Y si hay menos gente trabajando y los sueldos son más bien modestos, el descuadre de las cuentas está garantizado. De ahí que, entre las reformas que se están barajando, se proponga el premio para quienes se jubilen más tarde. El quid es cómo sería ese premio. De lo que no cabe duda es que si una persona está en buenas condiciones para continuar con su desempeño laboral y quiere hacerlo no se le obligue a la jubilación forzosa. El valor, experiencia y conocimiento que aportan los sénior en cualquier organización es un activo al que no cabe renunciar.



■  
**La política frena  
 la positiva reforma  
 que aseguraría  
 la sostenibilidad  
 de las prestaciones**  
 ■

Otra consideración que incide sobre las pensiones es que la esperanza de vida se alarga y cada vez contamos con más población mayor y con pensiones más altas. Recuerdo que antes, cuando era un chiquillo, mi abuelo me presentaba a alguien que se jubilaba a los 65 años y al poco tiempo el presentado fallecía. Hoy, amigos de 65 años, al cruzar el momento de la jubilación, dan rienda suelta a su fuerza bruta interior e inician una nueva vida. Alguno de ellos vuelve a ser padre con más de 70 y a veces con más de 80 años, gozando con esplendor de su senectud, que es más bien una remozada juventud, y luciendo una forma física envidiable. La longevidad, por tanto, es otro de los factores que tener en cuenta y ¡loada sea!

A lo que íbamos. De 2009 a 2021 el número de pensiones contributivas ha crecido en 1.989.312. Si en 2009 la pensión media de jubilación era de 862 euros al mes, hoy es de 1.186. La actual media de las nuevas pensiones de jubilación es de 1.579 euros mensuales. Por el lado de los cotizantes hay muchos jóvenes si no apeados sí descolgados del mundo laboral, con bajos ingresos y la proporción de los jóvenes adultos que siguen conviviendo en el hogar familiar con sus padres va en aumento al carecer de posibilidades económicas para independizarse lo que, a su vez, comporta un descenso de la tasa de fertilidad. Ese es un aspecto determinante dado que no solo en el intrínquilis de las pensiones se ha de observar el lado bueno de la mayor esperanza de vida sino el reverso negativo que significa nuestra baja tasa de fertilidad, la segunda más baja de Europa, y que las madres primerizas son mayores. En esa otra cara negativa debe alinearse la grave tasa de paro, el desempleo de larga duración y el tremendo problema del paro juvenil que, si hoy se presiente como una amenaza, en el futuro, de persistir, pondría en jaque el sistema de pensiones.

De momento, las pensiones se pagan, aunque la Seguridad Social tiene que hacer malabarismos financieros para cumplir con tal compromiso. No obstante, las dudas afloran acerca de la sostenibilidad futura y asoman efectos distorsionadores que complican las pensiones. Las cuentas públicas, ya de por sí muy tensionadas, se están viendo muy presionadas durante estos meses por el combate contra la pandemia. El gasto público se dispara. Los ingresos públicos se recortan. Los Ertes, las ayudas a autónomos, las prestaciones por desempleo... no solo exigen mayores desembolsos, sino que afectan a las cotizaciones de los trabajadores e inciden a la baja en los ingresos del sistema financiero de las pensiones. La deuda pública, entretanto, crece.

# Solo el 1% de las empresas ofrece planes de empleo

**El Gobierno prepara una ofensiva para impulsar este modelo de ahorro en los trabajadores, que constituyen uno de los beneficios sociales más valorados por los empleados.**

elEconomista Pensiones. Fotos: iStock

**E**l Gobierno se ha marcado el firme compromiso de impulsar el segundo pilar del sistema de pensiones español: los planes de pensiones de empleo (PPE), una fórmula muy extendida en otros países europeos que, sin embargo, se usa poco en España. Y es que solo el 1% de las empresas ofrece este tipo de productos a sus trabajadores, a pesar de que el ahorro para la jubilación es un beneficio social muy bien valorado por los empleados.

¿Qué son los PPE? Son planes de pensiones complementarios que las empresas ponen a disposición de sus trabajadores para que, de manera voluntaria, tengan un complemento a su pensión cuando se jubilen. A este respecto, el promotor del plan de pensiones será la empresa, y, el participe, el trabajador que decida suscribirlo y adherirse a él. Las aporta-



Los planes de ahorro, a la cola de la negociación colectiva.



Planes de ahorro en el ámbito empresarial.

ciones las realizan las empresas (y representan un mayor coste salarial) y los empleados.

En España se utilizan poco y sobre todo se llevan a cabo en grandes empresas. Según datos de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco), en 2020, unos dos millones de personas tenían un plan de pensiones de este tipo, con un patrimonio de casi 35.000 millones de euros, frente a los más de siete millones de personas con planes de pensiones individuales.

#### Nuevas medidas

De ahí que el Gobierno vaya a impulsar este tipo de soluciones de ahorro con dos medidas que ha incluido en los Presupuestos Generales del Estado de 2021: la reducción de las ventajas fiscales de los planes de pensiones individuales y el incremento de las de los PPE y la promoción de un plan de pensiones de empleo público para dar cobertura a pymes

y a autónomos, que utilizan mucho menos este tipo de productos que las grandes empresas.

Con esta segunda medida, el Gobierno pretende generalizar los planes de empleo en todos los segmentos empresariales. No hay que olvidar que el tejido empresarial español tiene una importante concentración de autónomos y pymes. Según Esther Pichardo, directora de Ahorro y Pensiones de Banc Sabadell Vida y Pensiones, las pymes representan el 46% de las empresas españolas y dan empleo al 53% de la población española. "Nuestro tejido empresarial se basa en pymes y autónomos, los primeros, con mayores dificultades para acceder a este tipo de productos; los segundos, actualmente, imposibilitados. Además, no podemos olvidar que las aportaciones a estos productos representan un incremento en el coste salarial, y no todas las empresas están en condiciones de asumirlo, ni todos los trabajadores lo valoran y lo prefieren frente a una subida salarial en su cuenta corriente".

Así, este impulso no será real "si no viene acompañado de otras medidas como son ventajas fiscales para las empresas que los ofrezcan y la obligatoriedad de recibir una parte del salario en este tipo de productos por defecto", señala Pichardo.

#### Moncloa impulsa un aumento del 20% para las desgravaciones a aportaciones a planes colectivos

"Las empresas pueden ofrecer también a sus empleados, para ahorrar de cara a la jubilación, destinar parte de su salario anual a realizar aportaciones a un plan de jubilación. Este producto permite que cada empleado decida qué importe desea destinar al ahorro, hasta un máximo del 30% del salario bruto, sin suponer un mayor coste salarial para la empresa", explica Pichardo. Uno de los puntos a valorar es que "la cantidad destinada será exenta de tributación hasta el momento en el que se cobre el plan, y existen interesantes políticas de inversión como la de ciclo de vida, que permite que cada empleado tenga su inversión adaptada al horizonte temporal de su jubilación", concluye la experta.

Razones para impulsar estos productos no faltan. Los estudios muestran que las pensiones públicas en España no podrán continuar siendo tan generosas en el futuro. España es el tercer país más longevo del mundo, después de Japón y Suiza. La esperanza de vida se ha ido alargando desde hace más de un siglo a un ritmo medio de cuatro años por década. Y lo seguirá haciendo en los próximos años. Según el INE, si se mantienen las tendencias actuales, el 26% de la población residente en España tendrá 65 años o más dentro de 15 años.



Sede de CaixaBank en Barcelona.

## Los planes de empresa con mayor y menor rentabilidad de España

De los veinte mayores planes de empleo de nuestro país solo once terminaron 2020 con rentabilidades positivas, pese al impacto de la pandemia en los mercados. Entre todos ellos, VidaCaixa gestiona los cinco mejores planes de este grupo y BBVA, los que peor desempeño muestran.

Ángel Alonso. Fotos: Luis Moreno

**S**i algo deja claro el análisis de los veinte mayores planes de pensiones de empleo por volumen patrimonial es que no es lo mismo trabajar en una compañía o en otra, por los diferentes datos de rentabilidad que arrojan. Hay que tener en cuenta que cada producto aplica una estrategia diferente, supervisada por el comité de control del plan de pensiones de cada empresa, y el año pasado fue, además, un ejercicio especial por la expan-

sión de la pandemia del Covid-19, con las secuelas económicas que todavía no han cesado.

De esta forma, de los 20 mayores planes de empleo, solamente once consiguieron cerrar en terreno positivo, según los datos de Inverco, y de éstos solamente cinco lograron terminar con una rentabilidad superior al 2%. De este grupo, destacan los planes de los empleados de CaixaBank y Nestlé y el de los

# Pensiones

elEconomista.es

funcionarios públicos de la Generalitat catalana, los tres gestionados por VidaCaixa, que obtuvieron una revalorización entre el 5,5% y el 3,8% el año pasado, por encima del 1,09% de media que lograron en conjunto los planes más grandes.

Trabajar en el sector financiero tampoco es garantía de un mejor rendimiento puesto que, aparte del plan de CaixaBank, solamente los de Sabadell, Santander, Abanca y Bankia se encuentran entre los mejores por rentabilidad, mientras que los de Ibercaja, Unicaja y BBVA se encuentran en el lado opuesto. De hecho, el plan de los empleados del banco presidido por Carlos Torres, se encuentra en último lugar entre el conjunto de los productos más grandes por volumen patrimonial, con una caída del 1,63% durante 2020.

La gestora de pensiones del BBVA también es la responsable del resultado de cinco de los diez peores planes de empleo más grandes, entre los que se encuentran, aparte de su propio producto, el de los trabajadores de Repsol, que perdió un 1,56% en 2020; el de los empleados de la central nuclear de Ascó Vandellós, que cayó un 1,44%; el de Iberdrola, que sufrió una ligera pérdida del 0,47%; y el de los funcionarios públicos del Estado, que también experi-

**Caixabank es la entidad que más patrimonio gestiona, con más de 10.000 millones de euros**

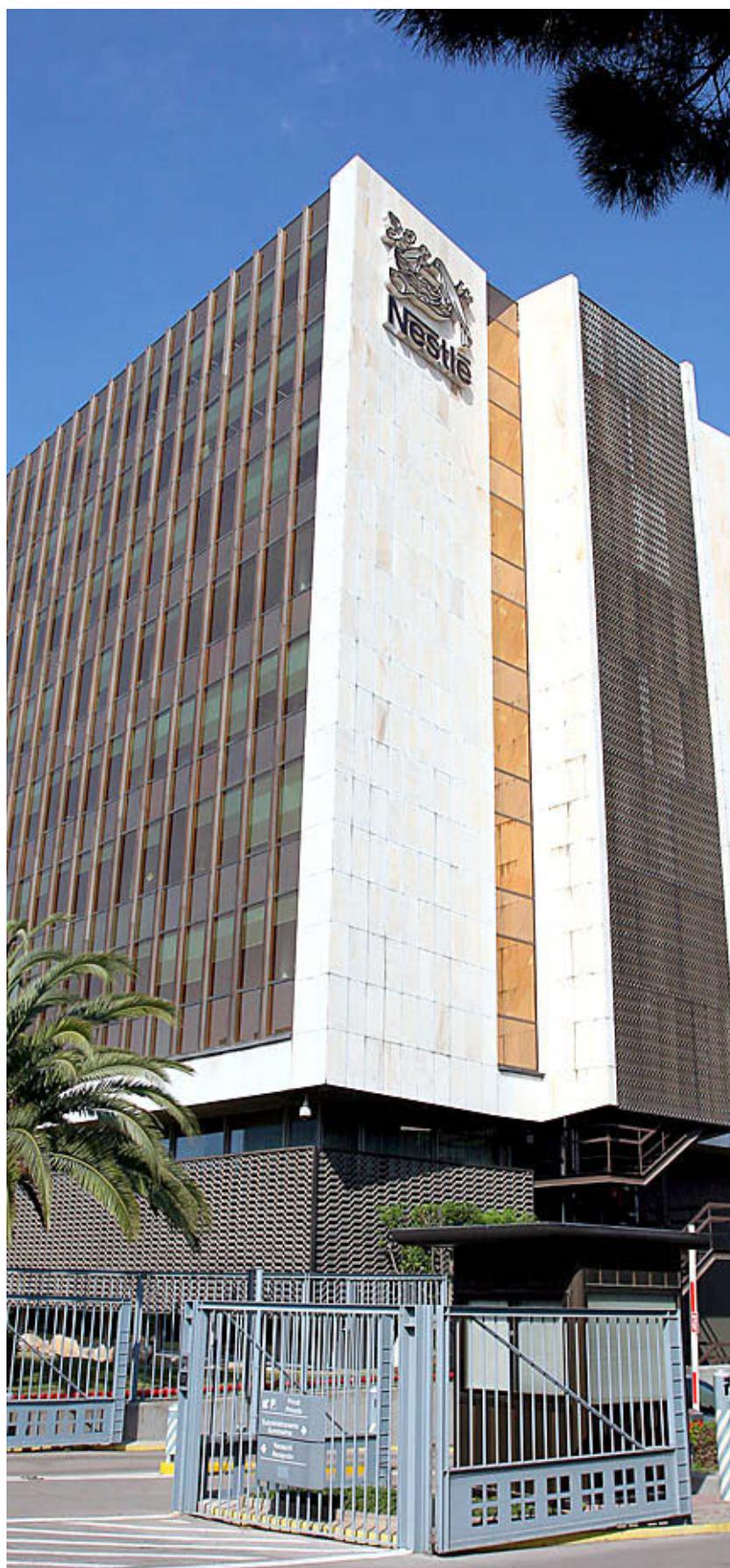
mentó un pequeño retroceso del 0,44% durante el año pasado.

