

Pensiones

elEconomista

Revista mensual

24 de diciembre de 2019 | Nº 18



Las pensiones de los trabajadores en el Reino Unido, en el aire por el 'Brexit' | **P04**

España y Francia, los países de la eurozona que más tiempo mantienen a sus jubilados | **P12**



Dositeo Amoedo
Presidente de la AEPF

“La planificación financiera es la base para construir el patrimonio del ciudadano” | **P15**

CÓMO OPTIMIZAR EL AHORRO PARA LA JUBILACIÓN SEGÚN LA EDAD

El horizonte temporal, la inflación o las condiciones fiscales, claves a la hora de plantear la inversión | **P44**

Especial Opinión
Fin de año
| **P27**

08. A fondo

El ahorro 'a la inglesa' aporta el 36% de la paga

El modelo de ahorro en las empresas de Reino Unido, clave para sostener el sistema público

24. Pacto de Toledo

Más de 300 días de parón del Pacto de Toledo

La Comisión encargada de reformar las pensiones alcanza casi el año de inactividad

50. Finanzas personales

El sector pide ayuda para perfilar al cliente

Gestoras y aseguradores demandan servicios para conocer mejor a los potenciales ahorradores

57. El informe

Los autónomos, obligados a un mayor ahorro

La OCDE advierte que el trabajador por cuenta propia llegará al 42% de la paga del asalariado

Edita: Editorial Ecoprensa S.A. **Presidente Ejecutivo:** Antonio Rodríguez Arce
Vicepresidente: Raúl Beyruti Sánchez **Consejero Delegado:** Pablo Caño
Directora de Relaciones Institucionales: Pilar Rodríguez
Director de Marca y Eventos: Juan Carlos Serrano

Director de elEconomista: Amador G. Ayora
Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo
Directora de 'elEconomista Pensiones': Isabel Acosta **Diseño:** Pedro Vicente y Alba Cárdenas **Fotografía:** Pepo García **Infografía:** Clemente Ortega **Redacción:** Gonzalo Velarde, Javier Santacruz, M. A. Bernal, Isabel Blanco y Francisco S. Jiménez

A fondo

La pensión de los empleados en Reino Unido, en el aire

El 'Brexit' y la falta de acuerdo bilateral sobre condiciones laborales dejan en el limbo los reconocimientos para la jubilación



04



12

El dato

Francia y España, los que más mantienen a sus pensionistas

Son los países de la zona euro donde existe una mayor esperanza de vida después del retiro del mercado laboral

Entrevista

Dositeo Amoedo, presidente de la AEPF

"La preocupación por las medidas que pueda tomar el nuevo Gobierno está encima de la mesa del sector asegurador"



15



44

Finanzas personales

¿Cómo planificar el dinero necesario para el retiro laboral?

La disciplina de ahorro y la elección del perfil de riesgo en función del horizonte temporal, claves para el ahorro previsional



El ahorro a largo plazo, una cuestión de responsabilidad

Ya no es una opción. Ahorrar a largo plazo es prácticamente un deber y un acto de responsabilidad. Los tiempos en que el sistema público daba una solución completa a la jubilación han terminado y hay que asumirlo.

Por el bien de todos. La evolución demográfica hace que esto suceda y cualquier presión de los actuales pensionistas que atraiga para ellos más ingresos en la actualidad operará en detrimento de los ingresos de futuras generaciones. Para equilibrar, en lo posible, el reequilibrio intergeneracional de gastos e ingresos del sistema público se torna necesaria una mayor concienciación entre los actuales cotizantes, en orden a que aborden su ahorro privado a largo plazo como prácticamente una obligación y un seguro financiero para protegerse de los vaivenes que pueda sufrir el sistema público. Para ello es necesario, ante todo, conocer cuál será la futura pensión que se va a cobrar, algo que ahora se torna un arcano ya que los sucesivos Gobiernos siguen incumpliendo la obligación de enviar la *carta naranja* con la proyección de pensión. Sería lo óptimo, ya que el conocimiento de esa cifra facilitaría calcular cuánto ahorrar en función del objetivo de capital acumulado pretendido. En

cualquier caso, el hecho de ignorar la información pública sobre la cuantía de la pensión futura no sirve como eximente. Hay que ahorrar a largo plazo ante la expectativa de unas pensiones que tendrán menor poder adquisitivo. Y para ello hay que abrazar la siguiente fórmula: ingresos - ahorro obligatorio = capacidad de gasto. Esa es la fórmula que permite generar gradual, disciplinada y sostenidamente en el tiempo un capital a largo plazo en vez de la que solemos usar (ingresos - gastos = ahorro, si es que hay lugar).

Una vez adoptada la conducta de ahorro como un hábito, lo siguiente es planificarla de la forma que mejor se ajuste a las circunstancias personales, familiares, fiscales y vitales del trabajador. Para ello, lo mejor es acudir a profesionales independientes, a asesores de planificación financiera, que analicen todas esas circunstancias, además del perfil de riesgo que se quiere o puede asumir. En cualquier caso, lo principal es adoptar la determinación para abordar ese ahorro y abrazar la convicción para mantenerlo. El siguiente paso es el acopio de información y, en el supuesto de ser necesario, el recurso a un gestor que ayude a elegir el producto más idóneo en función de la edad, el empleo, el horizonte hasta la jubilación, la propensión al riesgo y la fiscalidad, entre otros factores.

Una vez adoptado el hábito, lo siguiente es planificar la inversión de la forma más acorde con las circunstancias fiscales y vitales del trabajador, con o sin consejo profesional independiente, pero con el fin de no abandonarla jamás

LA PENSIÓN DEL EMPLEADO EN REINO UNIDO, EN EL AIRE

A día de hoy existe un reconocimiento automático de las cotizaciones realizadas en el país o países donde el trabajador haya estado ejerciendo su puesto de trabajo. Algunos países de la UE ya han firmado el convenio de reconocimiento de condiciones laborales

JAVIER SANTACRUZ



La salida de Reino Unido de la Unión Europea que, a la luz de los resultados electorales del pasado 13 de diciembre, se efectuará con casi seguridad el próximo 31 de enero de 2020, deja numerosas incertidumbres en las relaciones económicas entre Reino Unido y el resto de los Estados que quedan dentro de la Unión. Uno de los casos más evidentes es el de la Seguridad Social, sobre la cual pesa el riesgo de que existan problemas de medio plazo en el reconocimiento de cotizaciones para el cobro de pensiones una vez que el trabajador vuelve a su lugar de origen después de haber trabajado y aportado cotizaciones en Reino Unido, o viceversa.

Ante esta incertidumbre, sería necesario renovar los acuerdos existentes tanto a nivel europeo como a nivel español con Reino Unido -tal como algunos Estados miembros ya han hecho en los últimos meses- para reconfirmar las condiciones y los procedimientos en términos laborales -contratos, residencia o estatus de carrera laboral-, de cotizaciones y, por ende, de pensiones. A día de hoy, antes de que se produzca el *Brexit*, el marco es claro: existe un reconocimiento automático de las cotizaciones realizadas en el país o países donde el trabajador haya estado ejerciendo su puesto de trabajo. Por ejemplo, si un trabajador español ha residido en Reino Unido 20 años, y desea volver a España a continuar su carrera laboral, las cotizaciones pagadas al sistema público en los 20 años que ha estado en Reino Unido se reconocen automáticamente por parte de la Seguridad Social, de manera que este trabajador cuando se jubile no sufrirá merma alguna ni perderá años de cotización.

Sin embargo, la cuestión central actual es ver cuál será el régimen de residencia de los trabajadores europeos en Reino Unido y, por consiguiente, su derecho a cotizar en el sistema británico. Dado que partir de la fecha de retirada, el Reino Unido perderá su condición de Estado miembro de la Unión Europea y será considerado un tercer país, las reglas a aplicar son en teoría las de un tercer país. Pero dada la circunstancia excepcional de ser el primer país que sale

Claves de la relación laboral entre países

68.200

Según la Oficina Nacional de Estadística de Reino Unido, 116.000 españoles viven en este país. De ellos, 5.500 se encuentran parados y 68.200 tienen un empleo, mientras que el resto son menores de 16 años y población inactiva, como jubilados y estudiantes residentes en las islas británicas.

300.000

Según informó la Oficina Nacional de Estadística británica (ONS) casi 300.000 británicos residieron en España. El 48 por ciento de los británicos afincados en España están jubilados, según sostiene el estudio, y la mayoría de ellos prefiere instalarse en ciudades costeras, mientras que los españoles residentes en las islas abarcan grupos de edad más jóvenes.

de una Unión de mercado, las consecuencias no son las mismas que la relación que se puede tener con Marruecos, Turquía o Rusia -por poner casos de países fronterizos que son terceros Estados-. Es, en última instancia, una definición de posición que Reino Unido aún no ha hecho y probablemente tarde en hacer mientras se aprueba en el nuevo Parlamento el acuerdo de salida pactado con Bruselas.

Quien sí lo ha hecho es la Unión Europea, aunque sólo sobre cotizaciones y prestaciones devengadas antes de la fecha de salida -aquel que haya estado trabajando en Reino Unido o territorio británico dentro de Europa-. Las autoridades comunitarias tras el último Acuerdo de Salida pactado con Reino Unido volvieron a confirmar que tras el *Brexit* se respetarán los derechos adquiridos de aquellas personas que estén trabajando en territorio británico o europeo que o bien se hayan ido voluntariamente o que hayan sido desplazados por sus empresas. Al mismo tiempo, igualmente, se garantizan los futuros derechos que puedan adquirirse en base a los trabajos realizados

con anterioridad a dicha fecha, es decir, el reconocimiento de pensiones por parte del Estado donde el trabajador quiera retirarse.

Cabos sueltos por atar

Pero tampoco está claro cuál será el papel de Bruselas post-*Brexit* y menos aún si en un horizonte de medio plazo se desarrollan reformas clave como el seguro de desempleo único en Europa o políticas laborales comunes que afecten a los ingresos por cotizaciones de los Estados miembros. Al menos los dos próximos años de "período transitorio", los trabajadores británicos en suelo europeo serán una cuestión incómoda para las autoridades, al igual que será un motivo de preocupación para los sistemas públicos de pensiones el reconocimiento de cotizaciones de nacionales que vuelven a su país para jubilarse en cuanto las autoridades británicas quieran colaborar en el intercambio de información.

Cuantitativamente para España éste es el principal problema: la cuestión relativa a los derechos laborales de los



ciudadanos españoles residentes en Reino Unido, dado que un número importante de españoles han trabajado o trabajan en la actualidad en el Reino Unido, y una comunidad especialmente afectada sería la de los trabajadores fronterizos que realizan su actividad en Gibraltar. Son entre 170.000 y 200.000 los que se verían afectados, de los cuales la mayor parte son trabajadores que marcharon voluntariamente para Reino Unido, lo cual les deja más desprotegidos que si fueran expatriados. Al fin y al cabo, un trabajador desplazado por su empresa a Reino Unido conserva durante cinco años el régimen de trabajo y fiscal como si siguiera residiendo en España. A partir de los cinco años es cuando tiene la obligación de darse de alta en la Seguridad Social británica y empezar a cotizar allí.

Sin embargo, para los españoles que marcharon por voluntad propia, desde el primer momento deben cotizar en el sistema británico, el cual además adscribe por defecto al personal laboral al sistema de pensiones privado de empleo. A falta de un acuerdo explícito que continúe con el mismo régimen de reconocimiento automático actual, surge un doble problema cuando dichos trabajadores vuelven a España a jubilarse: por un lado, el intercambio de información necesario para realizar los cálculos de la pensión que corresponde -qué parte de la pensión será española y qué parte será inglesa- y, por otro lado, las particularidades fiscales de rescatar lo aportado en el fondo de pensiones al que estuviera adscrita la persona y la repercusión que tendrá esto sobre la declaración fiscal del contribuyente.

Medidas de protección al trabajador

Mientras que se aprueba un Convenio Bilateral, es necesario tomar medidas que protejan la situación de los españoles residentes en Reino Unido. Al menos, si el trabajador cotiza en el sistema británico, tendrá derecho a futuro a percibir una pensión del sistema británico, pero no del español. Éste es el matiz: lo que se contribuya a partir del 30 de enero en Reino Unido generará una pensión británica; mientras que antes lo que se cotizaba en Reino Unido generaba una pensión española. Ser residente permanente -llevar más de cinco años en Reino Unido- puede ser una buena herramienta de protección de la persona, aunque tenga que depender exclusivamente del sistema británico a la hora de jubilarse.

En cierta manera, lo que queda sobre todo en el aire es el estatus de los europeos que trabajan y residen en Gran Bretaña, cosa que al revés es poco significativo. De hecho, la masa más importante de británicos residentes en Europa -y, en particular, en España- son jubilados, los cuales pueden ver



REUTERS

Europa tumba el cálculo de la paga en España

El método de cálculo de la pensión anticipada en España es contrario al Derecho comunitario, según el TJUE. La Seguridad Social española no podrá denegarla por no alcanzar el mínimo legal exigible, sin tener en cuenta las pensiones que los solicitantes puedan percibir de otros Estados miembros. El importe de la pensión que se vaya a percibir debe ser superior al importe de la pensión mínima que correspondería al interesado en función de su situación familiar al cumplir 65 años.

mermado su nivel de vida no por problemas en el cobro de las pensiones sino por la caída del poder adquisitivo de la libra frente al euro o las revalorizaciones de sus pensiones privadas en función de la evolución de los mercados financieros.

En suma, aunque se haya ahuyentado el principal fantasma como era la salida del Reino Unido de la Unión Europea sin ratificar el Acuerdo de Retirada, la cuestión laboral y de pensiones no está resuelta, por mucho que el Gobierno de España pusiera en marzo en marcha un Real Decreto que “ofrecía la máxima seguridad jurídica a los ciudadanos que han trabajado en Reino Unido antes de su salida, para que en materia de Seguridad Social se les garanticen todos sus derechos”. Dado que la contraparte británica aún no se ha pronunciado, el Decreto no sirve para mantener las condiciones que aún hoy siguen vigentes para los trabajadores, incluso para una materia espinosa como es Gibraltar, al cual se está dando implícitamente el mismo trato que a Irlanda del Norte pero sin especificar ni cómo ni de qué forma se va a permitir un estatus de “cuasi-libertad de movimiento” que en principio

**Te ayudamos
a proteger tu
futuro financiero**



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



Tú importas

EL AHORRO A LA 'INGLESA' APORTA EL 36% DE LA PENSIÓN

El ahorro acumulado por los trabajadores británicos en planes de previsión social complementaria en la empresa desde el año 2013 supera los 90.000 millones de libras

GONZALO VELARDE

La delicada situación de la Seguridad Social, devastada por un déficit anual que ronda los 18.000 millones de euros y la ausencia de una malla de soporte tras la liquidación del fondo de reserva añade más presión a los poderes públicos para articular estrategias que impulsen el ahorro privado a largo plazo, necesario para complementar la paga de jubilación ante la posible merma que sufrirán las pensiones en términos de tasa de sustitución.

Precisamente, sobre esta realidad pivotan las propuestas de los expertos para mantener el poder adquisitivo de los futuros jubilados y una de las principales pasa por reproducir el modelo de ahorro para la jubilación a través de los planes de pensiones de empresa, tal y como ocurre en el Reino Unido donde compone un segundo pilar para la pensión-. Concretamente, de implantar un modelo similar al británico, este ahorro en la empresa podría suponer entre un 30 por ciento y un 36 por ciento de la futura paga de jubilación de los españoles.

Concretamente, tal y como quedó reflejado en el Informe Turner con las recomendaciones para el poder público de cara a la reforma del sistema británico y en estos niveles permanece actualmente- el Estado proporciona el 31 por ciento de los ingresos del jubilado (17 por ciento correspondiente a la pensión básica y otro 14 por ciento a la segunda pensión del Estado), mientras que el sistema de *autoenrolment* (planes de pensiones de empresa) es responsable entre un 30 por ciento y un 36 por ciento adicional, de modo que compone algo más de un tercio de la futura renta.



Cabe recordar en este punto que, en suma, la tasa de sustitución media sobre el último salario asciende al 60-66 por ciento, lejos del 82 por ciento que registra España a pesar de dotarse de dos pilares el tercer pilar de planes individuales supone un 16 por ciento de la renta de los jubilados-. Sin embargo, la renta media en Reino Unido asciende a los 44.000 euros anuales, de modo que este porcentaje proporciona de media de unos 26.000 euros anuales contras los 14.995 euros que perciben de media los jubilados españoles.

Tal y como señala el autor del informe *Automatic Enrolment Británico*, Fernando Martínez-Cue, este sería el modelo exportable a España ante la necesidad de impulsar sistemas complementarios por la previsible merma de la paga proveniente del Estado. En este sentido, la presidenta de Unespa, Pilar González de Frutos, apunta que las pensiones públicas españolas están “entre las más generosas del mundo desarrollado” y también entre las que soportan una mayor presión por el envejecimiento demográfico. “Ni Francia, ni Alemania ni Reino Unido van a tener una evolución tan explosiva del gasto en pensiones de reparto como España”, advirtió recientemente durante la presentación del informe.

¿Cómo funciona el sistema británico?

Fue adoptado en Reino Unido a partir de 2012 y se trata de un sistema de previsión social complementaria de las pensiones públicas británicas, de adscripción por defecto. Así, los empresarios británicos están obligados a inscribir automáticamente a todos los empleados que cumplan con unos requisitos determinados en algún tipo de plan o instrumento de pensiones cualificado al efecto. Este mecanismo se denomina *automatic enrolment* o *auto-enrolment*. Los empresarios británicos realizan unas aportaciones mínimas a favor del trabajador, siempre y cuando éste aporte el porcentaje que le corresponda. Una vez adscrito automáticamente por defecto, el trabajador puede decidir salirse, ya que su adscripción es voluntaria.

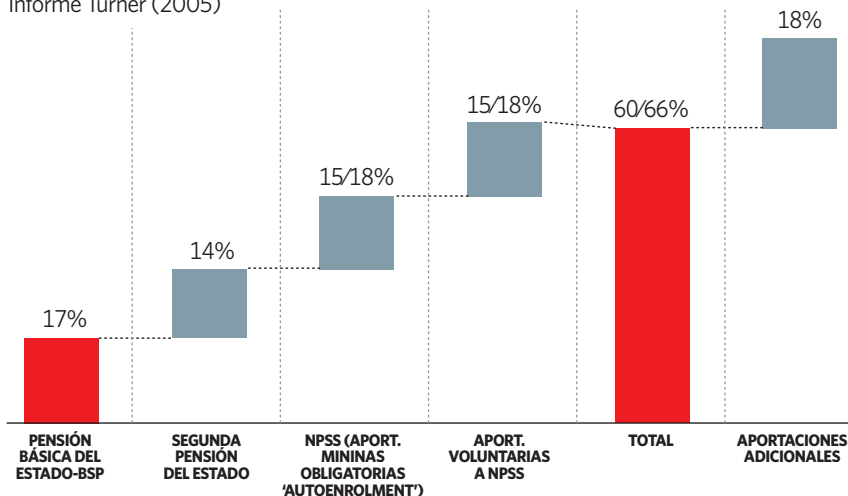
Actualmente, un total de 1,4 millones de empresarios declara haber inscrito a sus empleados en el

Proyecciones del ahorro - previsión en las empresas

¿Cuál era, según la Comisión de Pensiones, el objetivo de ingresos por jubilación deseable para tener un retiro adecuado?

Pensión (Ingresos de jubilación) objetivo en el momento de la jubilación, medida como porcentaje de salario (tasa de sustitución), para una persona con salario medio.

Informe Turner (2005)



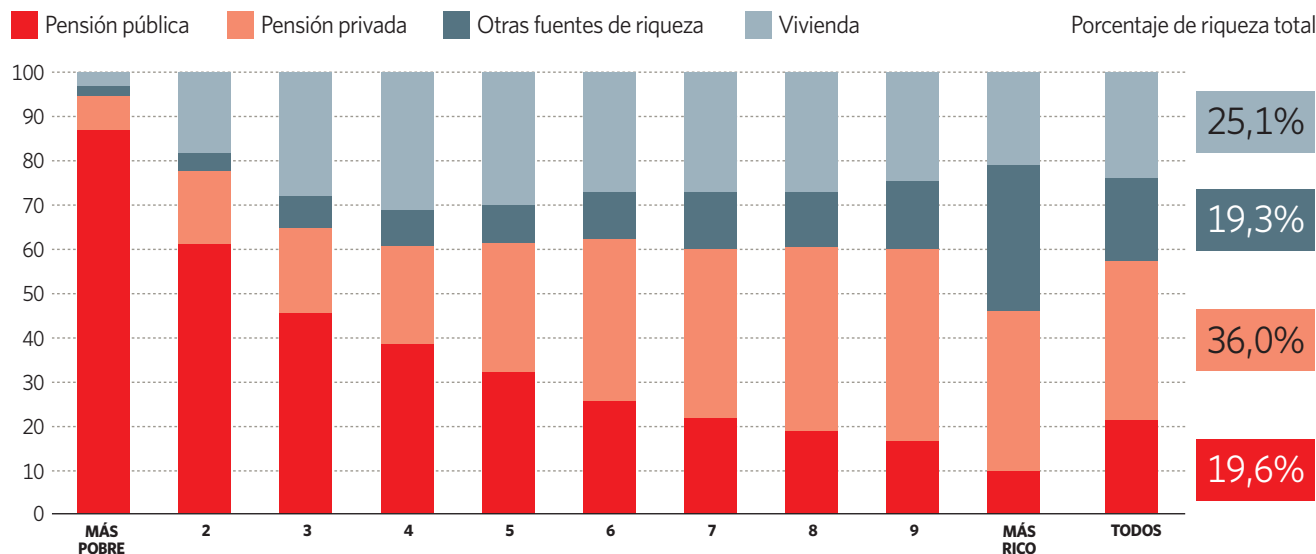
Fuente: Unespa.

sistema de ahorro en la compañía. Es decir, esto alcanza al 99 por ciento de las grandes empresas, el 97 por ciento de las medianas empresas y el 84 por ciento de las pequeñas corporaciones. Actualmente, 10,7 millones de empleados se encuentran ahorrando para su futura jubilación siendo el 91 por ciento de los inscritos en estos planes de manera automática los que han permanecido en el plan, mientras que la tasa de abandono tan solo llega al 9 por ciento.

En términos de aportaciones, el ahorro acumulado por los trabajadores británicos desde el 2013 supera los 90.000 millones de libras. Solo en 2019 se espera alcanzar la cifra de 19.700 millones de libras, cifra similar al déficit contributivo que acumula en la actualidad a la Seguridad Social española.

Además, el sistema de previsión social británico está basado en un modelo que cuenta con un sistema de ayudas sociales enfocado en cubrir prestaciones muy básicas, con la premisa de que el individuo es el principal impulsor de la mejora de su bienestar a través del ahorro. Se trata así de un modelo asistencial a diferencia de España, con menos presencia del Estado y cobertura pública. El sistema público tiene dos niveles: una pensión básica y una pensión adicional ligada a los ingresos, que son complementadas con

Composición de la riqueza, segmentando la población en 10 grupos por nivel económico, con edad entre 50 años y la edad legal de Jubilación. Informe Turner.



elEconomista

Los trabajadores de Reino Unido se tendrán que jubilar a los 68 años a partir de 2044

el sistema privado de pensiones. Además, existe para aquellos con menores rentas, una pensión ligada a los ingresos, conocida como *pension credit*.

La edad actual a la que se puede acceder a la pensión pública es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres en aquellos ciudadanos nacidos antes del 5 de abril de 1950. Desde abril de 2010, la edad de jubilación para las mujeres se incrementa gradualmente hasta los 65 años. No obstante, hay propuestas del Gobierno para aumentar la edad requerida a 66 años entre 2018 y 2020, hasta 67 años entre 2034 y 2036, y por último 68 años entre 2044 y 2046, que están siendo sometidos a debate.

Además, son necesarios al menos 30 años de contribuciones para cobrar una pensión básica completa. De modo que aquellos que no lleguen a acreditar este periodo, recibirán una pensión básica de cuantía proporcional a lo contribuido, con el requisito mínimo de un año de aportes. Quienes alcanzaron la edad de jubilación antes del 6 de abril de 2010, debían acreditar un periodo de cotización del 90 por ciento de su potencial vida laboral -39 años en el caso de las mujeres y 44 años en el caso de los hombres- para generar derecho a una pensión básica completa, según establece el Gobierno británico.

