



fundación
inverco

**SISTEMAS DE PENSIONES,
SEGURIDAD SOCIAL
Y SISTEMAS COMPLEMENTARIOS:
MEDIDAS PARA IMPULSAR
LOS PLANES DE PENSIONES**





fundación
inverco

**SISTEMAS DE PENSIONES,
SEGURIDAD SOCIAL
Y SISTEMAS COMPLEMENTARIOS:
MEDIDAS PARA IMPULSAR
LOS PLANES DE PENSIONES**



© fundación inverco. 2017
Príncipe de Vergara, 43. 28001 Madrid
Teléfono: 91 431 4 7 35
Correo electrónico: fundacioninverco@fundacioninverco.es
<http://www.inverco.es/47/0/134>

Depósito Legal: M-6358-2017

DISEÑO Y REALIZACIÓN:
Figueiras & Asociados,
Historias de la Radio, 3. 28018 Madrid
IMPRESIÓN: Gráficas Jomagar

SISTEMAS
DE PENSIONES,
SEGURIDAD SOCIAL
Y SISTEMAS
COMPLEMENTARIOS:
MEDIDAS PARA
IMPULSAR LOS PLANES
DE PENSIONES



fundación
inverco

FUNDACIÓN INVERCO

La “FUNDACIÓN INVERCO” es una Fundación Cultural Privada, benéfico-docente, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y de duración indefinida.

La Entidad Fundadora es la Asociación Española de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO).

Constituye el fin de la Fundación el desarrollo de la investigación, la formación, la creación de opinión y divulgación sobre sistemas de ahorro colectivo, previsión social y gestión patrimonial.

Dicha finalidad se podrá realizar a través de todos aquellos medios permitidos por la legislación vigente que el Patronato considere idóneos en cada momento: conferencias, seminarios, estudios, informes, propuestas, publicaciones, centros documentales, divulgación en los medios de comunicación, etc.

Desde su constitución, la Fundación INVERCO ha publicado varios informes sobre el ahorro, la Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones.

INVERCO

INVERCO es la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones que agrupa a más de 7.600 entidades (Sociedades, Fondos de Inversión y Fondos de Pensiones), con un volumen de activos de más de 500.000 millones de euros y más de dieciocho millones de partícipes.

A nivel internacional, las *Instituciones de Inversión Colectiva (IIC)* son el instrumento de ahorro más generalizado. Las cifras que se muestran a continuación así lo reflejan:

- ❖ El volumen de patrimonio de las IIC, en el ámbito de la Unión Europea, supera los 13 billones de euros, con más de 53.000 Fondos y Sociedades.
- ❖ A nivel mundial, el volumen de patrimonio de las IIC, supera los 38 billones de euros, con cerca de 109.000 Instituciones.

También a nivel internacional, los *Planes y Fondos de Pensiones* constituyen, en este momento, la fórmula más generalizada de prestaciones complementarias de pensiones. En 2016 el volumen de activos de estas Instituciones se acercaba a los 25 billones de euros.

La Asociación ha desarrollado una intensa labor desde su constitución para impulsar las Instituciones de Inversión Colectiva, así como los sistemas complementarios de pensiones y, especialmente, los Planes de Pensiones, tanto individuales como colectivos.

INVERCO forma parte de cinco Federaciones:

- ✓ La Federación Europea de Fondos y Gestión de Activos (European Fund and Asset Management Association - **EFAMA**), que está integrada por veintiséis Asociaciones europeas, así como treinta y seis Miembros Corporativos y veinticinco Miembros Asociados.
- ✓ La Federación Europea de Fondos de Pensiones (**Pensions Europe**), que está integrada por veintiuna Asociaciones europeas y veinticinco Miembros Corporativos.
- ✓ La Federación Internacional de las Asociaciones nacionales de Administradoras de Fondos de Pensiones (**FIAP**), que está integrada por diecisiete Asociaciones de tres continentes, así como quince Miembros Corporativos.
- ✓ La Federación Internacional de Fondos de Inversión (**IIFA**), integrada por cincuenta y dos Asociaciones de Instituciones de Inversión Colectiva de los cinco continentes.
- ✓ La Federación Iberoamericana de Fondos Mutuos (**FIAFIN**), constituida en 2006, que está integrada por las Asociaciones nacionales de Ibero América, además de la española. En total, quince miembros.



fundación
inverco

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO	9
2. LOS SISTEMAS DE PENSIONES. EXPERIENCIA INTERNACIONAL	15
A. TEORÍA DE LOS TRES PILARES - CÓDIGO DE LOVAINA	17
B. MODELOS DE ELECCIÓN	18
C. SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN: TOTAL O PARCIAL	19
3. RECOMENDACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES Y ACTUACIONES EN ESPAÑA	25
A. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)	27
B. BANCO CENTRAL EUROPEO (BCE)	28
C. COMISIÓN EUROPEA	29
D. PARLAMENTO EUROPEO	31
E. FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI)	32
F. COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES	32
G. ACTUACIONES EN ESPAÑA	32
4. PROYECCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES	35
A. FACTORES DEMOGRÁFICOS	37
B. TASA DE SUSTITUCIÓN	41
5. AHORRO FAMILIAR: EVOLUCIÓN, ESTRUCTURA Y COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES	43
6. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES	57
A. COMPARATIVA INTERNACIONAL	59
B. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA	62
C. LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA	62
D. RAZONES DE SU ESCASO DESARROLLO EN NUESTRO PAÍS	71
E. FISCALIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES	76
7. LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES	81
A. INTRODUCCIÓN	83
B. LAS REFORMAS DEL SISTEMA REALIZADAS Y SITUACIÓN ACTUAL DEL MISMO	86
C. UNA PROPUESTA DE REFORMA	97
8. PROPUESTAS ADICIONALES PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES	111
ANEXO: SISTEMAS DE PENSIONES EN EL MUNDO	117
A. AMÉRICA DEL NORTE	119
1. Canadá	119
2. Estados Unidos	120
B. AMÉRICA CENTRAL Y DEL SUR	122
1. Chile	122
2. Colombia	125
3. México	127
4. Perú	128
C. EUROPA	131
1. Dinamarca	131
2. Suiza	132
3. Alemania	133
4. Irlanda	134
5. Polonia	136
6. Holanda	137
7. Reino Unido	138
8. Francia	140
9. Italia	141
10. Suecia	142
D. ASIA Y OCEANÍA	144
1. China	144
2. Hong Kong	145
3. Japón	146
4. Nueva Zelanda	148
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS. BIBLIOGRAFÍA	151



fundación
inverco



RESUMEN EJECUTIVO



fundación
inverco

1. RESUMEN EJECUTIVO

1. Uno de los mayores retos a los que se enfrentan las economías mundiales en las próximas décadas deriva de **la presión que, sobre las finanzas públicas, ejercerá el envejecimiento de la población**. Esta situación ha llevado a diversos organismos e instancias internacionales a animar a los distintos países para que acometan las reformas en sus sistemas de pensiones que garanticen su sostenibilidad a largo plazo. Entre ellos, la OCDE, el Banco Central Europeo, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo o el Fondo Monetario Internacional, por lo que son muchos los Estados que ya han efectuado reformas, mediante **la modificación de los parámetros estructurales que sirven de base al cálculo de las prestaciones públicas por jubilación**. Entre estas medidas, se encuentran el incremento en el número de años a considerar para el cálculo de las pensiones, el retraso en la edad legal de jubilación o el establecimiento de estímulos a la prolongación de la vida laboral.
2. Para atemperar el impacto de estas medidas en la reducción de la tasa de sustitución en las pensiones públicas, los Gobiernos y las organizaciones internacionales promueven el equilibrio del sistema de pensiones, **impulsando un sistema integral público y privado, mediante el desarrollo de sistemas complementarios obligatorios o voluntarios, con incentivos fiscales, especialmente en el ámbito de las empresas, pero también a través de sistemas individuales**.
3. Por lo que afecta a nuestro país, **la población española**, según proyecciones del INE, **se reducirá** en los próximos 50 años, pasando de 46,5 millones a 41 millones, combinando el crecimiento vegetativo de la población (que incluye una reducción de la tasa de natalidad) con los movimientos migratorios.

En sentido inverso, **la esperanza de vida en España se incrementará sensiblemente** y será la más alta de los países de la Unión Europea y una de las más altas del mundo. Cada día la esperanza de vida aumenta en cinco horas, y por tanto **cada año en dos meses y medio**. Por lo tanto, dentro

de cincuenta años, la esperanza de vida se habrá incrementado en diez años.

La esperanza de vida en el año 2014 era de 80 años para los varones y de 86 para las mujeres. En el año 2064 será de 91 años para los varones y 95 para las mujeres (en media, diez años más).

Como consecuencia de ello, **en España, la población de más de 65 años se habrá duplicado en el año 2065** y superará la cifra de 16 millones de personas (40% de la población total). En ese año, habrá poco más de un cotizante por cada pensionista, frente a dos en este momento.

Pero además, **en 2014, la esperanza de vida a los 65 años era de 19 años en los varones y 23 años en las mujeres (una media de 21 años, que será de 29 años en 2064)**, periodo durante el que van a cobrar su pensión de jubilación.

4. Por el contrario, **nuestro país** es, con Austria, el miembro de la OCDE y de la Unión Europea que **ofrece una tasa de sustitución más alta en el sistema público** (73,9% frente al 40,6% de media), mientras que los principales países de la OCDE (EEUU, Reino Unido, Alemania, Suecia, Suiza, Japón, Australia, Nueva Zelanda o Canadá), están por debajo de dicha media, pero la incrementan sustancialmente, con las aportaciones a sistemas complementarios y el estímulo del ahorro-previsión, aliviando así la presión sobre las finanzas públicas.
5. **España también afronta este mismo reto**, y aunque hasta hace unos años existía cierta holgura en el sistema, actualmente los factores demográficos y la crisis económica han invertido esta situación, **acrecentando la urgencia de la reforma acometida a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, **así como la aprobación de otros textos normativos**, como el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, o la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad. Estas medidas buscan asegurar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el impulso efectivo del envejecimiento activo.

6. Sin embargo, el **desarrollo de los sistemas complementarios en nuestro país es claramente insuficiente** y ello se ha debido a tres motivos fundamentales:

- La **elevada tasa de sustitución del sistema público** que, si bien ha sido un logro de nuestro sistema durante el tiempo que ha podido mantenerse, ha impedido, sin embargo, que se desarrollase en España una cultura de ahorro previsional, pues los futuros pensionistas no han percibido la necesidad de complementar su pensión con ingresos procedentes de su ahorro.
- La **reducida información disponible sobre la cobertura de pensión del sistema público** de pensiones, pendiente aún de regularse por Real Decreto.
- La **rígida configuración jurídica de los sistemas privados de pensiones y la insuficiencia de incentivos a su desarrollo**, que se han ido reduciendo en los últimos años.

7. Las medidas incluidas en **las recientes reformas de 2011 y 2013** inciden en los dos primeros aspectos. Estas reformas, y las que en el futuro se acometan, producirán una paulatina e inevitable **acomodación de la tasa de sustitución hacia los niveles medios europeos**, pues sólo así es posible cuadrar las cuentas de un sistema en el que el volumen de compromisos es cada vez más alto, y que actualmente crece a un ritmo superior al volumen de ingresos.

En cuanto a la información disponible sobre el sistema público de pensiones, **las reformas han introducido una importante medida de transparencia, pendiente de desarrollo reglamentario, que prevé la comunicación a los trabajadores del importe estimado de su pensión de jubilación**, así como la inclusión en las nóminas de información sobre su contribución total a la financiación del sistema público, no sólo en la parte a cargo del trabajador, sino también en la referida a la aportación del empresario, cuestión desarrollada a través de la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre.

8. Sin embargo, **las reformas de 2011 y 2013 no han introducido ninguna nueva medida que permita potenciar el desarrollo de los Planes de Pensiones, y en particular el sistema de empleo,**

pese a que la Recomendación Decimosexta del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo así lo proponía. De este modo, el esquema de los Planes de Pensiones de empleo se ha mantenido inalterado en sus elementos esenciales desde la aprobación de la Ley de 1987, lo que origina que este sistema tan sólo cubra a un 12% de la población ocupada (9% si se excluye a los funcionarios), que se concentra casi exclusivamente en grandes empresas, que ya disponían de algún compromiso de esta naturaleza antes de la Ley de 1987, a las que se les obligó a exteriorizar dichos compromisos. Afortunadamente, si se incluye el sistema individual, casi la mitad de la población ocupada ha hecho aportaciones a un Plan de Pensiones.

En todo caso, **el balance en cuanto a creación de nuevos compromisos de pensiones del sistema de empleo es prácticamente nulo, en especial en lo que se refiere al colectivo de PYMES**, definidas por EUROSTAT como “el motor de la economía de Europa” y que representan, también en España, la principal fuente de empleo, siendo responsables, según la OCDE, del 89% de los puestos de trabajo generados en nuestro país.

9. Por otra parte, **aunque se han producido sensibles avances en su regulación financiera, tampoco la última reforma fiscal aprobada en noviembre de 2014 ha incorporado ninguna medida de estímulo a los sistemas privados de pensiones**, y aunque ha mantenido el marco general de tributación de los Planes de Pensiones, ha reducido los límites generales de aportación (excepto las que se realicen a favor del cónyuge) y ha restringido el marco de aplicación del régimen transitorio de la reducción del 40% por prestaciones en forma de capital correspondientes a aportaciones anteriores a 2007. Ello no obstante, la flexibilización del acceso a la liquidez de estos instrumentos a partir del décimo año de las aportaciones, deberá estimularlas entre los partícipes de menor edad.

10. Por ello, en las próximas reformas **se deberían introducir nuevos parámetros para hacer sostenible el sistema de reparto e impulsar decididamente los Planes de Pensiones en el ámbito de las empresas**, abordando diversas modificaciones de la legislación fiscal y financiera de los Planes del sistema de empleo. Asimismo, y también para el sistema individual, debería

acometerse una serie de medidas que, por una parte, simplifiquen y doten de una mayor flexibilidad a la operativa de los Planes y Fondos de Pensiones y sus Gestoras, y por otra, incentiven el ahorro a largo plazo que los Planes de Pensiones representan.

11. En lo que al sistema público se refiere, **es imprescindible**, tanto el desarrollo reglamentario de la Disposición adicional 26ª de la Ley de reforma de la Seguridad Social, relativa a **la puesta a disposición de los trabajadores de información sobre su pensión estimada**, así como la elaboración por el Gobierno y posterior remisión al Congreso del **informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España**, contemplado en la Disposición adicional 19ª del mismo texto.
12. Los Capítulos 2 y 3 de este informe, recogen la **experiencia internacional** de los sistemas de pensiones, tanto públicos como privados, así como las recomendaciones de los organismos internacionales.

El Capítulo 4 analiza **la proyección del gasto público en pensiones** y el Capítulo 5 **el ahorro familiar y el ahorro-previsión de las familias españolas y europeas**.

El Capítulo 6 recoge la **comparativa internacional** de los Planes y Fondos de Pensiones y las razones de su escaso desarrollo en España.

13. En el Capítulo 7 se realizan tres propuestas con el objetivo de lograr la sostenibilidad a largo plazo del sistema público de reparto e integrarlo con un pilar de capitalización.

Estas propuestas son:

- Traspaso progresivo de las contingencias no asimiladas a jubilación (viudedad, orfandad, invalidez y a favor de familiares) al Presupuesto General del Estado.
- Aportación de las empresas y trabajadores de dos puntos porcentuales del salario cada uno de ellos, mediante un esquema cuasi obligatorio o de adhesión.
- Tránsito progresivo del sistema público a un esquema de cuentas nocionales. El sistema seguiría siendo de reparto, y aumentaría su transparencia.

Por último, en el Capítulo 8 se incluyen las **propuestas adicionales**. En el siguiente cuadro se incluye un resumen de las mismas.

CUADRO 1. PROPUESTAS PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE PENSIONES

	FINANCIERAS	FISCALES
EDUCACIÓN FINANCIERA Y REMISIÓN DE INFORME	<ul style="list-style-type: none"> • Envío a los trabajadores de información sobre su pensión estimada. • Remisión al Parlamento del informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y las medidas para promover su desarrollo en España. 	
PLANES DE PENSIONES EN EMPRESAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un sistema de capitalización, mediante aportaciones de empresas y trabajadores con contribución adicional del Estado. 2. Creación de un tipo de Plan de Pensiones simplificado para las PYMES o permitir que las PYMES realicen aportaciones por cuenta de sus empleados a Planes individuales del sistema individual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Restablecimiento de la exclusión en la base de cotización de las aportaciones empresariales. 2. Restablecimiento de la deducción fiscal en el Impuesto sobre Sociedades por contribuciones empresariales a Planes de Pensiones. 3. Reanudación de aportaciones a Planes de Pensiones de empleo del Sector Público.
MEJORA DEL RÉGIMEN DE APORTACIONES Y PRESTACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 3. Fijación de la cuantía anual a rescatar en supuestos de liquidez a diez años: 10.000 euros. 4. Fondo de capitalización por despido, convertible en prestación de jubilación (modelo austriaco). 5. Aplicación progresiva del principio de no discriminación. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Incentivar la transformación de otras fórmulas de ahorro (especialmente el materializado en inmuebles) en Planes de Pensiones. 5. Estimular fiscalmente las prestaciones en forma de renta a largo plazo. 6. Tratamiento de las prestaciones como rendimientos irregulares o tributación de los rendimientos como renta del ahorro. 7. Flexibilización de los límites a las aportaciones de los partícipes. 8. Ampliación de los límites a las aportaciones en favor del cónyuge.
MEJORA DE COMPETITIVIDAD Y SIMPLIFICACIÓN DE LA OPERATIVA DE LOS FONDOS Y SUS GESTORAS	<ol style="list-style-type: none"> 6. Regulación del préstamo de valores. 7. Reducción de los recursos propios de las EGFP. 8. Obligaciones de prevención de blanqueo de capitales: aplicación al comercializador de la consideración de cliente. 9. Protección de los saldos de efectivo del depositario de los Fondos de Pensiones en caso de concurso del depositario. 10. No duplicidad de registros para los Fondos de Pensiones. 11. Voluntariedad de la revisión financiero-actuarial en los Planes de Pensiones de aportación definida del sistema de empleo. 12. Regulación del régimen de los agentes de las EGFP. 13. Flexibilización del régimen de acumulación de comisiones por inversión en vehículos gestionados (otras IIC y capital-riesgo) 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Exención de retención por desinversiones en Fondos de Pensiones abiertos. 10. Eliminación de retenciones a los Fondos de Pensiones o devolución automática de las mismas.



LOS SISTEMAS DE PENSIONES. EXPERIENCIA INTERNACIONAL



fundación
inverco

2. LOS SISTEMAS DE PENSIONES. EXPERIENCIA INTERNACIONAL

A. TEORÍA DE LOS TRES PILARES - CÓDIGO DE LOVAINA

El esquema conceptual de prestaciones sociales y particularmente de pensiones, se basa en la teoría de los tres pilares o de los tres niveles de prestaciones (Código de Lovaina):

✓ Un **primer nivel básico**, que es universal y cubre a toda la población, independientemente de que haya o no aportado cotizaciones a una cobertura de prestaciones. En todos los Estados, el principio de solidaridad social implica la necesidad de cubrir a toda la población con respecto a unas necesidades o atenciones indispensables, cualquiera que sea el pasado laboral de las personas que tengan que acceder a esa prestación. Esta cobertura se

realiza con cargo a impuestos generales, con la consiguiente asignación en los Presupuestos Generales del Estado.

- ✓ El **segundo nivel**, llamado **profesional**, consiste básicamente en aportaciones de empresas, trabajadores y autónomos, que deriva en unas prestaciones a las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional.
- ✓ Y el **tercer nivel, facultativo y libre**, es el que cada persona, cubierta o no por el segundo nivel, puede crearse, separada e individualmente, de acuerdo con sus necesidades.

El siguiente *Cuadro* resume el contenido de cada uno de los pilares, en lo que a colectivo cubierto, financiación, prestaciones y gestión se refiere.

CUADRO 2. ESQUEMA DE LOS TRES PILARES				
SISTEMA DE PRESTACIONES SOCIALES				
NIVELES	COLECTIVO CUBIERTO	FINANCIACIÓN	PRESTACIONES	GESTIÓN
Básico	-Universal	-Presupuestos del Estado	-Asistencia sanitaria -Ayuda familiar -Invalidez -Jubilación (prestaciones básicas) -Desempleo -Orfandad y viudedad -Servicios sociales para grupos con necesidades específicas	-Sector Público
Profesional	-Funcionarios y trabajadores	-Cotizaciones profesionales	-Coberturas complementarias hasta un tope máximo -Incapacidad temporal -Incapacidad permanente -Jubilación (prestaciones complementarias) -Orfandad y viudedad (id.) -Desempleo	-Sector Público o Privado con supervisión pública -Planes de Pensiones Colectivos -Entidades de Seguros -Entidades de Previsión Social
Facultativo y Libre	-Profesionales libres -Autónomos -Pequeños industriales, agricultores y comerciantes -Funcionarios y trabajadores (prestación voluntaria) -Otros colectivos	-Aportaciones voluntarias con bonificaciones fiscales	-Prestaciones complementarias, voluntarias y libres a las anteriormente indicadas	-Sector Privado (gestión libre) -Planes de Pensiones Individuales -Entidades de Seguros -Entidades de Previsión Social

Éste es el modelo conceptual y parece que sobre él no hay ninguna discusión. Por tanto, procede pasar a la aplicación práctica de ese modelo conceptual o lo que cabría denominar modelos de elección aplicados en los distintos países.

B. MODELOS DE ELECCIÓN

Analizando la experiencia internacional, en el *Cuadro 3*, se incluyen cuatro grandes grupos de países, con distintos modelos prácticos de aplicación del esquema teórico o conceptual antes mencionado. Asimismo, se incluye el *Cuadro 4*, en el que se detalla el gasto en pensiones por países, como porcentaje del PIB, para el período 1990-2005.

CUADRO 3. MODELOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE LOS TRES PILARES

PILAR SISTEMA DE PRESTACIONES				
I	Asistencia Social (en base a necesidades demostradas y con cargo a Presupuestos Generales del Estado).	Pensión mínima Estado (Presupuestos Generales).	Pensión mínima Estado (Presupuestos Generales).	Seguridad Social Estatal Clásica. Casi nivel único.
II	Planes de Pensiones Colectivos (obligatorios o voluntarios)	Planes de Pensiones Colectivos (obligatorios hasta nivel 40-60% del salario; voluntarios por encima de ese nivel).	Pensión Contributiva de la Seguridad Social (40-60% del salario). Parcialmente de gestión privada, en algunos países.	Planes de Pensiones Colectivos (voluntarios).
III	Planes individuales y Seguros	Planes individuales y Seguros	Planes individuales y Seguros	Planes individuales y Seguros
PAÍSES	Canadá	Gran Bretaña	Alemania	Italia
	EE UU	Suiza	Francia	Portugal
	Japón	Holanda	Bélgica	Grecia
	Iberoamérica	Irlanda		España
	Europa del Este	Países Nórdicos (Suecia, Noruega,		
	Repúblicas Asiáticas (Ex-URSS)	Dinamarca y Finlandia)		

IMPORTANCIA SISTEMA PRIVADO

Muy alta

Alta

Baja

Muy Baja

CUADRO 4. GASTO EN PENSIONES (% PIB)

	% PIB					VARIACIÓN % 1990-2011	% TOTAL GASTO PÚBLICO	
	1990	1995	2000	2005	2011		1990	2011
Alemania	9,5	10,5	11,2	11,5	10,6	12		23,4
Australia	3,1	3,6	3,8	3,3	3,5	14	8,5	9,7
Austria	11,4	12,3	12,2	12,4	13,2	16	22,1	26,1
Bélgica	9,1	9,3	8,9	9,0	10,2	12	17,4	19,0
Canadá	4,2	4,6	4,2	4,0	4,3	3	8,7	10,5
Chile		6,7	7,3	3,7	3,2			
Corea	0,7	1,2	1,4	1,5	2,2	206	3,7	7,4
Dinamarca	5,1	6,2	5,3	5,4	6,2	21	9,2	10,8
ESPAÑA	7,9	9,0	8,6	8,1	10,5	32		22,9
Estados Unidos	5,8	6,0	5,6	5,7	6,7	15	15,8	16,1
Finlandia	7,3	8,8	7,6	8,4	10,3	41	15,1	18,7
Francia	10,6	12,0	11,8	12,4	13,8	30	21,4	24,6
Grecia	9,9	9,7	10,8	11,8	14,5	46		28,0
Holanda	6,7	5,8	5,0	5,0	5,5	-19	12,2	10,9
Irlanda	4,8	4,3	3,1	3,4	5,3	8	11,5	11,2
Islandia	2,2	2,4	2,2	2,0	2,1	-4		4,5
Israel		4,5	4,7	4,9	4,8			11,4
Italia	11,7	13,2	13,7	14,0	15,8	35	22,2	31,9
Japón	4,8	6,1	7,3	8,5	10,2	112		24,4
Luxemburgo	8,2	8,8	7,5	7,2	7,7	-5	21,6	18,1
Méjico	0,4	0,7	0,8	1,2	1,8	309		7,9
Noruega	5,6	5,5	4,8	4,8	5,4	-4		12,4
Nueva Zelanda	7,3	5,6	4,9	4,2	4,9	-34	14,0	11,1
Polonia	5,1	9,4	10,5	11,4	10,8	110		24,9
Portugal	4,9	7,2	7,9	10,3	13,0	167		26,4
Reino Unido	4,8	5,3	5,3	5,5	5,6	17	11,6	11,7
República Checa	5,8	6,1	7,2	7,0	8,9	54		20,5
Suecia	7,6	8,2	7,2	7,6	7,4	-3		14,3
Suiza	5,5	6,5	6,5	6,6	6,6	19	18,5	19,5
Turquía	2,4	2,7	4,9	5,9	7,5	219		20,2
Media OCDE	6,2	6,7	6,8	7,0	7,9	28		17,5

A grandes rasgos, los modelos seguidos, por zonas geográficas, son los siguientes:

- ✓ **Estados Unidos y Canadá.** El sistema de pensiones se basa en un mecanismo de solidaridad pura: es decir, lo que hacen los Estados en este caso es cubrir solamente los supuestos de necesidad, y el resto corresponde a la iniciativa privada (bien por las empresas, bien por las aportaciones individuales a sistemas de pensiones). Es por tanto, un enfoque individual y voluntario, que no excluye una fuerte base de solidaridad.
- ✓ **América Central y del Sur.** La experiencia de Chile en 1981 implicó una absoluta revolución, en el sentido de eliminar totalmente el esquema público de prestaciones basado en el sistema de reparto, y lo transformó en privado, obligatorio y de cuentas individuales de capitalización. Otros países iberoamericanos, como Costa Rica, Colombia, Méjico, Perú, República Dominicana y Uruguay siguieron este modelo con más o menos variaciones, y es el que se está implantando en el resto de toda esta área geográfica, salvo Brasil, cuyo sistema de capitalización es voluntario.
- ✓ **Norte de Europa.** En países como Dinamarca, Finlandia, Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, y Suecia, la solidaridad se mantiene en la base, pero el régimen se orienta hacia una mayor capacidad de libre elección por parte de las personas (sea directamente o sea a través de sus empresas), existiendo un sistema universal de prestaciones, cubiertas por los Presupuestos del Estado y un sistema profesional obligatorio generalizado, pero al mismo tiempo de gestión privada basada en la capitalización, o con capacidad de elección entre el sistema público y el sistema privado (y no son las empresas sino los propios trabajadores los que eligen cuál es el sistema que les parece más adecuado).
- ✓ **Europa del Este.** Esta zona geográfica ha sustituido el segundo pilar de pensiones de reparto por otro de capitalización, basándose en la experiencia de América Central y del Sur (sistemas de capitalización, obligatorios y de gestión privada).
- ✓ **Sur de Europa.** En España, Grecia, Italia y Portugal, prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sector público, a través de un sistema de reparto, aunque tienen establecida una

regulación de Planes de Pensiones privados que han tenido un desarrollo insuficiente.

- ✓ **Centro Europa.** Se sitúa en un terreno intermedio entre el norte y el este de Europa (donde predomina la capitalización) y el sur (donde predomina el reparto). Así sucede en Alemania (con un fuerte desarrollo de las reservas contables de las empresas para compromisos de pensiones y una capitalización parcial del sistema público con gestión privada), Francia (donde convive un sistema obligatorio público de reparto para el segundo pilar con una parte sustancial de gestión privada de esa parte pública obligatoria) y Bélgica (que partiendo de un esquema parecido al de los países del Sur de Europa antes mencionados, se ha orientado progresivamente hacia un esquema intermedio, de carácter mixto).

C. SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN: TOTAL O PARCIAL

A continuación, se profundiza en el modelo aplicado en aquellos países donde el componente de capitalización está más acentuado.

C.1 Sistemas de capitalización total (obligatorio o voluntario): América y Europa del Este

C.1.1 Estados Unidos

El segundo pilar, de capitalización, se rige por la “*Employee Retirement Income Security Act*” (ERISA) de 1974. En esta Ley, además de los Planes de prestación definida, destacan los llamados Planes de Pensiones 401 K, de aportación definida, cuyas características fundamentales son:

- La empresa contribuye junto con el trabajador.
- La empresa selecciona un número determinado de activos, con un mínimo de tres que en la práctica están en torno a seis, entre Fondos de Inversión, activos financieros, depósitos, etc., para que el trabajador elija el que crea conveniente en función de su mayor o menor aceptación del riesgo.
- La empresa distribuye información a los empleados de los diferentes activos

seleccionados: rentabilidades, criterios de inversión, niveles de riesgo, etc.

Aunque la legislación norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un Plan de Pensiones, el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los Fondos de Pensiones de empleo lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro, lo cual explica gran parte del hecho de que, a pesar de no ser un régimen obligatorio, está generalizado y consolidado, cubriendo al 50% de la población activa.

En la actualidad, el patrimonio de los Fondos de Pensiones de Estados Unidos representa el 80% de su Producto Interior Bruto, ascendiendo a 13 billones de euros.

C.1.2 América Central y del Sur

Chile adoptó en 1981 una reforma radical de su segundo pilar de pensiones desde el reparto a la capitalización, basado en los siguientes principios básicos:

- Aportaciones obligatorias del 10% de las remuneraciones de los trabajadores a una cuenta individual que se invierte en un Fondo de Pensiones, con la posibilidad voluntaria de aportar un 10% adicional, también con reducción fiscal.
- Gestión de las inversiones por empresas privadas bajo supervisión de un ente público (Superintendencia de Valores).
- Libertad del trabajador para cambiar de entidad Gestora.

Posteriormente, la práctica totalidad de países de la zona han implementado el sistema de pensiones obligatorio y de capitalización: **Perú** (1993), **Colombia** y **Argentina** (1994), **Uruguay** (1996), **Bolivia** y **México** (1997), **El Salvador** (1998), **Costa Rica** (año 2000), **Panamá** (2002) y **República Dominicana** (2003). Ello sin perjuicio de que en algunos de estos países se ha iniciado una corriente de vuelta al sistema de reparto (como en **Argentina**, donde recientemente se ha aprobado la nacionalización de los Fondos de Pensiones, o **Bolivia**, donde además de la nacionalización se ha rebajado la edad de jubilación de 65 a 58 años), con la fuerte oposición de organismos internacionales,

como la OCDE (*“El gobierno de Argentina ha nacionalizado sus Fondos de Pensiones privados obligatorios, valorados en 23.000 millones de euros. El gobierno presentó al público esta apropiación de los activos como una forma de proteger a los contribuyentes de una supuesta mala gestión durante la crisis financiera global. No obstante, está claro que un importante motivo fue nutrir las arcas públicas ante el inminente vencimiento de grandes volúmenes de deuda pública (...). En cualquier caso, este giro político es claramente destructivo para la estabilidad y sostenibilidad de las pensiones”*).

En el resto de países el sistema de capitalización tiene carácter complementario, si bien con un fuerte desarrollo del sistema de empleo y con proyectos de reforma importantes, como en el caso de **Brasil, Ecuador, Guatemala y Honduras**.

C.1.3 Europa del Este

En **Polonia**, la reforma fue implementada en el año 1999. Los menores de 30 años quedaron obligatoriamente incluidos en el sistema de capitalización. A los trabajadores entre 31 y 50 años en el momento de la reforma se les concedió la opción de elegir entre mantenerse en el sistema de reparto o pasarse al sistema de capitalización, mientras que los mayores de 50 años se mantuvieron en el sistema de reparto. Las estimaciones de activos gestionados en 2009 son de 40.000 millones de euros.

En **Hungría** la reforma entró en vigor el 1 de enero de 1998, conformándose un sistema de capitalización obligatorio para las nuevas incorporaciones al mercado laboral, mientras que las personas que ya estaban trabajando tuvieron, hasta agosto de 1999, la opción de incorporarse al sistema de capitalización o bien mantenerse en el de reparto. Sin embargo, como consecuencia de la situación económica y presupuestaria, en noviembre de 2010 el Gobierno decidió nacionalizar el sistema privado.

La **República Checa** implementó su reforma en el año 2003, en respuesta al importante déficit fiscal existente, originado en su mayor parte por el sistema público de pensiones. En dicho ejercicio se introdujo el sistema de aportación definida nacional con cuentas individuales, con el objetivo

de situar la tasa de reemplazo en torno al 60%-70% del salario, de la cual 4/5 partes provendría del primer pilar (de reparto) y 1/5 parte restante del segundo y tercer pilar (de capitalización individual).

C.2 Sistemas de capitalización parcial: Alemania, Dinamarca, Holanda, Irlanda, Reino Unido, Suecia y Suiza

C.2.1 Alemania

El debate sobre la reforma de las pensiones comenzó en 1999, con un paquete de medidas agrupado en dos bloques. El primero de ellos se adoptó en el año 2001, con el Gobierno socialdemócrata, y el segundo fue aprobado en el año 2007, con el Gobierno de coalición democristiano-socialdemócrata.

Los tres elementos fundamentales de la reforma son:

- *Límite a las cotizaciones sociales.* El objetivo es que el tipo de cotización global a la Seguridad Social no supere el 20% del PIB hasta el año 2020, y que no llegue al 22% como máximo a partir del año 2030;
- *Reducción de la tasa de sustitución* de las pensiones respecto de los últimos salarios percibidos, pasando de la tasa media actual del 70% hasta el 67%;
- *Potenciación de los Planes privados de Pensiones*, mediante la introducción de incentivos fiscales. A partir del año 2002 se eliminó la tributación de las aportaciones a Planes privados de Pensiones por debajo del 1% del salario, incrementando un 1% cada dos años, hasta alcanzar el actual 4% en el año 2008. De este modo, una parte de la reducción del coste de las pensiones públicas se destina a subvencionar las privadas. Igualmente, se potencian los llamados Planes ocupacionales en las empresas, ya que todos los trabajadores pueden exigir que se invierta hasta un 4% de su salario en un Plan de Pensiones complementario.

Por otra parte, en el ejercicio 2003 se plantearon tres nuevas medidas:

- Incremento de la edad de jubilación de 65 a 67 años, de forma progresiva, que comenzó a hacerse efectivo en 2012;
- Introducción en la fórmula de actualización de las pensiones de un elemento de ajuste por la “tasa de dependencia”;
- Refuerzo de los incentivos, aprobado en el año 2001, para las aportaciones a los Planes privados.

Todas estas propuestas implican un claro y decidido impulso al sistema mixto de aportaciones, aumentando el papel del sector privado en la financiación de las pensiones.

C.2.2 Dinamarca

El primer pilar tiene dos componentes, uno de reparto (“Folkepension”), y otro de capitalización (ATP), estando el 99% de los trabajadores cubiertos por éste último.

El segundo pilar está integrado por Planes de Pensiones o seguros de vida, obligatorios y de capitalización. Desde 1980 se introdujeron Planes de empleo obligatorios para los funcionarios estatales y municipales. Actualmente el 80% de la población activa está cubierta por un Plan de Pensiones obligatorio.

Los activos de los Fondos de Pensiones ascienden a 120.000 millones de euros, lo que representa el 45% del PIB.

C.2.3 Holanda

El segundo pilar de prestaciones capitalizadas está muy extendido, e incluso para gran cantidad de sectores industriales existen Planes de empleo obligatorios, llegando a una cobertura, vía planes de Pensiones de empleo, del 91% de la fuerza laboral.

Los activos de los Fondos de Pensiones representan el 178% del PIB, y con 1,21 billones de euros representan el 22% del total de activos de Fondos de Pensiones en Europa.

C.2.4 Irlanda

La pensión del sistema público de reparto supone tan sólo el 34,2% de la media del salario del

trabajador. El sistema público se trata de un seguro social obligatorio bajo el régimen de reparto, financiado a través de cotizaciones y con un fondo de reserva, cuya cuantía se espera se sitúe entre un 6,25-12,5% del PIB en el año 2025, habiéndose comprometido el gobierno a aportar el 1% del PIB con el fin de financiar hasta una tercera parte del incremento de pensiones previsto a partir de 2025.

El sistema de empleo, de capitalización, cubre al 50% de los trabajadores.

Los activos de los Fondos de Pensiones ascienden a 115.000 millones de euros y representan el 54% del PIB.

C.2.5 Reino Unido

Son numerosos los instrumentos y medidas establecidas en la legislación para complementar la pensión del sistema público de reparto, cuya tasa de sustitución supone tan sólo el 30,8% de los ingresos previos a la jubilación del trabajador. Entre otros, cabe citar:

- *El establecimiento del “contracting-out”,* en 1978, que permite a las empresas y a los empleados en forma individual quedar exonerados de la obligación de contribuir al segundo nivel del primer pilar, mediante la contratación de Planes de Pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas individuales, obteniendo ambos a cambio de ello una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público.
- *Afiliación por defecto a un Plan de Pensiones (Stakeholder Plan).* La reforma aprobada en 2007 ha establecido que, a partir de 2012 y hasta 2018, todos los empleados entre veintidós años y la edad de jubilación quedarán, por defecto, afiliados a un Plan de Pensiones, salvo que se opongan expresamente. Además de las aportaciones de los trabajadores, los empleadores deberán realizar contribuciones a dicho Plan (que oscilarán entre el 3% y el 5% del salario, calculado sobre una base mínima anual de 3.000 libras y máxima de 35.000). Actualmente casi 6 millones de trabajadores se han incorporado.

- *Imputación de la deducción fiscal al propio Plan de Pensiones.* Una peculiaridad del sistema tributario británico, en lo que a los Planes personales de Pensiones atañe, consiste en que, en lugar de deducciones directas en la base imponible del contribuyente del IRPF, la Administración Tributaria transfiere o abona directamente al Plan de Pensiones la correspondiente cuantía de la deducción, aumentando de forma indirecta la acumulación de capital.

En torno al 50% de la fuerza laboral está cubierta por Planes de Pensiones de empleo, llegando al 100% en funcionarios públicos.

Los activos de los Fondos de Pensiones representan el 97% del PIB y el 45% del total de activos de Fondos de Pensiones en Europa, con un total de 2,47 billones de euros.

C.2.6 Suecia

La reforma del sistema de pensiones se implementó en 1998, transformándose en un sistema mixto. Las cotizaciones sociales suponen el 18,5% del salario. De este porcentaje, el 16% van a seguir financiando el sistema de reparto y el 2,5% restante se integran en una cuenta individual que se gestionará por un gestor libremente elegido por el trabajador.

El sistema de empleo, voluntario y de capitalización, cubre al 95% de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado.

C.2.7 Suiza

El sistema de pensiones de empleo, de capitalización, está enormemente extendido, llegando a la cobertura obligatoria para todos los trabajadores.

Los activos de los Fondos de Pensiones ascienden a 729.000 millones de euros, lo que representa el 123% del PIB y suponen el 13% del total de activos de Fondos de Pensiones en Europa.

A modo de resumen, se acompaña a continuación el *Cuadro 5*, en el que, dejando a un lado los modelos públicos de pensiones, se han tabulado los dos principales modelos de pensiones privadas en cada país, por importancia en volumen de activos. Como se observa, aquellos países en los que los sistemas privados alcanzan a un mayor

porcentaje de la población responden a modelos de empleo. Por tanto, los retos que para la economía española plantea el envejecimiento de la población demandan la adopción de medidas en el ámbito de los Planes de Pensiones de empleo,

como las emprendidas en Australia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Países Bajos, Suecia o Suiza, cuyo resultado ha sido que más del 90% de la población esté cubierta por dichos sistemas.

CUADRO 5. TIPOS DE SISTEMAS DE PENSIONES PRIVADOS, POBLACIÓN ADSCRITA Y TASA DE APORTACIÓN

PRIMER MODELO		SEGUNDO MODELO				
PAÍS	MODELO	COBERTURA	APORTACIÓN	MODELO	COBERTURA	APORTACIÓN
Alemania	VE	57%	2%-4%	VI	13%	2% - 4%
Australia	OE - I	>90%	9,00%			
Austria	VE	35%	1,5%-2%	VI	10%	–
Bélgica	VE	40%-50%	1-5%			
Canadá	VE	39%	8,50%	VI	50%	–
Corea	VE	insignificante	n.d.			
Dinamarca	OI	>90%	1,00%	CC - E	>80%	10,8% - 17%
España	VI	40%	n.d.	VE	10%	–
Estados Unidos	VE	47%	9%	VI	17%	–
Finlandia	VI	15%	3,00%	VE	7%	2%
Francia	VE	10%	n.d.	VI	8%	–
Grecia	VE - I	insignificante	n.d.			
Hungría	OI	58%	8,00%	VE - I	31%	5%
Irlanda	VE - I	52%	10,00%			
Islandia	OE	>90%	10,00%			
Italia	VE	8%	2,35%	VI	2%	–
Japón	VE	45%	n.d.			
Luxemburgo	VE	20%	n.d.	VI	5%	4%
Méjico	OI	31%	6,275%			
Noruega	OE	>90%	2%	VE	45%	–
Nueva Zelanda	VE	20%	n.d.			
Países Bajos	CC - E	>90%	n.d.			
Polonia	OI	49%	7,3%	VE - I	insignificante	–
Portugal	VE	4%	3%	VI	1,5%	–
Reino Unido	VE	43%	9%	VI	16%	–
República Checa	VE - I	40%	2,80%			
República Eslovaca	OI	45%	9%	VI	27%	5%
Suecia	OI	>90%	2,5%	CC - E	>90%	2%
Suiza	OE	>90%	7%-18%			
Turquía	VE - I	insignificante	n.d.			

Fuente: OECD "Pensions at a Glance - 2007"

Modelos:

O- Obligatorio

V - Voluntario

CC - Convenio Colectivo

E - Empleo

I - Individual



RECOMENDACIONES
DE ORGANISMOS
INTERNACIONALES
Y ACTUACIONES
EN ESPAÑA



fundación
inverco

3. RECOMENDACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES Y ACTUACIONES EN ESPAÑA

La importancia de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones ha dado lugar a que su análisis ocupe un lugar predominante en los estudios y análisis elaborados por diversos Organismos Internacionales, algunos de los cuales se recogen a continuación.

A. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

Entre las recomendaciones que figuran en el estudio de la OCDE titulado “**OCDE Perspectivas de Pensiones 2016 (OECD Pensions Outlook 2016)**” (diciembre 2016), se incluyen las siguientes:

- ✓ *“La creciente importancia de los planes de pensiones privados ha sido, en general, para complementar los sistemas de reparto público, convirtiéndose en un componente de ingreso muy importante para la jubilación.”* (pág. 32).
- ✓ *“Diversificar las fuentes para financiar la jubilación. La OCDE recomienda complementar las pensiones financiadas con sistema de reparto con planes de pensiones de aportación voluntaria, como los fondos de pensiones. Los resultados demuestran que en las últimas décadas se ha producido un aumento de los planes de pensiones privados, lo que ha permitido una mayor diversificación de las fuentes para financiar la jubilación”* (pág. 33).

Asimismo, en su informe “**Pensions at a glance: 2016**” formula una serie de recomendaciones, en concreto en lo relativo a:

- ✓ La conveniencia de informar adecuadamente a los ciudadanos sobre sus derechos estimados de futura pensión, para que se les proporcione conocimientos que les permitan tomar decisiones futuras: *“Recuperar la confianza es difícil. Una mejor información y una mayor transparencia en los costes administrativos y los derechos de pensión aumentarían la confianza en el sistema de pensiones y ayudaría a mejorar la gobernabilidad. La gente joven, en particular, necesita creer en una estabilidad a largo plazo del sistema de pensiones y en las promesas de*

pensión que se les hacen para poder respaldar el contrato generacional” (pág. 32)

- ✓ La idoneidad de combinar distintas formas de financiación para la previsión social: *“por último, la diversificación entre financiación y reparto y entre prestación definida y contribución definida permite la mitigación del riesgo, ya que los sistemas tienen diferentes fortalezas y debilidades, logrando así un mejor perfil riesgo-rentabilidad de los ingresos de los planes de pensiones”* (pág. 30).
- ✓ La necesidad de descargar la enorme presión que soporta el sistema público de pensiones en Europa, fomentando la previsión en el ámbito de la empresa con medidas de notable éxito en otros países como los sistemas de “autoenrollment” y, en todo caso, concienciar a los actuales trabajadores de que deberán asumir una mayor responsabilidad en la planificación de su futura jubilación mediante el ahorro voluntario: *“Necesidad de incentivar a los individuos a ahorrar, por ejemplo: través de un Sistema “autoenrollment” o mediante incentivos fiscales, que ayuden a reducir la dependencia de las pensiones del primer pilar. La mayoría de los países de la OCDE deberán considerar estos mecanismos de ahorro en los próximos años para proporcionar ingresos de jubilación adecuados y sostenibles a los futuros pensionistas”* (pág. 68).
- ✓ La conveniencia de combinar sistemas públicos y privados para reducir la falta de pensión futura adecuada por situaciones acaecidas a lo largo de la vida laboral (desempleo o excedencias por cuidado de hijos, entre otras): *“De acuerdo con las reformas llevadas a cabo en las últimas décadas por muchos países de la OCDE, los planes de pensiones privados se han convertido en un complemento muy importante para las pensiones públicas, dado que se espera un importante descenso de la tasa de sustitución en los próximos años. Como resultado, la obtención de un nivel adecuado de cobertura de la población en los que a planes de pensiones privados se refiere se ha convertido en un objetivo político que está atrayendo una atención creciente”* (pág. 28).

Por otra parte, en su “Informe Pensions at a glance: 2013”, formula una serie de menciones específicas sobre España, entre ellas:

- ✓ *“La preocupación sobre la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones ha guiado las reformas aprobadas en los últimos años... Sin embargo, la alta esperanza de vida y la reducida tasa de natalidad están resultando en un rápido envejecimiento de la población. Esto incrementará la presión en la financiación de las pensiones en el futuro. En 2060, habrá menos de dos personas en edad de trabajar por cada jubilado, comparado con las tres que hay actualmente.”* (pág. 1)
- ✓ *“La reforma actualmente en tramitación plantea algún tipo de vinculación entre las futuras pensiones y la esperanza de vida. Si bien una reforma de este tipo podría conducir a un reparto de riesgos más equitativo entre generaciones y proporcionaría una justificación a los ajustes creíble y razonable, también incrementa la incertidumbre para los futuros jubilados sobre sus derechos de pensión. Este extremo puede ser de especial relevancia para trabajadores de bajos ingresos. Por ello, será importante controlar la pobreza entre los pensionistas”* (pág. 2)

B. BANCO CENTRAL EUROPEO (BCE)

En su Informe anual correspondiente al ejercicio 2015 señala que “La contención de los riesgos para la sostenibilidad de la deuda es aún más importante, dados los sustanciales retos a largo plazo derivados del envejecimiento de la población y de los crecientes costes de la atención sanitaria y los cuidados de larga duración”. De hecho, el Informe sobre envejecimiento 2015 de la Comisión Europea prevé que los costes totales asociados al envejecimiento se incrementen desde el 26,8% del PIB en 2013 hasta el 28,3% del PIB en 2060. Este aumento obedecería fundamentalmente a factores demográficos, que, según las previsiones, deberían llevar a que la tasa de dependencia, es decir, el porcentaje de población mayor de 65 años sobre la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años), casi se duplique, hasta superar el 50% en 2060. Para poner en perspectiva los costes asociados al envejecimiento, cabe señalar que estas proyecciones están sujetas a considerables riesgos adversos, ya

que se basan en parte en supuestos económicos y demográficos subyacentes muy favorables. En su Informe sobre sostenibilidad fiscal 2015 (Fiscal Sustainability Report 2015), la Comisión Europea confirmó que los riesgos para la sostenibilidad de las finanzas públicas son considerables en varios países de la zona del euro a medio y largo plazo, partiendo del supuesto de que las políticas no se modificarán. Además, el análisis subraya la importancia de cumplir plenamente el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) para estabilizar o incluso reducir las ratios de deuda de aquellos países que actualmente registran niveles de deuda elevados” (pág. 19).

En su Informe anual correspondiente al ejercicio 2014 indica que: “En la zona del euro, el principal factor que puede afectar al crecimiento potencial en el largo plazo es la demografía. Derivado del aumento de las tasas de fecundidad y de la esperanza de vida, así como de la inmigración, se vaticina que la población de la zona del euro alcance su máximo en torno a 2040, antes de empezar a disminuir gradualmente, ya que no es probable que la migración pueda seguir compensando el descenso natural de la población. Se prevé que el empleo crezca solo hasta 2020, aproximadamente, porque, hasta entonces, el incremento de las tasas de empleo continuará contrarrestando el descenso esperado de la población en edad de trabajar, y que posteriormente empiece a disminuir. Se espera que esta evolución se traduzca en un avance significativo de la tasa de dependencia de los mayores (es decir, del porcentaje de población con 65 años o más), que pasará de alrededor del 28% en 2014 al 50% en 2050. Por lo tanto, en el largo plazo, la contribución del factor trabajo al crecimiento potencial será negativa. Las mayores tasas de dependencia sugieren que la demografía puede influir también en la acumulación de capital, pues el envejecimiento de la población ejerce presión sobre los sistemas de pensiones y la financiación pública, y puede dar lugar a un aumento del ahorro por motivo precaución y a una reducción de la inversión.” (pág. 27).

También reflexiona sobre los sistemas de pensiones europeos en su Boletín Mensual de abril de 2015, en “El informe sobre envejecimiento 2015: ¿cuál será el coste del envejecimiento en Europa?” en el que señala que “Europa se enfrenta a un reto

demográfico. Se prevé que la tasa de dependencia de los mayores, es decir, el porcentaje de la población de más de 65 años sobre la población en edad de trabajar, casi se duplique en la zona del euro, pasando de la tasa actual de alrededor del 29 % a más del 50 % en 2060. Si no se aplican reformas estructurales adecuadas, el envejecimiento demográfico tendrá consecuencias adversas para la sostenibilidad de las finanzas públicas, especialmente en el largo plazo. Además, dado que se proyecta que la población activa disminuya, se espera que el envejecimiento frene el crecimiento potencial del PIB. Debido a su impacto adverso en la sostenibilidad de las finanzas públicas y el crecimiento potencial, el envejecimiento también es importante para la política monetaria.” (pág. 59).

C. COMISIÓN EUROPEA

La presión que el envejecimiento de la población origina sobre el gasto público en pensiones es una característica común a todos los países europeos, como se ha puesto de manifiesto en las proyecciones realizadas por el Comité de Política Económica e incluidas en el **Informe de la Comisión Europea sobre envejecimiento de la población**, publicado en mayo de 2015. Entre las cuestiones que este informe analiza, se muestra la evolución que las **tasas de sustitución europeas** van a experimentar. En concreto, España es uno de los países que mantiene una tasa de sustitución más alta en el sistema público (81,9% en 2013, frente a la media europea del 41,3%). La Comisión Europea prevé que la tasa de sustitución en España se reduzca 32,2 puntos porcentuales hasta 2060, y en relación con esta cuestión, afirma que:

“Existen varias iniciativas para incrementar las futuras pensiones: (1) En varios Estados miembros se ha convertido en una práctica común, bien el traslado de una parte de los derechos acumulados en el sistema público hacia el segundo y el tercer pilar, bien el desarrollo de contribuciones adicionales a dichos pilares (2) Fomentar el ahorro privado para la jubilación de la población, al objeto de que una parte de los futuros ingresos de pensión provenga de los activos acumulados y de los ahorros. (3) Concienciar del descenso que va a experimentar la tasa de sustitución a lo largo del tiempo, al efecto de que las personas pueden decidir si ampliar su vida laboral para, por la vía del aumento del periodo de

cotización, aumentar también su futura pensión” (pág. 94).

En este mismo informe, la Comisión Europea prevé que los costes totales asociados al envejecimiento se incrementen desde el 26,8% del PIB en 2013 hasta el 28,3% del PIB en 2060 (pág. 73).

Como se observa, la Comisión Europea ha abordado en diversas ocasiones el envejecimiento de la población y la sostenibilidad de las pensiones desde que en el mes de febrero de 2012 publicara su **“Libro Blanco: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”**, con el objetivo de examinar de qué manera la UE y los Estados miembros pueden trabajar para combatir los principales problemas por los que atraviesan los sistemas de pensiones. En él se presentaron una serie de iniciativas para garantizar la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones. En particular, el Libro Blanco propone:

- ❖ Crear mejores oportunidades para los trabajadores de más edad, instando a los interlocutores sociales a adaptar los lugares de trabajo y las prácticas de los mercados laborales y recurriendo al Fondo Social Europeo para que los trabajadores de más edad puedan acceder al empleo.
- ❖ **Constituir planes privados de jubilación complementarios** animando a los interlocutores sociales a crearlos y a los Estados miembros a optimizar los incentivos fiscales y de otro tipo.
- ❖ **Mejorar la seguridad de los planes de pensiones complementarios**, por ejemplo mediante la revisión de la Directiva sobre fondos de pensiones de empleo y la mejora de la información al consumidor.
- ❖ **Hacer que los planes de pensiones complementarios sean compatibles con la movilidad**, protegiendo, a través de la legislación, los derechos de pensión de los ciudadanos que se desplazan e impulsando el establecimiento de mecanismos de movilización de pensiones en toda la UE. De este modo es posible proporcionar a los ciudadanos información sobre sus derechos de pensión y provisiones sobre sus ingresos tras la jubilación.
- ❖ Animar a los Estados miembros a que fomenten la prolongación de la vida laboral, vinculando la edad de jubilación a la esperanza de vida,

restringiendo el acceso a la jubilación anticipada y eliminando las diferencias que existen entre hombres y mujeres en materia de pensiones.

- ❖ Continuar la promoción de la adecuación, la sostenibilidad y la seguridad de las pensiones y **apoyar las reformas de los Estados miembros en materia de pensiones.**

Asimismo, en su **Comunicación¹** al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, de **noviembre de 2015, relativa al Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento para 2016**, la Comisión Europea afirma que:

- ❖ *“Una vida más larga y saludable es un logro notable para nuestras sociedades. Ahora se precisan políticas responsables para garantizar que las pensiones, la asistencia sanitaria y la asistencia de larga duración sean sostenibles desde el punto de vista financiero y puedan ofrecer una protección adecuada para todos. Se han realizado grandes avances en la reforma de los modelos europeos de protección social en los últimos diez años, sobre todo en el ámbito de las pensiones. La mayoría ha adaptado sus sistemas para que puedan resistir mejor la repercusión demográfica que se verá en la próxima década. Esto no solo incluye un aumento general de la edad de jubilación, sino también restricciones para las jubilaciones anticipadas.”* (pág. 16).
- ❖ *“Estas reformas de las pensiones en la mayoría de los Estados miembros dirigidas a potenciar la sostenibilidad pueden dar lugar a nuevos retos. En general, las reformas han ido acompañadas de una racionalización de los sistemas públicos de pensiones. Para garantizar que tales reformas tengan éxito y gocen de un apoyo permanente, pueden ser necesarias otras medidas de acompañamiento a fin de mantener los ingresos de jubilación, tales como ampliar la vida laboral y prever otros ingresos para la jubilación a través de planes de pensiones complementarios. De forma paralela, los Estados miembros deben apoyar el desarrollo de planes de pensiones*

colectivos e individuales para complementar los regímenes públicos de pensiones, incluyendo la supresión de obstáculos a nivel europeo. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel importante en este ámbito, en función de las prácticas nacionales.” (pág.17).

Por otra parte, en su **Comunicación²** al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de **marzo de 2014**, sobre **Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador**, la Comisión Europea afirma que:

- ❖ *“El envejecimiento de la población tiene una enorme influencia en la sociedad y en la economía europeas. La migración neta es y será necesaria habida cuenta de la evolución demográfica. La migración neta supera el crecimiento natural de la población (la diferencia entre nacimientos y muertes) desde 1992 y actualmente representa dos tercios del crecimiento de la población europea. La dependencia económica -la relación entre el número de personas sin empleo y quienes trabajan- se espera que pase de 1,32 en 2010 a 1,47 en 2030: La dependencia de las personas de edad avanzada planteará retos sin precedentes en lo tocante a la adecuación social y la viabilidad financiera de los sistemas de protección social. La población en edad de trabajar está en declive y se nutrirá, cada vez más, de trabajadores de mayor edad.*

Ello limitará el potencial de crecimiento de Europa, a menos que la UE sea capaz de dar empleo a un mayor número de personas y lograr que estas trabajen de manera más productiva y durante más tiempo, en consonancia con el aumento de la esperanza de vida con buena salud” (pág.10).

1 Bruselas, 16.11.2016 COM (2015) 690.

2 Bruselas, 5.3.2014 COM (2014) 130.

D. PARLAMENTO EUROPEO

La Resolución del Parlamento Europeo sobre *el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo anual sobre el crecimiento 2015*, publicado en marzo de 2015, incluye una propuesta de resolución, cuya Recomendación 85 indica lo siguiente:

“Para garantizar tanto la sostenibilidad y seguridad como la idoneidad de las pensiones, las reformas de éstas deben ir acompañadas de políticas que creen oportunidades de empleo para los trabajadores mayores y los jóvenes para que se contribuya a un sistema de pensiones sostenible, limiten los incentivos a los regímenes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral, prevean compensación por los periodos dedicados al cuidado de los hijos o de familiares dependientes, creen oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad, garanticen el acceso al aprendizaje permanente a las personas empleadas y desempleadas de todas las edades, mejoren el envejecimiento saludable en el lugar de trabajo teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales para la seguridad y la salud, introduzcan medidas de ventajas fiscales que ofrezcan incentivos para trabajar durante más tiempo, y apoyen el envejecimiento activo saludable; subraya que las reformas de los sistemas de pensiones exigen cohesión política y social nacional y deben negociarse con los interlocutores sociales y con los representantes de las generaciones jóvenes y de más edad, en calidad de grupos de población directamente afectados, para tener éxito; pide a los Estados miembros que tengan plenamente en cuenta la posición del Parlamento sobre los Libros Verdes o Blancos relativos a las pensiones”.