Otro colectivo que tampoco pudo terminar 2020 con un resultado positivo fue el plan de empleo de los trabajadores del Banco de España, gestionado por Ibercaja, que perdió un 0,80%, mientras que los planes de Naturgy y Endesa sí que pudieron disfrutar de una revalorización más que aceptable, dadas las circunstancias del coronavirus, al ganar un 3,58% y un 1,97%, respectivamente.

Fonditel, la gestora de planes de empleo de Telefónica y una de las firmas más reconocidas incluso fuera de su entorno, terminó el año pasado con resultados dispares en función del producto. El plan de los trabajadores de Telefónica Móviles sufrió una ligera caída del 0,28%, mientras que el plan de los empleados de la matriz perdió algo más, un 0,72%.

## En el punto de mira

Este análisis de los planes de pensiones de empleo se va a volver más acuciante, a raíz de la decisión del gobierno socialista de incentivar los productos colectivos en detrimento de los planes individuales. Los primeros han visto incrementada la desgrava-

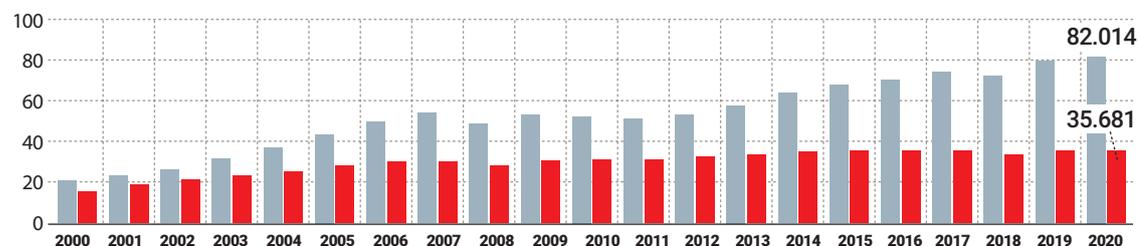


Sede de Nestlé en Barcelona.

## VidaCaixa gestiona los tres mejores planes de empleo más grandes

Evolución patrimonial de los planes de pensiones (millones de €)

■ Planes de pensiones de empleo ■ Planes del sistema individual



Los 20 mayores planes de empleo por patrimonio

EMPLEADOS DE...	GESTORA	PATRIMONIO (MILL. €)	PARTÍCIPES	RENTABILIDAD (%)	
				ANUALIZADA 10 AÑOS	2020
Caixabank	VidaCaixa	6.196,64	46.919	5,32	5,5
Nestlé	VidaCaixa	404,01	5.320	4,94	4,21
Funcionarios de la Generalitat	VidaCaixa	363,29	199.768	4,33	3,8
Banco Sabadell	Sabadell	620,16	25.502	-	3,59
Naturgy	VidaCaixa	510,66	8.708	4,55	3,58
Endesa	IberCaja	3.012,94	12.987	4,48	1,97
Banco Santander	Santander	1.078,67	37.913	3,07	1,97
Abanca	ABANCA	255,43	6.510	-	1,94
Bankia	Bankia	1.777,93	23.504	2,67	1,91
Mapfre	MAPFRE	445,28	11.520	3,86	1,37
Ibercaja	IberCaja	651,26	5.609	3,79	0,76
Telefónica Móviles	Fonditel Gestión	289,58	5.005	2,76	-0,28
Funcionarios del Estado	BBVA	615,27	510.859	3,71	-0,44
Iberdrola	BBVA	942,21	9.411	2,95	-0,47
Telefónica	Fonditel Gestión	2.825,06	23.522	2,56	-0,72
Banco de España	IberCaja	271,13	3.727	4,51	-0,8
Unicaja	Santaluçia	334,08	4.332	3,62	-1,31
C. Nuclear Ascó Vandellós II	BBVA	324,69	981	3,94	-1,44
Repsol	BBVA	282,10	4.085	3,94	-1,56
BBVA	BBVA	2.635,62	36.020	3,43	-1,63

Fuente: Inverco.

elEconomista

ción fiscal hasta los 10.000 euros en los presupuestos de este año, mientras que los segundos han sufrido una rebaja de 6.000 euros, hasta los 2.000 euros de deducción en la declaración de Hacienda.

La intención del Ejecutivo es que los planes de empleo tomen impulso, para lo que está pergeñando la creación de un superfondo de pensiones público, de gestión privada, al que podrán adscribirse trabajadores autónomos, de pymes y aquellos que prefieran traspasar su dinero por no estar contentos con el manejo de su plan de empleo. De ahí que estos productos volverán a ser de nuevo escudriñados para valorar su estrategia y su rendimiento, a

pesar de que durante los últimos años han estado de capa caída debido a la crisis financiera, que afectó al volumen de aportaciones.

La actual coyuntura económica, con las consecuencias de la pandemia todavía en ciernes, tampoco son las más halagüeñas, sobre todo para las empresas medianas y pequeñas, que no cuentan con productos más específicos para las necesidades de sus trabajadores. Precisamente, este es uno de los problemas que el Gobierno pretende solventar con la aprobación del fondo público de pensiones que plantea mejoras de condiciones en los planes de empresa para estos colectivos.

## Los funcionarios cuentan con uno de los peores planes de ahorro

Los funcionarios públicos del Estado cuentan con el plan de pensiones menos rentable, si se compara con los planes de empleo de otras administraciones públicas. Gestionado por BBVA, el año pasado cerró con una caída del 0,44%, mientras que el plan de los trabajadores de la Generalitat catalana, manejado por VidaCaixa, ganó un 3,80%. La diferencia de rendimiento se encuentra en la diferente política de inversión que aplica cada producto, pero indica una mayor aversión al riesgo en el plan del Estado.

De todas maneras, los planes de empleo en España cuentan con un volumen de activos ridículo si se compara con otros países europeos donde el sistema previsional privado para la jubilación está más desarrollado. A cierre del año pasado tan solo gestionaban 35.681 millones de euros, según los datos de Inverco, menos de la mitad del patrimonio de los planes del sistema individual.

En este sentido, CaixaBank, BBVA e Ibercaja son las entidades que más volumen manejan, con cerca de 10.000 millones de euros la primera y más de 8.000 millones la segunda. El banco aragonés cuenta con mucho menos, 4.200 millones de euros.

**Cuando llega  
la jubilación,  
todos nuestros  
sueños vuelan alto**



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

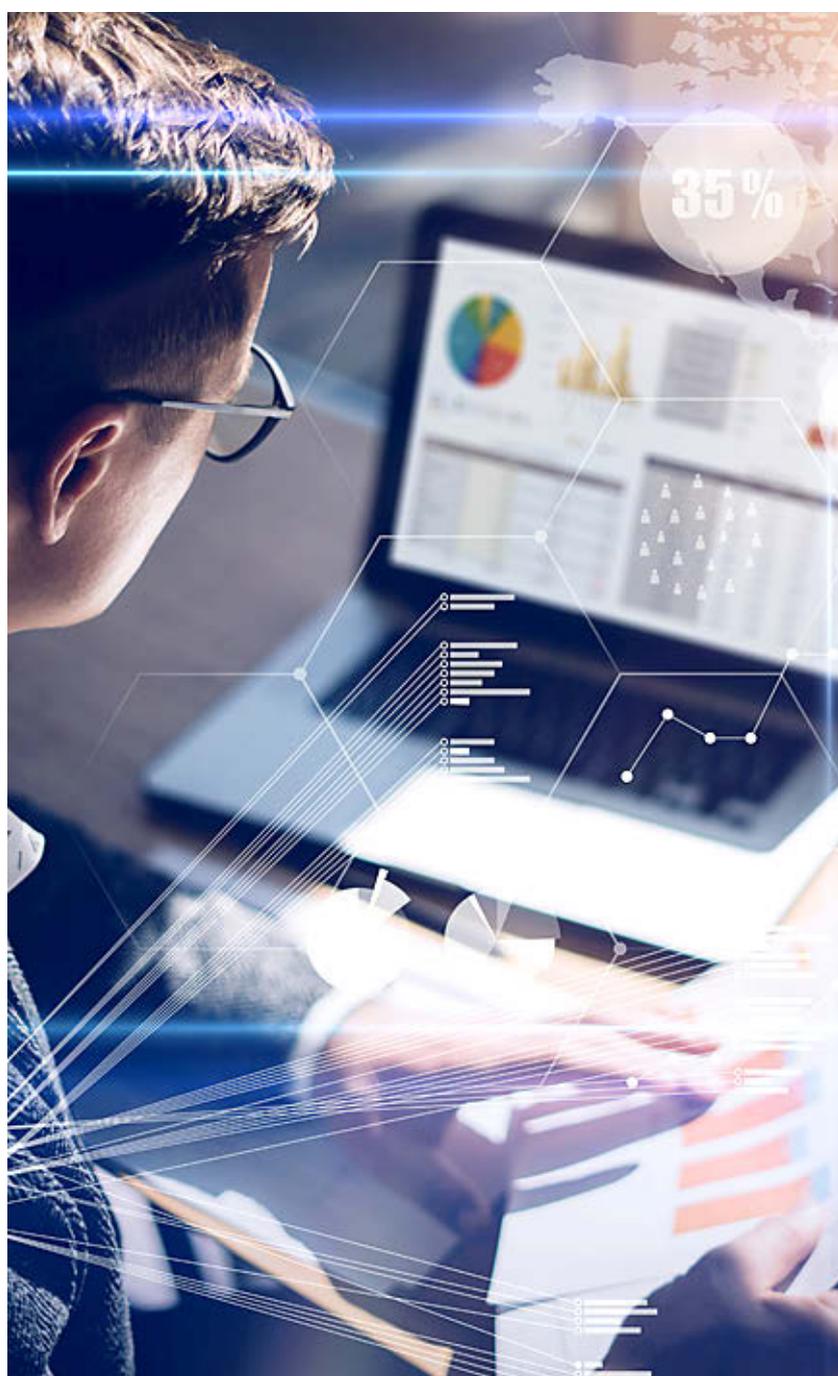


**Por lo que más quieres**

# Los empleados vigilarán su ahorro en el fondo público con una 'app'

Las entidades gestoras y depositarias de los ahorros del vehículo de previsión social que pretende impulsar el Gobierno estarán agrupadas en una sola plataforma digital para facilitar la movilidad de los planes colectivos que abran las empresas entre los diferentes perfiles de inversiones.

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock



El Gobierno busca facilitar la movilidad de los ahorros.

Los empleados de las pymes y trabajadores autónomos contarán con un elemento de control, vigilancia e información personal de sus ahorros depositados en el fondo público de pensiones que está articulando el Gobierno, a través de una aplicación digital que se podrá descargar en un dispositivo móvil o *smartphone*.

La sencillez y la rapidez en las gestiones de los ahorros para los futuros depositantes de este instrumento financiero es uno de los principales objetivos que se han marcado los ministerios que se encuentran trabajando en el diseño de los diferentes fondos que articularán la herramienta.

En este sentido, uno de los elementos que se han puesto encima de la mesa es el de dotar a los ahorradores información diaria y constante sobre la coyuntura en tiempo real de las inversiones realizadas, los supuestos de liquidez, la evolución de los rendimientos de los ahorros acumulados, informes analíticos o normas de funcionamiento con una *app* que permita acceder a esta información en cualquier momento a cualquier hora, por lo que el control y la vigilancia es pleno desde este punto para el trabajador o autónomo que aporta regularmente a su plan de ahorro.

## Movilidad entre fondos

Pero además de las facilidades, transparencia y confianza que puede suponer para el ahorrador final el disponer de esta información al instante sobre el estado de su dinero, el uso de esta plataforma supone la centralización de la información de los ahorradores en un solo banco de datos -esta plataforma a la cual tendrán que estar adheridas las entidades gestoras y depositantes del fondo público, para así poder aglutinar estos datos sobre la coyuntura del ahorro provisional de estos fondos, que estarán vinculados a diferentes entidades gestoras.

“Ganar operatividad”. Es el objetivo que se marcan desde Moncloa con esta plataforma. Fuentes oficiales aseguran que es la mejor forma para facilitar la movilidad de los planes entre los diferentes fondos y el acceso a la información de cada uno de ellos, ya que de otro modo, cada entidad gestora podría



**El trabajador tendrá información detallada sobre sus rendimientos.**

crear su propia plataforma o establecer sus propios formularios de acceso, de registro, etc. Lo cual redundará en un mayor número de operaciones para el ahorrador que quiere, por ejemplo, cambiar el plan de un fondo gestionado por una entidad a otro distinto asociado a otra compañía, y que en la actualidad suponen gestiones farragosas y dificultades al tratarse de diferentes empresas.

De este modo, el principal objetivo de la plataforma única pasa por la simplificación de las gestiones rutinarias de los ahorradores de planes de pensiones, en este caso colectivos. Y que más allá, en la actualidad, supone un obstáculo más para contratar los planes de pensiones, individuales o colectivos, al estar asociados a una carga administrativa con las entidades gestoras en un primer momento, y a dificultades en la modificación de condiciones o traspaso de los ahorros a otros fondos de pensiones.