LA FALTA DE ACUERDO 'CONGELA' LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE SEGUROS

Las compañías valoran todas las opciones alternativas ante la posibilidad de un abandono a las 'bravas' de Reino Unido, pasando a ser considerado como un país tercero

GONZALO VELARDE

A las puertas de culminarse la salida de Reino Unido de la Unión Europea, son muchos los interrogantes que surgen sobre las futuras reglas que marcarán las futuras relaciones de los países miembros con el Reino Unido. Uno de estos aspectos afecta directamente a la actividad de las empresas aseguradoras y a sus inversiones de activos procedentes de los trabajadores y ahorradores individuales en los diferentes mercados. De hecho, en este punto la cuestión trasciende ya que la incertidumbre es extensible a todos los servicios financieros desarrollados por empresas británicas en el continente europeo y viceversa.

En este sentido, David de la Cueva, director de Legal & Compliance en Marsh España, señala que "a la hora de hablar del *Brexit* desde la perspectiva de las compañías de seguros, debemos considerar dos



puntos de vista para entender qué sucederá a partir de que sea efectiva la salida de Reino Unido de la Unión”.

En primer lugar, el experto de Marsh apunta que las compañías principalmente afectadas serían las aseguradoras y corredores de seguros con domicilio en Reino Unido que a día de hoy prestan servicios en España, bien en régimen de libre prestación de servicios, o bien en régimen de establecimiento. En este sentido, para salvar la prohibición impuesta por el *Brexit* de trabajar en España, dado que Reino Unido pasaría a ser considerado un tercer Estado a los efectos de la actividad de seguros ante una eventual salida brusca del entorno comunitario, “las aseguradoras con sede en Reino Unido deberán optar por asociarse con otras aseguradoras que ya tienen una licencia para actuar en el Espacio Económico Europeo, seleccionar una aseguradora con licencia requerida en el Espacio Económico Europeo para que les haga de *fronting* o establecer estructuras en el Espacio Económico Europeo, a través de filiales”, explican los expertos de Marsh, asegurando que son varias las aseguradoras que ya han optado por esta última opción

En el caso de los corredores de seguros con sede en Reino Unido, estos “deberán optar por establecer estructuras en el Espacio Económico Europeo, a través de filiales”, comenta De la Cueva, y “en caso de no adaptarse, deberán dejar de prestar sus servicios en España”, como consecuencia de las prohibiciones establecidas puntualiza.

Dirección General de Seguros

De acuerdo con el contenido de una resolución a una consulta realizada a finales del año 2017 a la Dirección General de Seguros, a partir de que el divorcio y sus términos sean efectivos, cualquier aseguradora inglesa que venga prestando sus servicios en España en régimen de libre prestación de servicios o en régimen de establecimiento deberá dejar de suscribir nuevos contratos. “En caso de suscribirlos, los mismos serán nulos de pleno derecho. En lo que respecta a los contratos de seguros suscritos con

2020

Este año se empiezan a aplicar los términos de la salida de Reino Unido de la UE

anterioridad a la conclusión del *Brexit*, los mismos mantendrán sus efectos hasta su vencimiento en las mismas condiciones en que fueron suscritos”, explica De la Cueva sobre eventuales consecuencias.

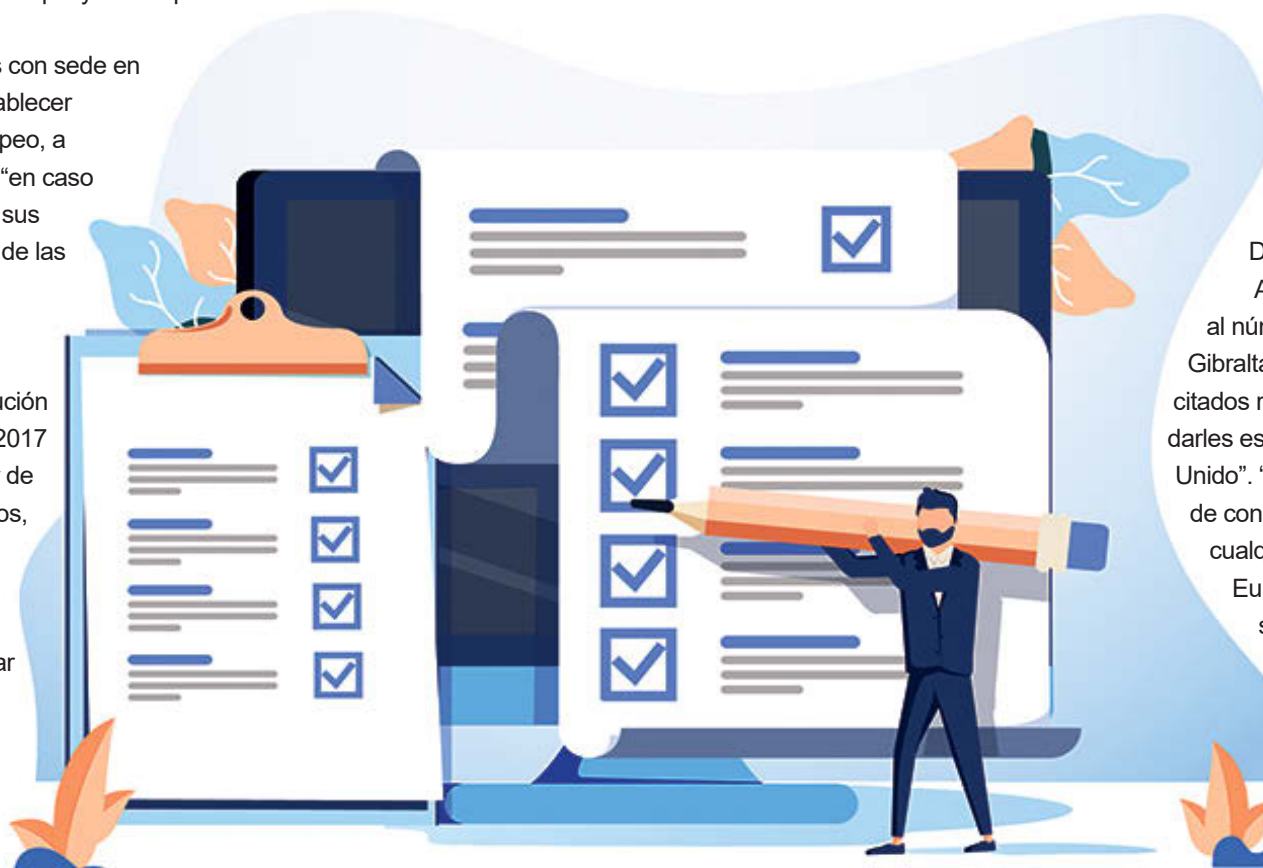
Además de aseguradoras y corredurías de seguros españolas que actúan en Reino Unido en régimen de libre prestación de servicios o en régimen de establecimiento.

Posibles soluciones

En este sentido, la autoridad en materia de seguros de Reino Unido ha abierto un Régimen Temporal de Permisos para que ciertas empresas, entre las que se incluyen las aseguradoras y las corredurías de seguros del Espacio Económico Europeo (EEE) puedan operar en el Reino Unido. Para ello, se efectúe el abandono -previsiblemente el próximo 31 de enero de 2020- se debe notificar a la *Prudential Conduct Authority* que se quiere operar en Reino Unido hasta que reciban una nueva autorización directa de los reguladores británicos.

“Dicho Régimen Temporal de Permisos permite trabajar a las citadas entidades hasta el mes de marzo de 2022, fecha en la que deberán dejar de hacerlo salvo que hubieran recibido una autorización directa para trabajar en el Reino Unido”, comenta De la Cueva.

Además, recuerda que “en lo que respecta al número de aseguradoras con domicilio en Gibraltar que actúan en España en alguno de los citados regímenes, el tratamiento que habrá que darles es el de entidades con domicilio en el Reino Unido”. “Por ello tendrán que analizar la posibilidad de constituir filiales domiciliadas dentro de cualquiera de los países del Espacio Económico Europeo para poder seguir prestando sus servicios a partir de la salida efectiva de Reino Unido”, comenta el experto de Marsh reconociendo las dificultades de adaptación que asumirán estas empresas durante el conocido como “periodo de transición”.



ESPAÑA Y FRANCIA, LOS PAÍSES DEL EURO QUE MÁS TIEMPO MANTIENEN A SUS JUBILADOS

El aumento de la esperanza de vida y la necesidad de los Estados de abonar prestaciones de jubilación durante un mayor periodo de tiempo tensiona la capacidad financiera de los sistemas de Seguridad Social

GONZALO VELARDE



Una de las claves que bordea la tensa coyuntura financiera de los sistemas públicos de Seguridad Social es puramente demográfica y responde al progresivo envejecimiento de la población por el aumento de la esperanza de vida en todos los países desarrollados. Así, la obligación por parte de los

Estados de abonar las pagas a los pensionistas durante un mayor periodo de tiempo del que fueron concebidos en un principio supone un esfuerzo extraordinario en términos de recursos presupuestarios destinados a la protección de las clases pasivas. Y en este escenario, Francia y España soportan tensiones aún mayores que otros países del entorno comunitario. Concretamente, son los países de la zona euro que más tiempo tienen que mantener a sus jubilados y pensionistas después del retiro de la vida activa, una media de 21,3 años, según los datos proyectados en el informe *Pensions at a Glance 2019*, elaborado por la OCDE.

De hecho, si atendemos a la división entre hombres y mujeres, nuestro país es el tercero de todas las potencias desarrolladas de la OCDE con mayor esperanza de vida de sus pensionistas mujeres (23,3 años), solo superado por los niveles de Japón que mantiene a este colectivo durante más de 24 años una vez abandonado el mercado de trabajo. En este mismo grupo de pensionistas mujeres, Francia abona estas sus prestaciones durante el mismo tiempo que España, y el siguiente país de los grandes del euro que más tiempo da cobertura a sus pensionistas femeninas es Italia, con una media de 22,5 años y Portugal durante 22 años.

En el caso de los hombres, de entrada, se aprecia una reducción de estos periodos como consecuencia de una realidad, y es que la esperanza de vida de los varones es menor a la de las mujeres. A pesar de ello, España todavía aparece como una de las potencias con una mayor carga sobre las cuentas públicas en términos de esfuerzo financiero para abonar las prestaciones. Es la primera de los países más potentes del entorno comunitario, con una media que alcanza los 19,4 años de cobertura, similar a los registros de Francia, y por encima de otros países como Italia, donde este periodo se prolonga durante 19,3 años. Por su parte, Alemania y Portugal, dan cobertura a sus pensionistas varones durante 18,3 y 18,4 años, respectivamente.

En la parte alta de este *ranking* que comprende a los países pertenecientes al club de los más desarrollados de todo el globo se encuentra de nuevo Japón, que mantiene durante 19,9 años a sus pensionistas varones, mientras que en el caso de Suiza y de Australia este periodo se extiende hasta los 20 años.



Jubilados en una cervecería en España. GETTY



Jubilados en una cafetería en Francia. GETTY

En este sentido, el informe de la OCDE concluye que las mujeres de 65 años cuentan con una esperanza de vida después de la jubilación de 21,3 años, que se prevé que aumente hasta los 25,2 años en el periodo 2060-65. Por su parte, los hombres de la misma edad podrían esperar vivir 18,1 más años en 2015-20, con un aumento previsto de 4,5 años en 2060-65 para llegar a unos 22,5 años. Por lo tanto, las brechas de género se espera que disminuya ligeramente en los próximos 45 años (de 3,3 a 2,7 años en promedio en los países de la OCDE). “La mejora en la esperanza de vida restante a los 65 años se reducirá un poco. Aumentó en 13,7 años en el tramo de 1955-1960 a; 15,9 años en 1985-1990, antes de acelerar a 19,8 años en 2015-2020 de media. Y se espera que aumente aún más hasta los 22,6 años en 2045-2050”, apunta el informe.

Además, existe una variación considerable entre los países de la OCDE en la esperanza de vida a edades avanzadas. Las mujeres en Japón se predice que vivirán otros 28,8 años al llegar a los 65 años en 2060-65, seguido de Corea (27,4 años). En cambio, las mujeres en México se espera que vivan 22,1 años más, muy por debajo.

4 Son los años de más que vivirá una mujer respecto al hombre a partir del periodo entre 2060 y 2065

Para los hombres hay menos variación entre países que hay para las mujeres. Suiza tendrá la vida más larga la esperanza de vida a los 65 años en 2060-65 (23,9 años), seguida de Australia, Israel y Japón (23,8 años). En cambio, Letonia (19,2), Lituania y Hungría (ambos 19,9) se encontrarán en las últimas plazas.

Además, se prevé que la brecha de género en la esperanza de vida a la edad de 65 años pueda estar entre casi dos y cuatro años a favor de las mujeres en casi todos los países de la OCDE en 2060-65. Mayores brechas de género de 4,5 a 5 años se observan tanto en Japón como en Corea.

En cuanto a las principales economías no pertenecientes a la OCDE, la esperanza de vida es generalmente más baja que el promedio de la OCDE. La esperanza de vida al nacer es, con mucho, la más baja de Sudáfrica, con 60,2 años para los hombres y 67,1 años para las mujeres. La esperanza de vida más alta al nacer se encuentra en Argentina para las mujeres en 79,8 años y en China a 74,5 años para los hombres. A los 65 años la longevidad es la más baja para las mujeres sudafricanas (14,7 años) y hombres (11,5 años).

Las cifras

170.074

Caen los nacimientos a niveles de 1941

El número de nacimientos en España sigue en caída libre. Durante la primera mitad de este año hubo 170.074 alumbramientos, un 6,2 por ciento menos y la cifra más baja en un primer semestre desde que comenzó la serie histórica, en 1941. Según la última encuesta del INE, el dato, que lleva cinco años en tendencia descendente, solo aumentó en La Rioja en un 5,9 por ciento, mientras que el resto de regiones anotan retrocesos.

215.478

La defunciones se reducen un 5,4% en un año

Durante el primer semestre fallecieron en España 215.478 personas, un 5,4 por ciento menos que en el mismo periodo de 2018. Por lo tanto, el crecimiento vegetativo de la población, es decir, la diferencia entre nacimientos y muertes, fue negativo en 45.404 personas en los seis primeros meses del año.

71.980

Nueva bajada del número de matrimonios

El número de matrimonios disminuyó un 1,2 por ciento hasta junio respecto al mismo periodo de 2018. Se casaron 71.980 parejas, la cifra más baja en un primer semestre desde 2015. Los descensos más acusados se registraron en Cantabria (-13,0 por ciento) y en Murcia (-8,3).

DOSITEO AMOEDO

Presidente de la Asociación de Educadores y Planificadores Financieros (AEPF)

GONZALO VELARDE / ISABEL ACOSTA

Corren tiempos de cambio en torno al sistema público de pensiones español, con una comisión del Pacto de Toledo que encara su cuarto año de negociaciones para sentar la bases de una reforma y el inicio de una nueva legislatura en ciernes que invita a poner encima de la mesa el abanico de reformas estructurales que precisa el país. En este contexto, el presidente de la Asociación de Educadores y Planificadores Financieros (AEPF), Dositeo Amodeo desentraña las claves que envuelven al lastre que soporta en España el sector de la previsión social complementaria. Asegura que existe “preocupación” entre instituciones financieras y aseguradoras acerca de las decisiones que pueda adoptar a cerca de la fiscalidad del ahorro a largo plazo y recuerda la importancia de la transparencia en la información del Gobierno a los trabajadores de cara a la planificación financiera de la jubilación. Además, una vez articulado un plan de ahorro a largo plazo, Dositeo recuerda la importancia crucial de la disciplina en las aportaciones.

Arranca la nueva legislatura y parece que el Gobierno está decidido a revisar la fiscalidad de los planes de pensiones. Unidas Podemos reclama que se retiren estos incentivos a previsión social complementaria. ¿Existe preocupación en el sector sobre las políticas



ALBERTO MARTÍN ESCUDERO

“Es fundamental que el Gobierno envíe la **carta naranja**”

“No solo el sector seguros **está preocupado por el Brexit**”

que pueda adoptar en la materia el nuevo Ejecutivo?

La preocupación está encima de la mesa de todo el sector que se dedica a este tema. No solo de instituciones financieras y aseguradoras, sino de organismos supranacionales. En este sentido, las recomendaciones que abarcan un abanico que va desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a la Unión Europea (UE), han sido precisamente la de fortalecer el sistema con planes de ahorro, no necesariamente de Previsión Social Voluntaria, sino de ahorro de cara a la jubilación. El último informe de la OCDE es taxativo sobre la regresión en determinadas reformas -Índice de sostenibilidad y de revisiones-. Una retirada a este tipo de ahorro sería totalmente contraproducente y levantaría muchas críticas por parte de todas las Instituciones. En el País Vasco es para

“La preocupación por las medidas que pueda tomar el Gobierno está encima de la mesa del sector asegurador”

todos —gobierno, sindicatos, ciudadanos, empresas— un orgullo las EPSV. Por otra parte ¿qué es lo que no se entiende en la izquierda sobre ahorro para la pensión? ¿Es la pensión un asunto de vital importancia para los ricos o acaudalados? ¿Cuánto dinero e información se está recabando sobre el abandono de jubilados de España a Portugal y su régimen para recoger este tipo de personas?

¿Cómo impactaría en el volumen de ahorro gestionado una modificación a la baja del incentivo fiscal a las aportaciones a planes de previsión social complementaria?

No sería en volumen total una gran desgracia. El destino del ahorro por parte de un ciudadano medio suele estar en la vivienda propia, además de pequeñas diversificaciones en otro tipo de activos como pueden ser las Instituciones de Inversión Colectiva u otras figuras como las pólizas de seguro de ahorro.

¿Cómo valora la modificación de la ley de planes de pensiones que llevó a cabo Luis de Guindos en el año 2015? ¿Cree que habría cambiar algún aspecto?

Fue una magnífica reforma, donde quizá quedaron cabos sueltos y que necesitarían de una pensada y soluciones. Trabajadores jóvenes con contratos precarios, ERE para personas de elevada edad, mejora en tributación de las prestaciones de los planes de pensiones y fondos de pensiones, especialmente en el tema de los rendimientos -de base imponible general a base imponible de ahorro-.

¿Qué le parece que el Gobierno haya ‘pintado’ de naranja la carta con la vida laboral de los trabajadores?

Un estafa, un blanqueamiento de incumplimientos reiterados por parte de los diferentes gobiernos que se han tenido. Desde la planificación financiera, la misma no se puede hacer si no se basa en las estimaciones que la Seguridad Social haga sobre las pensiones futuras. Los economistas nos basamos en una materia prima, única, la información. Se está sustrayendo información sobre este aspecto a familias, trabajadores y autónomos.

¿Qué bases se deben reforzar para ampliar la planificación financiera a futuro de trabajadores y familias? ¿Qué papel juega el envío de la carta con la predicción de la pensión pública?



A. M.

“La planificación financiera es la base para construir el patrimonio”

“Se está sustrayendo información de la pensión a las familias”

“Unificar las condiciones fiscales ampliará la competencia”

La planificación financiera es la base desde donde construir, modular y constituir el patrimonio de los ciudadanos, especialmente el de los trabajadores de todo signo. Uno de los principales objetivos de la planificación es precisamente la jubilación, más en una sociedad que avanza a pasos agigantados a un tremendo envejecimiento. Por tanto, el sobre naranja con especificación -deflactada- de la pensión es fundamental.

¿Sería conveniente unificar las condiciones fiscales de todos los productos susceptibles de conformar ahorro a largo plazo para la jubilación?

Sí, eso ampliaría la competencia además de las preferencias personales de cada persona. En este sentido el ejemplo es el 401K norteamericano. Es que la persona señale qué ahorro va destinado a Previsión Social y pueda hacer traspasos entre todos los productos.

¿Cómo afronta el sector asegurador la salida de Reino Unido de la UE?

No es el sector asegurados en particular, sino todo el sistema financiero española el que tiene preocupación. La salida de Reino Unido trae o traerá profundos cambios en todos los aspectos, uno de los más afectados es el financiero. Por otra parte la salida de Reino Unido puede dañar a la economía española ya que es nuestro primer socio económico, por lo que la afectación a la economía real, la de los trabajadores de menor poder adquisitivo, podría quedar seriamente dañada y donde se podría hundir determinados sectores tremendamente importantes para los sectores más bajos -léase turismo, Thomas Cook-.

¿Qué tipo de sistema de pensiones debería introducir España?

Ese es un tema tremendamente complejo y que requiere de un fuerte debate con presencia de expertos independientes. Una posibilidad es la de un sistema de reparto con unos mínimos y unos máximos más reducidos de los actuales, complementado con cuentas nocionales, tanto públicas como privadas.

¿Ve al Pacto de Toledo capacitado para articular una reforma del sistema público que aborde la totalidad de las medidas que necesita para revertir su delicada situación? ¿Cree que la fiscalidad del ahorro a largo plazo debería arbitrarse desde el Pacto de Toledo de forma coordinada con la reforma del sistema?



ALBERTO MARTÍN

El Pacto de Toledo se realizó para sacar las pensiones y su debate fuera del ámbito político. Aquí se necesita un órgano técnico de máximo debate y asesorado por expertos en la materia, además de estudiar otros sistemas de Previsión Social existentes en el mundo y que han dado resultados. Por supuesto la fiscalidad juega un papel fundamental en este aspecto por lo que es necesario contemplarlo y que deje de ser moneda de debate y cambio en las negociaciones políticas. Es una necesidad social, no una necesidad política.

¿Cómo se pueden impulsar desde la Administración los planes de pensiones en las empresas?

Siguiendo el ejemplo alemán, donde hay un triple motor: el trabajador, la empresa y el Estado.

¿Cuánto y en qué producto recomendaría ahorrar en función de la

“Se necesita un órgano asesorado por expertos para las pensiones”

“Es importante automatizar las decisiones de ahorro a largo plazo”

edad, por ejemplo a los 30, a los 40 y a los 50?

En nuestra asociación (AEPF) recomendamos cuatro estrategias de gestión de las finanzas personales que todo ahorrador, al margen de su edad y antes de decidir cuánto invertir y en qué productos hacerlo, debe seguir. La primera es planificar, programar en el tiempo para qué necesitare dinero. Obviamente dentro de esta planificación está la jubilación, de hecho es la segunda necesidad u objetivo más importante después de crear o de apartar una liquidez para emergencias. Sobre esta estrategia insistimos mucho, porque es determinante en los resultados a largo plazo. Estudios como los de John Ameriks -*Los efectos de la planificación en la riqueza de las familias* (2003)- descubrieron que el tiempo dedicado a la planificación genera, de media un 20 por ciento más de riqueza al año. La segunda es realizar *budgeting* y fijar primero el ahorro y después el consumo. La tercera, y por este orden, automatizar las decisiones de ahorro, si se planifica invertir 150 euros al mes para la jubilación que lo haga un automatismo. Y la cuarta, no invertir sin un objetivo, y en el caso de la jubilación, el objetivo podría ser, por ejemplo, tener una renta privada de 2.000 euros al mes que me complemente al pensión pública. Después de realizar estas tareas tendremos la respuesta al cuánto de forma racional y muy motivada para pasar a la acción y aplicar una disciplina de ahorro que permita llegar al objetivo.

¿En que instrumentos sería conveniente depositar los ahorros?

Y respecto al producto, nuestra recomendación es no automedicarse, el producto es necesario, pero también hay que decir claramente, que es más importante la forma en que utilizamos el producto que el producto en sí mismo, hay numerosos ejemplos de fondos de inversión y planes de pensiones con rentabilidades a largo plazo que la mayoría de sus partícipes no recogen en sus inversiones ¿Por qué? Porque la forma de invertir en ellos no fue la correcta, hemos de aprender cual es nuestro rol cuando invertimos, hemos de conocer cómo nuestro cerebro nos juega malas pasadas en nuestras decisiones financieras, todo esto se sabe ya. ¿Y por qué no se aplica? Porque se necesitan profesionales que ayuden a aplicarlo. En nuestra asociación tenemos recogidas todas estas estrategias y herramientas que ofrecemos a través de un programa de educación financiera, que con la participación de los educadores financieros certificados nos hemos puesto como misión ayudar a los ciudadanos en estas tareas y acompañarlos en el tiempo, porque, en la mayoría de los casos, lo difícil es adquirir o cambiar los hábitos de consumo y de ahorro para conseguir los resultados planificados.