También en su Resolución de 21 de mayo de 2013, sobre una Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, el Parlamento Europeo incluye las siguientes recomendaciones:

- ❖ *“3. Hace hincapié en la probabilidad de un escenario de bajo crecimiento económico a largo plazo, que obligará a la mayoría de los Estados miembros a consolidar sus presupuestos y reformar sus economías en condiciones de austeridad, lo que les exigirá una gestión rigurosa de las finanzas públicas;*

coincide con la opinión expresada en el Libro Blanco de la Comisión en el sentido de que es necesario constituir planes de pensiones complementarios, capitalizados, más allá de la prioridad de salvaguardar las pensiones públicas, universales, que garanticen por lo menos una calidad de vida digna para todos en la vejez”;

- ❖ *“6. Observa que la crisis financiera y económica y los retos planteados por el envejecimiento de la población han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los sistemas de pensiones de capitalización y de reparto; recomienda un enfoque basado en varios pilares, que consista en una combinación de: (i) una pensión pública universal, por reparto; (ii) una pensión complementaria, profesional, de capitalización, resultado de un convenio colectivo en el ámbito nacional, sectorial o empresarial o resultado de la legislación nacional, accesible a todos los trabajadores afectados; Hace hincapié en que el primer pilar por sí mismo o en combinación con el segundo pilar (dependiendo de la disposición institucional o la legislación nacionales) debe instituir unos ingresos de sustitución dignos basados en el salario anterior del trabajador, que debe completarse, de ser posible, con (ii) una pensión individual del tercer pilar basada en planes de ahorro privados con incentivos equitativos destinados a los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores que no tengan los suficientes años de cotización en cuanto a su régimen de pensión laboral;”.*
- ❖ *“14. Acoge con satisfacción la idea central del Libro Blanco, que propone centrarse en equilibrar el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación, que se constituyan planes de ahorro de empleo y privados complementarios de jubilación y que se refuercen los instrumentos de la UE de seguimiento de las pensiones, al tiempo que destaca la importancia de mejorar el conocimiento de los sistemas de pensiones”.*
- ❖ *“30. Insta a los Estados miembros y a las instituciones encargadas de los sistemas de pensiones a que informen adecuadamente*

a los ciudadanos sobre sus derechos devengados de pensión y a que aumenten su sensibilización y les proporcionen conocimientos que les permitan tomar decisiones bien fundadas en cuanto a los futuros planes de ahorro adicionales de jubilación”;

E. FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI)

En su Informe sobre las políticas de la eurozona publicado en julio de 2016, el FMI formula las siguientes consideraciones:

- ❖ *“Las proyecciones demográficas apuntan a un rápido envejecimiento de la mano de obra europea. No solo habrá un fuerte aumento de la proporción de ancianos en la población total (y la tasa de dependencia), sino también un cambio en la composición de la fuerza laboral, un fenómeno que llamaremos “envejecimiento de la mano de obra”. En particular, se prevé que la proporción de trabajadores de 55 años y más, en la población activa aumentará considerablemente en las próximas décadas, especialmente en países como España, Italia, Portugal, Grecia e Irlanda.”* (pág. 5).
- ❖ *“El envejecimiento de la mano de obra probablemente constituirá un obstáculo importante para el crecimiento de la productividad europea en las próximas décadas. Se estima que un aumento de 1 punto porcentual en la cohorte de 55 a 64 años se asocia con una reducción en la productividad total de los factores de alrededor de 3/4 de punto porcentual. Al extrapolar este resultado, el envejecimiento proyectado reducirá el crecimiento de la productividad de la mano de obra en un promedio de 0,2 puntos porcentuales cada año durante los próximos veinte años. El peor impacto se producirá en aquellos países, como España, Italia, Portugal, Grecia e Irlanda que a su vez se enfrentan a elevadas cargas de deuda pública”* (pág. 15).

Asimismo, en su Informe sobre España publicado en agosto de 2013, el FMI formula las siguientes consideraciones:

- ❖ *“Otras reformas que pueden ayudar a aliviar las presiones de las pensiones. Las Recomendaciones de la Comisión sobre el factor de sostenibilidad para vincular la edad legal de jubilación a la esperanza de vida son positivas. No obstante, ampliar el número de años efectivos de cotización de la pensión de jubilación de 25 años a 30 o 35 debería complementarse mejorando el déficit estructural y disminuyendo la tasa de sustitución. A pesar de la incertidumbre de las proyecciones a largo plazo, estas reformas ayudarían probablemente a estabilizar los costes y permitir la acumulación de ingresos antes de 2030 para financiar gastos que serán inevitables en el futuro.”* (pág.16).

F. COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES

El Comité de las Regiones (CDR) en su Dictamen de junio de 2016 sobre la respuesta de la UE al reto demográfico, llama la atención sobre *“el enorme impacto económico, social, presupuestario y ecológico, tanto a escala nacional como regional y local, del cambio demográfico. Éste afecta a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y a los sistemas sanitarios. Determina la evolución del Estado del Bienestar, fundamentalmente por la presión sobre los sistemas de salud y los servicios sociales de atención a las personas mayores y a las personas dependientes. Incide en el desarrollo de los distintos territorios de la UE y en el mantenimiento de los ecosistemas tradicionales y de las infraestructuras. (...)”* (pág. 3)

G. ACTUACIONES EN ESPAÑA

Las anteriores consideraciones y recomendaciones de los organismos internacionales han dado lugar durante los últimos cinco años a distintas actuaciones de los Gobiernos y el Parlamento, llevando a cabo una parte de las reformas necesarias del sistema de pensiones.

En particular, las actuaciones más significativas están contenidas en la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del*

sistema de la Seguridad Social, la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, y finalmente, la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Estas disposiciones persiguen **consolidar** el sistema público de pensiones, adoptando medidas en la misma línea seguida por la mayoría de los países (retraso de la edad de jubilación, incremento del número de años a considerar para el cálculo de las pensiones, estímulos para prolongar la edad laboral, aplicación de factores de sostenibilidad que introducen la esperanza de vida en el cálculo inicial de la pensión y modulación del incremento de las pensiones causadas, teniendo en cuenta los ingresos del sistema, lo que refleja que son insuficientes).

A pesar de que estas medidas tendrán un impacto negativo en las tasas de sustitución de los futuros pensionistas y en la posible pérdida de poder adquisitivo de los actuales, **el sistema público sigue siendo deficitario** y, sin embargo, entre las medidas adoptadas no se ha introducido ninguna que permita el desarrollo de los **sistemas complementarios de previsión social** y en particular de los Planes de Pensiones, para dotar de un mayor equilibrio al sistema de pensiones y permitir a los futuros pensionistas complementar la pensión pública a través de los acuerdos con sus empresas (sistema de empleo) o mediante el ahorro individual, como recomiendan dichos organismos internacionales.

En esta línea, el Banco de España, en su informe “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma” publicado en enero de 2017, recomienda:

- ❖ **Información sobre la pensión futura y refuerzo de la contributividad:** “En todo caso, resulta crucial que cualquier estrategia de reforma elegida aumente la transparencia del sistema y refuerce su contributividad, es decir, la relación entre las contribuciones y las prestaciones, al mismo tiempo que permita una cierta flexibilidad para dar cobertura a necesidades heterogéneas de la población. En concreto, se debería dotar a los ciudadanos de la información necesaria sobre su pensión futura, de manera que puedan tomar decisiones óptimas de ahorro

y de participación en el mercado de trabajo. En este sentido, presenta un atractivo, en términos de mejorar la transparencia, la flexibilidad en las decisiones de individuos y la contributividad, una vía de reforma que ha sido adoptada por algunos países de nuestro entorno consistente en completar la transición hacia un sistema de cuentas individuales notacionales de contribución definida” (pág.10)

- ❖ **Sistemas privados:** “extender el papel del ahorro para la jubilación, de modo que permita complementar los recursos del sistema contributivo público con la acumulación de activos financieros con los que suplementar las futuras pensiones públicas. De hecho, un número significativo de países cuentan ya con un pilar de capitalización relativamente elevado, que complementa al pilar público de reparto” (pág.43)
- ❖ **Ampliar el periodo de cotización:** “se podría optar por incrementos adicionales del número de años de cotización que se toman en cuenta en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, extendiendo el período de cálculo a, por ejemplo, toda la vida laboral” (pág. 37).
- ❖ **Reducir la Pensión Mínima:** “reducir el porcentaje de la pensión al que da derecho el período mínimo de cotización (actualmente fijado en el 50 %) y/o la reducción de las tasas a las que se aumenta este porcentaje inicial por cada año adicional de cotización, de tal forma que se incremente el número de años necesario para recibir el 100 % de la pensión” (pág. 37).
- ❖ **Ampliar la vida laboral:** “permitir la ampliación de la vida laboral por encima de los 67 años, en continuación de algunas de las medidas ya adoptadas en los últimos años, tendría efectos positivos sobre la sostenibilidad financiera, disminuyendo la necesidad de recortes sustanciales en la tasa de sustitución de las pensiones de jubilación” (pág. 38).
- ❖ **Eliminar los topes salariales de las bases de cotización:** “Esta medida haría que la tasa de

crecimiento de las cotizaciones dependiera estrictamente del crecimiento de los salarios nominales, lo que no sucede en la actualidad para todos los tramos de renta como

consecuencia de la existencia de los topes, que se actualizan según la inflación prevista (normalmente, por debajo, del crecimiento de los salarios nominales)". (pág. 39).



PROYECCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES



fundación
inverco

4. PROYECCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES

Las proyecciones del gasto se basan en factores demográficos y económicos, en la tasa de sustitución y su estructura (entre la cobertura del sistema público, el privado obligatorio y voluntario), y en las medidas que los gobiernos adopten para hacer viable el sistema de pensiones en su conjunto.

A. FACTORES DEMOGRÁFICOS

El Instituto Nacional de Estadística publicó, en octubre de 2016, su informe sobre la “Proyección de la Población de España 2016-2066”. Si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los próximos 15 años y 5,4 millones en los próximos 50 años. Por consiguiente, la población española pasará de 46,4 millones en 2016 a 41 millones en 2066.

Por el contrario, la esperanza de vida se incrementará sensiblemente y será la más alta de los países de la UE y una de las más altas del mundo. Como consecuencia de ello, el porcentaje de población mayor de 65 años, que actualmente se sitúa en el 18,7% pasaría a ser el 25,6% en 2031 y del 34,6% en 2066.

CUADRO 6. PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA 2016-2066			
AÑO	POBLACIÓN RESIDENTE	CRECIMIENTO POBLACIONAL (*)	
	A 1 DE ENERO	ABSOLUTO	RELATIVO (%)
2010	46.486.621	180.554	0,39
2011	46.667.175	151.041	0,32
2012	46.818.216	-90.326	-0,19
2013	46.727.890	-215.691	-0,46
2014	46.512.199	-62.634	-0,13
2015	46.449.565	-11.143	-0,02
2016	46.438.422	4.827	0,01
2021	46.380.938	-43.272	-0,09
2026	46.164.577	-55.680	-0,12
2031	45.886.177	-60.104	-0,13
2036	45.585.655	-67.699	-0,15
2041	45.247.160	-91.851	-0,20
2046	44.787.907	-134.539	-0,30
2051	44.115.209	-177.910	-0,40
2056	43.225.660	-209.751	-0,49
2061	42.176.904	-221.652	-0,53
2066	41.068.643		

(*) 2010-2015: Cifras de Población definitivas. A partir de 2016, crecimiento anual promedio del quinquenio.

La reducción de la población residente se debe, principalmente, al progresivo aumento de las defunciones y a la disminución de los nacimientos, fenómeno especialmente acusado a partir de 2040. Se produciría así un saldo vegetativo negativo, ya desde el segundo año de la proyección (2015), que supondría un total de ocho millones de personas en los 50 años proyectados. Este saldo negativo no se vería compensado con el saldo migratorio, que sería positivo en el mismo periodo con algo más de tres millones de migraciones netas con el exterior.

Crecimiento vegetativo: nacimientos y defunciones

El número de nacimientos seguiría reduciéndose en los próximos años, continuando con la tendencia iniciada en 2009. Así, entre 2016 y 2030 nacerían en torno a 5,3 millones de niños, un 22,0% menos que en los 15 años previos. En 2031 la cifra anual de nacimientos habría descendido hasta 335.937, un 19,5% menos que en la actualidad.

El descenso en el número de nacimientos vendría determinado, sobre todo, por la reducción del número de mujeres en edad fértil. De hecho, el número de mujeres entre 15 y 49 años bajaría en 1,8 millones (un 16,6%) en 15 años, y en 3,5 millones en 50 años (un 32,7%).

Por otro lado, la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría los 83,2 años en los varones y los 87,7 en las mujeres en 2031, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 3,3 y de 2,3 años, respectivamente.

CUADRO 7. PROYECCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO Y A LOS 65 AÑOS

AÑOS	ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO		ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2015	79,94	85,41	18,81	22,67
2016	80,26	85,71	19,08	22,97
2021	81,31	86,41	19,72	23,55
2026	82,30	87,08	20,37	24,13
2031	83,23	87,74	21,01	24,70
2036	84,12	88,37	21,64	25,26
2041	84,97	88,98	22,27	25,80
2046	85,79	89,57	22,89	26,34
2051	86,57	90,14	23,50	26,86
2056	87,32	90,69	24,09	27,37
2061	88,04	91,22	24,68	27,86
2065	88,60	91,64	25,13	28,25

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

En 2065, de mantenerse la tendencia actual, la esperanza de vida de los hombres sería de 88,6 años y la de las mujeres casi alcanzaría los 91,6, en ambos casos las tasas más altas de la UE, frente a los 80 y 86 años actuales.

Es decir que la esperanza de vida se incrementaría en los próximos 50 años en nueve años en los varones y en seis años en las mujeres (una media de más de siete años).

A pesar de la pérdida de población y la mayor esperanza de vida, el número de defunciones seguiría creciendo como consecuencia del envejecimiento poblacional. Así, en el periodo 2016-2030 se llegarían a registrar casi seis millones y medio de defunciones, un 12,7% más que las observadas en los 15 años previos (2001-2015).

En el año 2031 se producirían 452.026 fallecimientos entre los residentes en España y en 2065 se llegaría a 595.979 defunciones (frente a los 420.018 del año 2015).

El descenso de la natalidad y el envejecimiento poblacional provocarían que a partir de 2015 en España hubiera más defunciones que nacimientos, es decir, que el saldo vegetativo se hiciera negativo.

CUADRO 8. CRECIMIENTO VEGETATIVO PROYECTADO DE LA POBLACIÓN DE ESPAÑA

AÑOS	NACIMIENTOS	DEFUNCIONES	CRECIMIENTO VEGETATIVO
2011	470.553	386.017	84.536
2012	453.348	401.122	52.226
2013	424.440	388.600	35.840
2014	426.076	393.734	32.342
2015	417.265	420.018	-2.753
2020	366.402	425.734	-59.332
2025	338.836	437.287	-98.452
2030	334.595	448.880	-114.284
2035	345.206	468.683	-123.477
2040	353.467	492.754	-139.286
2045	344.150	520.330	-176.180
2050	322.799	548.197	-225.399
2055	304.344	573.225	-268.882
2060	294.977	591.880	-296.904
2065	294.003	595.979	-301.976

Fuente: 2010-2015, Estadística de Movimiento Natural de la Población (datos provisionales para 2015).

Crecimiento migratorio

De acuerdo a las últimas informaciones disponibles, el flujo inmigratorio alcanzaría en 2016 un nivel de 343.614 inmigraciones. Sin embargo, 330.675 personas abandonarían nuestro país para residir en el extranjero este año.

Con ello, España pasaría a registrar un saldo migratorio positivo con el extranjero, después de seis años con saldo negativo.

La proyección para el conjunto del periodo 2016-2065 se realiza bajo las hipótesis de un flujo inmigratorio constante y una tendencia de la población a emigrar al extranjero, por edades, también constante, ambos sostenidos en su nivel previsto para 2015 con la información hoy disponible.

Si así fuera, España ganaría casi 115.000 habitantes hasta el año 2020 en sus intercambios de población con el extranjero. Esta tendencia se reforzaría en años sucesivos, obteniéndose así una ganancia neta de población debida a migraciones de casi 3,1 millones de personas en los 50 próximos años.

CUADRO 9. MIGRACIÓN EXTERIOR DE ESPAÑA PROYECTADA

AÑOS	INMIGRACIONES	EMIGRACIONES	SALDO MIGRATORIO
2011	371.335	409.034	-37.698
2012	304.054	446.606	-142.552
2013	280.772	532.303	-251.531
2014	305.454	400.430	-94.976
2015	343.614	352.003	-8.389
2016	343.614	330.675	12.939
2017	343.614	325.171	18.443
2020	343.614	311.514	32.100
2025	343.614	296.003	47.611
2030	343.614	287.104	56.510
2035	343.614	282.104	61.510
2045	343.614	274.734	68.880
2055	343.614	267.656	75.958
2065	343.614	263.165	80.449

Fuente: 2010-2015, Estadística de Migraciones (2015 provisional).

Población por edades

La simulación realizada muestra también la intensidad del proceso de envejecimiento de la población residente en España, acelerado ahora por un descenso de la natalidad que no llega a verse compensado con el saldo migratorio positivo.

De mantenerse la situación demográfica de la actualidad, la pérdida de población se concentraría en el tramo de edad entre 30 y 49 años, que se reduciría en 4,2 millones de personas en los próximos 15 años (un 28,5% menos) y en 6,0 millones menos en los próximos 50 años (un 40,1% menos).

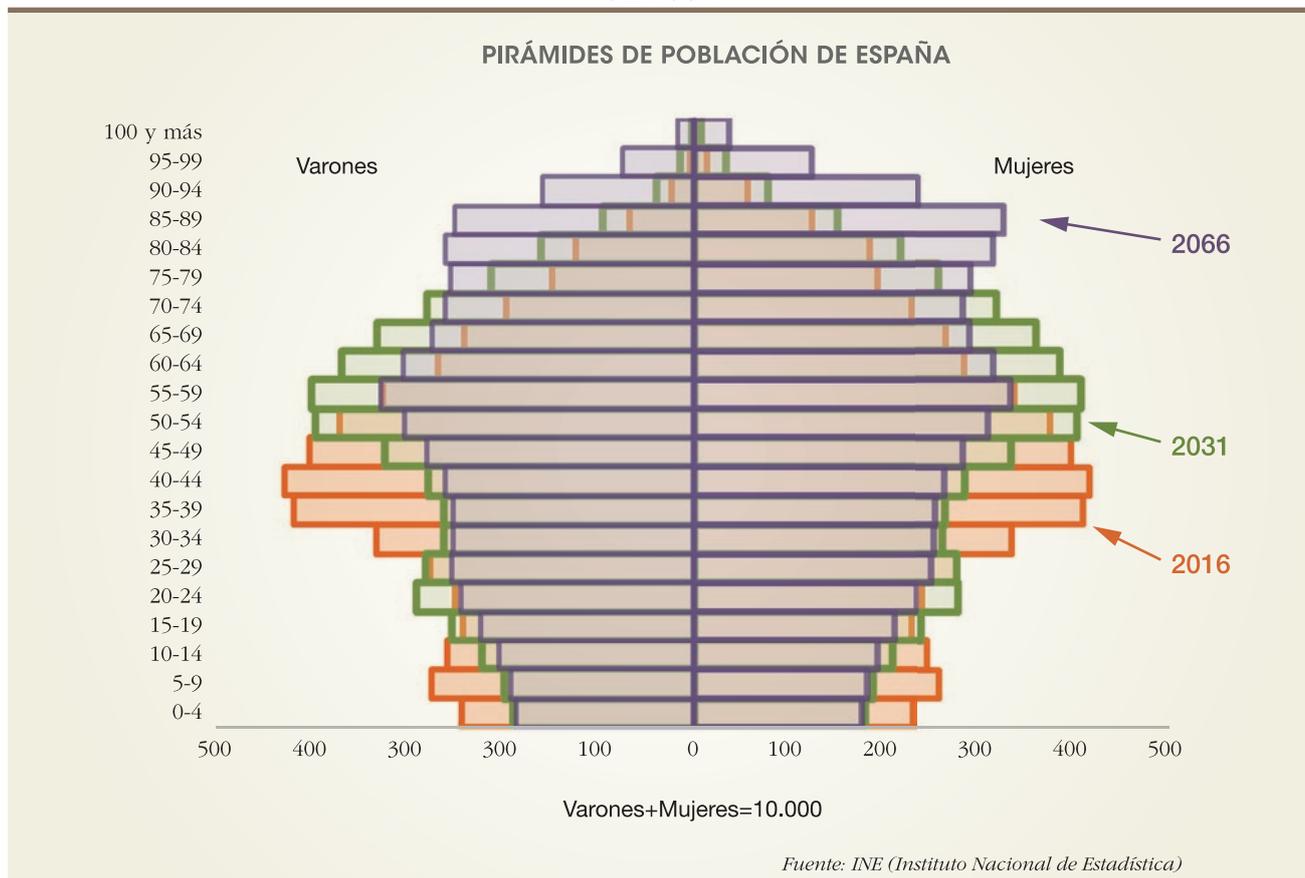
Además, el descenso de la natalidad provocaría que en 2031 hubiera unos 1.210.000 niños menores de 10 años menos que en la actualidad (un 25,9%) y 1,7 millones menos en 50 años (un 35,3% inferior).

Por el contrario, la población se incrementaría en la mitad superior de la pirámide de población. De hecho, todos los grupos de edad a partir de los 70 años experimentarían un crecimiento de efectivos.

En concreto, dentro de 15 años en España residirían 11,7 millones de personas mayores de 64 años, 3,0 millones más que en la actualidad (un 34,8%). Y esta cifra se incrementaría hasta 14,2 millones de personas (un 63,1% más) en 50 años.

Si se observa los grupos de edad quinquenales, el más numeroso en la actualidad es el de 40 a 44 años. Pero esto cambiará tanto en 2031 como en 2066, cuando el grupo con más efectivos sería el de 55 a 59 años.

GRÁFICO 1



CUADRO 10. PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA POR GRUPOS DE EDAD EN 2031 Y 2066

GRUPOS DE EDAD			CRECIMIENTO		CRECIMIENTO	
	2016	2031	2016-2031	2066	2016-2066	
TOTAL	46.438.422	45.886.177	-552.245	41.068.643	-5.369.779	
0 a 4 años	2.200.892	1.690.956	-509.937	1.489.459	-711.433	
5 a 9 años	2.476.890	1.777.314	-699.577	1.535.873	-941.017	
10 a 14 años	2.345.166	1.975.051	-370.115	1.627.232	-717.934	
15 a 19 años	2.185.067	2.268.133	83.066	1.779.873	-405.194	
20 a 24 años	2.280.074	2.613.810	333.735	1.963.437	-316.637	
25 a 29 años	2.562.881	2.565.052	2.171	2.070.364	-492.517	
30 a 34 años	3.098.744	2.403.837	-694.907	2.077.208	-1.021.536	
35 a 39 años	3.847.932	2.417.895	-1.430.037	2.083.222	-1.764.710	
40 a 44 años	3.924.265	2.589.970	-1.334.295	2.155.140	-1.769.125	
45 a 49 años	3.712.227	3.018.331	-693.897	2.313.381	-1.398.847	
50 a 54 años	3.460.752	3.668.220	207.468	2.518.034	-942.718	
55 a 59 años	3.073.635	3.709.615	635.980	2.712.380	-361.255	
60 a 64 años	2.568.517	3.462.786	894.269	2.549.645	-18.872	
65 a 69 años	2.348.384	3.178.647	830.263	2.314.669	-33.715	
70 a 74 años	1.975.841	2.739.694	763.853	2.231.348	255.506	
75 a 79 años	1.584.541	2.156.623	572.082	2.247.000	662.459	
80 a 84 años	1.431.100	1.730.497	299.397	2.365.687	934.587	
85 a 89 años	889.533	1.127.432	237.900	2.369.244	1.479.712	
90 a 94 años	371.283	534.475	163.193	1.623.784	1.252.501	
95 a 99 años	84.238	217.103	132.865	819.558	735.320	
100 y más años	16.460	40.737	24.277	222.104	205.645	

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

Envejecimiento demográfico

El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7% del total de la población, pasaría a ser del 25,6% en 2031, y del 34,6% en 2066.

De mantenerse las tendencias actuales, la tasa de dependencia (el 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 53,5% actual hasta el 62,2% en 2031, alcanzando el 87,7% en 2066.

La población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 16.460 personas en la actualidad a más de 222.104 dentro de 50 años.

CUADRO 11. TASAS DE DEPENDENCIA PROYECTADAS

AÑOS	MAYORES DE 64 AÑOS (%)	MENORES DE 16 AÑOS (%)	TOTAL < 16 AÑOS Y > 64 AÑOS (%)
2012	26,1	24,1	50,1
2013	26,7	24,3	51,0
2014	27,6	24,5	52,1
2015	28,3	24,7	53,0
2016	28,8	24,7	53,5
2021	31,6	23,9	55,5
2026	35,8	21,9	57,7
2031	41,4	20,8	62,2
2041	56,7	22,2	78,9
2051	68,2	24,7	92,9
2061	66,5	23,4	89,9
2066	64,9	22,8	87,7

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

B. TASA DE SUSTITUCIÓN

El segundo de los factores que influyen más en el gasto público destinado al pago de pensiones, junto a los factores demográficos y económicos antes mencionados, es la tasa de sustitución, es decir el porcentaje que la pensión representa sobre el último salario, así como la forma en que esta tasa de sustitución se distribuye entre el sistema público, el privado obligatorio y el privado voluntario.

España es uno de los países que mantiene una tasa de sustitución más alta en el sistema público (82,1%

frente a la media de la OCDE del 41,3%). Sin embargo, si se añaden los sistemas privados complementarios voluntarios y obligatorios, la media de la OCDE llega al 57,6%.

Ello refleja que el sistema de pensiones es unitario y que la seguridad de las prestaciones se garantiza más equilibrando las aportaciones públicas al sistema, con las privadas, a través de las empresas o de sistemas individuales voluntarios.

CUADRO 12. TASA BRUTA DE SUSTITUCIÓN EN CADA SISTEMA

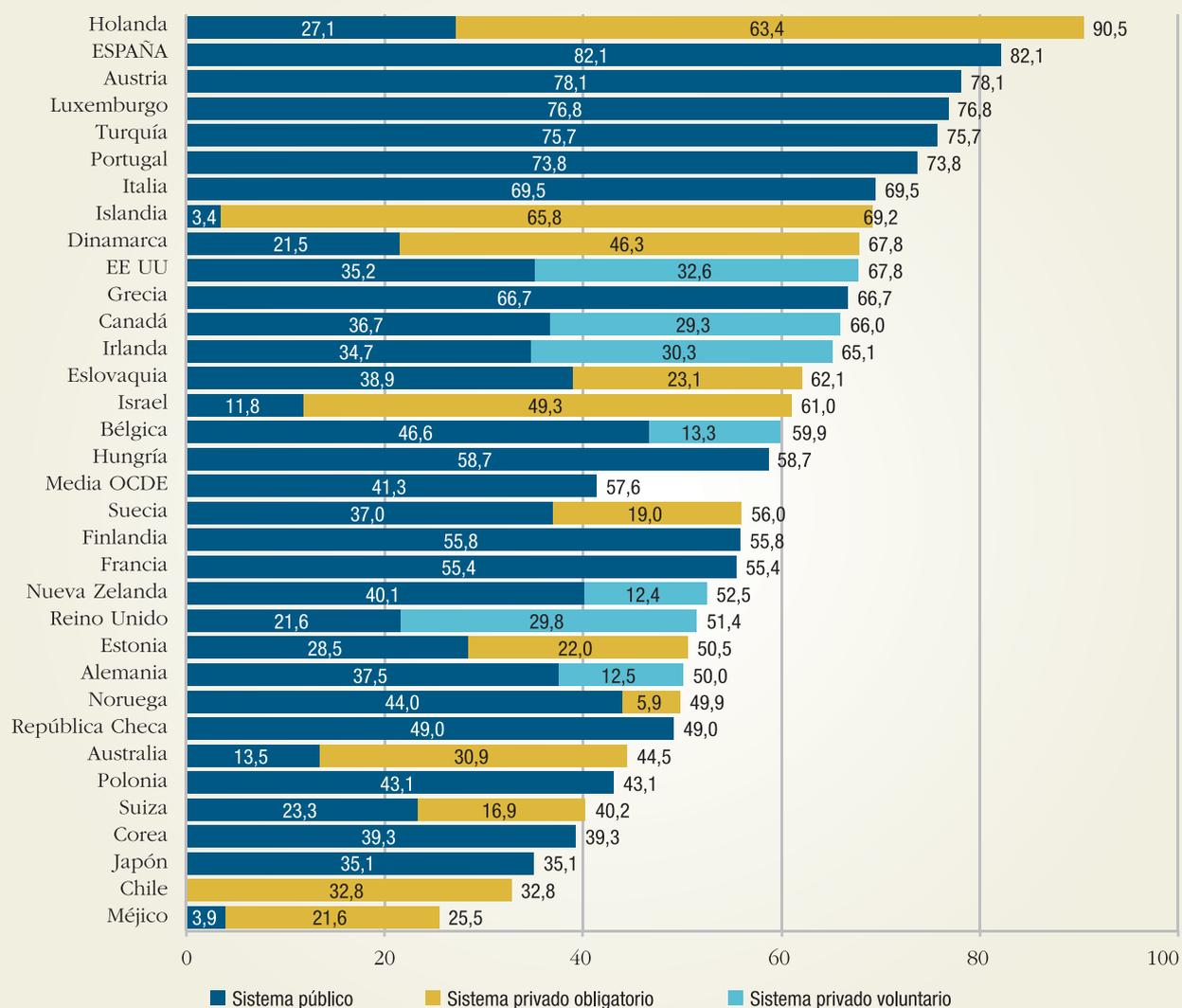
	SISTEMA PÚBLICO	SISTEMA PRIVADO OBLIGATORIO	TOTAL OBLIGATORIO	SISTEMA PRIVADO VOLUNTARIO	TOTAL
Méjico	3,9	21,6	25,5		25,5
Chile		32,8	32,8		32,8
Japón	35,1		35,1		35,1
Corea	39,3		39,3		39,3
Suiza	23,3	16,9	40,2		40,2
Polonia	43,1		43,1		43,1
Australia	13,5	30,9	44,5		44,5
República Checa	49,0		49,0		49,0
Noruega	44,0	5,9	49,8		49,8
Alemania	37,5		37,5	12,5	50,0
Estonia	28,5	22,0	50,5		50,5
Reino Unido	21,6		21,6	29,8	51,4
Nueva Zelanda	40,1		40,1	12,4	52,5
Francia	55,4		55,4		55,4
Finlandia	55,8		55,8		55,8
Suecia	37,0	19,0	56,0		56,0
MEDIA OCDE	41,3		52,9		57,6
Hungría	58,7		58,7		58,7
Bélgica	46,6		46,6	13,3	59,9
Israel	11,8	49,3	61,0		61,0
Eslovaquia	38,9	23,1	62,1		62,1
Irlanda	34,7		34,7	30,3	65,1
Canadá	36,7		36,7	29,3	66,0
Grecia	66,7		66,7		66,7
EE.UU.	35,2		35,2	32,6	67,8
Dinamarca	21,5	46,3	67,8		67,8
Islandia	3,4	65,8	69,2		69,2
Italia	69,5		69,5		69,5
Portugal	73,8		73,8		73,8
Turquía	75,7		75,7		75,7
Luxemburgo	76,8		76,8		76,8
Austria	78,1		78,1		78,1
ESPAÑA	82,1		82,1		82,1
Holanda	27,1	63,4	90,5		90,5

Fuente INVERCO con datos OCDE: "Pension at a glance" 2013.

Tasa de sustitución de un trabajador con ingresos medios y que accediendo hoy al mercado laboral de su país, complete en su totalidad el período de cotización

GRÁFICO 2

TASAS DE SUSTITUCIÓN PÚBLICAS Y PRIVADAS (OCDE 2015)



Fuente: INVERCO con datos OCDE (Pensions at a glance 2015)

5

AHORRO FAMILIAR:
EVOLUCIÓN,
ESTRUCTURA Y
COMPARATIVA
CON OTROS PAÍSES



fundación
inverco

5. AHORRO FAMILIAR: EVOLUCIÓN, ESTRUCTURA Y COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES

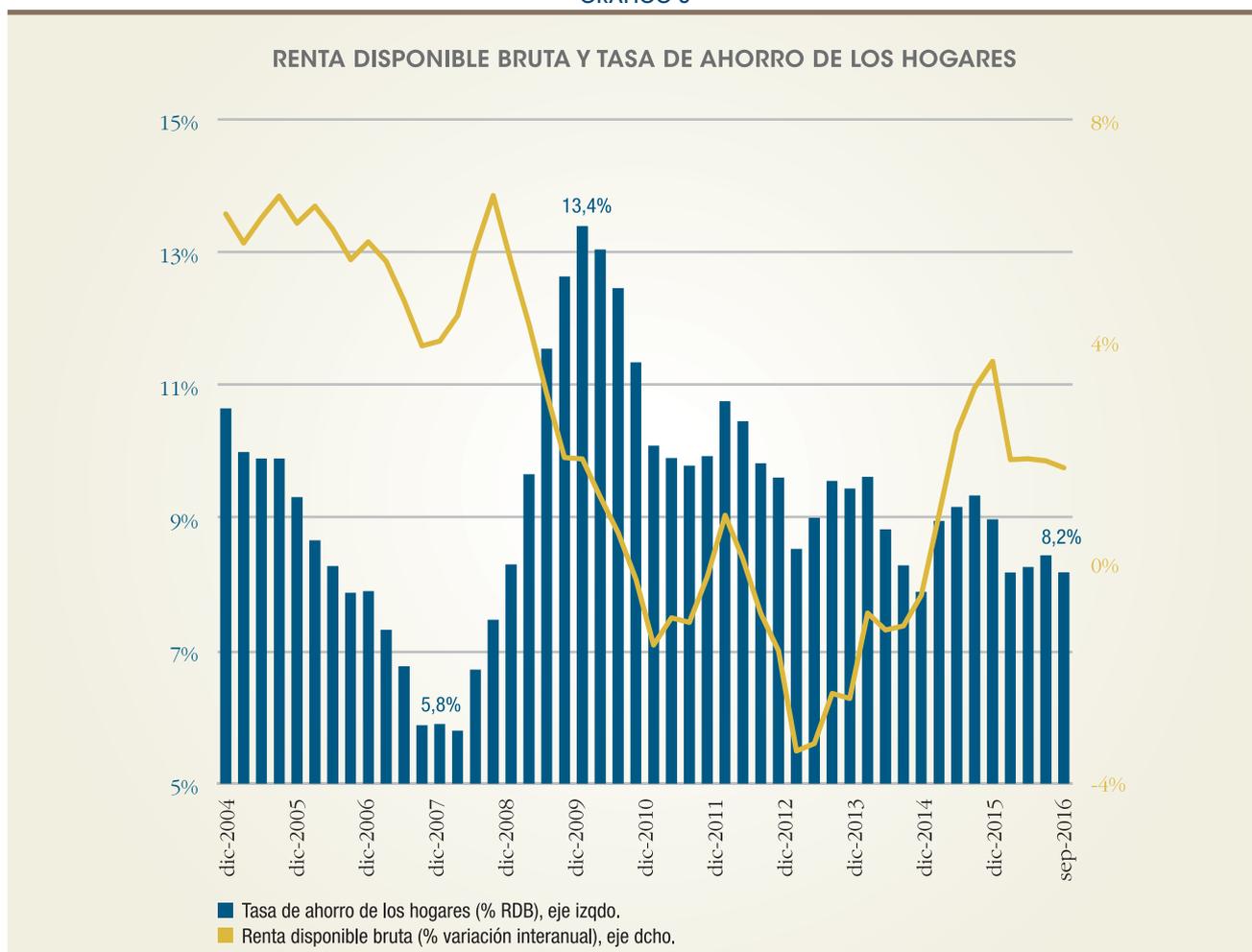
Por tercer año consecutivo, la economía española cerró 2016 con un elevado ritmo de actividad, y su PIB aumentó un 3,2% en el año, igualando el crecimiento del año anterior y, en cualquier caso, muy superior al del resto de las economías más avanzadas de la zona euro.

Tras trece trimestres de crecimientos continuados, el PIB español ha recuperado casi la totalidad de la actividad perdida durante los años de crisis financiera. Conviene destacar que, frente a los patrones de crecimiento típicos de la economía española en otras épocas expansivas, este último ciclo de incremento de actividad presenta rasgos diferenciales muy alentadores: en esta ocasión el crecimiento no ha venido acompañado de un impulso similar del sector de la construcción, cuya progresión continúa limitada, si bien empieza a mostrar signos de recuperación. Además, el sector exterior continúa aportando de forma positiva al crecimiento del PIB, basado tanto

en el buen comportamiento de las exportaciones (principalmente de servicios turísticos) como de las importaciones, cuyo incremento ha sido muy inferior al generado en otras épocas expansivas de la economía española, y que originaba un déficit exterior histórico.

Al igual que el año anterior, el empuje mostrado por el consumo privado, con un crecimiento anual medio en torno al 3%, sustentó el incremento de la actividad, basado principalmente en el aumento de la renta disponible de las familias, como consecuencia de los buenos datos de empleo. El resto de factores que habían alentado el consumo el año anterior, se repitieron en 2016, permitiendo la continuidad del dinamismo en el consumo de los hogares: abaratamiento de los productos energéticos, reducción de la carga financiera debida a los bajos tipos de interés y bajada de impuestos.

GRÁFICO 3



TRIMESTRE	RENTA DISPONIBLE BRUTA (RDB)		AHORRO BRUTO	
	MILL. €	VARIACIÓN INTERANUAL %	MILL. €	% SOBRE RDB TASA DE AHORRO
IV-2001	460.021	7,1	47.820	10,4
IV-2002	488.315	6,2	50.666	10,4
IV-2003	524.353	7,4	62.841	12,0
IV-2004	557.354	6,3	59.357	10,6
IV-2005	591.488	6,1	55.099	9,3
IV-2006	625.742	5,8	49.414	7,9
IV-2007	650.741	4,0	38.378	5,9
IV-2008	686.073	5,4	56.942	8,3
IV-2009	698.869	1,9	93.606	13,4
IV-2010	688.395	-1,5	69.462	10,1
IV-2011	694.224	0,8	74.674	10,8
IV-2012	672.120	-3,2	58.768	8,7
IV-2013	664.372	-1,2	63.912	9,6
IV-2014	670.022	0,9	60.002	9,0
IV-2015	682.440	1,9	55.823	8,2
I-2016	687.661	1,9	56.814	8,3
II-2016	692.868	1,8	58.463	8,4
III-2016	695.351	1,7	56.899	8,2
IV-2016 e	695.000	1,9	57.000	8,2

Fuente: INVERCO, con datos INE.

Datos desestacionalizados: sumas móviles de cuatro trimestres.

La recuperación del mercado laboral permitió elevar el número de afiliados a la Seguridad Social en más de medio millón hasta los casi 18 millones de afiliados, en niveles cercanos a 2009.

De nuevo el vigor manifestado por el consumo provocó que la tasa de ahorro de los hogares se mantuviera por debajo de su media histórica, y sin cambios frente al año anterior, a pesar del incremento de la renta disponible de las familias (a tasas superiores al 2,5% anual), siendo previsible que se mantenga en el 8,2% a cierre de 2016.

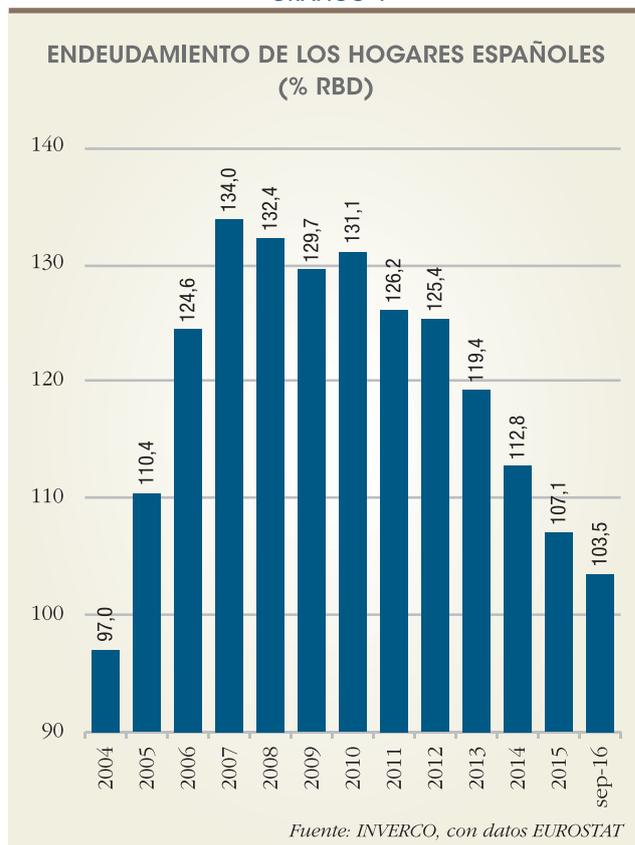
Aunque todas las previsiones apuntan a una continuación de la actividad económica en 2017, varios factores alertan de una posible moderación del ritmo de actividad. De hecho, determinados estímulos externos que ayudaron a fortalecer el crecimiento en años anteriores no estarán presentes en el futuro inmediato. Así, los precios del petróleo experimentaron a finales de año un importante incremento, que repercutirá negativamente en la renta disponible de las familias del próximo año. Además, es probable que la política fiscal sea más restrictiva que en los dos años anteriores, a fin de ajustarse a los objetivos de déficit público. Por último, el proceso de normalización monetaria iniciado por la Reserva Federal y unido al aumento en la inflación que generará el incremento

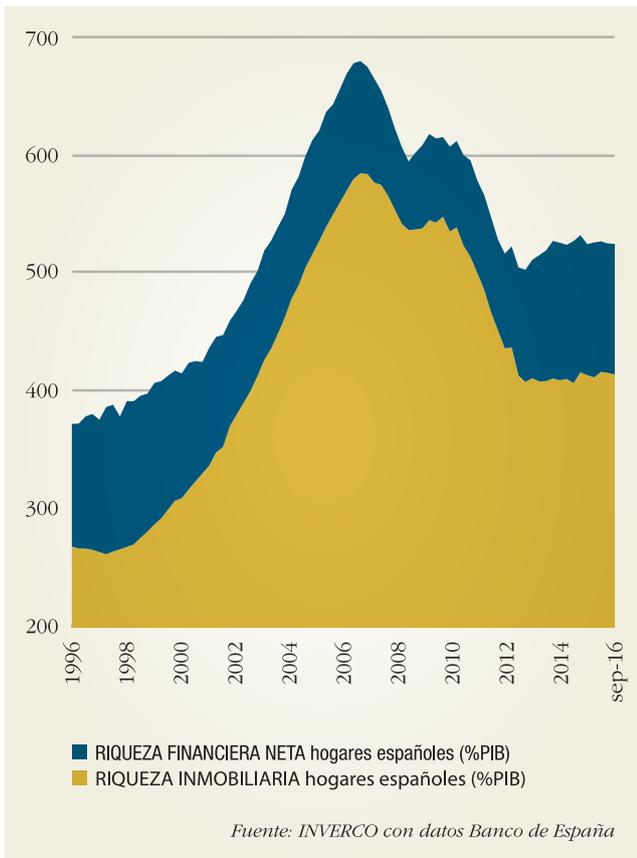
del precio del petróleo, provocará posiblemente un cambio de rumbo en la política monetaria expansiva del Banco Central Europeo. Así, el FMI prevé una moderación en el crecimiento para el próximo año, y pronostica que el PIB real crezca un 2,3% en 2017, muy superior en cualquier caso a la media de la zona euro (1,6%).

La posición patrimonial de los hogares mejoró en 2016 en valor absoluto, ya que al ligero aumento del saldo de activos financieros se sumó tanto el descenso de los pasivos financieros contraídos como el incremento del valor de activos inmobiliarios, resultado directo de la ligera apreciación del precio de los inmuebles. En términos porcentuales de PIB, el crecimiento de la actividad durante el año provocó que la riqueza total de los hogares se mantuviera prácticamente invariable durante 2016, situándose en el 525% de PIB en septiembre y previsiblemente en ese entorno a cierre de año.

En cualquier caso, la pérdida de riqueza inmobiliaria de las familias españolas ha supuesto un 170% de PIB en los últimos años de crisis financiera, en los que disminuyó desde el 584% del PIB en 2007 hasta el 414% del PIB en septiembre de 2016, debido a la drástica caída del precio de los activos inmobiliarios.

GRÁFICO 4





En cambio, la riqueza financiera neta (definida como el valor de los activos financieros en poder de los hogares menos las deudas contraídas) ya en 2013 había recuperado en su totalidad los efectos de la crisis financiera, pasando de un 99% del PIB en 2006 al 104% del PIB en 2013, y previsiblemente el 111% de PIB en 2016 (1,24 billones de euros).

La riqueza financiera neta o ahorro financiero neto habría aumentado en 2016 en 11.870 millones de euros, para situarse en 1,24 billones de euros, debido tanto a la reducción estimada de 11.500 millones de euros en los pasivos financieros como al ligero incremento del saldo de activos.

Continuando la tendencia de los últimos nueve años, las familias españolas continuaron en 2016 el proceso de corrección de su nivel de endeudamiento, y sus pasivos financieros (integrados por préstamos concedidos a los hogares básicamente para adquisición de inmuebles) registraron un descenso del 1,5%, lo que permitió colocar el porcentaje de endeudamiento sobre renta bruta disponible (RBD) de las familias españolas en niveles muy anteriores a la crisis (110,4%

GRÁFICO 5

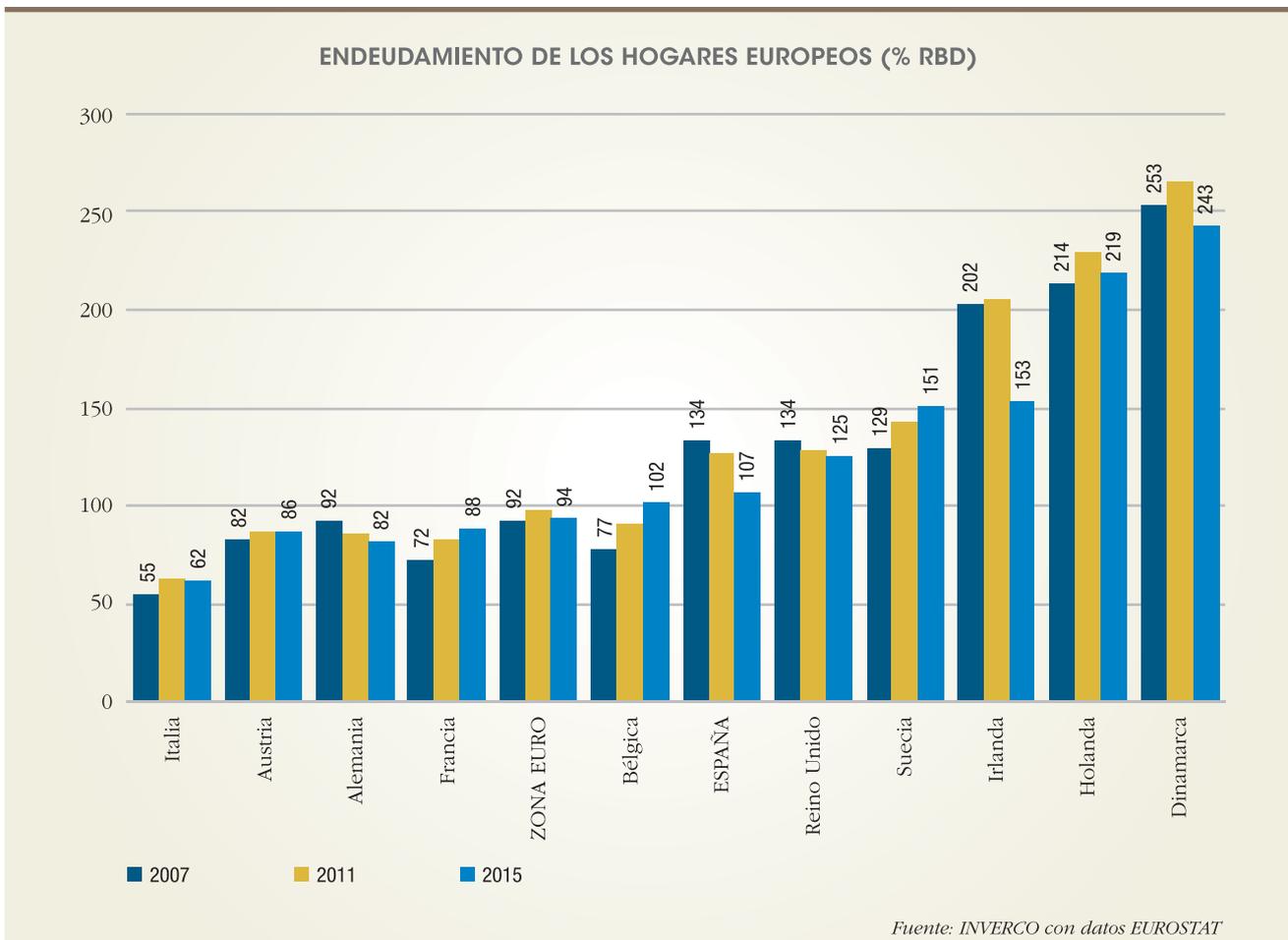
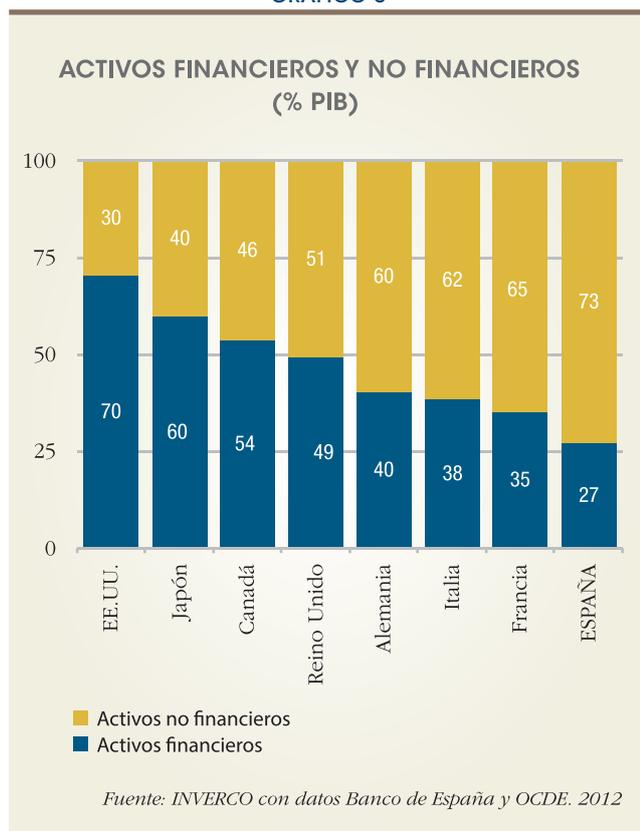


GRÁFICO 6



en diciembre de 2015 frente al 103,5% de septiembre de 2016).

El esfuerzo de desapalancamiento realizado por las familias españolas durante la crisis, ha llevado a reducir su deuda desde el 134% de su renta disponible a finales de 2007 (máximo histórico), hasta sólo el 103,5% en septiembre de 2016, sólo ligeramente superior a la media de los países de la zona euro, y sensiblemente inferior a la de países como Dinamarca, Holanda, Irlanda, Suecia o Reino Unido.

Una de las razones que justifica el elevado endeudamiento de las familias españolas en los años previos a la crisis es su distribución de ahorro, muy concentrada en el sector inmobiliario, ya que la adquisición de activos inmobiliarios requiere un nivel importante de financiación ajena a largo plazo.

La estructura del ahorro de las familias españolas ha estado históricamente muy concentrada en el sector inmobiliario, frente a la de muchos otros países desarrollados cuyos hogares han asignado sus recursos de forma más diversificada.

Con datos a 2012, en EE.UU. más del 70% del total de los activos de los hogares son financieros, mientras que sólo un 30% son no financieros. En el polo opuesto,

en España casi las tres cuartas partes del total de los activos de los hogares son inmobiliarios.

Esta estructura del ahorro familiar en España (excesiva concentración en activos inmobiliarios) conlleva riesgos relevantes: durante estos últimos años, los países con una proporción superior de activos inmobiliarios han sufrido un deterioro mayor de su riqueza total frente a aquellos que asignaban una mayor proporción de su renta a la adquisición de activos financieros. En sólo seis años (de 2007 a 2013) las familias españolas han perdido más del 30% de su riqueza total debido a la pérdida de valor de sus activos no financieros (inmobiliarios). En sentido contrario, en la mayoría del resto de países (con mayor proporción de activos financieros), las familias han aumentado su riqueza neta total.

Uno de los factores que determina la estructura de la cartera de activos es el régimen de tenencia de la vivienda habitual. En España, el 78% de la población disfruta de su vivienda habitual en régimen de propiedad. El mayor riesgo asociado a un porcentaje tan elevado de vivienda en propiedad, es la elevada sensibilidad de las economías familiares a los tipos de interés, a través del mercado hipotecario. Además genera ineficiencias en la correcta asignación de recursos entre los distintos tipos de activos, por la rigidez propia de los activos inmobiliarios (derivada de los elevados costes de transacción en la compraventa de inmuebles).