#### Cambiar el patrón de ahorro

“En los últimos años se han producido algunos cambios en la estructura de inversión, sobre todo el paso de depósitos a fondos de inversión, si bien esta mudanza ha respondido más a la situación de los tipos de interés que a un cambio estructural en la planificación del ahorro. Pero en esencia los patrones de ahorro continúan siendo prácticamente los mismos: una altísima concentración de la cartera en inmuebles, seguido de depósitos y negocios familiares (punto esencial, por ejemplo, para los autónomos y pequeños empresarios)”, apunta el eco-

nomista Javier Santacruz, sobre la baja utilización de instrumentos financieros de previsión social complementaria para la jubilación en nuestro país.

Concretamente, señala en su estudio El reto del envejecimiento desde una perspectiva integral que del total del ahorro familiar, el 74% está invertido en activos inmobiliarios (casi un 50% es la vivienda habitual y el 24% restante son segundas viviendas, suelo u otro tipo de bien inmueble). Aunque con una

# 74

**Es el porcentaje de ahorros que acumulan los hogares en activos inmobiliarios en nuestro país**

tendencia a una mayor diversificación de la cartera con activos de riesgo a lo largo del tiempo.

De este modo, apunta el economista que “apostar por un implantación ambiciosa de sistemas de previsión social complementaria con reforma de los costes de gestión financiera y combinación de la contribución tanto a la Seguridad Social como a un plan de empleo” es necesario en este momento, y dado el impacto sobre la cotización patronal, Santacruz pide tener en cuenta incentivos fiscales adicionales, así como no fiscales como aportaciones compensatorias públicas o subvenciones.

**José Carlos López Moraleja**

CAIA, CHP, ICFA

## Rentabilidad, el santo grial de los fondos de pensiones españoles

**E**n la última década, el S&P 500, referencia del mercado bursátil estadounidense, obtuvo un rendimiento medio anual del 13,6%. Durante ese mismo periodo, los fondos públicos de pensiones de Vermont obtuvieron una media de solo el 7,2% anual de sus inversiones. El Ibex, por su lado, tiene una rentabilidad desde el 2010 negativa del 20%, pero si incluimos los dividendos, la rentabilidad punto a punto del Ibex ha sido del 25%, lo que aproxima la rentabilidad anualizada al 3,6%, muy lejos del S&P 500 y del ejemplo del fondo de pensiones de Vermont.

Para el mismo periodo, los fondos y planes de pensiones españoles, según datos de Inverco, han producido una rentabilidad media a 10 años del 3%, si nos fijamos en un estándar de inversión más demandado, la renta variable mixta, la rentabilidad a 10 años es del 3,2%, siendo la mejor de las rentabilidades la de los fondos y planes de pensiones de renta variable, con un retorno del 6,9%, y la peor, la de los fondos de planes y fondos de pensiones de renta fija a corto plazo, del 0,7%.

Con estos datos resulta obvio el poco interés de los inversores en invertir en fondo de pensiones, salvo por su fiscalidad. Sin embargo, adicionalmente el efecto negativo del encorsetamiento a largo plazo en la inversión en fondos de pensiones coloca y hace de los partícipes clientes cautivos cuya rentabilidad financiero-fiscal no está claro que sea compensada por las propias limitaciones de la fiscalidad, frente a una exigua rentabilidad financiera y pobre retorno frente al riesgo de mercado asumido.

Aunque los activos aptos de las pensiones suelen asignarse a inversiones más seguras, concentrando altos porcentajes en activos de renta fija, y dado los escenarios de tipos de interés en los que vivimos, podríamos considerar razonable dentro del binomio riesgo-rentabilidad los resultados obtenidos por los fondos de pensiones. Sin embargo, también es cierto que la rentabilidad ofrecida por los fondos de pensiones españoles es bastante pobre, y si los comparamos con otros fondos de pensiones europeos y americanos nos encontraremos sumamente decepcionados y en la cola del ranking de rentabilidad.



Específicamente, lo más preocupante proviene de la parte regulatoria, donde para algunos legisladores es complicada la parte de supervisión, lo que hace más difícil aún el establecimiento de un marco regulatorio moderno que permita ampliar los activos aptos de inversión, especialmente por inseguridad en los mecanismos de control y cumplimiento normativo.

Otro aspecto muy importante a destacar, es que los mayores fondos de pensiones y con mayor volumen de activos bajo gestión lo hicieron mejor que los pequeños, dato que se justifica por el hecho de que los fondos de pensiones más grandes pueden definir una política de inversión con mayor grado de diversificación y competir por volumen con mejores comisiones, lo que trae como consecuencia un mejor diferencial positivo en rentabilidad y gestión del riesgo.

Pero ilustremos con datos el porqué de los diferenciales de rentabilidad de los fondos de pensiones españoles con otros internacionales con un marco regulatorio más flexible en la asignación de activos de inversión alternativa y cercanos a la economía real. Por ejemplo, el *Ohio Police & Fire Pension Fund* con una rentabilidad a 10 años del 9,1%, a finales del 2020 mantenía una asignación de activos del 9,4% en el sector inmobiliario, un 5,1% en energía e infraestructuras, un 9,4% en *private equity*, aparte de un total de un adicional 6% en otros activos reales y activos de crédito.



## Los mayores fondos de pensiones y con mayor volumen de activos bajo gestión lo hicieron mejor que los pequeños

Si tomamos como ejemplos otros fondos internacionales, tanto europeos como americanos, siempre nos encontraremos con una asignación de activos en la economía real, via *private equity*, *private debt*, inversiones en infraestructuras, sector inmobiliario y en general activos de inversión alternativa que alcanzan hasta el 30% o más, y es aquí donde se encuentran los verdaderos diferenciales de obtención de rentabilidad, diversificación y gestión del riesgo, pudiendo ver volatilidades muy inferiores comparadas con los tradicionales fondos de pensiones españoles, además de los 6 puntos porcentuales de mejor rentabilidad para esa clase de fondos, que son capaces de diversificar en activos más próximos a la economía real, sin mencionar ya la aportación de un valor tangible en la creación de empleo y actividad económica.

Así, podemos obtener algunas importantes conclusiones que ayudaría a aportar valor al sistema de planes y fondos de pensiones españoles:

Primero: desarrollo del Segundo Pilar dentro de un marco regulatorio fiscal, apoyando la implementación de sistemas de planes y fondos de pensiones empresariales.

Segundo: desarrollar desde el regulador un marco más abierto a la inclusión de clases de activos alternativos y más próximos a la economía real, lo que proporcionaría de entrada una optimización y mejora de la diversificación en la asignación de activos, aportando valor y rentabilidad.

Tercero: mejorar la formación de las Comisiones de Control de los fondos de pensiones que permitirá una mejor monitorización, alineamiento de intereses y supervisión en la gestión fiduciaria.

Cuarto: inclusión de asesores independientes dentro de las comisiones de control, lo que aportaría valor en la parte de formación y una mayor independencia en la gestión de la monitorización y diligencia del riesgo fiduciario.

Quinto: incentivos fiscales a la creación de planes y fondos de pensiones empresariales, lo que fomentaría la solidez y crecimiento a medio y largo plazo del propio sistema de pensiones.

# 35

## por ciento

## Crece hasta en 1.074 euros la cuota de autónomos desde 2008

**El Gobierno aplaza la subida de la aportación por contingencias profesionales para el colectivo, al menos hasta la revisión del salario mínimo de los asalariados y descarta que se aplique durante el presente ejercicio.**

Gonzalo Velarde. Fotos: istock

**E**l Gobierno está decidido a abordar la reforma del sistema de cotización de los trabajadores autónomos, para lo que deberá negociar en los próximos meses el diseño de este nuevo Reta con las asociaciones representantes de los trabajadores por cuenta propia.

En el espíritu de la medida que prevé implantar el Ejecutivo está la contribución a la Seguridad Social en función de los ingresos reales del colectivo. Según las cifras que baraja el ministerio capitaneado por José Luis Escrivá, al menos 1,3 millones de cotizantes al Reta que obtienen ingresos inferiores al SMI verían reducida su cuota, al tiempo que según el Ejecutivo algo más de medio millón verían aumentar sus aportaciones mensuales. Ahora bien, según los datos de la propia Seguridad Social, las aportaciones del colectivo se han visto incrementadas entre un 17,8% y un 35,8% desde el estallido de la crisis de 2008.



# Pensiones

elEconomista.es

## Los ingresos del Reta caen un 20% pese a sumar afiliados

Solo las ayudas aprobadas por el Gobierno de cese de actividad y bonificaciones mantienen el saldo de cotizantes al Reta en positivo. Mientras que el régimen de autónomos ha crecido en 24.948 trabajadores en el último año -con datos a marzo de 2021-, los ingresos por las cuotas a la Seguridad Social de estos trabajadores han caído un 20% a cierre del pasado año.

Concretamente, según arrojan los datos de ejecución presupuestaria de la Seguridad Social, las aportaciones durante el conjunto del 2020 de los autónomos al Reta ascendieron a 8.949 millones de euros, lo que supone un recorte de la recaudación del 19,1% respecto al año anterior, cuando esta llegó a los 11.070 millones de euros.

Además, se aprecia una caída en la aportación que realizan para el desempleo estos trabajadores, conocido como cese de actividad, y que en línea con la cuota general también retrocede en un 21,9% en el último año, hasta 224 millones.

Este dato, que da cuenta de la progresivo aumento de las aportaciones del colectivo a la Seguridad Social y que implica incrementos de la cobertura que ofrece el Sistema con las diferentes prestaciones destinadas para este colectivo, supone que si bien a finales de 2007 la base mínima de cotización se situaba en los 801,3 euros y la base máxima era de 2.996,1 euros, para este 2021 la base mínima queda en 944,4 euros y la base máxima alcanza los 4.070,1 euros.

Cabe recordar en este punto que los autónomos pueden elegir su base de cotización, y en lo que a la mediana de ambos límites se refiere, esta aportación se incrementó un 27% en estos trece años objeto de estudio.

Así, para este año se esperaba una nueva revisión de la cotización del colectivo en virtud del acuerdo alcanzado con el Ministerio de Trabajo en 2018, sin embargo, la decisión tomada por el Ejecutivo es que los trabajadores por cuenta propia no cargarán con una subida en sus cotizaciones en 2021 si no sube el salario mínimo interprofesional. Se trata de un cambio de criterio del Gobierno, que ha decidido congelar la subida estimada en la ley de Presupuestos Generales a la espera del acuerdo que revise al alza el SMI y que permitirá a los autónomos seguir pagando un 30,3% de cotizaciones (no se incluyen las subidas de las contingencias profesionales y de cese de actividad). Así, los que coticen por la base mínima pagarán 286,15 euros al mes y los que coticen por la base máxima pagarán 1.233,2 euros al mes.

Si finalmente se incrementara la cuota, la cotización de los autónomos subirá al 30,6% (un 28,3% de contingencias comunes, un 1,3% para las contingencias profesionales (suben dos décimas, desde el 1,1% anterior), un 0,9% para las ayudas por cese de actividad (suben una décima, antes eran de un 0,8%, son la otra partida que aumenta) y el 0,1% por formación profesional. En este caso, el trabajador por cuenta propia que cotice por la base mínima pasará a pagar 288,9 euros al mes y el que lo haga sobre la base máxima deberá aportar al Reta 1.245,45 euros mensuales.

De este modo, el propio presidente de UPTA, Eduardo Abad, ha expresado en reiteradas ocasiones estos últimos meses la necesidad imperiosa de llevar a cabo la reforma lo antes posible, en lo que la secretaria general de Uatae, María José Landaburu, afirma que esta cotización por ingresos reales es la única vía para cerrar la brecha del 40% que existe en las pensiones de autónomos y asalariados, e incluso del 100% -es decir, el doble- en el caso de los nuevos jubilados del régimen general.

### Cambios de la aportación para 2022

- Elección de cuota: según los planes del Gobierno de Pedro Sánchez, con el nuevo sistema de cotiza-

### La reforma del Reta prevé introducir hasta 13 tramos de cotización según los ingresos

ción por ingresos reales para autónomos, los trabajadores podrán seguir eligiendo su base.

- Trece tramos: el Ejecutivo de coalición valora la posibilidad de establecer hasta 13 tramos de cotización de función de las diferentes bandas de rendimientos.

- Cambio de cuota: en función de la previsión de ingresos que tenga cada trabajador para los siguientes meses, podrá cambiar de cuota. Por tanto, el objetivo es ajustar lo máximo posible el nivel de actividad y de ingresos del autónomo en un periodo con su aportación al Reta en esos meses.

- Saldo anual: del mismo modo que sucede con la Declaración de la Renta en el IRPF retenido a los trabajadores asalariados, cada año, los autónomos deberán saldar con la Seguridad Social las aportaciones realizadas en el año según el nivel de ingresos repercutidos, ingresando así la diferencia si estas se quedan por debajo y recibiendo un pago por parte del Sistema si el caso resultante es una sobreco-  
tización en ese año.



**Antonio Méndez Baiges**  
Abogado en Mercer (miembro de Ocopen)

## Un simple recordatorio

**R**eferencias normativas. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 de la Constitución Española de 1978).

Todos tienen derecho al juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia (artículo 24.2 de la Constitución Española de 1978). Lo anterior aplica a todo el derecho disciplinario o sancionador, incluido el administrativo, no sólo al derecho penal estricto.

Según afirma el artículo 9.1 de la Constitución Española de 1978, "los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico" y, en tal sentido, el primer número del artículo 103 de la misma Constitución afirma que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales con sometimiento pleno a la ley y al Derecho. Tal expresión se recoge en el artículo 3 de la Ley 30/1992 y en tal idea se insiste a lo largo de dicha norma.