EL PSOE 'LIQUIDA' LA HUCHA DE LAS PENSIONES

El Fondo de Reserva se quedará con apenas 2.000 millones tras la extracción para abonar la nómina extra de Navidad. Además, el Tesoro transfiere 600 millones más a la Seguridad Social para completar los fondos necesarios para la operación

FRANCISCO S. JIMÉNEZ



A finales del pasado año 2018, durante un Ágora celebrado por *elEconomista*, la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en funciones, Magdalena Valerio, aseguró que esperaba no pasar a la historia y ser recordada como la persona que liquidó la conocida como hucha de las pensiones, pero vista la evolución de los ingresos del Sistema y los compromisos de gasto del Estado con las clases pasivas parece que la ministra ostentará el dudoso honor a partir del ejercicio 2020.

Cabe recordar que recientemente el Gobierno autorizó en Consejo de Ministros una disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para abonar la nómina ordinaria y extraordinaria de las pensiones de noviembre. En concreto, la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, aseguró que esta cantidad ascenderá como máximo a 3.598,20 millones, pero “no se va a utilizar todo, todavía no se puede decir cuánto va a ser la cuantía” -lo que situaría el restante en los 2.000 millones de euros-. El Gobierno se vio obligado a realizar un “ajuste presupuestario” para hacer uso de los ingresos por cotizaciones de noviembre y diciembre y contar con 600 millones procedentes del Tesoro para cubrir la totalidad de las nóminas extraordinarias de noviembre.

Los Presupuestos 2018, que actualmente están prorrogados ante el bloqueo político, no llegan para cubrir el gasto de las pensiones. El Gobierno en funciones tenía previsto recurrir al Fondo de Reserva y al remanente de 6.330 millones de euros, que quedaban del préstamo de 13.830 millones del Estado a la Seguridad Social, para pagar la pensión de noviembre y la extra de Navidad, que asciende a más de 19.000 millones. Pero las cuentas no salen, por lo que el Consejo de Ministros ha aprobado una ampliación del crédito que le permite disponer de los ingresos pendientes por cobrar de diciembre y noviembre y una transferencia extra de 600 millones del Tesoro, para no agotar la hucha de pensiones.

La ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, justifica esta decisión por la prórroga presupuestaria. “Tenemos que hacer esta adecuación contable que no sería necesaria si hubiera presupuestos de 2019”, indicó en rueda de prensa. Las cuentas fallidas contemplaban un préstamo para la Seguridad Social de 15.100 millones.

Sin la renovación de Presupuestos, el sistema ha tenido que soportar el aumento de las pensiones del 1,6 por ciento este año y del 3 por ciento en el caso de las mínimas, que aprobó el Gobierno de Sánchez a final del año pasado por Real Decreto. La ministra ha avanzado que los ingresos por

El secretario de
Estado de la
Seguridad Social,
Octavio Granado.
EFE



8% Trabajo confirma el ritmo de aumento de los ingresos por cotizaciones de los trabajadores

cotizaciones suben a un ritmo del 8 por ciento, pero todavía es insuficiente para reducir el déficit y liberar al sistema de las tensiones de liquidez. Y eso que este año ha contado con el alza del salario mínimo, un incremento del 7 por ciento de las bases máximas y una mejora sensible de las nóminas.

La ministra explicó que la ampliación del crédito se realiza para recoger la mejora de las estimaciones en cotizaciones de la Seguridad Social y que todavía no ha ingresado el sistema, pero que están aseguradas. Según Valerio, la Seguridad Social dispondrá de los ingresos del crecimiento en cotizaciones de este ejercicio al pago de la nómina ordinaria. La ministra adelantó que los ingresos han mejoraban un ritmo anual del 8 por ciento.

Desde 2012, las pagas extraordinarias de junio y noviembre están generando tensiones de liquidez en el sistema de la Seguridad Social. Tanto el Gobierno del PP como el PSOE, se han visto obligados a recurrir al Fondo de Reserva para cubrir el gasto ante la falta de ingresos. Con lo que el fondo

se queda ahora con apenas 1.400 millones. En 2011, el colchón de las pensiones ascendía a casi 67.000 millones. Valerio recuerda que los 3.598,2 millones es la disposición máxima permitida por ley de la que puede disponer la Seguridad Social, atendiendo al límite del 3 por ciento sobre el gasto total en pensiones. Pero asegura que no se va a utilizar toda, pero todavía se desconoce la cifra final. Va a depender de en cuánto se ampliará el préstamo de 13.000 millones.

Y desde 2017 se está recurriendo a préstamos del Estado para completar el pago de las pensiones, incluidas en los Presupuestos. Además de los 13.830 millones, se contemplaba una transferencia de 1.300 millones del Tesoro por la mejora en los intereses de la deuda. A esta partida, el Real Decreto de hoy añade otros 600 millones.

La ministra justificó la aportación directa de casi 2.000 millones a fondo perdido a la necesidad de que el Estado vaya “aumentando progresivamente” la aportación destinada para pagar las pensiones. Este importe va más allá del préstamo de 13.800 millones. Es dinero procedente de los ingresos del Estado, es decir, impuestos mayoritariamente.

Así las cosas, la Seguridad Social cerrará con un agujero que rondará los 17.000 millones, una cifra que ha ido engordando desde 2011, aunque sobre todo a partir de 2012. Desde entonces, el sistema ha cerrado todos los años en números rojos marcando su récord en 2016 al registrar un déficit de 18.800 millones, el 1,7 por ciento del PIB. Y, todo ello, a pesar de unas cifras de afiliación en máximos y un empleo en recuperación.

Sin margen para bajadas en las cotizaciones sociales

Preguntada sobre si se contempla una bajada en las cotizaciones, Valerio descartó este escenario y aseguró que la voluntad del Gobierno es la de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, para que se revaloricen conforme a la inflación cada año y financiar las prestaciones del sistema.

Recordó que en la Comisión del Pacto de Toledo hay un “preacuerdo” respecto a la revalorización de las pensiones conforme a la inflación, si bien apuntó que la presidenta de dicha comisión, Celia Villalobos, no “tuvo a bien” convocar el plenario para elevar el preacuerdo a acuerdo y las más de 20 recomendaciones quedaron paralizadas.

En cualquier caso, la ministra ha asegurado que las cotizaciones a la Seguridad Social “van a ir subiendo”, ya que espera que aumente el empleo, los salarios conforme a los convenios, y gracias a la labor de la Inspección de Trabajo, que en los últimos meses ha emergido más de 100.000 puestos de

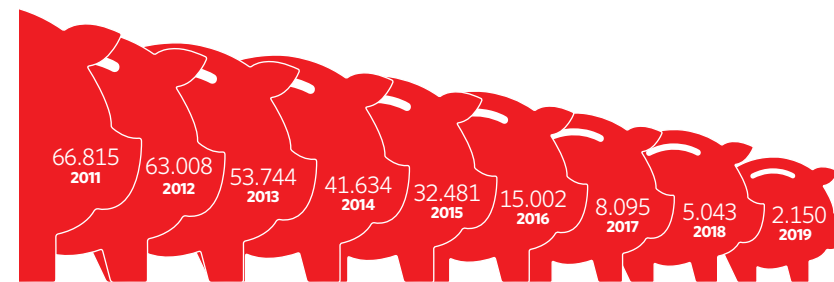
Objetivo: elevar el SMI al 60% del salario medio

La ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, asegura que la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) será objeto de negociación con las organizaciones sindicales y empresariales y ha afirmado que existe el compromiso, a lo largo de toda la legislatura (hasta 2023), de que este se sitúe en el 60% del salario medio. Este compromiso estaría en línea con lo que establece la Carta Social Europea y con la petición de las organizaciones sindicales. “Se está hablando mucho sobre el SMI y cada día leo titulares que no sé de dónde han salido. Todavía no se ha negociado nada concreto con los agentes sociales en relación a la subida del SMI del año que viene”, aclaró Valerio en un encuentro con los medios. Sobre las advertencias de Bruselas a España por el desempleo y la deuda pública y privada, la ministra en funciones afirma que el Ejecutivo es “consciente” de que se debe seguir apostando por crear más empleo, pero también por que éste sea de más calidad.

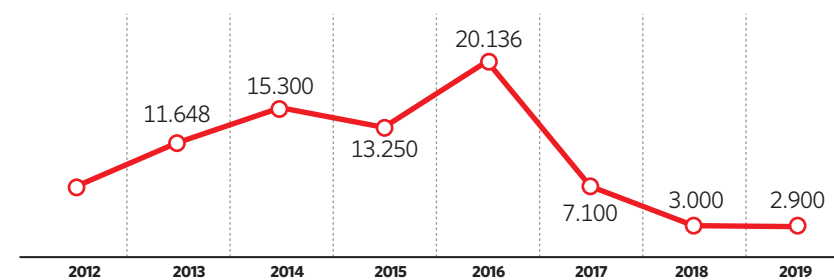
Valerio afirma que también es importante que se siga luchando contra el desempleo. “Somos conscientes de que hay algunas personas que lo están pasando especialmente mal”, apostilló la ministra, tras recordar que por este motivo se han puesto en marcha planes de desempleo para los colectivos más afectados, como el Plan de Empleo Joven y Reincorpora-T.

Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social

Fondo de Reserva de la Seguridad Social (millones de euros)



Extracciones de la hucha de las pensiones (millones de euros)



Fuente: "Ministerio de Empleo y Seguridad Social".

elEconomista

trabajo, lo que ha supuesto 1.300 millones de euros más de recaudación para la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez que se forme Gobierno con plenas funciones, dijo Valerio, “habrá que decidir sobre la subida del salario mínimo, que implica una subida de la base mínima en la misma proporción y habrá que ver si sube o no la base máxima”. “Necesitamos que se vayan incrementando las cotizaciones, las transferencias del Estado y cuanto antes se retome el Pacto de Toledo”, enfatizó sobre la medida.

La ministra aboga por consensuar un plan a cinco años para “reorientar el transatlántico” desde el punto de vista de la sostenibilidad financiera para que en torno a 2024 y 2025, cuando se jubile la generación del *baby boom* la Seguridad Social esté “saneada”, con más empleo y de más calidad, más cotizaciones, lucha contra el fraude y trasladar gatos impropios del sistema al Estado, aunque “no de un año y de porrazo”, sino “progresivamente”.

Según Valerio, no hay un problema de gasto “excesivo”, ya que el montante en pensiones representa el 12 por ciento del PIB, si bien ha insistido en la necesidad de una reforma fiscal “justa”.

The PSN logo is located in the top left corner, featuring the letters 'PSN' in a white, stylized font inside a dark green parallelogram.

¿Qué buscas en tu horizonte?

Sea cual sea tu horizonte te ofrecemos las mejores soluciones para asegurar tu futuro y el de tu familia. Llevamos más de 80 años apoyando a miles de profesionales.

Encuentra la mejor alternativa para asegurar tu futuro en tuhorizonte.com

Y AHORA
HASTA UN

3%

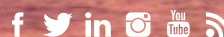
DE BONIFICACIÓN
si traes tu Plan de Pensiones.



(1) Fuente V-DOS. Dato de rentabilidad media ponderado por patrimonio en el primer semestre 2019.

SEGUROS • AHORRO E INVERSIÓN • PENSIONES

910 616 790 • psn.es • Sigue a Grupo PSN en



LA 'CARTA NARANJA' LLEGA TRAS 9 AÑOS SIN CÁLCULO DE PENSIÓN

La Tesorería General de la Seguridad Social está enviando los informes de vida laboral y bases de cotización a 22,5 millones de cotizantes españoles desde el mes de noviembre

ISABEL ACOSTA

La Tesorería General de la Seguridad Social -dependiente del Ministerio de Trabajo- está enviando los informes de vida laboral y bases de cotización a 22,5 millones de cotizantes españoles. Su recepción por correo físico ha suscitado expectativas -desvanecidas una vez abierto el sobre- entre quienes llevan 60 meses aguardando por la carta de las pensiones, conocida internacionalmente como la *carta naranja*, ya que las comunicaciones de cotización han ido en un sobre del citado color. Algo que desde el Gobierno no se atribuye a intencionalidad alguna, pero que los expertos consultados por *elEconomista Pensiones* interpretan como demasiada coincidencia. “¡Por fin!”, exclamaron los citados expertos, al recibir el sobre del citado color, para luego comprobar que se trataba de la información periódica de vida laboral, sin incluir ningún cálculo de la futura pensión que recibirá una vez abandone el mercado de trabajo.



Si bien se han producido avances en la hoja de vida laboral, de entrada en la provisión de mayor información que en campañas anteriores, prosigue la espera *sine die* por la carta naranja destinada a indicar la proyección de pensión a cada trabajador. En 2011 se rubricó por ley la obligación de enviarla en el marco de la reforma del sistema impulsada por el Ejecutivo del entonces presidente Zapatero, y se asumió como un compromiso en la legislatura 2012-2015, pero la disposición a cumplir ese mandato legal ha quedado en suspenso, según fuentes oficiales, en tanto no se regule definitivamente tanto la revalorización de las pagas como la activación del factor de sostenibilidad, elementos ambos de la reforma de pensiones de 2013 aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy, tumbados por el acuerdo presupuestario del PNV y el PP en abril de 2018.

No en vano, la demora en el envío de la carta naranja no es asunto baladí por su repercusión en la dinámica de ahorro que puede tener entre los trabajadores. Tiene notable importancia, ya que mina las posibilidades de acierto a la hora de ahorrar a largo plazo para complementar la pensión pública, ya que, al ignorarse cuál será su importe, impide hacer una planificación financiero-fiscal correcta, amén de lastrar al sector asegurador, bancario, operadores de previsión social complementaria y al conjunto de la economía por el menor desarrollo de los negocios.

En este sentido, la campaña informativa se está desarrollando por parte de la administración pública desde el 11 de noviembre, siendo sus destinatarios los trabajadores que han estado de alta en la Seguridad Social en cualquier momento de 2017 y 2018. Incluye información de dos ejercicios, porque este *mailing* no se llevó a cabo el año pasado. Además de dar más detalles, cabe destacar de esta campaña que los trabajadores han de comprobar la correspondencia de los datos con la realidad, extremo sobre el que hace una advertencia expresa la Seguridad Social, ya que sobre los periodos y bases cotizados girarán los importes de futuras pagas, tales como jubilaciones o prestaciones de maternidad o paternidad, que exigen unos mínimos de cotización.

Numerosas novedades

La nueva campaña trae numerosas novedades. Por un lado, junto al habitual informe, se incorpora el epígrafe Información de interés de su cotización en el año 2018, que recibirán los trabajadores por cuenta ajena que hayan estado de alta en 2018. Por su parte, el informe

Ignorancia sobre el futuro entre los más jóvenes

■ El estudio 'Desmitificando a los millennials: Actitudes y comportamientos de la generación Y trabajadora frente al ahorro' elaborado por Esade y Fundación Edad&Vida revela que el 12,5% de los 'millennials' ignora la necesidad de ahorrar para la jubilación, el 18,7% admiten la necesidad de ahorrar para la jubilación, pero no lo hacen, el 31,6% se plantea ahorrar para la jubilación, el 27,2% han ahorrado en algún momento para la jubilación y el 10% ahorran de forma sistemática con esta finalidad.

de vida laboral y bases de cotización, que recibirán los trabajadores de todos los regímenes, incluye el convenio o convenios colectivos aplicables al trabajador declarados por la empresa, e información de la situación adicional al alta que tuviera el trabajador en el momento de extracción de los datos, como por ejemplo en el caso de vacaciones no retribuidas. Además, el apartado de Bases de Cotización incluirá las bases de 2017, 2018 y desde enero de 2019 hasta el último periodo de liquidación disponible. A los trabajadores con 60 o más años se les ha ampliado la información de las bases a los últimos 21 años, ya que la cuantía de su jubilación está vinculada a ellas.

El informe que lleva por título *Información de interés de su cotización en 2018* va destinado a quienes hayan estado de alta en ese año en empresas que hayan efectuado las liquidaciones de cuotas mediante el Sistema de Liquidación Directa. Este informe complementario ofrece información sobre las bases de cotización por contingencias comunes; en cuanto a las cuotas, el importe calculado acumulado de 2018, distinguiendo la aportación de empresa y trabajador; las relaciones laborales mantenidas en el año como empleador de hogar; las situaciones de incapacidad temporal y de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia en 2018; las altas anuladas por Autorizados RED; y la situación sobre el ingreso de cuotas.



Carta con la vida laboral.

MÁS DE 300 DÍAS DE PARÓN EN EL PACTO DE TOLEDO

Las últimas reuniones de trabajo tuvieron lugar allá por febrero de este ejercicio por lo que casi se cumple el año de inactividad. Desde el 3 de diciembre ya se pueden articular las comisiones parlamentarias para la legislatura

GONZALO VELARDE

La urgencia de las soluciones que demanda la delicada coyuntura de la Seguridad Social parece no ser asumida aún por la clase política, encargada de articular las bases de una reforma que garantice la sostenibilidad financiera del organismo encargado de pagar las pensiones en nuestro país. Un encargo que asumieron allá por octubre de 2016 con el Ejecutivo de Mariano Rajoy y que se vio interrumpido bruscamente este año tras la convocatoria de las elecciones generales del 28 de abril y la posterior fractura de la Comisión con el rechazo *in extremis* de Unidas Podemos a un borrador que aunaba las voluntades mayoritarias de los partidos entonces congregados.

En este punto, cabe recordar que las últimas reuniones de trabajo de la Comisión tuvieron lugar allá por febrero de este ejercicio por lo que casi se cumple el año de inactividad, superando los 300 días a cierre del mes de diciembre y con la previsión de que el órgano no se conformará nada más volver del parón navideño por lo que aún se demorará la publicación definitiva de los componentes encargados de abordar los aspectos más peliagudos de la reforma del sistema de pensiones.

Como recuerdan fuentes cercanas a la Comisión parlamentaria, desde el día 3 de diciembre -cuando se constituyeron las Cortes de nuevo tras la celebración de una repetición electoral el pasado 10 de noviembre- el Congreso tiene la posibilidad de articular las comisiones ministeriales si bien parece que, a diferencia de lo ocurrido en el mes de septiembre, los partidos se esperarán a estar seguros de que la legislatura hecha a andar para dar forma al club de los *elegidos* que enjugarán las soluciones que precisa la Seguridad Social española para garantizar su sostenibilidad durante las próximas décadas.



La última intentona de dar luz verde de nuevo a la Comisión, el pasado mes de septiembre, no calculó los desmanes que pudiera generar el fracaso de la investidura del Ejecutivo -en el último intento de Pedro Sánchez- donde el desacuerdo con Unidas Podemos y la posterior convocatoria electoral para el mes de noviembre precipitaron la disolución de las comisiones conformadas durante esos días.

La subida con el IPC, en el retrovisor

Las dos puntas de lanza de la negociación que afrontan los nuevos miembros del Pacto de Toledo tiene nombre y apellidos: la separación de fuentes de financiación del Sistema por un lado y la fórmula de revalorización por otro. En ambos puntos, especialmente en el segundo de ellos, se llegó a alcanzar un amplio consenso por parte de los partidos representados en la comisión parlamentaria de modo que se acordó la progresiva derivación de los gastos de la Seguridad Social que no sean estrictamente contributivos, mientras que en el segundo de los puntos se decidió que la revalorización anual se realizase conforme al “IPC real”.

Sin embargo, este mismo consenso que ha amparado las subidas de los dos últimos años al albur del pacto presupuestario de 2018 del PP de Mariano Rajoy con el PNV -Presupuesto prorrogado y aún vigente- puede no encontrar el mismo volumen de apoyos en una nueva mesa negociadora. Ahí, de entrada, se podría encontrar con la contestación de Vox. Pero no solo eso, el propio PP podría encontrar ahora nuevos argumentos para revivir el denostado Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) -y al cual renunció de facto en el mencionado acuerdo presupuestario- apoyándose en este punto en las tesis del partido de Santiago Abascal.

Cabe recordar, que desde la rúbrica de las Cuentas de 2018 la reforma del sistema de pensiones impulsada por el PP en 2013 quedó suspendida al no aplicarse los dos pilares de la medida: el IRP que fija subidas de las pensiones del 0,25 por ciento hasta alcanzar el equilibrio financiero en las cuentas de la Seguridad Social y la introducción del Factor de Sostenibilidad que liga el cálculo de la pensión de jubilación a la esperanza de vida del beneficiario -ambas medidas suponían una merma en la cuantía de las pensiones abonadas en los próximos años-.

Adiós a la unanimidad

Con todo ello, está claro que uno de los principales objetivos de la nueva Comisión del Pacto de Toledo debe ser probar su efectividad para llevar a



Magdalena Valerio,
ministra de Trabajo.
NACHO MARTÍN

cabo la tarea encomendada, en un momento en el que se esperan pocos consensos con la concurrencia en la misma mesa de trabajo de partidos tan alejados en materia económica como pueden ser Unidas Podemos y Vox.

De hecho, ya son varias las voces dentro de la Comisión que apelan a un acuerdo de mayorías amplias para la reforma del sistema con la aceptación de votos particulares en algunas de las recomendaciones para dar salida a una labor que encara en este 2020 su cuarto año de vigencia y que supone la piedra de toque del futuro de las finanzas públicas por ser la partida presupuestaria de mayor volumen, que alcanza el 13 por ciento del PIB con previsión de situarse en el 14 por ciento en las próximas dos décadas.

Valerio insta a formar el Pacto de Toledo

La ministra ha recordado recientemente que relacionar las pensiones con el IPC real fue el único tema en el que hubo preacuerdo claro en la mesa del Pacto de Toledo. Vuelve a insistir así en que el compromiso, y así se registró en el Plan Presupuestario enviado a Bruselas, de que este próximo año haya subida del 0,9% de las pensiones, “que es más o menos lo que se prevé que puede ser la subida del IPC el próximo año”. Valerio espera que Pedro Sánchez consiga los apoyos que necesita para ser investido presidente del Gobierno y se vuelva a reunir “cuanto antes” la Comisión del Pacto de Toledo en el Congreso y la Mesa del Diálogo Social en este ámbito, que también estuvo a punto de alcanzar un acuerdo en materia de sostenibilidad financiera del sistema antes de que se disolvieran las Cámaras y se convocaran las elecciones. “Cuando no se vela por la sostenibilidad social y financiera del sistema de pensiones, es muy difícil mantener la sostenibilidad política, porque son muchos los millones de pensionistas, pero también lo somos los que no somos pensionistas ahora y queremos tener esperanza en que lo vamos a ser en el futuro”, apostilla la titular de la cartera de Trabajo.



Un 40% de los jubilados españoles tiene dificultades para llegar a fin de mes

Según se desprende de la última encuesta realizada por el Instituto Santalucía, un 41 por ciento de los jubilados asegura tener dificultades para llegar a fin de mes. En municipios de menos de 50.000 habitantes, esta cifra alcanza el 47 por ciento, en contraposición con el 35,8 por ciento de los jubilados que les cuesta llegar a fin de mes en las ciudades grandes (más de 200.000 habitantes). A pesar de ello, el 80 por ciento de los jubilados afirma tener buena calidad de vida y la mayoría asegura (76 por ciento) que es más feliz desde que se ha jubilado. Además, el informe desvela que solo tres de cada diez jubilados tienen ingresos complementarios a la pensión pública, lo que da cuenta de la escasa penetración de los planes de previsión social complementaria en nuestro país. Además, los hombres llegan a la jubilación, de media, con una hucha de 15.000 euros más que las mujeres, poniendo de manifiesto la brecha de género en la capacidad de ahorro. Y la mitad de los jubilados asegura que no tiene suficientes ahorros para poder cubrir los costes derivados de la dependencia o pagar una residencia.