En media, el 69% de las familias europeas poseen su vivienda en propiedad, y el 27,1% está pagando una hipoteca. **En los países del sur de Europa (España, Grecia, Portugal e Italia) y en Noruega, el porcentaje de vivienda en propiedad es superior a la media europea.**

En el polo opuesto, en los países centroeuropeos (Suiza, Alemania y Austria) este porcentaje está por debajo del 60%. **Las familias de los países con mayor proporción de vivienda en propiedad son los que disfrutaban de menos activos financieros per cápita, como se observa en el Gráfico 8.**

A finales de 2016 el saldo de ahorro financiero de las familias españolas se estima en 2,0 billones de euros, al mismo nivel que el año anterior, lo que supondría que las familias habrían recuperado en el último trimestre el ajuste por valoración derivado del mal comportamiento del mercado que se produjo en los primeros meses del año. La estimación del porcentaje sobre PIB que los hogares están destinando

GRÁFICO 7

POBLACIÓN CON VIVIENDA EN PROPIEDAD. 2015 (%)

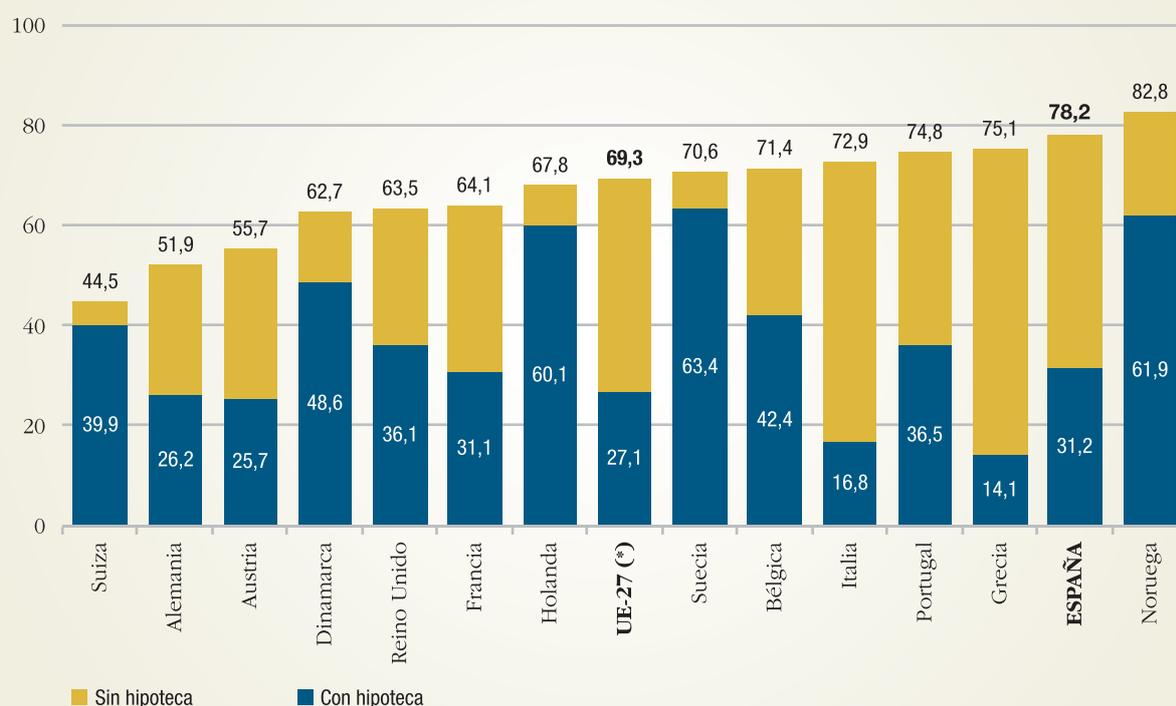
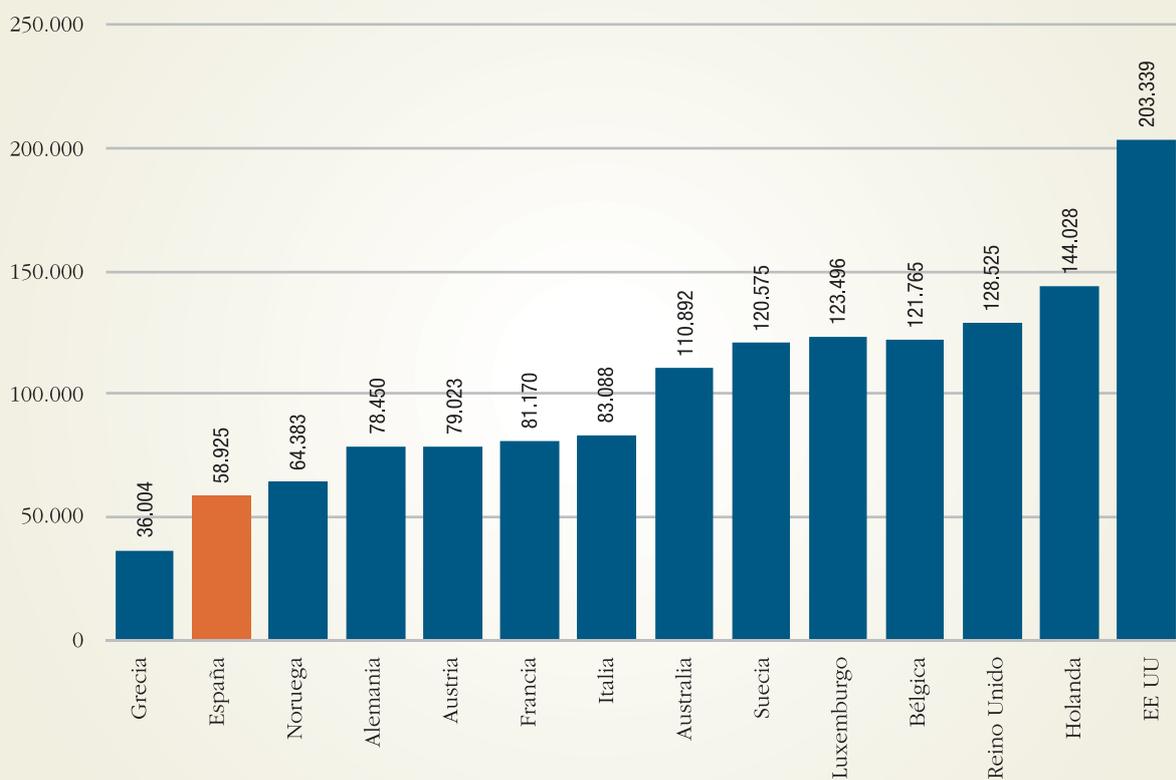


GRÁFICO 8

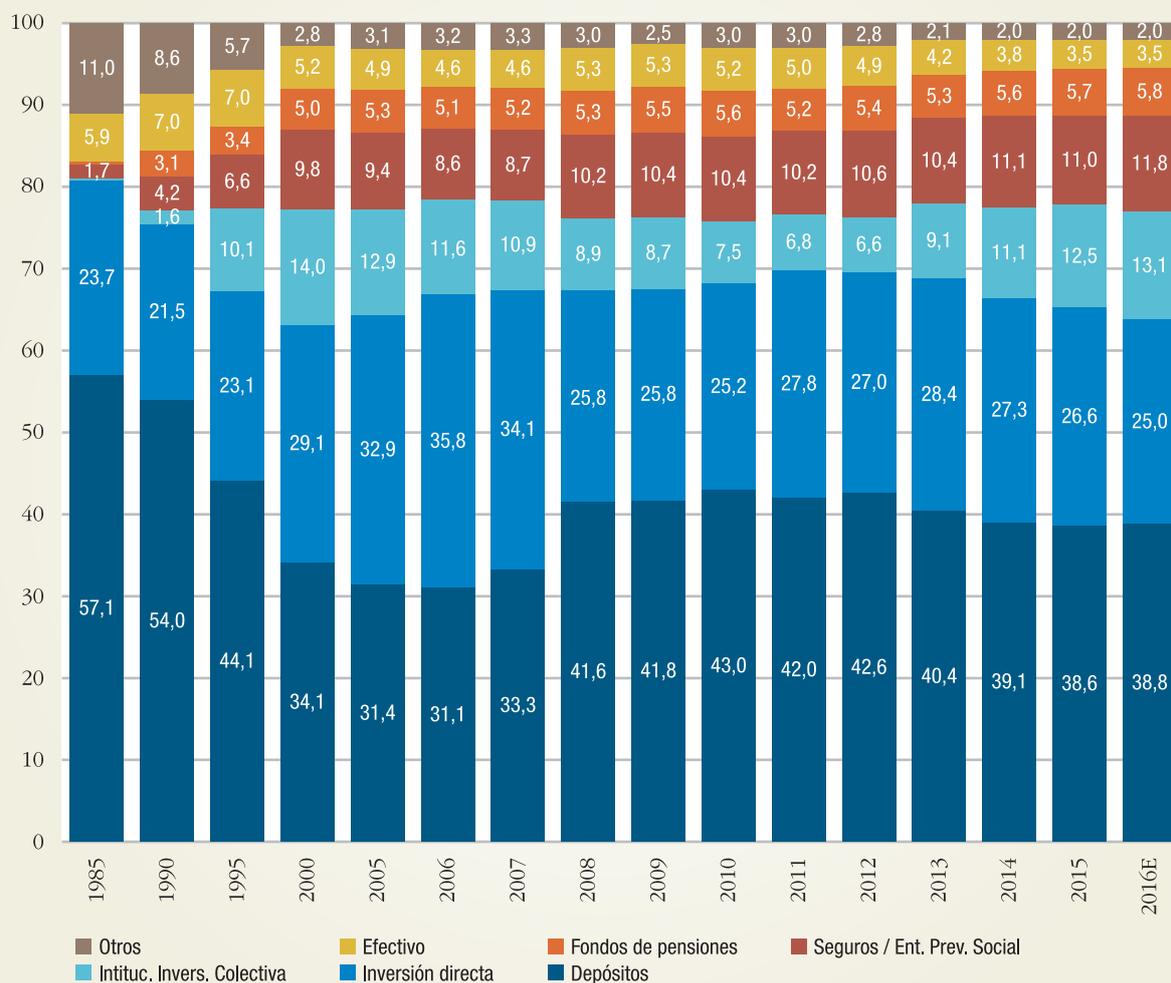
ACTIVOS FINANCIEROS PER CAPITA (euros). 2015



Fuente: INVERCO con datos OCDE

GRÁFICO 9

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL AHORRO FINANCIERO
DE LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS (%)



Fuente: INVERCO

en 2016 a ahorro financiero, se coloca en el 180,4%, frente al 182,5% del año 2006.

La política monetaria expansiva del BCE y por consiguiente los tipos de interés cero que genera, ha beneficiado de forma relevante al ahorro de las familias, por la disminución de su carga financiera, facilitando su desendeudamiento. En sentido contrario, ha penalizando a instrumentos que históricamente formaban parte de las carteras de los hogares, como los depósitos bancarios, y que en un entorno de tipos nulos apenas pueden ofrecer un 0,1% de remuneración anual para los nuevos depósitos contratados (dato de finales de 2016).

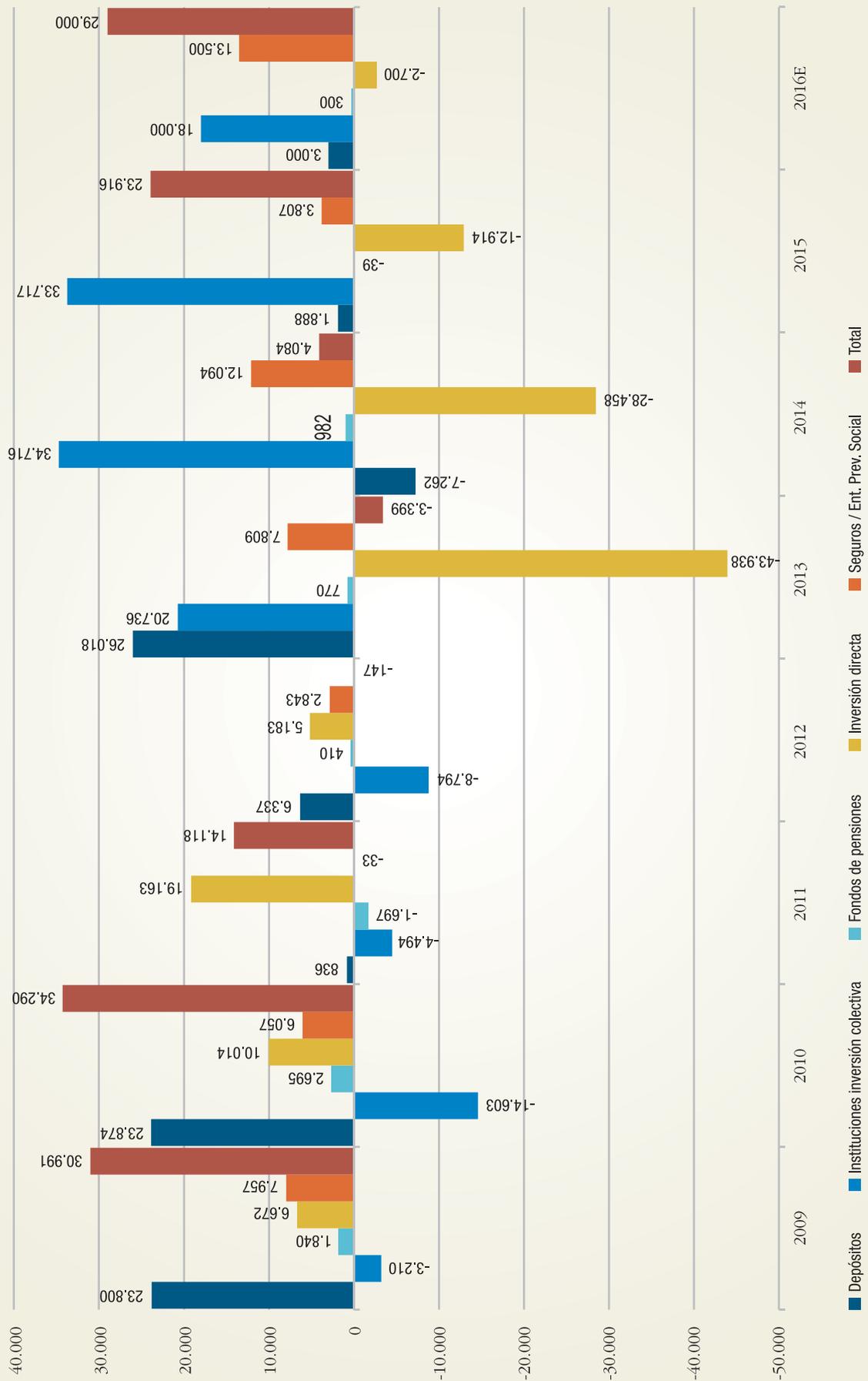
De hecho, la ponderación de los depósitos apenas varió en 2016 y se mantuvo por debajo del 39% del total de los activos de los hogares (muy debajo de la media histórica). Además, desde 2014 se observa

una movilización de activos desde los depósitos a plazo hacia los depósitos a la vista, y que en 2016 se concretó en la amortización o no renovación a vencimiento de más de 51.000 millones de euros en depósitos a plazo. En estos tres últimos años, el volumen total de depósitos a plazo de las familias españolas ha descendido en más de 150.000 millones de euros, pasando a representar apenas el 15% del total de los activos financieros.

Por cuarto año consecutivo, el activo financiero de referencia para las familias españolas fueron las Instituciones de Inversión Colectiva (Fondos y Sociedades de Inversión). En estos cuatro años, las familias han duplicado las tenencias de Fondos de Inversión, siendo el instrumento financiero con mayor incremento de saldo en este período. A finales de 2016, el volumen total de IIC (Fondos y Sociedades

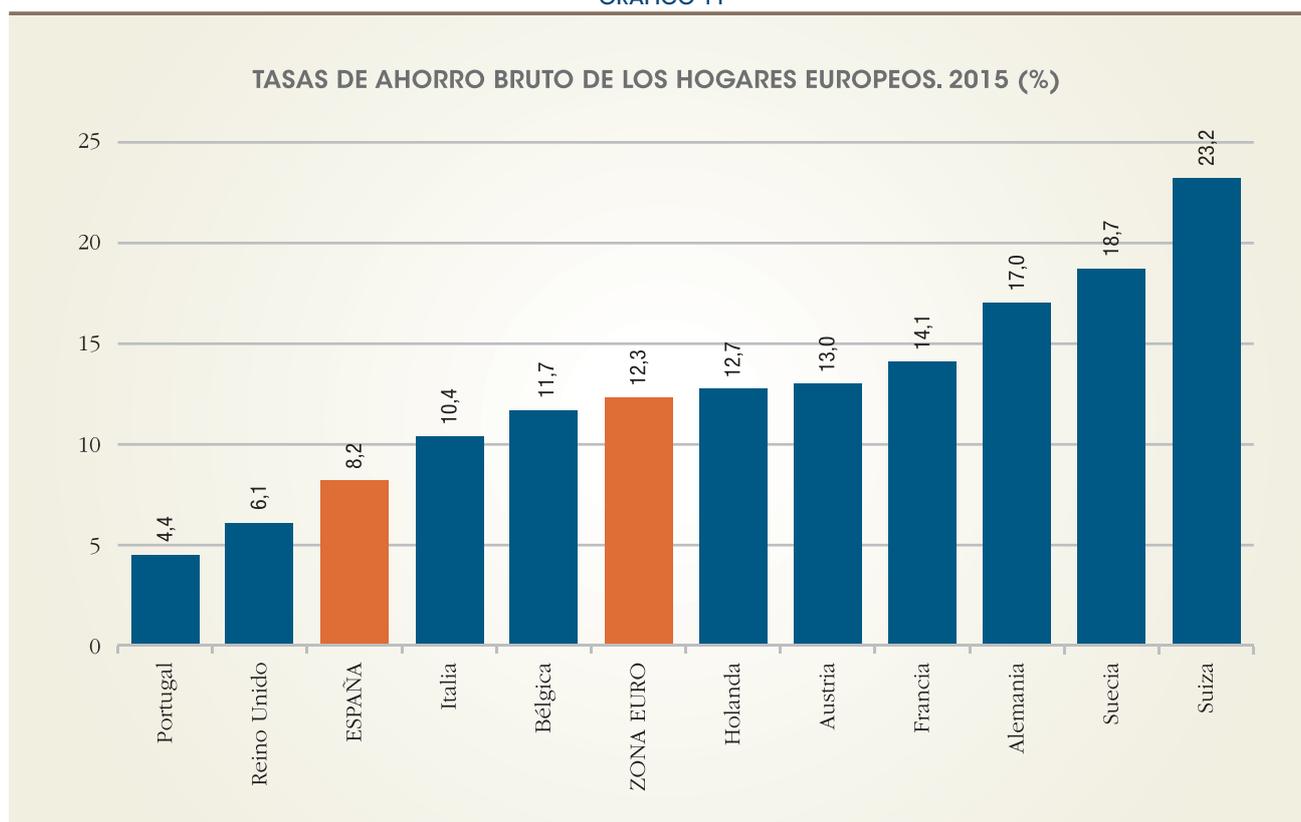
GRÁFICO 10

FLUJOS ANUALES EN ACTIVOS FINANCIEROS



Fuente: INVERCO con datos del Banco de España

GRÁFICO 11



de Inversión) en cartera de los hogares asciende a 264.000 millones de euros, y ya representa más de un 13% del total del ahorro financiero de las familias.

También los Fondos de Pensiones han logrado un crecimiento positivo durante estos cuatro años, registrando en 2016 un nuevo máximo histórico a cierre de ejercicio, con un crecimiento anual del 2,4%.

El resto de activos financieros presentaron un comportamiento más heterogéneo: destacaron los seguros de vida, que incrementaron su saldo en más de un 10% en el año, mientras que las acciones cotizadas tuvieron que soportar la elevada incertidumbre presente en los mercados de renta variable durante buena parte del año, y registraron un ligero descenso en el saldo total. La tenencia de renta fija por parte de las familias se mantuvo prácticamente invariable, tras los acusados descensos de años anteriores.

La posición en productos de desintermediación bancaria, Fondos de Inversión, Fondos de Pensiones, seguros e inversión directa, se mantuvo invariable respecto al año anterior (55,7% de la cartera de los hogares españoles, frente al 50,2% de 2008).

Se estima que los flujos para adquisición neta de activos financieros de las familias españolas fueron positivos en 2016 (29.000 millones de euros), superior a los de

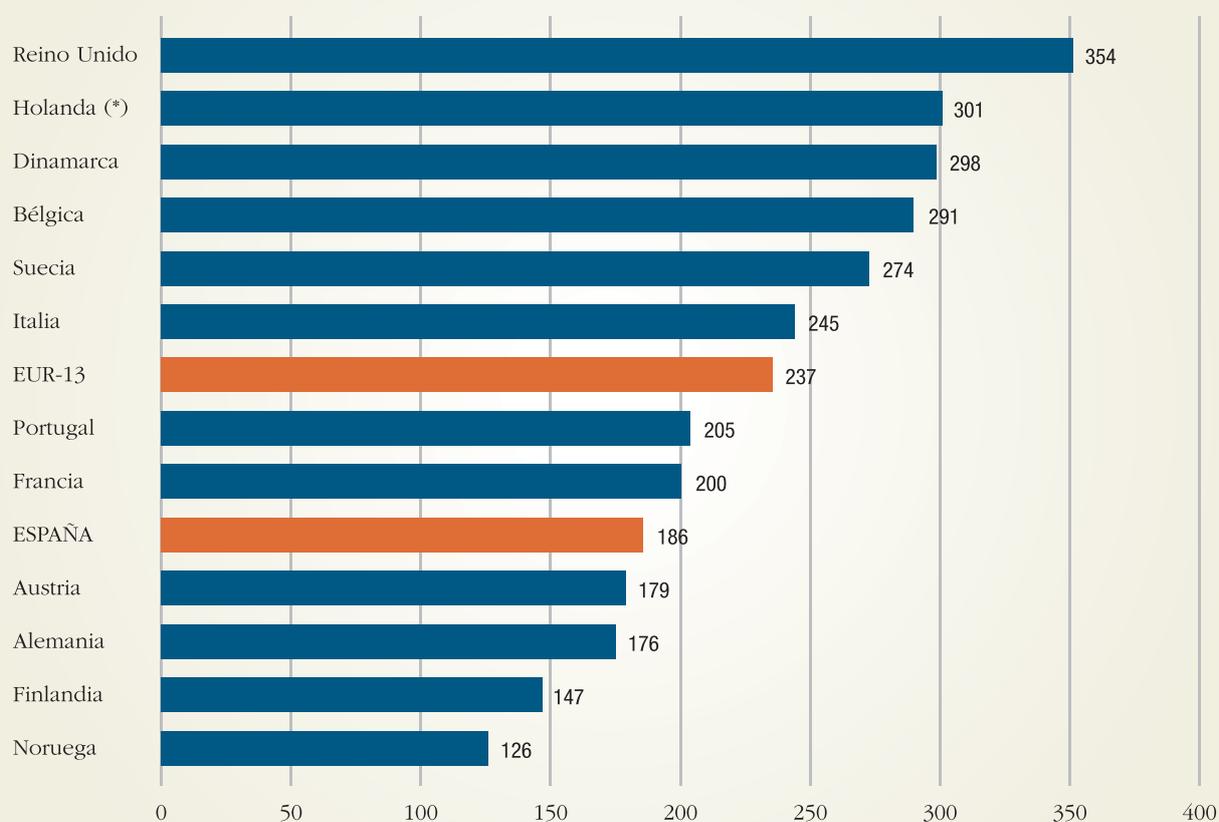
los cinco últimos años, aunque por debajo de la media histórica. Destacaron un año más las inversiones netas positivas en Instituciones de Inversión Colectiva (18.000 millones de euros). En los últimos cuatro años, los hogares han destinado más de 105.000 millones de euros de su ahorro a la adquisición de Fondos de Inversión.

La tasa de ahorro de las familias europeas descendió ligeramente en 2015 (último dato disponible), respecto al año precedente en casi todos los países de la zona euro, con la excepción de Alemania y Francia. En cualquier caso, continúa en niveles históricamente bajos. La mejora económica, unido al entorno de tipos de interés casi nulos, ha incentivado más el consumo que el ahorro, sobre todo tras un largo período de recesión económica, que obligó a los hogares europeos a posponer sus decisiones de gasto.

A pesar de su análoga tendencia en 2015, la tasa de ahorro de las familias europeas presenta un comportamiento heterogéneo por países, además de grandes divergencias en sus niveles. En el último año, solo Francia y Alemania experimentaron ligeros aumentos de su tasa de ahorro. En sentido contrario, Portugal, España Reino Unido y Suiza registraron un descenso de su tasa de ahorro bruto en torno a un punto porcentual.

GRÁFICO 12

ACTIVOS FINANCIEROS DE LAS FAMILIAS EUROPEAS (% PIB)



Fuente: INVERCO con datos EFAMA

La mayoría de los países europeos tienen acumulado un porcentaje de ahorro financiero sobre PIB muy superior al de las familias españolas (237% de media europea frente al 186% de España). Destacan en este sentido Reino Unido, Holanda, Dinamarca, Bélgica y Suecia con porcentajes de activos financieros sobre PIB superiores al 250%.

Respecto a la distribución del ahorro financiero de las familias europeas por tipo de activo, continúa descendiendo la posición de los hogares en depósitos y efectivo, que en 2015 alcanzó el 29,6% del total, medio punto porcentual menos que el año anterior. La caída de rentabilidad de este instrumento está generando un desplazamiento del ahorro de los hogares europeos hacia activos con mayor rentabilidad potencial y riesgo. En cualquier caso, los depósitos siguen representando una parte relevante en la estructura de ahorro de las familias europeas (29,6% de media en 2015, frente al 13,6% de los hogares en EE.UU o el 21,7% de Canadá y 22,6% de Australia).

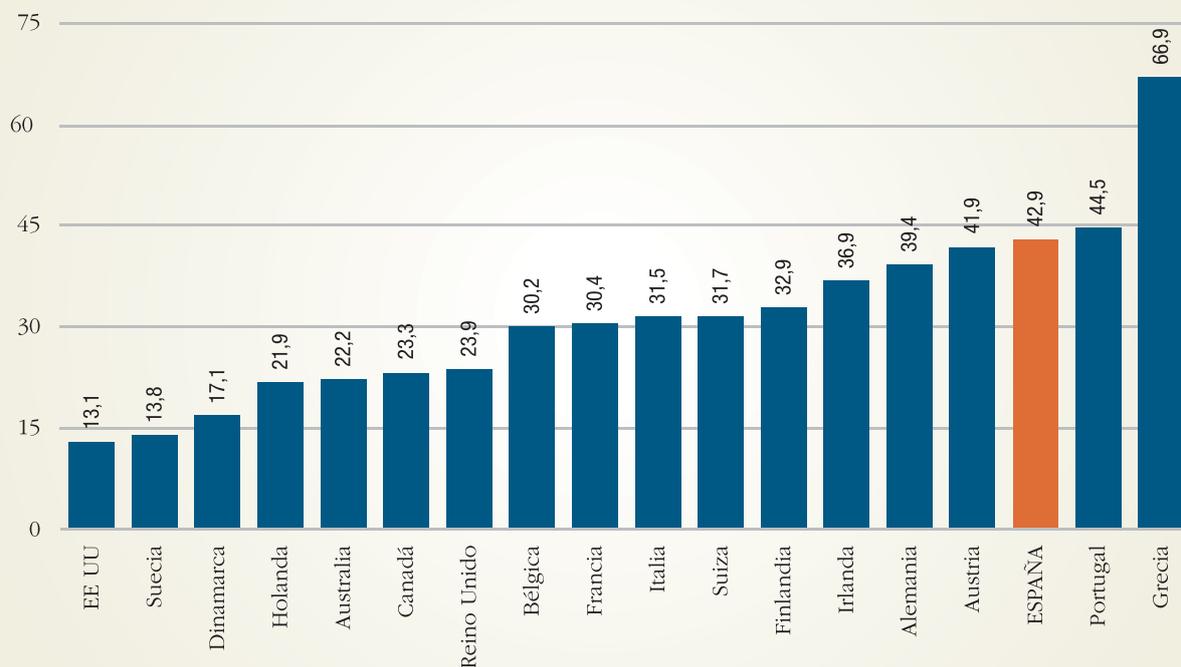
Las políticas acomodaticias del BCE con tipo de intervención prácticamente nulo, han provocado caídas de rentabilidad en los depósitos bancarios de la zona euro, lo que ha generado un desplazamiento del ahorro de los hogares europeos hacia activos con mayor rentabilidad potencial y riesgo.

No obstante, los activos financieros mayoritarios en la cartera del hogar medio europeo continúan siendo los “Fondos de pensiones y seguros”, que representan el 38,3% del total, con elevada variabilidad entre países, y rangos que van desde el 15,7% de España hasta el 72,6% de Holanda, situándose España en la cola de los países más avanzados de la zona euro.

Dentro de la rúbrica “Fondos de Pensiones y seguros” se engloban dos instrumentos cuya distribución es muy heterogénea entre los distintos países (a efectos comparativos, se incluyen países no europeos). Mientras en **Holanda, Australia, Reino Unido, Chile o Estados Unidos, el activo con mayor ponderación en la cartera de las familias son los Fondos de**

GRÁFICO 13

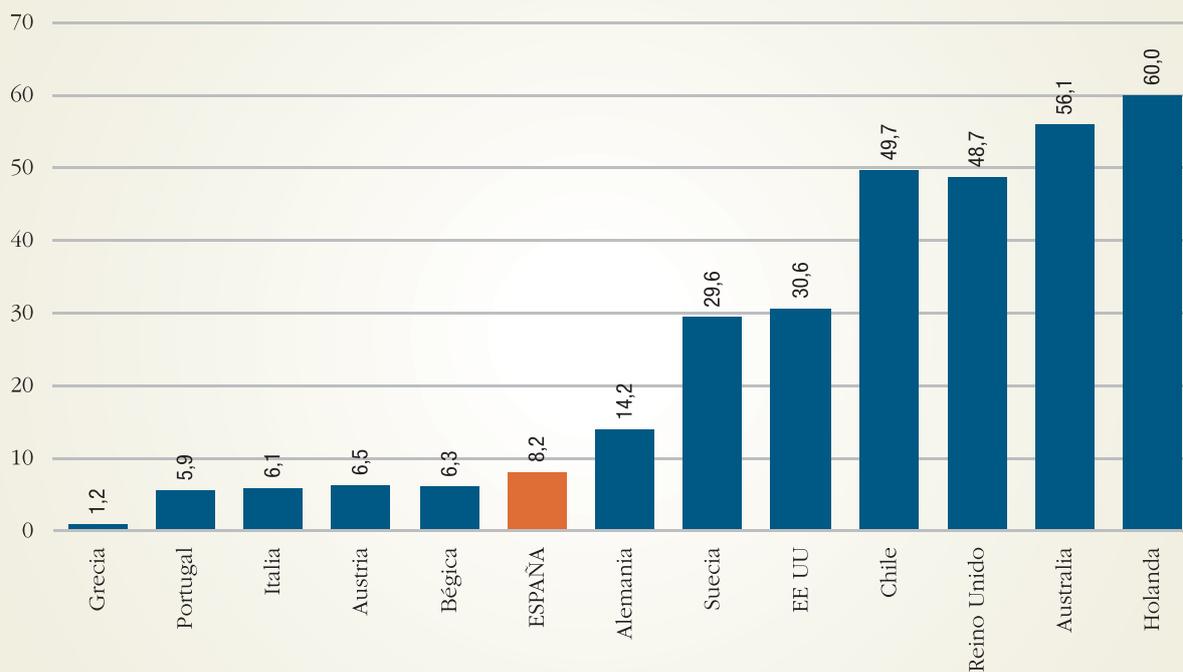
DEPÓSITOS Y EFECTIVO SOBRE TOTAL ACTIVOS FINANCIEROS (%). 2014



Fuente: INVERCO con datos OCDE

GRÁFICO 14

FONDOS DE PENSIONES SOBRE TOTAL ACTIVOS FINANCIEROS (%). 2015



Fuente: INVERCO con datos OCDE

Pensiones, en Francia y Dinamarca lo son los seguros de vida.

Reino Unido, Dinamarca, y sobre todo Holanda, muestran una configuración del ahorro financiero de las familias basado en **Fondos de Pensiones y seguros**, con porcentajes cercanos o superiores al 50% del total de activos y con el perfil de sus carteras muy orientado a la renta variable.

Reino Unido, Dinamarca, y sobre todo Holanda, muestran una configuración del ahorro financiero de las familias basado en **Fondos de Pensiones y seguros**, con porcentajes cercanos o superiores al 50% del total de activos y con el perfil de sus carteras muy orientado a la renta variable.

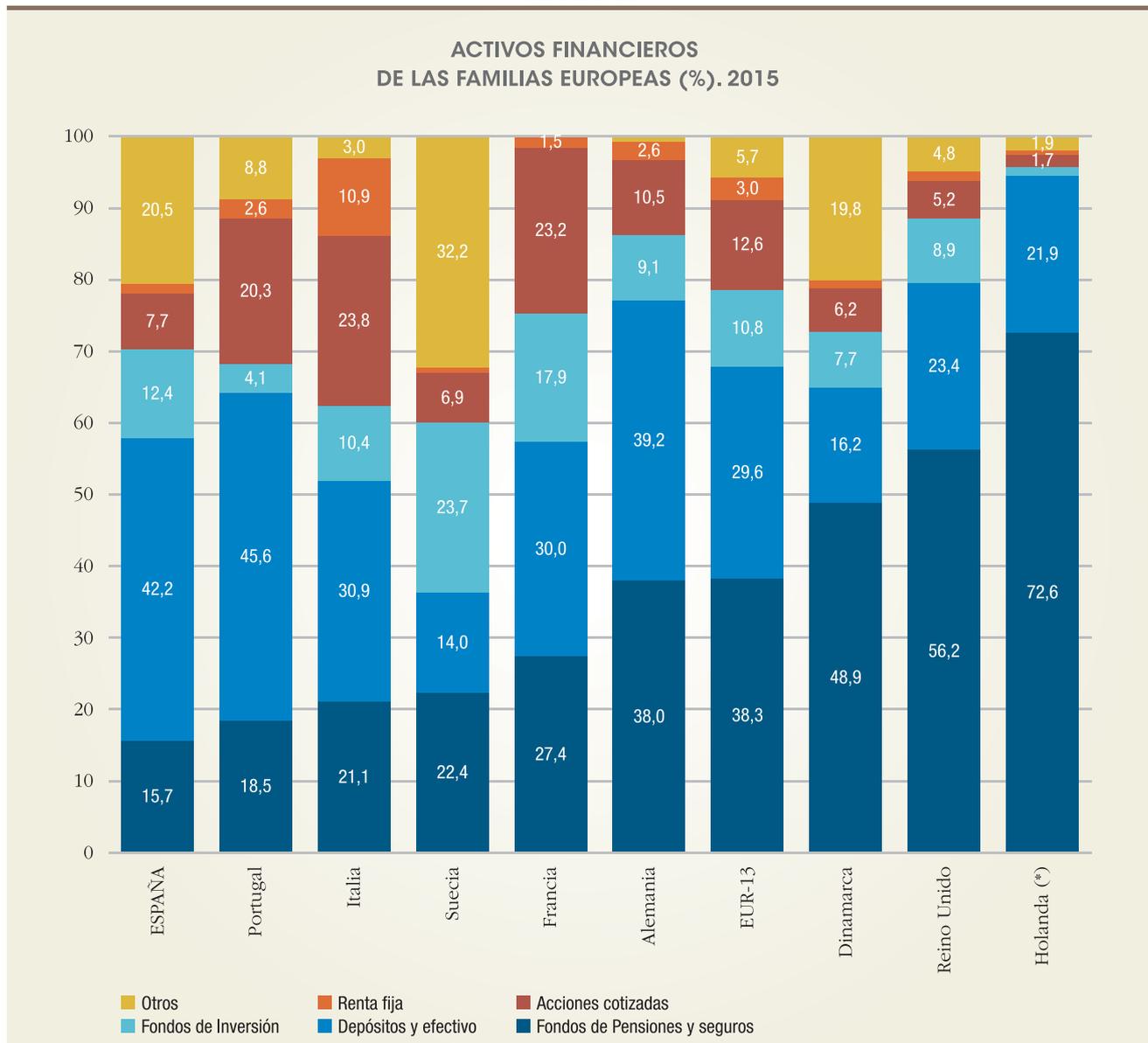
El siguiente *Gráfico* muestra una comparativa entre el ahorro de los hogares españoles respecto a la

media europea en 2015, y que muestra importantes diferencias:

- ❖ Inversión muy inferior en Fondos de Pensiones y seguros (15,7%, frente al 38,3% de media en Europa).
- ❖ Inversión muy superior en depósitos bancarios y efectivo (42,2%, frente a 29,6% de media en Europa).

Uno de los rasgos que caracterizan la inversión colectiva en **España** y que le distinguen respecto a otros países, es la **elevada tenencia de Fondos de Inversión domésticos en manos de las familias** (tan sólo un 20% de inversores institucionales), mientras que el 71,9% del activo de Fondos de Inversión europeos corresponde a inversores institucionales.

GRÁFICO 15



Según datos de EFAMA (referidos a 2015), la tenencia de Fondos de Inversión por los inversores europeos se distribuye de la siguiente forma: el 35,5% correspondía a “Empresas de seguros y Fondos de Pensiones”, el 26,2% correspondía al sector “Otros Intermediarios Financieros” (básicamente Fondos de inversión), el 25,0% a las familias, mientras que el 6,5% correspondía a empresas no financieras y el 4,0% a Instituciones Financieras Monetarias (bancos).

Es decir, las tres cuartas partes del patrimonio de los Fondos de Inversión europeos están en manos de

inversores institucionales. En España, los partícipes son institucionales apenas acumulan el 20% del total del patrimonio.

En Estados Unidos, los hogares norteamericanos duplican el porcentaje de propiedad en Fondos de Inversión respecto a los europeos (derivado probablemente del uso de Fondos de Inversión para canalizar sus ahorros de cara a la jubilación (IRA's), y a la cobertura de los gastos educativos de sus familias). En cualquier caso, **la inversión institucional en Fondos de Inversión en Estados Unidos supera el 45%.**

GRÁFICO 16

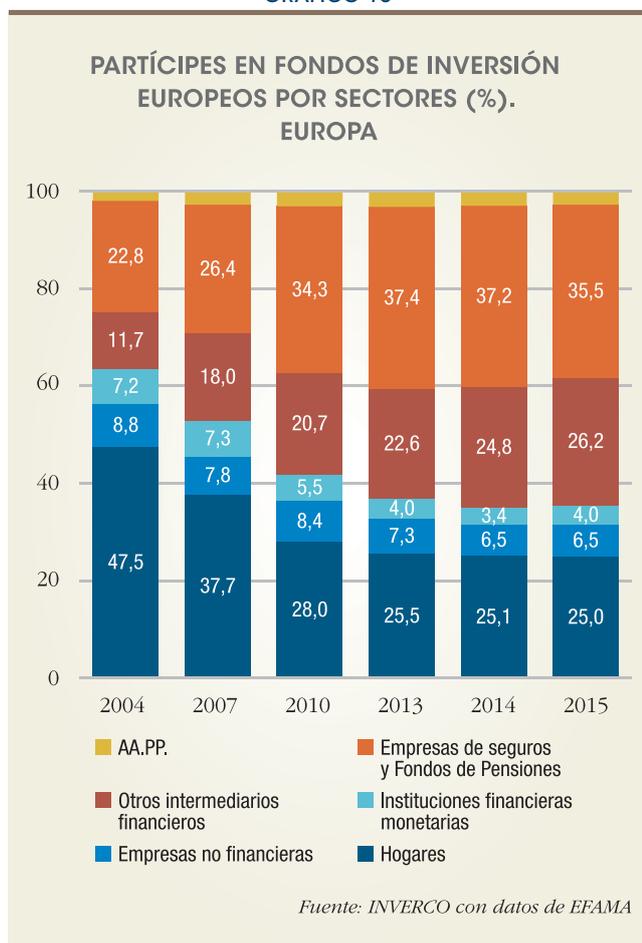
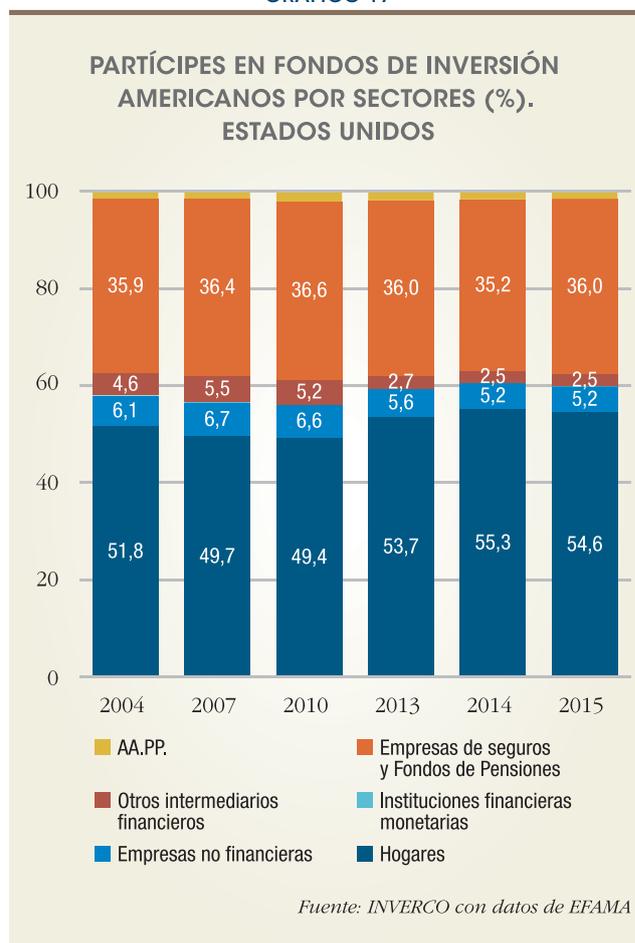


GRÁFICO 17





PLANES Y FONDOS DE PENSIONES



fundación
inverco

6. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

A. COMPARATIVA INTERNACIONAL

a. Patrimonio de los Fondos de Pensiones

El patrimonio mundial de los Fondos de Pensiones en 2015 (último dato disponible) alcanzó los 24,2 billones de euros (25,6 billones de dólares). En los últimos cinco años (2010-2015), el crecimiento medio anual en dólares de los Fondos de pensiones a nivel mundial alcanza el 4,3%. Si este período se alarga hasta los diez años (2005-2015), el crecimiento medio anual aumenta hasta el 4,4%.

El desarrollo de los Planes de Pensiones ha sido especialmente intenso en los países que tienen una

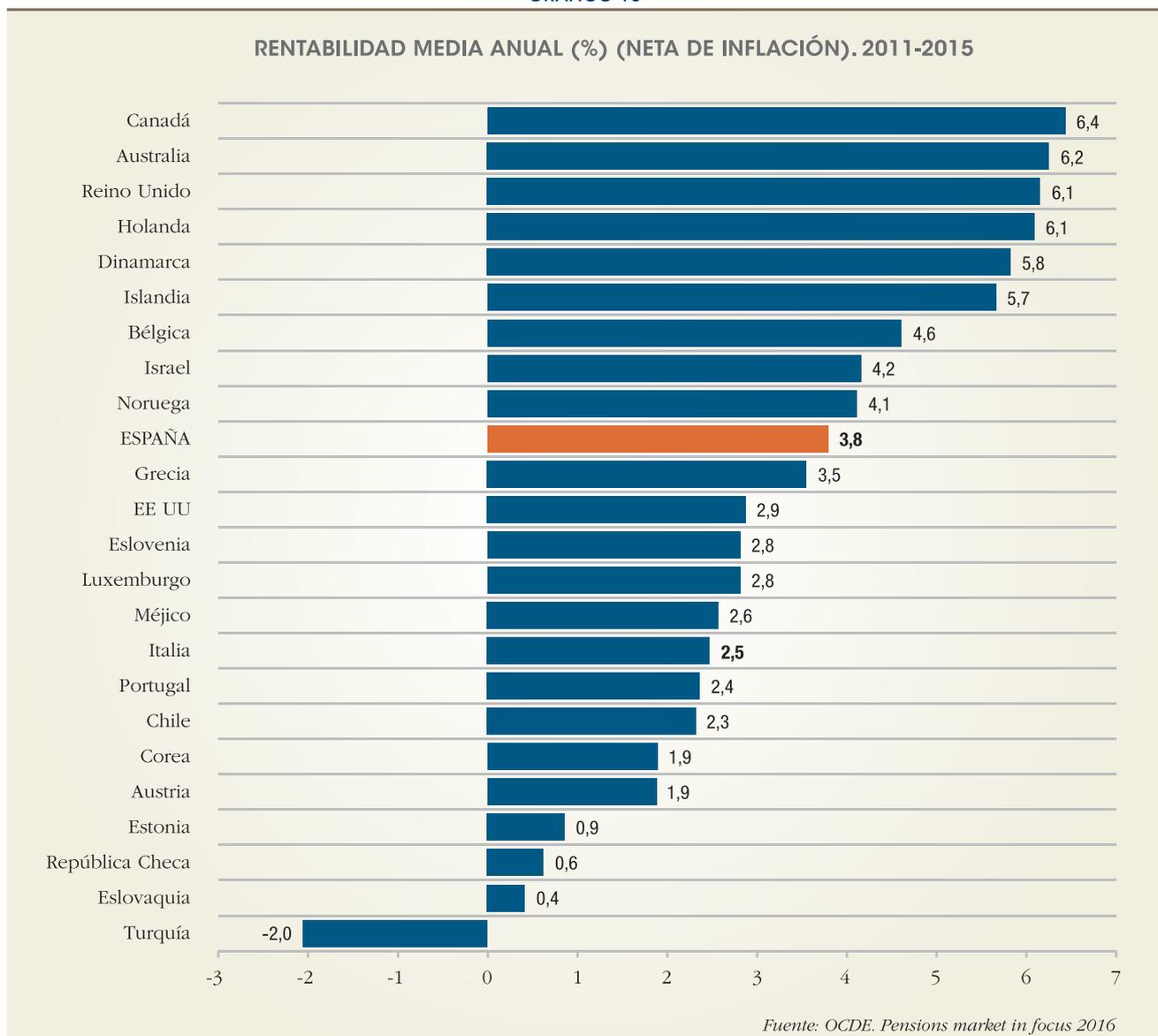
mayor cultura de ahorro-previsión y en los que el sistema de pensiones está más equilibrado entre el sistema público de reparto y el sistema privado de capitalización, sea obligatorio o voluntario.

b. Rentabilidades de los Fondos de Pensiones

Uno de los factores que han determinado este importante incremento del patrimonio de los Fondos de Pensiones, ha sido la rentabilidad neta (deducidos todos los gastos y comisiones) obtenida por los mismos.

En los últimos cinco años (2011-2015), la rentabilidad media anual neta de gastos e inflación ha sido positiva

GRÁFICO 18



CUADRO 13: FONDOS DE PENSIONES A NIVEL MUNDIAL. PATRIMONIO

(MILES DE MILLONES €)	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016E	(%)	VAR.15/16 (%)
Estados Unidos ⁽¹⁾	2.789	7.752	8.232	8.039	7.598	6.245	6.924	8.263	8.518	9.039	9.943	11.729	13.089	14.042		
Canadá	191	438	582	597	656	484	610	784	829	909	914	1.069	1.098	1.192		
TOTAL NORTEAMÉRICA	2.980	8.190	8.814	8.636	8.254	6.729	7.535	9.047	9.347	9.948	10.857	12.798	14.187	15.234	62	7
Reino Unido	643	1.240	1.452	1.667	1.539	1.015	1.264	1.510	1.725	1.918	2.038	2.294	2.471	2.192		
Holanda	239	448	620	672	772	670	680	760	816	932	968	1.056	1.210	1.235		
Suiza	205	357	350	363	365	364	403	495	514	556	586	647	729	757		
Alemania ⁽²⁾	40	60	95	101	116	119	130	140	149	168	172	195	201	209		
Dinamarca	30	40	70	71	73	112	96	116	119	122	106	125	120	125		
Irlanda	18	45	78	88	87	64	72	76	72	81	92	108	116	119		
Italia	14	30	40	45	50	54	63	71	77	88	96	108	112	114		
España	13	38	66	74	86	78	85	85	83	87	93	100	105	107		
Finlandia	10	12	108	119	127	113	133	148	83	91	98	104	103	106		
Suecia	10	18	26	30	28	21	25	35	36	44	39	39	40	40		
Polonia	-	-	22	31	39	34	44	56	52	67	73	36	34	34		
Noruega	7	13	16	18	20	16	21	25	26	30	30	31	31	34		
Bélgica	7	15	13	13	15	11	14	13	16	17	20	23	24	24		
Islandia	-	-	16	16	18	10	10	13	14	14	17	19	23	24		
Austria ⁽²⁾	2	4	12	13	13	13	14	15	15	16	18	19	21	21		
Portugal	25	35	19	21	22	20	22	20	13	14	15	18	18	18		
Francia ⁽³⁾	0	0	0	1	1	2	3	4	5	7	7	10	12	13		
Otros	9	10	16	20	27	29	38	44	44	48	52	63	66	68		
TOTAL EUROPA	1.272	2.365	3.020	3.361	3.402	2.744	3.117	3.626	3.859	4.298	4.521	4.994	5.436	5.238	21	-4
Japón	400	500	1.115	976	877	1.136	1.074	1.295	1.403	1.269	1.020	1.073	1.219	1.319		
Australia	150	200	465	490	664	760	583	739	1.080	1.049	1.045	1.347	1.349	1.404		
China	-	-	7	9	14	20	26	32	44	58	72	103	135	143		
Israel	-	-	35	36	39	58	66	84	87	98	111	126	148	149		
Corea	-	-	35	36	39	58	66	84	87	98	111	126	148	149		
Nueva Zelanda	-	-	11	9	10	11	9	14	18	22	25	33	37	39		
Otros	-	-	39	45	49	48	57	71	72	81	81	101	121	125		
TOTAL ASIA Y OCEANÍA	550	700	1.685	1.587	1.674	2.050	1.836	2.265	2.741	2.624	2.412	2.864	3.108	3.284	13	6
Brasil	43	72	107	151	168	127	194	239	238	239	199	206	160	210		
Chile	18	39	63	67	76	53	82	111	104	123	118	136	142	145		
Méjico	-	18	65	73	70	65	75	101	102	128	131	150	151	134		
Colombia	0	4	14	15	22	23	23	33	42	52	49	53	48	50		
Otros	2	27	34	45	47	27	35	47	45	54	49	60	70	71		
TOTAL IBEROAMÉRICA	63	160	284	351	382	295	408	531	532	595	546	605	571	610	2	7
Sudáfrica	30	40	172	177	193	152	176	248	231	245	222	262	235	290		
Otros	22	34	15	15	20	29	27	47	56	68	176	171	172	173		
TOTAL RESTO MUNDO	52	74	187	192	213	181	203	295	287	313	397	425	171	134	1	
TOTAL MUNDIAL	4.917	11.489	13.990	14.127	13.926	11.999	13.099	15.765	16.765	17.779	18.732	21.686	23.472	24.500		4

Fuente: INVERCO, OCDE.

(1) No incluye IRA's (Individual Retirement Accounts). En 2015E: 7,4 bn. \$.

(2) No incluye reservas contables.

(3) Sistema de empleo (PERCO).

en la mayoría de los países. España se sitúa en el grupo de cabeza de los países de la OCDE, con una rentabilidad media anual del 3,8% en el período considerado.

c. Peso de los Fondos de Pensiones sobre el PIB

En 2015, el volumen de activos de los Fondos de Pensiones frente al tamaño de su economía, medida por el PIB, se situó en el 82,4% para la media ponderada de los países de la OCDE. Sólo en cuatro países, el patrimonio de sus Fondos de Pensiones supera el tamaño de su economía (Holanda, Islandia, Suiza y Australia), mientras que todavía en muchos países de la OCDE no alcanzan el nivel mínimo recomendable del 25% de PIB.

España ocupa uno de los lugares más bajos de este ranking, con un peso del patrimonio de los Fondos de Pensiones sobre PIB del 9,6%, frente a una media ponderada del 82,4% entre los países de la OCDE, es decir, nueve veces menos.

d) Inversiones de los Fondos de Pensiones

En cuanto a la distribución del patrimonio a nivel mundial por tipo de activo, destaca la renta fija, que en media supera el 50% del total de la cartera. No obstante, en países como Estados Unidos o Australia, predomina la renta variable, con porcentajes cercanos al 50% del total.

GRÁFICO 19

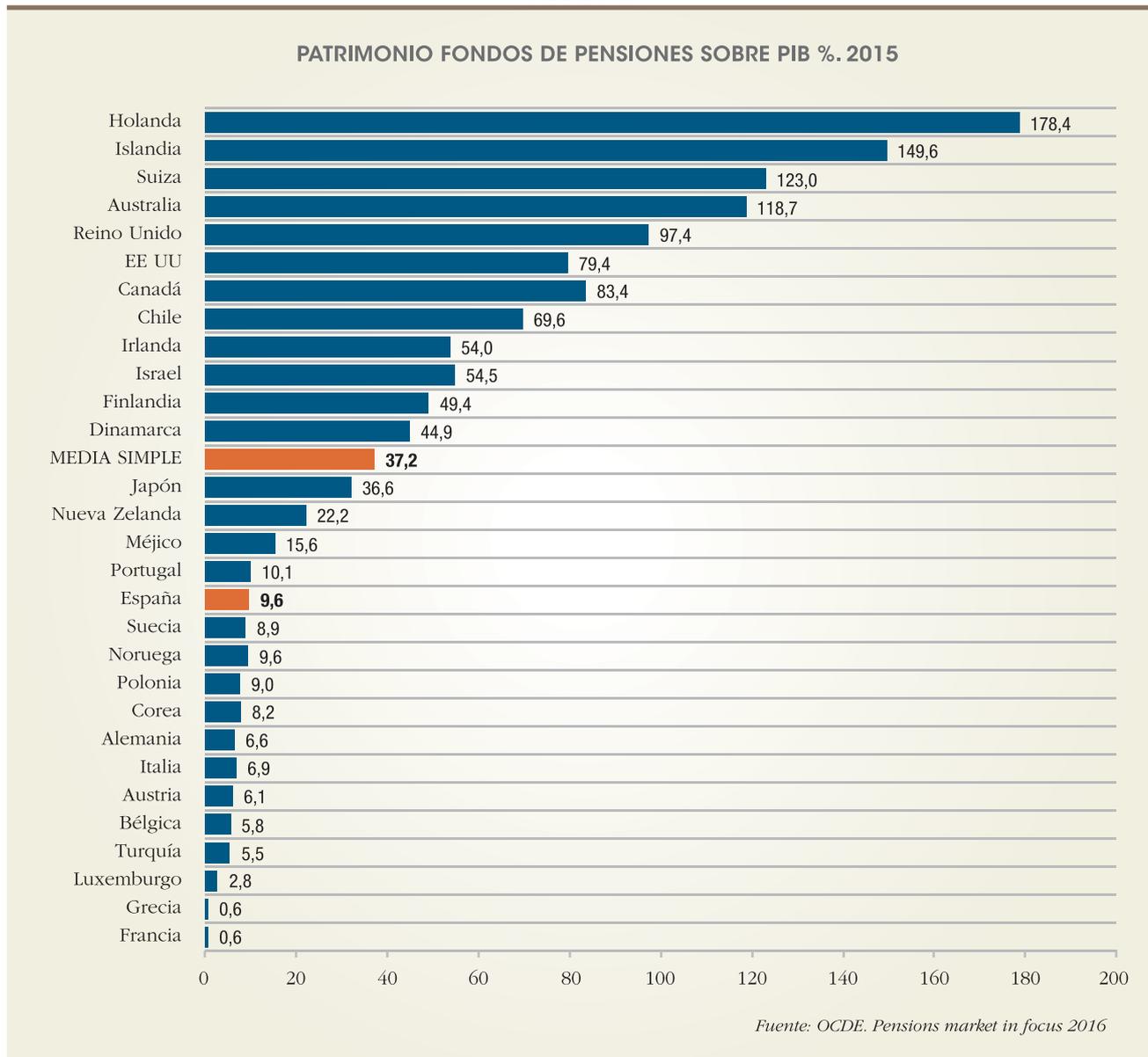
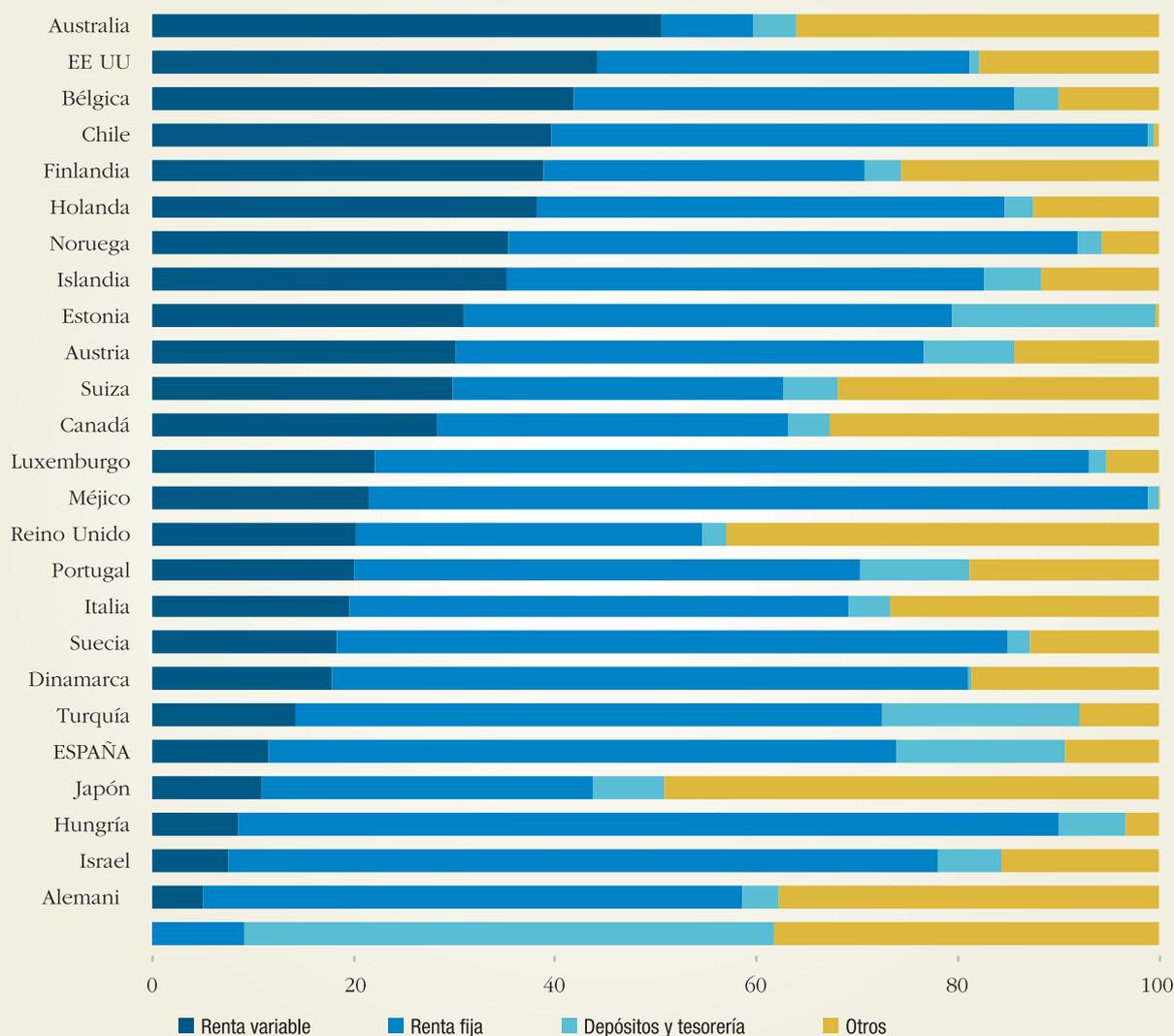


GRÁFICO 20

DISTRIBUCIÓN DE LA CARTERA DE LOS FONDOS DE PENSIONES (%). 2015



Fuente: OCDE. Pensions market in focus 2016

B. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

El siguiente Cuadro refleja la evolución de la previsión social complementaria en España. Aunque el volumen de patrimonio se ha duplicado durante los últimos diez años, todavía representa apenas el 18% del PIB, cifra muy inferior a la de los países más desarrollados.

Destaca el peso de los Planes de Pensiones (57% del total) y el hecho de que, salvo en el año 2008, el patrimonio ha seguido creciendo a pesar de la crisis.

C. LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA

a) Volumen de activos

Por quinto año consecutivo, los Fondos de Pensiones registraron un crecimiento en su volumen de activos, y situaron su patrimonio en 106.839 millones de euros a cierre de 2016, lo que supone un incremento de 2.321 millones respecto al año anterior (es decir, un 2,2%),

Al igual que el año anterior, la totalidad del incremento patrimonial correspondió al Sistema Individual (2.476 millones de euros), que elevó su volumen de activos un 3,6% en el ejercicio, mientras que el Sistema de Empleo apenas mantuvo su nivel

CUADRO 14. EVOLUCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA (2002-2015)

PATRIMONIO (MILL.€)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Planes de empleo	22.106	24.000	25.563	28.667	30.477	31.652	28.866	31.229	31.757	31.740	32.947	34.125	35.262	35.548
Planes asociados	809	880	957	1.073	1.175	1.219	983	955	1.014	837	821	883	940	958
Planes individuales	26.352	31.590	36.623	43.755	50.084	54.176	49.209	53.327	52.453	51.152	53.009	57.629	64.254	68.012
TOTAL Planes de Pensiones	49.267	56.470	63.143	73.495	81.736	87.047	79.058	85.511	85.224	83.729	86.777	92.637	100.456	104.518
Mutualidades de Previsión Social	18.243	20.089	21.743	23.623	25.560	27.769	27.950	30.130	31.064	32.527	33.353	37.914	38.000	40.000
Seguros Colectivos	25.707	28.945	29.048	29.385	31.123	30.091	29.688	29.457	28.861	28.426	27.899	28.280	27.624	27.110
PPA	-	97	273	502	689	862	3.245	4.603	6.152	8.543	10.224	12.413	12.718	12.106
PPSE	-	-	-	-	-	8	18	39	60	95	158	212	214	262
TOTAL PSC	93.217	105.601	114.207	127.005	139.108	145.769	139.941	149.701	151.301	152.878	157.696	171.456	179.012	183.996

Fuente: DGSFP (en Mutualidades de Previsión Social, con datos de CNEPS).