Con relación a las disposiciones, el artículo 51.1 de la Ley 30/1992 establece que "las disposiciones administrativas no podrán vulnerar la Constitución o las Leyes" y respecto de los actos administrativos se indica que su contenido se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será determinado y adecuado a sus fines (artículo 53.2 de la Ley 30/1992).

Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral ni el orden público (artículo 1.255 del Código Civil).



### Referencias jurisprudenciales

Lo que no está expresamente prohibido ni es obligatorio, está permitido (principio general del Derecho según la doctrina jurisprudencial).

La buena fe debe suponerse en cuanto forma parte de la normalidad de las cosas, y en consecuencia no ha de ser probada, sino que ha de presumirse en tanto no sea declarada judicialmente su inexistencia, lo que envuelve una cuestión de hecho, pero es también un concepto jurídico que se apoya en la valoración de una conducta deducida de unos hechos. No basta, pues, que quien afirma la inexistencia de buena fe se limite a invocar la misma en un determinado comportamiento, de tal modo que corresponde la prueba a quien sostenga su inexistencia (doctrina jurisprudencial).

Las consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos no constituyen una fuente del Derecho (Tribunal Supremo).

Las disposiciones limitativas de derechos son de interpretación restrictiva (doctrina jurisprudencial).



## Una cosa es la eficacia recaudatoria y persecución del fraude y otra distinta depender de los gustos de los poderes públicos

Para que un acto o serie de actos pueda declararse que han sido realizados en fraude de ley, es preciso que quien lo propugna suministre al Juzgador los elementos de hecho precisos para llevar a su ánimo el convencimiento de que con el procedimiento empleado se pretendió evitar la actuación de las normas dictadas para regular el supuesto, y ello con el objeto de lograr unas veces un fin ilícito y otras una eficacia legal distinta a la propia finalidad de la normativa actuada (doctrina jurisprudencial).

### Referencias doctrinales

(Sobre el llamado "conflicto en aplicación de la norma" en el ámbito tributario.) Se ha puesto en las manos de la Administración un instrumento de no poca relevancia para, en la práctica, hacer prevalecer sus criterios. Se establecen claros desincentivos para quienes deseen operar de acuerdo con criterios diferentes a los que la Administración considera válidos. Además de tener que impugnar tales criterios en sede judicial, recae sobre el particular la carga de demostrar que su criterio, diferente del administrativo, es razonable (*Luces y sombras de una ¿esperada? herramienta contra el abuso del derecho tributario*, Rafael Sanz Gómez, Universidad de Sevilla).

### Conclusión

Lo anterior es solo un simple recordatorio para la Administración Pública, los departamentos legales de las compañías de seguros y de las gestoras de fondos de pensiones, los consultores de previsión social y los despachos de abogados. Tal como andan los tiempos, cada día que pasa tendemos a olvidar un poco más cosas como éstas.

Una vez que se le dieron a la Administración Pública herramientas cada vez más poderosas para la eficiencia en su lucha contra el fraude (lo que seguramente sea necesario y conveniente), dicha Administración fue arrogándose el poder de interpretar las disposiciones legales de una forma sesgada y hasta forzada favorecedora de sus intereses con elusión o diferimiento al máximo posible del control judicial, generando además la correspondiente "psicosis" y miedo en los operadores privados (gestoras y aseguradoras) que colaboran con la misma como informadores y retenedores. Y es que una cosa son la eficacia recaudatoria y la persecución del fraude y otra muy distinta depender de los gustos y preferencias, más o menos arbitrarios, de los poderes públicos. Ni tanto ni tan calvo.

## GONZALO RENGIFO

Director general de Pictet AM en Iberia y Latam



***“El sistema público de mañana pagará una pensión decente, pero insuficiente y no alcanzará el SMI”***

**El director general de Pictet AM en Iberia y Latam, Gonzalo Rengifo, experto en servicios de inversión, gestión de patrimonio y de activos, ofrece una visión certera y didáctica sobre la coyuntura del sistema público de pensiones en España, y las necesidades que tiene para su reequilibrio financiero en el medio y largo plazo.**

Por Isabel Acosta/Gonzalo Velarde. Fotos: EE / Alberto Martín

**E**n plena negociación entre el Gobierno y los agentes sociales para establecer los puntos concretos de la reforma del sistema público de pensiones en España y la presión de Bruselas, que demanda una senda concreta de equilibrio financiero de las cuentas de la Seguridad Social, el director general de Pictet AM en Iberia y Latam, Gonzalo Rengifo, evalúa la situación presente y de medio plazo del

Sistema. Y recuerda la necesidad de llevar a cabo políticas que impliquen cada vez más a la ciudadanía en la planificación económica de la jubilación a través un impulso a los sistemas de previsión social complementaria y un acicate a la educación financiera, fundamental para establecer un buen pilar de ahorro a nivel nacional. En este sentido, aboga Rengifo por el mantenimiento de los incentivos fiscales a los pla-

nes privados, tanto del sistema individual como el colectivo, así como establecer medidas de ajuste o contención del gasto por la vía del factor de sostenibilidad intergeneracional, que ayudarían a equilibrar el Sistema a medio plazo.

**La mayor esperanza de vida ha acrecentado le brecha entre jubilados y asalariados, máxime en países con una pirámide poblacional como la española. El sistema de reparto se desacopla de la realidad económica y social. Pero, ¿por qué no cala en la sociedad este mensaje?**

El actual sistema público de pensiones en España y también en Europa, es pan para hoy pero hambre para mañana. A pesar de ello, nadie reconoce la situación de insostenibilidad financiera. El Gobierno nunca lo reconocerá, a pesar de que diferentes actores y expertos en ahorro a largo plazo están hablando de la falta de sostenibilidad financiera del sistema.

hay que decir que el sistema público de pensiones de mañana pagará una pensión decente pero no suficiente y que no alcanzará el salario mínimo, por lo que hay que pensar en cómo complementarlo, mediante el segundo y tercer pilar, es decir, las pensiones empresariales y privadas, teniendo en cuenta que hay estudios que indican que el ciclo de vida de la jubilación ya se acerca al del periodo de ahorro activo y que hay que pensar en horizontes de jubilación de 25 a 30 años.

**¿Qué reformas necesita concretamente nuestro país en pensiones dada su particular idiosincrasia?**

En primer lugar, debemos defender el sistema español de distribución y bienestar, construido en una era de progreso. Pero la sostenibilidad financiera de los sistemas de reparto está en cuestión. Más aún, la deuda acumulada por déficit del sistema de reparto afecta a las próximas generaciones y li-

*“El actual sistema público de pensiones en España y también en Europa, es pan para hoy, pero hambre para mañana”*

*“La deuda acumulada por déficit del sistema de reparto limita el desarrollo en infraestructuras y otras inversiones”*



Pero la solución de ahorro a largo plazo para las pensiones requiere involucración del propio ciudadano, quien tiene que asumir un papel muy activo y tomar decisiones. No se ha enviado la carta de la pensión pública estimada, a pesar de que fue aprobada en 2011, lo que dificulta planificar los ahorros y el ciudadano debe exigir al Estado que le informe de la pensión que le pueda llegar.

Tenemos que huir de los tecnicismos, con términos muy simples y constructivos. En concreto, tenemos que pensar en una pensión mínima universal a la que el Estado pueda comprometerse. La realidad es que los Estados se pueden comprometer a unas tasas de sustitución del último salario del 30 a 35%, de manera que el sistema se dirige hacia la pensión mínima. Ello puede ser un mensaje muy constructivo con el que los políticos deberían sentirse cómodos. Así,

mita el desarrollo en infraestructuras y otras inversiones necesarias.

Así que son necesarias reformas, fundamentalmente encaminadas a potenciar los sistemas de capitalización. No se trata de discutir si un sistema es mejor que otro, sino de cómo deben complementarse. De hecho los sistemas de capitalización son sostenibles financieramente. Es lo que hizo el Reino Unido en 2004/2005, indicando la cantidad a la que el sistema público podía comprometerse y creando ocho años más tarde un sistema automático de adscripción a pensiones de empleo. Comenzó con una contribución del 1 o 2% por parte del empleado y actualmente es del 4% del empleado, 3% de la empresa y 2% del Estado. Además debemos abogar por la flexibilidad total de alternativas en el segundo pilar. Hay que fijarse en referencias de éxito como la del Reino Unido. A ello

se añade que es posible mejorar la fiscalidad. Las actuales desgravaciones por aportaciones a planes de pensiones se compensan para el Estado en el momento de la jubilación, cuando la renta del plan de pensiones tributa como rendimiento del trabajo.

**¿En qué medida y qué aspectos puede afectar la pandemia a las pensiones?**

Los pagos de pensiones de la Seguridad Social han aumentado 18% los últimos tres años y las cotizaciones han caído 1,28%, por lo que la dinámica es negativa. Tenemos una crisis económica y la pensión media ya es superior al salario medio de los jóvenes que están contribuyendo al sistema, pero cuya capacidad de ahorro es muy limitada. Así que tenemos que ayudarles a ahorrar.

Hay estudios que indican que el ciclo de vida de la jubilación ya se acerca al del periodo de ahorro activo. Por tanto, hay que pensar en esos horizontes de jubilación de 25 a

mentado la edad de jubilación a 67 años para 2027 y el número de años de cotización a 38 para acceder a 100% de la pensión. Por su parte la introducción del factor de sostenibilidad pretende alcanzar un mejor equilibrio intergeneracional.

Ahora bien, tanto la Asociación de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, Inverco, como Unespa, la patronal aseguradora, han mostrado su malestar por la ley de presupuestos que prioriza el ahorro para la jubilación a través de planes de empleo a costa de los planes individuales. Observan que hay 7,5 millones de partícipes en planes de pensiones individuales y casi un millón en planes de previsión asegurados. En el 90% de los casos las aportaciones anuales son inferiores a 2.000 euros. Al limitarse las aportaciones a planes individuales se perjudica a la mayoría de trabajadores, que no pueden acceder a un plan de empleo, incluyendo 3,3 millones de autónomos, además de los de

***“Limitar la aportación al plan individual perjudica a la mayoría de trabajadores, que no pueden acceder a uno de empleo”***

***“Trasladar los gastos de la Seguridad Social al Estado no resuelve el que haya menos pagadores y menos salarios”***



30 años. Al respecto el futuro pensionista tiene muchas maneras de gestionar sus ahorros y para ello cuenta actualmente con un nivel de asesoramiento mucho mayor de lo que cree. De ahí el importantísimo papel del asesoramiento profesional en la planificación de los ahorros de los ciudadanos.

**¿Cómo valora las actuaciones que está llevando a cabo el Gobierno en el campo de la previsión social complementaria?**

En España los planes de pensiones de empleo solo cubren 3,3% de la población trabajadora y los 110.000 millones en fondos en pensiones privados solo al 20% de la población, con una media que no llega a 6.000 o 7.000 € por persona, ni para seis meses de pensión. Así que la pensión española depende casi al 100% de un sistema de reparto bastante deteriorado, incluso con la reforma de 2012-13, en parte incumplida, que ha au-

las pymes. Hay que tener en cuenta que los planes individuales permiten mayores aportaciones en años de mayores ingresos y reducidas en los peores. Pero con los planes de empleo la aportación está condicionada al salario. Además, los planes individuales permiten elegir productos con más o menos riesgo o con componente medioambiental, pero los planes de empleo son más rígidos, pues la política de inversión se pacta para toda la plantilla entre empresa y representantes de los trabajadores. Los planes de pensiones privados no deben ser penalizados hasta que el sistema de empleo funcione. Pero con los cambios los beneficios fiscales que ganan los planes de empresa los pierden los planes de pensiones individuales y cualquier medida dirigida a reducir la inversión a largo plazo es un error. Inverco prevé que las aportaciones a planes de pensiones individuales se reduzcan 30% en 2021.

Según el cálculo de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 37% de beneficiarios de las desgravaciones fiscales pertenece a 10% de contribuyentes de rentas más altas. Pero el Pacto de Toledo está penalizando lo poco que tenemos en vehículos privados de inversión a largo plazo, mientras promete un sistema de pensiones de empleo súper público similar al del Reino Unido en el que aún no se sabe quién contribuirá a qué. Puede haber la tentación de que su regulación sea súper estricta, controlado por un comité y que sólo invierta en renta fija.

**¿Es posible reducir con esta medida los costes de gestión existentes en este momento en las entidades gestoras y aseguradoras?**

Los planes de empleo en España se encuentran entre los menos eficientes en cuanto a alternativas, pues tienden a tener a todos los empleados en la misma política de inversiones, a diferencia de otros países como Chi-

**laboral? ¿Se necesita elevar la edad de jubilación en nuestro país? ¿Cree necesario el aumento del periodo de cálculo de la pensión a los 35 últimos años cotizados? Ello traería recortes en las pagas, de media un 6%. ¿Cree que las medidas abordadas y expuestas por el Gobierno son suficientes para lograr el equilibrio presupuestario de la Seguridad Social?**

En Europa la esperanza de vida ha aumentado más de diez años desde 1985, con la excepción de ciertas partes de Europa central y en España por encima de los 83 años. Pero los sistemas de reparto estaban definidos para cubrir una jubilación entre 10 y 15 años y se enfrentan a 25 e incluso 30 años. La población de pensionistas en España llegará en diez años a 15 millones, frente a 9,5 millones actuales. Además el gasto público del bienestar, incluyendo pensiones, sanidad, dependencia, desempleo y educación ya suponía en 2016 el 25% del PIB en Europa de media. Es un nivel insostenible dado el en-

*“Cualquier medida dirigida a reducir la inversión con perspectiva de largo plazo es un error”*

*“Las últimas medidas van en la dirección contraria a Bruselas, especialmente respecto a un mayor gasto de pensiones”*



lo o Suecia, donde se da libertad al trabajador. En cualquier caso, el modelo de plan de pensiones público debe ser abierto, permitiendo el acceso competitivo a las gestoras que cumplan los requisitos técnicos.