BBVA lanza su primer plan de pensiones con criterios de inversión sostenible

BBVA ha lanzado su primer plan de pensiones individual (PPI) gestionado con criterios de inversión socialmente responsable (ISR). BBVA Plan Sostenible Moderado ISR es una alternativa para canalizar el ahorro para la jubilación, que está intrínsecamente ligado al largo plazo, un horizonte donde se maximizan los beneficios de la inversión sostenible. BBVA Plan Sostenible Moderado ISR está destinado a ahorradores con una fecha de jubilación lejana y un perfil de riesgo moderado, pues invierte entre un 30 y un 50 por ciento en activos bursátiles para aprovechar el potencial de la renta variable en el largo plazo. La cartera aprovecha toda la potencia del proceso de asignación de activos de BBVA Asset Management, con diversificación y con foco en el control del riesgo y la preservación del capital. La inversión socialmente responsable es la inversión que completa los criterios financieros tradicionales con otros ambientales, sociales y de buen gobierno, con el fin de ofrecer un mejor perfil de rentabilidad-riesgo a medio y largo plazo, a la vez que contribuye a un desarrollo sostenible para favorecer a las generaciones futuras.



EL sector asegurador aboga por compatibilizar al 100% empleo y pensión

En pleno periodo de negociaciones para la formación de un Gobierno que tendrá como uno de sus principales retos la reforma del sistema público de pensiones, el foro de expertos del Instituto Santalucía arroja algunas líneas sobre las que sería fundamental actuar para solventar el problema sostenibilidad de las pensiones. Los expertos de Santalucía instan a buscar un nuevo consenso en el Pacto de Toledo sobre las reformas necesarias para asegurar la sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones de una forma que no suponga trasladar el problema en su integridad a las generaciones más jóvenes. El Foro aboga por la plena compatibilidad del cobro de la pensión de jubilación y el trabajo remunerado, como ya existe en otros países de nuestro entorno y en el nuestro, en ciertos casos, para los trabajadores autónomos, y se opone a cualquier propuesta que suponga un avance hacia la jubilación forzosa. "Propugnamos la adopción de políticas que permitan y estimulen una mayor participación laboral de las personas de mayor edad y el aprovechamiento de la experiencia y el talento de la población senior", señala.

Especial Opinión

elEconomista



LOS EXPERTOS MARCAN LA AGENDA 2020

La sostenibilidad del sistema, la fiscalidad del ahorro
y la cultura financiera, entre los retos del nuevo año | P28 a 43



Manuel Álvarez Rodríguez

Secretario general de Oopen

Transformar e invertir
nuestro 'mix'
energético implica
multiplicar por cinco
el volumen de energías
renovables.
¿Cómo financiar esto?
Solo resultará
posible
si se implica a la
inversión privada

COP25 y previsión social complementaria: es la hora

Durante la primera quincena de este mes de diciembre todas las miradas del mundo se han dirigido a la conferencia COP25 en Madrid. Resulta especialmente relevante puesto que es la última oportunidad para lanzar el Acuerdo de París, que tiene que entrar en vigor en enero de 2020. En 2015 en el COP21 se estableció un plan para limitar el calentamiento global con el objetivo de que éste no supere 1,5 grados.

Asumiendo que es prioritario tan ambicioso objetivo, ¿cómo financiar la transición energética del modelo productivo?, ¿Quién pondrá los recursos económicos que para Europa se estiman en 1,3 billones de euros hasta 2030, de los que aproximadamente una décima parte le corresponden a España?

Hay que recordar que, a nivel mundial, partimos de una situación desfavorable de generación de energía en la que el 37 por ciento se genera por carbón, mientras que solo el 7 por ciento se produce por eólica y solar.

Transformar e invertir este *mix* implica multiplicar por cinco el volumen de energías renovables. ¿Cómo financiar esto? Solo resultará posible si se implica a la inversión privada.

En Europa la capacidad de financiar la transición hacia una

economía de bajo carbono desde los estados es limitada. En efecto, los estados miembros de la Eurozona son conscientes que su objetivo primordial es reducir la deuda pública sobre PIB para regresar a la situación estable precrisis del 60 por ciento de deuda sobre PIB por lo que existe poco margen de actuación. En España, con deuda rozando el cien por cien del PIB, existe menos margen aún.

Por consiguiente, habrá que movilizar masiva y necesariamente recursos privados de inversión hacia inversiones sostenibles. A primeros de este siglo, hubiera sido imposible puesto que la inversión que tiene en cuenta los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) se veía como una utopía remota y académica en España.

Hace diez años se creó el Foro de Inversión Social de España, Spainsif, que agrupa a bancos, gestoras de activos, proveedores de servicio, ONG y sindicatos dispuestos a fomentar la Inversión Socialmente Responsable (ISR). En la actualidad, una buena parte de los gestores de activos más importantes de España se han implicado en impulsar la ISR de forma notoria.

Oopen, como asociación de consultores de pensiones, se adhirió a esta asociación de forma natural ya que nuestros

asociados desarrollan un papel fundamental asesorando y concienciando a empresas y comisiones de control de fondos de pensiones sobre la necesidad de invertir sabiendo el impacto de Ambiental, Social y de Buen Gobierno. Y no es casual que en España haya prosperado la ISR especialmente en el ámbito de los fondos de empleo y, en parte, se debe a el asesoramiento de consultores de pensiones.

Ahora bien, cabe preguntarse si este crecimiento sostenido de la ISR de la última década perderá impulso.

En mi opinión, no solo mantendrá su vigor, sino que debe crecer y fortalecerse por dos razones:

1. A corto plazo existe una oportunidad evidente. En España, actualmente, los planes de pensiones solo representan el cinco por ciento de los activos financieros de las familias mientras que los depósitos suponen un 36 por ciento. Y los depósitos pierden fuelle, en un entorno de tipos de interés cero y comisiones bancarias crecientes. Solo una pequeña alteración del *mix* entre depósitos (a la baja) y fondos de inversión y de pensiones (19 por ciento conjuntamente y al alza) podrían hacer crecer un 20-25 por ciento los activos financieros de las familias con criterios ASG.

2. Pensando a largo plazo, ISR y fondos de pensiones van de la mano. Sabemos que necesitamos afrontar el reto del envejecimiento. Los fondos de pensiones de los países de la OCDE en media suponen un 50 por ciento de su PIB mientras que en España apenas un 12,5 por ciento. Por tanto, en la medida en que se impulse la previsión social complementaria especialmente a través de empresas y para situarnos en la media OCDE, deberíamos multiplicar por cuatro los activos en

fondos de pensiones y, consiguientemente, multiplicar la ISR y con ello contribuir a financiar la transición energética a una economía de bajo carbono.

Además, el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea plantea como ineludible la necesaria implicación de la inversión privada, además de la pública, en infraestructuras para ayudar a la transición hacia una economía baja en carbono. Especialmente los fondos de pensiones y compañías de seguros que invierten pensando en el largo plazo, de forma recurrente y sin ánimo especulativo.

¿Qué se requiere para activar la inversión privada? Recomendando leer detenidamente el documento de septiembre de este año (2019) del *Climate Finance Leadership Initiative* sobre la financiación de la economía en bajo carbono.

El documento extrae varias recomendaciones:

1. Se requieren estándares de medición del impacto de la inversión en el clima y que haya incentivos claros y estables para dirigir la inversión hacia la consecución de los mismos.
2. Los Gobiernos pueden ayudar las finanzas sostenibles dando avales, manteniendo marcos estables fiscales y garantizando un suelo de rentabilidad que haga atractivo invertir en nuevos proyectos a largo plazo
3. Habrá que proteger a las personas, a los sectores y a las regiones que actualmente viven de trabajar en sectores con alta intensidad de carbono para que modifiquen su actividad, de forma gradual y no traumática.

Bajo estas premisas, no solo lograremos un futuro mejor sino también pensiones complementarias más adecuadas.

It's time for action.

Manuel Álvarez Rodríguez

Secretario general de Ocopen

El Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE plantea como ineludible la necesaria implicación de la inversión privada, además de la pública, en infraestructuras para ayudar a la transición hacia una economía baja en carbono



Juan Marina

Director de Nationale-Nederlanden
Employee Benefits

Somos conscientes de que debemos ahorrar para la jubilación, pero no nos hemos puesto manos a la obra. Un motivo fundamental es la falta de educación financiera que nos permita tomar una serie de hábitos para alcanzar el 'wellness'

La formación financiera como beneficio social para el bienestar

Saben los españoles cómo vivirán cuando se jubilen? ¿Han pensado si con lo que cobren de la Seguridad Social podrán vivir como les gustaría? De acuerdo con el Barómetro de Previsión Social Empresarial de Nationale-Nederlanden, el 89 por ciento de los empleados en España reconoce que sus ingresos se verán afectados durante su jubilación si se limitan exclusivamente a la prestación pública, mientras que el 64,5 por ciento considera que será necesario complementar su pensión de jubilación con un seguro de ahorro privado.

Pero la realidad difiere bastante de lo que se piensa o de lo que nos gustaría. Así, en ese mismo Barómetro de Previsión Social esos mismos trabajadores a los que preguntamos nos contestaron que más de la mitad de ellos no ahorran para la jubilación, mientras que un 31,5 por ciento lo hace a nivel particular, un 7,9 por ciento a través de la empresa y un 4,4 por ciento a través de ambas vías.

A la vista de lo anterior parece que somos conscientes de que debemos ahorrar para la jubilación, pero aún no nos hemos puesto manos a la obra. Los motivos pueden ser muchos, aunque uno fundamental es el tema de la educación financiera que nos permita tomar una serie de hábitos para alcanzar el

wellness o bienestar financiero. Y estos hábitos está claro que deben desarrollarse tanto desde el punto de vista particular como desde la empresa en la que trabajamos.

Cada vez es más habitual que las empresas tengan muy presente el bienestar físico, social y emocional de sus empleados, pero no tanto su bienestar financiero. Esto lo demuestra que solo el 8,1 por ciento de las compañías españolas ofrece a sus trabajadores soluciones de ahorro que complementen sus ingresos en el momento de la jubilación.

No olvidemos que, de acuerdo con el informe de una reconocida compañía de seguros de salud, la economía personal es, ahora mismo, la segunda fuente de estrés de los españoles. Esta sensación conocida como *estrés financiero* podría contribuir a la aparición de problemáticas tales como aumento de presión arterial, problemas de sueño, depresión u obesidad.

Así, desde Nationale-Nederlanden Employee Benefits, colaboramos con las empresas para que los empleados de las compañías con las que trabajamos, ya sean directivos o el conjunto de la plantilla, dispongan de las herramientas para poder lograr ese bienestar con los beneficios tanto a nivel personal como para la empresa en la que trabajamos.

Por todo lo anterior, cada vez más me planteo si, además de ofrecer incentivos económicos y de bienestar laboral a nuestros trabajadores, deberíamos involucrarnos desde las empresas de forma más activa y responsable para promover iniciativas de formación y asesoramiento en el ámbito de la educación financiera y contemplar estas iniciativas bajo el prisma de los beneficios sociales corporativos.

Está claro que existe una demanda de información y formación. Y se demanda curiosamente en un mismo porcentaje de la Seguridad Social y de la empresa en la que se trabaja. En el Barómetro de Previsión Social Empresarial, un 65 por ciento de los trabajadores nos contestaban que estaban de acuerdo o muy de acuerdo con que la información que recibían de la Seguridad Social sobre cuál va a ser su situación financiera en la jubilación era insuficiente. Al mismo tiempo, el porcentaje que contestaba cuando se les preguntaba sobre el nivel de información que recibían de su empresa era el mismo. Está claro que hay una necesidad de formación y se espera que la empresa ayude.

Y con independencia de la situación personal, económica, e incluso de la localización geográfica, la demanda de formación financiera es uno de los beneficios sociales demandado por todos los trabajadores, al margen de la generación a la que pertenezcan, tal y como demostraba otro informe publicado por una Consultora de Previsión.

Una vez que los trabajadores tengan la formación, tendrán las herramientas para poder decidir cómo y cuánto ahorrar. Es decir, habrán creado un hábito que les permitirá alcanzar el bienestar financiero, lo que en términos de bienestar físico sería por ejemplo comparable al hábito de salir a correr todos los días.

En los cursos de formación financiera que estamos impartiendo en las empresas ayudamos a que los trabajadores se planteen cómo quieren vivir cuando se jubilen. Les ayudamos a reflexionar sobre cuánto necesitarán al mes durante esos al menos 20 años que las estadísticas dicen que viviremos *jubilados*, cuánto será lo que reciban de la Seguridad Social y cuánto deberán complementar de forma particular o a través de la empresa para vivir conforme a sus objetivos.

Como empresas, y una vez que se ha creado en los trabajadores la necesidad y el hábito, deberemos darles al menos la posibilidad de que ahorren voluntariamente a través de la empresa. Y la solución es permitir a los trabajadores que puedan ahorrar para su jubilación utilizando para ello la retribución flexible. Con ello se proporciona a los trabajadores la posibilidad de ahorrar con la ventaja fiscal que supone diferir el pago de impuestos. Esto, que no parece muy complicado, y cuyo coste para la empresa es poco significativo, tampoco está desarrollado. Volviendo al Barómetro, a pesar de que prácticamente todas las grandes empresas nos confirmaron que tienen un sistema de retribución flexible, sólo el 10 por ciento permite a los trabajadores ahorrar de forma voluntaria para su jubilación.

Así, esperemos que el 2020 nos traiga esos cambios tan esperados, donde las empresas se involucren en dar formación financiera a sus trabajadores y en ofrecer las herramientas para que al menos estos puedan ahorrar voluntariamente con alguna ventaja fiscal. Lo mejor sería que las empresas también colaboraran en ese ahorro, pero por lo menos demos los primeros pasos para evitar ese estrés financiero de nuestros trabajadores. ¡Feliz navidad a todos!

Juan Marina

Director de Nationale-Nederlanden
Employee Benefits

Esperemos que en 2020 las empresas se involucren en dar formación financiera a sus trabajadores y en ofrecer las herramientas para que al menos estos puedan ahorrar de forma voluntaria con alguna ventaja fiscal



Francesc Durán

Director de Negocio de Previsión Social del Grupo Caja de Ingenieros

Un elemento negativo en el futuro equilibrio del sistema público de pensiones, es el continuo descenso de la natalidad que anticipa una reducción futura de trabajadores, y en consecuencia, de cotizantes para pagar las pensiones del futuro

La información, clave para una buena planificación

Partimos de un consenso muy amplio y generalizado en cuanto a que las pensiones públicas tienen que ser suficientes y, al mismo tiempo, sostenibles. Pero la situación real en la gran mayoría de países desarrollados es que sus sistemas públicos de pensiones tienen desequilibrios, en algunos casos graves, provocados por factores demográficos, pero también económicos. España no es una excepción.

Entre los factores demográficos cabe destacar, como el principal, el riesgo de longevidad, en especial a partir de la edad de jubilación, y que implicará pagar pensiones a los jubilados durante más tiempo. Al mismo tiempo, un incremento generalizado de la esperanza de vida conllevará que el número de pensionistas siga creciendo en las próximas décadas. Un tercer elemento demográfico, que impacta negativamente en el futuro equilibrio del sistema público de pensiones, es el continuo descenso de la natalidad que anticipa una reducción futura de trabajadores y, en consecuencia, de cotizantes para pagar las pensiones del futuro. De hecho, en relación al descenso de la natalidad, el Instituto Nacional de Estadística ha publicado un informe en el que destaca que el número de nacimientos está descendiendo

de forma continuada desde 2015 y que en el primer semestre del 2019 el número de nacimientos es el más bajo desde 1941. Es posible explicar en parte este descenso de nacimientos por cuestiones culturales, pero es indudable que ha contribuido a ello razones de tipo económico como el crecimiento del paro, los bajos salarios y la precariedad laboral que hacen que la decisión sobre la maternidad se vea retrasada cada vez más.

En cuanto a los aspectos económicos y financieros, quedan reflejados en la expresión de un déficit del sistema público de pensiones dado que, desde 2015, los gastos han superado los ingresos del sistema, lo que ha significado también la práctica liquidación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. De forma resumida, han contribuido a ello factores como la revaloración de las pensiones y el incremento continuado de la pensión media debido a que las nuevas pensiones son más elevadas que las antiguas. Cabe aclarar que el déficit viene producido por un incremento del gasto significativamente superior al incremento de los ingresos del sistema, dado que, si bien en la última década los ingresos han crecido un 17 por ciento, los gastos han crecido un 53 por ciento en el mismo periodo.

¿Qué soluciones se han propuesto desde los distintos ámbitos implicados en esta importante cuestión? Es importante remarcar que algunas de éstas, especialmente las propuestas por expertos del sector, son técnicamente aplicables y con un impacto directo en beneficio de la sostenibilidad del sistema, pero que al mismo tiempo llevan implícitos unos costes de tipo social que desde el ámbito político son difíciles de asumir. Un caso claro de esto son las medidas propuestas por el Comité de Expertos que en 2013 propuso mecanismos de ajuste automáticos como el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones, aunque actualmente su aplicación está en suspenso. Existen otras medidas que tienen un impacto positivo en la sostenibilidad del sistema según demuestran varios estudios, como puede ser el hecho de retrasar la edad de jubilación hasta los 67 años a partir del 2027 tras un periodo transitorio. Una alternativa o medida complementaria es la jubilación activa, fórmula que permite a los trabajadores jubilarse y al mismo tiempo seguir trabajando manteniendo sus cotizaciones a la seguridad social y cobrar una parte de la pensión pública.

Hay otros ámbitos en los que es posible avanzar de forma importante, como son el de la información y el de la formación. El segundo, con un impacto más a largo plazo y quizás con una mayor dificultad de cuantificación, se centraría en fomentar la educación financiera y la cultura del ahorro a largo plazo desde las escuelas.

En cuanto a la información, sería deseable que la Administración del Estado cumpliera con sus obligaciones legales desde 2014 de dar a los trabajadores mayores de 50

años una estimación individualizada de las pensiones que percibirán cuando se jubilen. Recientemente Inverco ha publicado el *Estudio sobre la jubilación y la importancia del saber* con los resultados de una encuesta realizada a trabajadores en España, entre los que destacan especialmente que el 91,5 por ciento de los encuestados consideran que disponer con antelación de la información de la pensión pública estimada que percibirán cuando se jubilen les ayudaría a planificar mejor su jubilación. También que un 74 por ciento de los contribuyentes piensa que cuando se jubile, la pensión pública será peor que la actual y, por tanto, tendrán que ahorrar por su cuenta para complementar dicha pensión.

Conocer cuál será la pensión futura es importante para poder realizar una correcta planificación del ahorro para la jubilación y, así, poder alcanzar las expectativas de ingresos durante una etapa que, gracias al incremento de la esperanza de vida, cada vez es más larga. No disponer de la información precisa acerca de la pensión pública esperada, impide diseñar adecuadamente un plan de jubilación que se ajuste a las necesidades reales de cada persona.

En definitiva, es evidente que el sistema de pensiones tiene problemas de sostenibilidad, pero también lo es que hay soluciones. El verdadero problema es no tomar decisiones teniendo en cuenta los diferentes ámbitos o factores que indican en él y con la mirada puesta al largo plazo. Porque las decisiones que se deben tomar quizá no contenten a todas las partes, pero mirar hacia otro lado puede resultar mucho más perjudicial tanto para la Administración como para los ciudadanos.

Francesc Durán

Director de Negocio de Previsión
Social del Grupo Caja de Ingenieros

Sería deseable que la Administración del Estado cumpliera con sus obligaciones legales desde 2014 de dar a los trabajadores mayores de 50 años una estimación individualizada de las pensiones que percibirán al jubilarse



Miguel Ángel Bernal

Consejo editorial de
'elEconomista Pensiones'

La combinación de envejecimiento y caída de la población activa, es una auténtica bomba que dinamita a futuro tanto la financiación como el sostenimiento de los regímenes de previsión social basados en sistemas de reparto o caja

El dedo en la llaga: el informe sobre pensiones de la OCDE

El pasado noviembre la OCDE, como es costumbre cada dos años, sacaba su informe denominado *Las pensiones de un vistazo* en su edición de 2019. El documento comienza con un breve resumen con una serie de llamadas o avisos.

El primer punto en el que incide es en el envejecimiento de la población, y aporta un dato para entender la gravedad del problema: en 1980, había en la OCDE dos mayores de 65 años por cada 10 personas en edad de trabajar. Esa cifra habrá aumentado a algo más de tres en 2020, y se prevé que alcance casi seis para 2060. También se prevé que la población en edad de trabajar, medida utilizando umbrales de edad fijos, se haya reducido más de un tercio para 2060 en varios países. La combinación de ambas variables, envejecimiento y caída de la población activa, es una auténtica bomba que dinamita a futuro tanto la financiación como el sostenimiento de los regímenes de previsión social basados en sistemas de reparto o caja.

Se realiza, posteriormente, una crítica velada a las acciones tomadas por los Gobiernos una vez que la situación económica y financiera ha entrado en una fase menos crítica, y el informe manifiesta que "con la mejora de las condiciones económicas, se ha relajado la presión financiera para reformar los sistemas de

pensiones y es comprensible que algunos países deseen suavizar las medidas impopulares introducidas en un contexto de crisis. Sin embargo, mientras que las presiones financieras sobre los sistemas de pensiones se vieron exacerbadas por la crisis, a menudo, también reflejaban debilidades estructurales. El retroceso en las reformas que abordan las necesidades a largo plazo puede ocasionar que los sistemas de pensiones sean menos resilientes a las perturbaciones económicas en el futuro y no estén debidamente preparados para hacer frente al envejecimiento de la población". Nada que no sepamos, pero la mayor parte de los políticos miran a las urnas, no al futuro de los países que dirigen, como en su momento diferenciaba el canciller Bismarck: políticos frente a estadistas.

Se alerta también de la reducción de las tasas de sustitución (porcentaje entre la pensión al jubilarse y el último salario en activo). El informe lo deja claro: "Se prevé que, en la mayoría de los países de la OCDE van a reducirse las tasas de sustitución basadas en carreras completas de cotización en las próximas décadas".

Por último el informe entra en un aspecto fundamental: el nuevo esquema del trabajo no convencional. La crisis en todo el mundo, España no es un caso aislado, ha propiciado una

sustitución de empleo dependiente a tiempo completo –si se prefiere, no precario– por contrataciones a tiempo parcial, temporales y autónomos. Esta nueva situación es importante pues en la mayor parte de los países los autónomos no cotizan realmente por sus rentas dado que la mayor parte de los regímenes públicos contemplan la posibilidad de que el autónomo escoja su base de cotización, la cual suele ser la más baja. Esta situación, la contribución por debajo de las rentas reales de esos trabajadores pone en peligro a corto plazo la financiación de los sistemas públicos, y a la larga deja en situación precaria a estos autónomos. Según la OCDE, “los trabajadores autónomos van a recibir una pensión de vejez un 20 por ciento inferior a la pensión de los antiguos trabajadores por cuenta ajena teniendo los mismos ingresos imponible durante su vida laboral”. En cuanto a España, el informe ha levantado especial revuelo en materia de autónomos.

El envejecimiento de la población es hoy por hoy una realidad incuestionable. El INE prevé un aumento de la llegada de inmigrantes a nuestro país que compensarían el mayor número de defunciones que nacimientos. Según estas proyecciones “en los 15 próximos años España ganaría 2.356.789 habitantes (un 5,1 por ciento), hasta superar los 49 millones de personas en 2033. Sin embargo no se puede quedar uno en esta única previsión, hay que prestar atención a que “la población de 65 y más años supondría el 25,2 por ciento del total en el año 2033”. Un envejecimiento que se ve todavía más acuciado si tenemos en cuenta que “la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría en 2033 los 82,9 años en los hombres y los 87,7 en las mujeres, con una ganancia de 2,5 y de 1,9 años, respectivamente”.

Así, la realidad a futuro es una España muy envejecida al estilo de Japón, una afirmación avalada por la siguiente frase: “La tasa de dependencia (cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría desde el 54,2 por ciento actual hasta el 62,4 por ciento en 2033. En cuanto al índice de sustitución, tan solo señalar que el informe de la OCDE señala que en España se sitúa entre el 79-83 por ciento frente al 59-68 por ciento de los países de la OCDE. Por otra parte, el informe denuncia el retroceso que supone haber anulado el Índice de Revalorización y el Factor de Sostenibilidad, sustituyéndose por la medida de vincular las pensiones al IPC real, algo que la mayor parte de economistas manifestamos una y otra vez que va en contra no de la salud, sino de la vida de la Seguridad Social tal y como la entendemos hoy.