CUADRO 15. DISTRIBUCIÓN DEL PATRIMONIO DE LOS PLANES DE PENSIONES POR POLÍTICAS DE INVERSIÓN (2009-2015)

PATRIMONIO (MILL.€)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	VARIACIÓN 2015	
								(MILL.€)	%
SISTEMA DE EMPLEO	31.272	31.170	32.572	33.815	35.262	35.548	35.431	-118	-0,3
SISTEMA ASOCIADO	926	835	795	1.005	940	958	921	-38	3,9
SISTEMA INDIVIDUAL	52.552	51.142	53.160	57.911	64.254	68.012	70.487	2.476	3,6
Renta Fija Corto plazo	9.699	9.381	9.918	8.835	8.863	8.625	9.445	820	9,5
Renta Fija Largo plazo	6.820	6.080	5.494	6.677	8.829	7.072	7.613	541	7,6
Renta Fija Mixta	14.126	12.203	11.647	11.738	4.249	20.219	21.522	1.303	6,4
Renta Variable Mixta	4.526	3.998	3.566	5.326	6.595	9.872	10.983	1.111	11,3
Renta Variable	4.267	4.000	4.694	5.813	6.796	7.785	8.054	269	3,4
Garantizados	13.114	15.479	17.841	19.522	18.922	14.438	12.870	-1.568	-10,9
TOTAL FONDOS DE PENSIONES	84.750	83.148	86.528	92.730	100.457	104.518	106.839	2.321	2,2

Fuente: INVERCO.

del año anterior gracias a la revalorización de sus activos. Frente a lo ocurrido en Fondos de Inversión, los crecimientos más importantes se produjeron en Fondos Mixtos (Renta Fija Mixta y Renta Variable Mixta), que incrementaron su volumen de activos en más de 2.414 millones, mientras que los Planes Garantizados disminuyeron su patrimonio en 1.568 millones de euros.

El diferente origen del crecimiento de los últimos años entre los sistemas de empleo e Individual, se observa en los gráficos siguientes. Mientras el Sistema Individual ha mantenido en mayor o menor intensidad aportaciones netas positivas en todos los ejercicios, el sistema de empleo basa su crecimiento en los rendimientos generados por sus inversiones, ya que desde 2003 su volumen de aportaciones es reducido, e incluso los últimos cinco años negativo, en un entorno de suspensión temporal de las aportaciones como consecuencia de la crisis y aumento gradual de las prestaciones, debido la madurez del sistema.

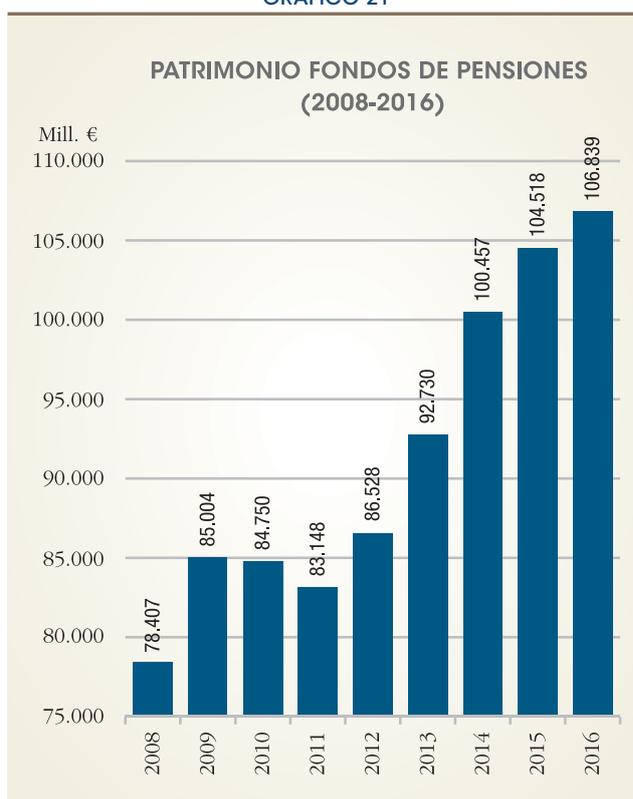
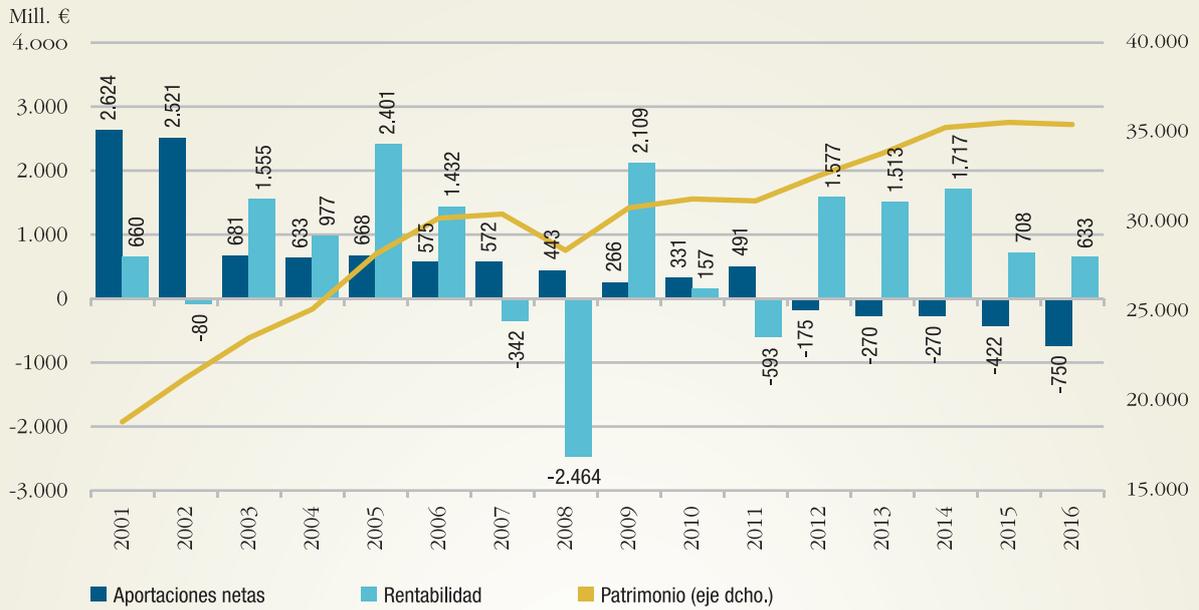
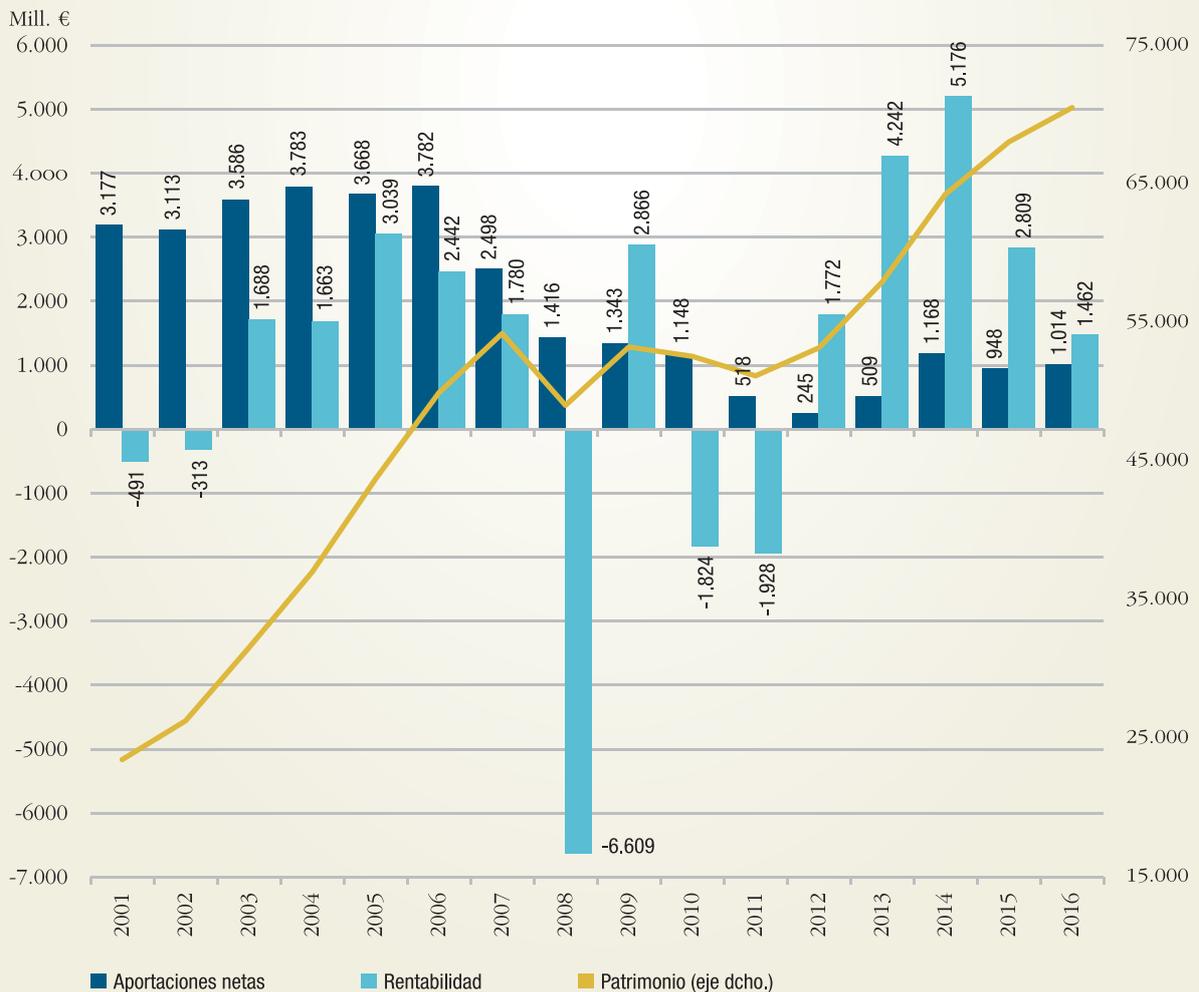
GRÁFICO 21


GRÁFICO 22

DESCOMPOSICIÓN DE LA VARIACIÓN DE PATRIMONIO DEL SISTEMA DE EMPLEO

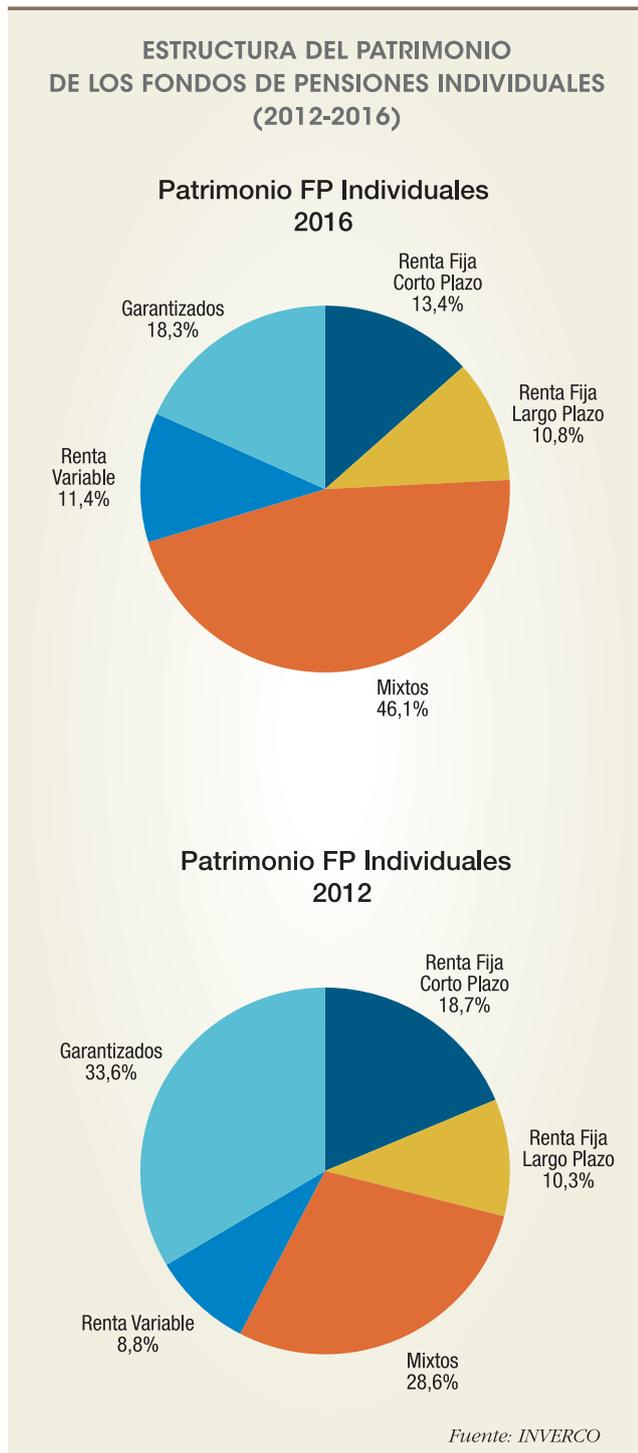


DESCOMPOSICIÓN DE LA VARIACIÓN DE PATRIMONIO DEL SISTEMA INDIVIDUAL



Desde finales de 2012, la distribución del activo de los Fondos de Pensiones Personales ha evolucionado hacia posiciones con mayor componente en renta variable, siendo los Fondos Mixtos los mayoritarios en el mix actual. De hecho, casi uno de cada dos euros invertidos en Planes de Pensiones Individuales corresponde a la categoría de Mixtos. A finales de 2016, el patrimonio acumulado en Planes Mixtos y de Renta Variable asciende al 57,5% del total (desde el 37,4% de 2012).

GRÁFICO 22.1



b) Número de cuentas de partícipes y promotores

El número de cuentas de partícipes ha disminuido ligeramente en 2015 respecto al año anterior (un 0,4%, de 9,97 millones en 2015 a 9,93 en 2016). El número neto de partícipes al cierre del ejercicio se estima en ocho millones, ya que muchos partícipes tienen abierto más de un Plan con el objeto de diversificar sus inversiones.

El número de cuentas en el Sistema Individual disminuyó en 2016 (0,6%), con comportamiento heterogéneo entre categorías: el número de cuentas en Planes Mixtos aumentó en más de 100.000, mientras que los Planes Garantizados observaron una disminución superior a 145.000 partícipes.

Aunque el número de cuentas de partícipes en el Sistema de Empleo registró un ligero incremento en 2016, apenas supone un 11% respecto de la población activa ocupada, cifra sensiblemente inferior a la de países de nuestro entorno, donde el porcentaje de trabajadores cubiertos por Planes de Pensiones es muy superior.

La edad media de los partícipes se sitúa en torno a los 50 años. El 33,3% tienen edades hasta los 45 años; entre 46 y 60 años se concentra casi la mitad de los partícipes (48,9%), y con más de 61 años el 17,8%. El porcentaje de partícipes varones es del 57,5%.

En el *Gráfico 24* se muestra el desglose de las cuentas de partícipes en función de su edad y separados por sexos:

A finales de 2015 (últimos datos disponibles) existían 345 planes de promoción conjunta (aquellos promovidos por más de una empresa), frente a los 335 de 2014. Dentro de estos Planes están integradas un total de 12.803 empresas. Si a esta cifra se añaden los Planes de empresas de promoción individual, un total de 14.190 empresas han promovido Planes de Pensiones.

GRÁFICO 23

NÚMERO DE CUENTAS DE PARTICIPES. EVOLUCIÓN

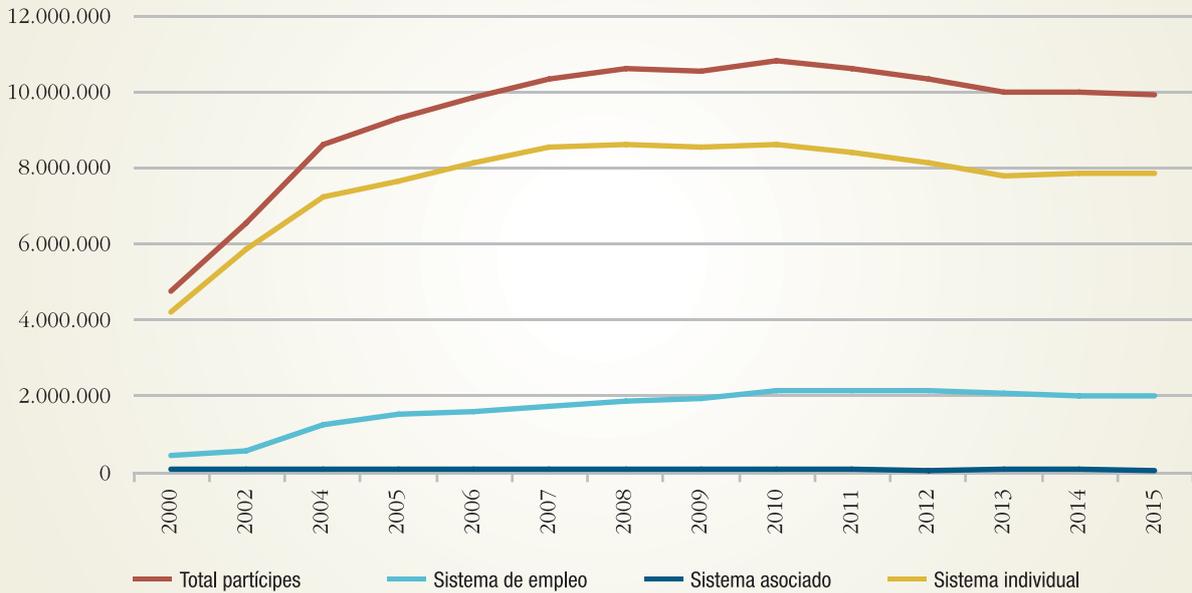
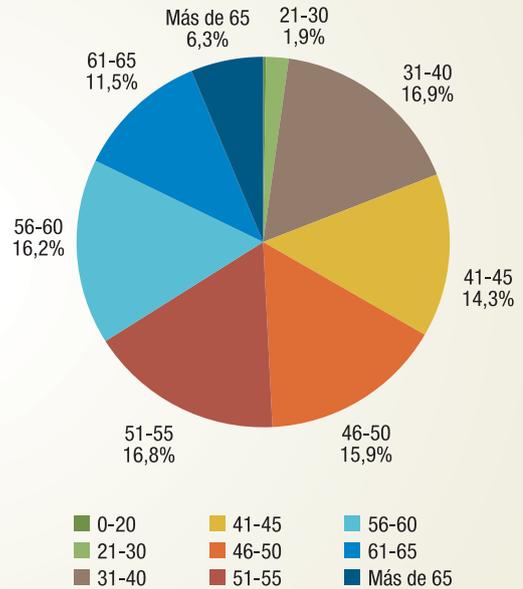


GRÁFICO 24

CUENTAS DE PARTICIPES EN FUNCIÓN DE SU EDAD Y SEPARADOS POR SEXOS

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL POR TRAMO	
			NÚMERO	% TOTAL
0-20	13.611	11.783	25.394	0,3
21-30	120.860	71.533	192.393	1,9
31-40	964.791	705.392	1.670.183	16,9
41-45	822.443	593.429	1.415.872	14,3
46-50	900.793	671.300	1.572.093	15,9
51-55	942.913	722.598	1.665.511	16,8
56-60	909.174	697.631	1.606.805	16,2
61-65	643.588	494.922	1.138.510	11,5
Más de 65	376.163	245.864	622.027	6,3
TOTAL	5.694.336	4.214.452	9.908.788	100,0

Fuente: INVERCO con datos DGSFP (año 2015).



c) Aportaciones, prestaciones y supuestos especiales de liquidez

Las aportaciones brutas en 2016 alcanzaron la cifra de 4.972 millones para el total de Planes, de los cuales, 3.797 millones correspondieron al sistema individual.

Las prestaciones ascendieron hasta los 4.728 millones, con lo que el saldo neto de aportaciones en 2015 asciende a 244 millones de euros. El Sistema

Individual se mantuvo en línea con años anteriores y acumuló 1.014 millones de euros de aportaciones netas, mientras el sistema de Empleo incrementó hasta los 750 millones de euros las prestaciones netas que se vienen repitiendo los últimos años.

Estas cifras no incluyen las movilizaciones hacia Planes de Pensiones desde Planes de Previsión Asegurados, que en 2016 se estiman en torno a 500 millones de euros.

CUADRO 16. APORTACIONES, PRESTACIONES Y SUPUESTOS ESPECIALES DE LIQUIDEZ

APORTACIONES/PRESTACIONES ⁽¹⁾ (MILLONES DE €)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
APORTACIONES	5.606	5.582	4.961	3.929	4.080	5.234	4.718	4.972
SISTEMA DE EMPLEO	1.589	1.623	1.781	1.203	1.112	1.167	1.101	1.151
SISTEMA ASOCIADO	44	41	38	28	29	37	27	24
SISTEMA INDIVIDUAL	3.973	3.918	3.142	2.698	2.939	4.030	3.590	3.797
Renta Fija Corto plazo	1.000	823	659	585	498	596	397	391
Renta Fija Largo plazo	461	482	428	371	505	706	453	473
Renta Fija Mixta	1.173	958	766	620	659	1.072	1.243	1.277
Renta Variable Mixta	376	312	255	193	312	539	666	739
Renta Variable	298	326	247	232	319	447	438	469
Garantizados	666	1.017	786	697	646	670	393	447
PRESTACIONES	4.009	4.105	3.951	3.870	3.847	4.334	4.206	4.728
SISTEMA DE EMPLEO	1.323	1.293	1.290	1.377	1.383	1.437	1.523	1.902
SISTEMA ASOCIADO	56	42	37	40	35	34	41	44
SISTEMA INDIVIDUAL	2.630	2.770	2.624	2.453	2.430	2.862	2.642	2.783
Renta Fija Corto plazo	1.007	1.026	912	893	801	931	838	859
Renta Fija Largo plazo	325	439	469	335	365	390	389	392
Renta Fija Mixta	847	733	723	659	657	739	766	906
Renta Variable Mixta	128	115	106	96	144	207	225	245
Renta Variable	79	82	72	74	87	128	141	139
Garantizados	243	375	341	396	375	468	283	141
NETO	1.598	1.477	1.010	58	233	901	512	244
SISTEMA DE EMPLEO	266	331	491	-175	-270	-270	-422	-750
SISTEMA ASOCIADO	-12	-2	0	-12	-6	3	-14	-20
SISTEMA INDIVIDUAL	1.343	1.148	518	245	509	1.168	948	1.014
Renta Fija Corto plazo	-7	-203	-253	-308	-304	-335	-441	-468
Renta Fija Largo plazo	135	43	-40	37	141	316	63	81
Renta Fija Mixta	326	224	43	-39	2	333	477	371
Renta Variable Mixta	248	197	149	97	168	332	441	494
Renta Variable	218	244	175	158	232	320	298	330
Garantizados	422	642	445	301	271	202	110	206
PAGOS por supuestos especiales de liquidez (2)	255	358	370	455	484	458	401	400

Fuente: INVERCO.

(1) No incluye movilizaciones de PPA

(2) Datos DGSFP, excepto 2016 (INVERCO)

CUADRO 17. TRAMOS DE APORTACIONES 2015

	PLANES ASOCIADOS	PLANES DE EMPLEO	PLANES INDIVIDUALES	TOTAL	
				Nº PARTÍCIPES	%
SIN aportaciones	44.922	1.232.600	5.126.083	6.403.605	64,6
De 1 a 300	8.370	348.664	629.563	986.597	10,0
De 301 a 900	7.572	189.892	1.032.596	1.230.060	12,4
De 901 a 1.800	2.658	98.320	381.882	482.860	4,9
De 1.801 a 3.000	1.650	76.586	205.802	284.038	2,9
De 3.001 a 4.500	764	59.582	88.779	149.125	1,5
De 4.501 a 6.000	494	34.525	67.840	102.859	1,0
De 6.001 a 8.000	850	22.199	116.810	139.859	1,4
De 8.001 a 24.250 (discapitados)					
TOTAL	67.766	2.064.892	7.776.130	9.908.788	100,0

Respecto al número de cuentas de partícipes por tramos de aportación en el ejercicio 2015, cabe destacar que casi el 65% de los partícipes no hicieron ninguna aportación en 2015, y el 10% realizó aportaciones entre 1 y 300 euros. Por lo tanto, tres de cada cuatro partícipes de planes de pensiones aportaron menos de 300 euros el año a su plan de pensiones.

En sentido contrario, sólo un 3,9% de los partícipes (sin contar las aportaciones en favor de discapitados) realizó aportaciones superiores a 3.000 euros en el año 2015.

A la cifra de prestaciones citada anteriormente, habría que añadirle los pagos por **supuestos especiales de liquidez** (desempleo de larga duración, enfermedad grave, dependencia o desahucio de vivienda habitual), y que según estimaciones de la Asociación, en **2016 ascendieron a 400 millones de euros**, lo que supondría la misma cantidad que el año anterior.

Aunque muy ligeramente en 2016, los **supuestos especiales de liquidez disminuyen su importe por tercer año consecutivo**.

Los **partícipes utilizaron los supuestos especiales de liquidez en 2015**, último dato definitivo, de la siguiente forma: **desempleo de larga duración (59.831 beneficiarios con un total de 375,6 millones de euros)** y **enfermedad grave (3.661 beneficiarios con un total de 24,9 millones de euros)**. Estas cifras comparadas con el año anterior suponen un descenso del 10,7% en 2015. Para 2016 se estima un volumen de prestaciones por supuestos de liquidez muy similar, en torno a los 400 millones de euros.

Durante 2015, último dato disponible, el 85,2% de las prestaciones pagadas por los Planes fueron por la contingencia de jubilación, un 5,3% por incapacidad y un 9,5% por fallecimiento. En cuanto a la forma de pago de las prestaciones, el 48,4% se realizó

CUADRO 18 SUPUESTOS ESPECIALES DE LIQUIDEZ

	IMPORTE (MILLONES DE €)							BENEFICIARIOS						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016E	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016E
Enfermedad grave	31,6	35,5	36,8	34,7	31,1	24,9	24,0	5.170	5.768	5.459	5.307	4.616	3.661	3.600
Desempleo de larga duración	326,5	334,1	418,4	449,6	417,0	375,6	376,0	71.176	76.796	96.281	98.025	78.532	59.831	59.400
Cancelación hipotecaria	-	-	-	0,1	0,5	0,2	-	-	-	-	15	56	27	-
TOTAL	358,1	369,6	455,2	484,4	448,6	400,7	400,0	76.346	82.564	101.740	103.347	83.204	63.519	63.000

Fuente: DGSFP.

CUADRO 19. FORMA DE PAGO DE LAS PRESTACIONES

	CAPITAL					RENTA					MIXTO / OTROS					TOTAL PRESTACIONES				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Jubilación	49,7	47,5	46,0	40,6	42,3	21,6	22,5	25,1	25,9	23,6	13,5	13,7	12,8	17,8	18,2	84,8	83,7	83,9	84,2	85,2
Incapacidad	3,8	3,4	3,0	2,6	2,4	2,1	2,1	2,3	2,0	1,8	0,9	0,9	0,7	1,1	1,0	6,7	6,4	6,0	5,7	5,3
Fallecimiento	4,2	4,4	4,0	3,9	3,6	2,6	3,4	3,6	3,5	3,2	1,6	2,1	2,5	2,6	2,6	8,4	9,9	10,1	10,0	9,5
Dependencia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	57,6	55,4	53,1	47,1	48,4	26,3	27,9	30,9	31,4	28,6	16,1	16,7	16,0	21,5	21,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGSFP.

en forma de capital (47,1% en 2014), el 28,6% en forma de renta y el resto mediante una combinación de ambas. En 2015 hubo un total de 439.666 beneficiarios de Planes de Pensiones, frente a los 426.413 en 2014.

Según los datos de la última Memoria publicada por la Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2013, el 76,0% de los aportantes a Planes de Pensiones declararon unos ingresos inferiores a 42.000 euros, y el 88,6% declararon unos ingresos inferiores a 60.000 euros, lo que demuestra que todos los estratos económicos de la población española, y especialmente los niveles medios de renta, utilizan una cobertura a través de Planes de Pensiones. Asimismo, y según la citada Memoria, la reducción media en la base imponible del IRPF fue de 1.635 euros (1.551 euros en 2012).

d) Movilizaciones

La cifra de movilización estimada en 2016 de derechos consolidados en el sistema individual, ha sido de 12.000 millones de euros, inferior al año anterior pero superior a la media histórica. Dicho importe representa el 17,6% del patrimonio medio anual de los Planes Individuales.

e) Número de Instituciones

El número estimado de Planes de Pensiones a finales de 2016 es de 2.647, ligeramente inferior a la cifra de 2015 (97 planes menos, de los cuales 68 corresponden al Sistema Individual).

CUADRO 20. MOVILIZACIONES PROCEDENTES DE OTROS PLANES DE PENSIONES (2000-2015)

	MOVILIZACIONES (MILL. €)	PATRIMONIO SISTEMA INDIVIDUAL	
		PATRIMONIO MEDIO (MILL. €)	% S/ PATRIM. MEDIO
2000	6.235,5	20.136,3	31,0
2001	2.961,5	22.175,6	13,4
2002	5.306,4	24.496,6	21,7
2003	4.846,1	28.408,4	17,1
2004	5.609,0	33.821,5	16,6
2005	6.069,6	40.096,9	15,1
2006	9.112,4	45.976,2	19,8
2007	8.660,7	51.922,3	16,7
2008	13.331,5	50.502,3	26,4
2009	9.768,8	50.172,1	19,5
2010	9.735,5	52.469,1	18,6
2011	9.025,6	51.286,2	17,6
2012	10.339,9	51.421,3	20,1
2013	9.358,6	55.398,0	16,9
2014	13.470,6	61.621,3	21,9
2015	18.399,7	66.944,5	27,5
2016 E	12.000,0	68.329,8	17,6

Fuente: DGSFP e INVERCO (2016).

Por su parte, el número de Fondos de Pensiones inscritos, al cierre de 2015, alcanzó la cifra de 1.688 frente a los 1.716 Fondos en 2014.

f) Estructura de la cartera

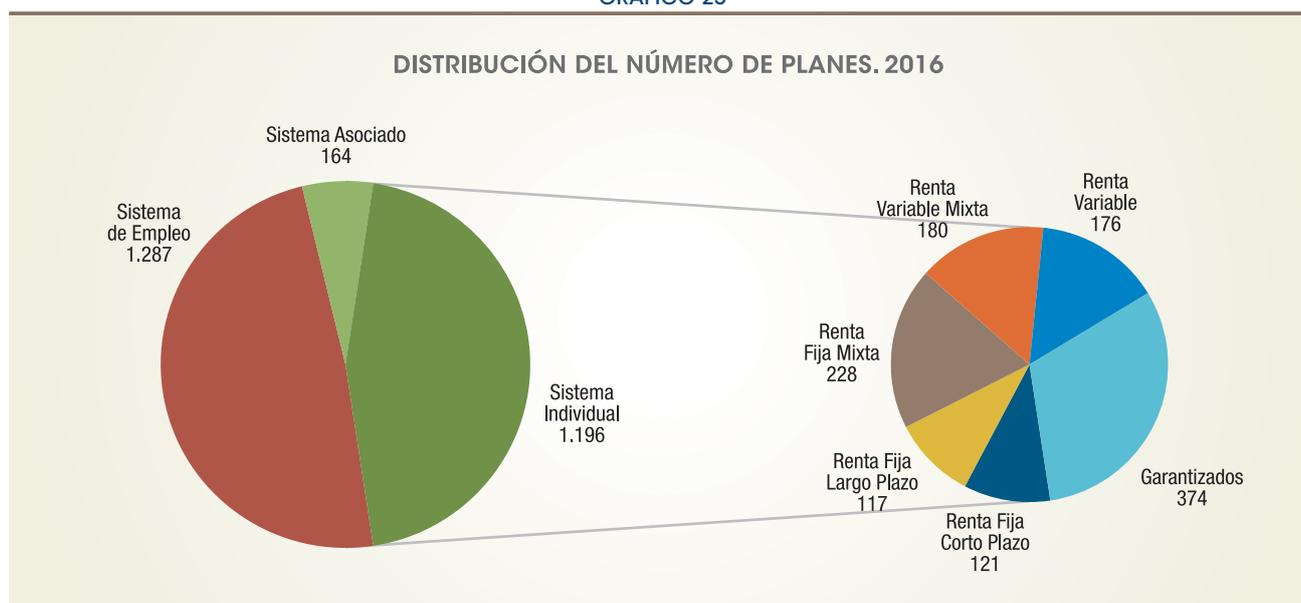
Frente al sesgo hacia posiciones menos dinámicas observado en los Fondos de Inversión durante 2016, en los Fondos de Pensiones aumentó la ponderación en renta variable, tanto nacional como internacional, que pasan del 8,6% al 9,6% y del 14,0% al 17,6% respectivamente. A final de 2016, más de la cuarta parte de los activos de los Fondos de Pensiones españoles son de Renta Variable.

CUADRO 21. NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES

	2012	2013	2014	2015	2016	VARIACIÓN 2016	
						NÚMERO	%
SISTEMA DE EMPLEO	1.398	1.343	1.330	1.308	1.287	-21	-2
SISTEMA ASOCIADO	191	186	178	172	164	-8	-5
SISTEMA INDIVIDUAL	1.385	1.402	1.320	1.264	1.196	-68	-5
Renta Fija Corto plazo	189	167	129	122	121	-1	-1
Renta Fija Largo plazo	81	117	113	115	117	2	2
Renta Fija Mixta	277	261	247	226	228	2	1
Renta Variable Mixta	179	193	179	184	180	-4	-2
Renta Variable	210	195	185	180	176	-4	-2
Garantizados	449	469	467	437	374	-63	-14
TOTAL PLANES DE PENSIONES	2.974	2.931	2.828	2.744	2.647	-97	-4

Fuente: INVERCO.

GRÁFICO 25



En sentido contrario, la renta fija disminuye tres puntos porcentuales, con desigual distribución de la parte doméstica (disminuyendo en 3,7 puntos porcentuales) e internacional (aumentando 5 décimas porcentuales hasta el 8,7% del total de la cartera).

CUADRO 22. ESTRUCTURA DE LA CARTERA DE LOS FONDOS DE PENSIONES (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016E
RENDA FIJA	61,0	61,1	60,6	60,8	59,8	57,4	54,2
Doméstica	54,0	53,7	55,2	54,6	53,9	49,2	45,6
Internacional	7,0	7,4	5,4	6,2	5,9	8,2	8,7
RENDA VARIABLE	18,0	16,7	18,6	19,2	20,1	22,6	27,3
Doméstica	10,0	9,1	8,4	8,2	8,6	8,6	9,6
Internacional	8,0	7,6	10,2	11,0	11,5	14,0	17,6
TESORERÍA	11,0	10,0	8,7	7,0	8,9	8,3	8,6
PROV. ASEGUR.	9,6	10,2	10,2	10,1	8,5	8,1	7,9
Resto cartera ⁽¹⁾	0,4	2,0	1,9	2,9	2,8	3,6	2,0

Fuente: INVERCO.

(1) Deudores, inversiones inmobiliarias, etc.

CUADRO 23. RENTABILIDADES MEDIAS ANUALES PONDERADAS DE LOS PLANES DE PENSIONES A 31/12/2016

RENTABILIDAD (%)	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
SISTEMA DE EMPLEO	6,11	3,92	3,45	3,07	5,76	4,28	2,74
SISTEMA ASOCIADO	5,89	4,24	3,63	2,95	5,78	3,98	2,45
SISTEMA INDIVIDUAL	4,26	2,92	1,71	1,71	4,68	3,00	1,69
Renta Fija Corto plazo	4,07	1,89	1,30	1,32	1,30	0,49	0,27
Renta Fija Largo plazo	4,05	2,64	2,22	2,68	3,54	3,00	1,25
Renta Fija Mixta	4,30	2,64	1,30	1,33	3,15	1,63	0,71
Renta Variable Mixta	4,94	4,36	2,62	1,94	6,31	3,27	2,70
Renta Variable	-	4,58	1,88	1,62	9,78	5,93	4,34
Garantizados	-	-	3,39	2,56	6,83	5,47	2,12
TOTAL PLANES DE PENSIONES	4,71	3,25	2,45	2,24	5,07	3,44	2,04

g) Rentabilidades

Los Planes de Pensiones cerraron el año con rentabilidades positivas en todos los plazos y en todas las categorías, a pesar de los momentos de incertidumbre que han protagonizado los mercados en 2016. El buen comportamiento de los índices de renta variable en la última parte del ejercicio, ha permitido a los Planes de esta categoría generar un rendimiento superior al 4,3%, mientras los de Planes de Renta Fija experimentaban una ligera corrección respecto a las rentabilidades del trimestre anterior. En cualquier caso, cierran 2016 con un rendimiento superior al 1,2% para los de mayor duración. También los Planes de Empleo obtuvieron elevadas rentabilidades, superiores al 2,7%. Para el conjunto de Planes de Pensiones, la rentabilidad media anual neta de comisiones y gastos fue del 2,0%, superior en cualquier caso a la inflación del período, permitiendo a los partícipes de Planes de Pensiones recuperar la pérdida de poder adquisitivo que supone el incremento de precios.

En el largo plazo (25 años), la rentabilidad media anual alcanzó el 4,7% para el total de Planes. Ello supone más que triplicar las aportaciones realizadas por los partícipes a Planes de Pensiones hace 25 años. Asimismo, en el medio plazo (5 y 10 años) los Planes de Pensiones presentan una rentabilidad media anual del 5,1% y 2,2% anual.

En el *Cuadro 22* se muestran las rentabilidades medias anuales (netas de gastos y comisiones) a cierre de 2016 de los Planes de Pensiones a los distintos plazos:

D) RAZONES DE SU ESCASO DESARROLLO EN NUESTRO PAÍS

Como antes se señalaba, los Planes de Pensiones tienen en España un volumen del orden de 100.000 millones de euros, con ocho millones de partícipes.

A pesar de ello, estos instrumentos de previsión social complementaria no tienen un suficiente grado de desarrollo. Su patrimonio representa sólo el 9% del PIB, frente al 84,2% en los países de la OCDE, y el sistema de empleo cubre apenas el 12% de los empleados y trabajadores, incluyendo a los del sector público.

Las principales razones que actúan como causantes del escaso nivel de desarrollo de los Planes de Pensiones en España son las siguientes:

- a) La escasa cultura del ahorro-previsión en la población española.
- b) La elevada tasa de sustitución del sistema público.
- c) El bajo conocimiento de los ciudadanos sobre los Planes de Pensiones y la poca información disponible sobre la pensión pública.
- d) La estructura del ahorro centrada en el sector inmobiliario y la crisis económica.
- e) El escaso nivel de desarrollo de los Planes de Pensiones de empleo en relación con la mayoría de países de la Unión Europea.
- f) La iliquidez del producto “Plan de Pensiones” hasta 2014.

a) La escasa cultura del ahorro-previsión en la población española

La cultura del ahorro-previsión estaba muy poco extendida en nuestra sociedad, mostrando a los ciudadanos unos síntomas alarmantes de falta de previsión frente a la jubilación, que se sustentaban en unas actitudes y comportamientos personales en los que predominaba la pasividad, la despreocupación y el aplazamiento ante el hecho de ahorrar para la jubilación, es decir, los españoles éramos muy poco previsores. Sin embargo, en estos últimos años, el entorno ha cambiado significativamente, observándose un progreso significativo, tanto en la toma de conciencia del problema de la jubilación, como en la adopción de medidas para prevenirlo, aunque todavía se está lejos de que estas medidas respondan suficientemente a la dimensión del problema. En este sentido, destacan los siguientes datos:

- El 90% de los encuestados reconoce la necesidad de ahorrar para la jubilación.
- El 67% de los encuestados considera que necesitará de ahorro personal para cubrir sus necesidades de jubilación y solamente el 23% considera que su pensión pública será suficiente para cubrir sus necesidades.
- Entre los más jóvenes, el 87% son conscientes de la necesidad de preparar su jubilación, cifra muy superior a la de hace cinco años que era de un 57%.

b) La elevada tasa de sustitución del sistema público

La elevada tasa de sustitución del sistema público, si bien ha sido un logro de nuestro sistema, ha impedido, sin embargo, que se desarrollase en España una cultura de ahorro para jubilación, pues los trabajadores no han percibido la necesidad de complementar su futura pensión con ingresos procedentes de su ahorro a través de sistemas complementarios.

Como se señalaba anteriormente, la tasa de sustitución del sistema español es del 82% íntegramente cubierta por el sistema público siendo la tasa más alta de los países de la OCDE.

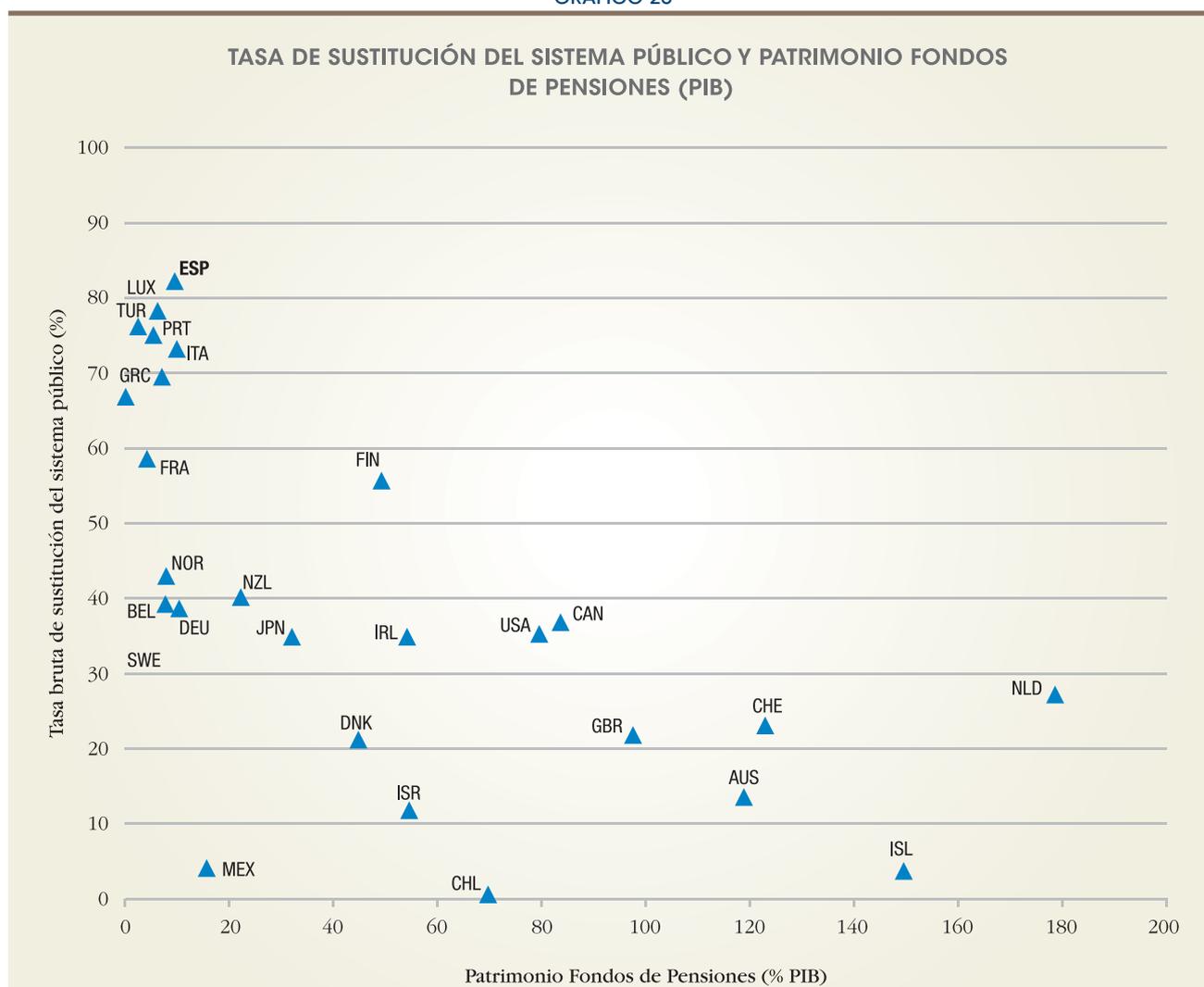
La media de los países de la OCDE es de un 41,3% en el sistema público y un 16,3% en el sistema privado (en total el 58%), lo que representa un mayor equilibrio de fuentes de financiación, para afrontar mejor el envejecimiento.

En el *Gráfico 26*, se observa que existe una considerable correlación inversa entre la tasa de sustitución del sistema público y el volumen de patrimonio de los Fondos de Pensiones sobre el PIB. En el caso de España, las cifras lo corroboran, al ser la tasa de sustitución de las mayores del mundo (82%), y el volumen de patrimonio de los Fondos de Pensiones de los más bajos (sólo el 9,6% del PIB).

Según la Comisión Europea (Ageing Report 2015), las reformas en los sistemas de pensiones públicos europeos tenderán a reducir su tasa de sustitución hasta el 36% en 2060. Esta disminución tendrá el correspondiente impacto en la suficiencia de las pensiones percibidas. Sin embargo, en la mayoría de los países se han establecido mecanismos de complementariedad de las pensiones públicas que compensarán esta disminución.

En cuanto a España, la aplicación de las reformas al sistema de pensiones implicará una reducción importante de la tasa de sustitución del sistema público hasta el 49,7% en 2060.

GRÁFICO 26



c) Escaso conocimiento sobre los Planes de Pensiones e insuficiente información sobre la pensión pública

Destaca un nivel de conocimiento muy bajo de los ciudadanos sobre los productos de ahorro e inversión en general y sobre los Planes de Pensiones, en particular:

- ❖ Un 83% de los encuestados reconoce saber poco o nada sobre los productos de ahorro e inversión.
- ❖ En relación a traspasos, el 61% sabe que se pueden traspasar a otro Plan de la misma entidad sin ningún tipo de penalización, pero respecto de traspasos a otra entidad el 44% cree que conlleva una penalización.
- ❖ Un 68% no conoce la rentabilidad de su Plan de Pensiones y un 75% no sabe lo que se ha ahorrado en ventajas fiscales.
- ❖ 1 de cada 3 españoles cree que los Planes de Pensiones no tienen ventajas fiscales.
- ❖ El 61% de los ciudadanos desconoce las últimas medidas implementadas por el Gobierno en materia de pensiones y ahorro.
- ❖ Un 79% no se ha informado, con respecto a la jubilación, en materia económica y tan sólo uno

de cada cinco entrevistados ha tomado alguna decisión al respecto.

- ❖ El nivel de conocimiento sobre temas económicos relacionados con la jubilación es escaso y presenta una tendencia negativa. Tan sólo un 19% de los españoles afirma estar informado frente al 35% observado en 2013. A uno de cada tres españoles le interesaría estar más informado.

El otro aspecto a destacar es la poca información que tienen los ciudadanos sobre su pensión pública de jubilación y el interés manifestado por obtener más información al respecto:

- ❖ EL 84% de la población desea recibir más información sobre su jubilación, principalmente desde la Administración Pública. Esto supone un progreso importante ya que en 2009, sólo el 47% demandaba más información.
- ❖ El 75% considera que la Administración Pública debería informarles de la cuantía de pensión que recibirán.
- ❖ Sólo un 22% (18% en 2008), conoce cuál será su pensión y un 20% ha calculado cuáles serán los ingresos necesarios para mantener su nivel de vida.

GRÁFICO 27



d) Estructura del ahorro centrada en el sector inmobiliario

La tasa de ahorro de las familias españolas ha sido, en media, del 9,7% de su renta disponible bruta durante los últimos quince años, pero se incrementó hasta el 13,9% al comienzo de la crisis (ahorro precaución), cayendo hasta el 9,0% en el año 2014. A pesar de ello, la capacidad de ahorro de las familias españolas no es muy diferente del de las familias europeas.

Sin embargo, la estructura del ahorro de las familias españolas (muy concentrada en el sector inmobiliario) ha incidido de forma relevante en las pautas de ahorro e inversión durante estos últimos años, ya que la compra de activos inmobiliarios requiere un nivel importante de financiación ajena a largo plazo que ha generado:

- I. Un elevado nivel de endeudamiento de los hogares españoles.
- II. Sustracción de recursos para adquisición de activos financieros (entre los que se encuentran los Planes de Pensiones).

Como se señalaba en el Capítulo anterior, la comparativa de la composición de la cartera de activos de las familias entre los distintos países no deja lugar a dudas. En EE.UU. más del 70% del total de los activos de los hogares son financieros, mientras que sólo un 30% son no financieros. En el polo opuesto, en España casi las tres cuartas partes del total de los activos

de los hogares son no financieros (principalmente inmobiliarios).

Con estos antecedentes, es lógico que la mayoría de los países europeos presenten porcentajes acumulados de ahorro financiero sobre PIB muy superiores al de las familias españolas (223% de media europea frente al 176% de España). Destacan en este sentido Holanda, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca y Suecia, con porcentajes de activos financieros sobre PIB superiores al 250%.

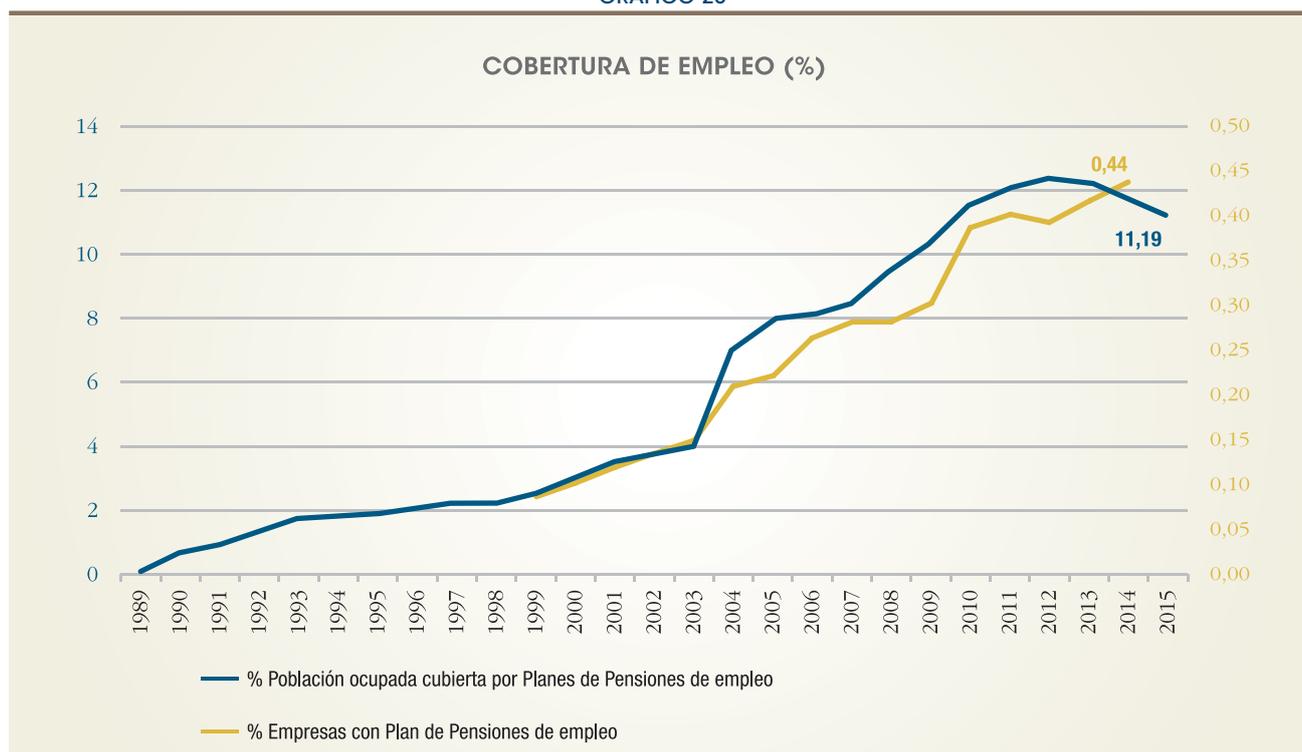
Pero todavía más importante es el hecho de que la media de las familias europeas destinan el 38% de su ahorro financiero o Fondos de Pensiones y seguros, frente a sólo el 16% las familias españolas, lo que confirma la falta de previsión de las mismas frente a la jubilación.

e) Escaso desarrollo del sistema de empleo

Otro de los aspectos destacables es el escaso desarrollo que ha tenido en España el sistema de empleo.

Como se observa en el *Gráfico 27*, la aportación media a Planes de Pensiones del sistema de empleo aumentó sistemáticamente durante el período de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas (1995-2002), llegando a alcanzar los 9.870 euros por trabajador en el ejercicio 2000, año a partir del cual inició un descenso continuado, alcanzando los 544

GRÁFICO 28



euros en 2015. Este nivel es incluso seis veces menor que el registrado antes del período extraordinario de la exteriorización (3.000 euros, en 1995).

Ello se ha debido, fundamentalmente, a que las organizaciones empresariales y sindicales, no han considerado prioritaria la inclusión de nuevos compromisos de pensiones en los convenios colectivos, situación acentuada por la crisis económica iniciada el año 2008, cuyos efectos aún perduran.

Además, las empresas de mayor tamaño ya están en gran parte incorporadas al sistema, por lo que **la principal fuente de crecimiento provendría si se estimulara su desarrollo en las PYMES, que son las que, en España, ocupan al 89% de los trabajadores.**

En todo caso, el balance en cuanto a creación de nuevos compromisos de pensiones del sistema de empleo es prácticamente nulo, en especial en lo que se refiere al colectivo de PYMES, debido a los fuertes requisitos establecidos, que se podrían paliar con aportaciones directas de la empresa a Planes Individuales.

De este modo, el esquema de los Planes de Pensiones de empleo se ha mantenido inalterado en sus elementos esenciales desde la aprobación de la Ley de 1987, lo que origina que este sistema tan sólo cubra a un 11,2% de la población laboral (8,0% si se excluye a los empleados públicos), y se concentran casi exclusivamente en grandes empresas que ya disponían de algún compromiso de esta naturaleza antes de la Ley de 1987 a las que, por Ley, se les ha obligado a exteriorizar dichos compromisos. Afortunadamente, si se incluye el sistema individual, el porcentaje de población ocupada cubierta supera el 55% del total, pero con un patrimonio medio por partícipe en torno a 10.500 euros, cifra a todas luces insuficiente.

Frente al poco desarrollo del sistema de empleo, cabe resaltar los siguientes datos:

- ❖ Las empresas son un recurso útil pero infrautilizado. **En los casos en que dichas empresas ofrecen Planes de Pensiones, dichos servicios se consideran muy útiles.** Sin embargo, una mayoría de empleados (51%) afirma que su empresa no facilita ningún tipo de asistencia o plan de jubilación y otro 14% no está seguro de que lo ofrezca.
- ❖ Un 42% de los españoles considera que la fórmula más lógica para que los ciudadanos ahorren de forma privada es hacerlo a través de las empresas o instituciones en las que trabajan.

Asimismo, **preguntados por el papel que deberían tener las empresas en la creación de ahorro privado, un 40% que señala que tendría que ser obligatorio** y un 28% considera que si bien la aportación de las compañías debería ser voluntaria, tendría que estar motivada por mayores incentivos que los actuales.

- ❖ El 65% de las empresas que tienen implementado un sistema de ahorro para la jubilación lo hicieron por la demanda existente por parte de los trabajadores.
- ❖ La mayoría de los responsables de recursos humanos entrevistados (85%), considera que **el sistema fiscal español es poco atractivo para que las empresas realicen aportaciones para la jubilación de sus trabajadores.**

f) La iliquidez existente hasta 2014

La iliquidez es uno de los obstáculos que tradicionalmente han tenido los Planes de Pensiones, como instrumento para canalizar el ahorro de los ciudadanos para la jubilación. Sin embargo, la reciente reforma fiscal del año 2014, que ha introducido la disponibilidad para los derechos económicos/consolidados correspondientes a aportaciones de más de diez años de antigüedad, probablemente contribuirá a mitigar este obstáculo.

En línea con lo ya afirmado en el punto 3, sobre el bajo conocimiento de los españoles en materia de Planes de Pensiones, es importante resaltar que en el momento de realizarse esta reforma, existía un alto desconocimiento sobre la introducción del nuevo supuesto de liquidez en la reforma fiscal del Gobierno:

- ❖ Sólo el 18% de los encuestados conocía a finales del 2014 que el Gobierno estaba modificando la liquidez.
- ❖ Por otra parte, para el 37% de los encuestados resultaba interesante esta modificación suponiendo por tanto una notable potencialidad para las contrataciones futuras de Planes de Pensiones.

Conclusiones

Las principales conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:

- ❖ En España existe un escaso nivel de desarrollo de los Planes de Pensiones fundamentalmente

por los siguientes factores: (I) escasa cultura de ahorro-previsión; (II) alta tasa de sustitución del sistema público; (III) escaso conocimiento sobre los Planes de Pensiones, junto con escasa información disponible sobre la cuantía de la pensión pública; (IV) estructura del ahorro centrada en el sector inmobiliario; (V) escaso desarrollo del sistema empleo y (VI) iliquidez.

- ❖ Por todo lo anterior, es importante consolidar este cambio de actitud ante el ahorro para la jubilación acompañándolo de medidas que incentiven las aportaciones a Planes de Pensiones, tanto (I) mejorando la información sobre su pensión pública y realizando acciones para mejorar la educación financiera sobre productos de ahorro finalista para la jubilación e (II) introduciendo mayores incentivos fiscales.
- ❖ Asimismo, con el objetivo de fomentar los Planes de Pensiones del sistema de empleo, deberían realizarse las siguientes actuaciones:
 - Adopción de un sistema de inclusión automática de los trabajadores en un Plan de Pensiones de empresa, similar al introducido

en varios países, del cual sería posible desligarse si así lo deseara el trabajador.

- Creación de un tipo de Plan de Pensiones simplificado para las PYMES.
- Permitir la aportación a Planes individuales por parte de las PYMES.

E) FISCALIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

a) Tratamiento fiscal de los Planes de Pensiones a nivel internacional

Todos los países de la OCDE consideran las aportaciones a Planes de Pensiones como un salario diferido y por ello las declaran deducibles, eximen de tributación los rendimientos de los Planes de Pensiones y hacen tributar las prestaciones, con mínimas matizaciones.