**Ve necesaria la extracción de esos gastos denominados impropios con transferencias directas del Estado?**

Trasladar los gastos de la Seguridad Social al Estado no resuelve el hecho de que haya menos pagadores y menos salarios medios para cubrir las pensiones futuras.

**¿Ve positiva la propuesta de subir las pensiones con el IPC, pero evitando aumentos de poder adquisitivo con las compensaciones de posibles inflaciones negativas? ¿Cómo valora el endurecimiento de la jubilación anticipada en España? ¿Cree que en España se abandona temprano el mercado**

vejecimiento, aumento esperanza de vida y descenso de población activa, a no ser que se pongan en marcha reformas. Así que, además de reformas paramétricas, se deben acometer reformas estructurales.

**¿Piensa que estas medidas propuestas por el Gobierno en materia de pensiones serán validadas por Bruselas? ¿Son lo suficientemente ambiciosas?**

Bruselas ya ha advertido a España que el déficit fiscal que tenemos es demasiado elevado y que hay que acometer reformas estructurales y medidas de eficiencia en la contención del gasto. Pero las últimas medidas tomadas van en la dirección contraria, especialmente respecto a un mayor gasto de pensiones. Espero que impere el sentido común y que se tomen las medidas necesarias, las cuales probablemente vengán impuestas a nivel Europeo.

# Ofensiva de los sindicatos contra la reforma de pensiones del Gobierno

El Ministerio de Seguridad Social retira de la mesa de negociación con agentes sociales la propuesta de revalorización de pensiones con el IPC, que preveía compensaciones en las subidas de las pagas si se produjesen ganancias de poder adquisitivo como consecuencia de periodos de inflación negativa.

Gonzalo Velarde



Concentración de pensionistas para evitar recortes. Europa Press

Las discrepancias sobre los puntos concretos de la reforma de pensiones que pretende llevar a cabo el Gobierno con el mandato del Pacto de Toledo que se han puesto de manifiesto en la mesa de negociación abierta con los agentes sociales para avanzar en las modificaciones normativas que experimentará la Seguridad Social. Ya era conocido que uno de los puntos más avanzados en términos de consenso entre las partes es el de la fórmula de revalorización de las pensiones y había sido anunciado recientemente por el propio ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, como uno de los primeros que verían la luz verde en el Diálogo Social para ser elevado a categoría de ley. Sin embargo, en las últimas reuniones, las presiones de los sindicatos contra una propuesta que eliminaba los supuestos de aumentos o ganancias de poder adquisitivo de las pensiones, obligaron al Ejecutivo en dar marcha atrás en la medida para reconsiderar este punto.

El estado de la cuestión, en este punto, pasa por el último compromiso por parte del Ejecutivo para subir las pensiones conforme al IPC sin que haya compensaciones por inflación negativa en los tres años siguientes, como recogía la propuesta inicial. “La garantía de revalorización del poder adquisitivo de las pensiones cada año con el IPC venía acompañada de una propuesta de que el IPC, cuando fuese negativo, y por tanto hubiese ganancia pequeña de poder adquisitivo, se devolviera en los años siguientes”, recordaba el secretario de políticas públicas y protección social de CCOO, Carlos Bravo, tras la reunión en la que se sustanció el cambio de criterio.

Desde CCOO, apuntan que la renuncia del Gobierno a establecer compensaciones en la subida de las pensiones en caso de IPC negativos son “pasos que se van dando”, pero quedan “muchas cosas que afinar” en torno a la reforma de las pensiones. El secretario general del sindicato, Unai Sordo, apunta la dificultad para lograr este acuerdo porque ha habido bastantes “idas y venidas” con el sistema de revalorización de las futuras pensiones, y ha indicado que el Ejecutivo planteó algunas “fórmulas complejas de entender” que no garantizaban “con absoluta certeza” el mantenimiento del poder adquisitivo.



Pensionistas se manifiestan en Pamplona. Europa Press

Pero la respuesta de los sindicatos no se ciñe al aspecto de la reforma que regulará las subidas anuales de estas prestaciones, sino que también afecta al punto del endurecimiento de las jubilaciones anticipadas, donde el Gobierno busca articular un esquema de incentivos para demorar la estancia en los puestos de trabajo, y agravar los supuestos en los que los empleados abandonan prematuramente el mercado laboral, para tratar de aproximar la edad legal de jubilación, que en España es de 66 años en 2021, con la edad real de retiro, que según datos del Banco de España se sitúa en 64,5 años.

De este modo, en relación a la propuesta en torno a los nuevos coeficientes de penalización de la jubilación anticipada y si podría ser un escollo más en la negociación, CCOO apunta que "podría serlo" porque hay que tener en cuenta que generalmente se producen porque las personas son "expulsadas del mercado de trabajo" y tienen "enormes dificultades" para volver a trabajar, por lo que cree que no sería "entendible" que se "endurecieran" los coeficientes de reducción de la cuantía de la pensión.

En el caso de las jubilaciones anticipadas voluntarias, el sindicato cree que la forma de que se "acomoden más a la edad legal de jubilación" no debe ser la "penalización" de esos coeficientes de reducción, sino "el incentivo a que puedan permanecer esos meses de más hasta que su edad legal de jubilación y la efectiva estén más alineadas". Sordo asegura en este sentido que no van a transigir con

un "endurecimiento generalizado" de las condiciones de jubilación anticipadas, sino que "más bien al contrario". "Lo que estamos planteando es que las personas que vienen del desempleo, tengan mayores facilidades para poder acogerse a esas jubilaciones, que la mayoría de las veces no son voluntarias", apunta Sordo.

El dirigente sindical reconoce que "todavía quedan bastantes cosas por negociar" para llegar a un acuer-

# 36.000

Son los millones de euros en que subiría la factura de pensiones por su vinculación a la inflación

do sobre la reforma de las pensiones y hay "muchas cosas que afinar".

En esta línea, desde UGT apuntaban que el Gobierno debe ser consciente de que muchas de las personas que se jubilan anticipadamente lo hacen por necesidad. Por ello, sostienen que su sindicato no va a aceptar que se ponga en marcha "ningún coeficiente" que empeore las condiciones de estos trabajadores. El secretario general, Pepe Álvarez, sostiene que seguir en el mercado laboral "no está al alcance físico de una parte importante de los trabajadores del país".

# Pensiones

elEconomista.es



Mesa de diálogo social para la reforma de pensiones. Tony Magan

Sobre la marcha atrás del Ejecutivo en la propuesta de compensar las ganancias de poder de compra de los pensionista con una vinculación de las subidas al IPC, tal y como viene aplicando el Gobierno de Pedro Sánchez desde su llegada a La Moncloa, el Banco de España advierte de que abordar esta senda de incremento de las pensiones, donde asegura que el coste de las pensiones se elevaría en 36.000 millones de euros más sobre la ya abultada factura para 2050. En ausencia de medidas adicionales, se estima que vincular nuevamente las pensiones al IPC aumentaría el gasto en, aproximadamente, un 2% del PIB en el año 2030 y en algo más del 3% del PIB en 2050. Cabe recordar que según los cálculos elaborados por Fedea, en un contexto económico de normalidad con crecimientos progresivos de la economía, la inflación media se encontraría en torno al 2%. Cada incremento en esta línea de la partida de las pensiones de jubilación elevan su coste anual en 2.400 millones de euros.

Pero no solo las principales entidades sindicales han discrepado en las últimas semanas con el Gobierno acerca de los planes para la reforma de pensiones. La misma patronal CEOE mostró sus reservas sobre la marcha atrás del Gobierno en las compensaciones de la subida de pensiones, que imprimen una senda de gasto comprometida para las finanzas de la Seguridad Social en el medio plazo, como advertía el regulador bancario.

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, señalaba sobre la retirada de la compensación cuando haya IPC negativo, que si no siguen adelante con este mecanismo, "tendrán que plantear otro asunto para arreglar el problema". "El ministro había hecho un planteamiento respecto a la sostenibilidad conforme al crecimiento de las pensiones con el IPC, pero con una compensación en tres años para buscar el equilibrio. Parece que pueden buscar otra medida, pero lo que es cierto es que la sostenibilidad es la que nos está pidiendo Europa", asegura Garamendi al respecto.

De hecho, resalta que Europa está pidiendo a España que debe solucionar el problema de las pensiones desde el punto de vista de que sean justas, pero también sostenibles, para recibir los fondos. "La

## La CEOE pide medidas de ajuste si se elimina la compensación por los años de IPC negativo

Seguridad Social tiene un déficit importantísimo anual y la realidad es que si esto lo pide Europa, es un tema que lo tenemos que arreglar, al igual que ver cómo la gente tiene una pensión digna. Ahí está el juego encima de la mesa", afirma el presidente de la patronal, quien espeta que los empresarios, cuando están en la mesa de negociación, "no suelen salir a la calle al momento siguiente a decir lo que han conseguido". Precisamente, el mismo Escrivá reclamó tras conocerse estos movimientos mayor discreción a los agentes sociales sobre los puntos de la negociación en marcha, y que pueden ser susceptibles de experimentar cambios.

Garamendi pone de relieve que la mesa todavía se encuentra "en plena negociación" y que esto "es muy largo". Asimismo, destaca que se debe contar también con el Pacto de Toledo, "que es clave". "No es un tema solo nuestro, sino de todos los españoles. Los partidos tienen mucho que decir y posiblemente este es uno de los temas más complicados que tenemos encima de la mesa, donde el Pacto de Toledo es fundamental para sacarlo adelante", añadía el líder empresarial tras las quejas expresadas por los grupos parlamentarios por la opacidad del Gobierno sobre los avances de la reforma.

# DISFRUTE DE LAS REVISTAS DIGITALES

de **elEconomista**.es

**Digital 4.0** | Factoría & Tecnología

elEconomista.es

**Alimentación** y Gran Consumo

elEconomista.es

**Franquicias** | Pymes y Emprendedores

elEconomista.es

**Buen Gobierno** | Iuris&lex y RSC

elEconomista.es

Comunitat **Valenciana**

elEconomista.es

**Agua** y Medio Ambiente

elEconomista.es

**País Vasco**

elEconomista.es

**Capital Privado**

elEconomista.es

**Andalucía**

elEconomista.es

**Energía**

elEconomista.es

**Transporte**

elEconomista.es

**Catalunya**

elEconomista.es

**Seguros**

elEconomista.es

**Inmobiliaria**

elEconomista.es

**Inversión** a fondo

elEconomista.es

**Agro**

elEconomista.es

**Pensiones**

elEconomista.es

**Sanidad**

elEconomista.es

**Turismo**

elEconomista.es



Disponibles en todos  
los dispositivos  
electrónicos

Puede **acceder y descargar** la revista gratuita desde su  
dispositivo en <https://revistas.eleconomista.es/>





**Miguel Ángel Bernal Alonso**  
Profesor de la Fundación de Estudios Financieros

## Pensiones, mujeres y desigualdad

**E**ste mes de marzo, el día 8, se ha celebrado el día de la mujer trabajadora. En realidad hay que decir que la mujer ha trabajado siempre, si bien durante mucho tiempo ese trabajo no estaba remunerado. Su trabajo se circunscribía, mayormente, al ámbito familiar donde no había remuneración y en las variables económicas como el PIB, no computaba o se valoraba ese el papel que la mujer ha realizado históricamente y que hoy sigue desempeñando. Los economistas clásicos como Adam Smith o Karl Marx reconocían la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos y contribuyeran, de este modo, a la "riqueza de las naciones". Sin embargo, no le otorgaron ningún valor económico, como anteriormente hemos comentado.

Aún cuando la brecha en el trabajo doméstico se ha ido cerrando, todavía la mujer sigue siendo la que mayor tarea acapara. Los datos del Barómetro del CIS indican que en un día laborable los hombres suelen dedicar 2,06 horas y las mujeres 3,84 horas al trabajo doméstico. De acuerdo con esta encuesta, las mujeres se involucran prácticamente el doble de tiempo que los hombres. Por cierto que estos datos no tienen en cuenta algunos aspectos esenciales. Normalmente, se considera trabajo doméstico tareas tales como cocinar, fregar los platos, limpiar, ocuparse de la ropa, hacer la compra y el mantenimiento de la casa. No se suelen incluir en estas tareas el cuidado de los hijos u otras personas dependientes, ni las actividades del tiempo libre.