Por último, en cuanto a la precariedad, destaca el tema de los autónomos. En España, el 70 por ciento de los autónomos se acogen a la cotización mínima. Debe tenerse en cuenta que la renta de los autónomos españoles es del 69 por ciento de los trabajadores dependientes, siendo la ratio del 84 por ciento en la OCDE. Aquí la OCDE debería entrar en la tremenda economía sumergida (de más del 20 por ciento) y la casuística española. Además, el problema de España es que nuestros salarios, son inferiores a la de los países de nuestro entorno. En España la picaresca está en nuestro ADN y la sustitución de un trabajo sostenible por uno precario es una realidad incuestionable. La economía sumergida es una lacra en todos los ámbitos, por supuesto también en la Seguridad Social. No solo es envejecimiento, sino también salarios y economía sumergida.

Miguel Ángel Bernal

Consejo editorial de
'elEconomista Pensiones'

Según la OCDE,
“los trabajadores
autónomos van a
recibir una pensión de
vejez un 20% inferior
a la pensión de los
antiguos trabajadores
por cuenta ajena
teniendo los mismos
ingresos imponible
durante su vida laboral”

**Pedro Perelló**

CEO de Fintup

En España hace falta reforzar la educación financiera, fomentar en la sociedad los conocimientos y las habilidades necesarias para gestionar correctamente nuestro dinero y controlar nuestro patrimonio de la manera más eficiente

Más cultura financiera para afrontar el reto de la jubilación

El ser humano necesita poner nombre a las cosas, darles un sentido. Por ello, es habitual que al terminar un año hagamos un ejercicio retrospectivo de cómo se nos ha dado el ciclo que termina, para poder asignarle una etiqueta -o varias- que nos ayude a clasificarlo en el archivador de nuestra vida. Y también necesitamos plantearnos aspectos que mejorar, nuevos retos, metas que alcanzar en el ciclo que comienza.

Si hacemos balance de este año 2019 en lo que respecta a la economía y las finanzas personales podríamos concluir infinidad de ideas, pero nos vamos a centrar en tres. La primera, que nuestro país tiene un serio problema con las pensiones. La realidad es que no salen las cuentas: el gasto en pensiones contributivas en noviembre fue de más de 9.700 millones de euros, y el Fondo de Reserva de la Seguridad Social se ha quedado con apenas 2.150 millones de euros después de que el Estado haya tenido que buscar ayuda en la "hucha de las pensiones" para abonar la paga extra de Navidad a los nueve millones de pensionistas.

La segunda, que deberíamos tomar conciencia respecto al papel proactivo que necesitamos adoptar a la hora de

planificar nuestra jubilación. Porque es evidente que el sistema del que nuestros mayores han disfrutado hasta ahora ya no se sostiene y lo más probable es que tengamos que pagar más en el futuro a cambio de una prestación mucho menor. Pero los que aún somos trabajadores en activo tenemos en nuestras manos la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para poder gozar de una situación económica digna cuando nos jubilemos. Y eso no va a ser posible solo con la pensión que cobremos.

Esto nos lleva a la tercera idea: en España falta cultura financiera. Hace falta reforzar la educación financiera, fomentar en la sociedad los conocimientos y las habilidades necesarias para gestionar correctamente nuestro dinero y controlar nuestro patrimonio de la forma más eficiente, con el fin de tener unas finanzas personales saneadas y una estrategia a largo plazo de cara a la jubilación.

Los más jóvenes deberían aprenderlo desde el colegio, esto es algo que tendría que cambiar desde ya: menos materias que no se sabe muy bien para qué sirven y más conocimientos prácticos sobre algo que realmente van a necesitar cuando sean adultos. Y los adultos, por suerte hoy día tienen a su disposición una amplia oferta de empresas de

asesoramiento y acompañamiento financiero que pueden ayudarles y orientarles en ese camino. Y así llegamos al que sería el principal reto para el año que comienza: empecemos ya a tomarnos en serio que nuestro futuro económico depende de lo que hagamos hoy con nuestro dinero, y que cuanto antes comencemos a planificar nuestra estrategia de ahorro e inversión, más posibilidades tendremos de mantener el nivel de vida que deseamos para disfrutar de la jubilación.

Descubriendo los planes de pensiones

Aunque existen diferentes alternativas a las que podemos recurrir, los planes de pensiones son una excelente opción si sabemos cómo sacar el máximo partido a sus ventajas fiscales. Con un fin totalmente divulgativo, trataremos a continuación de explicar en qué consisten y cómo funcionan.

Un plan de pensiones es un producto financiero que nos permite seguir una estrategia de ahorro a largo plazo e invertir ese dinero en un fondo de pensiones, es decir, poner a funcionar esos ahorros mediante una estrategia de inversión, similar a la que puede seguir cualquier fondo de inversión.

Existen diferentes tipos de planes de pensiones según el nivel de riesgo o de exposición asumido: de renta fija, que son los más conservadores; de renta mixta, que exponen a renta variable un máximo del 30 por ciento de su cartera; de *renta variable mixta*, donde los activos de renta variable se cifran entre el 30 por ciento y el 75 por ciento; y de renta variable, que exponen más del 75 por ciento a un mayor nivel de riesgo. Una cuarta variante serían los planes garantizados, en los que un tercero garantiza un determinado rendimiento o rentabilidad.

Las entidades gestoras de los fondos pueden aplicar un límite máximo de comisiones a cada tipo de plan, que oscilan entre el 0,85 por ciento y el 1,50 por ciento anual, aunque, curiosamente, es posible encontrar fondos de pensiones con comisiones que exceden esta cantidad. Es decir, a la hora de suscribir un plan de pensiones asumimos importantes comisiones que es importante conocer antes de firmar.

La rentabilidad media anual de los fondos de pensiones no es excesivamente elevada: un 2,11 por ciento entre 2003 y 2018, frente al 5,33 por ciento del Ibex 35, aunque van surgiendo nuevas alternativas, como los planes de pensiones indexados, que permiten al suscriptor obtener una rentabilidad mayor y que, en el caso del ofrecido por Fintup, aplican unas comisiones hasta un 35 por ciento inferiores al máximo legal establecido.

Finalmente, es importante recordar que este producto financiero se puede desgravar al hacer la declaración de la Renta. Si además nos planteáramos reinvertir esa reducción en una cartera de fondos a largo plazo, conseguiríamos un rendimiento aún más eficaz y aumentaríamos la liquidez de nuestra cartera, lo que contribuiría aún más a alcanzar la jubilación disfrutando del nivel de vida deseado.

En definitiva, no podemos dejar nuestro futuro económico en manos de *Papá Estado*. En realidad, ninguno de nuestros vecinos europeos lo hace, pero en España ha habido poca tradición de ahorro privado para preparar la jubilación..., hasta ahora. A partir de ahora necesitaremos saber más de finanzas para acometer este reto. Y el tiempo siempre juega en contra: cuanto antes empecemos, mejor.

Pedro Perelló

CEO de Fintup

La rentabilidad media anual de los fondos de pensiones no es excesivamente elevada: un 2,11% entre 2003 y 2018, frente al 5,3% del Ibex 35, aunque van surgiendo nuevas alternativas, como los planes de pensiones indexados



Miguel Carrero López

Presidente del Grupo PSN

Sería muy honesto potenciar el ahorro en todos los estratos sociales, darles impulso y visibilidad, siendo una importante ayuda para la supervivencia del sistema público, fomentando la autorresponsabilidad de las personas

Los deberes sin hacer

Hay muchas cosas que nos plantean incertidumbre a lo largo de la vida, podría decirse que gran parte de ellas están relacionadas con el futuro. Nadie sabe lo que las circunstancias nos depararán el año que viene, mañana o dentro de cinco minutos. Lógicamente, no podemos dejar que esta continua carencia de certezas monopolice nuestra existencia. Todo ser humano, en mayor o menor medida, cuenta con la habilidad de anticiparse a las circunstancias -a muchas de ellas-, incluso sin necesidad de ser plenamente consciente: es lo que a menudo denominamos *visión*; de futuro, de negocio, de la propia vida. Dicho esto, hablemos de jubilación.

Tras una muy larga etapa laboral en activo, un profesional llega al momento de jubilación. Esta persona ha estado realizando, durante el tiempo trabajado, aportaciones que servían para abonar las pensiones públicas de los jubilados en ese momento, y cuando llegue su turno, sucederá lo mismo con él. Pero se dan dos circunstancias: la primera, que cada vez hay más personas en cola para la jubilación y menos realizando actividad laboral alguna; la segunda, que la pensión pública, siempre, sin excepciones, supone una importante reducción del nivel adquisitivo con respecto al salario. No hay que tener, por tanto, un exceso de visión para saber que la jubilación supone una merma en los ingresos, y que además la sostenibilidad del sistema público de pensiones es, a futuro, prácticamente un mito. Especialmente sangrante es en lo referente a las llamadas

pensiones contributivas.

La única alternativa real es el ahorro privado para complementar la pensión pública. Y cuanto más extendido esté, más facilidades, incluso exigencias normativas, encuentren los ciudadanos para acceder a él, más se descargará el sistema público, permitiendo mantener un ten con ten que facilite el retiro digno a todos los trabajadores.

Sin embargo, la visión política en este sentido ha estado siempre próxima a cero y, según parece, se acerca a niveles en negativo. Porque los únicos instrumentos específicamente diseñados para el ahorro privado para la jubilación, los planes de pensiones, corren el peligro de ver desaparecer los ya escasos beneficios que ofrecen; pende la guillotina sobre su discretamente ventajosa fiscalidad, tal y como se ha avanzado desde sectores que previsiblemente formarán parte del nuevo Gobierno. La falta de visión provoca que el sistema público se vea abocado al fracaso, realidad que tradicionalmente se oculta por el interés de la obtención de réditos y papeletas electorales. Y sería muy sencillo y honesto potenciar estos productos para que resultasen beneficiosos y atractivos para todos, posibilitar el ahorro en todos los estratos sociales, darles impulso y visibilidad para conseguir una importante ayuda a la supervivencia del sistema público, consecuentes con la verdad y la transparencia, fomentando la autorresponsabilidad de las personas y abordando con dignidad el precario futuro de las jubilaciones. Es la única solución para sortear el abismo al que se acercan las pensiones.



Susana Criado

Directora de Capital Intereconomía

Cuentan que hay que asumir riesgo para conseguir responsabilidad. No hay otra opción para no perder la guerra contra la inflación. ¿Y cómo reducimos el riesgo? Sencillo: Diversificación y plazos de inversión más largos

Ahorro e inversión: bienvenido 2020

El año 2019 toca a su fin. Ha sido un año complicado en los mercados financieros, con alta volatilidad y mucho diente de sierra. ¿Culpables? La guerra comercial, el *Brexit*, la desaceleración económica a nivel mundial, el órdago de Italia a

Bruselas, el cambio de Gobierno en Argentina, las revueltas en Chile, Bolivia, Hong Kong, los chalecos amarillos en Francia... ¿El resultado? Un año difícil para la gestión, pero al mismo tiempo un año muy de gestión activa; un 2019 con rentabilidades de doble dígito para la mayoría de las bolsas del mundo; de rentabilidades muy buenas también para el mercado de la renta fija..., pero ¡sorpresa!, un año donde mucho ahorrador se ha quedado en liquidez, fuera de los activos de renta fija y renta variable y, por lo tanto, ha perdido la oportunidad de rentabilizar su patrimonio. Este 2019 ha salido dinero de la mayoría de los fondos de inversión ¡una pena!

Ha sido también el año de la inversión socialmente responsable. ¿Qué gestora no ha lanzado producto con enfoque ESG? Se cuentan con los dedos de una mano. Todas ellas nos han presentado productos, nos han contado que aporta más rentabilidad, que reduce riesgos, que es una tendencia que está aquí para quedarse: lo que comenzó siendo una moda es ya norma en la gestión; lo que hace unos años se

ofrecía solo al inversor institucional ahora se ofrece también al particular.

2019 ha sido también el año de los productos alternativos. En un entorno de bajo crecimiento, baja inflación y bajos tipos de interés, las gestoras han comenzado a ofrecer a sus clientes la inversión en *private equity*, infraestructuras, *leasing* de aviones, renovables... ¿El objetivo? Sacrificar liquidez a cambio de conseguir rentabilidad en un horizonte temporal mayor. ¿Serán los alternativos las estrellas de 2020 como hace años lo fueron los mixtos? Ojo, que no son ni para todos los bolsillos ni para todos los perfiles. Sí que creo, sin embargo, que si hasta ahora eran la parte *hot spicy* de la cartera, a partir de 2020 se convertirán en un elemento estructural de las carteras de banca privada y quizás también del *retail*.

2020 está a punto de arrancar y en lo que sí se ponen de acuerdo bancos de inversión, aseguradoras y gestoras es en que no habrá recesión, sí crecimiento más suave. Dicen también que los bancos centrales seguirán apoyando, que los gobiernos comenzarán a anunciar políticas fiscales... Cuentan que hay que asumir riesgo para conseguir rentabilidad, es decir, tener bolsa en cartera sí o sí. No hay otra opción para no perder la guerra contra la inflación. ¿Y cómo reducimos el riesgo? Sencillo: diversificación y plazos de inversión más largos.



José Carlos López Moraleja

CAIA

Sirva esta metáfora para escenificar la realidad de la percepción de inseguridad en el futuro de las pensiones; dejemos de ser prisioneros del sistema y liberemos las cadenas que nos atan a las apariencias de lo aprendido

El mito de la caverna en los fondos de pensiones

Platón describe en el mito de la caverna como unos hombres que permanecen encadenados de espaldas a una pared que se levanta entre la luz de una hoguera y el fondo de la caverna tienen como única visión las sombras proyectadas por la luz de esa hoguera. Estos hombres encadenados a la pared solo pueden mirar al frente y hacia la profundidad de la cueva, sin poder ver la hoguera al otro lado del muro al que se encuentran atados, ni pueden ver a otros hombres que con la ayuda de la luz de la hoguera proyectan sobre la profundidad de la caverna sombras de figuras reales, imágenes que se transmutan en virtuales en la visión de los hombres encadenados.

De esta manera se pone de manifiesto algo que se halla en la naturaleza del modelo y marco regulatorio de los planes y fondos de pensiones españoles; donde el peso de la costumbre e idiosincrasia proyecta una falsa percepción de la realidad que deriva en un debate sin fin sobre la necesidad de cambios estructurales que permitan romper la barrera de la costumbre. Sirva esta metáfora de la alegoría de la caverna para escenificar la realidad de una incómoda percepción de

inseguridad en el futuro de las pensiones; dejemos de ser prisioneros del sistema y liberemos las cadenas que nos atan a las apariencias de lo aprendido; juzguemos a los que gestionan el futuro de nuestras pensiones -instituciones, reguladores y gestores-; liberémonos del miedo sistémico al cambio en un mercado encorsetado por una idiosincrasia dominante e institucional.

Empecemos por lo básico: si hay un factor diferenciador y crítico en el desafío que planteamos, este es la necesidad de una apertura a la transparencia con la inclusión de consultores y asesores independientes capaces de romper los conflictos de intereses por la interdependencia entre comisiones de control, gestoras y gestión fiduciaria. A continuación, sigamos con la apertura e inclusión de activos alternativos y reales, que sirvan como diversificadores efectivos del riesgo y que descorrelacionen carteras y mercados; innovemos en la gestión del riesgo, en los modelos de aportación; y finalmente hagamos de la gobernanza un canon de luminosidad para los partícipes.

Es un hecho que existe una gestión fiduciaria donde se da un peso más relevante a la inversión alternativa. Países como

Canadá, EEUU y Reino Unido, entre otros, están liderando modelos de gestión donde la asignación de activos alternativos y de la economía real toman un mayor peso específico en las estructuras de las carteras de los fondos de pensiones. Y es en este punto donde surge con fuerza la necesidad de la figura del *investment consultant* como asesor independiente que selecciona gestores especializados según estrategia y clase de activo, que ayuda a implementar políticas de inversión más adecuadas, que ejecuta actividades de *reporting* e implementa conocimiento sobre los tan críticos riesgos operacionales, que realiza *due diligences* sobre productos y gestores y monitoriza riesgos.

Es cierto que muchas de las actividades que realizan los *investment consultants*, y que puede realizar un consultor externo, las hace habitualmente el propio gestor fiduciario, pero es también cierto que un independiente evita el conflicto de intereses que tarde o temprano aparece cuando un fondo de pensiones tiene un proveedor universal en la gestión, lo que va en detrimento de la transparencia y gobernanza, representando una dependencia sistémica del gestor fiduciario.

Es adicionalmente, y no menos importante, mencionar que las comisiones de control de fondos de pensiones en los países más desarrollados rara vez compran servicios de gestión fiduciaria, sin contar a su vez con servicios de consultores y asesores externos, lo que les proporciona una visión más abierta, especializada, independiente y libre de conflictos de intereses. Sirva de ejemplo que en Reino Unido

el 73 por ciento de los fondos de pensiones adquieren servicios de *investment consultants*, donde el 94 por ciento de los mayores planes de pensiones, el 87 por ciento de los de tamaño medio y el 49 por ciento de los más pequeños fondos de pensiones utilizan servicios de asesores y consultores externos. La propia directiva IORP II incorpora sugerencias y exigencias en materia de gobernanza y transparencia en la línea de algunas de las aquí mencionadas.

Existe una necesidad real en España de aplicar cambios regulatorios, y suponemos que llegará con ello una apertura del mercado, donde las comisiones de control deben y tienen la obligación de crecer en importancia y peso específico en las decisiones de gestión y proporcionar una mejor práctica en la definición de sus políticas de inversión, en definitiva, son las comisiones de control las que mejor conocen a los partícipes de los fondos, sus necesidades y sus expectativas y así podrán tomar un papel mucho más activo en la optimización y mejora del binomio riesgo-rentabilidad para sus partícipes representados.

Y es por ello que los asesores y consultores de inversión independientes tomarán un papel clave en la monitorización del riesgo, en la definición y seguimiento de la política de inversión, en la selección de los gestores fiduciarios, en el *reporting* y en el análisis riesgos operacionales, así como aconsejar y recomendar sobre objetivos de rentabilidad, asignación de riesgos por clases de activos y apoyar extensivamente a las comisiones de control.

José Carlos López Moraleja

CAIA

Son las comisiones de control las que mejor conocen a los partícipes de los fondos, sus necesidades y sus expectativas y así tomar un papel mucho más activo en la mejora del binomio riesgo-rentabilidad para sus representados



Antonio Méndez Baiges

Abogado en Mercer
(miembro de Ocopen)

Las reglas sentadas en el Real Decreto-ley 11/2018 van más allá de lo exigido por la directiva; se extienden a los empleados que cesan en las empresas con carácter general, no únicamente por desplazamiento dentro de la UE

Derechos económicos en seguros de jubilación

El Real Decreto-ley 11/2018 modificó la disposición adicional primera de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, relativa a la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal. Dicho RD-ley sigue una directiva europea que, para proteger los compromisos por pensiones de los trabajadores que se desplazan dentro de la Unión Europea, establece fundamentalmente que para ellos los compromisos que conceden derechos en caso de cese condicionándolos a un periodo de permanencia en la empresa no pueden prolongar dicho periodo más allá de los tres años. Pero el RD-ley va mucho más allá de lo exigido por la directiva, y lo hace de una forma que está generando numerosas incertidumbres.

Las reglas sentadas en el RD-ley se extienden a los empleados que cesan en las empresas con carácter general, no únicamente por desplazamiento dentro de la Unión Europea. La oportunidad de esta extensión es materia opinable, pero vaya por delante que lo que hace el RD-ley es

mucho más que una mera trasposición; es una opción autónoma de nuestro legislador cuya oportunidad o no cabe achacar exclusivamente al mismo.

Seguros que no conceden derechos

En la línea apuntada por la directiva, el RD-ley admite que puede haber compromisos por pensiones instrumentados vía seguro que no reconozcan nunca derechos en caso de cese anterior a la ocurrencia de la contingencia de jubilación. Puede parecer paradójico, pero ambas disposiciones legales admiten sistemas que no concedan derechos en caso de cese y únicamente exigen limitar el periodo máximo de espera a 3 años una vez que se haya optado por conceder tales derechos. Como “quien puede lo más, puede lo menos”, no deja de resultar chocante.

Por otro lado, el RD-ley no se pronuncia sobre si, una vez que en un compromiso concreto se han descartado derechos en caso de cese antes de la jubilación, es posible también descartarlos en caso de negativa a abandonar la empresa y permanencia en la misma alcanzada la edad de jubilación.

Esta posibilidad resulta esencial para evitar que los empleados, una vez “amarrados” los derechos derivados del compromiso por pensiones, exigieran desembolsos adicionales a la empresa para aceptar cesar ya alcanzada la edad de jubilación. Puesto que el RD-ley no se pronuncia sobre este extremo, la situación debería ser la que ya venía existiendo, que sí permitía hacer perder los derechos a quienes no se jubilan cuando alcanzan la edad para ello, máxime cuando, no lo olvidemos, finalmente estamos ante una regulación autónoma del legislador español, no comprometida por ningún deber impuesto por una norma comunitaria.

Seguros que conceden derechos a partir de un plazo

Cuando un compromiso concreto instrumentado vía seguro sí concede derechos en caso de cese, los diversos intérpretes de la norma -Administración, aseguradoras, despachos de abogados...- no se ponen de acuerdo sobre la extensión de tales derechos, pues mientras que unos creen que lo sometido a la regla de los tres años son la totalidad de los fondos existentes en el seguro, otros creen que son sólo los que se generen a partir de primas pagadas con posterioridad a la entrada en vigor del RD-ley, y lo cierto es que la norma no es nada clara al respecto. La cuestión no es baladí, no solo porque están en juego derechos y expectativas de los trabajadores, sino porque la adopción de una u otra interpretación incide

sobre el mantenimiento de algunos beneficios fiscales. Y la decisión sobre esta cuestión no compete a la Administración, sino a la jurisdicción social y, dentro de ésta, con carácter definitivo al Tribunal Supremo. La situación descrita da lugar a una incertidumbre en la aplicación de la tributación no resoluble a corto plazo y es un semillero de pleitos ante la jurisdicción social sobre las diversas interpretaciones existentes sobre la adquisición de derechos por el trabajador.

Derechos según supuestos de cese

Por otro lado, el RD-ley admite que cada compromiso puede fijar que unos tipos de extinción de la relación laboral lleven aparejados derechos para caso de cese y otros no -baja voluntaria, despido procedente, despido improcedente...-. Pero liga esta posibilidad a la existencia de una negociación o acuerdo colectivo en la empresa que admita tal posibilidad. Teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de compromisos instrumentados vía seguro son promovidos unilateralmente por la empresa y son solo para el personal directivo que se adhiera -pues los generales para toda la plantilla suelen instrumentarse vía plan de pensiones de empleo o plan de previsión social empresarial-, este requisito resulta totalmente sorprendente, paradójico y conflictivo.

Dado que toda la normativa que comentamos se acaba de estrenar, todavía estamos a tiempo de enmendarla y clarificarla para evitar el alto grado de complejidad y potencial conflictividad que hemos visto comporta.

Antonio Méndez Baiges

Abogado en Mercer

(miembro de Ocopen)

Dado que toda la normativa que comentamos se acaba de estrenar, todavía estamos a tiempo de enmendarla y clarificarla para evitar el alto grado de complejidad y potencial conflictividad que hemos visto comporta

¿CÓMO PLANIFICAR EL DINERO PARA EL RETIRO?

El establecimiento de una estrategia de ahorro a largo plazo debe comenzar desde el momento que la persona comienza a trabajar, debiendo tenerse presente cuestiones como horizonte temporal, inflación, liquidación, capacidad de ahorro y con especial atención a los aspectos fiscales que reglan el instrumento de previsión

MIGUEL ÁNGEL BERNAL

Uno de los aspectos más estudiados y que más atención ha acaparado entre los estudios económicos y financieros, ha sido el de establecer estrategias y pautas de comportamientos para conformar un ahorro destinado a complementar la pensión de jubilación. Es un caso raro pues entre los economistas es precisamente esta cuestión, el de la citada programación, una de las pautas de comportamiento donde prácticamente todos están de acuerdo. Casi todos los estudios, prácticamente universales, nos llevan a una respuesta: el ciclo de vida del inversor, lo que conlleva decisiones patrimoniales para cada una de las etapas.