Además, en la mayor parte de los países desarrollados, se establecen importantes estímulos fiscales adicionales para impulsar las aportaciones, tanto en el sistema de empleo como en el individual.

CUADRO 24. FISCALIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES A NIVEL INTERNACIONAL			
PAÍSES UNIÓN EUROPEA	APORTACIONES	RENDIMIENTOS DEL FONDO	PRESTACIONES
Alemania	E	E	T (1)
Austria	T (1)	E	T (1)
Bélgica	E (4)	E	T (1)
Dinamarca	E	T (3) (15%)	T
España	E	E	T
Finlandia	E	E	T
Francia	E	E	T (1)
Grecia	E	E	T
Holanda	E	E	T
Irlanda	E	E	T (1)
Italia	E	T (3) (12,5%) T	(1)
Luxemburgo	E	E	T
Polonia	E	E	T
Portugal	E (4)	E	T (1)
Reino Unido	E	E	T
República Checa	T (2)	E	T (1)
República Eslovaca	E	E	T (15%)
Suecia	E	T (3) (15%)	T
OTROS PAÍSES	APORTACIONES	RENDIMIENTOS DEL FONDO	PRESTACIONES
Canadá	E	E	T
Corea	E	E	T (1)
Estados Unidos	E	E	T
Japón	E	E	T (1)
México	E	E	T (1)
Noruega	E	E	T
Suiza	E	E	T
Turquía	E	E	E

Fuente: OCDE

(1) Exención o deducción parcial

(2) Subsidio estatal

(3) Tributación parcial

(4) Crédito fiscal

E: Exento

T: Sujeto a tributación

CUADRO 25. TRIBUTACIÓN DE LAS APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES

PAÍSES	INFORMACIÓN GENERAL	OCDE (PRIVATE PENSIONS OUTLOOK) PENSIONS EUROPE INTERNATIONAL REVENUE SERVICE ³
Estados Unidos	<p>Sistema empleo (2º pilar): Los Planes de empleo voluntarios pueden ser de aportación definida o de prestación definida. Los más comunes son los planes 401k), de aportación definida.</p> <p>Sistema individual (3º pilar): En cuanto al sistema individual, los más comunes son los Individual Retirement Arrangements “IRAs”, también de aportación definida.</p>	<p>Sistema empleo (2º pilar): Planes 401 k)</p> <ul style="list-style-type: none"> Aportaciones de empleados: exención con límite anual máximo de 17,500\$ (23,000 \$ anuales para mayores de 50). Aportación conjunta con el empresario: límite anual máximo 51,000\$ o 100% del salario si es inferior. <p>Planes de Prestación definida: Exenta la aportación de la empresa hasta la cantidad que permita una pensión anual de 195.000\$.</p> <p>IRAs (sistema individual, 3º pilar): Aportación exenta. El límite de aportación máximo permitido es:</p> <p>A) Si no existe cobertura por plan de empleo: 5.500\$ anuales (6.500\$ anuales para mayores de 50 años). En caso de que el cónyuge esté cubierto por plan de empleo se aplican ciertas limitaciones.</p> <p>B) Si existe también cobertura por un plan de empleo: el límite máximo permitido de 5.500\$, se mantiene para para un AGI inferior a 60.000\$, se reduce para un AGI entre 60.000 y 70.000 \$, y a partir de 70.000 \$ no hay derecho a deducción (en tributación conjunta se aplican otros límites algo más amplios, que pueden llegar a ser de 115.000\$).</p>
Alemania	<p>Sistema empleo (2º pilar): Existen cinco tipos diferentes de planes de pensiones de empleo, cada uno con sus propias características y tratamiento fiscal, dependiendo de si son externos (contratación de la empresa con tercero) o internos de la empresa.</p> <p>En el segundo pilar los sistemas empresariales que son reservas contables o fondos de apoyo no permiten aportaciones de los empleados.</p> <p>Sistema individual (3º pilar): Riester Rente y Rürup Rente.</p>	<p>Sistema empleo (2º pilar):</p> <ul style="list-style-type: none"> Las reservas contables de las empresas que cubran pensiones de su personal son deducibles para las empresas, sin ningún límite, y no imputables al trabajador. Éste no puede hacer aportaciones adicionales. Las tres modalidades que implican externalización por la empresa (Pensionskassen, Pensionsfonds y contratación con aseguradora) permiten aportaciones de las empresas, pero también de los trabajadores, en este último caso con los siguientes límites: Aportación máxima exenta hasta el límite del 4% de la contribución máxima a la Seguridad Social (2.856 € para 2013) más 1.800€, siendo el límite total de 4.500€ anuales. <p>Sistema individual (3º pilar):</p> <ul style="list-style-type: none"> Riester Rente: Los partícipes pueden ingresar hasta el 4% de su renta anual con el límite máximo 2.100€ anuales. Este límite es compatible con el del sistema empleo. Rürup Rente (tercer pilar): Deducción máxima de 20,000 € anuales por individuo o 40,000 € anuales para matrimonio. Los Rürup Rente están reservados para personas no cubiertas por el sistema público de pensiones (empresarios, profesionales, trabajadores por cuenta propia, etc...). <p>Límite conjunto: Cada uno de los límites opera separadamente, de tal forma, que son compatibles las reservas contables y los instrumentos de externalización de las empresas, con los límites del sistema individual.</p>
Francia	<p>Existe un sistema privado para el 2º pilar de carácter obligatorio (los dos más importantes AGIR y ARRCO) que se financia mediante el sistema de reparto.</p> <p>En paralelo existen sistemas voluntarios en el segundo y tercer pilar (PERCO y PERP) con límites anuales elevados.</p>	<p>Sistema empleo (2º pilar):</p> <ul style="list-style-type: none"> Las cotizaciones de los empresarios a los regímenes voluntarios de pensiones (Artículo 83) están exentas si dicha aportación no excede el 10% de los ingresos del trabajador. PERCO: Sólo es deducible la contribución del empleador hasta 6.000€. Como el trabajador no puede hacer aportaciones deducibles, el límite es del 25% de sus ingresos en lugar del 10%. Existe un límite de conjunto de aportaciones junto con el sistema individual. <p>Sistema individual (3º pilar) PERP: Exención de las contribuciones a planes de pensiones limitada por la mayor de (i) un porcentaje de la renta imponible (10%) y (ii) límite máximo anual de 23.000 € en 2013. Límite conjunto El límite máximo es conjunto para sistema individual y el de empleo (23.000 € anuales).</p>

³ Para países UE: Pensions Europe, Informe abril 2013 (Informe) y Country Reports (CR) contrastados con datos de las respectivas asociaciones miembros de Pensions Europe. Para EEUU, datos del International Revenue Service (IRS). Información adicional OCDE.

⁴ AGI= Adjusted gross income, magnitud similar a la renta imponible (no es idéntica) que se utiliza para determinar el derecho a determinadas deducciones.

CUADRO 25. TRIBUTACIÓN DE LAS APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES (continuación)

PAÍSES	INFORMACIÓN GENERAL	OCDE (PRIVATE PENSIONS OUTLOOK) PENSIONS EUROPE INTERNATIONAL REVENUE SERVICE ⁵
Italia	Sistema en que las aportaciones están exentas con límites, pero las prestaciones no tributan en su totalidad en la escala progresiva, sino que tienen un tratamiento tributario especial más beneficioso.	Límite conjunto de para planes de empleo e individuales: 5.164,57€ anuales (máximo del 12% del salario). Tributación de las prestaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Tributa la cantidad neta (deduciendo las cantidades por las que ya se ha pagado impuestos) y a un tipo fijo del 15% con un 0.3% de reducción para cada año que exceda los 15 de permanencia en el plan. • La reducción máxima es el 6%. • La tributación de la percepción anticipada de prestación tiene una tributación menos favorable.
Reino Unido	El segundo pilar es sólo obligatorio para aquellas empresas que no dispongan de un sistema voluntario (Stakeholder Pension Plan).	Sistemas privados: <ul style="list-style-type: none"> • Existen varios tipos de planes de pensiones y su tratamiento fiscal depende de aspectos tales como las características del plan y la forma en que se realizan las contribuciones. • Planes de Empresa: Como regla general, las aportaciones al plan por parte del empleador detrayendo parte del salario bruto del trabajador (i) son gastos fiscalmente deducible para el empleador en su impuesto sobre sociedades y (ii) son consideradas como exentas a efectos del IRPF. • Planes individuales: <ul style="list-style-type: none"> – Self Invested Personal Pension (SIPP): Aportaciones deducibles con el límite de £50.000 anuales (£40.000 a partir de 2014-2015) y hasta el 100% de los ingresos sujetos a tributación. Límite acumulativo por vida (varía anualmente): £1,5 millones (£1,25 millones a partir de 2014-2015). Prestación: Exención del 25% del importe de la prestación percibida en forma de capital (pago único). Las movilizaciones entre planes de pensiones similares no están sujetas a tributación. – Investment Saving Accounts (ISA) (cuentas individuales de ahorro) Límite de aportación: £15.000 anuales
Holanda	Sistema empleo (2º pilar): es voluntario y, en ciertos supuestos, obligatorio. La gran mayoría de planes son de prestación definida. Sistema individual (3º pilar): sólo puede contratarse con compañías de seguros (póliza de renta, unit-linked).	Sistema empleo (2º pilar): Las aportaciones de empleado y empresa son deducibles siempre y cuando la tasa de sustitución no exceda del 70% del salario pensionable. Sistema individual (3º pilar): Dado el amplio desarrollo del sistema de empleo y la amplitud de las aportaciones al mismo, los sistemas privados individuales están poco desarrollados. Los contratos con entidades aseguradoras tienen un límite de 1.036 anuales, cifra que puede ser mayor si se integran con el sistema de empleo.
Bélgica	Sistema empleo (2º pilar): Sistema voluntario con dos tipos de planes, de empresa o sectoriales. El 60% de los planes son de prestación definida. Sistema individual (3º pilar): cuentas de ahorro pensión o seguros individuales	Sistema empleo (2º pilar): Las contribuciones de empresarios y empleados son deducibles siempre y cuando la pensión total no exceda del 80% del salario bruto anual. Sistema individual (3º pilar): Puede hacerse la misma observación que en Holanda, dada la elevada cobertura del sistema público y del privado de empleo (hasta el 80% del salario total). Por ello, las deducciones del sistema individual no pueden sobrepasar los 940 € anuales.

⁵ Este límite opera conjuntamente sobre todos los sistemas de previsión social del artículo 51, apartados 1 a 5, de la Ley del IRPF, que son: Planes de pensiones, Mutualidades de previsión social, Planes de previsión asegurados, Planes de previsión social empresarial y primas satisfechas a seguros privados por riesgo de dependencia severa o gran dependencia.

b) La fiscalidad de los Planes de Pensiones en España

El tratamiento fiscal actual de las aportaciones, contribuciones empresariales y prestaciones de los Planes de Pensiones se resume en:

Aportaciones

❖ En el **IRPF**, la reciente Ley 26/2014, de 27 de noviembre ha limitado la suma de aportaciones y contribuciones empresariales para todos los sistemas de previsión social a 8.000 euros, siendo deducible la menor entre esta cuantía y el 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. *Estos límites han sido objeto de sucesivas y sensibles reducciones, en particular:*

a. Hasta la Ley 35/2006:

- El límite de aportación y reducción fiscal estaba fijado mediante una escala creciente de edad, que alcanzaba el máximo a los 65 años, con 24.250 euros anuales.
- El límite operaba de forma independiente para las aportaciones del partícipe y para las contribuciones empresariales, situando el límite conjunto en 48.500 euros anuales.

b. La Ley 35/2006 los redujo, dejando la suma de aportaciones y contribuciones empresariales para todos los sistemas de previsión social limitada a 10.000 euros (12.500 para contribuyentes mayores de 50 años), de modo que el partícipe podía reducirse en la base imponible la menor entre dicha cantidad y el 30 por ciento de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio, porcentaje que ascendía al 50 por 100 para contribuyentes mayores de 50 años.

❖ En el **IS**, el artículo 43 de la Ley reguladora de este impuesto contemplaba una deducción en la cuota íntegra de dicho impuesto, por las contribuciones empresariales a Planes de Pensiones de empleo imputadas a favor de los trabajadores. Dicha deducción ascendía a:

- Trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros: 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores.
- Trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros: la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

No obstante, la Ley 35/2006 modificó la Ley del IS, *reduciendo paulatinamente el importe de esta deducción, hasta su completa desaparición en los períodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2011.*

❖ Aunque no se trata propiamente de un impuesto, en lo que se refiere a cotización a la **Seguridad Social** las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo han estado excluidas de la base de cotización, hasta el Real Decreto-Ley 16/2013 de Medidas para favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores, que con efectos desde el 1 de enero de 2014, las ha incluido. El efecto inmediato de esta medida es una elevación en las cuotas a abonar a la Seguridad Social para aquellos empleados cuya base de cotización esté por debajo del máximo (43.272 euros en 2015), que son la mayoría, de modo que las aportaciones a planes de pensiones realizadas en favor de estos trabajadores se encarecen en un 6,35% para el empleado y en torno a un 30% para el empleador, desincentivando así el desarrollo de la previsión social complementaria en las empresas.

Prestaciones

En el **IRPF**, las prestaciones en los Planes de Pensiones tienen la consideración de rendimiento del trabajo, y por tanto, constituyen renta general (artículo 45 LIRPF), integrándose en la base imponible general (artículo 47 LIRPF), y tributando a un tipo impositivo variable, que tras la última reforma realizada por el Real Decreto-Ley 9/2015, de 10 de julio, oscilará en el 2015 entre el 19% y el 45%, aunque la tributación

exacta dependerá de la Comunidad Autónoma de residencia (artículos 63.1 y 74.1 LIRPF).

Hasta la reforma fiscal de la Ley 35/2006, el cobro de los derechos consolidados en forma de capital, cuando hubieran transcurrido más de dos años desde la primera aportación, se beneficiaba de la reducción del 40% prevista en el artículo 18.3. No obstante, la Ley 35/2006 *suprimió esta reducción, estableciendo un régimen transitorio, cuya aplicación temporal también ha quedado sujeta a nuevas restricciones establecidas por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre.*

De lo anteriormente mencionado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1) El régimen fiscal actual de los Planes de Pensiones no incentiva suficientemente la utilización de los mismos, ni a los partícipes ni a los empresarios, y ha sido objeto de sucesivos recortes, mediante la reducción de límites de aportación, la supresión de la deducción en cuota por las contribuciones de las empresas a favor de sus empleados, la eliminación de la reducción del 40% en el momento del cobro o la inclusión de las contribuciones empresariales en las bases de cotización a la Seguridad Social, lo que impide el desarrollo del sector en unos momentos en los que se debería convertir en prioritario su estímulo.
- 2) Como se ha analizado en el apartado anterior, la mayor parte de los países desarrollados establecen estímulos que van más allá de la neutralidad fiscal para impulsar los sistemas de previsión complementarios y en particular los Planes de Pensiones.
- 3) Por ello, el régimen de aportaciones deberá mejorar su tributación, incrementando el límite de las deducciones, tanto en el sistema individual como en el de empleo.
- 4) Además, en este último, debería reconstituirse la deducción del 10% en la cuota del IS en las aportaciones empresariales a Planes de Pensiones a favor de sus empleados y mantener la exclusión de dichas aportaciones de la base de cotización a la Seguridad Social existente hasta el 31 de diciembre de 2013.
- 5) En cuanto a las prestaciones, debería reconstituirse la reducción del 40% antes comentada, o, en otro caso, separar, en la fiscalidad de las prestaciones, la parte que corresponde a salario diferido de la que corresponde a los rendimientos acumulados. La primera tributaría como renta del trabajo y la segunda como renta del ahorro.



LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES



fundación
inverco

7. LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

A. INTRODUCCIÓN

Como se señala al comienzo de este Informe, la mayoría de los países del mundo han emprendido importantes reformas en sus sistemas de pensiones, para hacerlo sostenible y más equilibrado, con el fin de que las futuras pensiones no recaigan exclusivamente en el sistema público, sino en el desarrollo de una cultura de ahorro-previsión, que permita que los futuros pensionistas colaboren a financiar una parte de su pensión a través de sistemas de capitalización complementarios obligatorios o voluntarios.

Esta necesidad existe, tanto en el sistema público como en los complementarios, por las siguientes razones:

Sistema público

1. En ausencia de reformas, la evolución de la pirámide demográfica en las próximas décadas plantea un sistema público con una relación afiliados/pensionistas decreciente, cuyo equilibrio financiero sólo podrá alcanzarse reduciendo la tasa de sustitución (efecto negativo para la renta disponible, el consumo y el crecimiento) o aumentando las cotizaciones sociales (efecto negativo para el empleo).
2. Las previsiones económicas para los países de la OCDE y, en particular, para Europa y España, son desfavorables a corto y medio plazo, y tendrán un impacto negativo al incrementar el gasto y reducir los ingresos del sistema público.
3. Por ello, numerosos países están anticipando reformas que permitan racionalizar los gastos del sistema público y estimular el desarrollo del ahorro-previsión a través de la potenciación de los sistemas complementarios.

Sistemas complementarios

1. Desde el punto de vista **económico y social**, la generación de ingresos complementarios al sistema público es imprescindible para mantener e incrementar en el futuro los niveles de renta disponible y consumo de la población española, en

la que la proporción de jubilados va en aumento, contribuyendo así al crecimiento económico y a la estabilidad social.

2. Desde el punto de vista **financiero**, cerca de dos tercios de las inversiones de los Fondos de Pensiones y otros instrumentos de previsión se hacen en valores domésticos (renta fija, pública y privada, y acciones). Se trata de inversiones estables y productivas, que generan un incremento inducido del PIB.
3. Desde el punto de vista **fiscal**, las aportaciones a Planes de Pensiones y vehículos similares son salario diferido y ayudan a contener la inflación y su tratamiento es equivalente al de las aportaciones y prestaciones de la Seguridad Social.
4. El sistema privado genera además ingresos fiscales adicionales y empleo, los primeros por el incremento de la renta de los pensionistas y, en ambos casos, por la participación de numerosos agentes en su operativa (gestoras, depositarios, auditores, abogados y consultores, entre otros).

En definitiva, España necesita un modelo integrado y coherente de pensiones, estable, perdurable y con capacidad para dar respuesta a las necesidades presentes y futuras de nuestro país en este ámbito.

Los problemas de sostenibilidad financiera asociados al envejecimiento de la población que se han observado en las últimas décadas en los sistemas de pensiones de reparto de los países de la OCDE, han provocado un conjunto de reformas dirigidas en dos direcciones principales:

- a) Reformas de tipo paramétrico, encaminadas a reforzar el carácter contributivo de dichos sistemas, reduciendo la generosidad de los mismos, y adoptando criterios de ajuste automáticos que permitan su equilibrio financiero.
- b) El establecimiento de un segundo y/o tercer pilar de capitalización (obligatorio y/o voluntario) que aporte ahorro adicional para la vejez y que compense la caída de poder adquisitivo de las pensiones del sistema de reparto.

España experimentará uno de los procesos de envejecimiento de la población más acusados del mundo. Las bajas tasas de fecundidad que permanecen durante un periodo de tiempo muy largo por debajo del nivel de reemplazo intergeneracional, unido al disfrute de una de las mayores esperanzas de vida del mundo, provocarán previsiblemente una reducción importante del número de cotizantes en relación al número de pensionistas.

Otro problema añadido en el corto plazo es la ineficiencia del mercado español, donde ante una situación de crisis económica (como la vivida recientemente) provoca fuertes aumentos de desempleo, contribuyendo adicionalmente al desequilibrio entre cotizantes y pensionistas.

Además, el sistema de pensiones español está diseñado con un desequilibrio actuarial de sus prestaciones. En otras palabras, el sistema proporciona pensiones superiores a las que corresponderían a cada individuo teniendo en cuenta las contribuciones realizadas según el género y la edad del individuo.

Finalmente, existe una deuda implícita a favor de la Seguridad Social correspondiente a los sucesivos superávits en los que incurrió con anterioridad al año 2004 y que fueron consolidados en el presupuesto general y financiaron otros gastos corrientes, mientras que los derechos de pensión generados seguían en la Seguridad Social.

Esquema actual

El sistema de pensiones español se articula, en la actualidad, de la forma siguiente:

- a) Un primer pilar (la Seguridad Social) de carácter público, obligatorio, de reparto y basado en la solidaridad intergeneracional, por el cual los trabajadores actuales pagan con sus cotizaciones las pensiones de la población jubilada en la actualidad.
- b) Un segundo pilar, constituido en ámbito empresarial a través de Planes de Pensiones de Empleo y PPSEs, de carácter voluntario, que se nutre de las contribuciones empresariales, y en su caso, de los trabajadores, y basado en la capitalización individual.
- c) Un tercer pilar, voluntario y de capitalización individual, que se configura a través de las

aportaciones voluntarias de las personas a Planes de Pensiones Individuales o PPAs.

El primer pilar se sitúa entre los más generosos de los países OCDE, ya que la tasa de sustitución (porcentaje que supone la pensión sobre el último salario) es de las más altas de los países pertenecientes a dicha Organización (*Ver Cuadro 12*).

Además, la evolución demográfica de la población española, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad, junto con otros factores (económicos, migratorios, del mercado de trabajo, etc.) hacen que este pilar sea insostenible, y ello ha obligado a llevar a cabo dos reformas del sistema (2011 y 2013) que reducirán la cobertura del mismo hasta niveles más cercanos a los países de nuestro entorno, en un período transitorio que nos llevará hasta el año 2027.

Ambas reformas, siendo imprescindibles para afianzar la sostenibilidad financiera del sistema a medio y largo plazo y habiendo encaminado en buena medida dicho problema de cara al futuro, son insuficientes para hacer frente al formidable reto demográfico que tiene ante sí el país.

Y aunque no fuera así, el coste de dichas reformas se traduciría en una reducción significativa de la cobertura del sistema público, cuya tasa de sustitución se reducirá desde los niveles actuales (74%), a tasas más en línea con los países de nuestro entorno, que se sitúan entre el 40% y el 55% del último salario.

Ello implica, por tanto, que las pensiones públicas serán menos generosas en el futuro, en un contexto en el que la población española, a la que le preocupa sobremanera la jubilación, desconoce el profundo impacto que pueden tener las reformas ya efectuadas sobre su pensión futura.

Posibles reformas

Aplicando el esquema de los tres pilares de prestaciones que se ha analizado detalladamente en el Capítulo segundo de este Informe, las futuras reformas deberán orientarse al siguiente modelo:

Pilar I: Sistema de reparto

1. **Transición a un sistema de cuentas nocionales.**
Ello requeriría:

- a) Tomar en cuenta toda la vida laboral para el cálculo de la pensión.
 - b) Incorporar al cálculo de la base reguladora los ajustes necesarios para que la pensión estuviera actuarialmente equilibrada.
 - c) Informar a los ciudadanos del proceso de acumulación de sus derechos a pensión (al estilo del sobre naranja sueco).
2. **Traspaso progresivo de las contingencias no asimiladas a jubilación** (viudedad, orfandad, invalidez y en favor de familiares) desde el sistema de Seguridad Social hasta los Presupuestos Generales del Estado.

Para ello sería necesario reorientar dichas contingencias a una renta básica que cubra las situaciones en función de la situación económica de los beneficiarios y que fuese financiada con la imposición general

Pilar 2: Sistema de capitalización de adscripción por defecto

1. **Instauración de un nuevo esquema de capitalización**, mediante sistemas de “**Soft Compulsion**” o autoadhesión, que permita complementar la pensión del sistema de reparto de cuentas nocionales, y con ello ofrecer prestaciones adecuadas en su conjunto. A tal fin, sería oportuno:
- a) Determinar el tipo de aportación al sistema y, en su caso, las aportaciones “lump sum” de los regímenes especiales.
 - b) Esquema de “**Matching Contribution**” para incentivar la permanencia en el Plan.
2. Este esquema podría reforzarse con el establecimiento de un Fondo de capitalización para la cobertura del desempleo, siguiendo el modelo austriaco, que podría derivar en prestaciones complementarias de jubilación.

Pilar 3: Sistema de capitalización voluntario

Potenciación de los sistemas de capitalización voluntarios con incentivos fiscales adecuados.

En este Informe se propone una reforma de la Seguridad Social en línea con las emprendidas con éxito en otros países OCDE, que aseguraría la sostenibilidad financiera del sistema y un nivel de pensión adecuado en el largo plazo. Para ello, se ha confeccionado un modelo de generaciones solapadas que permite la proyección del sistema de pensiones de reparto según la legislación actual e incorpora facilidades adicionales de simulación de políticas tanto de tipo paramétrico como de tipo estructural.

En el punto 2 de este Capítulo se muestran los efectos sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Ley 27/2011 y la Ley 23/2013, en las que se han dado pasos en la buena dirección, pero que no serán suficientes para asegurar la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social, ni proporcionarán pensiones adecuadas ni suficientes en el largo plazo.

En el punto 3 se realiza una propuesta de reforma que consiste en cuatro puntos principales:

- ❖ Un traspaso progresivo de la financiación de las contingencias no laborales (viudedad, orfandad y en favor de familiares) desde el sistema de Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado.
- ❖ Una reducción de dos puntos del tipo de cotización de los empleadores y su aportación, junto con una aportación adicional de los trabajadores de dos puntos sobre el salario, a una cuenta individual de capitalización obligatoria o pseudo-obligatoria.
- ❖ Una transición a un sistema de cuentas nocionales siguiendo el modelo sueco.
- ❖ Impulso del pilar voluntario.

Otra medida prevista, pero no implementada aún, sería el desarrollo reglamentario de la Disposición adicional 26ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en lo relativo a la puesta a disposición de los trabajadores de la información sobre su previsible pensión que ayudaría a los individuos a entender mejor la necesidad de impulsar el ahorro-previsional.

B. LAS REFORMAS DEL SISTEMA REALIZADAS Y SITUACIÓN ACTUAL DEL MISMO

El modelo de proyección propuesto es del tipo de generaciones solapadas similar a los utilizados en Auerbach et al (1994), Alonso y Herce (2003) y Gil y Patxot (2000).

La principal característica del modelo es la de maximizar al máximo nivel posible la información utilizada con la explotación de los datos disponibles en la Muestra Continua de Vidas Laborales. El modelo incorpora un alto grado de heterogeneidad al diferenciar hasta 60 tipos de individuos para cada generación dependiendo del género, nivel educativo alcanzado y decil de ingresos. Esta heterogeneidad permite la proyección de diversas políticas y recoge los efectos que tienen las posibles reformas paramétricas sobre la distinta tipología de los individuos del sistema.

El modelo de Alonso y Arellano (2016), proyecta también el mercado de trabajo, incorporando la evolución de los principales indicadores como tasa de actividad, tasa de ocupación y la tasa de paro (con y sin prestaciones del INEM) para cada uno de los individuos representativos.

Sobre la proyección del balance de la Seguridad Social, el modelo calcula para cada año los cotizantes del Régimen General, del Régimen Especial y los casos de pluriactividad. Las cuotas incluyen las contingencias generales, accidentes de trabajo y cotización de desempleo⁶. En materia de prestaciones el modelo proyecta las pensiones contributivas de jubilación y del resto de las contingencias del sistema (invalidez permanente, viudedad, orfandad y en favor de familiares). Finalmente se calculan también las prestaciones de incapacidad temporal y de maternidad⁷. Por tanto, se debe resaltar que el modelo únicamente modeliza el punto 1.2 (cotizaciones sociales) del presupuesto de la Seguridad Social. En cuanto a las prestaciones, se modelizan las partidas desde la 481 (sin contar con las no contributivas) hasta la 484.

Cabe destacar que el modelo de generaciones solapadas propuesto no realiza predicciones ni modeliza el comportamiento de los agentes. Lo que efectivamente hace es proyectar el resultado del balance financiero de la Seguridad Social en el caso de que se cumplan las hipótesis demográficas, y los escenarios de mercado de trabajo y macroeconómicos.

Como se verá a continuación, estos últimos tendrían un efecto muy determinante en el resultado de las proyecciones.

Las proyecciones demográficas son las propuestas por el INE, y han sido extendidas por los autores Alonso y Arellano (2016) hasta 2075 utilizando la misma metodología que el INE y se han aumentado las edades de la pirámide de la población hasta los 120 años.

La dinámica del mercado de trabajo sigue una Ley de Okun que vincula el aumento de la tasa de ocupación al crecimiento económico en la relación de 1% a 0,8%⁸.

En la propuesta se consideran dos escenarios macroeconómicos.

- El **escenario A** supone una inflación del 1% tendencial y una tasa de crecimiento de la productividad total de los factores de 0,5 puntos porcentuales anuales.
- El **escenario B** asume una inflación del 2% tendencial y una tasa de crecimiento de la productividad total de los factores de 1 punto porcentual anual. Este escenario es similar al considerado como base en las proyecciones de la Comisión Europea (2015).

1. LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA (LEY 27/2011)

A partir de la última reforma del sistema de pensiones en España (Ley 27/2011), se establecieron un conjunto de medidas que pretendían mejorar la sostenibilidad financiera del actual sistema de reparto. Se incrementó progresivamente de 15 a 25 el número de años computables en el cálculo de la pensión, exigiéndose 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la base reguladora. Otras importantes medidas consistieron en aumentar gradualmente la edad legal de jubilación hasta los 67 años, con la posibilidad de jubilarse a los 65 años con el 100% de la base reguladora, cuando se acreditara un periodo de cotización que iría aumentando hasta los 38,5 años. Por otro lado, la Ley ofrecía la posibilidad de ejercer

⁶ No se proyectan cuotas por cese de actividad de autónomos.

⁷ No se incluyen las prestaciones del Fondo especial de la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 21/1986 ni las incluye ayudas equivalentes a jubilación anticipada.

⁸ Un aumento de un 1% de tasa de crecimiento del PIB proporciona un 0,8 de aumento de tasa de ocupación.

la jubilación anticipada a partir de los 63 años con un coeficiente reductor, siempre que se acreditara una carrera de cotización de 33 años o más. Finalmente, se propuso establecer a partir del año 2027 un factor de sostenibilidad revisable cada 5 años que vinculara la pensión de jubilación con la evolución de la esperanza de vida. Concretamente, se revisarían los parámetros fundamentales del sistema tomando en cuenta las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Sin embargo, esta medida se quedó sin concretar en sus detalles.

El conjunto de estas políticas van encaminadas principalmente a restablecer el equilibrio actuarial del sistema de reparto, vinculando las prestaciones recibidas a las aportaciones realizadas, retrasando la edad de jubilación efectiva (y por tanto, reduciendo el tiempo de percepción de la prestación) y tomando en cuenta un mayor periodo de aportaciones en el cómputo de la pensión. Las valoraciones generales que se han hecho sobre estas medidas han sido generalmente positivas, resaltando que van en la dirección correcta. Sin embargo, también se enfatiza el hecho de que su implementación es demasiado gradual

y que no son suficientes para alcanzar la sostenibilidad financiera (véase De la Fuente y Domenech, 2011).

Según Rosado y Domínguez (2014), después de la reforma, el sistema continuaría desequilibrado actuarialmente alcanzado una TIR del 3,90%, siendo el coste por pensión unitaria obtenido del 1,44. En otras palabras, por cada unidad de cotización que invierte el cotizante en el sistema de pensiones, la Seguridad Social le devuelve 1,44.

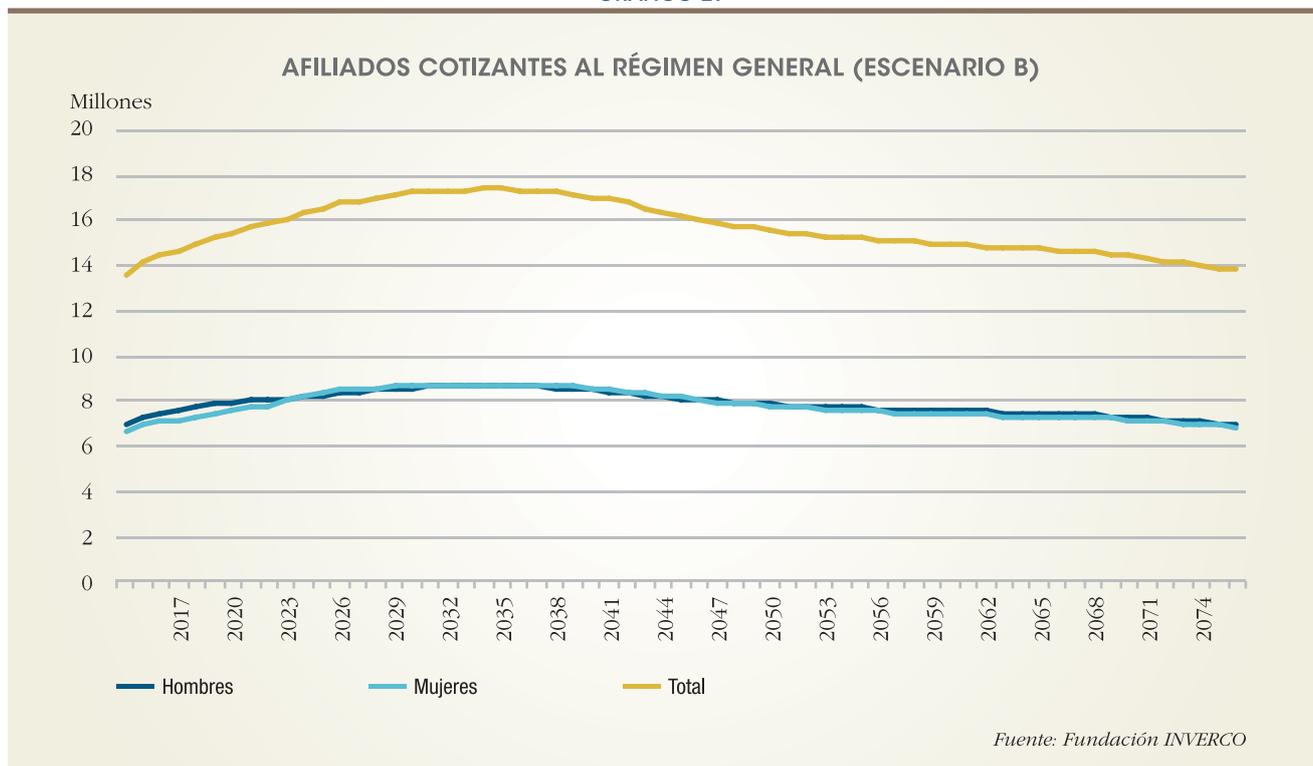
La aplicación de dicha reforma mostraría que fue insuficiente como seguidamente se podrá comprobar.

Proyección de afiliados cotizantes

Como se puede apreciar en los Gráficos 29 y 30, tanto los afiliados cotizantes del Régimen General como los del Régimen Especial aumentarían tendencialmente hasta alcanzar un máximo de 17,4 y 3,5 millones respectivamente a principios de la década de 2030.

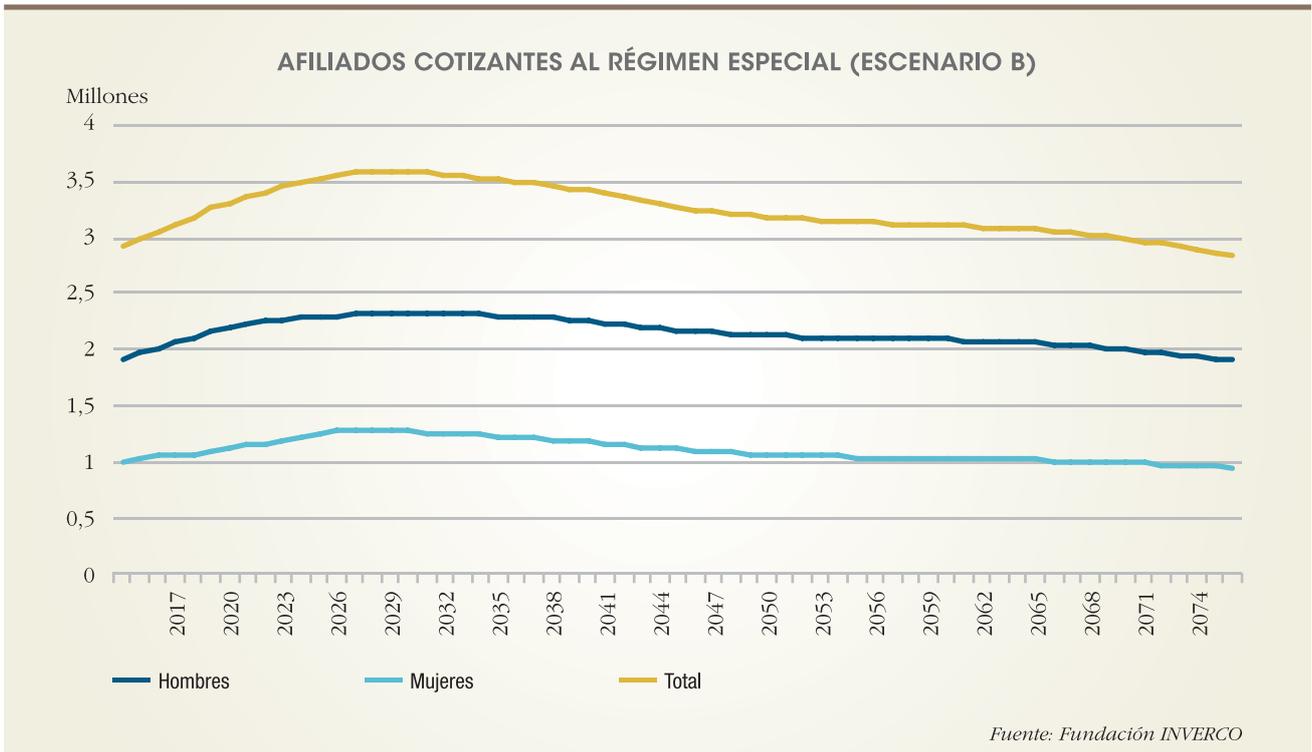
El total de afiliados aumentaría desde los 17,5 millones actuales, hasta los 20,9 en 2034 (véase el Gráfico 31). Este aumento del número de cotizantes se debe a dos procesos simultáneos provenientes principalmente de

GRÁFICO 29



9 Excepcionalmente, en situaciones de crisis, se podrían jubilar a partir de los 61 años cuando se hubiera cotizado al menos 33 años.

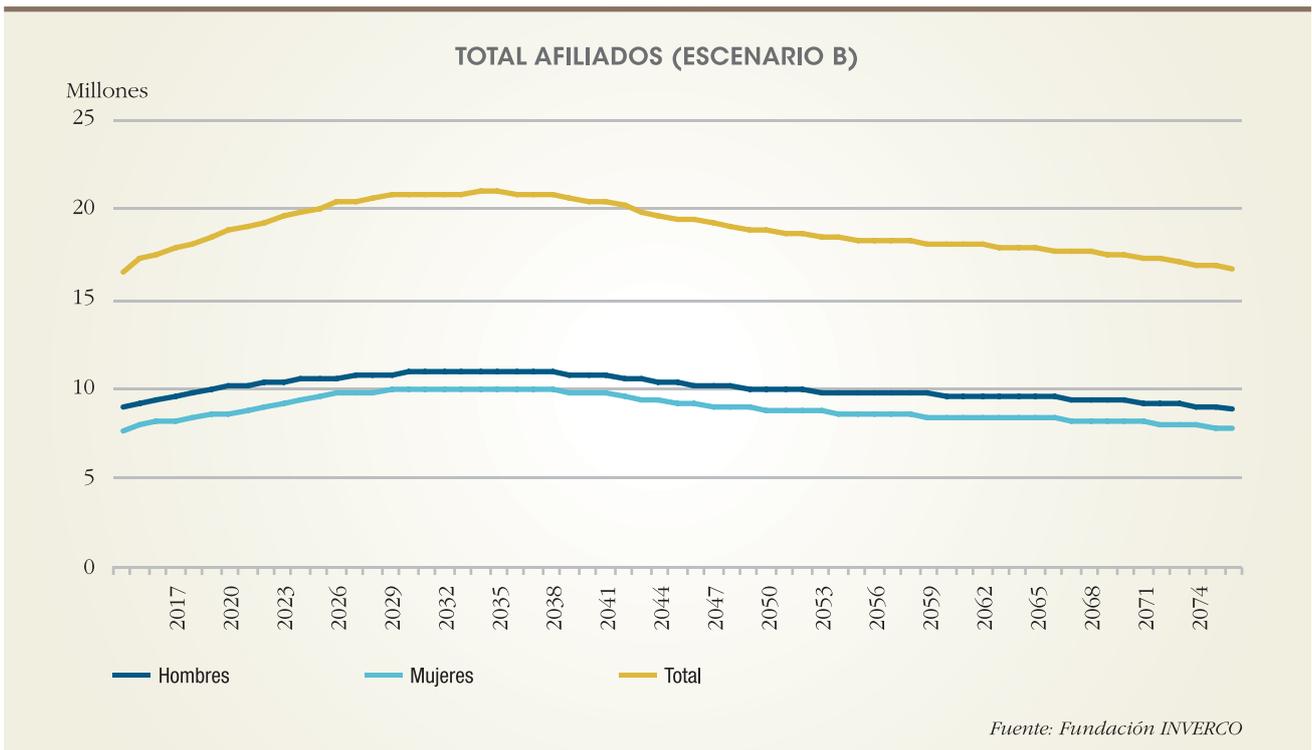
GRÁFICO 30



la evolución demográfica y del mercado de trabajo. Por un lado, la mejora del nivel educativo de la población aportaría nuevos entrantes en el mercado de trabajo con un nivel educativo más alto que las personas que salen de él. Ello produciría un efecto composición que favorecería un aumento de la tasa de actividad y de la tasa de ocupación de forma tendencial. Por otro lado,

los supuestos de incremento de tasa de ocupación y actividad incorporados al modelo, reducirán la tasa de paro hasta alcanzar un nivel de paro estructural del 7% a partir del año 2035. Esta mejoría se produciría de forma algo más rápida en los escenarios que incorporan supuestos de mayor crecimiento económico.

GRÁFICO 31



A partir de mediados de la década de 2030, con un mercado de trabajo en estado estacionario, el efecto del envejecimiento de la población comienza a ejercer mayor presión y el número de afiliados comenzaría a reducirse paulatinamente hasta alcanzar los 17,1 millones de afiliados cotizantes en 2073.

Proyección de afiliados pensionistas

La evolución de los pensionistas en el horizonte de proyección se ofrece en el *Gráfico 32*. Las contingencias de orfandad y favor de familiares siguen una dinámica muy vinculada a la evolución demográfica de los grupos de referencia asociados con estas prestaciones. Con respecto a las prestaciones de invalidez, se observa un aumento en el número de perceptores de la prestación debido principalmente al aumento de la población activa y de la tasa de ocupación, ya que aumenta el número de personas potencialmente perceptora de dicha prestación. La proyección podría hacer aumentar el volumen de perceptores de los 931.000 actuales, hasta los 982.000 en 2027. A partir de esa fecha, el número de perceptores de la prestación disminuiría tendencialmente hasta alcanzar los 763.000 en 2075.

Debe resaltarse el comportamiento del colectivo de viudas y viudos. Como se puede apreciar en el mismo *Gráfico 32*, en la medida en que las cohortes de población más numerosas de los “baby boomers” que han generado mayores derechos de pensión de viudedad entran en edades con mayor tasa de mortalidad, el aumento de prestaciones por este concepto aumentan de forma muy notable. También el proceso por el cual un mayor número de mujeres que permanecen más tiempo en el mercado de trabajo y generan derecho de pensión al cónyuge masculino, hace aumentar de forma notable el número de varones perceptores de una pensión de viudedad. De esta manera, el número de pensionistas de viudedad pasarían de los 2,35 millones actuales a 6,9 millones en 2075.

Con respecto a las pensiones de jubilación, se observa en el *Gráfico 33* que la evolución del número de pensionistas de jubilación permanece relativamente estable hasta aproximadamente 2025. A partir de esa fecha, la jubilación progresiva de las generaciones de los “baby boomers” aumentará de forma muy notable, pasando de los 5,7 millones actuales, hasta los 15,1 millones en 2075.

GRÁFICO 32

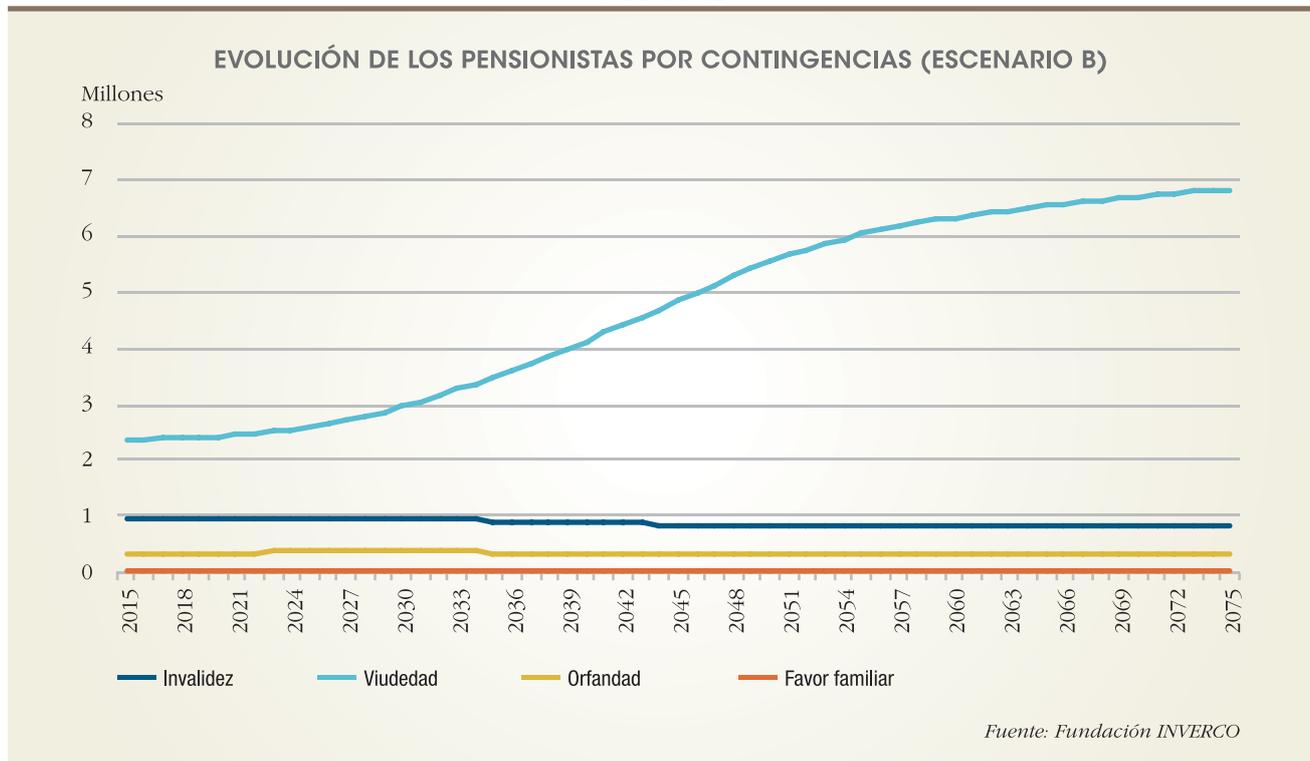
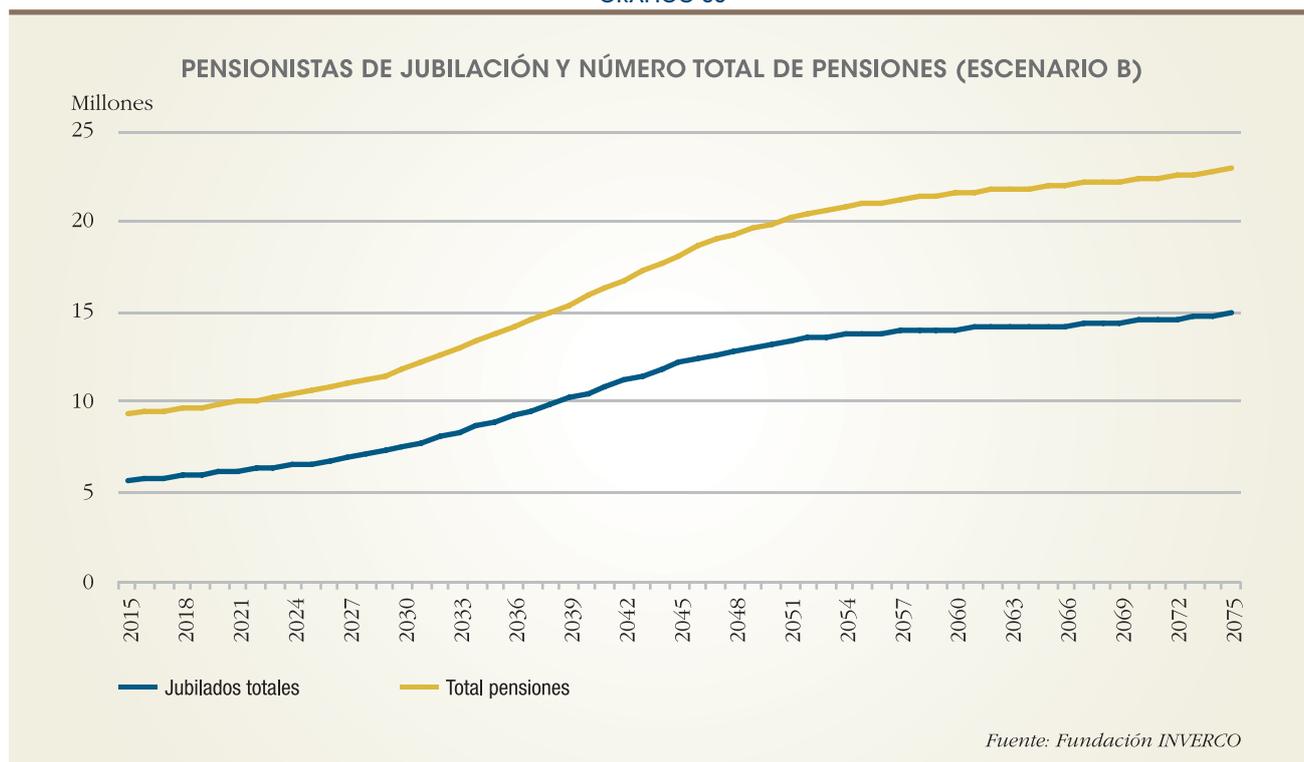


GRÁFICO 33

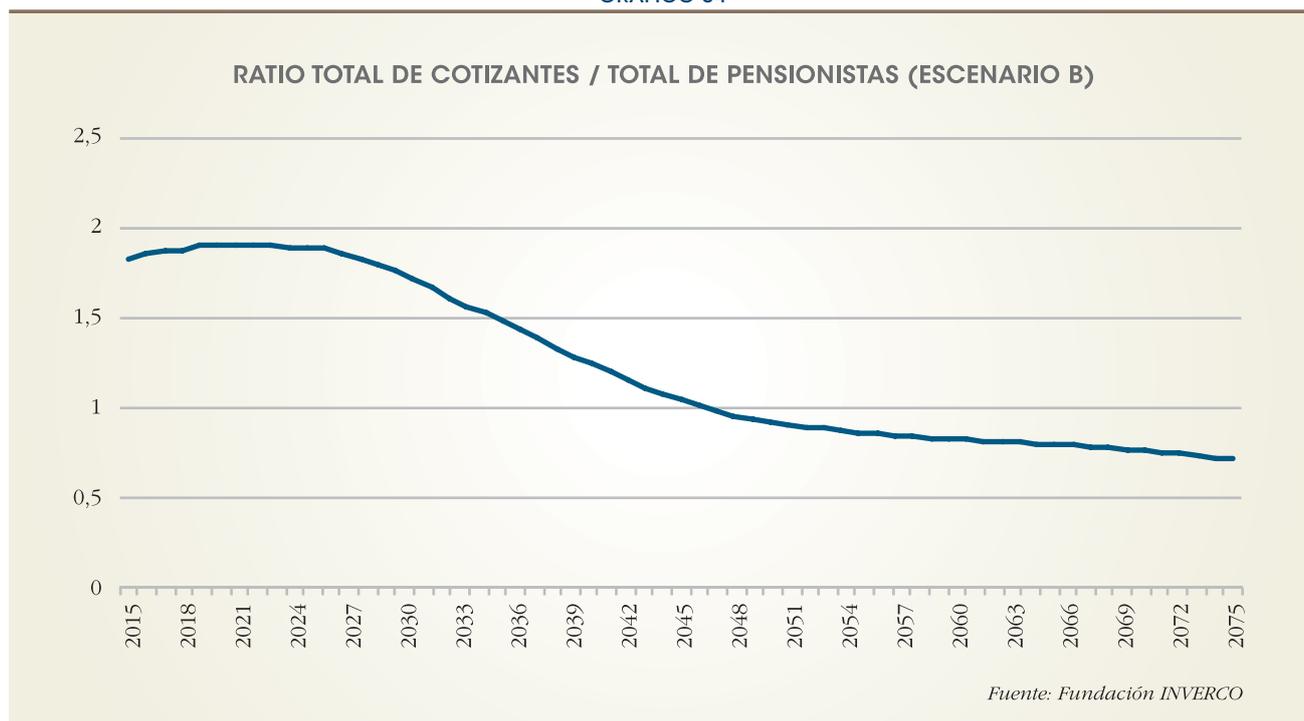


El total de pensiones aumentaría desde los 9,3 millones actuales hasta los 22,6 millones en 2075.

Según diversa literatura, la sostenibilidad financiera de los sistemas de reparto necesita que la ratio entre cotizantes y pensionistas sea superior a dos. Las proyecciones demográficas y del modelo para España mostraría que la mejora del mercado de trabajo (en

forma de aumento de tasa de ocupación) permitiría mantener esta ratio hasta el año 2029. A partir de entonces, el aumento de las pensiones de viudedad y de jubilación principalmente harían reducir dicha ratio hasta 0,7, es decir, que por cada pensionista (incluye todas las contingencias) habría 0,7 cotizantes financiando la prestación.

GRÁFICO 34



Balance del Sistema

Dada la misma proyección demográfica y las mismas hipótesis de comportamiento del mercado de trabajo, los distintos escenarios macroeconómicos ofrecen muy diversos resultados en cuanto a la sostenibilidad financiera del sistema. Como se observa en el *Gráfico 35*, los ingresos por cotizaciones permanecen relativamente estables en el entorno del 10% del PIB en todo el horizonte de proyección. Por su parte, los gastos presentan un aumento mayor en la medida en que aumenta el número de pensionistas, sobre todo de jubilación y viudedad. El gasto en relación al PIB es más alto en los escenarios de crecimiento del PIB más bajo debido a que el denominador no crece tan rápidamente como el numerador. Hay que considerar

que el numerador crece en gran medida a partir de derechos que ya están consolidados en el pasado y que sobre todo al inicio de la proyección son muy similares en los dos escenarios.

En el escenario A, el gasto podría alcanzar un máximo del 24,6% en 2057 y del 18,27% en el caso del escenario B en 2050.