Durante el pasado siglo la mujer se ha ido incorporando gradualmente al mercado laboral donde son ya una parte esencial de los empleados. Durante mucho tiempo se asociaba la idea que determinados puestos de trabajo eran desarrollados por mujeres, es el caso por ejemplo de la enfermeras. Sin embargo hoy vemos desempeñar a la mujer los mismos trabajos que los hombres, algo que siempre es motivo de alegría. A pesar del avance en este campo la mujer, en muchos casos, no tiene la misma retribución que la de un hombre aún cuando tiene la misma responsabilidad y realiza las mismas funciones. Su retribución es inferior a la de los hombres. Por cierto que la auténtica liberación de la mujer comienza por la liberación económica, sin la dependencia de su pareja.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, las mujeres ganan un





iStock

total de 20.607,85 euros al año y los hombres 26.391,84. Lo que desvelan estos datos es que el salario medio bruto al mes si se tienen en cuenta 14 pagas será de 1.471,99 euros para las mujeres y 1.885,13 euros en el caso de los hombres.

Se constata por tanto que el salario de los varones sigue siendo superior al que perciben las mujeres, concretamente algo más de 400 euros de diferencia.

Esta brecha salarial, discriminatoria para la mujer, esconde otra realidad, la del desempleo. De acuerdo con los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa, EPA, España cerró el pasado ejercicio con 3.719.800 parados, son 527.900 más que al finalizar 2019. De esa cifra, 1.991.400 son mujeres, es decir el 53% del paro se registra en ellas frente al 47% que se da en los hombres. Además de este escandaloso dato hay que tener en cuenta que el 18,33% de las mujeres en edad de trabajar no tiene empleo, cuatro puntos porcentuales más que la tasa de los varones y dos más que la media del país.

La brecha de género es vergonzosa, una brecha que la encontramos en las pensiones, lógicamente, pues la cuantía de las mismas está íntimamente relacionada con los salarios. Los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social muestran que por sexos, la pensión media de los hombres en febrero de 2021 fue de 1.250,87 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 826,41 euros. Nuevamente una diferencia vergonzosa, algo más de 425 euros menos en la comparativa. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 756,38 euros en febrero de 2021 frente a los 523,07 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

Con estos datos Unespa, la patronal del seguro en su informe *Soluciones para la jubilación: Naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias*, destaca cómo dada la mayor esperanza de vida de la mujer y su menor pensión necesitaría tener un ahorro a su jubilación de 71.318 euros, mientras que esta cuantía asciende a 55.427 euros para el colectivo masculino. La diferencia es que el ahorro de los varones de cara a la jubilación es inferior en un 28,67% al del colectivo femenino.

Pese a los avances en las nuevas constituciones y en algunas reformas legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral. Las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados *techos de cristal* en su ascenso a empleos jerárquicos. En pensiones, como demuestran los datos, la situación de las mujeres es indigna en un país, España, que dice encontrarse entre los países desarrollados.



■  
**En pensiones, la situación de las mujeres es indigna en un país, España, que dice encontrarse entre los países desarrollados**  
 ■



En los últimos doce años se deniegan el 15% de solicitudes de parejas de hecho.

## Desigualdades para las parejas de hecho en los requisitos de viudedad

Las restricciones económicas para acceder a la prestación desaparecen en el caso de los matrimonios que se ven en la necesidad, por parte de uno de sus miembros, de solicitar la prestación. La Seguridad Social establece que la pensión debe ser el 52% de la base reguladora del fallecido.

Sergio de la Cruz. Fotos: iStock

**E**l Estado paga más de 2,3 millones de pensiones de viudedad, aunque los requisitos no son iguales para todos los posibles beneficiarios. Las parejas de hecho, que aparecen contempladas como uno de los grupos que pueden ser receptores de estas pensiones contributivas, cuentan con una serie de desigualdades en el acceso a las prestaciones. Atendiendo al artículo 221 de la Ley de Seguridad Social, en el que se regulan las

pensiones de viudedad para parejas de hecho, se observa la gran traba para poder llegar a estas pensiones: se establecen una serie de restricciones de índole económico que no se dan en el caso de los matrimonios.

El texto de la Ley informa de que el superviviente de una pareja de hecho no podrá llegar, en el año anterior al fallecimiento, al 50% de los ingresos con-

juntos. Es decir, que no podrá cobrar más que el otro miembro de la pareja si quiere percibir la pensión. El porcentaje es aún menor en el caso de que no existan hijos comunes con derecho a la pensión de orfandad: no se podrá alcanzar el 25% de esos ingresos conjuntos. Además, el concepto de ingreso en este campo es amplio: incluye tanto los rendimientos íntegros del trabajo como los del capital y el patrimonio "en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos por mínimos de pensiones".

No obstante, existe una excepción a esos límites económicos: si los ingresos del miembro superviviente de la pareja de hecho son inferiores a 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (se añade 0,5 por cada hijo en común con derecho a pensión de orfandad) sí podrá recibir la pensión de viudedad.

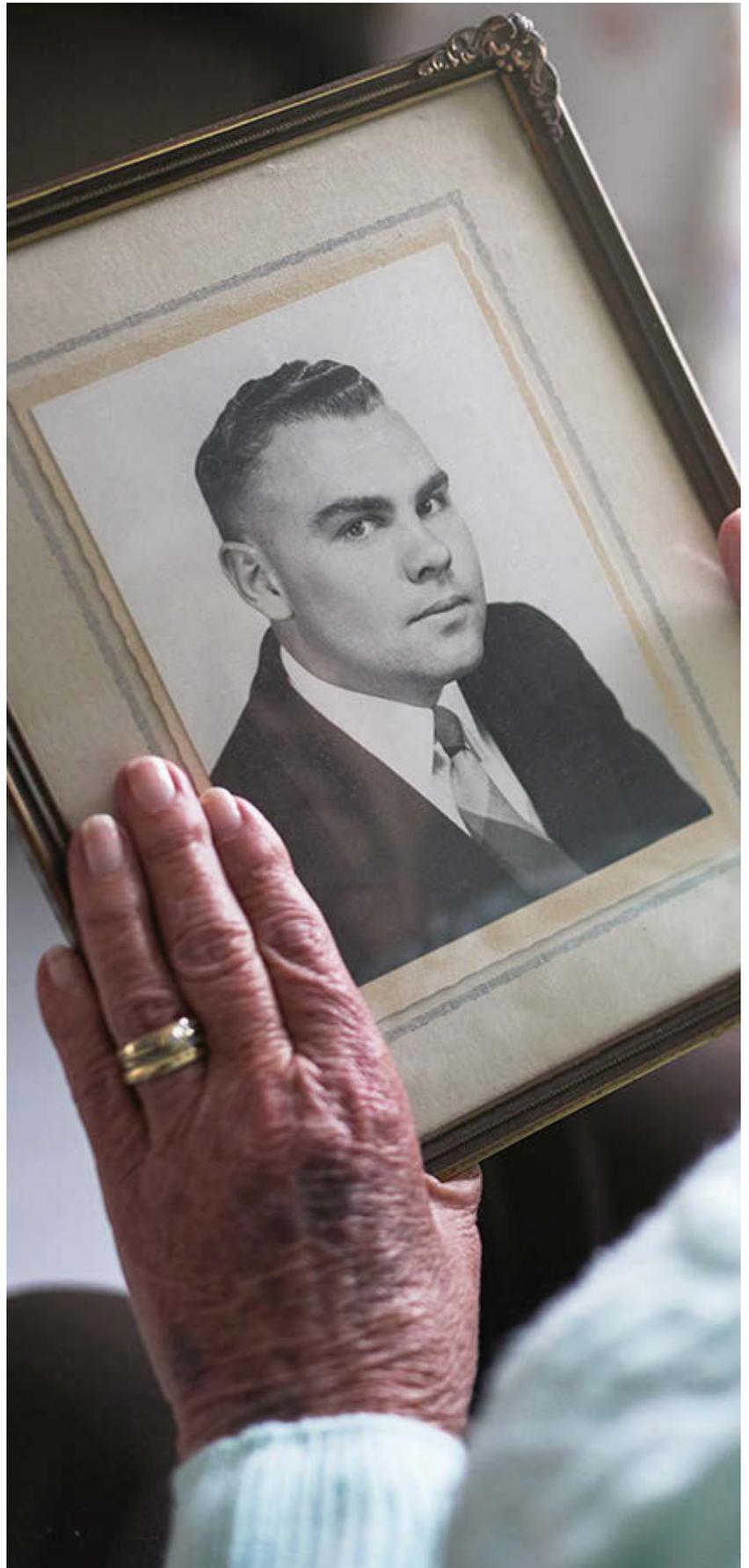
El problema, y aquí viene otra de las razones de desigualdad, es que debe cumplir estos criterios no solo en el momento de la muerte de la pareja, sino también en el periodo de su percepción. Si se consigue un trabajo que aumente el nivel de ingresos y posteriormente se pierda, también se perderá por el camino el derecho a recibir la viudedad.

### En parejas de hecho, el viudo o viuda no podrá cobrar más que el fallecido para acceder a la paga

Y, ante todo, un recordatorio: en todo momento se habla de umbrales de ingresos, no de la cuantía de estas pensiones. Aunque existen unas cuantías mínimas para 2021 después de la revalorización de las pensiones contributivas, la Seguridad Social establece que, con carácter general, la pensión debe ser el 52% de la base reguladora del fallecido.

Estas desigualdades han supuesto la denegación del 15% de las solicitudes de estas pensiones en parejas de hecho en los últimos 12 años (1.783 de 11.666, según datos del Gobierno en abril de 2020) y han sido denunciadas por diferentes asociaciones en los últimos años y han encontrado cierta respuesta a nivel institucional. Hace unos meses, el Pacto de Toledo recomendó en su proyecto de reforma de las pensiones la igualación de derechos de parejas de hecho y matrimonios en cuanto a las pensiones de viudedad.

La reivindicación del órgano no era precisamente nueva, ya que comenzó a pedirlo mucho antes, en 2003, cuando ni siquiera se contemplaba el pago de pensiones de viudedad a este sector, algo que comenzó a otorgarse en la reforma de las pensiones de 2007.



El Gobierno abona más de dos millones de pensiones de viudedad al mes.



Primera reunión del Consejo de Ministros del Gobierno de coalición. EFE

## El Gobierno acumula 2,5 millones de euros en planes de pensiones

Desde los 255.522 euros acumulados en planes de previsión social complementaria por el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, hasta los 3.170 euros de la ministra de Sanidad, Carolina Darias, y el patrimonio millonario del ministro de Universidades, Manuel Castells.

Gonzalo Velarde

# Pensiones

elEconomista.es



El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez.

85.865

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



El exvicepresidente del Gobierno, Pablo Iglesias.

187.500

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



La ministra de Defensa, Margarita Robles.

93.793

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



La ministra de Educación, Isabel Celáa.

109.644

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá.

255.522

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



El ministro de Fomento, José Luis Ábalos.

30.378

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



El ministro de Justicia, Juan Carlos Campo.

121.465

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones



La vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo.

132.404

euros invertidos en seguros de vida y planes de pensiones

Los miembros del Gobierno de coalición acumulan en sus carteras de ahorro casi 2,5 millones de euros en planes de pensiones y seguros de vida. De las 25 carteras que conforman el Ejecutivo, solo nueve no cuentan con dinero acumulado en planes de previsión social complementaria, mientras que los diecisiete restantes se reparten desde los 3.170 euros que tiene ahorrados la ministra de Sanidad, Carolina Darias, la ministra con menos dinero en planes de previsión complementaria, hasta los 255.522 euros del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, o el 1.405.604 euros en que está valorado el seguro de vida del ministro de Universidades Manuel Castells.

En este *ranking* de los más ahorradores del Gobierno, por detrás del ministro Escrivá, se encuentran el exvicepresidente del Gobierno, Pablo Iglesias, y la ministra de Igualdad, Irene Montero, que suman en planes de pensiones 187.500 euros, a quienes

sigue la vicepresidenta y ministra de Presidencia, Carmen Calvo, con 132.404 euros en planes de pensiones. En cuarto lugar, en lo referido a planes de previsión social complementarios para la jubilación se encuentra el ministro de Justicia, Juan Carlos Campo, con 121.465 euros y cierra el *top cinco* de ahorradores en el Gobierno la ministra de Defensa, Margarita Robles, con 93.793 euros acumulados. En este nivel, y en concepto de seguro de vida -al igual que el ministro Castells- se encontraría la ministra de Educación, Isabel Celáa, con una póliza valorada en 109.644 euros.

Ya por debajo de los 100.000 euros en planes de pensiones se encuentra la otra mitad de los ministros con dinero invertido en planes de previsión social complementaria, se encontraría, seguido de la ministra Robles, el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, cuya declaración de patrimonio arroja un saldo de 85.865 euros en planes de pensiones y se-

# Pensiones

elEconomista.es

guros de vida, seguido por los 41.155 euros de la ministra de Industria, Comercio y Turismo, Reyes Maroto, y los 30.378 euros acumulados en estos instrumentos por el ministro de Fomento, José Luis Ábalos. El *ranking* lo cierran el ministro de Cultura y Deportes, José Manuel Rodríguez Uribes con 20.000 euros ahorrados, y los 3.170 euros de la ministra de Sanidad, Carolina Darias.

## Patrimonio millonario

Pero más allá de las inversiones en planes de previsión social enfocados en la jubilación y el retiro laboral el patrimonio de los ministros, publicado por Moncloa recientemente arroja algunos casos donde su valor supera el millón de euros. Así se refleja en la declaración patrimonial de los altos cargos de la Administración General del Estado que ha publicado el Portal de Transparencia como viene hacien-

### Manuel Castells, el ministro más 'rico', declara un patrimonio de más de 3,9 millones de euros

do cada año desde 2018 y que recoge el BOE. Ni el presidente y líder de los socialistas, Pedro Sánchez, ni el líder de Unidas Podemos, Pablo Iglesias, son los más *ricos*, si bien el hasta ahora vicepresidente segundo está por encima de su *jefe*. Si en la parte más alta se sitúa el ministro de Universidades, Manuel Castells, en la más baja está otra ministra de los *morados*, Yolanda Díaz.