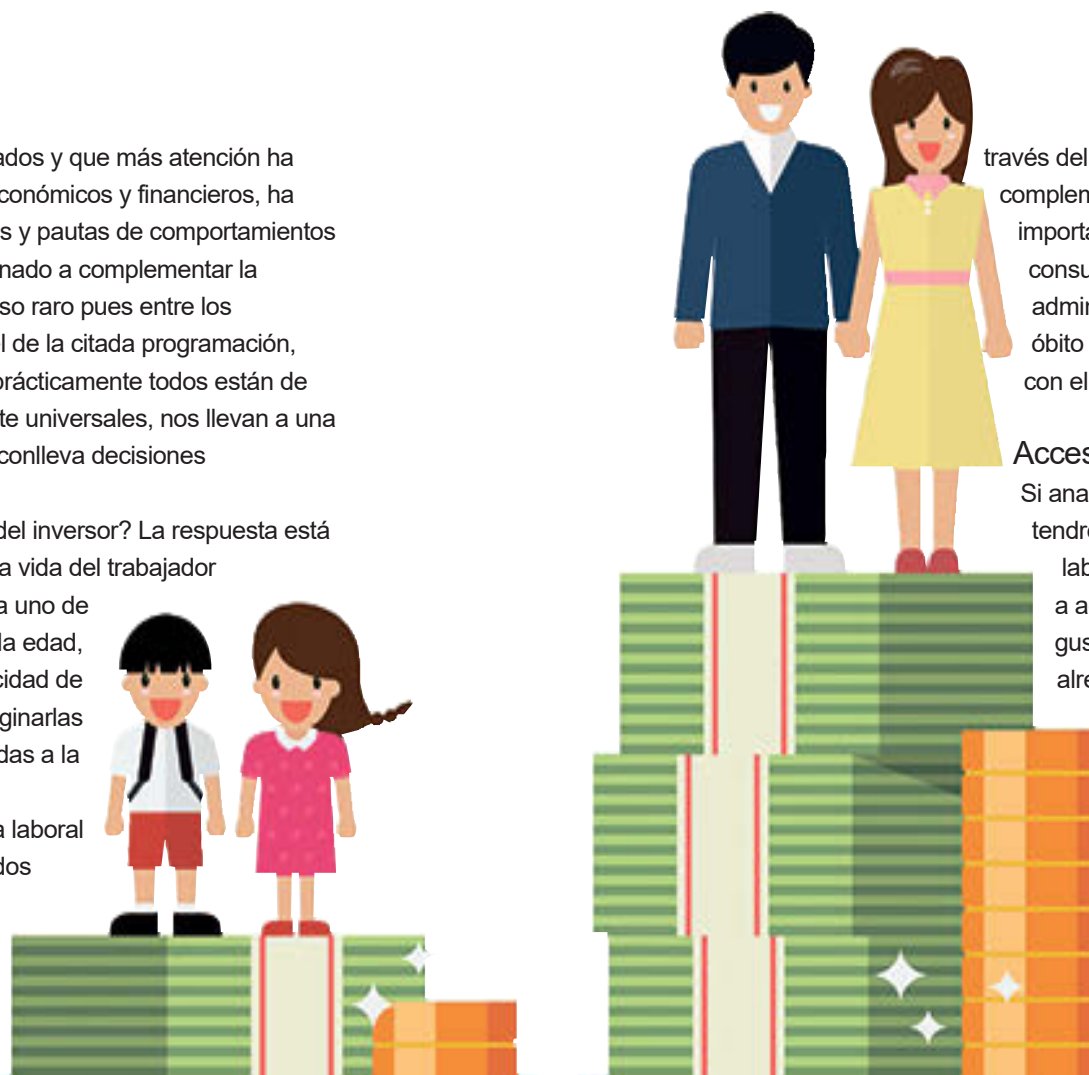
¿En qué consiste el denominado ciclo vital del inversor? La respuesta está en que entre los economistas solemos dividir la vida del trabajador en tres periodos. Para ello analizamos en cada uno de ellos una serie de variables como pueden ser la edad, las circunstancias, las características, la capacidad de ahorro; llevando todas estas variables a compaginarlas con decisiones o recomendaciones encaminadas a la inversión del ahorro.

Al hablar de ciclo vital solemos dividir la vida laboral del trabajador en tres etapas. Estos tres periodos son: uno primero que denominamos como el del inversor joven; un segundo donde nos encontramos ya con un trabajador donde busca una consolidación e incremento a

través del ahorro del capital para su jubilación de cara a complementar la pensión pública. Y por último y no menos importante el final del ciclo se encuentra la etapa donde se consume el capital acumulado, el cual debe ser debidamente administrado para que satisfaga las necesidades hasta el óbito de la persona, incluyendo el factor inflación acumulada con el paso de los años.

Acceso al mercado laboral

Si analizamos la etapa donde el trabajador es muy joven tendremos en cuenta que acaba de acceder al mercado laboral. Su actividad laboral no está consolidada, acceden a aquellos puestos laborales donde se les contrate, les guste o no. Suelen tener una edad inferior o están alrededor como máximo de los 30-35 años. La mayor parte de este colectivo está desempeñando labores de bajo nivel de ingresos, muchos de ellos en situación de precariedad y con salarios prácticamente de supervivencia. Si volvemos los ojos a los autónomos ahora llamados falsamente, en la mayor parte de los casos emprendedores, su situación es aún mucho más complicada si es que ello es posible. En este segmento de trabajadores la mayor preocupación suele ser buscar una vivienda, ya sea en propiedad



o cada vez más en alquiler. Algunos deben hacer frente a gastos de consideración como puede ser el de tener su primer hijo, la adquisición del ajuar doméstico o la adquisición de un vehículo; en el caso de los autónomos afrontan gastos de consideración al objeto de poner en marcha su actividad.

Ante lo anterior es fácil entender que su capacidad de ahorro es muy baja. Aun así y siendo muy consciente de la dificultad, ellos deberían incorporar en su presupuesto el ahorro complementario para la jubilación.

A pesar de ese nivel de ahorro muy escaso, gozan de un aliado que no es otro que el horizonte temporal de larguísimo plazo. Estamos, por tanto, ante una situación donde el tiempo hasta la jubilación, más de treinta años, les permite correr unos riesgos que dado el dilatado horizonte temporal hasta la jubilación, debería llevarles a buscar rentabilidades reales, aquellas donde a la rentabilidad nominal se les detrae la inflación, que superen ampliamente la inflación. Hay dos activos indudables que presentan unas características de muy largo plazo: la vivienda y la renta variable. Ambos activos son muy válidos y casan perfectamente con esos objetivos, ciertamente en la idiosincrasia de la población española el ladrillo sigue presentando un atractivo para la mayor parte de la población. En este sentido recordemos que la inversión en inmueble se puede hacer directamente, comprando una propiedad inmobiliaria, o indirectamente a través de las acciones de las socimis. Para estas sociedades su cotización está directamente relacionada con el precio de la vivienda, presentando la ventaja de que se pueden adquirir pequeñas cantidades de acciones lo que permite acceder a la exposición inmobiliaria con muy bajo patrimonio. El aspecto fiscal, las posibles deducciones pasan a un muy segundo plano, su interés es principalmente el de la liquidez de las inversiones.

Según avanza el tiempo el trabajador se va convirtiendo en adulto y, con la configuración actual del mercado laboral, su trabajo está consolidado. Los tristemente famosos ERE, empleados incluso

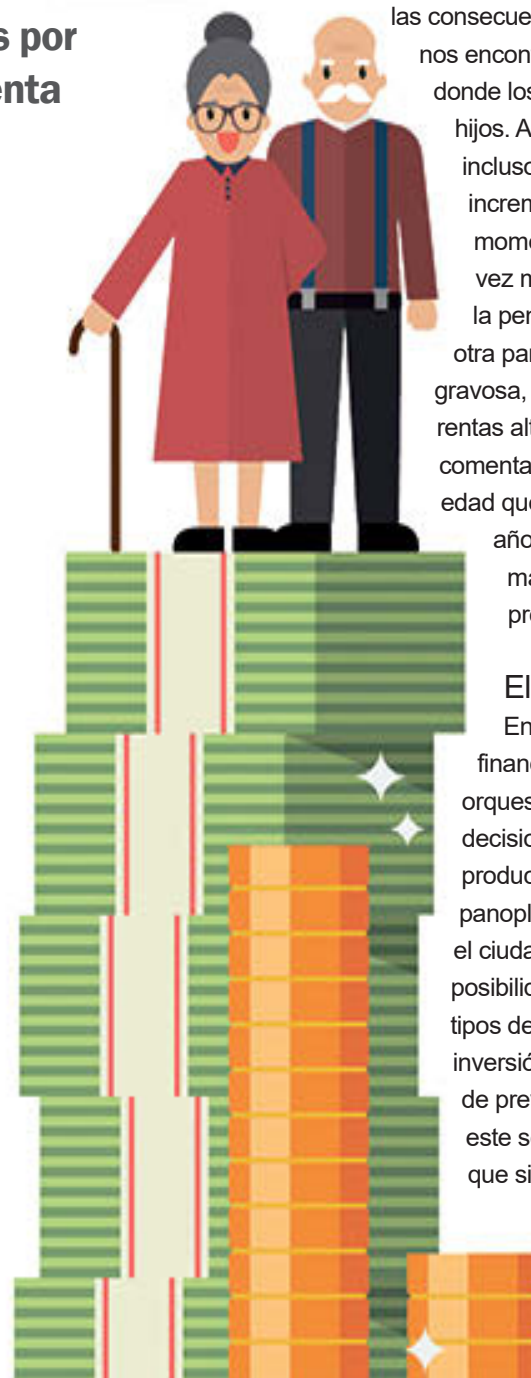
El ladrillo, una de las principales de ahorro de los españoles por encima de la renta variable



por los sindicatos y partidos de izquierda, son máquinas de demolición del sistema de financiación de la Seguridad Social, además de las consecuencias sociales que genera. En todo caso nos encontramos con una vivienda ya pagada, donde los problemas de gasto se encuentran en los hijos. Aun así la capacidad de ahorro aumenta e incluso pueden recibir herencias que permiten incrementar el patrimonio. Es en estos momentos, donde las personas empiezan cada vez más a adquirir conciencia del problema de la pensión de jubilación y su nivel de vida. Por otra parte la factura del IRPF comienza a ser gravosa, especialmente en aquellos segmentos de rentas altas. Este un colectivo, como se ha comentado, es bastante amplio y abarca tramos de edad que van de los 35 años hasta los 55 o 60 años. Es el momento en el que de forma masiva y activa, comienzan a mirar con preocupación su jubilación.

El ahorro inversión

En la actualidad con la tremenda represión financiera, propiciada por la caída de tipos orquestada por los bancos centrales, sus decisiones de inversión se encaminan hacia productos de ahorro inversión. Entre la amplia panoplia que en la actualidad el mercado ofrece el ciudadano encuentra una amplia gama de posibilidades que me atrevería a agrupar en tres tipos de productos: los de inversión pura, los de inversión asociada a seguros y por supuesto los de previsión social. Una cuestión importante, en este segmento de la población es tener presente que siguen manteniendo un horizonte temporal dilatado, por tanto deben tener muy presente la inflación y el impacto en sus ahorros. Cuando se asesoren y aun cuando el momento de



monetizar los ahorros está aún lejano es importante tener presente el impacto fiscal de las características de los vehículos a contratar, desde un primer momento debe haber una planificación fiscal.

Etapa final prejubilación

Llegamos a la última etapa donde la proximidad de la jubilación se aproxima. En estos momentos la capacidad de ahorro del trabajador suele ser importante, sin embargo el horizonte temporal comienza a disminuir, además la aversión al riesgo en este segmento de edad es importante. La factura fiscal por el IRPF es importante, por tanto los productos de previsión social son del agrado de este segmento de la población. Pero no dejemos de lado el aspecto fiscal pues tiene mayor recorrido, ese recorrido no es otro que las preocupaciones por la tributación en el momento que llegue la jubilación y se empiece a consumir el patrimonio acumulado en estos instrumentos de ahorro complementario.

Debemos recordar algunos aspectos muy importantes. En primer lugar y dada la preferencia por la vivienda en propiedad recordemos que la venta de la vivienda habitual para personas con más de 65 años está exenta del pago de plusvalía en el IRPF, de lo que no se libra el vendedor es de la plusvalía municipal. Una vez más recordar que a partir de los 65 años una persona que proceda a la enajenar o vender una parte del patrimonio por una importe inferior a 240.000 euros y esta cantidad antes de seis meses la de cómo prima única para la generación de una renta vitalicia, también queda exento del pago de las plusvalías generadas en el IRPF. La cantidad que reciba de la renta vitalicia, si comienza a cobrarse a partir de los sesenta y cinco años tributará como rendimiento del capital pero debido a las reducciones legales por cada 100 euros recibidos tendrá un tratamiento fiscal muy ventajoso pues tributará por tan solo 3,8 euros; por cierto que si la renta vitalicia se genera cuando la persona es mayor de setenta años, entonces la tributación se reduce a la mitad a tan solo 1,9 euros.

Como puede verse la planificación fiscal ha sido ampliamente estudiada por los economistas volcados en las finanzas y los que especialmente estamos preocupados por la situación de la Seguridad Social. Como ha quedado de manifiesto, en mensajes evidentemente muy generalistas, la planificación de la misma debe comenzar desde el momento que la persona comienza a trabajar, debiendo tenerse presente cuestiones como horizonte temporal, inflación, liquidación, capacidad de ahorro y, como no, los aspectos fiscales que sus decisiones de inversión conllevará.

CRITERIOS DE VALORACIÓN



DEFINICIÓN

La planificación del complemento a la jubilación pública responde, en un sistema de reparto o caja, en una actividad esencial que debería comenzar desde el primer momento en que la persona se incorpora al mercado de trabajo. No debería ser en ningún momento una preocupación que surja a partir de una edad madura, sino desde el primer momento.



CARACTERÍSTICAS

La planificación de la jubilación es un tema que tiene en cuenta variables como: inflación, nivel de ahorro, horizonte temporal, crecimiento, consolidación, y fiscalidad, al menos. Es necesario para ello la figura de un planificador financiero que entienda el problema de forma global e íntegra.



LIQUIDEZ

La liquidez es en este caso un aspecto secundario. Sin embargo si puede ser importante en la primera etapa, la del inversor joven.



RIESGO

El riesgo básico conseguir que la

rentabilidad alcance y a poder se sea superior la inflación. Hay que recordar que según se acerca el momento del cobro o la monetización del ahorro es necesario pensar en ir consolidando los capitales acumulados.



RENTABILIDAD

En el tema de rentabilidad hay desde el primer momento un elemento clave la inflación. El ahorro que la persona destina no puede perder el poder adquisitivo de sus ahorros. Debe tenerse presente además que en un primer momento, más con un horizonte temporal de largo plazo es necesario inversiones que incrementen el volumen de ahorro, pasando en un periodo de maduración donde habría que comenzar a compaginar la consolidación. Es importante también tener presente, cuando se inicia el cobro del complemento de la jubilación, que la inflación sigue estando presente, no solo la seguridad.



PERFIL DEL CLIENTE

Como se puede apreciar hay tres perfiles, hablando genéricamente. Una primero donde la aversión al riesgo es bajo, dado el

dilatado horizonte temporal. Otro segundo donde ese riesgo debe irse moderando, dando entrada a la consolidación. Por último, en el momento de cobro, el nivel de aversión al riesgo aumenta claramente aún cuando como sea comentado no debe olvidarse nunca la inflación.



FISCALIDAD

La fiscalidad es un tema importantísimo, no solo hay que tener presente la fiscalidad en el momento de realizar el ahorro, sino que tanto o más lo es cuando se vaya a percibir las cantidades complementarias. No debe olvidarse situaciones como la venta de vivienda habitual o el cobro de una pensión vitalicia por sus especiales características fiscales.



OTROS

La planificación de la jubilación es una tarea que requiere una serie de

conocimientos y el manejo de muchas variables, por ello en la mayor parte de los casos es necesario contar con la ayuda de un planificador financiero independiente.

PLANIFIQUE SU JUBILACIÓN

MEJORANDO LA SALUD FINANCIERA DE LAS PERSONAS

Mercer, líder mundial en servicios de previsión social y planificación financiera, acaba de publicar el **Índice Melbourne Mercer Global Pension Index**, en el que se comparan los sistemas de pensiones públicos y privados de 37 países.

España ocupa la posición 24, con carencias en la sostenibilidad de las pensiones. Algunas de las recomendaciones que destacamos para mejorar nuestro sistema son:

- Flexibilizar la edad de jubilación según las necesidades de los empleados
- Incrementar el nivel de ahorro
- Incentivar los sistemas de pensiones complementarios

Puede acceder al estudio completo en nuestra web.

Déjese asesorar por Mercer
www.mercer.es

¿CÓMO AHORRAR PARA LA JUBILACIÓN A PARTIR DE LOS 50 AÑOS DE EDAD?

La iliquidez de un producto de ahorro ya no es una importante barrera para invertir hasta la edad de jubilación por su cercanía, aseguran los expertos del Observatorio Willis Towers Watson

GONZALO VELARDE

Una vez superada la etapa de *millennial* y la de consolidación de las finanzas personales donde lo más importante, en el ahorro privado, era realizar una adecuada planificación del ahorro y de los productos seleccionados para su inversión, en el momento en que se acerca de la jubilación hay que seguir vigilando las inversiones, pero sobre todo ir pensando en la edad de acceso a la jubilación, porque no olvidemos que la principal fuente de ingresos durante la etapa pasiva es mayoritariamente la pensión pública, tal y como explican los expertos del Observatorio de Willis Towers Watson.

La generación de la denominada etapa cercana a la jubilación es la que seguiría a los de la etapa de consolidación. Estarán comprendidos los que se encuentran entre los 50 y la edad de jubilación, que depende exclusivamente de la decisión del cotizante, aunque podríamos tomar como referencia la edad ordinaria de jubilación que, cuando acabe el periodo transitorio de la



Ley 27/2011, estará comprendida entre 65 y 67 años. Esta fase coincide con la que en el documento elaborado por Instituto Santalucía (2018), se sitúa entre los 50 y los 65 años, y que denominan acumulación adicional de patrimonio. “Como norma general, las pensiones, tanto las públicas como las privadas, hay que seguir trabajándolas; si bien cada una de forma diferente”, explican los expertos.

En lo que respecta a la parte pública, conviene seguir haciendo una estimación de cuál puede ser nuestra futura pensión para que, en caso necesario, tengamos tiempo suficiente para aumentar las aportaciones a la parte privada, de tal forma que la pensión total esperada alcance una cuantía o tasa de sustitución -relación entre la pensión total y nuestro salario- que nos permita mantener nuestro nivel de vida tras la jubilación. Para ello, naturalmente, es preciso conocer qué pensión pública podemos recibir a diferentes edades de jubilación y no centrarnos exclusivamente en una de ellas. Precisamente, vamos a dedicar la última parte del documento para dar la pista de cuál es la mejor edad de jubilación según un criterio puramente económico: Renta Bruta por Pensiones.

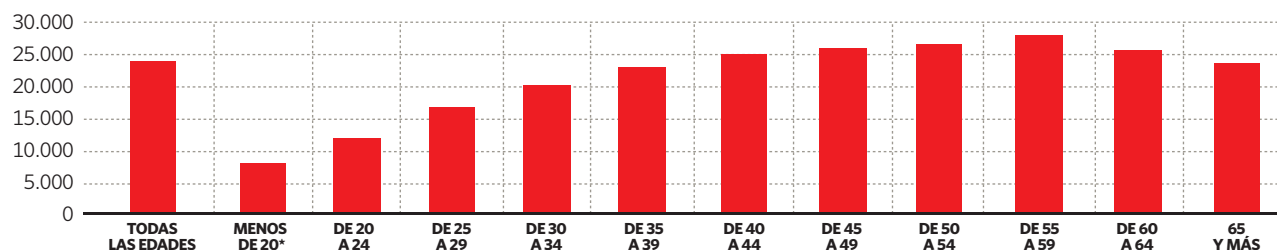
En cuanto al ahorro complementario o pensión privada, en la etapa cercana a la jubilación, los salarios presentan inicialmente un crecimiento hasta los 57 años aproximadamente, para luego empezar a descender, ya que muchos de los activos prefieren sustituir trabajo por ocio.

Otros aspectos que hay que tener en cuenta durante la etapa cercana a la jubilación respecto de la pensión privada como es la iliquidez de un producto de ahorro ya no es una importante barrera para invertir hasta la edad de jubilación, por su cercanía. Por lo tanto, los productos con tratamiento fiscal especial y con poca liquidez en el medio plazo pueden pasar a ser muy interesantes. En este sentido, no hay que olvidar que en el año 2014 se dotó a los Planes de Pensiones de una mayor liquidez, como se verá en el siguiente apartado.

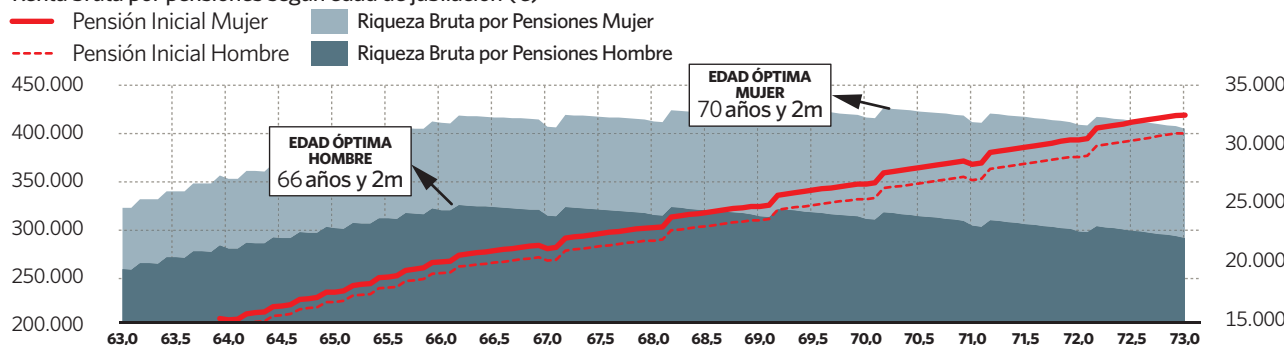
Además, se recomienda vigilar el perfil de ingresos y su tipo impositivo marginal por si resulta interesante considerarlo a la hora de elegir como producto de inversión los Planes de Pensiones y Planes de Previsión Asegurados, por su diferimiento fiscal. Y como norma general, según el Instituto Santalucía (2018), “aunque no se puede generalizar, durante la juventud el perfil de inversiones suele ser más atrevido, con una mayor presencia en productos de renta variable (acciones), moderándose a medida que se cumplen años para acabar siendo más conservador al final -aumentado la cantidad invertida en productos de renta fija o con rentabilidad

Inversión en la etapa próxima a la jubilación

Ganancia media anual por trabajador (€)



Renta bruta por pensiones según edad de jubilación (€)



Fuente: Willis Towers Watson.

elEconomista

57 Es la edad con la que los salarios dejan de crecer para registrar cuantías medias menores en adelante

garantizada-. En los años previos a la jubilación, el objetivo primordial debe ser proteger los ahorros acumulados a lo largo de toda la vida. Por esa razón, es importante traspasar parte de los ahorros a productos más conservadores, que garanticen una determinada rentabilidad, aunque ésta sea más moderada. Así, se evita que en situaciones de crisis como la actual, se produzcan pérdidas en el ahorro acumulado, sin margen de recuperación antes de la jubilación”. Sin embargo, hay que matizar que normalmente esto ocurre cuando se pone como horizonte de planificación de la inversión el momento de la jubilación, si bien cada vez adquiere mayor importancia el hecho de que la inversión puede mantenerse durante la etapa posterior a la jubilación, por ejemplo mediante rentas vitalicias, con lo cual ya no es tan importante ajustar el riesgo de la inversión.