El balance del sistema como la diferencia de los ingresos y los gastos, muestra también un importante desequilibrio creciente en el tiempo. La disminución de la ratio de cotizantes y pensionistas impulsa un deterioro del balance muy importante, siendo superior en el escenario en donde el PIB crece de forma más moderada. En el escenario A, el déficit podría alcanzar

GRÁFICO 35

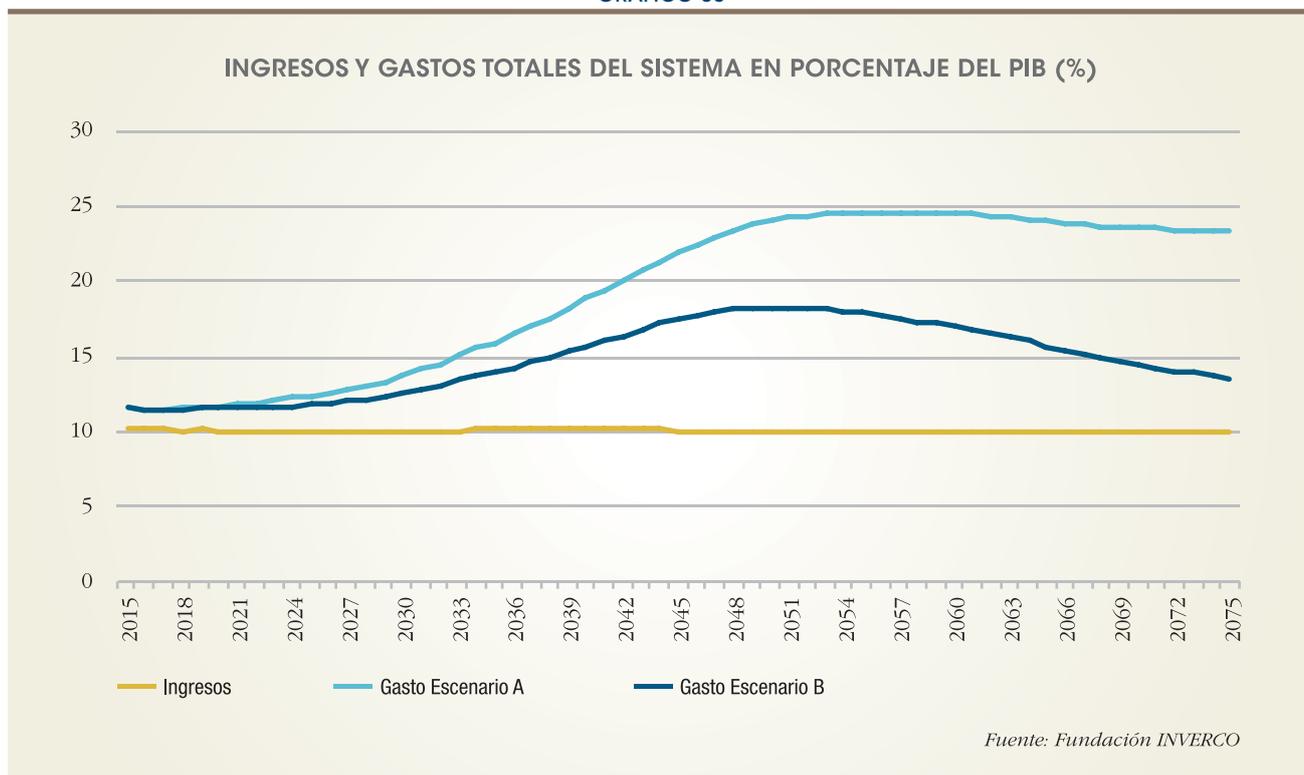
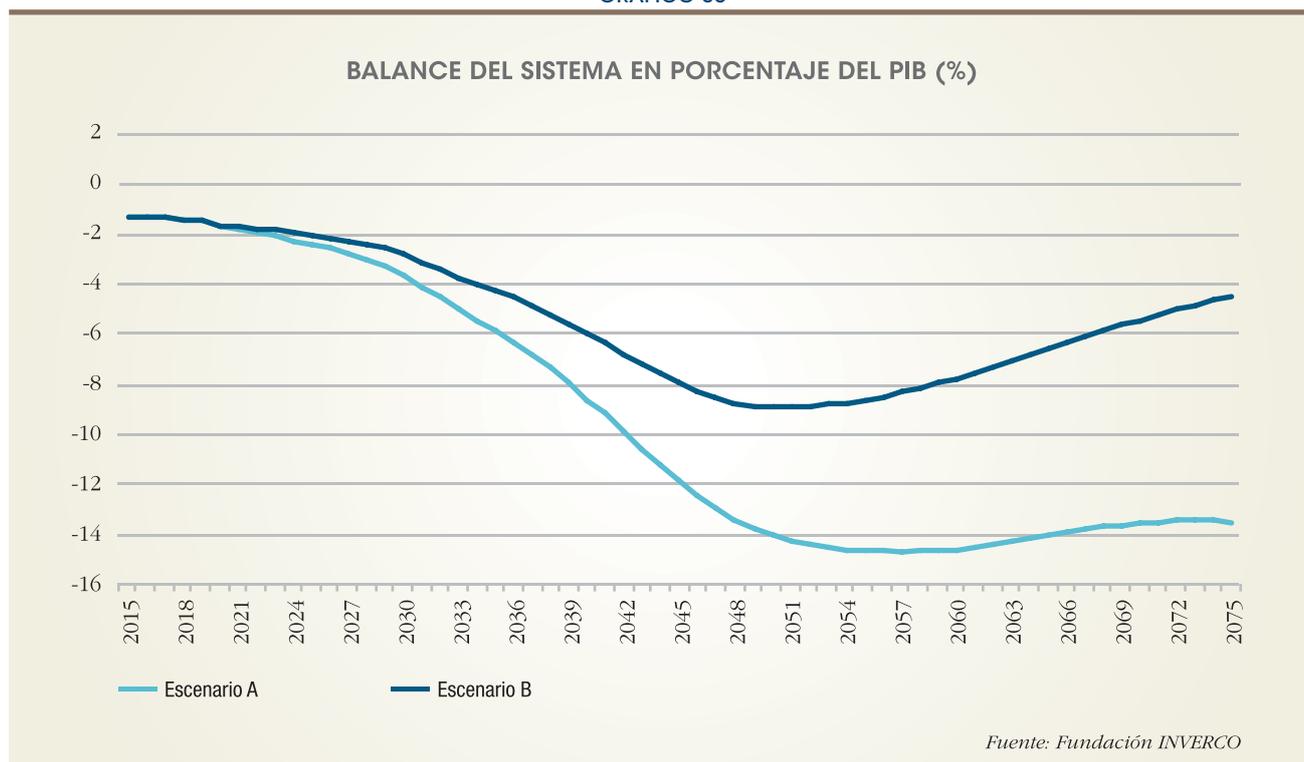


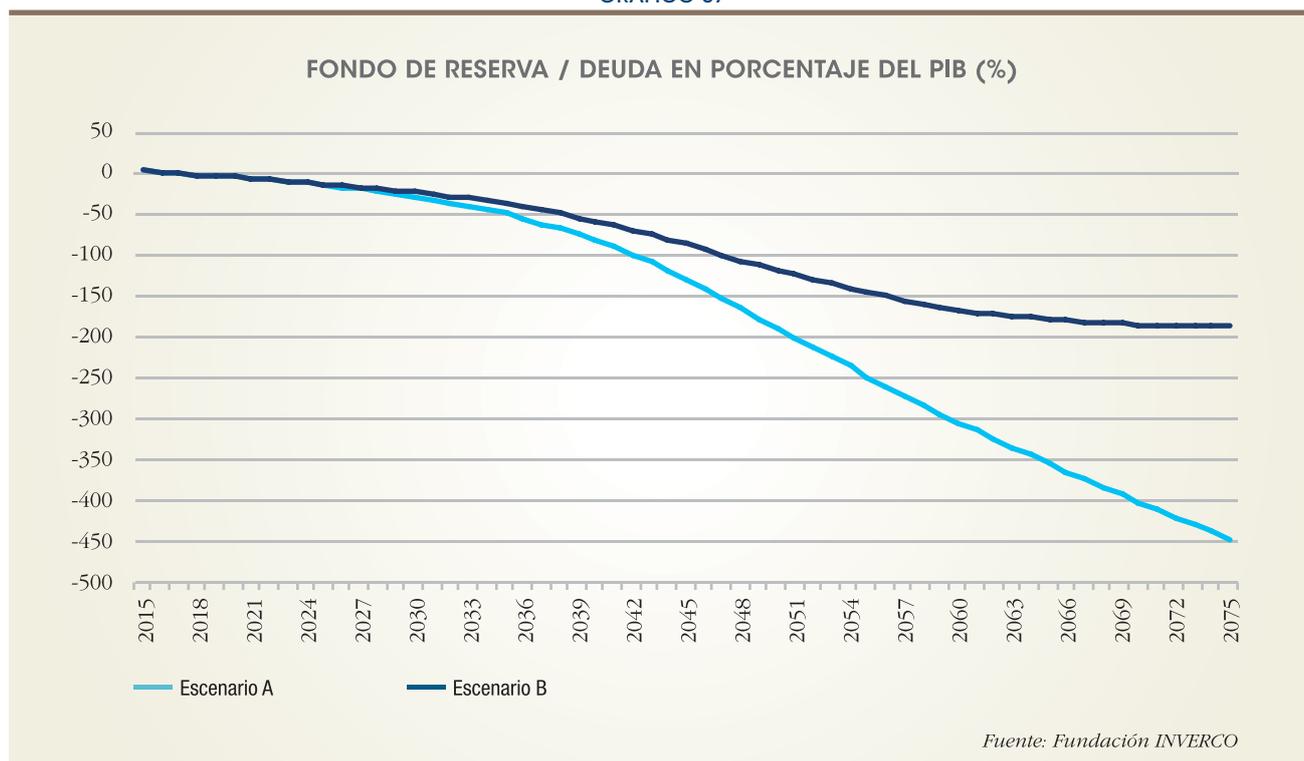
GRÁFICO 36



un máximo del 14,7% en 2057, para luego moderarse un poco hasta el 13,51% en 2075. En el caso del escenario B, el déficit podría alcanzar un máximo del 8,9% del PIB en 2050 para situarse posteriormente en el 4,4% en 2075 (véase el Gráfico 36).

Los sucesivos déficits en los que incurriría el sistema de pensiones agotarían el Fondo de Reserva en 2018 y ya no será positivo en todo el horizonte de proyección hasta 2075. La deuda de la Seguridad Social podría alcanzar el 447% en el escenario A y el 186% en el escenario B (véase el Gráfico 37) en 2075.

GRÁFICO 37



2. LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA (LEY 23/2013)

La Ley 23/2013 incorpora dos factores correctivos:

1. **Factor de Sostenibilidad (FS):** Este Factor multiplica la pensión de las nuevas altas reduciéndola a medida que aumenta la esperanza de vida de los nuevos pensionistas. El objetivo es tratar por igual a todas las generaciones, de manera que, por una cotización igual, las futuras generaciones recibirán una menor pensión, aunque durante un número mayor de años debido al aumento de la esperanza de vida. Al final, el volumen de pensión cobrado durante todo el periodo de jubilación debería ser el mismo para todas las generaciones.
2. **Índice de Revalorización Anual (IRP):** determina el crecimiento anual equilibrado de las pensiones, de acuerdo con los ingresos disponibles por sistema público de pensiones en el medio plazo.

El IRP de cada año (t+1) se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$IRP_{t+1} = \bar{g}_{I, t+1} - \bar{g}_{p, t+1} - \bar{g}_{s, t+1} + \alpha \left[\frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$

Donde:

IRP_{t+1} = Índice de revalorización de pensiones expresado en tanto por uno con cuatro decimales
 $t + 1$ = Año para el que se calcula la revalorización.

$\bar{g}_{I, t+1}$ = Media móvil aritmética centrada en t+1, de los 5 años anteriores y posteriores al del año de referencia de la tasa de variación en tanto por uno de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{p, t+1}$ = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno del número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{s, t+1}$ = Media móvil aritmética centrada en t+1, de los 5 años anteriores y posteriores al del año de referencia del efecto sustitución expresado en tanto por uno. El efecto sustitución se define como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año.

I_{t+1}^* = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

G_{t+1}^* = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social.

α = Parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33. El valor del parámetro se revisará cada cinco años.

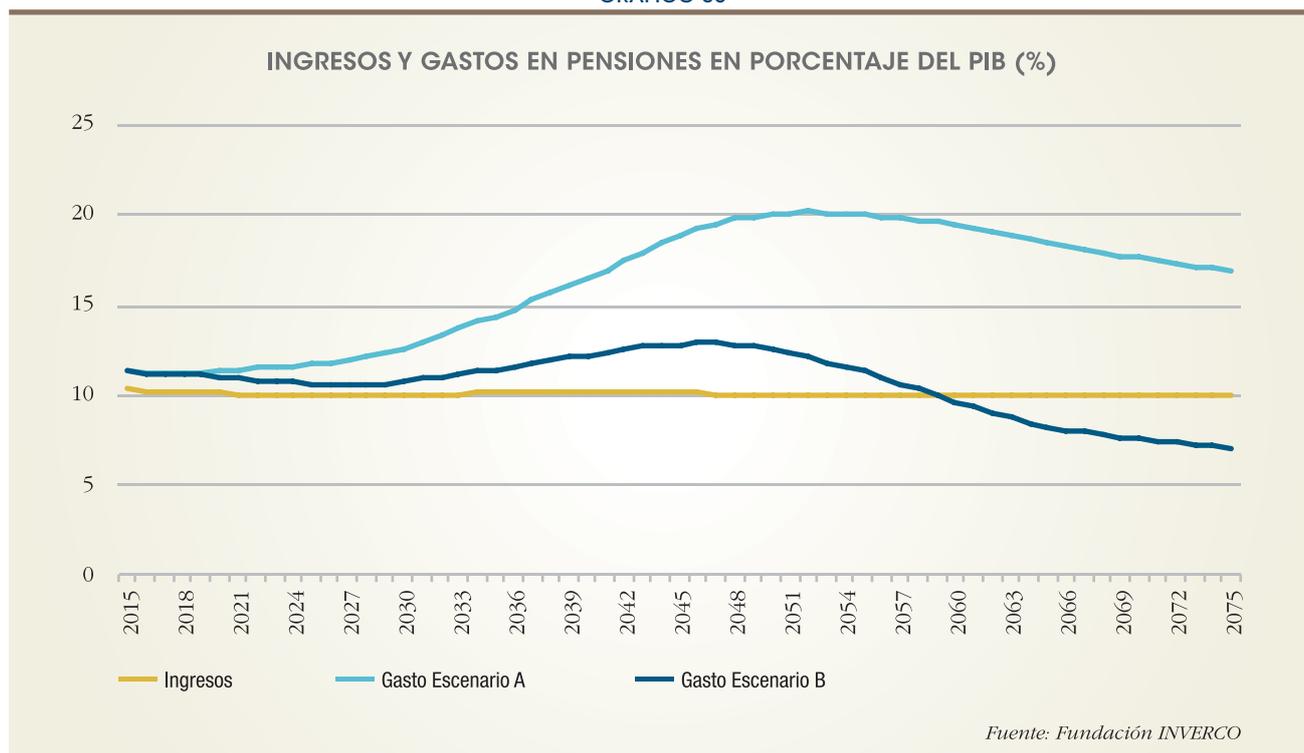
La Ley establece que, con independencia del resultado de aplicar la fórmula, la actualización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no debe ser inferior a un porcentaje mínimo anual (0,25%), ni tampoco podrá superar un porcentaje máximo (IPC + 0,5%).

Según Rosado y Domínguez (2014), el sistema continúa sin alcanzar el equilibrio, ya que la TIR alcanzada en el caso de aplicar el FRA es del 3,50% y del 3,48% para el caso del IRP. Además, no es equitativo, ya que existen diferencias importantes en cuanto a la TIR alcanzada si se toman en consideración diferentes tramos de bases de cotización.

Balance de la Ley 23/2013

Como se puede observar en el *Gráfico 38* los efectos sobre la sostenibilidad financiera de la reforma de la Ley 23/2013 son muy diferentes dependiendo del escenario macroeconómico considerado. La limitación del crecimiento de las pensiones del IRP se hace notar con mayor fuerza en entornos de mayor crecimiento del PIB y mayor inflación como en el escenario B, gracias a un crecimiento de los salarios (crecimiento de la productividad) por encima del crecimiento de las pensiones, y muy especialmente al límite que impone el crecimiento de la pensión máxima. En el escenario A, el gasto máximo alcanzaría el 20,14% en 2053 y disminuiría hasta el 16,8% en 2075.

GRÁFICO 38

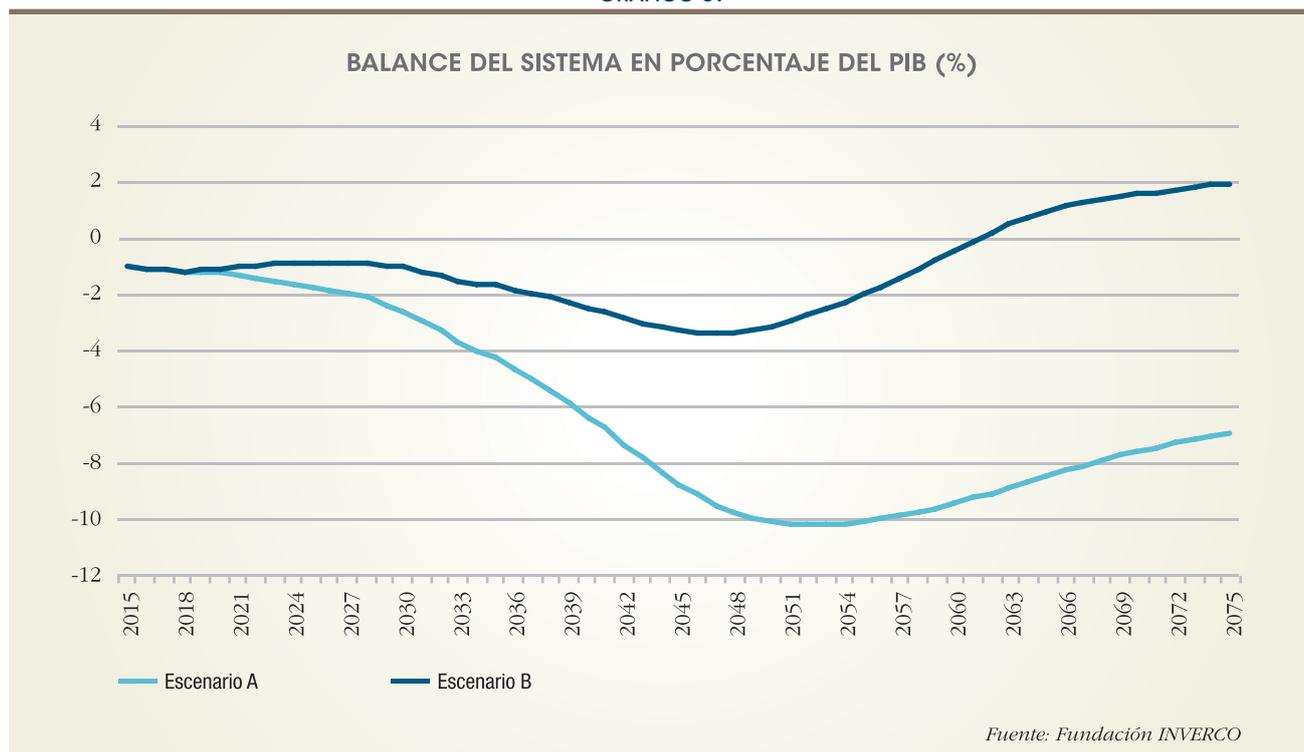


El ajuste del IRP se hace más notorio en el escenario de alto crecimiento e inflación (escenario B). El gasto alcanzaría un máximo del 12,84% del PIB en 2047 para después bajar paulatinamente y situarse a partir de 2060 por debajo de los ingresos.

Como resultado, el balance financiero de la Seguridad Social arrojaría déficits anuales en todo el período

de proyección en el escenario A que alcanzarían el 10,16% en 2052, mientras que en el escenario B, el déficit llegaría al 3,39% en 2047, para después reducirse paulatinamente y llegar a un superávit a partir de 2062, que podría alcanzar un 1,96% del PIB en 2075 (véase el Gráfico 39).

GRÁFICO 39



Varios factores explicarían este proceso y serían los siguientes:

- Un menor crecimiento del número de pensionistas, en parte por observar un menor número de altas de viudedad y de jubilación y por otro lado por el fallecimiento progresivo de las generaciones del “baby boom”.
- Las revalorizaciones de las pensiones por debajo del incremento de los salarios nominales según las hipótesis incorporadas en el modelo, en un entorno de alto crecimiento del PIB nominal (y de la productividad) favorece la contención del gasto en relación a los ingresos.
- Por último, un mayor porcentaje de población va alcanzando la pensión máxima, de manera que limita adicionalmente el gasto mientras la base de cotización máxima crece con los salarios. Como resultado, se observa cómo disminuye la tasa de sustitución del sistema (véase el Gráfico 42).

El resultado de la reforma de la Ley 23/2013 no evita que el fondo de reserva se agote en 2018, y no volverá a presentar superávit en todo el horizonte de proyección (véase el Gráfico 40).

La deuda podría alcanzar el 290% en el escenario A en 2075. En el escenario B, la deuda de la Seguridad Social alcanzaría un máximo del 53,8% del PIB en el año 2056 para ir reduciéndose con los sucesivos superávits hasta alcanzar el 18,9% del PIB en 2075.

El IRP que saldría de la proyección sería del 0,25% en todo el horizonte de proyección en el escenario A. En el escenario B, también se observaría un IRP de 0,25% hasta el año 2065. Los sucesivos superávits de los años siguientes permitirían alcanzar un IRP que se mantendría en el límite superior del 2,5% hasta el año 2075 (Gráfico 41).

GRÁFICO 40

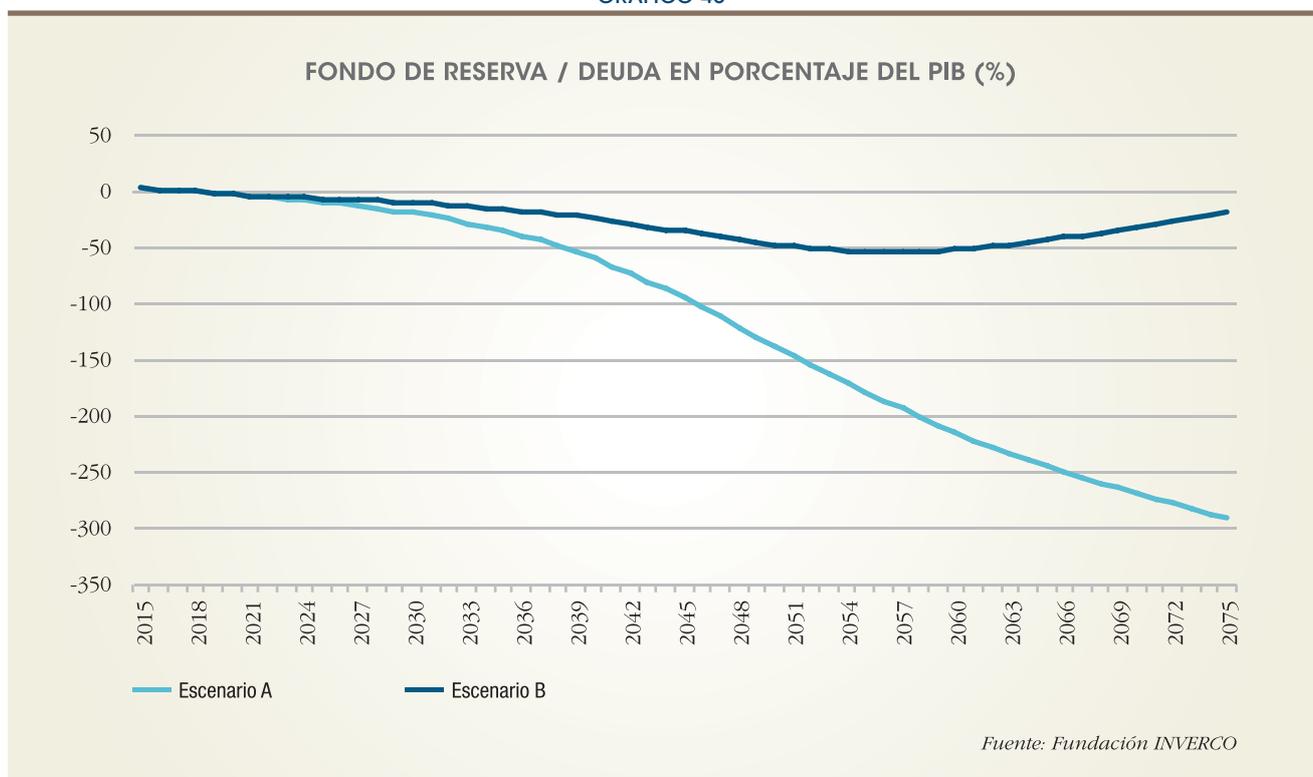


GRÁFICO 41

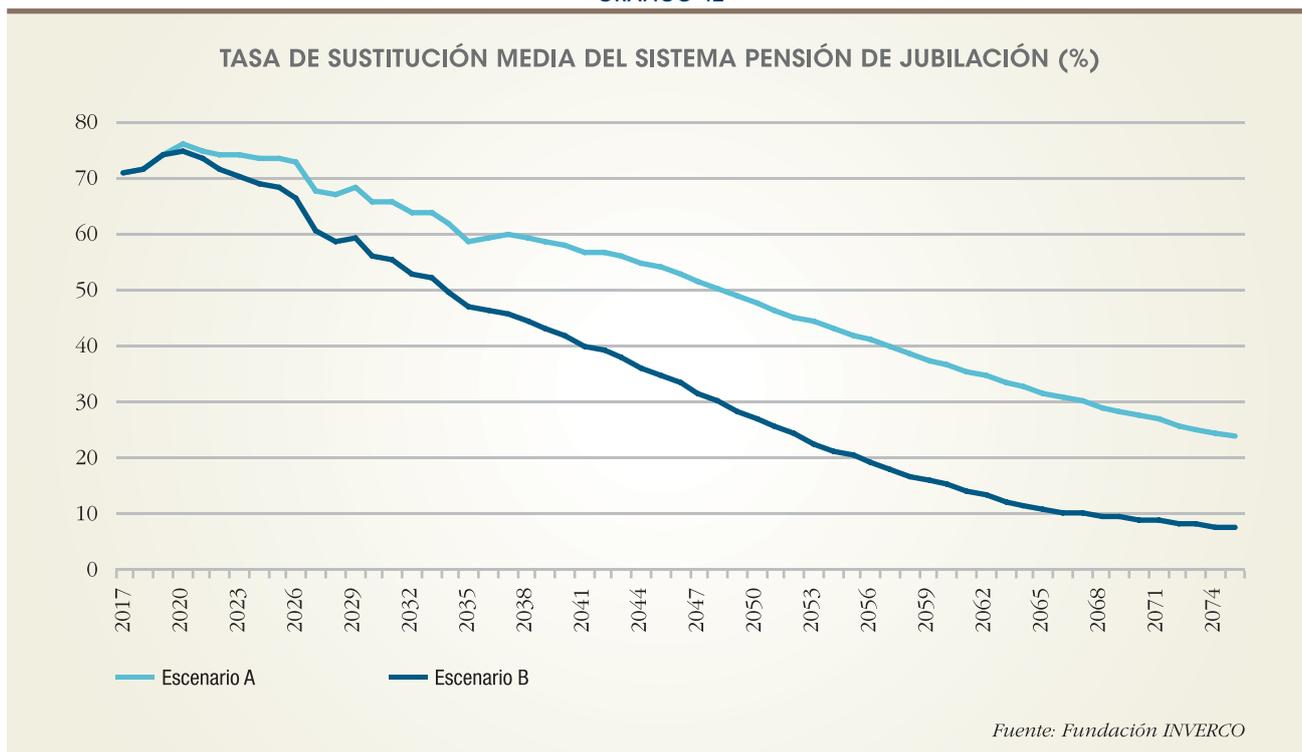


La mejora de la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones de la Ley 23/2013 tiene un efecto importante, y en concreto es la disminución de la tasa de sustitución del sistema.

En el *Gráfico 42* se muestra la proyección de la tasa de sustitución con respecto al salario medio de las

nuevas altas. Como se puede observar, a partir del año 2020, la tasa de sustitución de las nuevas altas cae de forma tendencial bajando del 75% en 2020 al 24% ó 7% en 2075, según se considere el escenario A o B, respectivamente.

GRÁFICO 42



Varios factores ejercen su función en esta dinámica.

- ❖ Por un lado, la medida de Ley 27/2011 que incrementa progresivamente de 15 a 25 el número de años computables en el cálculo de la pensión, exigiéndose 37 años cotizados para alcanzar el 100%, reduce la base reguladora al incluir salarios más bajos en su computo.
- ❖ Por otro lado, el factor de sostenibilidad incorporado en la Ley 23/2013 que reduce la pensión de las altas en función de la cohorte de población del individuo, también contribuye a este descenso.
- ❖ Sin embargo, es el crecimiento de la pensión máxima el factor más determinante sobre el descenso de la tasa de sustitución. En la medida en que la pensión máxima se actualice con el IRP y la pensión de las altas crezca con el incremento de los salarios pasados, un mayor número de pensionistas alcanzarán la pensión máxima que quedarán casi estabilizados en ese valor. A partir de un determinado momento, las pensiones de las nuevas altas apenas crecerán porque una mayor parte de sus afiliados habrán llegado al valor de la pensión máxima. Sin embargo, los salarios seguirán creciendo acorde con el incremento de la productividad de trabajo. De esta manera la tasa de sustitución irá reduciéndose hasta niveles muy bajos.

Curiosamente el escenario macroeconómico menos favorable (escenario A) proporcionaría mejores tasas de sustitución debida principalmente a que las pensiones de las nuevas altas irían retrasando su llegada a la pensión máxima y porque los salarios crecerían menos que el observado en el escenario más favorable (escenario B).

Como resultado final, se podría concretar que la reforma de la Ley 23/2013 por sí sola mejora pero no asegura la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones y no provee de pensiones suficientes sobre todo a partir de la década de 2040.

C. UNA PROPUESTA DE REFORMA

Alcanzar el equilibrio actuarial del sistema pasa necesariamente por una reducción de las prestaciones del sistema y el traspaso de contingencias no laborales para ser financiados por parte del Estado a través de impuestos.

La pérdida de poder adquisitivo de las pensiones debe ser compensada con ahorro adicional individual y con aportación complementaria del Estado.

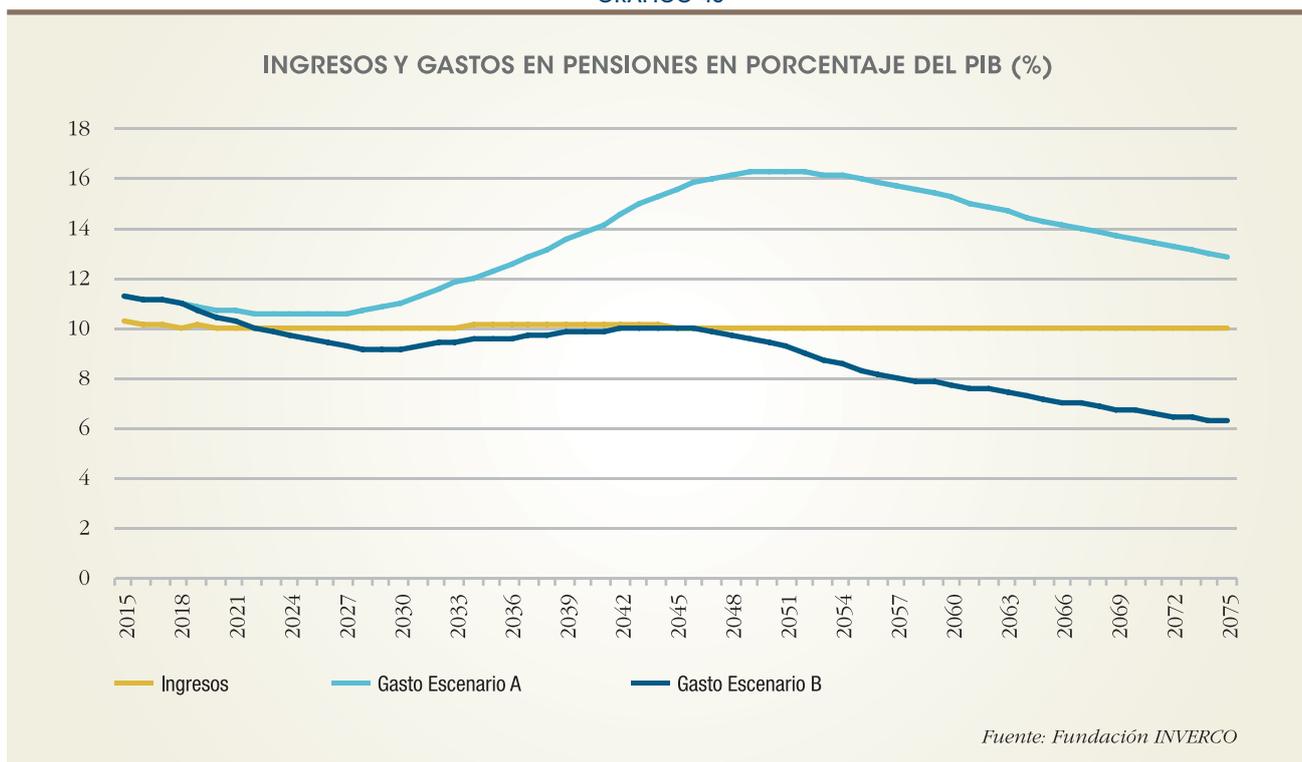
a) **Traspaso progresivo de las contingencias no laborales (viudedad, orfandad) desde el sistema de la Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado**

La primera propuesta es financiar las nuevas altas de pensiones de viudedad y orfandad con impuestos generales a partir de 2018 (a modo de ejemplo). Esta medida es enormemente potente pero, como se verá, podría tener también un importante coste fiscal.

En la medida que las nuevas altas van pasando al esquema de prestación financiada por impuestos generales y se van produciendo las bajas correspondientes de las viudas que permanecen en la Seguridad Social, el efecto es cada vez más importante.

La contención del gasto es evidente como se puede observar en el *Gráfico 43*. En el escenario A, el gasto máximo alcanzaría el 16,28% en 2050, mientras que sin esta propuesta alcanzaría el 20,04%. En el escenario B el gasto total bajaría de forma tendencial hasta el 6,28% en 2075.

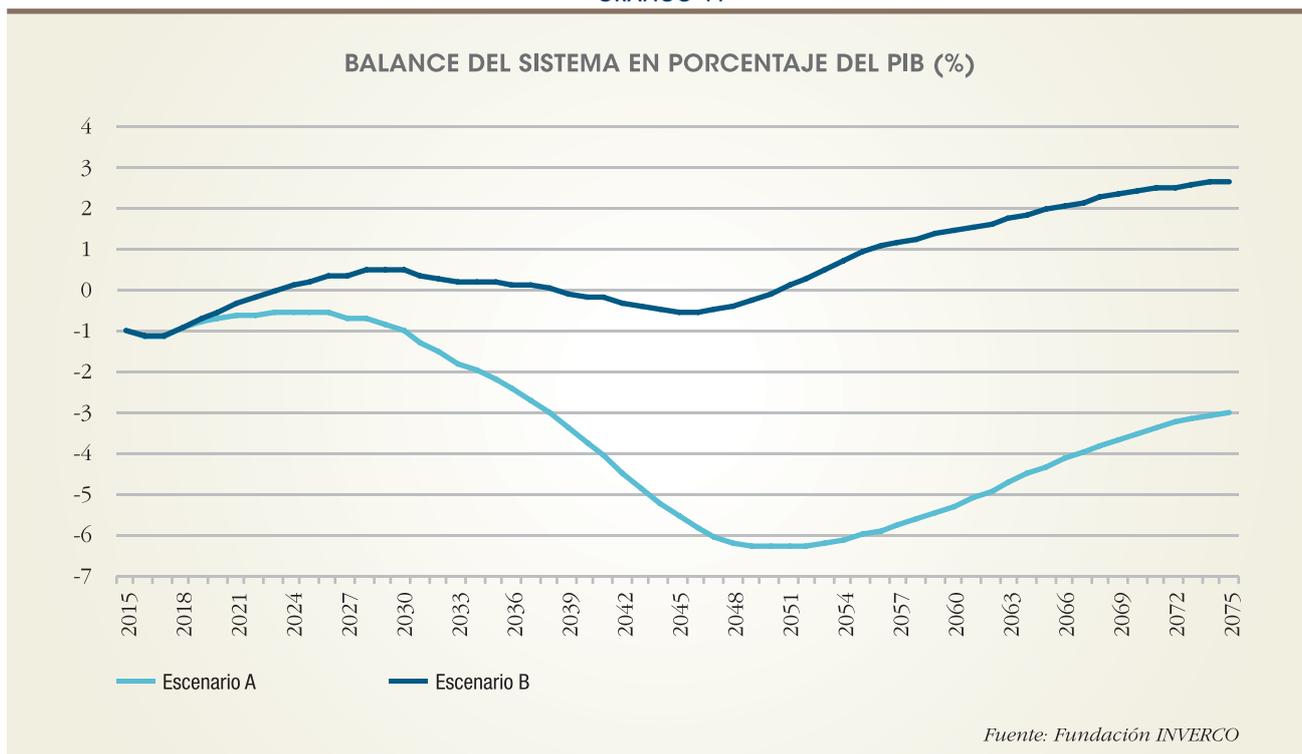
GRÁFICO 43



Como resultado, el balance del sistema mejoraría notablemente en los dos escenarios. En el escenario A, se alcanzaría un déficit máximo del 6,28% en 2050 para luego ir disminuyendo hasta el 2,95% al final del período de proyección. En el caso del escenario B, el sistema volvería a entrar en un ligero superávit en el

año 2022 que alcanzaría un máximo de un 0,47% y que duraría hasta el año 2038. De nuevo el sistema entraría en un ligero déficit hasta el año 2050, fecha a partir de la cual se empezarían a registrar importantes superávits que llegarían hasta el 2,68% en el año 2075 (véase el Gráfico 44).

GRÁFICO 44



Como resultado de los sucesivos saldos, la deuda alcanzaría el 158% en el escenario A. Por el contrario, en el escenario B el Fondo de Reserva/Deuda tomaría valores positivos en períodos alternados hasta el año 2053 en que acumularía superávits sucesivos que llegarían a representar el 33% del PIB en 2075.

El coste fiscal que tendría la propuesta bajo el supuesto de que la fórmula de cálculo de la pensión de viudedad y orfandad permaneciera constante, se puede observar en el *Gráfico 46*.

Aunque el volumen monetario de la medida sería equivalente en las dos proyecciones, cuando se calcula

GRÁFICO 45

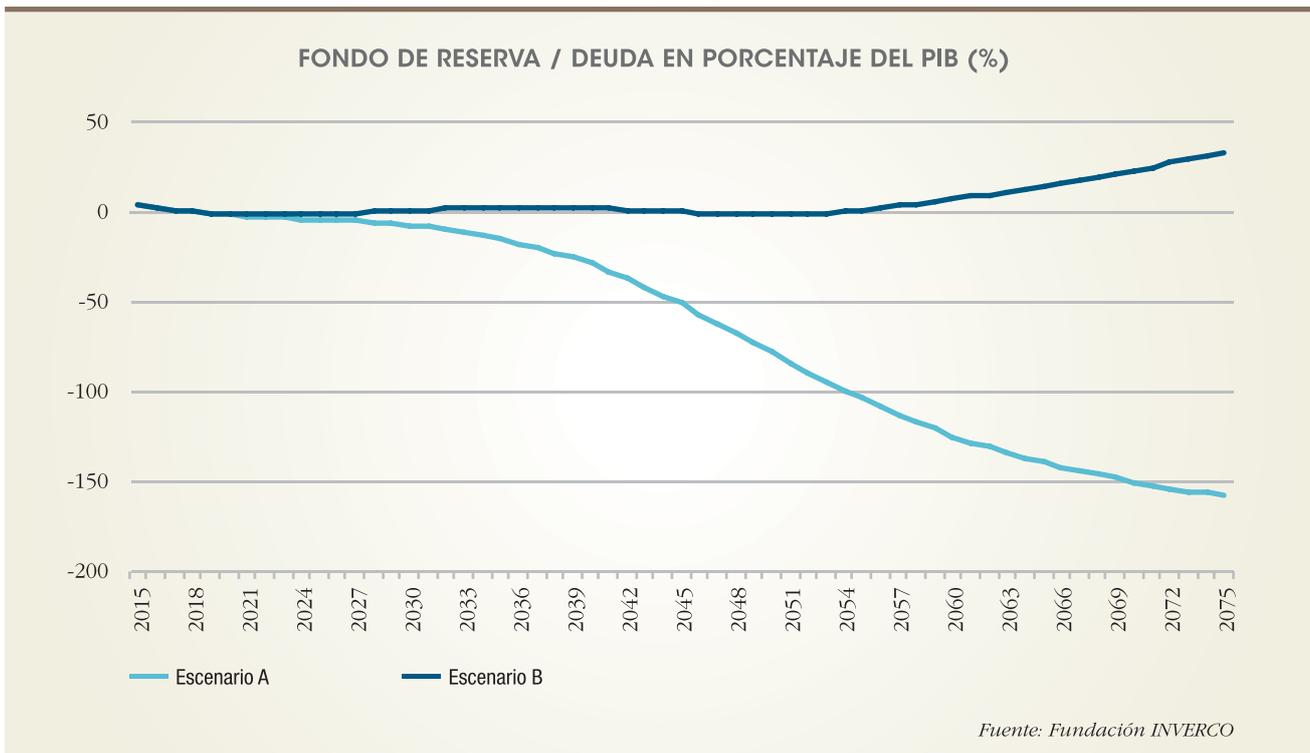
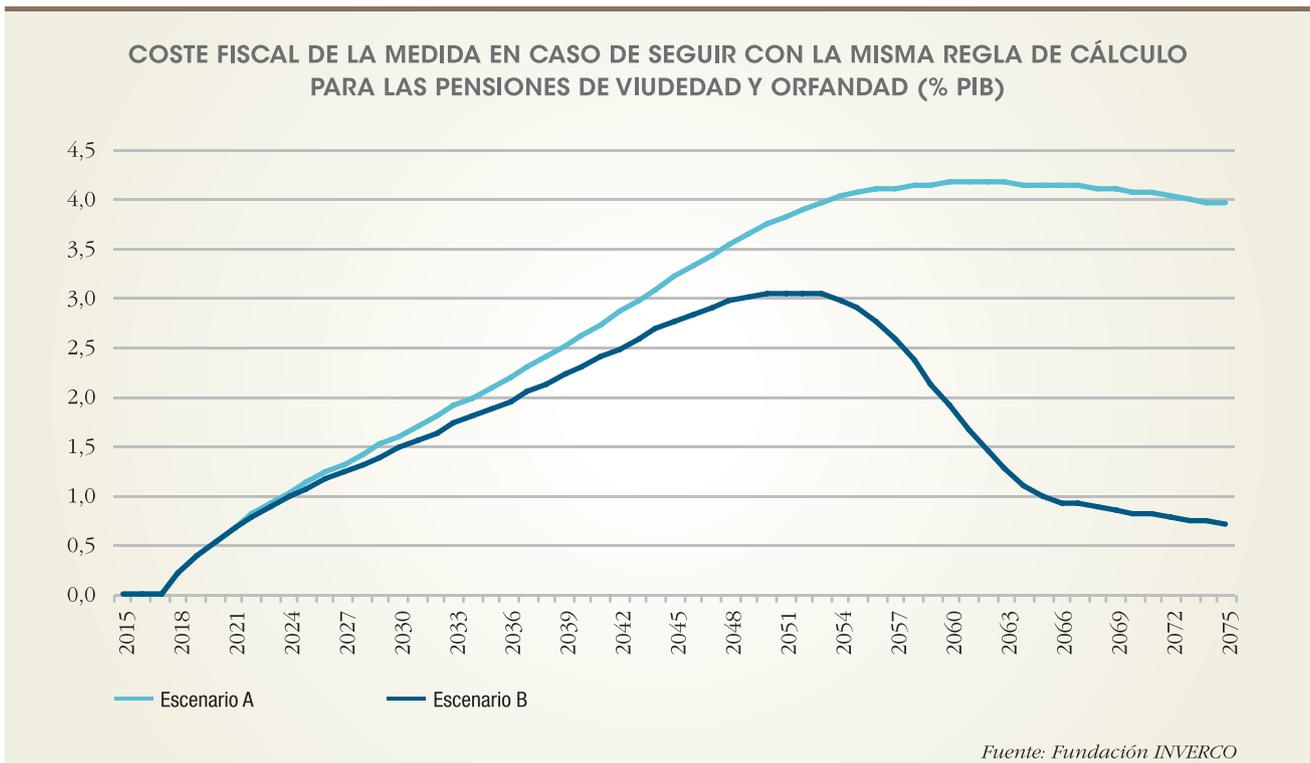


GRÁFICO 46



en porcentaje del PIB resultante de los dos escenarios, se observan importantes diferencias. En el escenario A se llegaría al 4% en 2075.

En el caso del escenario B, el coste fiscal máximo se alcanzaría en el año 2052 con el 3,1% anual para luego descender hasta el 0,7% del PIB anual en 2075.

Con la medida propuesta, la proyección del IRP permanece constante en todo el periodo de proyección en 0,25% en el escenario A. Sin embargo, en el escenario B, el IRP comienza a subir a partir de 2055 hasta alcanzar el límite superior del 2,5% hasta el fin de la proyección. Esta medida adelantaría en el escenario B la subida del IRP en 9 años con respecto a la hipótesis sin política.

En el escenario B (bajo el supuesto de financiación de la propuesta con impuestos generales) se conseguiría el equilibrio financiero virtual del sistema, la medida no resuelve el problema de la caída tan acusada de la tasa de sustitución causada por la aplicación de la Ley 23/2013, con lo que se hacen necesarias medidas adicionales, que permitan no sólo mantener la sostenibilidad del sistema, sino que además proporcione pensiones suficientes y adecuadas.

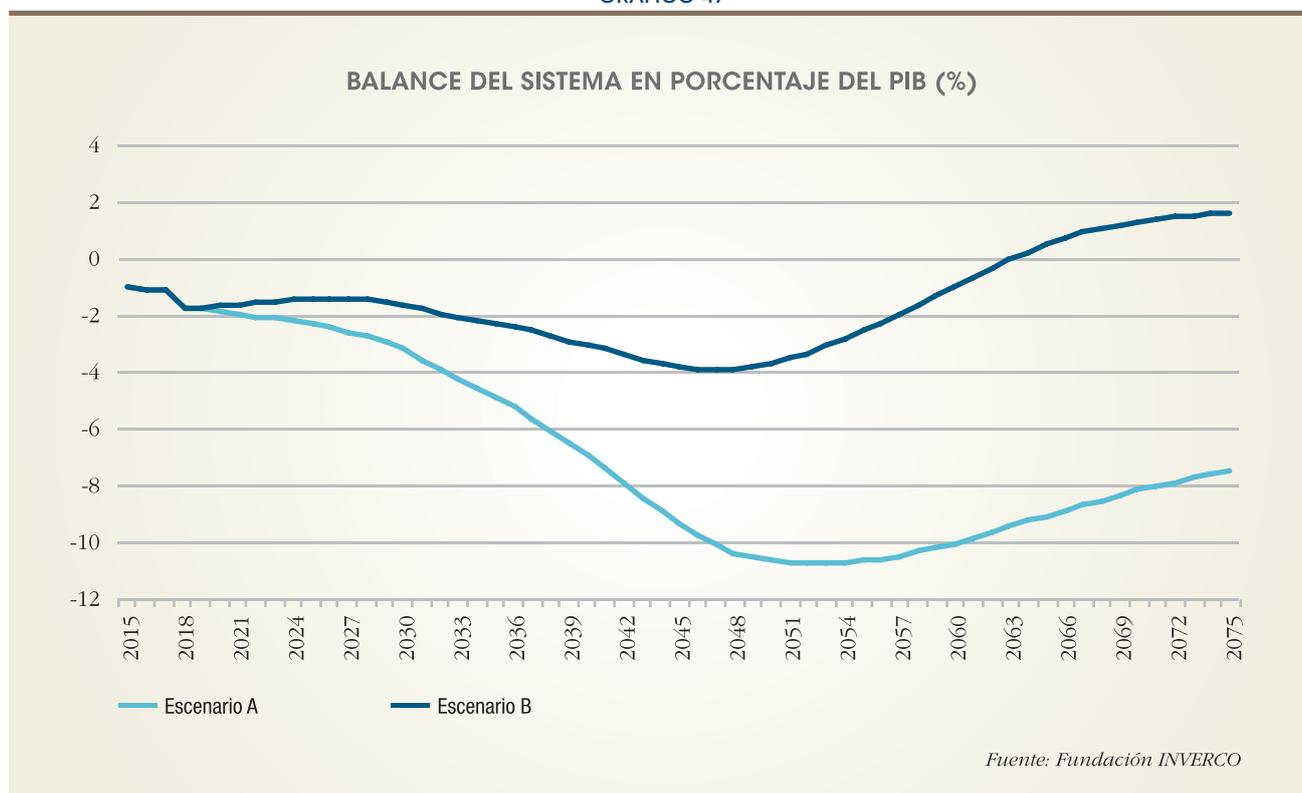
b) Instauración del Pilar 2: Sistema de capitalización por adscripción por defecto

Como se ha comprobado, los efectos de la aplicación de la Ley 23/2013 favorecerían un acercamiento a la sostenibilidad financiera del sistema, pero con el coste en términos de suficiencia de las pensiones de bajar notablemente la tasa de sustitución, especialmente en aquellas pensiones que paulatinamente alcanzan la pensión máxima del sistema.

Para compensar esta pérdida de renta relativa por parte de los futuros pensionistas, se propone instaurar un pilar de capitalización de adscripción por defecto que permita acumular ahorro adicional para el momento de la jubilación. Este fondo de pensiones individual estaría capitalizado con dos puntos de cotización por parte del empresario, y otros dos puntos por parte del trabajador. Los dos puntos de cotización de la parte empresarial se reducirían del tipo de cotización ordinario de la Seguridad Social para que los costes laborales no se incrementen y no suponga un desincentivo a la contratación de trabajadores.

La reducción de dos puntos del tipo de cotización empeoraría el balance financiero de la Seguridad

GRÁFICO 47



Social, pero proporcionaría recursos adicionales para completar la pensión actual con la instauración de un pilar de capitalización complementario.

Como se observa en el *Gráfico 47*, el balance del sistema empeora ante la medida propuesta debido a la menor aportación por cotizaciones.

La diferencia de ingresos crecería paulatinamente hasta alcanzar los 1,53 puntos porcentuales de PIB en 2075. El déficit aumentaría hasta un máximo en 0,60 puntos porcentuales en 2044 en el escenario A y de 0,57 puntos porcentuales en el B.

La deuda acumulada por tanto aumentaría en 24,7% puntos porcentuales de PIB en el escenario A y 14,69 puntos en el escenario B hasta el año 2075 (*ver Gráfico 48*).

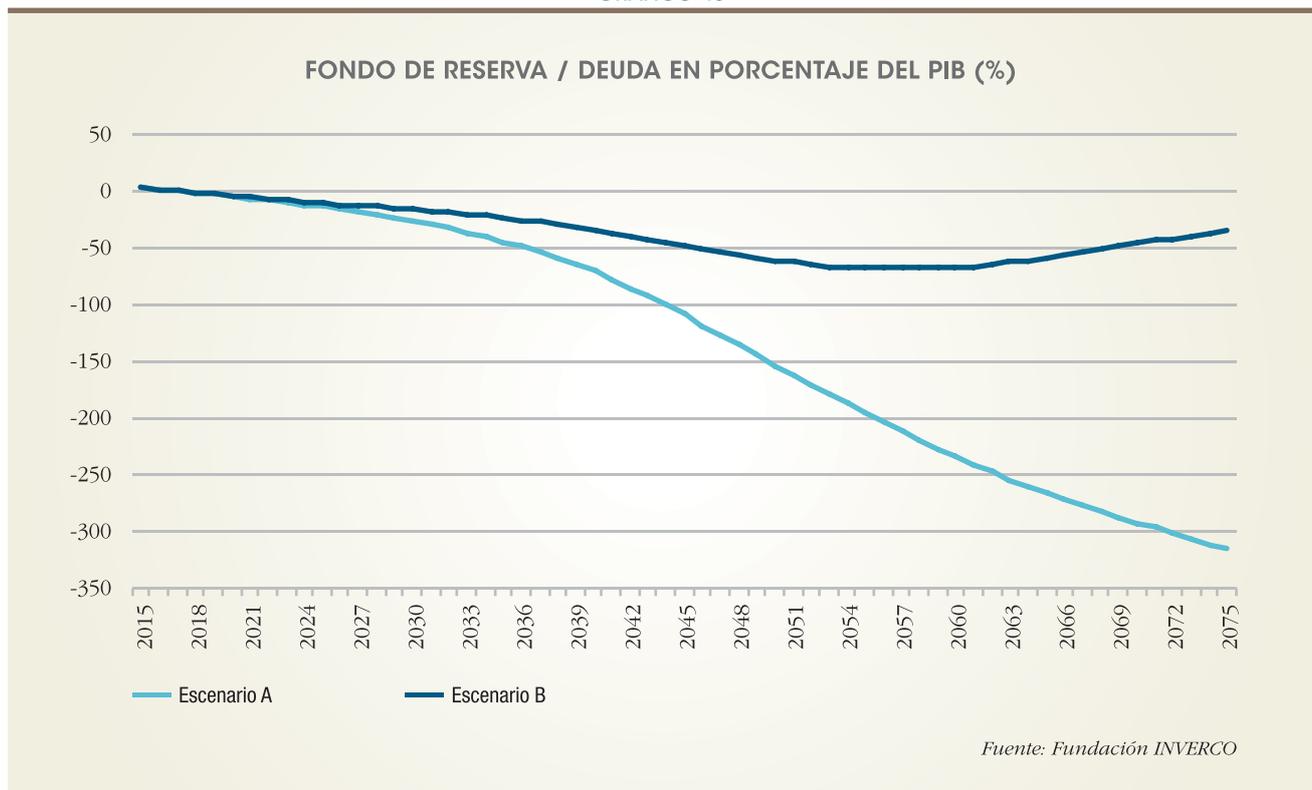
La aportación de los 4 puntos de la base de cotización (dos el empresario y dos el trabajador) permitiría

acumular unos saldos en las cuentas individuales que son crecientes en función de que las cohortes de población permanezcan más tiempo en el mercado de trabajo cotizando¹⁰.

Como se puede observar en el *Gráfico 49*, los fondos acumulados nominales podrían alcanzar el 30% del PIB en el escenario A y de un 20% en el escenario B. Estos valores pondrían a España en un nivel de fondos gestionados en la media de la OCDE y semejantes a países como Japón y Nueva Zelanda, pero lejos todavía de los primeros como Holanda (159% PIB), Suiza (120%) o Reino Unido (96%).

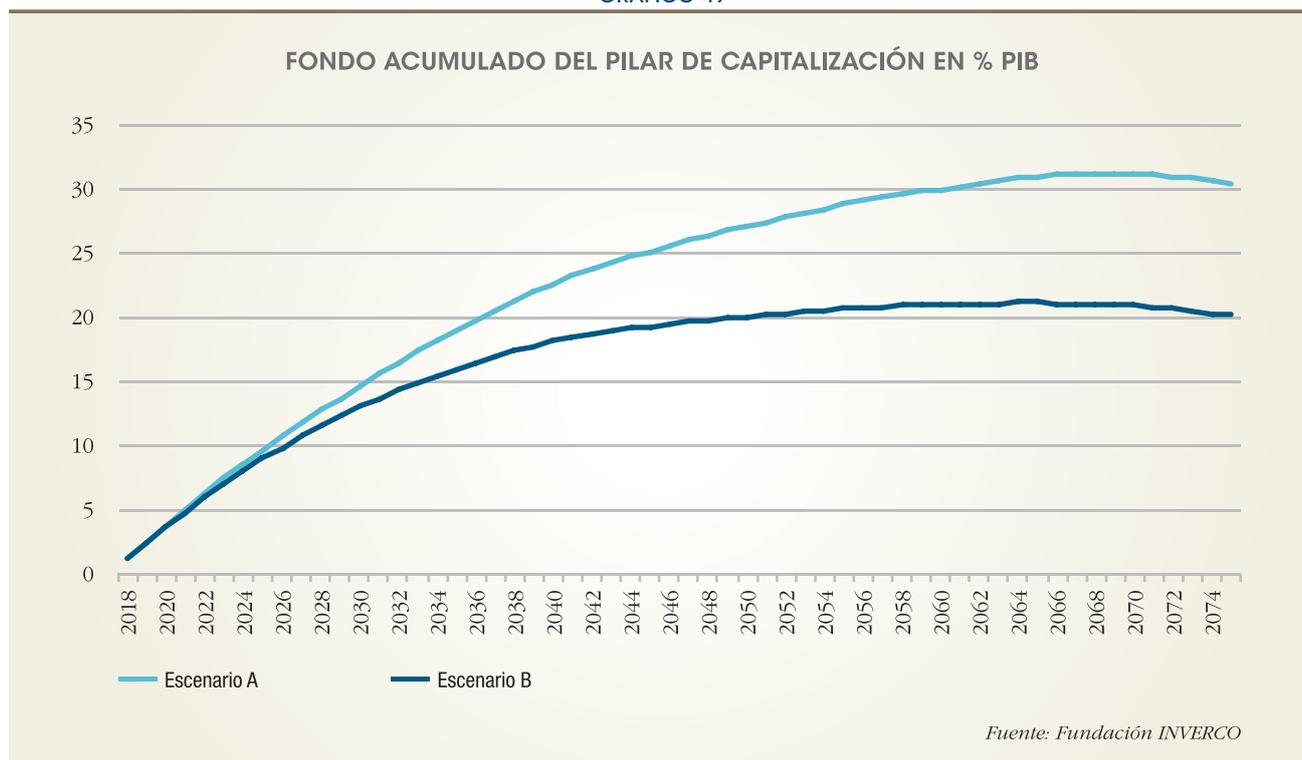
Esta acumulación de ahorro que alcanzaría importes que son importantes, aumentaría posiblemente el ahorro nacional y, por tanto, podría hacer menos dependiente la economía del país del ahorro extranjero para la financiación de inversiones.

GRÁFICO 48



¹⁰ En esta proyección se supone una rentabilidad nominal del 4%, por tanto de un 3% real en el escenario A y de un 2% real en el escenario B.

GRÁFICO 49

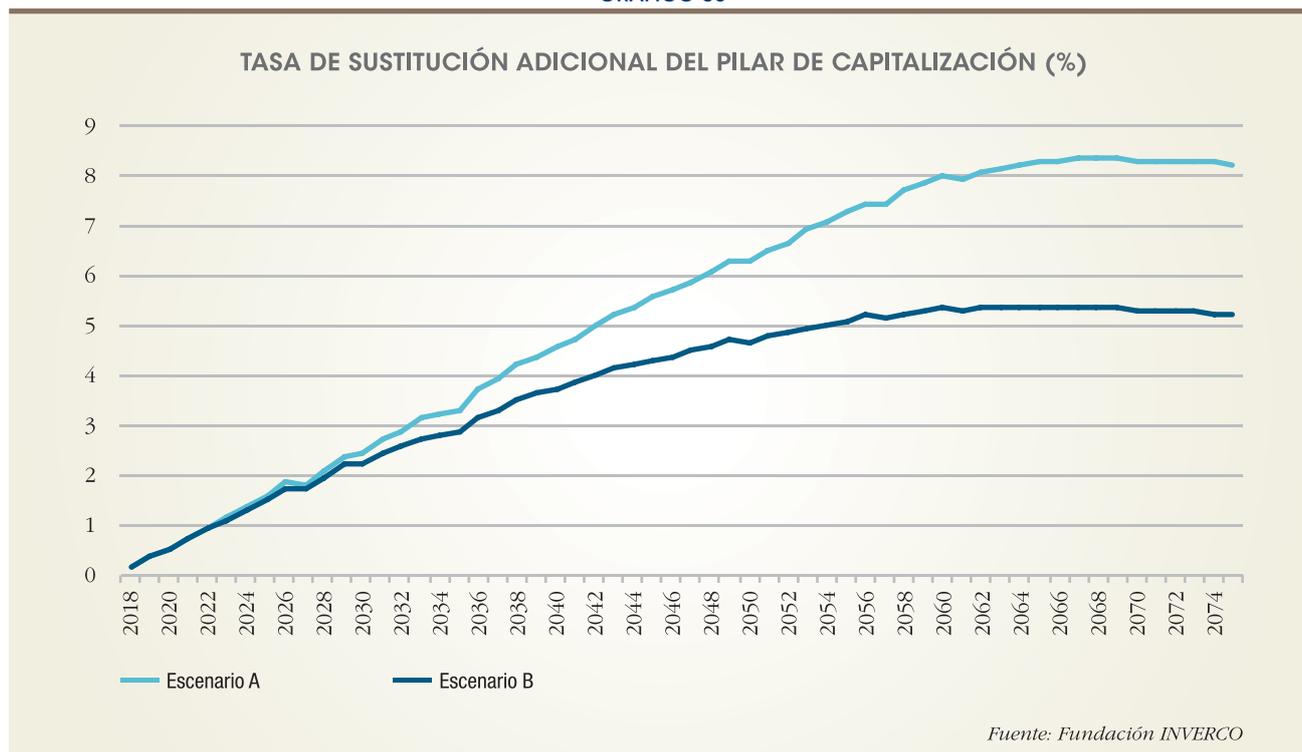


Para el cálculo de las rentas vitalicias que permitirían comprar los saldos acumulados se utilizan las tablas de mortalidad PERM/F2000, actualmente vigentes para este propósito en la industria aseguradora.