Manuel Castells es el ministro con más patrimonio al declarar un total de 3.943.219,78 euros, si bien de esa cantidad 1.115.000 euros son pasivos relativos a deudas como préstamos o hipotecas, resultando el patrimonio neto 2.828.219,78. La mayor parte de su patrimonio recae en los bienes inmuebles (2.191.456 euros), mientras que en seguros de vida declara 1.405.604 euros y en el banco tiene 324.280 euros. Los 21.878 euros restantes corresponden a otros bienes y derechos de contenido económico.

El siguiente ministro con mayor patrimonio es el titular de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones José Luis Escrivá, que declara un patrimonio de 1.870.972 euros si bien 296.338 corresponden a pasivos, quedando el neto en 1.574.634 euros. El que fuera responsable de la AlReF declara bienes inmuebles por valor de 398.606 euros, depósitos en bancos por 17.150 euros, 769.736 euros en acciones y participaciones en el capital social o en el fondo patrimonial de entidades jurídicas negociadas, 397.958 euros en acciones y participaciones en capital social o en fondos propios de entidades jurídicas no negociadas, 255.522 euros en seguros de vida y planes de pensiones y 32.000 euros en otros bienes y derechos de contenido económico.



El Gobierno da a conocer el patrimonio del Ejecutivo. iStock

Los siguientes son el ministro de Ciencia, Pedro Duque, y la de Educación, Isabel Celaá, con un patrimonio por encima del millón de euros cada uno. Pedro Duque, con un total de 1.434.165 euros, no tiene pasivos y declara 37.628 euros en bienes inmuebles, 215.600 euros en depósitos bancarios, 598.937 euros en acciones y participaciones en el capital social o en el fondo patrimonial de entidades jurídicas negociadas, deuda pública, obligaciones o bonos, 525.000 euros en acciones y participaciones en capital social o en fondos propios de entidades jurídicas no negociadas y 57.000 euros en otros bienes y derechos de contenido económico.

Por su parte, Isabel Celaá, declara un patrimonio total de 1.264.975,53 euros y un pasivo de 122.950,59 euros, resultando un neto de 1.142.024,94 euros. La titular de Educación declara 395.155,72 en bienes inmuebles, 132.350,25 euros en cuentas bancarias, 565.825,44 euros en acciones y participaciones en



Patrimonio millonario en algunos miembros del Gobierno. EFE

el capital social o en el fondo patrimonial de Instituciones de Inversión Colectiva negociadas, 109.644,12 euros en seguros de vida y 62.000 euros en otros bienes y derechos de contenido económico 62.000.

También la ministra de Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Arancha González Laya, se sitúa en la parte alta de la tabla, con inmuebles por valor de 79.957,54 euros, y depósitos por valor de 790.858,49 euros, lo que le otorga un patrimonio de 870.816,03 euros, sin pasivos. Próxima a este rango está la ministra de Defensa, Margarita Robles, quien tiene 267.162,87 euros en bienes inmuebles, 411.854 euros en cuentas, y 93.793 en seguros de vida y planes de pensiones, lo que suman un total de 772.809,87 euros de patrimonio, sin deudas.

La siguiente en la lista de los ministros con más patrimonio es la ministra de Igualdad y número dos' de Podemos, Irene Montero, con 629.969 euros de patrimonio declarados, de los cuales 335.049 son de bienes inmuebles. También informa de deudas pendientes por valor de 231.156 euros. Por su parte, Pablo Iglesias, tiene un patrimonio de 539.880 euros, de los cuales 233.282 son de bienes inmuebles, 111.000 euros de depósitos en cuentas bancarias, 187.500 en seguros de vida y planes de pensiones, y 8.000 en otros bienes, aunque tiene una deuda de 231.156 euros. Lo que arroja un patrimonio neto de 310.724 euros.

Después está la ministra de Industria, Comercio y

Turismo, Reyes Maroto, quien tiene un patrimonio de 519.113 euros, menos una deuda de 58.369 euros. A su vez, la vicepresidenta Carmen Calvo, tiene un patrimonio acumulado de 466.967, con bienes inmuebles valorados en 162.073 euros y 176.828 euros en cuentas. Según su declaración, no tiene deudas. Tras ella, están el ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska, con un patrimonio de 457.922 euros y sin deudas.

# 30.000

Son los euros de incremento patrimonial de Pedro Sánchez en los últimos dos ejercicios

Por debajo se sitúa Pedro Sánchez, que tiene un patrimonio de 372.979 euros, de los cuales 180.794 euros corresponden a bienes inmuebles; 73.159 a cuentas bancarias; 5.550 a acciones y participaciones en capital social o fondos propios de entidades jurídicas no negociadas; 85.865 en seguros de vida y de planes de pensiones; y 27.609 euros en otro tipo de bienes y derechos de contenido económico. Además, informa de que tiene deudas pendientes por valor de 161.329 euros. En comparación con la declaración que presentó al llegar a la Moncloa en verano de 2018, el patrimonio de Sánchez ha crecido en 30.000 euros.



**Gonzalo Camiña Ceballos**  
CEO de OpSeeker

## Si digo “¡Yolo!”, ¿sabrías a qué me refiero?

**Y**ou only live once o solo se vive una vez. El rapero canadiense Drake introdujo el término en 2011 en su canción *The Motto*, que acabó convirtiéndose en el lema de la generación *millennial*. Es el lema de la generación de tu hija, de tu primo, de tu hermana, quizás incluso de la tuya (y definitivamente de la mía).

Sin embargo, y sin menospreciar a Drake, en España nos habíamos adelantado. Azúcar Moreno cantaba 15 años antes, en 1996, “apaga el televisor y enciende tu transistor y siente unas cosquillitas por los pies...” En nuestro país a ningún *millennial*, ni a ningún miembro de la *generación X*, se le olvidará el *Solo se vive una vez* de las hermanas Salazar.

Nuestra generación lo tiene claro: nos importa el ahora, nos importa consumir y vivir experiencias hoy. Ya sea sentarnos a disfrutar de una de nuestras series favoritas en Netflix, o Amazon Prime, HBO, Apple TV, Disney +..., o compartir momentos con nuestros amigos y amigas. No queremos esperar. Nos gusta vivir el momento, porque lo cierto es que la vida ocurre ahora, ¿no es así? Sí, pero quizá haya algo más que nos conviene tener en cuenta. Solemos olvidar este “ahora” que tanto idolatramos puede durar hasta los 90 años de edad, incluso más. Es muy posible que vivamos un periodo muy largo de “ahoras”. Y si queremos disfrutar de cada uno de ellos, deberíamos asegurarnos de que tenemos la capacidad económica para disfrutar toda la vida. Es decir: #YOLOhasta90.

Relacionado con esto, existe una realidad incuestionable: Ni la *generación X* (*Xers*), ni los *millennials*, ni la *generación Z*, podrán permitirse depender exclusivamente del actual sistema público de pensiones para asegurarse un futuro financiero digno durante su retiro, debido a la confluencia de dos factores: El aumento de la esperanza de vida. La esperanza de vida en la UE ha crecido un 32% en los últimos 65 años, pasando de 62 a 80 años. Y la disminución del número de nacimientos un 40% en este mismo período, de 6,7 millones a 4,2 millones.

Si nuestra esperanza de vida es cada vez más larga y el volumen de población activa es cada vez menor, llegará un momento en el que las finanzas públicas



no podrán cubrir las necesidades de la población que ya no esté activa. En el caso de España, las cifras reflejan que esta situación es inminente. Ante una fotografía tan poco alentadora de la realidad, ¿qué alternativas tenemos? La primera solución implicaría que nuestro gobierno tomara medidas para desarrollar un sistema complementario de ahorro a largo plazo, utilizando, por ejemplo, un sistema basado en la economía del comportamiento. Ejemplos de un sistema de este estilo son el programa *Save More Tomorrow* (Ahorra más mañana) en EEUU, o el sistema *NEST* en el Reino Unido

El programa *Save more tomorrow* fue pionero en aplicar principios de la economía del comportamiento en el mundo empresarial, amparándose en tres pilares:

a) Se pide a los trabajadores que se comprometan explícitamente a ahorrar más en el futuro. Esto mitiga la influencia del sesgo de presente -la tendencia que tiene el ser humano a sobrevalorar las recompensas inmediatas y a infravalorar las recompensas de más largo plazo-

b) El aumento del ahorro se liga a futuras subidas de sueldo, lo que minimiza la aversión a la pérdida ya que el salario líquido que percibe el trabajador nunca disminuye como consecuencia del ahorro.

c) Una vez que los trabajadores se adhieren al programa, permanecen en él hasta que deciden salir por voluntad propia. Este último pilar trabaja el concepto conductual de la inercia, que explica la inclinación humana por mantener nuestras decisiones anteriores y la resistencia a revisar las hipótesis que nos hicieron tomar esas decisiones.

Este programa, al tener en cuenta los grandes sesgos psicológicos que desvirtúan nuestro proceso de toma de decisiones, reduce la influencia de los mismos, ayudándonos a tomar decisiones más racionales y más alineadas con nuestro bienestar y objetivos a largo plazo.

La segunda solución es que las instituciones financieras empleen estrategias más efectivas para ayudar a sus clientes a gestionar mejor su dinero. Muchas instituciones financieras están intentando generar soluciones que consigan mejorar la salud financiera de sus clientes, pero sus modelos de negocio continúan siendo muy inflexibles y una gran parte de la población ha perdido confianza en ellas tras la crisis económica que comenzó en 2008.

El CFA Institute descubre que el 45% de la población piensa que las dificultades que atravesará el sector financiero en los próximos años llevarán a las instituciones financieras a tomar decisiones poco éticas. Hace dos años, la revista *Forbes* escribía que el 71% de los *millennials* prefiere ir al dentista que tener que escuchar a su banco. Es decir, las generaciones que más apoyo necesitan para disfrutar el "ahora" durante toda su vida no perciben que están recibiendo un servicio aceptable de las entidades que se supone deben proporcionar estos servicios.

La tercera y última solución es que los propios individuos, nosotros mismos, gestionemos adecuadamente nuestro dinero para maximizar nuestra satisfacción vital presente y futura. Uno de los grandes obstáculos a los que nos enfrentamos para conseguir este objetivo es que nuestra educación financiera no está lo suficientemente avanzada, ya que menos del 20% de la población mundial entiende los conceptos financieros básicos para poder realizar una gestión adecuada de sus recursos.

En este contexto, el *#YOLOhasta90* es un objetivo muy ambicioso. Sin embargo, hay muchas cosas que podemos y debemos hacer. Una de ellas es continuar apoyando al ecosistema de emprendedores, *startups* e instituciones financieras que están trabajando en este campo.



■

**La banca busca soluciones para mejorar la salud financiera de sus clientes, pero su modelo de negocio es muy inflexible**

■



Apoyo para la conservación del 'talento senior' en las empresas.

## Moncloa plantea pagar 12.000 euros por retrasar la jubilación un año

**El Gobierno estudia incentivos para el alargamiento de la vida laboral introduciendo cambios en el supuesto de retiro demorado. La propuesta acumularía en un pago único la cuantía equivalente al porcentaje de cuantía de pensión percibida durante un periodo de tiempo estimado de cobro.**

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock

**E**l Gobierno y los agentes sociales se encuentran negociando los términos concretos de la reforma de pensiones tras el acuerdo alcanzado por los partidos para las recomendaciones del Pacto de Toledo. Uno de los puntos que se espera tener cerrado para después del verano es de la modificación del esquema de incentivos para alargar la edad de jubilación más allá de los 66 años estipulados por ley, por un lado, y también de las pe-

nalizaciones para quienes se retiran del empleo antes de la edad. La propuesta inicial del Gobierno pasaría por dar hasta 12.060 euros en un pago único a quienes demoren su jubilación y reducir hasta un 21% la de quienes se jubilen anticipadamente.

El propio ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, explicó recientemente que el planteamiento parte de la mejora de

# Pensiones

elEconomista.es

los incentivos para prolongar la carrera profesional más allá de la edad ordinaria de jubilación. Así, según explicó, se ofrecerán tres tipos de incentivos, entre los que el trabajador podría elegir, favoreciendo la máxima flexibilidad para cada persona.

La primera opción sería la de un porcentaje adicional de la pensión del 4% por cada año de demora; la segunda un pago único (de hasta 12.060,12 euros por año de demora para las carreras superiores a más de 44 años y medio) y una tercera que consistiría en una combinación de ambas. La propuesta estriba cambiar la forma de cobro de esa mejora de pensión establecida por ley en los supuestos de jubilación demorada, de un 4% más sobre la cuantía de la pensión. Para una prestación prevista de 27.000 euros anuales, con la legislación actual y la concepción del incentivo en estos momentos, por cada año de ampliación de la estancia en el puesto de trabajo más allá de los 66 años -edad legal de retiro en 2021- se aplicaría un incremento de ese porcentaje sobre la cuantía de la prestación prevista. Por lo que finalizado el año de trabajo extra, lo que se accedería es a una pensión de 28.080 euros anuales, en lugar de los 27.000 euros previstos. Ahora, a partir de sondeos realizados por la Seguridad Social a trabajadores potenciales de acogerse a esta

## Los sondeos de la Seguridad Social revelan la preferencia de un pago único a los pensionistas

jubilación demorada, se demuestra que el incentivo para alargar la vida laboral parece más atractivo a través de un pago único previo a la jubilación, que no en forma de esta suerte de prorrateo que se establece en este momento.