De este modo, la edad óptima de jubilación bajo el criterio de la maximización de la RBP puede ser distinta según las características del individuo: sexo, edad inicial y años cotizados. Además esta edad óptima no es simple de calcular debido al periodo transitorio de la Ley 27/2011 y a la normativa de coeficientes a aplicar por jubilación anticipada y demorada.



ISTOCK

EL SECTOR PIDE AYUDA PARA PERFILAR AL CLIENTE AHORRADOR

Los tipos conductuales de inversores tienen como objetivo principal ayudar a los asesores financieros a crear planes de inversiones personalizados a sus clientes, teniendo en cuenta sus perfiles psicológicos, para así poder minimizar el riesgo de que abandonen estos planes en el medio y largo plazo

GONZALO VELARDE

Ante el fracaso testado en España de la industria tradicional de los planes de ahorro financiero complementario para el largo plazo, las compañías aseguradoras y de gestión tratan de llegar a la entraña que motiva la incapacidad de despegue de la industria en nuestro país. En este sentido, uno de los puntos de atención es la relación de las compañías con el potencial cliente, y concretamente, cómo se produce esta en el momento de guiar al usuario para conformar un plan de ahorro a largo plazo, tanto en términos de elección del producto concreto como en la planificación de las inversiones que se realizarán durante la vigencia del plan y la elección del

riesgo asumido en las mismas, fundamental a la hora de contabilizar la rentabilidad generada.

Un nuevo uso de la economía conductual como punto de partida para conocer los impulsos tanto emocionales como racionales de los ahorradores está suponiendo una disrupción de las técnicas utilizadas hasta el momento para convencer a los ciudadanos de su necesidad de ahorrar en el largo plazo y establecer una disciplina de cara a complementar la renta durante la futura jubilación.

En este sentido, el CEO y cofundador de la empresa OpSeeker, Gonzalo Camiña Ceballos, explica la importancia de “entender bien al cliente” a la hora de proponerle un horizonte de ahorro, por lo que “es fundamental indagar en sus frenos entendiendo sus sesgos y qué es lo que le motiva” para poder activar las palancas que le lleven a un compromiso, consigo mismo, de necesidad de provisionar de cara a la futura jubilación.

En este sentido, el CEO de OpSeeker, empresa especializada en el asesoramiento individual y corporativo en el punto previo de entablar la relación con el ahorrador, explica a *elEconomista Pensiones* que una parte del trabajo de su compañía está en asesorar a las entidades gestoras de planes de pensiones y aseguradoras que intentan adoptar nuevas fórmulas para captar un mayor número de clientes y, más allá, lograr de ellos una disciplina de ahorro que no se registra con el actual método, donde la contratación de estos planes de pensiones responden a la demanda de otros servicios condicionados a su adquisición, lo que no genera la tendencia necesaria para constituir un ahorro óptimo en el largo plazo.

Así, desde la compañía están estudiando ahora la aplicación de cuatro perfiles predefinidos para acotar más la necesidad del cliente. Se trata de los tipos conductuales de inversores que tienen como objetivo principal ayudar a los asesores financieros a crear planes de inversiones personalizados a sus clientes teniendo en cuenta sus perfiles psicológicos para así poder minimizar el riesgo de que abandonen estos planes en el medio y largo plazo, lo que además genera una mayor percepción de confianza por parte del cliente.



Los expertos recomiendan una revisión de la fiscalidad del ahorro con neutralidad

En España existen diferentes productos financieros que incentivan el ahorro a largo plazo, gracias a su tratamiento fiscal tanto en la fase de aportación -tal y como ocurre con los planes de pensiones, previsión social empresarial o previsión asegurados-, como en la de cobro de las prestaciones -planes individuales de ahorro sistemático o PIAS-. Sin embargo, no existen incentivos fiscales distintos para el ahorro a largo y a corto plazo y los constantes cambios legislativos en materia fiscal desincentivan la planificación y el uso de estos instrumentos. Esta situación provoca que el ciudadano no tenga una visión clara de las características de los distintos productos disponibles, lo que limita la capacidad de estos para incentivar el ahorro para la jubilación. Así, las reformas que se han producido en los sistemas de Seguridad Social en España y otros países de nuestro entorno -que están derivando en unas tasas de sustitución cada vez menores- tienen como denominador común el traslado de una mayor responsabilidad a los ciudadanos en materia de constitución del ahorro necesario para la jubilación, apunta el informe.



La desaceleración de la productividad es el factor que más deteriora el Sistema

La fuerte desaceleración del crecimiento de la productividad y, por consiguiente, de los salarios reales registrada desde 1990 es el factor que más ha contribuido al progresivo deterioro de la salud financiera del sistema público de pensiones, según un estudio publicado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). El trabajo, realizado por Ángel de la Fuente para un libro electrónico sobre las pensiones del futuro señala a la desaceleración de la productividad como el principal factor de deterioro del sistema de pensiones, por delante del rápido envejecimiento de la población española, que ha supuesto una reducción del número de personas en edad de trabajar. En detalle, en las últimas tres décadas (1985-2016) el saldo financiero del sistema se ha ido deteriorando a un ritmo medio de 0,76 puntos porcentuales anuales. El componente del indicador de la salud financiera del sistema público de pensiones (ISF) con un efecto negativo más fuerte sobre su evolución es el deterioro del componente de evolución salarial (1,36 puntos anuales), que recoge los efectos del desplome del crecimiento de la productividad.



Nuevo responsable para negociar la reforma de las pensiones en Francia

El presidente francés, Emmanuel Macron, nombró recientemente a un nuevo responsable de la reforma de las pensiones en su Gobierno, en sustitución de Jean-Paul Delevoye que tuvo que dimitir tras las protestas por el contenido de la reforma del sistema de pensiones, con la misión principal de negociar con algunos sindicatos una salida a la crisis por las protestas. En un comunicado, el Elíseo indicó que el nuevo secretario de Estado de Pensiones es Laurent Pietraszewski, hasta ahora diputado del partido de Macron, La República en Marcha (LREM). Pietraszewski, de 53 años, ha hecho buena parte de su carrera profesional en el grupo de distribución Auchan, en particular en el departamento de recursos humanos, y se lanzó a la política cuando el actual jefe del Estado creó en abril de 2016 la plataforma política que le llevó a la presidencia. El nombramiento de este nuevo secretario de Estado se produjo un día después de una importante jornada de movilización contra la reforma por todo el país, con manifestaciones en las que coincidieron todos los sindicatos, aunque con reivindicaciones muy divergentes.



ISTOCK

¿DÓNDE INVERTIR? PLANES DE PENSIONES O FONDOS

La diferencia entre ambos productos con una aportación anual de 8.000 euros puede alcanzar los 6.353 euros a favor del plan ante unos ingresos similares de entorno a 65.000 euros brutos

ISABEL BLANCO

La pensión de cara a la jubilación es una de las principales preocupaciones de los españoles. Se palpa en muchas de las conversaciones que surgen sobre todo en las celebraciones de Navidad, en medio de los bombardeos de las campañas sobre planes de pensiones. Sin embargo, en España, la cifra de partícipes en planes de pensiones ha caído a 9,5 millones. Si un ahorrador de 48 años comenzase a destinar 8.000 euros al año a un plan de pensiones que le diera una rentabilidad media anual del 4 por ciento y otro invirtiese la misma cuantía en un fondo de inversión con el que obtuviera el mismo

rendimiento, el primero tendría acumulados 70.413 euros más a los 65 años si reinvirtiese la parte que se ahorra fiscalmente en otro producto que le diera la misma rentabilidad -si dejase quieta esa parte, serían unos 50.000 euros más-. Hasta aquí la diferencia es enorme. Pero, claro, al retirar el dinero habría que tributar por ello. En el peor de los escenarios posibles, en el que se rescatase todo de golpe, elevando mucho el tipo que correspondería en el IRPF, la diferencia entre ambas inversiones, según calculan en Abante, sería de 6.353 euros a favor del plan en un supuesto en el que ambos tuvieran unos ingresos de 65.000 euros y una pensión de 37.000 euros. Es decir, que, “incluso haciendo el rescate como capital, un plan de pensiones compensa fiscalmente”, concluye Paula Satrustegui, socia de Asesoramiento Patrimonial de Abante.

Aprovechar las aportaciones

Fiscalmente, la gran ventaja del plan es que las aportaciones realizadas ese año reducen la base imponible del IRPF. Tan simple como que Hacienda devuelve parte de lo invertido -si se aportasen 1.000 euros, se recuperarían 370 con un tipo del 37 por ciento-. Hay un límite para aportar: 8.000 euros o el 30 por ciento de la suma de los rendimientos del trabajo y actividades económicas. Alejandro Galera Pozo, abogado del Departamento Tributario de Montero Aramburu, destaca un beneficio adicional, un “efecto financiero positivo, en la medida en la que la reducción del IRPF habrá elevado el patrimonio financiero, que a su vez habrá podido generar nuevos rendimientos”. Es decir, que puede aprovecharse ese ahorro fiscal para reinvertir el dinero en otro vehículo, como en el fondo del supuesto anterior.

A la hora de elegir entre un plan de pensiones o un fondo de inversión desde un punto de vista fiscal, este experto matiza que “depende de la situación económica”, ya que el plan es “un producto fiscalmente muy eficiente para aquellos contribuyentes que durante su vida laboral generan una renta integrable en la base imponible general del IRPF elevada y que, sin embargo, esperan obtener una renta de este tipo muy inferior en el retiro laboral”. Así, con rentas altas lo ideal es exprimir al máximo el límite, ya que la tarifa del IRPF es mayor.

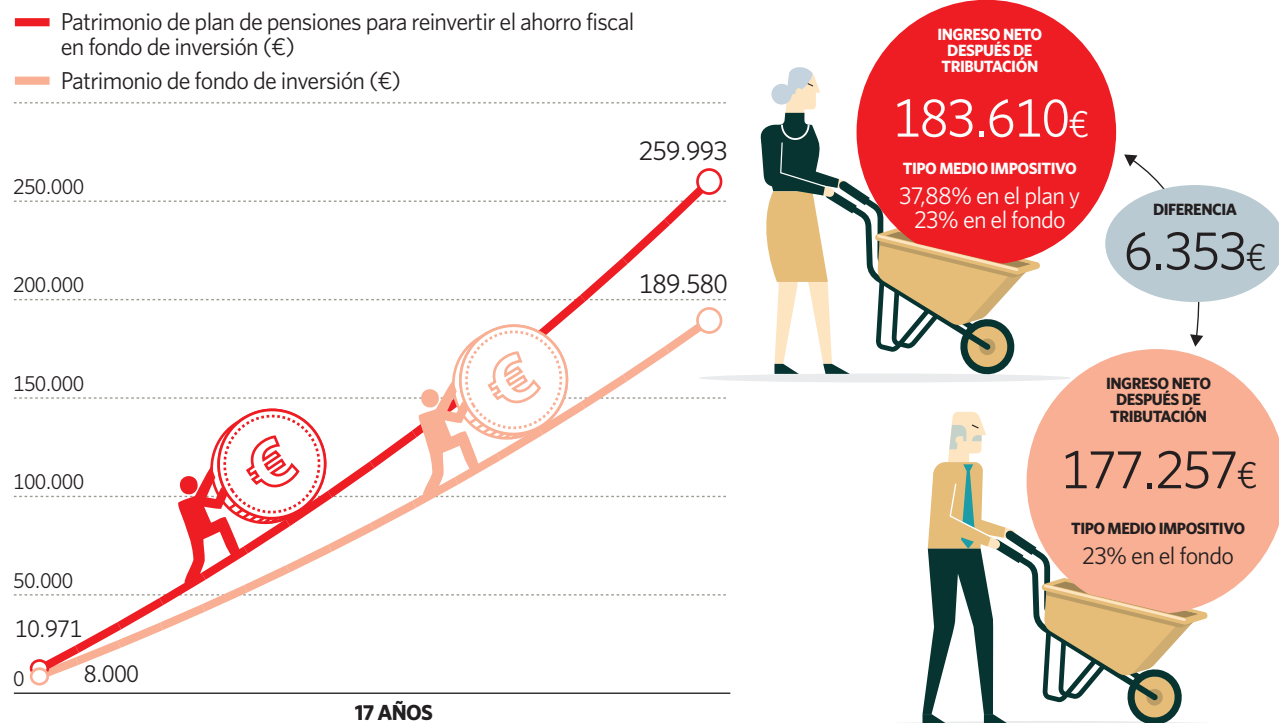
Hacer bien los rescates

En general, la tributación hace más interesante a un plan frente a un fondo -a igual rentabilidad-, pero este resultará más o menos atractivo también en función de cómo se recupere el capital. Y eso es algo que no siempre se

Los ‘entresijos’ del principal producto de ahorro para la jubilación

Ejemplo de invertir en un plan de pensiones (y reinvertir el ahorro fiscal en un fondo) frente a hacerlo solo en un fondo

HIPÓTESIS:							
Aportaciones	Ingresos	Pensión en el momento del rescate	Rescate en forma de capital	Rentab. anual media ambos productos	Inflación	Se considera la escala impositiva estatal	El ahorro fiscal anual sería
8.000 €/año (el máximo deducible)	65.000 euros	37.000€		4%	2%		2.971€



Fuente: Abante y elaboración propia. Nota: Ejemplo sin cambios en el sistema fiscal actual.

elEconomista

Los expertos ven una fiscalidad más favorable en los planes de pensiones individuales

hace bien. “La fiscalidad supone una ventaja competitiva innegable frente a otros productos de ahorro”, refuerza Miguel Ángel Larruga, director de negocio de Unicorp Vida (Grupo Unicaja Banco), quien reconoce que “hay un gran desconocimiento del producto por parte de los clientes. Se utiliza correctamente la ventaja fiscal de las aportaciones, pero se descuida la forma de cobro”. Los rescates pueden ser en forma de capital o de rentas periódicas, o mezclando ambas. Cada una implica una tributación diferente de cara a la Hacienda pública.

LA GRAN BANCA ACAPARA EL MERCADO DE LOS PLANES DE AHORRO

En España, una notable proporción del sector está controlado por cuatro grupos bancarios que suman el 60,98 por ciento del patrimonio total del sistema individual

GONZALO VELARDE

La oferta de los planes de pensiones y de ahorro financiero a largo plazo es uno de los puntos que se analiza por parte de los expertos y economistas a la hora de estudiar la escasa proliferación de los planes de ahorro tanto en el sistema colectivo como individual. Y desde parte de la industria, muchos actores atribuyen uno de los palos en la rueda al elevado volumen de patrimonio y planes bajo la tutela de compañías de gestión -principalmente bancos- y no de las empresas aseguradoras, centradas en este tipo de negocios desde su creación y sin un espíritu multiservicio, como puede ocurrir en el caso de las entidades bancarias.

“En España se fomenta la jubilación desde el punto de vista público con desgravaciones a las aportaciones a los planes de pensiones hasta 8.000 euros al año, pero se trata de un país altamente bancarizado con una alta penetración de este sector, casi de oligopolio”, explicaba recientemente al



elEconomista Pensiones el CEO de Finizens, Giorgio Semenzato, acerca de la evaluación de la oferta de este tipo de productos en nuestro país.

En este sentido, entre las instituciones que gestionan la mayor parte de los planes de pensiones en España, una notable proporción está controlado por cuatro grupos bancarios que suman el 60,98 por ciento del patrimonio total del sistema individual -el total asciende a 76,2 mil millones de euros-.

“Estos datos dejan entrever que el mercado español sufre de ineficiencias estructurales debido a la falta de alternativas de inversión más eficientes en escala masiva, puesto que la cuota de mercado de los cuatro grandes grupos bancarios españoles detiene aún una cuota de mercado muy elevada en mercado de planes de pensiones”, señala el *Informe anual de Finizens sobre el sector de Planes de Pensiones* publicado hace unas semanas.

El ‘fantasma’ de la rentabilidad

En este punto, uno de los elementos que subyacen en las divergencias existentes entre la gestión activa y la gestión pasiva de los ahorros está en las rentabilidades aportadas por cada uno de ellos, donde tiene un efecto crucial el volumen de comisiones cargadas sobre el usuario.

De los 1.157 planes de pensiones comercializados en España, el informe de Finizens analiza aquellos planes de pensiones que ofrecen datos de rentabilidad histórica en los últimos 15 años (383 planes) y de ellos se desprende que si tenemos en cuenta que la rentabilidad media anualizada de todos los planes de pensiones analizados es de 2,49 por ciento, observamos que la gestión pasiva ha obtenido para el mismo periodo de tiempo resultados que duplican la media asumiendo como referencia para la gestión pasiva el caso del plan de pensiones de riesgo medio de Finizens, ésta hubiera obtenido una rentabilidad del 5,66 por ciento en el mismo periodo.

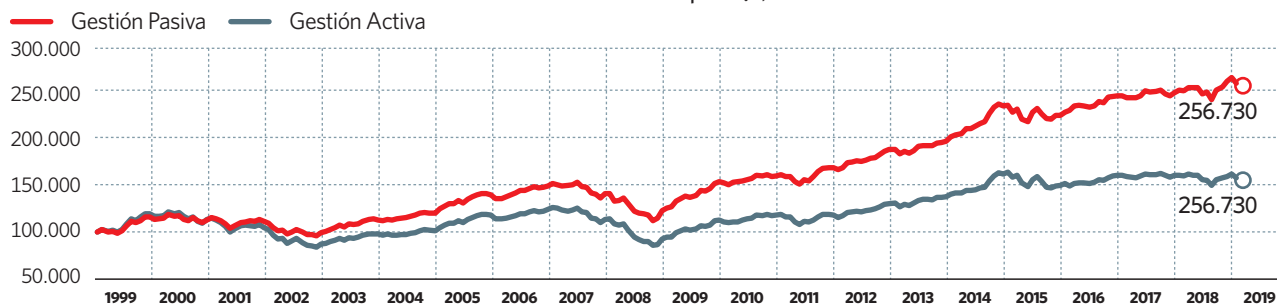
De todos los planes de pensiones analizados, una mayoría de ellos equivalente al 64 por ciento ofreció una rentabilidad media anual entre el 1 por ciento y 2,99 por ciento en el periodo analizado. Mientras, el número de planes de planes de pensiones cuya rentabilidad fue igual o superior al 3 por ciento anual en el periodo ascendió al 27,15 por ciento.

Elevados costes

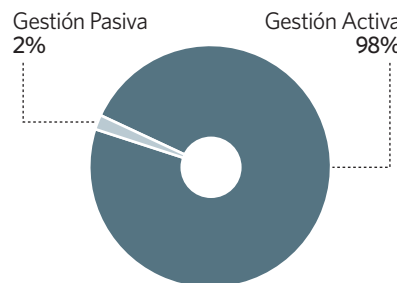
Otro dato importante a tener en cuenta para completar la panorámica del sector, y que en una gran parte explica los bajos rendimientos producidos por los planes de pensiones españoles, son los gastos corrientes -gastos relacionados con las actividades de gestión/depositaria y deducibles

Coyuntura de la gestión de planes de pensiones

Rentabilidad de una cartera de Gestión Pasiva vs la media de mercado en España (€)

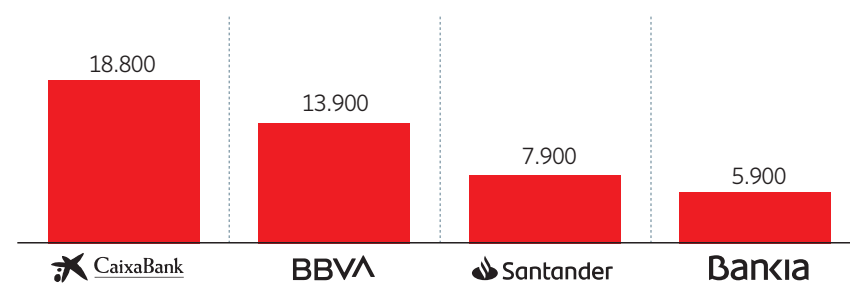


Cuota de mercado de la Gestión Pasiva (%)



Fuente: Finizens.

Patrimonio de los planes de pensiones (mill. €)



elEconomista

2,49%
Es la rentabilidad que registran de media a 15 años los planes de pensiones en nuestro país

automáticamente del valor liquidativo-, donde la media se sitúa en el 1,15 por ciento anual a 30 septiembre 2019.

Los gastos corrientes de los planes de pensiones consisten principalmente en la comisión de gestión y la depositaria. A efectos del Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero 2018, se estableció una comisión de gestión máxima anual dependiendo del tipo de inversión: 0,85 por ciento para renta fija, 1,3 por ciento para mixtos y 1,5 por ciento para todas las demás categorías. También se estableció una comisión de depositaria máxima del 0,20 por ciento anual, independientemente del tipo de plan.

De los 1157 planes de pensiones analizados y según datos de Morningstar, el 29,24 por ciento presentan costes corrientes totales superiores a 1,5 por ciento, mientras que el 46,11 por ciento se encuentra en el rango de 1 por ciento a 1,5 por ciento.

“Nuestro análisis indica que el 57,74 por ciento de todos los planes de pensiones españoles sigue cobrando la comisión máxima legal para su categoría de inversión”, explican los expertos de Finizens en el informe sobre la coyuntura del sector a cierre del presente ejercicio.

Estos son los mejores planes de pensiones del año

Planes de pensiones de renta fija euro

RANK.	NOMBRE	GESTORA	RENTABILIDAD AÑO (%)		INVERSIÓN MÍNIMA (€)	RATING MORNINGSTAR
			EN EL AÑO	A 3 AÑOS		
1.	Arquiplan Inversión PP	arquia pensiones	7,64	2.25	30	★★★★★
2.	Fibanc PP	mediolanum BANCO	6,83	2.1	300	★★★★★
3.	Mediolanum Cyclops PP	mediolanum BANCO	6,83	2.1	300	★★★★★
4.	Mediolanum Renta Fija Mixta PP	mediolanum BANCO	6,83	1.99	10	★★★★★
5.	Plancaixa Futuro 170 PP	CaixaBank	6,51	3.77	6	★★★★★
6.	Mapfre Capital Responsable FP	MAPFRE	6,47	0.97	30	★★★★★
7.	Colonya SR PP	Caser	6,26	0.09	1	★★★★★
8.	A&G Conservador PP	la mutua	5,87	1.95	30	★★★★★
9.	Asefarma Conservador PP	la mutua	5,87	1.95	30	★★★★★
10.	Indexa Mas Rentabilidad Bonos PP	Caser	5,54	0.94	1	★★★★★
11.	360 Cora Renta Fija PP	Caser	5,41	0,0	50	★★★★★
12.	Santalucía Vida Empleados RF PP	santalucía	4,98	1.74	1	★★★★★
13.	Allianz Renta Fija Largo Plazo PP	Allianz	4,70	1.91	1	★★★★★
14.	Kutxabank Renta Fija PP	kutxabank	4,55	0.93	30	★★★★★
15.	Pelayo Vida Renta Fija PP	santalucía	4,41	0.87	1	★★★★★
16.	Santalucía VP Renta Fija PP	santalucía	4,39	0.97	1	★★★★★
17.	CS Rendimiento Futuro PP	CNP PARTNERS	4,31	0.7	1	★★★★★
18.	Plan Valor Confianza PP	CNP PARTNERS	4,21	0.56	1	★★★★★
19.	Europopular Renta Fija LP PP	Allianz	3,93	0.93	50	★★★★★
20.	NB Bonos PP	NOVO BANCO	3,89	0.43	602	★★★★★

Fuente: Morningstar. Datos extraídos a 18 de diciembre.