La tasa de sustitución de dichas rentas irá creciendo a medida que las distintas cohortes de población

que se jubilen lo hagan con carreras de cotización más largas en el pilar de capitalización. Esta pensión alcanzaría ocho puntos porcentuales en el escenario A y cinco puntos porcentuales en el escenario B, que se añadirían a los percibidos por el sistema público de reparto (*ver Gráfico 50*).

GRÁFICO 50



La medida de instauración de un pilar de capitalización complementario al sistema de reparto permitiría recuperar varios puntos de tasa de sustitución, que se reducirían en todo caso con la aplicación de la Ley 23/2013, y no supondría un deterioro muy significativo de la sostenibilidad del sistema.

c) La introducción de las cuentas nocionales

Como se había indicado en la introducción, uno de los problemas estructurales del sistema de pensiones español es el importante desequilibrio actuarial que incorporan sus prestaciones. En otras palabras, los cotizantes perciben a lo largo de su jubilación unas prestaciones acumuladas que son muy superiores a las que les correspondería en función de todas las aportaciones realizadas. Para recuperar el equilibrio varios países que tenían el mismo problema introdujeron las cuentas nocionales en su sistema público de reparto (Italia, Suecia, etc).

Las cuentas nocionales en un sistema de reparto consisten en un registro de las contribuciones realizadas por cada afiliado de forma individual que se capitalizan en función de un tipo de interés teórico. En el momento de la jubilación, cada afiliado percibiría una pensión calculada actuarialmente en función de todos los saldos contables en función de su edad y género. De esta manera, cada jubilado percibiría una pensión sostenible financieramente en el largo plazo. En la situación actual de desequilibrio actuarial, unas generaciones (las cotizantes) subvencionan una parte de las pensiones causadas.

Existen diversas ventajas en la adopción de este sistema:

- ❖ Los cotizantes reciben información actualizada sobre cuál sería su pensión en función de su cotización. De esta manera, al aumentar la información disponible y transparencia los afiliados son más conscientes de su esfuerzo contributivo y pueden ajustar sus decisiones de ahorro para lograr alcanzar una tasa de sustitución deseada.
- ❖ Por otro lado, las cuentas nocionales evitan las transferencias de renta intergeneracionales no justificables y refuerzan la contributividad del sistema.
- ❖ Por último, el sistema se hace financieramente sostenible en el largo plazo al igualar ingresos y gastos.

El tránsito de un sistema de reparto como el actual a otro con cuentas nocionales siempre produce debate. Esta propuesta de transición se basa en el modelo sueco. En concreto, si se considera que comenzara en 2018, el cálculo de la pensión de las nuevas altas a partir de esta fecha se calcularía como una media ponderada entre la pensión de altas calculada según el sistema actual y su correspondiente en el sistema de cuentas nocionales. Los pesos de ponderación cambiarían de manera que aumentaría cada año un 5% el peso de la pensión de la cuenta nocional y disminuiría en el mismo porcentaje el peso de la pensión de las nuevas altas según la Ley actual. El proceso por tanto se completaría en 20 años (año 2038), fecha a partir de la cual las nuevas altas de jubilación se calcularían exclusivamente a partir de las cuentas nocionales.

Durante el proceso de transición se observaría una evolución en la que la pensión de las nuevas altas serían inicialmente inferiores en media a la que se obtendría por el cálculo de la Ley 23/2003. Ello es debido a que como se ha explicado anteriormente, las pensiones que se perciben actualmente y que ponderan más al inicio, no guardan relación con las cotizaciones pasadas y son superiores a las que les debería corresponder. Sin embargo, en la medida de que un mayor número de pensiones de nuevas altas del sistema actual van alcanzando la pensión máxima (que a su vez se actualiza con el IRP), un creciente volumen de pensiones calculadas con cuentas nocionales (que crecen con los salarios) empezarán a superar los valores de la pensión máxima. De esta manera, la pensión de las cuentas nocionales permitiría alcanzar en media valores superiores que los obtenidos según la Ley actual, y por tanto mejoraría la tasa de sustitución del sistema en el largo plazo. Como efecto colateral, el pago de pensiones de nuevas altas superior al pagado por la Ley 23/2003 produciría un deterioro en la sostenibilidad financiera en el corto-medio plazo en el sistema de reparto, aunque en el largo plazo el sistema tendería al equilibrio.

Las proyecciones realizadas con el modelo mostrarían que el balance del sistema mejoraría hasta un 0,78% y un 0,49% en el escenario A y B respectivamente en 2038 debido a la incorporación de altas de pensiones menores durante la transición inicial al sistema de cuentas nocionales. A partir del año 2053 y 2047 respectivamente, el efecto de la medida sobre la sostenibilidad comenzaría a ser desfavorable al

incorporar pensiones de altas superiores a las de la Ley 23/2013. Este efecto podría alcanzar los 3,91 y 1,94 puntos porcentuales de PIB de déficit anual añadido en 2075, según los escenarios A y B (ver Gráfico 51).

Como resultado de los sucesivos déficits del sistema, la deuda con respecto al PIB podría alcanzar el 318% del PIB en el escenario A y el 49,46% en el escenario B en el año 2075 (ver Gráfico 52).

GRÁFICO 51

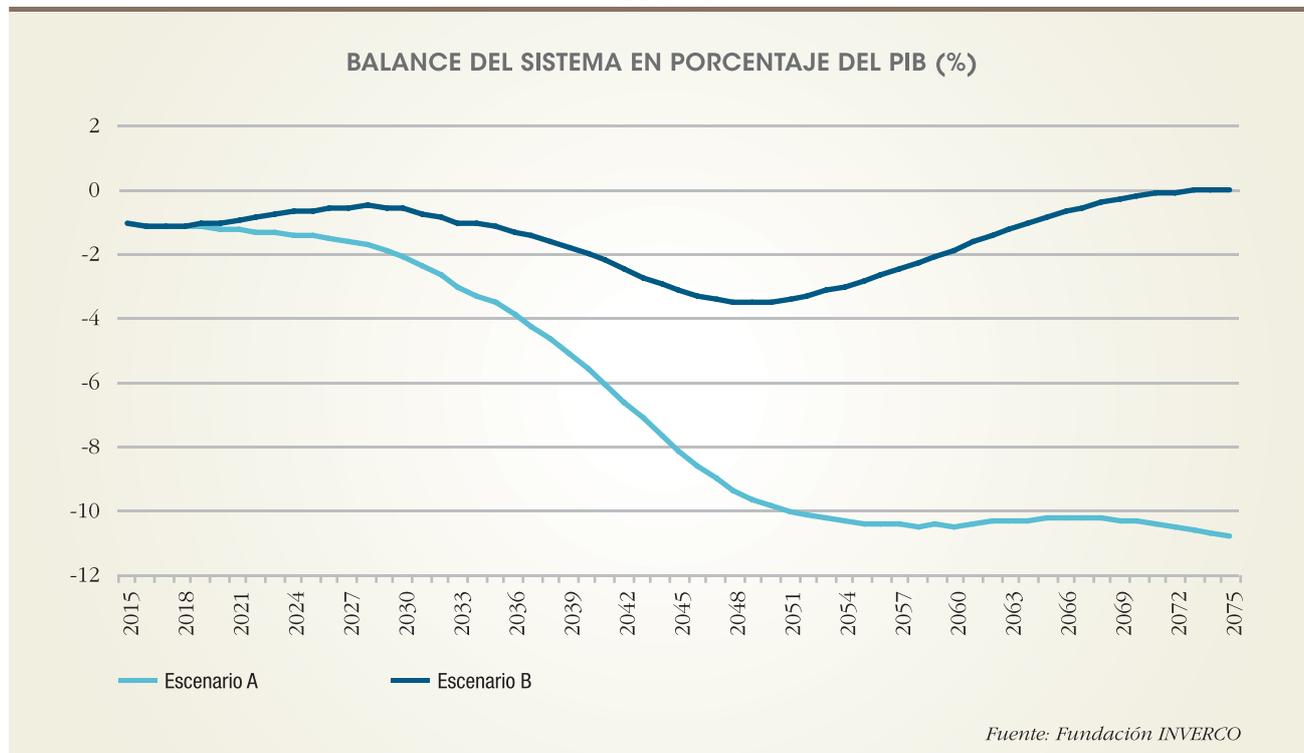
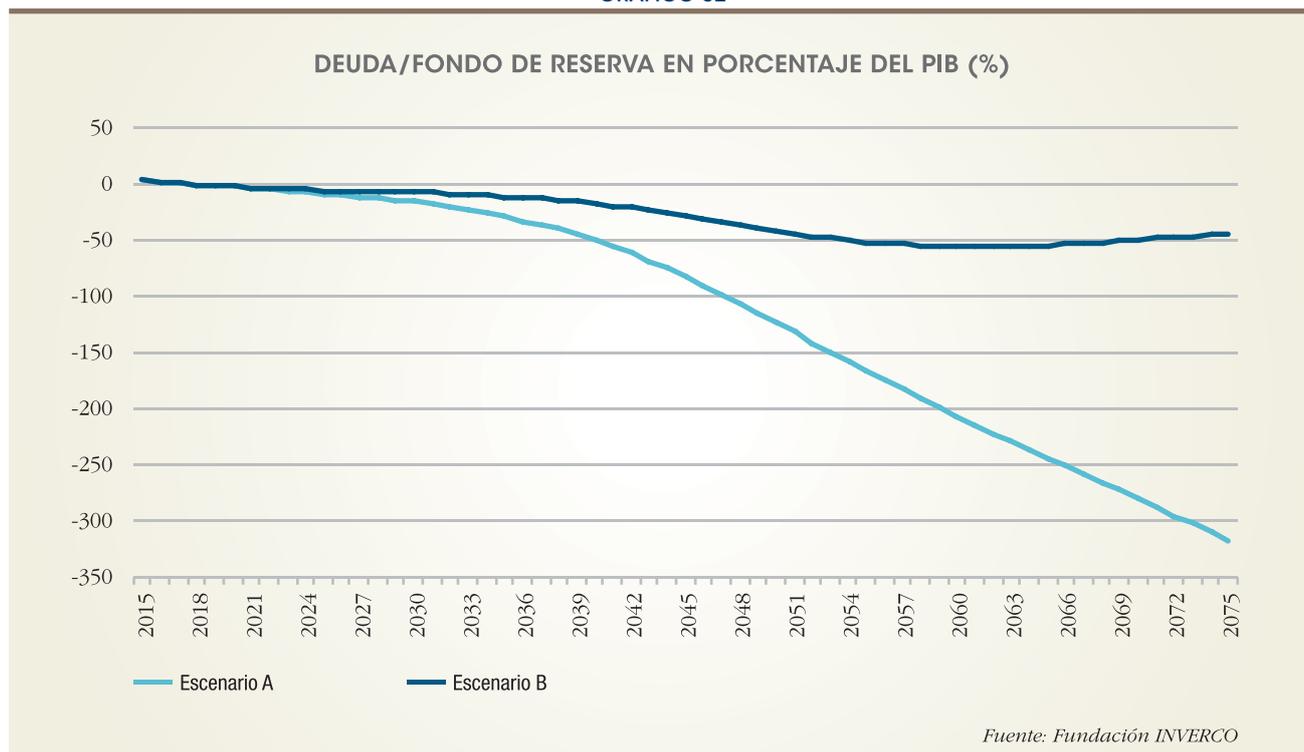


GRÁFICO 52



La tasa de sustitución en el largo plazo resultante de la reforma, mejoraría de forma notable al no estar restringida por la pensión máxima y recoger todos los incrementos salariales pasados para el cálculo de la pensión. Si bien inicialmente en el periodo de transición a las cuentas nocionales la tasa de sustitución decrece más rápidamente que con la Ley 23/2013, a partir de 2041 la tasa de sustitución del sistema nocional pasa a ser superior al del sistema actual alcanzando una diferencia de 20 puntos porcentuales en el escenario A y 14 puntos porcentuales en el escenario B en 2075 (ver Gráfico 53).

d) Una propuesta global de reforma del sistema

La reforma del sistema de pensiones elaborada por la FUNDACION INVERCO sigue las principales recomendaciones propuestas por diversas organizaciones internacionales (OCDE, Banco Mundial, etc.) y por diversos especialistas en la materia. Además, estas medidas han sido puestas en práctica en diversos países de la Unión Europea y se han mostrado exitosas.

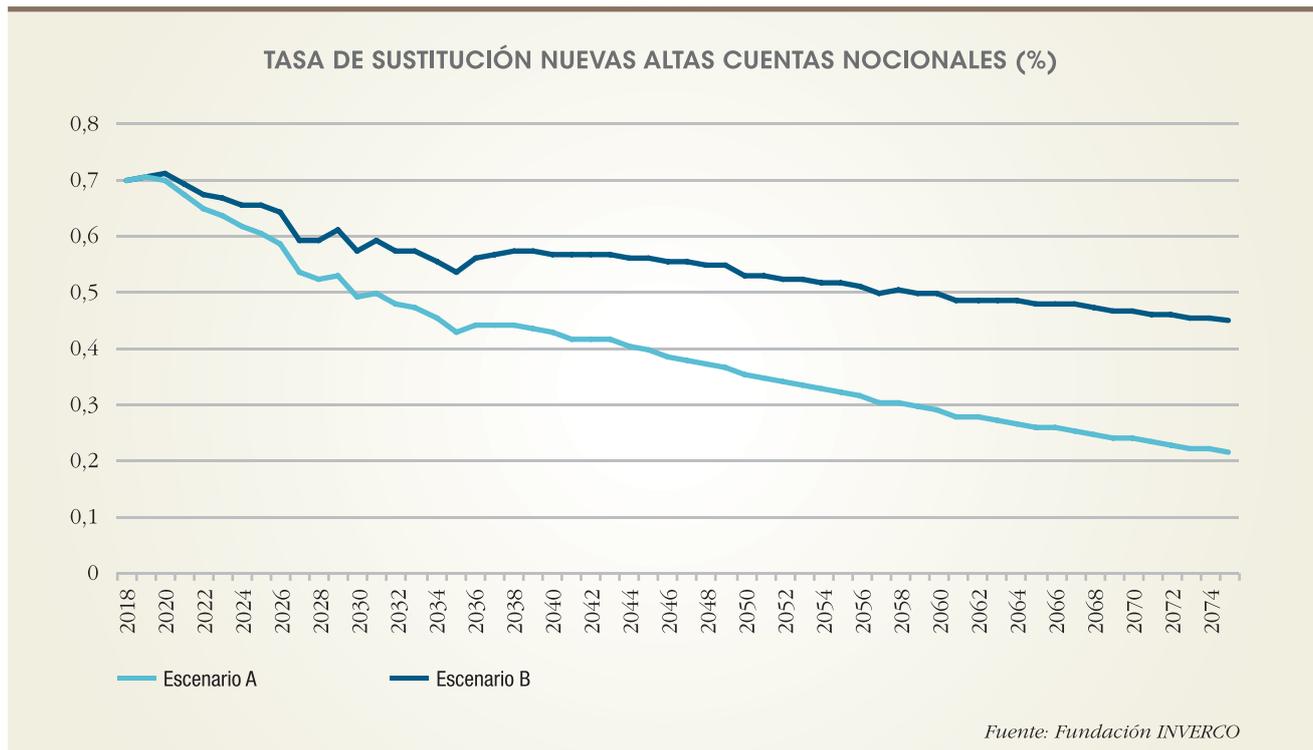
El sistema de pensiones propuesto supone una transición a un modelo muy semejante al sueco basado en tres pilares. El primero, se caracterizaría por proponer un sistema de renta básica financiada por cotizaciones en un sistema de reparto y cuentas nocionales únicamente para pensiones de jubilación.

El segundo pilar se caracterizaría por un pilar de cuentas individuales financiado a partes iguales por empresarios y trabajadores y el tercero, un pilar de capitalización voluntaria. Se llegaría a este esquema mediante las tres medidas descritas anteriormente:

- ❖ Financiación de las nuevas prestaciones de viudedad y orfandad mediante los Presupuestos Generales del Estado, en un modelo que puede ser diferente al actual y que quedaría por determinar.
- ❖ Instauración de un pilar de capitalización individual de adscripción por defecto mediante la aportación de dos puntos de cotización por parte del empresario (a descontar de su cotización al sistema de reparto), más dos puntos adicionales que aportaría el empleado.
- ❖ Transición a un sistema de cuentas nocionales para pensiones de jubilación.

Uniendo los efectos de las tres propuestas de reforma realizadas en este Informe, se puede comprobar en el Gráfico 54 que si se cumplieran las hipótesis macroeconómicas del escenario A, la reforma del sistema mejoraría enormemente el déficit que se observaría aplicando únicamente la Ley de pensiones actual, al reducir el déficit hasta en 3,81 puntos porcentuales en torno al año 2050 en el escenario A.

GRÁFICO 53



Sin embargo, no se conseguiría alcanzar el equilibrio presupuestario deseado.

presupuestario alternando periodos de ligeros déficits con ligeros superávits (*ver Gráfico 55*).

Las hipótesis macroeconómicas incorporadas en el escenario B sí permitirían alcanzar un virtual equilibrio

Según la proyección del modelo, en el escenario A y con la aplicación de la Ley actual, la deuda de

GRÁFICO 54

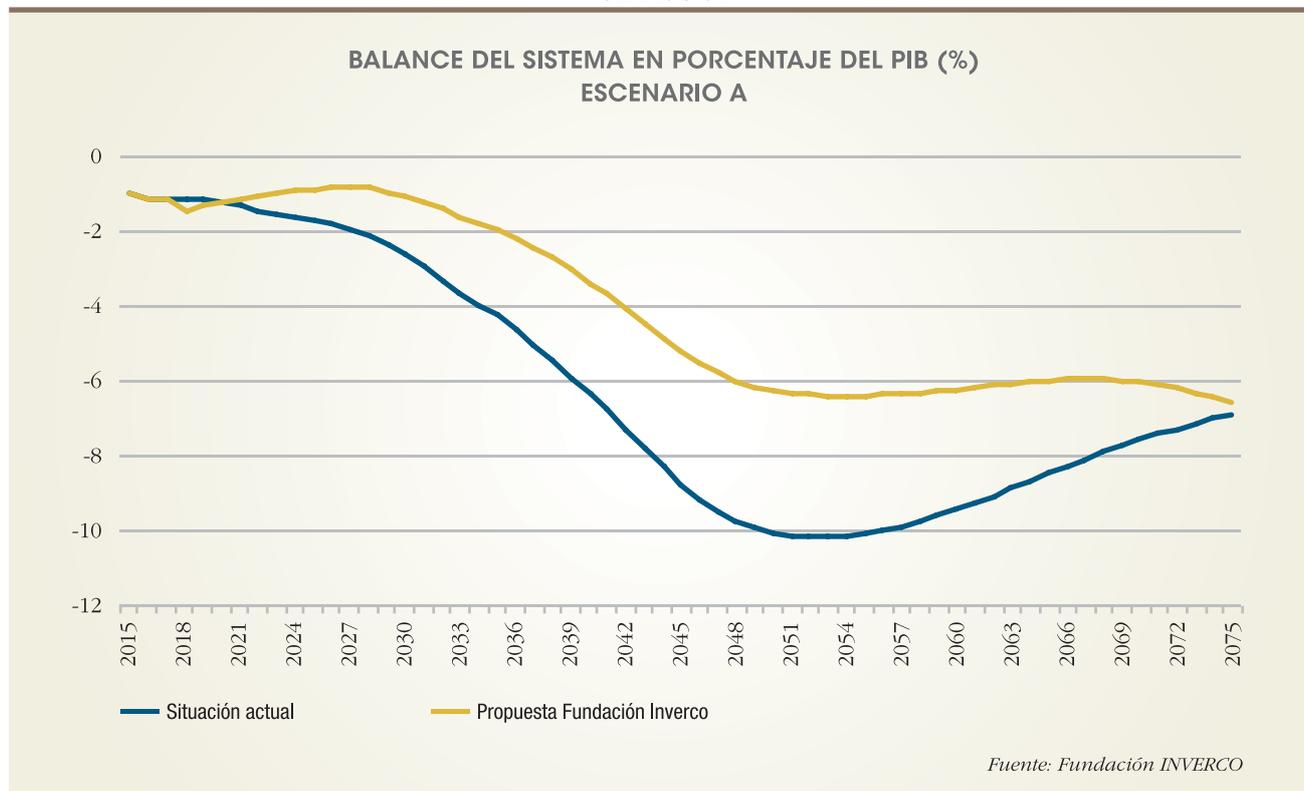
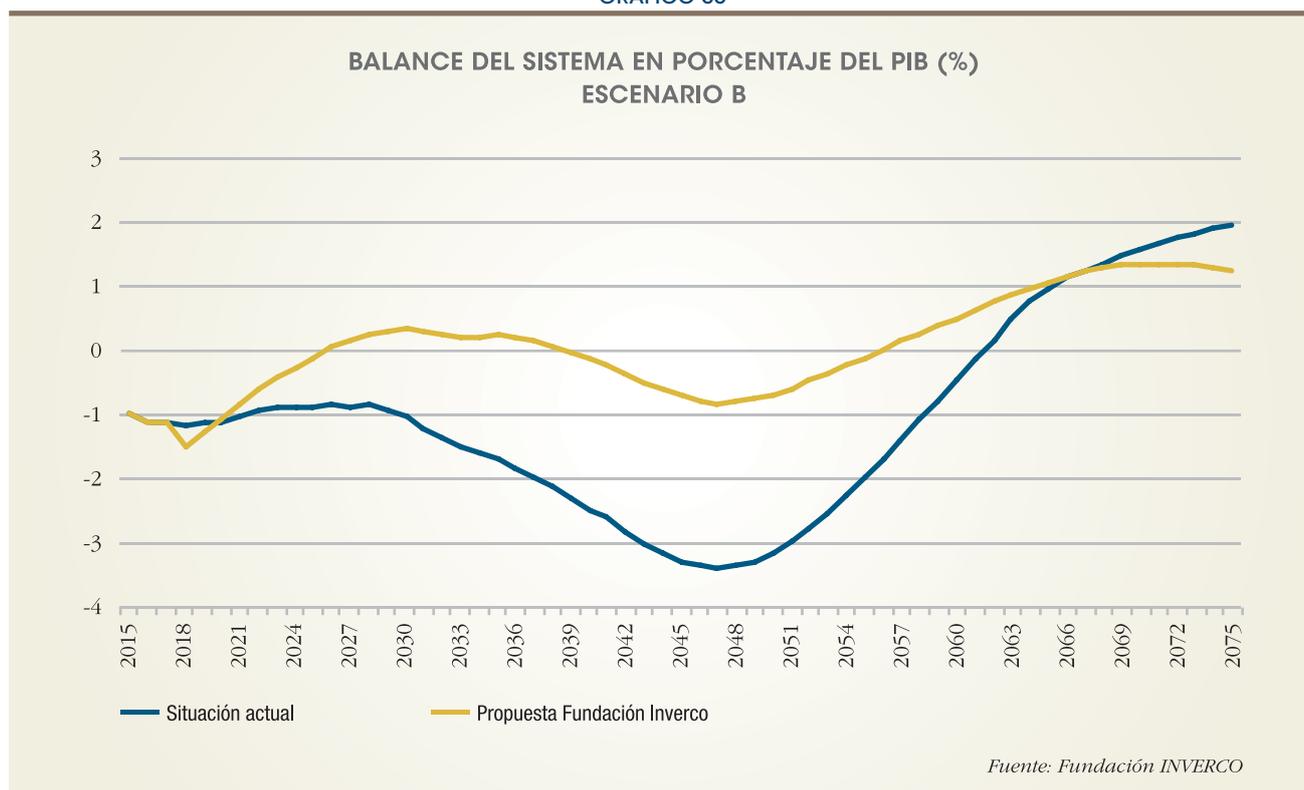


GRÁFICO 55



la Seguridad Social podría alcanzar el 290% del PIB en el año 2075. Sólo en 2050 ya sobrepasaría el 137% del PIB. La aplicación de la reforma mejoraría enormemente el resultado reduciendo la deuda en 100 puntos porcentuales del PIB, hasta el 192% del PIB. Sin embargo, siguen siendo cifras muy altas que obligan a hacer una profunda reflexión (ver Gráfico 56).

En el escenario B sí se puede observar que el sistema se mantiene virtualmente en equilibrio hasta mediados de 2040. En las dos décadas posteriores podría acumular una deuda que llegaría a alcanzar un máximo de un 7,3% del PIB, para después desaparecer y alcanzar de nuevo un fondo de reserva positivo de casi el 11% en 2075 (ver Gráfico 57).

GRÁFICO 56

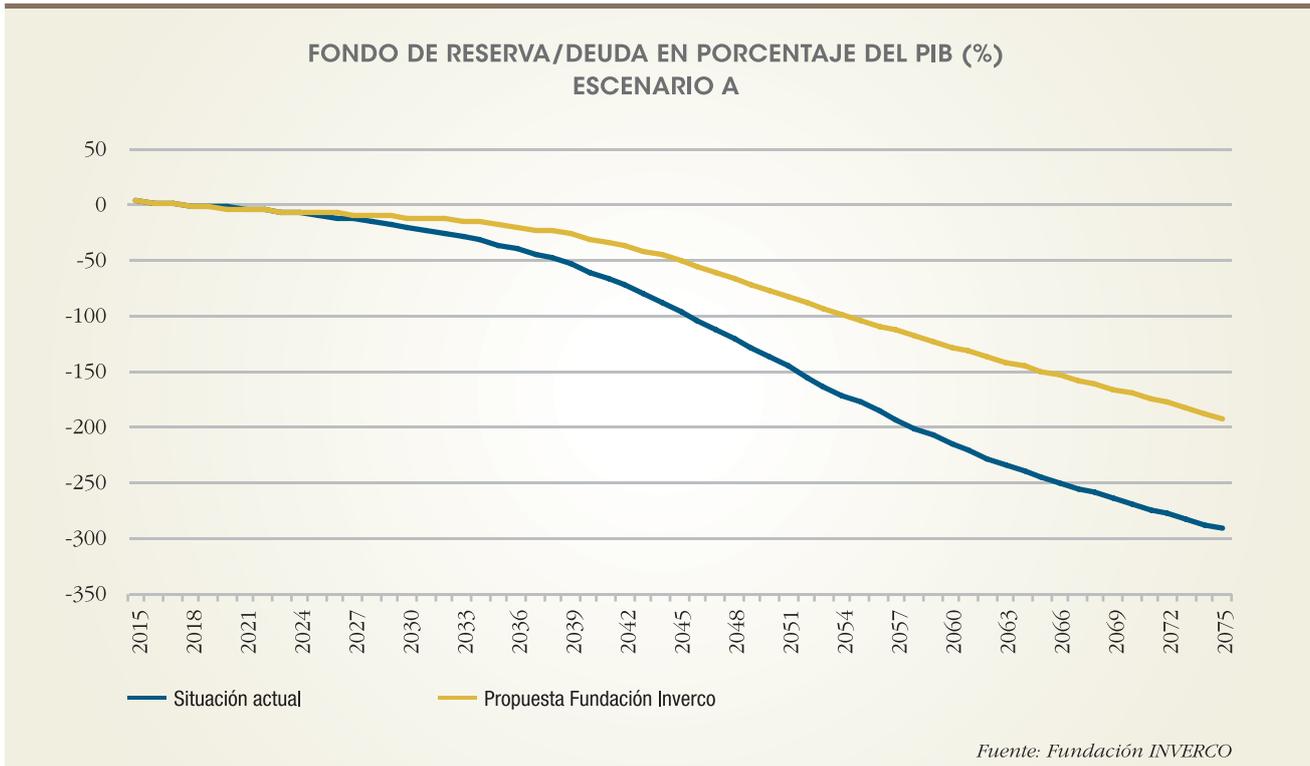
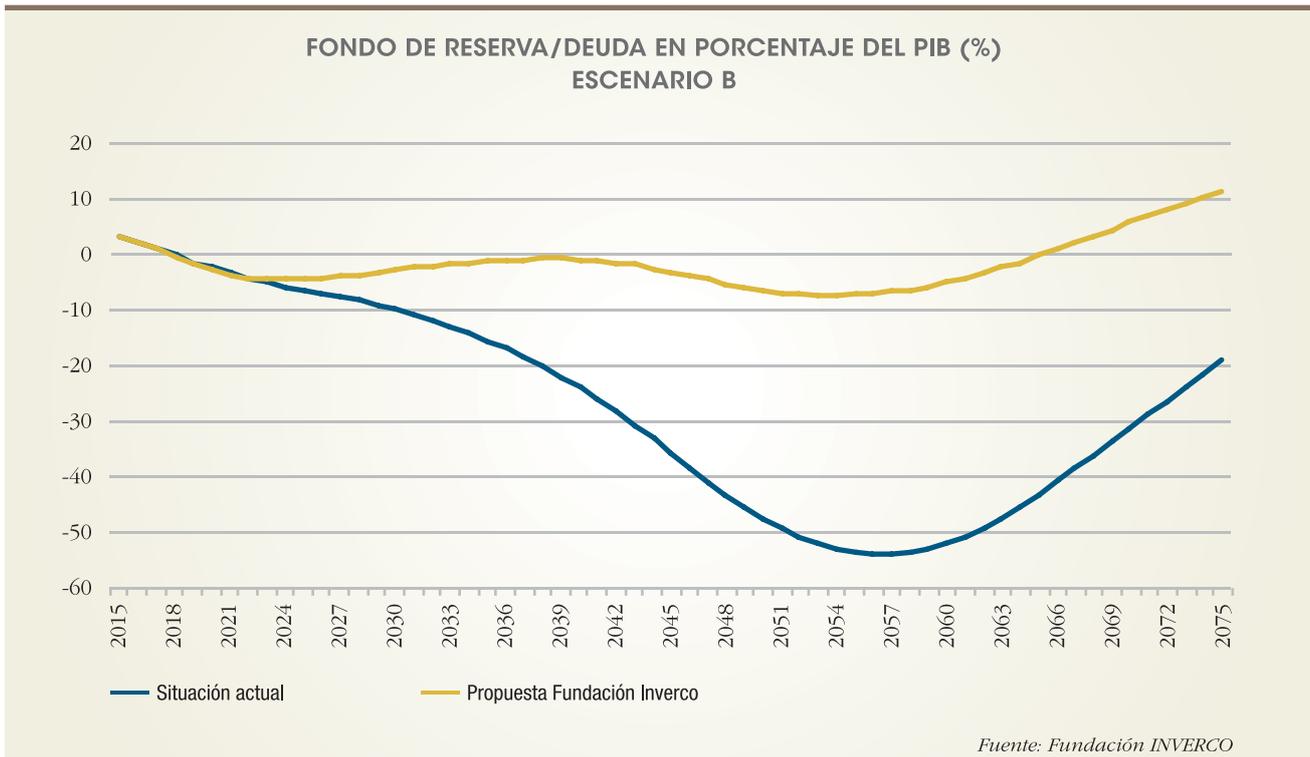


GRÁFICO 57



La tasa de sustitución de las nuevas altas que se observaría en el caso del escenario A según la Ley actual disminuiría tendencialmente hasta alcanzar un 25% del salario medio en 2075. Ello es debido a que un mayor número de futuros pensionistas alcanzarán la pensión máxima que solo crece al 0,25% del IRP durante todo el periodo. En la propuesta, la tasa de sustitución disminuiría inicialmente más rápidamente

que con la Ley actual debido a la transición al sistema de cuentas nocionales. Sin embargo, posteriormente, a partir de 2040, con la transición ya completada, el crecimiento de los salarios se incorporaría íntegramente al cálculo de la pensión que no estaría limitada por la pensión máxima, y por tanto mejoraría notablemente la tasa de sustitución hasta el 50% en 2075 (ver Gráfico 58).

GRÁFICO 58

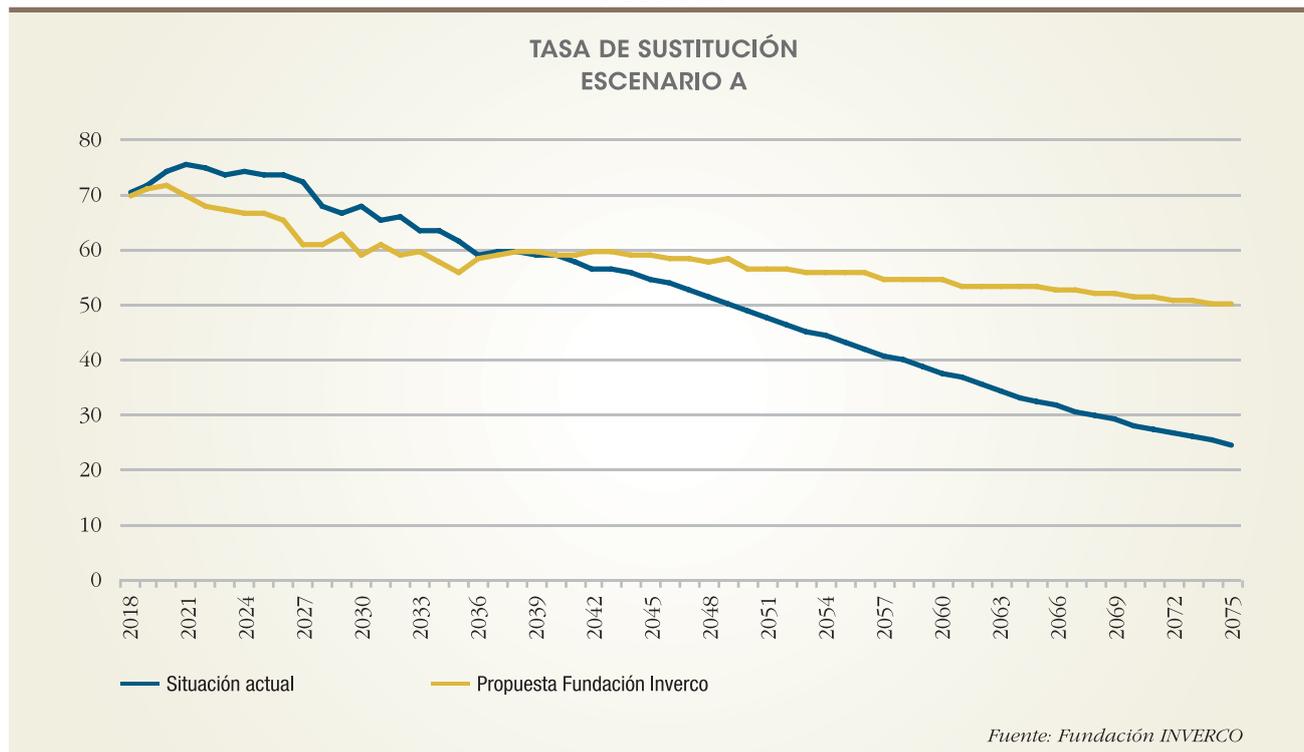
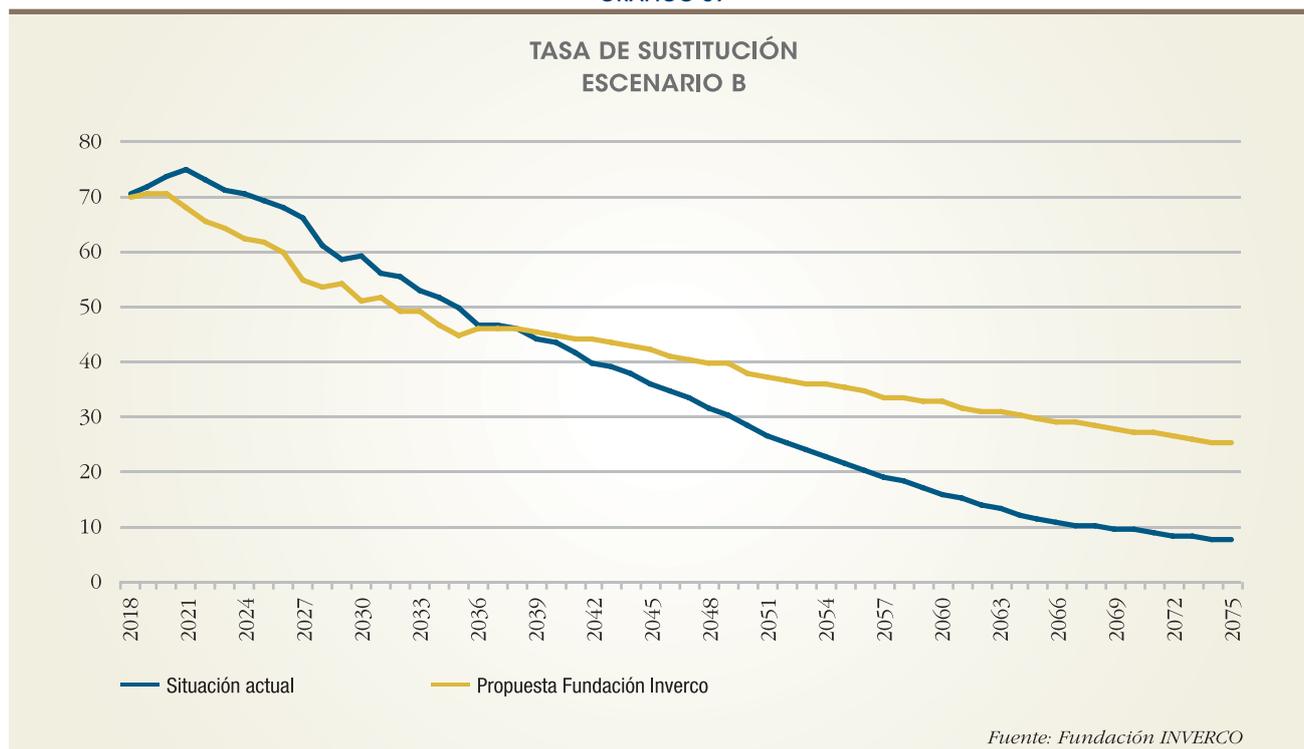


GRÁFICO 59



En el caso del escenario B se observaría una evolución la misma tendencia que con el escenario A, pero con un descenso de la tasa de sustitución más acusado. La propuesta mejoraría la tasa de sustitución en 2075 en 18 puntos porcentuales. Sin embargo a partir del año 2049, la tasa de sustitución podrá caer por debajo del 40% y podrían ser necesarias emprender reformas adicionales en el futuro para impedir una caída más acusada¹¹.

e) Impulso del Pilar 3: Sistema de capitalización voluntario

Como se ha visto en los Gráficos 58 y 59, las tasas de sustitución que se alcanzarían con la reforma del sistema de reparto mediante una transición a un esquema de cuentas nocionales, y la inclusión del pilar de capitalización, mejoran enormemente la de los ratios que se obtendrían con la Ley actual, pero podrían no proporcionar un nivel de pensión adecuado para las futuras jubilaciones. Para compensar esta caída de poder adquisitivo, es necesario fomentar el ahorro previsional individual para que cada cotizante pueda alcanzar su nivel de pensión deseado.

Al igual que sucede en otros países como Alemania, Suecia, etc., el pilar de capitalización voluntaria ocupa un lugar muy importante para asegurar una pensión adecuada para los futuros pensionistas. La baja penetración de los Planes de Pensiones privados en España muestra un comportamiento de ahorro sub-óptimo que se encuentra lejos de la cultura previsional de los países más avanzados de Europa.

CONCLUSIÓN

El sistema de pensiones español sufrirá en los próximos años un deterioro que lo hará financieramente insostenible. Las últimas medidas de reforma emprendidas en la Ley 27/2011 y 23/2013 han ido en la buena dirección, pero son del todo insuficientes para compensar el efecto del envejecimiento de la población. El sistema necesita realizar reformas de tipo estructural para asegurar su sostenibilidad financiera y que al mismo tiempo proporcione pensiones suficientes para las actuales y futuras generaciones. No existen medidas mágicas que solucionen el problema sin requerir profundos ajustes. Incluso, como hemos visto, si no se dan las condiciones macroeconómicas necesarias, las reformas que se puedan emprender

requerirán de ajustes mucho más intensos que los que aquí se proponen.

El crecimiento de la productividad se revela como un factor clave para la sostenibilidad del sistema y todas las medidas de política económica (exógenas al sistema de pensiones) que se puedan realizar para su fomento (como la reforma del mercado de trabajo, la inversión en educación, en I+D, infraestructuras, etc.) ayudarán a la sostenibilidad del sistema. La decisión sobre cuánto de este incremento de productividad se traslada a las pensiones futuras (y por tanto la generosidad del sistema) también serán determinantes.

Los resultados mostrarían que los efectos de la Ley 23/2013 ejercerían efectos positivos en la sostenibilidad de sistema en escenarios macroeconómicos de alto crecimiento y alta inflación, pero serían insuficientes para alcanzar el equilibrio presupuestario (deuda del 51,9% del PIB en 2060 y del 18,9% en 2075) y provocaría una caída de la tasa de sustitución muy acusada que no aseguraría la precepción de una pensión suficiente (28% en 2050 y 8% en 2075).

La propuesta de la Fundación INVERCO trata de reformar el sistema de pensiones inspirado en el esquema sueco, en el cual existe un pilar de reparto con cuentas nocionales que proporcionaría una renta básica. Un segundo pilar de capitalización obligatoria cofinanciado por empresarios y trabajadores a partes iguales, y finalmente el fomento de un tercer pilar de capitalización voluntaria que complemente los pilares anteriores.

La medida de financiación de nuevas altas de viudedad y orfandad mediante impuestos generales permitiría alcanzar un superávit presupuestario entre 2023 y 2038, y también a partir de 2051. Esta mejora daría un margen para emprender las dos reformas siguientes.

La instauración de un pilar de capitalización de adscripción por defecto con aportaciones de dos puntos por parte del empresario (a deducir de las cotizaciones) y dos del empleado, empeoraría algo el balance del sistema, pero proporcionaría 5 puntos porcentuales de tasa de sustitución adicionales en el momento de la jubilación.

La transición a un esquema de cuentas nocionales asegurarían la sostenibilidad financiera del sistema en el largo plazo porque proporcionarían pensiones actuarialmente equilibradas. En el corto plazo mejoraría el balance financiero del sistema al pagar

¹¹ La media de tasa de sustitución actual en la OCDE está en el 50%.

pensiones menores que con la Ley actual, pero en el largo plazo permitiría alcanzar tasas de sustitución muy superiores a las que proporcionaría el sistema actual. Al pagar pensiones más altas en el largo plazo, también contribuiría desfavorablemente a la sostenibilidad financiera del sistema.

Concluyendo, si se dieran las condiciones macroeconómicas favorables (escenarios macroeconómicos

de alto crecimiento e inflación), la reforma propuesta por la Fundación INVERCO permitiría alcanzar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en el largo plazo y permitiría alcanzar un nivel de pensiones muy superior al que se alcanzaría con la Ley actual y que podría ser suficiente con el fomento de las pensiones voluntarias individuales.



PROPUESTAS
ADICIONALES PARA
EL IMPULSO
DE LOS PLANES DE
PENSIONES



fundación
inverco

8. PROPUESTAS ADICIONALES PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES

Mientras se efectúa la reforma integral del sistema de pensiones, al que se refiere el capítulo anterior, habría que adoptar medidas para potenciar los sistemas complementarios y en particular los Planes y Fondos de Pensiones.

En primer lugar, sería necesario proceder al desarrollo reglamentario de la Disposición adicional 26ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en lo relativo a la **puesta a disposición de los empleados de la información sobre su previsible pensión.**

Los efectos de este desarrollo se sustanciarían en un uso más responsable del sistema público de Seguridad Social, al tiempo que permitiría a los ciudadanos anticipar sus necesidades futuras y adoptar, en su caso, decisiones de ahorro para complementar el día de mañana las pensiones públicas, aliviando así la carga del sistema público y garantizando su sostenibilidad a largo plazo, sin menoscabo del mantenimiento del poder adquisitivo después de la jubilación.

Asimismo, también sería conveniente llevar a cabo lo establecido en la Disposición adicional 19ª de la citada Ley de reforma de la Seguridad Social, según la cual, en el plazo de seis meses, el Gobierno deberá elaborar y remitir al Congreso de los Diputados un **informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España.**

En lo que a estímulos a la contratación de Planes de Pensiones se refiere, se formulan las siguientes propuestas de carácter fiscal:

1. Restablecimiento de la deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades y de la exclusión de la base de cotización a la Seguridad Social de las contribuciones empresariales a Planes de Pensiones.

La deducción en la cuota del IS se eliminó mediante la Disposición Derogatoria Segunda de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, y debería reinstaurarse, con una cuantía que oscilaría en

función de la remuneración del trabajador, en los siguientes términos:

- Trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros: 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores.
- Trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros: la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

Del mismo modo, las contribuciones empresariales a Planes de Pensiones deberían quedar excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social, como lo estaban hasta el Real Decreto-Ley 16/2013 de Medidas para favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores.

El efecto inmediato de esta medida fue una elevación en las cuotas a abonar a la Seguridad Social para aquellos empleados cuya base de cotización esté por debajo del máximo (43.272 euros en 2015), que son la mayoría, de modo que las aportaciones a Planes de Pensiones realizadas a favor de estos trabajadores se encarecen en un 6,35% para el empleado y en torno a un 30% para el empleador, desincentivando así el desarrollo de la previsión social complementaria en las empresas.

2. **Aumento de los límites a las aportaciones.** Deberían establecerse límites anuales separados para las aportaciones realizadas a Planes Individuales y a Planes de Empleo, actualmente establecidos de forma conjunta en 8.000 euros e incrementarse, especialmente en las edades más cercanas a la jubilación, estableciéndose un escalado en función de la edad.
3. **Ampliación sustancial del límite de aportación a favor del cónyuge.** Sería conveniente ampliar sustancialmente el límite de aportación a favor del cónyuge con reducción en la base imponible, recogiendo en la normativa en vigor la recomendación 16ª del Pacto de Toledo, pues

si bien en la última reforma éste ha pasado de 2.000 a 2.500 euros, se trata de un incremento poco significativo que difícilmente permite a los cónyuges sin ingresos o con ingresos bajos complementar la futura pensión pública que les pueda corresponder, considerando además que, en caso de ser ésta la pensión de viudedad, su cuantía está limitada al 50% de la que viniera percibiendo el otro cónyuge.

- 4. Tratamiento de las prestaciones como rendimientos irregulares, con aplicación del porcentaje de reducción que corresponda (30% a partir del 1 de enero de 2015, y 40% para las anteriores).** Una de las medidas que se adoptaron en la reforma del IRPF del año 2006 fue eliminar la reducción del 40% para las prestaciones percibidas de los sistemas de previsión social en forma de capital, siempre que hubieran transcurrido más de dos años desde la primera aportación.

Esta reducción debería reconstituirse y extenderse a las prestaciones en forma de renta, ya que no es lógico que en el momento de percibir las prestaciones, éstas deban tributar íntegramente como si dichos ingresos se hubieran generado en el año en el que se percibe el capital (en caso de percepción única) o en cada uno de los años en los que se perciban los pagos periódicos (en caso de percepción en forma de renta o mixta), cuando la realidad es que se trata de unos derechos acumulados durante toda la vida activa del partícipe que deberían beneficiarse del mismo tratamiento que se otorga al resto de rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, es decir, con aplicación de un porcentaje de reducción que, a partir del 1 de enero de 2015, ha quedado establecido en el 30% (antes, el 40%).

Como alternativa a la propuesta anterior, sería conveniente modificar el tratamiento fiscal de las prestaciones de los Planes de Pensiones, en la parte correspondiente a los rendimientos generados por las aportaciones. En la actualidad, el rendimiento de las prestaciones de los instrumentos de previsión social tiene la calificación fiscal de rendimiento del trabajo, lo que hace tributar al tipo de gravamen que resulte de la aplicación de las escalas de gravamen del IRPF, no por sólo la recuperación de las aportaciones y contribuciones empresariales, sino también por la rentabilidad financiera generada por dichas aportaciones. Lo anterior supone un

tratamiento discriminatorio para los rendimientos financieros que se generan en los instrumentos de previsión social, en comparación con el trato fiscal que reciben los rendimientos financieros que se generan en otros instrumentos de ahorro cuyas percepciones se califican fiscalmente como rendimientos del capital mobiliario y tributan como rentas del ahorro al tipo reducido que se establezca en cada momento (entre el 19% y el 23% en el año 2016, tras la reciente reforma).

Por ello, teniendo en cuenta la actual estructura dual del IRPF, la parte de la prestación correspondiente a las aportaciones realizadas durante la vida laboral del partícipe debería seguir tributando al tipo marginal del IRPF (tipo al que, en su momento, se dedujeron en la base imponible), mientras que la parte de la prestación correspondiente al rendimiento generado por dichas aportaciones debería tributar al tipo fijo correspondiente a la base del ahorro.

- 5. Incentivar la transformación de otras fórmulas de ahorro (especialmente el materializado en inmuebles) en todos los instrumentos de ahorro-previsión.** Conviene estimular que el ahorro de las familias adquiriera un carácter finalista para la pensión, transformando el ahorro financiero o inmobiliario en cualquier modalidad de ahorro-previsión.

Esta medida iría en la línea de la prevista en el art. 38.3 de la nueva LIRPF, sobre exención de ganancias patrimoniales derivadas de la venta de inmuebles, a los mayores de 65 años, para la constitución de rentas vitalicias, si bien ampliando a otros instrumentos de ahorro-previsión el abanico de posibles destinos para el efectivo derivado de la venta de dichos activos, financieros o inmobiliarios, actualmente limitado a la venta de inmuebles y a la constitución de una renta vitalicia.

También se proponen otras medidas de carácter regulatorio o financiero, como las siguientes:

- 6. Establecer un sistema de capitalización, mediante aportaciones de las empresas y trabajadores, con contribución adicional del Estado, equivalentes al 4% de la masa salarial, con carácter voluntario o mediante autoadhesión.**

Las previsiones de la Unión Europea, en su informe de 2015 y proyecciones sobre el sistema de

pensiones en los 28 países de la misma, asume una reducción significativa de la tasa de sustitución, por razones económicas pero especialmente demográficas.

La media de los países de la Unión Europea pasaría del 42,5% en 2013 al 35,9% en 2060. En el mismo periodo, la tasa de sustitución en España pasaría del 74% al 48,6%, es decir, una reducción del 33%.

La aplicación de la propuesta del pilar de capitalización permitiría, con un escaso esfuerzo adicional de financiación, alcanzar tasas de sustitución más elevadas.

Las aportaciones empresariales básicamente estarían compensadas por la moderada reducción de las cuotas a la Seguridad Social, a su vez compensadas en el Presupuesto General del Estado a través de los impuestos.

Finalmente las aportaciones de los trabajadores tendrían el carácter de un salario diferido, que multiplicaría su aportación al sistema y les permitiría incrementar sustancialmente su pensión futura.

7. Creación de un tipo de Plan de Pensiones simplificado para las PYMES. Como señala la OCDE¹², *“Un motivo frecuentemente aducido para justificar el escaso desarrollo de la previsión social complementaria en las pequeñas empresas es el elevado coste de operar estos sistemas, en parte como consecuencia de la carga que supone el cumplimiento de las regulaciones. Estados Unidos ha respondido a este problema permitiendo a las pequeñas empresas establecer planes de pensiones sujetos a menores requisitos administrativos”.*

En efecto, el establecimiento de un Plan de Pensiones de empleo supone unos elevados costes administrativos, tanto para su constitución como para su funcionamiento. La repercusión de estos costes queda diluida cuando los promotores son grandes empresas, que disponen de medios y personal para atender a estos requerimientos, mientras que cuando se trata de PYMES, tales costes operan como un claro desincentivo.

Esta situación, adquiere especial trascendencia en España, donde, según datos de la OCDE, el 89% del empleo es generado por las PYMES.

Para solventar esta cuestión, facilitando el acceso a la previsión social complementaria de los trabajadores de las PYMES, sería conveniente adaptar las exigencias jurídicas y operativas de los Planes de Pensiones a las características de estas empresas, pues aunque en la actualidad el artículo 4.1.a) LPFP ya prevé que *“Reglamentariamente se podrán establecer condiciones específicas para estos planes de pensiones de promoción conjunta cuando se constituyan por empresas de un mismo grupo, por pequeñas y medianas empresas...”*, la eficacia práctica de las medidas adoptadas al amparo de este artículo es muy limitada, pues inciden en aspectos secundarios y no abordan el verdadero coste operativo que para las PYMES supone la participación en Planes de Pensiones de empleo¹³.

En su lugar, deberían arbitrarse medidas que representen una verdadera simplificación del régimen aplicable, en línea con lo establecido en otros países, como Estados Unidos¹⁴ (con la figura de la “Simplified Employee Pension-SPE”) o Reino Unido¹⁵ (con los “stakeholder plans”).

¹³ Dichas condiciones específicas se limitan a la supresión del dictamen sobre la suficiencia del sistema cuando el Plan de Pensiones prevea el aseguramiento de las garantías previstas en las especificaciones con una entidad de seguros (art. 27.5 RPPF) y a la reducción del 30 % en los derechos que los Notarios y Registradores hayan de percibir como consecuencia de la aplicación de sus respectivos aranceles por los negocios, actos y documentos necesarios para la tramitación de la inscripción, nombramiento y cese de los miembros de la Comisión de Control y movilización de estos Planes de pensiones (medidas de alcance muy limitado tras la aprobación de la Ley de Economía Sostenible, que excluyó de inscripción en el Registro la mayor parte de los actos relacionados con los Planes de Pensiones).

¹⁴ El funcionamiento de este sistema está descrito en una guía publicada por el Internal Revenue Service (IRS), disponible en (<http://www.irs.gov>), cuyos principales aspectos son:

- La constitución es sencilla, siendo suficiente rellenar un formulario ante el IRS para acogerse a este sistema y alcanzar un acuerdo con una entidad financiera. En el formulario está listada la información que el empresario debe facilitar a sus empleados.
- El empresario realiza aportaciones a cuentas de retiro individuales (de sus trabajadores y también a la suya propia), gestionadas por una entidad financiera, que puede ser la entidad que cada trabajador escoja o una misma para todos los trabajadores. Estas aportaciones pueden alcanzar hasta el 25% del salario del empleado (con el límite máximo de 49.000 dólares) y son fiscalmente deducibles para el empresario.
- Las aportaciones no son obligatorias todos los años, si bien cuando se hagan deberán realizarse para todos los empleados aptos para participar en este sistema (mayores de 21 años, que hayan prestado servicios en la empresa durante al menos 3 de los últimos 5 años y que hayan percibido unos ingresos en el último ejercicio no inferiores a 550 \$).

¹⁵ Constituyen una figura intermedia entre los Planes de empresa y los individuales. Sus principales características se pueden resumir así:

- Son Planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquellos con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras anuales, aunque también pueden acceder los empleados fijos, los autónomos e incluso los no empleados;

¹² Informe “Pensions at a glance 2009” (p.109)

8. Posibilidad de que las PYMES realicen aportaciones por cuenta de sus empleados a Planes del sistema individual sin necesidad de establecer un Plan de Pensiones del sistema de empleo, con aplicación a dichas contribuciones del régimen fiscal establecido para los Planes de empleo. Debe tenerse en cuenta que un Plan de Pensiones del sistema de empleo requiere la participación de los representantes de los trabajadores, no sólo en el momento de su constitución, sino durante toda su vida, pues hay numerosos aspectos que la Ley supedita a la negociación entre la empresa promotora y los trabajadores.

Esta rigidez, que la Ley contempla para una mayor protección de los trabajadores, puede encontrar su fundamento en los Planes de empleo de grandes empresas, pero supone un definitivo impedimento a su desarrollo en el caso de PYMES, pues en la inmensa mayoría de empresas españolas no existen representantes legales de los trabajadores, ya sean unitarios o sindicales, ya que de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, la existencia de un comité de empresa sólo es obligatoria a partir de los cincuenta trabajadores y la designación de un delegado de personal sólo en las de más de diez.

Además, y desde un punto de vista operativo, resulta un importante consumo de tiempo, tanto para la empresa como para los trabajadores, involucrarse

en el funcionamiento de un Plan de Pensiones, cuando en el sistema individual las funciones de la Comisión de control son asumidas por la propia entidad financiera y se prevé la designación obligatoria de un Defensor del Partícipe.

El objetivo de esta propuesta es que, sin necesidad de constituir un Plan de Pensiones de empleo, el empresario pueda realizar aportaciones al Plan de Pensiones individual elegido por el empleado. Estas contribuciones tendrían el mismo tratamiento en el IRPF del empleado y en el IS del empleador que las actuales contribuciones empresariales a Planes de Pensiones del sistema de empleo.

9. Comunicación a los trabajadores del importe estimado de su pensión de jubilación (Disposición Adicional Vigésimo Sexta de la Ley 24/2014, de 1 de agosto).

10. Remisión por el Gobierno al Congreso de los Diputados del informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España (Disposición adicional 19ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto).

(Continuación)

- Obligación para todas las empresas con cinco o más empleados que no hayan establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo o que no contribuyan a uno personal de pensiones con un mínimo del 3% del salario, de proveerle a la plantilla el acceso a un "stakeholderplan" y permitir la correspondiente deducción de las aportaciones en nómina. Ello no implica obligación alguna de establecer un Plan, como tampoco de efectuar aportaciones, aunque si así lo desean pueden realizarlas y condicionarlas a que los empleados también contribuyan;
- Posibilidad de percibir, libre de impuestos, el 25% del capital acumulado a la jubilación y la obligación de contratar, a más tardar a los 75 años de edad, una renta vitalicia, y
- Posibilidad de canalizar las aportaciones a través de las nuevas IPA's - Cuentas Individuales de Pensión - siendo deducibles las aportaciones en el IRPF. Los créditos tributarios son posibles también para los desempleados. La reforma aprobada en el ejercicio 2007 estableció que, a partir de 2012, todos los empleados entre 22 años y la edad de jubilación quedarán, por defecto, afiliados a un Plan de Pensiones, salvo que se opongan expresamente. Además de las aportaciones de los trabajadores, los empleadores deberán realizar contribuciones a dicho Plan (que oscilarán entre el 3% y el 5% del salario, calculado sobre una base mínima anual de 3.000 libras y máxima de 35.000 libras). Los empleadores que no quieran constituir un Plan de Pensiones podrán realizar sus aportaciones a cuentas Personales, un nuevo instrumento de ahorro previsional establecido por el Gobierno.