Aunque se mantendrían ciertos requisitos para el acceso a esta modalidad de jubilación, fuentes oficiales aseguran que en el plan está que quienes hayan superado la edad legal de 66 años y sigan trabajando se puedan acoger al supuesto una vez aprobada la nueva normativa. Incluso se permitiría a los trabajadores acogidos a la actual modalidad de jubilación demorada cambiar al nuevo sistema, por lo que se beneficiaría de los dos esquemas antes de momento de la jubilación final. Con la actual normativa para este incentivo, para disfrutar de la jubilación demorada es necesario atenderse a determinados requisitos, concretamente tres: demostrar que se han cotizado, como mínimo, 15 años a la Seguridad Social; no haber cumplido 70 años de edad y tener cumplida la edad mínima de jubilación ordinaria para el año en curso -66 años en 2021-.

En cuanto a la jubilación parcial, el planteamiento del Ministerio de Seguridad Social consiste en "fle-



El Ejecutivo busca extender la estancia en el puesto de trabajo.

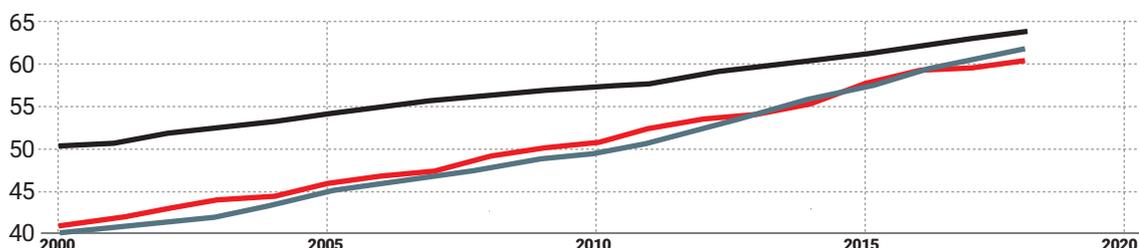
# Pensiones

elEconomista.es

## Comparativa europea de empleabilidad a partir de los 55 años

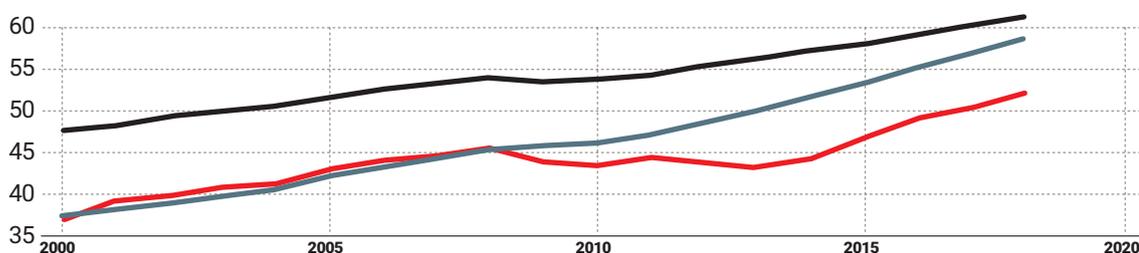
Tasa de participación (%)

— España — OCDE — EU28



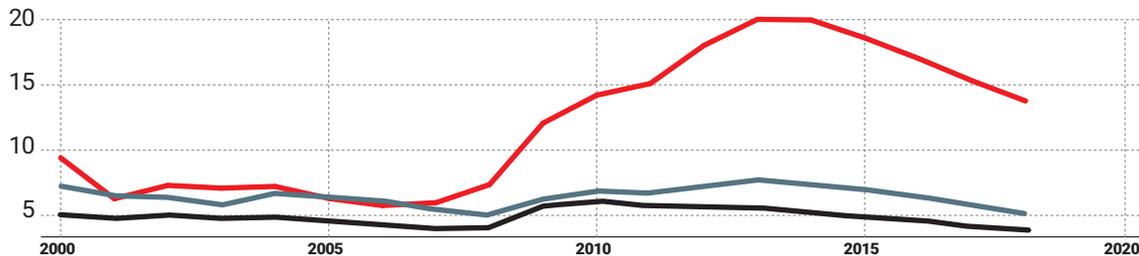
Tasa de empleo (%)

— España — OCDE — EU28



Tasa de desempleo (%)

— España — OCDE — EU28



Fuente: Fedea y OCDE.

elEconomista

xibilizar su uso, a la vez que se corrige el abuso que se ha hecho de esta figura en algunos momentos". El ministro explicó que ha planteado a los agentes sociales la posibilidad de concentrar hasta el 60% de la jornada el primer año, con la posibilidad de que en algunas actividades que impliquen situaciones peligrosas o comprometan la seguridad de terceros se pueda acumular totalmente al inicio.

### Más penalizaciones

En el lado opuesto, el ministro también ha puesto negro sobre blanco que los coeficientes reductores para la jubilación anticipada aumentarán del 16% al 21% para un trabajador con menos de 38 años y 6 meses cotizados que quiera jubilarse dos años antes de lo que le toca. Sin embargo, si se jubila un año antes, el coeficiente pasará a ser del 2% al 3,26%. En el caso de los trabajadores con más de 38 años y 6 meses cotizados y menos de 41 años y 6 meses, el coeficiente por jubilarse 24 meses antes pasará del 15% actual al 19%. Para los trabajadores de más de 41 años y 6 meses cotizados, pero me-

nos de 44 años y 6 meses, la jubilación anticipada dos años antes pasará a tener un coeficiente reductor del 17% frente al 14% actual y del 2,96% para quienes se jubilen un año antes (frente al 1,8% actual). Por último, la penalización para quienes tienen una carrera de 44 años y medio y decidan jubilarse dos años antes, el coeficiente se mantendrá en el 13%, pero si se jubilan un mes antes pasará del 1,6% actual al 2,81%.

El ministro señala que con estas medidas se persiguen dos objetivos, el de incentivar la permanencia en el empleo y el de eliminar los elementos regresivos que tiene el sistema actual. Para cumplir con ello, la Seguridad Social plantea que los coeficientes reductores sean mensuales, en lugar de trimestrales como lo son en la actualidad, "de forma que favorezcan la permanencia en el empleo al adaptarse mejor a cada situación y permitir decisiones más meditadas a cada trabajador. Escrivá indica también que el sistema planteado mejoraría la equidad en el uso de esta modalidad de retiro.

## España, a la cola de OCDE en la empleabilidad entre los mayores

España se encuentra a la cola de empleabilidad en personas mayores de 55 años entre los países de la OCDE. Y aunque la tendencia en los últimos años ha sido favorable para la participación de este colectivo en el mercado laboral, los niveles se encuentran aún por debajo de la media de los principales países desarrollados del mundo. Concretamente, a finales de 2019 -últimos datos homogeneizables a las diferentes regiones, previos al impacto de la pandemia-, España ocupaba una posición intermedia en el conjunto de la OCDE, con una tasa de actividad del 62,6% en el grupo de edad de 55 a 64 años, por debajo del 64%, la media del resto de países.

Sin embargo, esta participación se desploma en nuestro país en las edades posteriores a 55 años, momento en el que legalmente se establecía el retiro en el año de la muestra -en 2021 la edad legal de jubilación en España se sitúa en los 66 años-, donde la tasa de ocupación alcanza apenas un 7%, contra el 27% que registran de media los países de la OCDE para la cohorte de entre 65 y 69 años. Es decir, la empleabilidad y ocupación en la población por encima de la edad legal de jubilación es en España casi cuatro veces menor en comparación con la media de estos países.



**Susana Criado**

Directora de Capital en Radio Intereconomía

## Reforma de Pensiones, otra vez ¡mucho parche!

La reforma del sistema de pensiones sigue siendo un dolor de cabeza para el Ministerio de Seguridad Social. Estamos a vueltas con la revalorización de las pensiones, con la edad de jubilación y también con cuántos años de la vida laboral tomamos para calcular la prestación.

Aunque el ministro José Luis Escrivá haya dicho en varias ocasiones que no está sobre la mesa su intención de aumentar el periodo para calcular la prestación por jubilación a 35 años, su inclusión en varios borradores que manejan técnicos del Ministerio ha encendido las alarmas entre los futuros pensionistas y ha levantado ampollas entre sus socios de gobierno. La ampliación a 35 años del cálculo de la base regulatoria en el sistema de pensiones supondría una merma significativa en el pago de la prestación: disminuiría hasta en un 8,6% según un análisis realizado recientemente por el Observatorio de Pensiones de Willis Towers Watson en colaboración con la Universidad de Valencia y la Universidad de Extremadura. Esto se traduciría en una pérdida de 125 euros al mes en una pensión media, establecida en 1.454 euros. En 14 pagas, la pérdida anual sería de 1.750 euros.

Las personas con carreras cortas verían disminuir su pensión un 15%, mientras que las personas con más de 43 años cotizados sufrirían la mitad de la reducción, un 7,5%. Otro de los colectivos más perjudicados sería el de los autónomos que tendrían una bajada del 103% frente al 8,6% de los trabajadores en el Régimen General.

¿Y qué pasaría con el ahorro para el sistema? ¿Cuánto se ahorraría la Seguridad Social por ampliar los años para calcular la pensión? El análisis muestra que el ahorro que genera esta decisión tardaría bastantes años en notarse. Hasta el año 2040, el ahorro sería del 0,65% del PIB y en 2050 alcanzaría el 0,88%.

Mientras, Escrivá nos entretiene con la idea de bonificar a los trabajadores que alarguen su vida laboral. ¡Bien está! Pero, ¡ojo Escrivá! Asíómese a la calle y vea el chorro de ERE que prepara no solo la banca -más de 10.000- en el horizonte, sino los despidos que preparan otras muchas compañías: desde El Corte Inglés, hasta H&M pasando por Siemens, Indra, Naturgy, ACS, Gestamp.. adelgazarán plantilla y empezarán con los más mayores.

Entretenidos que estamos, mientras Bruselas mete prisa a la reforma de las pensiones, laboral y fiscal. Y, ¡miedo me da! Pero mucho me temo que tendremos, otra vez, parches aquí y allá y no una reforma valiente y constructiva pensada para el largo plazo de nuestra economía y nuestra sociedad. ¡Una lástima!

## PETYA KOEVA BROOKS

Directora adjunta del Departamento de Estrategia,  
Política y Evaluación del FMI



**“Con la estructura económica de España, no es sorprendente el aumento del desempleo”**

En una conversación con ‘elEconomista’, Petya Koeva Brooks, directora adjunta del Departamento de Estrategia, Política y Evaluación del Fondo Monetario Internacional, enumera los efectos del retraso en la recuperación que experimenta Europa. El panorama para España es poco halagüeño.

Por José Luis de Haro. Foto: Joshua Roberts

Con una tasa de paro que seguirá superando la registrada antes de la pandemia en 2026, nuestro país se enfrenta a una ardua tarea que requerirá un apoyo muy específico una vez cese la pandemia.

**Europa se está retrasando en su recuperación. ¿Cómo de importante será la vacunación y que los fondos europeos se distribuyan en tiempo?**

Esperamos que la zona del euro alcance su nivel anterior a la crisis en la primera mitad de 2022, más tarde que Estados Unidos y Japón. Eso sí, con una variación significativa entre países. Alemania y Francia lo harán antes, en la primera mitad de 2022, y España diría que más allá del año que viene. Las campañas de vacunación y la producción de las mismas deben intensificarse. Por otro lado, ya están en marcha bastantes apoyos, tanto fiscales como monetarios. Dicho esto, el último presupuesto suplementario en Alemania no está en realidad incluido en nuestras previsiones. La otra parte que tampoco está totalmente incorporada es la nueva generación de fondos de la UE. Que estos fondos se desplieguen lo más rápido posible supondría una diferencia material.

**¿Qué es necesario para que España evite una recuperación sin empleo?**

España es uno de los países más afectados por la pandemia y ha sufrido una de las mayores contracciones entre las economías avanzadas. Esto se debe realmente a la estructura de su economía, que depende del sector de los servicios, de las pequeñas y medianas empresas, así como de la industria del turismo. En este contexto no es sorprendente que el desempleo haya aumentado mucho. Hemos apoyado las medidas que han tomado las autoridades en cuanto a los programas de mantenimiento del empleo porque en ausencia de ellos habríamos visto un golpe aún mayor. Estos programas han sido muy eficaces pero se tendrán que hacer reubicaciones de un sector a otro una vez que la pandemia retroceda. En la siguiente etapa de esta crisis, cuando se trate de salvaguardar la recuperación y ayudar a los nuevos sectores a crecer, el tipo de apoyo que tendrá que proporcionarse tendría que ser muy específico. Otro aspecto relevante para España es asegurarse de que no hay un exceso de deuda en el sector empresarial.

**¿Qué hay detrás de la mejora de las perspectivas económicas mundiales para 2021 y 2022?**

Nos ha sorprendido la resistencia y el grado de adaptación de las economías en relación con lo que esperábamos. Habíamos anticipado que en las cifras del cuarto trimestre del año pasado se notaría mucho más el impacto de los cierres que se impusieron. Y en cambio lo que hemos visto ha sido un patrón en todo el mundo, con muy pocas excepciones, en el que el crecimiento que se materializó fue superior al esperado.