Planes de pensiones de renta variable

RANK.	NOMBRE	BANCA FIRMA	RENTABILIDAD AÑO (%)		INVERSIÓN MÍNIMA (€)	RATING MORNINGSTAR
			EN EL AÑO	A 3 AÑOS		
1.	European Quality PP	abante	32,16	4,06	1	★★★★★
2.	Naranja Standard & Poors 500 PP	renta4	30,81	10,72	90	★★★★★
3.	Europopular USA PP	Allianz	29,60	10,19	50	★★★★★
4.	Caja Ingenieros Multigestión PP	Caja de Ingenieros	29,57	8,87	50	★★★★★
5.	CABK RV International PP	CaixaBank	28,55	10,74	90	★★★★★
6.	Naranja Eurostoxx 50 PP	renta4	28,04	7,59	90	★★★★★
7.	Mapfre América PP	MAPFRE	27,90	9,58	30	★★★★★
8.	Penedès Pensió Euroborsa 100 PP	SA NOSTRA CAIXA DE BALEARS	27,06	6,32	30	★★★★★
9.	CABK RV USA PP	CaixaBank	26,79	9,50	0	★★★★★
10.	Acueducto RV Norteamérica PP	Caser	26,66	9,60	1	★★★★★
11.	Abanca USA PP	Caser	26,65	9,63	1	★★★★★
12.	Plancaixa Tendencias PP	CaixaBank	26,63	7,81	1	★★★★★
13.	March Acciones PP	BancaMarch	26,52	4,71	1	★★★★★
14.	Caser Renta Variable Norteam. Ga PP	Caser	26,49	9,56	30	★★★★★
15.	Indexa Mas Rentabilidad Acciones PP	Caser	26,35	7,78	1	★★★★★
16.	Europopular Crecimiento 100 PP	Allianz	26,02	6,00	50	★★★★★
17.	Santander Inverplus RV Internacional PP	Santander	25,87	6,70	30	★★★★★
18.	Pastor Renta Variable PP	Allianz	25,79	5,95	50	★★★★★
19.	March Acciones EPSV	INVESTMENT MANAGERS	25,69	4,89	1	★★★★★
20.	Caser Oportunidad Plus PP	Caser	25,53	5,61	1	★★★★★

elEconomista

DOBLE DE GANANCIA EN RENTA VARIABLE

ELECONOMISTA PENSIONES

Llega el final de año y es hora de hacer balance de las carteras de fondos de inversión afincadas en el mercado de renta fija y de renta variable. Como es habitual en tiempos de sosiego económico, la segunda de las opciones ha vuelto a ser la más fructífera este 2019, con una rentabilidad que roza el 30 por ciento y que, a parte de los planes invertidos en los índices estadounidenses, también los europeos muestran un notable rendimiento como el del *European*

Quality PP que proyecta ganancias en el año superiores al 32 por ciento. Un tendencia que se apuntala en la lectura de más a medio plazo, donde el plan más beneficioso de los invertidos en renta fija (*Plancaixa Futuro*) rinde a un 3,77 por ciento a tres años mientras que en renta variable ninguno baja de un rendimiento del 4 por ciento, siendo los niveles habituales en el entorno del 10, 9 y 8 por ciento de media anualizada.

EL AUTÓNOMO LLEGARÁ AL 42% DE LA PAGA DEL EMPLEADO

Los trabajadores autónomos jubilados cobran de media 523 euros menos que los asalariados en la misma situación, según las proyecciones de las entidades representativas de los autónomos

GONZALO VELARDE



ISTOCK

Los trabajadores autónomos españoles tendrán más complicado el mantenimiento de su poder adquisitivo una vez salgan del mercado laboral. Esta es la conclusión que se desprende de la nota lanzada este miércoles por la OCDE -un extracto del informe *Pensions at a Glance 2019* que elabora este organismo- donde se advierte de los riesgos futuros en términos de suficiencia de la pensión para los empleados por cuenta propia como producto de las menores aportaciones realizada a la Seguridad Social y la falta de obligación en nuestro país de que estos contribuyan a un plan de pensiones. En suma, este colectivo solo obtendrá un 42 por ciento de la pensión que percibirá un asalariado de similares ingresos.

“En España, al igual que en Polonia y Turquía, los trabajadores autónomos sólo están obligados a cotizar un mínimo al régimen de asalariados. Los autónomos pueden elegir libremente la base de cotización siempre que sea superior a un umbral mínimo (42 por ciento del salario medio), sin relación alguna con los ingresos reales. A continuación, pagan la misma tasa de contribución total que se aplica a los empleados. Más del 70 por ciento de los trabajadores autónomos sólo pagan cotizaciones mínimas obligatorias a la pensión en España, y la subestimación de los ingresos parece ser generalizada”, recuerda la institución.

En este sentido, advierte de que en los países en los que los trabajadores autónomos no están obligados a contribuir plenamente a los planes de pensiones relacionados con los ingresos mientras que los empleados sí lo están, la pensión relativa es una de las más bajas. “En el caso de la carrera completa, la pensión teórica futura de los trabajadores autónomos en España es el 42 por ciento de la pensión de los empleados con ingresos similares; sólo Japón, México y los Países Bajos obtienen una puntuación más baja”, señala el organismo.

En este sentido, de media, los trabajadores autónomos jubilados cobran de media 523 euros menos que los asalariados en la misma situación, según un informe elaborado por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA). En concreto, los trabajadores por cuenta propia reciben 762,3 euros cuando se jubilan, mientras que en el caso de los asalariados asciende hasta 1.258,32 euros.

Diferencias regionales

Al comparar la pensión de autónomos y asalariados de la misma provincia, en el caso de Madrid la diferencia es de alrededor de 651 euros, con una

pensión media de 1.487 euros para los asalariados y de 837 euros para los autónomos. En Barcelona, la diferencia es de 516 euros, y en Sevilla, de 384.

Además, UPTA señala que también entre los autónomos existen grandes desigualdades en este sentido, ya que la pensión de jubilación media de los denominados autónomos rurales apenas supera los 725 euros, mientras que los autónomos de las grandes urbes o de sus áreas de influencia se sitúan en los 850 euros.

Los casos más graves, denuncia la asociación, se recogen en Galicia, cuya pensión media de jubilación es de 653 euros; Extremadura con una pensión media de jubilación de 716 euros; o Castilla León, con 736 euros; en comparación con las pensiones medias de jubilación de autónomos residentes en Navarra, País Vasco o Madrid, con pensiones de jubilación que oscilan entre los 906, 860 y 836 euros, respectivamente.

“Después de cotizar toda una vida, perciben pensiones que en muchos casos no les aseguran ni un mínimo de ingresos para vivir con dignidad”

Para el presidente de UPTA, Eduardo Abad, “este debe ser uno de los grandes debates del futuro, hay que remediar esta situación y las cuantías que perciben los autónomos en concepto de pensión, sobre todo en el caso de la pensión de jubilación”. “Después de cotizar toda una vida, perciben pensiones que en muchos casos no les aseguran ni un mínimo de ingresos para vivir con dignidad, este es el drama de gran parte de nuestro colectivo una vez concluyen su carrera profesional”, añadió.

Por ello, UPTA considera “vital que diseñemos un nuevo modelo de cotización que permita a miles de trabajadores autónomos regularizar sus cotizaciones antes de finalizar el año corriente.”

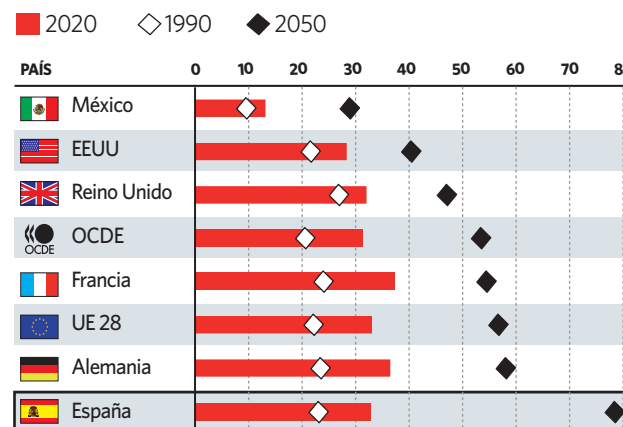
Para ello, aboga por plantear a los trabajadores por cuenta propia la necesidad de aumentar las bases de cotización de cara a su jubilación y que sea el Estado el que a través de iniciativas de incentivación de cotizaciones desarrolle los mecanismos fiscales necesarios para que esto se produzca de forma natural.

Consecuencias de la crisis

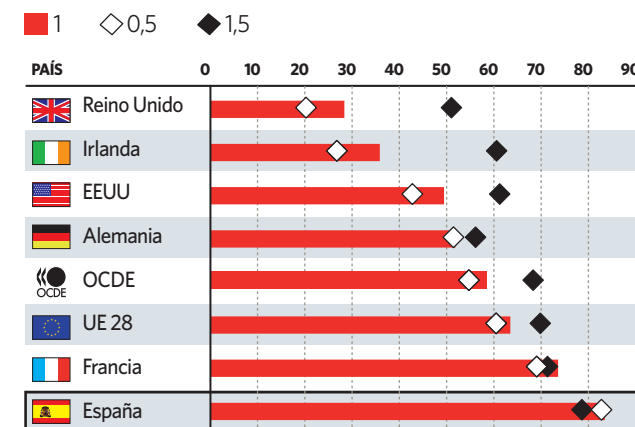
Además, otra de las observaciones que realiza la OCDE sobre la coyuntura del sistema de pensiones español en relación a la evolución del mercado de trabajo es el impacto que puede tener en la futura cuantía de la paga la interrupción de la carrera laboral. En este sentido, de media, en los países de la OCDE una interrupción de cinco años implica una reducción de la pensión a percibir de algo más del 6 por ciento, situación habitual entre muchos de los

Coyuntura de las futuras jubilaciones en España

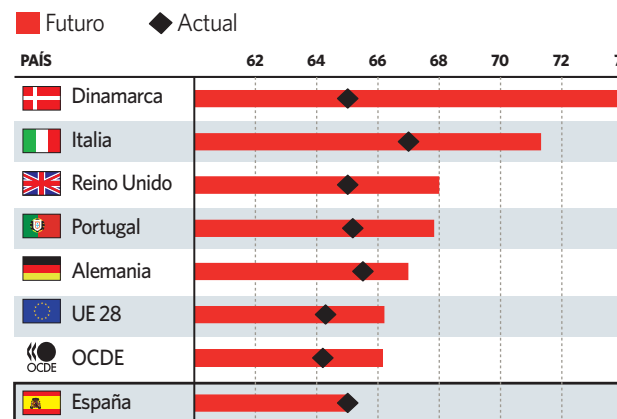
Mayores de 65 años por cada 100 habitantes



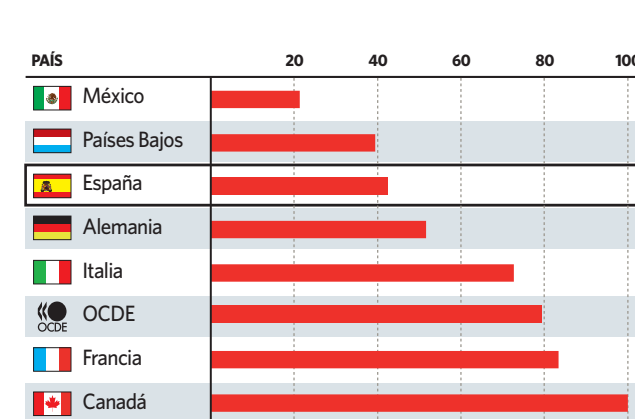
Tasa de sustitución del último salario (%)



Edad de jubilación (años)



Pensión del autónomo respecto a un asalariado (%)



Fuente: OCDE.

elEconomista

**Las asociaciones
piden revisar el
modelo de cotización
para facilitar
la regularización**

desempleados que dejó la crisis en España que, en el medio plazo, son quienes han compuesto el amplio colectivo de parados de larga duración.

“Una interrupción de carrera de cinco años no influye en las prestaciones de pensión en comparación con el escenario de carrera completa, ya que las prestaciones completas en el plan relacionado con los ingresos se alcanzan después de 38,5 años de cotizaciones. Para la OCDE, por término medio, un período de desempleo de cinco años conduce a una reducción de las pensiones del 6,3 por ciento en los regímenes obligatorios”.

Nos jubilamos tres años antes

El último aspecto llamativo de la nota está en la constatación de que los españoles se retiran antes de la media de los países de la OCDE, uno de principales pilares del desequilibrio que registra actualmente la Seguridad Social. Punto en el que vuelve el debate sobre la diferencia entre la edad legal de jubilación y la edad efectiva de abandono del mercado de trabajo.

En este sentido, la OCDE recuerda que la edad legal de jubilación, actualmente fijada en 65,5 años, aumentará gradualmente hasta los 67 años en 2027, aunque a partir de 2027, las personas que hayan cotizado durante al menos 38,5 años -frente a los 36,5 años actuales- podrán seguir jubilándose a los 65 años con una pensión completa, “que es, por lo tanto, la edad normal de jubilación en el caso de referencia de la OCDE de una carrera completa a partir de los 22 años”. De este modo, la edad de jubilación está por debajo de la media de la OCDE de 66,1 años para los hombres y 65,7 para las mujeres, y es sustancialmente inferior a la prevista en Dinamarca (74), Estonia (71), Italia (71) y los Países Bajos (71).

“Las tasas de empleo en España disminuyen rápidamente con la edad y están por debajo de la media de la OCDE para todos los grupos de edades comprendidas entre los 55 y los 69 años”, apunta el organismo. Esto se refleja en la muy baja edad media efectiva de salida del mercado de trabajo: con 62 años para los hombres y 61 para las mujeres en España, es decir, tres años por debajo de la media de la OCDE.

Un retiro más tardío

Tal y como revelan datos de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), la llamada jubilación activa duplica el número de trabajadores por cuenta propia mayores de 65 años en una década, pasando de 66.079 autónomos de esta edad en agosto de 2009 a 124.675 en agosto de 2019, lo que supone un incremento del 88,7 por ciento. Estos profesionales tienen derecho a cobrar parte de su pensión pública por jubilación a la par que prolongan su vida laboral.

Esta medida ha contribuido a aumentar la edad media del tejido empresarial español. Y es que, de la mano de ATA, se conocía el pasado mes de octubre que los autónomos de más de 40 años se han incrementado en los últimos diez años. No solamente la jubilación activa contribuye a este aumento, sino que también influye el propio paso del tiempo de los autónomos que ha consolidado su actividad y las nuevas altas de profesionales de más de 45 años que sufrieron mucho durante la crisis.



Trabajadora por
cuenta propia.
ISTOCK

88,7%
**Es el incremento
de los autónomos que
trabajan más allá
de los 65 años en
la última década**

Especialmente significativo es también el incremento en 78.654 autónomos de entre 50 y 54 años en una década (+18,5 por ciento) y la siguiente franja con un incremento de casi un 25 por ciento de los autónomos de entre 55 y 59 años (+87.874 autónomos).

En el mismo periodo el incremento de pensionistas pone de manifiesto cómo la jubilación activa ha hecho que este incremento en los últimos cinco años haya sido menos de la mitad (un 5,9 por ciento) que en los asalariados en los últimos cinco años (14,7 por ciento).

El vicepresidente de ATA y presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (CEAJE), Fermín Albaladejo, señala que “hay que fomentar el relevo generacional y la sucesión empresarial”. Una medida para esto podría ser, en sus propias palabras, “la eliminación completa del impuesto de sucesiones y donaciones para transmisiones empresariales entre familiares”.

EL JUBILADO ESPAÑOL, A LA COLA DE EUROPA EN CALIDAD DE VIDA

El Global Retirement Index (GRI) publicado por Natixis otorga a España una leve mejora de las condiciones de salud, finanzas, bienes materiales y calidad de vida de los pensionistas españoles

GONZALO VELARDE

España se estanca en la mejora de posiciones en el Global Retirement Index (GRI), publicado por Natixis Investment Managers, que mide cómo los países satisfacen de forma adecuada las expectativas, necesidades, metas y calidad económica de la jubilación. España cierra este año en el puesto 31 (de un total de 44 países), el mismo que en 2018, interrumpiendo así tres años consecutivos de mejoría de posiciones y se queda fuera de las 30 primeras naciones. España es, de hecho, uno de los peores países de la eurozona y solo saca mejor nota que Chipre (33), Lituania (34), Letonia (35) y Grecia (41). Se trata de la séptima edición del estudio desarrollado por Natixis donde se miden los parámetros de bienestar material -donde España se sitúa en el puesto 37-; calidad financiera -puesto 24-; salud -puesto 19- y calidad de vida -puesto 21-.

Islandia ocupa el primer puesto en el *ranking*, superando a Suiza, que baja a la segunda posición. Islandia mejora en los subíndices de calidad financiera y salud y, aunque empeora en bienestar material, es el país con mayor puntuación en este apartado por segundo año consecutivo. Suiza es el único país que está en el *top ten* en los cuatro grandes subíndices y sobresale de



manera particular en el indicador de gasto en salud por habitante. Noruega es el tercero en la lista, con un punto débil en el apartado de calidad financiera, donde figura en la posición 31. El *ranking* está caracterizado por el predominio de Europa Occidental en los primeros puestos: los siguientes países en la clasificación son Irlanda, Nueva Zelanda, Suecia, Dinamarca, Canadá, Australia y Luxemburgo, siendo un total de 15 países europeos entre las 25 primeras naciones.

Suspenso de España en Bienestar material en la jubilación
El aspecto en el que España saca peor nota es en el bienestar material para vivir confortablemente en la jubilación, que se centra en parámetros como el desempleo, igualdad de ingresos y los ingresos per capita. La puntuación de España en este apartado es del 40 por ciento, mientras que el promedio de la eurozona es 61,7 por ciento y solo un país, Grecia (14 por ciento), se sitúa en una posición peor que España dentro del área de la moneda única. Uno de los peores datos de España es el desempleo, donde el país obtiene una de las puntuaciones más bajas de los 44 países sometidos a estudio.

Con todo, España ha mejorado ligeramente en términos de bienestar material (obtuvo un resultado del 36 por ciento en 2018), gracias al avance en los indicadores como el de igualdad salarial. En lo que sí ha empeorado España es en el subíndice de finanzas. Ha pasado del puesto 23 al 24, que incluye materias como el acceso a servicios financieros de calidad para preservar los ahorros y maximizar ingresos. España ha empeorado sus indicadores de presión fiscal, endeudamiento público, gobernanza y dependencia de la tercera edad -porcentaje de mayores de 65 años en relación con la población en edad de trabajar-, si bien en promedio se sitúa por encima de países como Alemania, Francia e Italia.

















España, entre los países con mayor riesgo por longevidad
Las dinámicas sociales y económicas suponen un desafío para la seguridad en la jubilación: a una mayor esperanza de vida se une una tendencia a adelantar la jubilación, incrementando la presión sobre el gasto público. El gasto público en pensiones en la OCDE ha pasado del 5,5 por ciento en 1980 al 7,5 por ciento del PIB en 2015. El informe destaca especialmente la situación de cuatro países que han incrementado su gasto en pensiones y tienen un mayor riesgo por longevidad, al haberse incrementado su esperanza de vida: Italia (16,2 por ciento del PIB); España (11 por ciento); Japón (9,4 por ciento) y Suiza (6,5 por ciento). Entre las alternativas que

Aumenta la dependencia de la tercera edad

La dependencia de la tercera edad en la OCDE ha crecido de menos del 15 % en 1960 hasta el 25% en la actualidad y la tendencia es que prácticamente se habrá duplicado en 2050 -alcanzando el 48%-. Este es uno de los grandes desequilibrios de la OCDE que más amenaza la seguridad en la jubilación, propiciando un entorno de caída en la recaudación de los ingresos fiscales relacionados con la seguridad social y las nóminas, obligando a numerosos países a endeudarse para afrontar los gastos sociales. Las mujeres son un colectivo especialmente amenazado por estas dinámicas demográficas, con un riesgo mayor de caer en la pobreza y exclusión. “Las mujeres afrontan una serie única de obstáculos que amenazan su seguridad en edades avanzadas”, reconoce Natixis IM. Entre estos factores destacan un mayor nivel de desempleo, discriminación salarial y un rol histórico de amas de casa, que hace que muchas mujeres tengan menos dinero ahorrado para su jubilación. “Los individuos que no hayan ahorrado lo suficiente afrontan el riesgo de vivir en la pobreza (...). Las personas deben entender y aceptar esa dura realidad”, concluyen en la gestora apuntando a que el pensamiento de los ciudadanos a cerca de lo que necesitarán ahorrar para la jubilación puede no ser suficiente debido al incremento de su esperanza de vida.

A la cola de los países del euro

Índice global de Natixis IM

PAISES	ÍNDICE DE SALUD (%)	ÍNDICE DE FINANZAS EN JUBILACIÓN (%)	ÍNDICE DE CALIDAD DE VIDA (%)	ÍNDICE DE BIENES MATERIALES (%)	ÍNDICE GLOBAL DE JUBILACIÓN (%)
 Islandia	85	86	91	91	83
 Suiza	88	91	78	78	83
 Noruega	90	90	86	86	80
 Irlanda	87	83	71	71	78
 Nueva Zelanda	83	89	62	62	78
 Suecia	88	89	72	72	77
 Dinamarca	85	93	75	75	77
 Canadá	87	82	68	68	77
 Australia	85	81	66	66	77
 Luxemburgo	91	83	74	74	76
 Países Bajos	87	82	82	82	76
 Finlandia	83	92	68	68	75
 Alemania	85	82	79	79	75
 Rep. Checa	72	75	83	83	75
 Austria	84	87	75	75	74
 Israel	79	77	66	66	73
 Reino Unido	83	85	69	69	72
 Estados Unidos	86	76	58	58	72
 Eslovenia	79	71	72	72	71
 Malta	75	68	76	76	71
 Bélgica	83	80	73	73	71
 Francia	89	81	61	61	70
 Japón	90	68	72	72	70
 Corea del sur	72	53	74	74	68
 España	81	63	77	40	63

Fuente: Natixis. elEconomista

Natixis IM expone para que países como España puedan mitigar este riesgo de longevidad destacan la posibilidad de que los individuos “trabajen más allá de la edad mínima de jubilación” y retrasar la edad mínima de jubilación “que puede ser el primer paso de una reforma del sistema de pensiones”.

Y es que la esperanza de vida en la OCDE después de los 65 años ha pasado de 14,4 años en 1970 a 19,8 años en 2016 y continúa en aumento, lo que supone un desafío no solo para las finanzas públicas.

ÁNGEL GURRÍA

SECRETARIO GENERAL DE LA OCDE

ISABEL ACOSTA

El secretario general de la OCDE, Ángel Gurría, atiende a *elEconomista Pensiones* en un momento crucial para el sistema público de pensiones español, herido por una sangría de 18.000 millones anuales de déficit enquistado.

La mayor longevidad está desestabilizando los sistemas públicos de pensiones de muchos países, entre ellos, de España. ¿Qué medidas cree necesarias para afrontar este reto?

La longevidad es una buena noticia, pero plantea importantes retos a unos sistemas de pensiones diseñados en una época en la que la esperanza de vida era menor y el mercado laboral era muy diferente. Hoy en día el empleo no estándar -como el autoempleo, el trabajo temporal o el trabajo a tiempo parcial- representa ya un tercio del empleo total en la OCDE. Más allá de mejorar la calidad del empleo y asegurar que tenemos sistemas de cotización sólidos a los que el trabajador contribuye firme y regularmente a lo largo de su carrera profesional, es indudable que la longevidad y envejecimiento de la población en la mayor parte de países de la OCDE hace que aumente la tasa de dependencia. En los últimos 40 años el porcentaje de personas de más de 65 años en los países de la OCDE frente a aquellos en edad de trabajar (de 20 a 64 años) pasó del 20 por ciento al 31 por ciento, y subirá hasta el 58 por ciento de aquí a 2060. Al mismo tiempo, las bajas tasas de interés plantean un reto a la rentabilidad de los fondos de pensiones, ya sean públicos o privados.

¿Qué demanda a este respecto la OCDE?

Desde la OCDE llevamos ya tiempo pidiendo mayor flexibilidad en la edad de jubilación, con mecanismos e incentivos que permitan prolongar la actividad siempre que se pueda y se desee. También creemos necesario que se combinen más y mejor las pensiones de capitalización y de reparto, y que se analicen los incentivos al ahorro para la jubilación, con la finalidad de que cumplan su objetivo. Consideramos indispensable que haya una fuerte red de seguridad social que preste especial atención a los grupos más vulnerables, ya que muchas de las brechas sociales que observamos se acentúan aún más llegada la jubilación. Y no nos llamemos a engaño: la migración bien gestionada puede y debe ser un importante motor para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

“Hay que combinar las pensiones de capitalización y de reparto”