ANEXO

SISTEMAS
DE PENSIONES
EN EL MUNDO



fundación
inverco

A. AMÉRICA DEL NORTE

1. CANADÁ

Características generales

El sistema público de pensiones canadiense es un sistema dual de reparto, formado por una pensión consistente en una cantidad a tanto alzado (*Old Age Security Program*) y una pensión relacionada con los ingresos, del plan de pensiones obligatorio de Canadá (*Canada Pension Plan “CPP”*).

La pensión del *Old Age Security Program* se financia con cargo a los impuestos y cubre a todos los residentes con un mínimo de 10 años de residencia, a partir de los 65 años de edad. Para recibir la pensión completa se requiere un periodo de residencia en Canadá de 40 años. En los demás casos, se recibe un importe menor en función del periodo de residencia.

La pensión contributiva (*Canada Pension Plan*) deriva de un plan de pensiones federal/provincial que data de 1965. Sólo cubre a asalariados y autónomos que hayan alcanzado la edad de 65 años, con posibilidad de jubilación anticipada entre los 60-64 años. Las recientes reformas han establecido un incremento sustancial de la pensión si se retrasa la jubilación (por ejemplo, si se empieza a cobrar con 70 años, el importe de la pensión sería un 42% superior al que correspondería cobrar con 65 años) y una reducción sustancial para la jubilación anticipada. Es un sistema de carácter contributivo, obligatorio y federal, que opera en todo Canadá excepto Quebec, que tiene su propio régimen.

En cuanto al sistema privado, los planes son de empleo, que pueden ser establecidos voluntariamente por cualquier empresa y no es necesario que provengan de un convenio colectivo. Son posibles tanto los planes uniempresa como los multiempresa y han de estar registrados oficialmente para poder disfrutar de beneficios fiscales. Los planes registrados, tanto si son públicos como privados, permiten que las empresas determinen las categorías de empleados cubiertos y establezcan diferentes planes o prestaciones para cada una de ellas. Está prohibida cualquier discriminación por razón de sexo, edad o estado civil, pero es posible la distinción entre empleados de alta y baja remuneración. Los empleados a tiempo parcial deben tener acceso al

plan siempre y cuando trabajen un mínimo de horas y tengan un nivel salarial determinado de acuerdo con las reglamentaciones provinciales.

Los planes registrados pueden ser de **aportación definida**, por ejemplo el sistema PRPP (VRSPs en Quebec), o planes de **prestación definida** como el sistema PPSPs, existiendo también los llamados planes flexibles añadidos a los básicos de prestación definida, cuyas aportaciones pueden ser destinadas a ofrecer prestaciones adicionales, como pueden ser la revalorización de las prestaciones, la jubilación anticipada y pensiones para los sobrevivientes. Igualmente se conocen los **planes combinados o mixtos** con características comunes a los planes de aportación y prestación definida, si bien no tienen una importante difusión.

Cotizaciones / Aportaciones

En el sistema público, las pensiones no contributivas son sufragadas en su totalidad por el Estado. Para las pensiones contributivas la tasa de cotización es paritaria entre la empresa y el afiliado, correspondiéndole el 4,95% del salario cotizable a cada uno, es decir, un 9,90% en total.

En los planes de prestación definida o sistema RRSPs, las aportaciones del empleador y trabajador deben ser como mínimo el 1% anual de los salarios, pero el total de ellas no puede exceder el límite máximo de contribución, que será el menor entre (i) el 18% de la renta obtenida en el ejercicio precedente; o (ii) 24.930 \$.

En los planes de aportación definida o sistema PRPP del sistema privado, el empleador no está obligado a contribuir, pero de hacerlo podría obtener beneficios. Están sujetos a los mismos límites del sistema RRSPs. Respecto a las aportaciones de los trabajadores, la máxima contribución será el 18% del salario obtenido en el ejercicio del año anterior menos la contribución realizada a otro plan distinto.

Asimismo y respecto al régimen ocupacional de Quebec, en el sistema VRPSPs las aportaciones del empleador no son obligatorias pero si aconsejables dada la ventaja fiscal. Por otro lado, las contribuciones del trabajador deben ser del 2% del salario bruto hasta el ejercicio 2017, siendo del 3% en 2018 y 4% en 2019.

Beneficios/ Prestaciones

En el sistema público, las pensiones contributivas se calculan en función de los años y las bases de cotización durante toda la vida laboral y, aproximadamente, equivalen a un 25% del salario mensual pensionable. Están sujetas a una revalorización anual en función del índice de precios.

El cobro de la pensión contributiva se puede diferir, obteniendo un incremento anual, desde la edad de 65 años hasta un máximo de 5 años. Desde julio del 2013 existe también la opción de diferir el cobro de la pensión no contributiva por un periodo máximo de cinco años desde la edad en que se genera el cobro de la misma.

En el sistema privado, las prestaciones de los Planes de **prestación definida** suelen ser pagadas en forma de renta, existiendo la posibilidad en algunas provincias de recibir hasta cierto porcentaje de la pensión en forma de capital, opción que se utiliza también cuando la pensión mensual es menor del 2% ó 4% - según la provincia - del salario máximo pensionable. En cambio, en los Planes de **aportación definida**, es posible percibir la prestación como pensión o como capital; en último caso, la suma puede ser transferida a una cuenta especial bloqueada con el requerimiento de que sea empleada para la compra de una renta vitalicia a partir de determinada edad.

En cuanto al régimen fiscal de las aportaciones realizadas, son 100% deducibles para el empresario o trabajador, sujeto a un límite máximo de beneficios de \$2.819 (ejercicio 2015) por año de servicio. También se deducirá a los intereses obtenidos por el plan adscrito. Las aportaciones voluntarias de las empresas no se deducen como renta por los empleados.

Respecto al tratamiento fiscal de la prestación final, se sigue el principio EET: se grava el impuesto una vez se haya cobrado la prestación.

Por último, destacar que un retiro temprano supone una penalización sobre la cantidad que se retire, que oscilará entre el 10% y el 30% dependiendo de la cantidad retirada, y adicionalmente se gravará el impuesto de la renta al final de cada año. En Quebec el sistema es el mismo pero la penalización oscilará entre el 5% y el 15%. No obstante, si la cantidad retirada se destina a la compra de la primera propiedad o a pagar estudios, no será aplicable ningún gravamen.

2. ESTADOS UNIDOS

Características generales

El sistema de pensiones de los Estados Unidos es un esquema multipilar conformado por:

- ❖ El *Old Age, Survivors and Disability Insurance System (OASDI)* del Gobierno Federal, conocido comúnmente como “seguridad social” (social security). Es un sistema de reparto de carácter público.
- ❖ Un sistema ocupacional (de empleo) de capitalización privada, que se nutre con las aportaciones de los empleadores del sector público y privado, así como de los empleados.
- ❖ Un tercer sistema de carácter voluntario y capitalización privada.

Aunque la Ley norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un Plan de Pensiones, el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los **Fondos de Pensiones de empleo** lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro. En la empresa privada, un 60% de los trabajadores tiene acceso a un plan de jubilación. Los planes de pensiones que cumplen los requisitos para ser acreedores de estas ventajas fiscales son identificados por el IRS (*Internal Revenue Service*) como “planes cualificados” y su **tratamiento tributario**, dependiendo del régimen escogido, consiste en:

- ❖ **Sistema SEP:** el empleador puede deducir la contribución como gasto y, en general, sus contribuciones están exentas hasta la cantidad máxima de 52.000 dólares.
- ❖ En los regímenes **401(k)** la deducibilidad fiscal será la menor entre el 100% de salario del trabajador o 52.000 dólares anuales.

- ❖ En la prestación final, se grava el impuesto en el momento del cobro de la prestación siendo como regla general de un 10% (sistema SEP).
- ❖ Los intereses que generan las inversiones de los Fondos y las ganancias de capital están libres de impuestos en el ámbito federal, estatal y local.

Los Planes de Pensiones pueden ser de contribución o prestación definida. En los planes de **contribución definida** destacan los denominados **regímenes 401(k)**. Este tipo de planes permite hacer aportaciones de su salario tanto al empleador como al empleado, difiriendo la tributación hasta la percepción de las prestaciones. En los planes de **prestación definida** destaca el **sistema SEP**, donde solo el empleador deberá obligatoriamente realizar contribuciones hasta unos límites.

Por último, en el **sistema individual** los más comunes son los **IRAs** (*“Individual Retirement Agreement”*), en los que los promotores suelen ser entidades de crédito, entidades aseguradoras, fondos y otras instituciones financieras autorizadas.

Cotizaciones / Aportaciones

Las aportaciones al sistema público se basan en una cotización paritaria entre el empleado y la empresa. La base máxima de cotización es, para 2015, 117.000 USD anuales, que corresponden al 264% del índice nacional medio de salarios.

Respecto a las aportaciones a los Planes del **segundo pilar** realizadas por el empleador en el **sistema 401(k)**, si bien no son obligatorias, éste puede contribuir conjuntamente con el trabajador al 50% sin superar el límite del 6% del salario. Para los trabajadores mayores de 50 años la contribución del empleador está limitada a la cantidad bruta de entre 17.500 a 23.000 dólares anuales.

Respecto al **Sistema SEP**, el empleador deberá obligatoriamente realizar contribuciones cuya máxima aportación no podrá exceder el menor de los siguientes límites: (i) 25% del salario obtenido en el ejercicio anual correspondiente, o (ii) \$52.000.

En los **IRAs**, el límite de aportación máximo permitido es:

- a) Si no existe cobertura por un plan de empleo: 5.500 dólares anuales (6.500 dólares anuales

para mayores de 50 años). En caso de que el cónyuge esté cubierto por un plan de empleo se aplican ciertas limitaciones.

- b) Si existe cobertura de un plan de empleo, el límite máximo de 5.500 dólares se mantiene para un AGI (Adjusted Gross Income) inferior a 60.000 dólares, se reduce para un AGI entre 60.000 y 70.000 dólares, y a partir de 70.000 dólares ya no hay derecho a deducción.

Beneficios / Prestaciones

La edad de jubilación en el sistema público depende de la fecha de nacimiento y se encuentra entre los 65 y los 67 años. La posibilidad de recibir una pensión de jubilación depende del número de años que se haya cotizado, con un número mínimo de contribución de 10 años. En el sistema público el tope para pensión máxima son 117.000 USD anuales en 2015. Las pensiones se ajustan conforme a la inflación.

En cuanto al **segundo pilar**, en los Planes de prestación definida no suele especificarse una prestación fija, pero las normas tributarias establecen un límite del salario pensionable indexado para determinar el nivel de las prestaciones y la cuantía de las aportaciones.

Los **planes 401(k)** son muy flexibles en la forma de pago de la prestación admitiendo el pago de un capital, la distribución de los pagos en determinados plazos durante un periodo de tiempo determinado, o el pago de una pensión anual. También es posible diferir el pago hasta una edad determinada.

Asimismo, en el régimen **SEP** el plan puede ser rescatado en cualquier momento, ahora bien, una retirada temprana conlleva una penalización del 10% (a los menores de 59 años) y del 25% si el rescate se realiza durante los primeros años del plan.

Respecto de los **IRAs**, como son propiedad del empleado, éste los puede reembolsar cuando quiera pero con una penalización (10% adicional de impuestos) si lo hace antes de los 59,5 años.



cumple con determinados requisitos (jubilación anticipada).

- ❖ **Invalidez:** al afiliado que sea declarado inválido por una Comisión Médica designada por la Superintendencia de AFP.
- ❖ **Muerte:** se entrega una prestación de sobrevivencia a los familiares del fallecido, conforme a un orden de prelación establecido.

La afiliación es obligatoria para los trabajadores por cuenta ajena que se incorporaron al mundo laboral desde el 1 de enero de 1983, y voluntaria para los trabajadores por cuenta ajena que hubieran cotizado en el sistema anterior a la reforma, así como para los trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan una renta no inferior a un Ingreso Mínimo¹⁶.

Respecto al papel del Estado, juega un rol vital dentro del sistema proveyendo garantías y ejerciendo la supervisión.

Cotizaciones / Aportaciones

Las pensiones de jubilación se financian con una cotización individual correspondiente al 10% de las remuneraciones y rentas imposables con un tope de 60 Unidades de Fomento¹⁷ (UF), más la rentabilidad ganada por este ahorro personal.

En caso de invalidez o fallecimiento del afiliado durante su vida activa, el ahorro individual se complementa con un seguro de invalidez y sobrevivencia que las AFP contratan para sus afiliados con las compañías de seguros de vida. Este seguro y los gastos de administración del sistema, se financian con una cotización adicional al 10% antes mencionado.

Estas cotizaciones obligatorias son deducidas del importe de la remuneración sujeta al Impuesto a la Renta.

Además, estas cotizaciones, deben ser satisfechas dentro de los primeros 10 días del mes, en caso contrario será preciso un documento justificativo que explique el caso del retraso. El AFP deberá recurrir

¹⁶ El ingreso mínimo mensual a 01 de julio de 2016 ascendía a 257.500 pesos chilenos (aproximadamente 395 dólares).

¹⁷ Unidad contable indexada con la inflación, cuyo valor en pesos chilenos a 31 de diciembre de 2016 ascendía a 26.348 pesos (aproximadamente 40 dólares).

aquellos procesos de recaudación no satisfechos. Finalmente señalar la existencia de exención fiscal de la parte salarial y de ingresos utilizados para pagar la Seguridad Social.

Además, con el fin de mejorar el importe de la pensión de vejez, el afiliado puede aumentar el capital de su Cuenta de Capitalización Individual, cotizando para el Fondo de Pensiones, de forma voluntaria, un porcentaje adicional de su remuneración imponible, el cual es deducible de impuestos, siempre y cuando no sobrepase un límite máximo establecido (importe total mensual equivalente a 50 UF, según el valor de ésta al último día del mes respectivo).

Beneficios / Prestaciones

La cuantía de la pensión de jubilación se determina en función del saldo efectivo de la cuenta de capitalización individual y de las expectativas de vida del afiliado y de los miembros de su grupo familiar que sean o puedan ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Este saldo está constituido por el capital acumulado por el afiliado, en el cual se incluyen las cotizaciones, la rentabilidad que éstas han obtenido, y cuando corresponda, el Bono de Reconocimiento¹⁸, la contribución y la transferencia de fondos que el afiliado eventualmente pueda realizar desde su cuenta de ahorro voluntario¹⁹ a su cuenta de capitalización individual.

No obstante, pueden acceder a la prestación por jubilación antes de estas edades (jubilación anticipada). Para ello, es necesario que los fondos acumulados en la cuenta individual permitan generar una pensión que cumpla simultáneamente dos requisitos:

¹⁸ El Bono de Reconocimiento es un instrumento expresado en dinero, emitido por el Estado, representativo de los períodos de cotizaciones que registren en el antiguo régimen previsional los trabajadores que se incorporaron al Nuevo Sistema de Pensiones.

¹⁹ Creada en 1987, también llamada "cuenta dos", como complemento de la cuenta de capitalización individual, con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados. La cuenta de ahorro voluntario es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP. En esta cuenta el afiliado puede realizar depósitos en forma regular o no, los cuales son de libre disposición, sin embargo posee un máximo de cuatro retiros anuales. Los afiliados independientes pueden facultar a su respectiva Administradora a traspasar fondos desde su cuenta de ahorro voluntario hacia su cuenta de capitalización individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes. Además los afiliados, dependientes e independientes, que se pensionen pueden traspasar la totalidad o parte de los fondos acumulados en la cuenta de ahorro voluntario a la cuenta de capitalización individual, con el objeto de incrementar el monto de su pensión.

- a) Como mínimo, debe ascender al 50% del promedio de las rentas imponibles, actualizadas, de los últimos diez años y,
- b) Su importe debe ser igual o superior al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado.

El Estado garantiza una pensión mínima para todos los afiliados que realicen cotizaciones durante veinte o más años a lo largo de su vida laboral, cuando sus fondos no permitan cubrir dicha cantidad mínima. A diferencia de las demás pensiones, las pensiones mínimas garantizadas por el Estado no son expresadas en UF, sin embargo, éstas son regularmente reajustadas por el Gobierno.

Además, en caso de quiebra de una Administradora o Compañía de Seguros, el Estado garantiza al afiliado el pago de sus correspondientes pensiones, con un tope de un 75% del exceso por sobre la pensión mínima.

El afiliado que cumpla los requisitos para obtener una pensión, puede optar por tres alternativas:

- ❖ **Renta Vitalicia Inmediata:** consiste en que el afiliado opta por transferir los fondos de su cuenta individual a una Compañía de Seguros de Vida a cambio del compromiso de que ésta le pague una renta mensual fija en UF mientras viva y, cuando fallezca, pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.
- ❖ **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** consiste en que el afiliado opta por transferir parte de los fondos de su cuenta individual a una Compañía de Seguros de Vida, a cambio de una renta mensual a contar de una fecha futura determinada en el contrato. Además, mantiene en su cuenta un saldo suficiente para recibir de la AFP una renta mensual durante todo el período anterior al inicio del contrato de Renta Vitalicia.
- ❖ **Retiros programados:** en ellos, el afiliado opta por mantener los fondos de su Cuenta Individual en la AFP, o bien, transferirlos a la AFP de su elección y efectuar retiros mensuales con cargo a ésta. Estos retiros se expresan en UF y se calculan todos los años de acuerdo al saldo de la cuenta individual y a las expectativas de vida del afiliado y su grupo familiar.

Existe un mecanismo de rentabilidad mínima en términos relativos respecto a la rentabilidad

promedio del sistema para un período de 36 meses. De no cumplir con la regla de rentabilidad mínima, la administradora debe poner recursos propios para compensar la diferencia respecto del promedio del sistema. Estos recursos los debe obtener la administradora del Encaje, que es una reserva que deben mantener las AFP en todo momento del tiempo y, si los recursos son insuficientes, debe poner recursos propios adicionales.

El Encaje, mencionado anteriormente, equivale a un uno por ciento del valor total administrado y son recursos que forman parte del patrimonio de la administradora. Estos recursos deben ser invertidos en los mismos instrumentos en los cuales se invierten los fondos de pensiones. De esta forma, se resguarda el tener recursos disponibles en caso de producirse una rentabilidad inferior a la rentabilidad mínima, y a la vez, la AFP tiene inversiones en los mismos instrumentos en los cuales están invertidos los fondos y por ende, tiene incentivos a efectuar estas inversiones de la mejor manera posible.

El detalle del mecanismo de rentabilidad mínima es el siguiente: en cada mes las AFP son responsables de que la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de cada uno de los Fondos de Pensiones que administran, no sea menor a la que resulte inferior entre:

- a) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, menos cuatro puntos porcentuales para los Fondos Tipo A y B, y menos dos puntos porcentuales para los Fondos Tipo C, D y E.
- b) La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.

Impuesto a los trabajadores

Cuando se solicita una pensión, se permite acceder a un “Superávit de Uso Libre” si el saldo restante cumple ciertas condiciones. La primera es que el saldo sea suficiente para financiar una pensión de al menos el 150% de la pensión mínima bajo el sistema anterior. Desde julio del 2012 en adelante esto cambia al 100% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). La segunda condición es que se alcance una tasa de reemplazo del 70% relativa a los ingresos en los 10 años anteriores al pago de la pensión. El excedente puede obtenerse a plazos libres de impuestos hasta un máximo de 200 UTM²⁰. Si se obtiene como una suma global, el monto máximo exento es de 800 UTM 2 (1 UTM = CLP²¹ 46.091).

2. COLOMBIA

Características generales

El sistema de pensiones colombiano fue reformado en 1994, para introducir el régimen de ahorro y capitalización individual privada.

De acuerdo con su configuración actual, se trata de un esquema multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual compiten el Régimen Solidario de Prima Media -RSPM- con prestación definida (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual -RACI- (privado). Las personas además pueden realizar aportaciones voluntarias (tercer pilar).

El RACI es gestionado por las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías), supervisadas por la Superintendencia Financiera de Colombia. En la actualidad, se encuentra pendiente de aprobación en el Parlamento la implementación del sistema “multifondos”, similar al ya establecido en Chile, México y Perú, con el fin de optimizar los rendimientos de los Fondos de Pensiones a través de estrategias de inversión diferenciadas, dependiendo de distintos factores como la edad y el perfil de riesgo de los afiliados.

20 UTM es la Unidad Tributaria Mensual. Se ajusta cada mes de acuerdo a la inflación. En noviembre del 2016, su valor era cl\$ 46.091 o US\$ 70,6 (utilizando la tasa de cambio del mismo periodo US\$ 1 = cl\$ 652.57).

21 CPL: código utilizado para el peso chileno.

Por su parte, el RSPM con prestación definida (público) es administrado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

Los trabajadores nuevos pueden optar por cualquiera de los dos sistemas (público de prestación definida o privado de capitalización individual), mientras que los afiliados al sistema público con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma pueden optar por cambiar al sistema nuevo, reconociendo el Gobierno sus derechos en forma de emisión de bonos.

El RACI es la opción preferida por la población laboral joven colombiana, por lo que los AFP se han convertido en los administradores de ahorros más importantes de Colombia.

El RACI es definido como un sistema de capitalización con solidaridad, de modo que todos los afiliados deben asignar el 1,5% de su sueldo para un Fondo de Pensiones, cuyos recursos se usan para garantizar una pensión mínima (equivalente al sueldo mínimo oficial) cuando los afiliados que hayan alcanzado la edad de jubilación (fijada en 62 años para los hombres y 57 para las mujeres) no hayan acumulado capital suficiente para obtenerla. Adicionalmente, existe un Fondo de Pensiones solidario para ofrecer subsidios a la población en la extrema pobreza o indigencia.

La afiliación a uno de los dos sistemas es obligatoria, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia. El traslado de sistema sólo se podrá realizar cada cinco años, aunque el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le falten diez años o menos para tener derecho a pensión de vejez.

Por otro lado, y en referencia a las variaciones que se pueda experimentar a lo largo de la carrera laboral, cabe señalar:

- ❖ **Retiro anticipado - RPM.** Bajo el esquema público no es posible el retiro anticipado. Hay dos excepciones: para mujeres con responsabilidad en el cuidado de niños con discapacidad y para individuos con discapacidad.
- ❖ **Retiro anticipado - RACI.** Los afiliados al RAIS tendrán derecho a una pensión de vejez a la edad que escojan con la condición de que el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo

legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.

- ❖ **Retiro tardío - RPM.** El retiro tardío tampoco es posible en el esquema público.
- ❖ **Retiro tardío - RACI.** El empleador estará obligado a efectuar las cotizaciones a su cargo mientras dure la relación laboral, legal o reglamentaria, y hasta la fecha en la cual el trabajador cumpla 60 años si es mujer y 62 si es hombre.

Cotizaciones / Aportaciones

La cotización al régimen de ahorro y capitalización individual en el caso de los trabajadores dependientes es de un 15,5% (11,0% va a la cuenta de capitalización individual, 1,6% a la Administradora para financiar su comisión, un 1,4% se dirige a la prima del seguro y un 1,5% corresponde al Fondo de Garantía de Pensión Mínima) del salario mensual base de cotización, de los cuales el 75% está a cargo del empleador y el 25% a cargo del afiliado. En el caso de los trabajadores independientes, el 15% es financiado enteramente por el afiliado; quienes coticen sobre una cantidad igual o superior al cuádruplo del salario mínimo hacen un aporte adicional del 1% al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP). La tasa de cotización ha ido aumentando progresivamente con los años: así, en 2004 se incrementó en un 1%, en 2005 un 0,5% y en 2006 un 0,5% más. A partir del año 2008, el Gobierno puede incrementar un 1% adicional la tasa de cotización, siempre y cuando el crecimiento del PIB sea igual o superior al 4% en promedio durante los dos años anteriores.

La cotización para el RSPM es del 15%, de este porcentaje, un 12% es destinado a financiar la pensión de jubilación y la constitución de reservas para tal efecto y el 3% restante es destinado a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivencia.

Recientemente se crearon los Beneficios Económicos Periódicos -BEPs- que buscan cubrir a aquellas personas cuyo salario es inferior al salario mínimo (el pilar obligatorio impone una cotización de al menos un salario mínimo) o a aquellos que hayan pertenecido al sistema contributivo pero que no

alcancen a completar los requisitos exigidos para ser beneficiarios de una pensión. Se trata de un esquema de ahorro para los trabajadores que perciben ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo, a quienes se les entregará un subsidio del 20% de lo ahorrado al cumplir 55 años (mujeres) o 60 años (hombres). El beneficio obtenido es vitalicio, pudiendo alcanzar un monto máximo del 85% del salario mínimo, y depende del monto ahorrado en la cuenta de BEPs. Este esquema no cubre a toda la población sino que tiene un criterio de focalización hacia las personas de menores ingresos (clasificados en los niveles 1, 2 y 3 del Sistema Identificador de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales).

Beneficios / Prestaciones

Respecto al cálculo de los beneficios según los ingresos, Las pensiones fluctúan entre un 55% y un 65% del salario base promedio de contribución durante los últimos 10 años, recalculados con la inflación, más un 1,5% para cada periodo adicional de 50 semanas de contribuciones hasta un máximo de 80%.

Además, y por otro lado la pensión mínima es equivalente al salario mínimo legal vigente; si la pensión estimada es inferior al salario mínimo, automáticamente se le asigna ese nivel. Se paga 13 o 14 veces al año, dependiendo del valor de la pensión, y los beneficios se ajustan anualmente según el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El Sistema General de Pensiones cubre las contingencias de jubilación, invalidez, muerte y auxilio funerario, las cuales podrán adoptar las siguientes modalidades: Renta Vitalicia Inmediata y Reversible, Retiro Programado y Retiro Programado con Renta Vitalicia Diferida.

Si la pensión que puede financiarse el afiliado es inferior al salario mínimo, el Estado se hace cargo de la diferencia, a título de garantía de pensión mínima. Además, el Estado estipula que a las personas que opten por el RACI les sean reconocidos (mediante la emisión de bonos pensionales) el total de las cotizaciones al régimen público del ISS (Instituto de Seguridad Social) o a otra entidad que administrase pensiones. El valor del Bono Pensional forma parte del capital para financiar la pensión en el nuevo sistema privado y se hace efectivo al momento de la jubilación.

Incentivos tributarios

En el Régimen Ordinario, los aportes del empleador a los seguros privados de pensiones y a los fondos de pensiones voluntarias, pueden ser deducidos de su base gravable de impuesto a la renta y complementarios hasta cierto monto (\$57 mil dólares anuales).

De igual forma, los aportes de los trabajadores, empleadores, o los aportes del partícipe independiente a los seguros privados de pensiones, a los fondos de pensiones voluntarias y obligatorias, no forman parte de la base para aplicar la retención en la fuente y son considerados renta exenta, hasta una suma que adicionada al valor de los aportes a las Cuentas de Ahorro para el Fomento de la Construcción (AFC) y al valor de los aportes obligatorios del trabajador, no exceda del treinta por ciento (30%) del ingreso laboral o ingreso tributario del año, según el caso, y hasta un monto máximo de \$57 mil dólares anuales en el régimen ordinario.

Tantos los aportes voluntarios que hayan sido exentos de la retención como sus rendimientos deben permanecer como mínimo durante 10 años en los fondos o en los seguros pues de lo contrario perderán la exención, a menos que estos recursos se destinen a la adquisición de vivienda, caso en el cual podrán conservar la exención.

De otra parte, el IMAN9 e IMAS10 establecen que las pensiones voluntarias que se paguen habiendo cumplido con las condiciones de permanencia, así como los retiros, parciales o totales, de aportes y rendimientos que cumplan dichas condiciones, si integran la base gravable alternativa del IMAN.

3. MÉXICO

Características generales

El sistema de pensiones mexicano fue reformado en 1997, instaurándose un esquema multipilar, conformado por un sistema contributivo administrado por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOREs), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios.

Las AFOREs, de manera exclusiva, son las que gestionan las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores. Son supervisadas por la Comisión

Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), organismo autónomo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En el año 2005 fue introducido el sistema “multifondo”, permitiendo a las AFOREs mexicanas ofrecer dos Fondos (SIEFOREs Básicas 1 y 2 - SB1 y SB2), si bien, desde marzo de 2008, las opciones disponibles se han aumentado a cinco, a semejanza del modelo chileno.

- ❖ **SB1:** sólo puede invertir en instrumentos de renta fija, nacionales y extranjeros, y en los valores internacionales de deuda permitidos (títulos emitidos por Gobiernos y empresas con alta calificación crediticia).
- ❖ **SB2:** con un límite máximo de inversión en renta variable del 15%.
- ❖ **SB3:** con un límite máximo de inversión en renta variable del 20%.
- ❖ **SB4:** con un límite máximo de inversión en renta variable del 25%.
- ❖ **SB5:** con un límite máximo de inversión en renta variable del 30%.

Además, se permite a los afiliados transferir sus saldos entre Fondos de la misma administradora, sin que se aplique comisión alguna.

Toda persona que haya entrado al mercado laboral después del 1 de julio de 1997, debe afiliarse a una AFORE de su libre elección. El trabajador tiene la opción de elegir entre las dos Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFOREs) en donde se invertirán sus recursos, de acuerdo con sus perfiles y preferencias de inversión y edad.

Los trabajadores que cotizaron hasta el 31 de junio de 1997, tienen el derecho de acogerse a los beneficios que les otorga el anterior sistema de pensiones de reparto, el cual determina beneficios y períodos de espera diferentes. Los trabajadores que hubieran cotizado a ambos esquemas, pueden elegir la opción que más les convenga, entre el anterior sistema de reparto o el nuevo de capitalización individual.

Se posibilita el **retiro anticipado** a partir de 60 años para hombres y mujeres. Para ello, debe darse la condición de que la persona no esté trabajando y que haya aportado un mínimo de 1.250 semanas de contribuciones.

Los afiliados pueden jubilarse a cualquier edad si el capital acumulado en la cuenta es, por lo menos, un 30% mayor que el mínimo de la pensión garantizada. En este caso, el trabajador aún tiene que completar las 1.250 semanas de contribuciones.

Por último y respecto al retiro tardío, es posible diferir la pensión para después de los 65 años, tanto en el sector público como en el privado.

Cotizaciones / Aportaciones

En el sistema de pensiones mexicano, podemos distinguir, según la entidad por la que provenga la financiación, dos tipos, a saber:

a) **Sector privado:** Los trabajadores y empleadores contribuyen a una cuenta individual con un 6,275% del total de los ingresos. Además se suma la contribución del Gobierno equivalente al 0,225% de los ingresos. Adicionalmente, mediante el esquema Infonavit, se realiza una contribución adicional del 5% a una cuenta individual, que se revertirá a la cuenta de jubilación cuando ésta no se haya usado. Finalmente, el Gobierno contribuye mediante una cuota social de cantidad fija a las cuentas individuales de jubilación, por día de contribución (esta cantidad esta indexada trimestralmente a la inflación).

Por otro lado, y con la idea de beneficiar a los trabajadores con recursos escasos, en Mayo de 2009 la ley de Seguridad Social sufrió una modificación. De este modo las cuotas sociales establecidas quedaron, desde Mayo 2010, de la siguiente manera:

- Los trabajadores que ganan hasta un salario mínimo, la cuota social es de MXN 4.106,47;
- Rango salarial de 1,01 y 4 veces el salario mínimo, es MXN 3.935,37;
- El rango salarial de 4,01 a 7 veces el salario mínimo, MXN 3.764,27;
- El rango salarial entre 7,01 y 10 veces el salario mínimo, MXN 3.593,16, y
- Finalmente, para los que ganan entre 10,01 y 15 veces el salario mínimo, MXN 3.422,06. Para los que tienen salarios mayores no hay una contribución de cuota social. La cuota social se indexa a la inflación cada tres meses.

Existe un tope máximo en las **contribuciones**, que es 25 veces el salario mínimo.

Los cálculos para los pagos de la pensión se realizan al convertir el saldo acumulado de la cuenta (habiendo descontado un seguro de supervivencia que debe comprarse para cubrir los beneficios para los sobrevivientes) en una anualidad indexada a la edad de retiro por norma. Las tasas anuales son específicas al género.

b) **Sector público:** El total de ingresos de una cuenta individual por los trabajadores y las administraciones públicas asciende a un total de 11,30% de los ingresos.

Adicionalmente, el gobierno a través de una cuota social contribuye un 5,5% del salario mínimo de 1997 (indexado trimestralmente por la inflación) y finalmente, mediante un sistema denominado “ahorro solidario” el trabajador puede contribuir hasta un 2% de sus ingresos que tiene además como contrapartida la contribución por parte del Gobierno de 3,25 veces la del trabajador.

Beneficios / Prestaciones

Dado su carácter de aportación definida, los beneficios de jubilación dependen del valor acumulado en la cuenta individual con sus respectivos intereses. Es posible optar entre la compra de una renta vitalicia en una compañía de seguros o por retiros programados, a través de las AFORES, que consiste en detracciones periódicas calculadas de acuerdo con la esperanza de vida y la rentabilidad esperada.

El Estado garantiza una pensión mínima a los trabajadores que cumplan con los requisitos para su jubilación (1.250 semanas de cotización y 60/65 años) y no hayan acumulado recursos suficientes para cubrir una pensión, equivalente a un Salario Mínimo general para el Distrito Federal.

4. PERÚ

Características generales

La reforma del sistema peruano fue operada en 1993, configurándose un esquema multi-pilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo

pilar), en el cual compiten el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar aportaciones voluntarias (tercer pilar).

La pensión mínima sólo cubre a los afiliados al sistema de reparto; la opción de fondos de pensión todavía no ha sido establecida.

En el sistema privado, los Fondos de Pensiones son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros), mientras que el régimen de reparto es administrado por la Oficina de Normalización Previsional.

La afiliación a un Sistema de Pensiones es obligatoria para todos los trabajadores dependientes, que deben escoger entre el sistema privado o el público. Quienes no elijan ninguno de los dos serán afiliados al sistema privado. Los afiliados al sistema público pueden cambiarse al privado, pero los afiliados al sistema privado no pueden regresar al público, excepto bajo circunstancias especiales.

La edad estándar de pensión tanto para hombres como para mujeres es de 65 años. Finalmente, se requieren 20 años de contribuciones.

Dependiendo de las variaciones en la carrera laboral, podemos distinguir:

1. Retiro anticipado

Es posible recibir la pensión de jubilación antes de los 65 años bajo los siguientes esquemas:

- ❖ **Jubilación anticipada (Ley N° 29426 para afiliados al SPP):** es la pensión de jubilación que el afiliado puede obtener antes de cumplir la edad legal de jubilación (65 años), siempre y cuando el saldo de la CIC sea suficiente para otorgarle una pensión igual o mayor al 50% del promedio de sus remuneraciones efectivamente percibidas y rentas declaradas durante los últimos 10 años (120 meses) anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de jubilación, actualizada por IPC.
- ❖ **Jubilación anticipada para afiliados que realizan actividades de riesgo (Ley N° 27252) 3:** es aquel tipo de jubilación al que pueden acceder aquellos afiliados que realicen trabajos pesados y de riesgo para su vida o salud dentro de unas actividades determinadas.

2. Retiro tardío

Es posible diferir la pensión después de los 65 años y no se penaliza por ello. En el caso del sistema público, una vez cumplido el requisito de haber contribuido 20 años, si el afiliado tiene una edad de 65 o más recibe un incremento del 4% de la tasa de remplazo adicional por año, en tanto que el monto de la pensión máxima no supere los 857 soles.

Cotizaciones / Aportaciones

La cotización al régimen de reparto es del 13%. La cotización promedio del trabajador al sistema privado es del 12,66% de su renta imponible, del cual un 10% va a la cuenta de capitalización individual y el resto se distribuye entre la Administradora de Fondos de Pensiones (1,81%) y la Compañía de Seguros (el 0,85%, para financiar el seguro de invalidez y sobrevivencia).

En diciembre de 2005 fue introducido el sistema “multifondo”, de modo que las cotizaciones de los afiliados son invertidas en Fondos de Pensiones de diverso perfil de riesgo. Se contemplan tres Fondos:

- ❖ **El Fondo Uno:** conservador, de riesgo moderado, compuesto principalmente de instrumentos de renta fija. Este Fondo es obligatorio para las personas mayores de 60 años, a no ser que por escrito manifiesten su deseo de no ser incluidos en el mismo.
- ❖ **El Fondo Dos:** mixto, compuesto por instrumentos de renta fija y variable, en igual proporción, es el mismo Fondo que existía con anterioridad a la introducción del sistema multifondo.
- ❖ **El Fondo Tres:** agresivo, de mayor riesgo, compuesto en su mayor parte de instrumentos de renta variable. Recomendado para las personas menores de 45 años de edad (que representan algo más del 80% de los afiliados).

Los afiliados pueden transferir los saldos entre Fondos de la misma Administradora, sin que se aplique comisión por ello.

Las aportaciones realizadas a los sistemas de pensiones no son deducibles para el cálculo del Impuesto sobre la Renta.

Beneficios / Prestaciones

El sistema privado otorga pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia. Se puede optar por las tres siguientes modalidades de pensión, ya sean administradas por las AFP o por las Compañías de Seguros:

- ❖ **Retiro Programado**, que permite al afiliado realizar retiros mensuales de su cuenta individual hasta que el saldo se extinga;
- ❖ **Renta Vitalicia Familiar**, en la cual el afiliado contrata una Renta Vitalicia irrevocable hasta su fallecimiento y que sí genera pensiones de sobrevivencia en favor de sus beneficiarios;
- ❖ **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida**, donde el afiliado contrata un Retiro Programado administrado por la AFP para un primer período y una Renta Vitalicia Familiar a partir de determinada fecha.

El Estado comenzó a garantizar una pensión mínima en el año 2002.

Finalmente y respecto a las pensiones sociales, Perú creó en 2011 el Programa Nacional de Asistencia Solidaria -conocido como Pensión 65- con el fin de proteger a los mayores de 65 años que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad y que no cubran sus necesidades de subsistencia. Desde su creación, este subsidio se ha dado de forma progresiva a los distritos más pobres del país. Se estableció como un monto por persona de 125 nuevos soles. A fecha de julio del 2012, más de 126.000 mayores se benefician de este programa.

C. EUROPA

1. DINAMARCA

Características generales

El **primer pilar** del sistema danés de pensiones, público y obligatorio, denominado **FP** (*FolkePension*) es universal, basado en la residencia, no contributivo y financiado con cargo a los impuestos.

El **segundo pilar** está, a su vez, formado por los denominados **ATP** (*Arbejdsmarkedets Tillægspension*) y **SP** (*Særlige Pensionsopsparing*), ambos de carácter obligatorio:

- ❖ El **ATP** es un sistema complementario, independiente y financiado a través de contribuciones realizadas tanto por los empleadores, que financian dos tercios, siendo el importe máximo el 1% del salario, como por los trabajadores, que financian el restante tercio de la contribución. Es un sistema de aportación definida y la pensión depende del tiempo durante el cual se haya contribuido con un máximo del 41% de la pensión básica del estado. La participación es obligatoria para los empleados por cuenta ajena, y voluntaria para los empleados por cuenta propia.
- ❖ El **SP** (*Særlige Pensionsopsparing*) es un sistema en el que obligatoriamente participan los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Las contribuciones ascienden al 1% de los rendimientos, y son asumidas íntegramente por los empleados. Las aportaciones a este tipo de plan se suspendieron en 2004 y este sistema se cerró oficialmente en abril de 2010 cuando los partícipes debieron reembolsar o transferir las sumas acumuladas a otro fondo.

El **tercer pilar** es de carácter voluntario, consistente en las aportaciones individuales que las personas pueden realizar a Planes de Pensiones, ya sean individuales, o adicionales a sus planes de empleo. Estos programas han crecido considerablemente en los últimos años, debido a los incentivos fiscales establecidos. La gran mayoría son de aportación definida. Este tipo de planes se articulan a través de la forma legal de fondo de pensiones o de contratos de seguro.

Por último, también existe la posibilidad de canalizar el ahorro para la jubilación mediante cuentas bancarias especiales.

Contribuciones / Aportaciones

El **segundo pilar** es de carácter privado, un sistema ocupacional de aportación definida a Planes de Pensiones, basado en acuerdos colectivos sectoriales. Estos esquemas están íntegramente financiados por las contribuciones de los empleados (un tercio) y de los empleadores (dos tercios). Su fiscalidad sigue el sistema EET por lo que están exentas, con límites, las aportaciones y los rendimientos obtenidos por el plan, y se grava la prestación.

En los planes del sistema individual las aportaciones son deducibles fiscalmente, pero los intereses y beneficios sí están sujetos a tributación.

Beneficios / Prestaciones

El **primer pilar** cubre a todos los residentes a partir de los 65 años, si bien esta edad se incrementará hasta los 67 años, de manera gradual durante el periodo 2024-2027 a razón de medio año por año.

A partir del 2025 la edad legal de jubilación estará indexada conforme a la esperanza de vida para tener en cuenta el incremento en la longevidad. Para obtener el importe completo de pensión es preciso un periodo de residencia en Dinamarca de 40 años.

En el **sistema obligatorio de empleo (ATP)**, se determina la cuantía de la prestación por jubilación en base a un cálculo actuarial de las aportaciones realizadas y de los rendimientos de éstas. El derecho a dicha prestación se reconoce a la misma edad que la establecida en el sistema público. La prestación se cobra en forma de renta o, si la cantidad acumulada es pequeña, puede cobrarse en forma de capital. En caso de fallecimiento, los beneficiarios adquieren

el derecho a obtener, en forma de un pago único, el importe restante. La prestación está sujeta a imposición.

Por último, se posibilita la retirada temprana del plan antes de cumplir los 60 años, cuyo ahorro final no tributará pero si se gravaran los beneficios obtenidos por el plan al 60%.

2. SUIZA

Características generales

El sistema suizo de pensiones se basa en tres pilares:

- ❖ **Primer Pilar:** pensiones básicas estatales de jubilación.
- ❖ **Segundo Pilar:** planes de pensiones ocupacionales de carácter obligatorio.
- ❖ **Tercer Pilar:** planes de pensiones privados.

El **primer pilar**, constituido por las pensiones básicas estatales de jubilación y viudedad (AHV - Alters und Hinterlassenenversicherung), es un sistema de reparto, si bien desde 1999 se financia parcialmente con ingresos del Impuesto sobre el Valor Añadido. Este sistema da cobertura a todos los domiciliados en Suiza.

En cuanto al **segundo pilar**, los Fondos de Pensiones de las empresas son la base de los Planes de Pensiones ocupacionales (Berufliche Vorsorge/BV(G), Prévoyance Professionnelle/PP). Todos los empleados con unas rentas anuales que excedan de los 20.520 CHF con un mismo empleador están obligados a contribuir a un Plan de Pensiones de Empleo.

El **tercer pilar** es de carácter voluntario y privado, y está fomentado mediante la concesión de beneficios fiscales. Las contribuciones se pueden efectuar a través de cuentas bancarias o pólizas de seguros, en los que no se permite retirar el dinero hasta, como mínimo, 5 años antes de la edad ordinaria de jubilación. Las contribuciones se deducen del impuesto sobre la renta y se pagan impuestos cuando se cobra la prestación. Los intereses obtenidos no pagan impuestos.

Cotizaciones/ Aportaciones

En el **primer pilar**, las contribuciones se dividen a partes iguales entre la empresa y el trabajador y se deducen directamente del salario de éste.

En cuanto al **segundo pilar**, las contribuciones de los trabajadores aumentan con la edad y suponen entre el 7% y el 18% del salario bruto mensual para salarios entre 23.940 CHF y 82.080 CHF. La contribución del empleador deberá ser al menos igual a la contribución aportada por el empleado. A los empleados que se adhieren a un plan sin ningún, o con muy pocos beneficios obtenidos en el empleo anterior, se les permite hacer contribuciones superiores para compensar este déficit de cobertura.

Tanto las contribuciones del empleado como las del empleador son deducibles fiscalmente. Las contribuciones del empleador no se consideran salario a efectos fiscales.

Beneficios/prestaciones

Los hombres mayores de 65 y las mujeres mayores de 64 tienen derecho a percibir una **prestación estatal** si han contribuido al sistema de pensiones por lo menos durante un año completo. Se puede percibir la pensión antes de llegar a la edad oficial de jubilación pero entonces se reduce su importe (entre 3,4% y 6,8% para cada año por el que se cobra la pensión por anticipado). También es posible cobrarla más tarde (de uno a cinco años después de la edad de jubilación). El importe a pagar se incrementa entre 5,2% y 31,5% dependiendo del número de meses de diferimiento.

La pensión se calcula en función de la media de ingresos y del número de años que la persona ha contribuido al sistema. Los ingresos suman el total de rentas percibidas más las prestaciones recibidas por hijos.

En cuanto al **segundo pilar**, los hombres pueden empezar a recibir la pensión a partir de los 65 y las mujeres a partir de los 63. Los beneficios de la prestación, percibidas tanto en forma de renta como en capital, se gravan en impuesto sobre la renta, no obstante la prestación en forma de capital se grava a un tipo más reducido.

Por último, se permite percibir la prestación de manera temprana, concretamente desde los 58 años, si bien las condiciones variarán dependiendo del

plan suscrito. Como regla general, el beneficio anual percibido se reduce entre 0,15%-0,20%. Además el gobierno permite la retirada temprana del plan cuando la renta se destine a la compra de una propiedad de uso personal, siempre que no sea haga más de una vez cada 5 años.

3. ALEMANIA

Características Generales

El sistema de pensiones en Alemania está fuertemente basado en las **pensiones del sistema público**, que es un sistema de reparto, si bien los retos que afronta el citado sistema ante la evolución demográfica ha determinado que cada vez cobren más importancia los sistemas de capitalización privados.

El sistema público está financiado fundamentalmente por las aportaciones de empresarios, empleados y subsidios gubernamentales.

La edad legal de jubilación son los 65 años, si bien está previsto su incremento hasta los 67 años durante un periodo de transición de 2012-2029.

En cuanto al **sistema privado de empleo**, existen 5 tipos de vehículos:

- ❖ **Reservas contables de las empresas:** Se trata de compromisos de las empresas con sus trabajadores en el que la empresa se compromete a pagar al trabajador una pensión cuando se jubile.
- ❖ **Contratación con entidad aseguradora:** El empresario contrata una póliza por cuenta del trabajador y paga las primas establecidas en el contrato. El empleado tiene derecho, frente a la entidad aseguradora, a los beneficios generados en el contrato.
- ❖ **Pensionskasse:** El “Pensionskasse” es el principal vehículo de pensiones del sistema empleo después de las reservas contables de las empresas. Se financia de conformidad con principios actuariales para asegurar que en todo momento existen recursos suficientes para satisfacer las obligaciones por pensiones.
- ❖ **Pensionsfonds:** Los fondos de pensiones son entidades con separación legal que están reguladas por la normativa aseguradora.

- ❖ **Unterstützungskasse:** Son entidades legalmente separadas en las que el empleado no tiene ningún derecho directo contra el fondo, sino contra el empresario patrocinador.

Respecto del **sistema privado individual** los dos principales vehículos son: el **Riester Rente** y el **Rürup Rente**, este último reservado para personas no cubiertas por el sistema público de pensiones (empresarios, profesionales, trabajadores por cuenta propia, etc...).

Cotizaciones/ Aportaciones

Las contribuciones al **sistema público** se distribuyen por igual entre empresario y empleados con un límite de contribución de 74.400 Euros anuales en 2016.

Las reservas contables de las empresas que cubren las pensiones del personal son deducibles para las empresas sin ningún límite y no son imputables al trabajador. Éste no puede hacer aportaciones adicionales.

Las **tres modalidades de planes de empleo** que implican externalización por la empresa (Pensionskassen, Pensionsfonds y contratación con aseguradora) permiten aportaciones tanto de las empresas, como de los trabajadores. Ambos pueden contribuir conjuntamente con los siguientes límites: el 4% de la contribución máxima a la seguridad social más 1.800 Euros, siendo el límite bruto anual 4.500 Euros.

En el **Riester Rente** los partícipes pueden ingresar hasta el 4% de su renta anual con el límite máximo de 2.100 euros anuales. Este límite es compatible con el sistema empleo. En el Rürup Rente la deducción máxima es de 20.000 Euros anuales por individuo y 40.000 Euros anuales para matrimonio.

Todas las aportaciones realizadas hasta los límites anteriormente señalados están exentas de impuestos. Cabe señalar que aquellas aportaciones del empleador que hayan sido depositadas en cuentas de reservas contables son deducibles y no se gravan como ingreso salarial al trabajador.

Por último, los límites operan de forma separada de manera que son compatibles las reservas contables y los instrumentos de externalización con los límites del sistema individual.

Beneficios/prestaciones

El derecho a pensión en el sistema público depende del número de años que se haya contribuido, el nivel medio de salario y la edad de jubilación. Actualmente la edad ordinaria de jubilación es a los 65 años y se requiere un periodo mínimo de contribución de 5 años. A partir del 2012 se irá incrementando gradualmente hasta los 67 años.

Su fiscalidad sigue el sistema EET por lo que están exentas, con límites, las aportaciones y los rendimientos obtenidos por el plan, gravándose únicamente la prestación.

Por último, destacar que no es posible disponer de la renta antes de la edad oficial de jubilación.

4. IRLANDA

Características generales

El sistema de pensiones de Irlanda consiste en un **sistema público de reparto**, complementado por un **segundo pilar voluntario** y planes de pensiones privados.

El sistema público de pensiones comprende pensiones contributivas y no contributivas. Es un sistema de reparto y en su modalidad contributiva proporciona pensiones en función del periodo de contribución. La modalidad no contributiva es una pensión que se paga a los individuos a partir de los 66 años que carezcan de medios económicos adecuados. Este sistema se financia a través de cotizaciones y con un fondo de reserva, cuya cuantía se espera se sitúe entre un 6,25-12,5% del PIB en el año 2025, con el fin de financiar hasta una tercera parte del incremento de pensiones previsto a partir de 2025. El *Fondo Nacional de Reserva - National Pension Reserve Fund*, establecido en 2002 posee su propia administración y ha elegido gestores de inversión externos. Todos los empleados del sector público y privado así como los autónomos están cubiertos por el régimen público de seguridad social. Las contribuciones del empleado son de 4% del salario hasta un máximo de 46.600 euros.

En cuanto al segundo pilar, todos los Planes de empleo son voluntarios y provistos por las empresas de forma individual bajo el régimen de capitalización. Casi todas las principales empresas promueven un plan de pensiones de empleo y se estima que

aproximadamente un 50% de los trabajadores están cubiertos por el plan de previsión social privado del sistema empleo. Tanto la prestación definida como la aportación definida son modalidades utilizadas en los Planes de pensiones empresariales, si bien actualmente la modalidad que prevalece es la de prestación definida (aunque la tendencia que se observa es el aumento de los planes de aportación definida). Las especificaciones del Plan están condicionadas por una legislación tributaria que establece limitaciones fiscales en función de las pensiones previstas y no de las aportaciones realizadas. De este modo, el límite establecido por la Revenue Commissioner es el de una pensión que no puede exceder las dos terceras partes de la remuneración final gravable para diez años de servicio en la empresa antes de la edad normal de jubilación, proporción que se reduce en caso de menos años de servicio. Esta norma rige tanto para los Planes de prestación definida como para los de aportación definida.

Respecto al tercer pilar, los planes de pensiones privados pueden articularse a través de los siguientes vehículos reconocidos legalmente y a los que se otorgan beneficios fiscales:

- ❖ Fondos de Pensiones Cualificados establecidos bajo el marco legal de los trust.
- ❖ Los contratos de anualidad para la jubilación (Retirement Annuity Contracts “RACs”) que tienen la forma legal de contratos de seguro. Sólo pueden ser suscritos por aquellos que no tienen acceso a un plan de pensiones del sistema empleo.
- ❖ Las cuentas de ahorro personal para la jubilación (Personal Retirement Savings Accounts “PRSAs”) ofrecidos por proveedores de servicios financieros (entidades de crédito o entidades aseguradoras). Se introdujeron en 2002 para dar cobertura a las personas que no cuentan con un plan de empleo. Son muy similares en su filosofía y funcionamiento a los también recientes stakeholder plans británicos. Estas cuentas personales son voluntarias, pero, las empresas que no dispongan de un plan de pensiones para sus empleados, están obligadas a informarlos y facilitarles al acceso a esta clase de cuentas. La ley contempla dos modalidades, la estándar y la no estandarizada:
 - La primera de ellas debe ser ofrecida por las empresas que no tienen formalizado un Plan de Pensiones propio, de forma similar al enfoque

británico. Esta modalidad prevé recargos máximos del 5% de las aportaciones satisfechas y del 1% anual de los activos del Fondo, cuyos recursos sólo se pueden invertir en los llamados *Pooled Funds*, Fondos diseñados para satisfacer las razonables expectativas de un inversor típico de ahorro-pensión, no siendo posible tampoco que estén ligadas con otros productos y no asumiendo la empresa ninguna responsabilidad por los resultados obtenidos.

- En contraposición, la modalidad no estándar está libre de las limitaciones máximas en los gastos y los recursos captados pueden ser invertidos en Fondos diferentes a los antes mencionados.

Cotizaciones / Aportaciones

Las aportaciones al sistema público están repartidas entre empresario y empleado. La tasa de aportación de los empleados es el 4% del salario, y la de los empleadores oscila entre el 8,5% y el 10,75%.

En cuanto al segundo pilar, los Planes de prestación definida son, por lo general, contributivos en forma paritaria entre la empresa y los empleados; pero existen también Planes no contributivos, es decir, donde la empresa asume la totalidad del coste. La tasa de cotización se sitúa normalmente en el rango de 5-10% de los ingresos pensionables.

En Irlanda, al igual que en la práctica totalidad de los países de la OCDE, se aplica también el principio tributario EET, razón por la cual las aportaciones empresariales y de los empleados a los Planes de Pensiones son consideradas como gastos deducibles en los respectivos regímenes impositivos, sin que las efectuadas por la empresa constituyan salario en especie o sean imputadas al empleado. La aportación anual de los empleados está limitada por (i) un porcentaje del salario bruto pensionable que varía en función de la edad (rango del 15% para menores de 30 a 40% para edades de 60 años o más) y (ii) un límite máximo que desde 2011 es 115.000 €.

Para las recientemente creadas **Cuentas de Ahorro Personal para la Jubilación** se estableció una escala porcentual de deducibilidad tributaria en función de la edad, a saber, un 15% para los menores de 30 años; un 20% para aquellos entre 30-39 años; un 25% para el tramo de edad 40-49 años; un 30% para el tramo de edad 50-54 años; 35% para el tramo de edad 55-59

años; y, finalmente, para los de 60 o más años de edad, el 40%.

Beneficios / Prestaciones

La edad de jubilación en el sistema público de pensiones es 66 años sin que exista la posibilidad de jubilación anticipada. Está previsto que se eleve la edad de jubilación a 67 años en 2021 y a 68 años en 2028.

El derecho a la pensión pública contributiva de jubilación requiere una media anual mínima de 48 semanas, pagadas o acreditadas, durante su vida laboral. El importe de la pensión se reduce por un historial incompleto de contribuciones, siendo el mínimo necesario una media anual de 10 semanas.

La cuantía de las pensiones es independiente de los ingresos de los asegurados y se determina en función de la media anual de las cotizaciones realizadas desde la fecha de afiliación. La cuantía máxima de la pensión de jubilación es de 230,30 euros semanales, sin embargo si el número de semanas cotizadas es mayor de 24 pero menor de 48, se reconoce una pensión reducida, estando prevista la misma cuantía semanal para la pensión máxima de vejez, la cual se reduce también si el período de cotización es de más de 10, pero menos de 48 semanas.

En cuanto al segundo pilar, el cálculo de la pensión diferida está sujeto a la observancia de ciertas normas legales y técnicas en los Planes de prestación definida, mientras que en los Planes de aportación representa simplemente el Fondo acumulado. La prestación se puede percibir en forma de capital o de renta. La prestación en forma de capital puede estar exenta fiscalmente con un límite máximo (en 2011 era de 200.000 Euros).

Los rendimientos obtenidos por los Fondos en sus inversiones de capital se encuentran exentos (sistema EET). Las prestaciones están sujetas a imposición.

5. POLONIA

Características generales

El sistema de pensiones de Polonia tiene un **primer y segundo pilar** complementados por **sistema voluntario privado**. La reforma de 1999 introdujo un segundo pilar de carácter obligatorio así como, planes de pensiones de empleo y planes de pensiones individuales de carácter privado y voluntario. La afiliación al sistema de capitalización individual es obligatoria para todas aquellas personas que pueden optar a la Seguridad Social.

El **primer pilar** es de carácter obligatorio y se articula en cuentas de aportaciones definidas nocionales que han sustituido al sistema anterior a la reforma, basado en un sistema de reparto, de prestación definida, y que se gestiona por una entidad pública “Social Insurance Institution” (ZUS). Este nuevo sistema reproduce en el ámbito del sistema público el esquema de las pensiones privadas dado que los beneficios dependen estrictamente de las contribuciones. En este sistema existe una cuenta virtual por cada partícipe que contiene todas las contribuciones realizadas durante la vida laboral.

El **segundo pilar** obligatorio (*OPF open pension funds*) es de aportación definida articulado en base a un sistema de cuentas individuales. Parte de la aportación realizada al primer pilar se transfiere al segundo pilar. Esta parte ha sido objeto de una reducción en la reforma de 2011, lo que indica que la tendencia es a que el sistema público descansa en el primer pilar fundamentalmente. Los OPF son entidades con personalidad jurídica independiente gestionadas por una sociedad (sociedad de fondos de pensiones generales) y que está sujeta a autorización del supervisor. Los OPF están sujetos en sus inversiones a una regulación que establece activos aptos, porcentajes de inversión en cada tipología de activos, etc.

El sistema privado, tanto del segundo como del tercer pilar, se administra a través de Sociedades de Pensiones Universales (PTE), que gestionan los Fondos de Pensiones Abiertos (OFE), estando su supervisión encomendada a la Comisión de Supervisión de Seguros y Fondos de Pensiones (KNUIFE).

Cotizaciones / Aportaciones

En total, la tasa de cotización al primer pilar es de un 19,52% del salario bruto del empleado, distribuido por igual entre empleado y empleador. Del total de esa contribución, la mayor parte va al sistema público nocional de contribución definida. Un 2,3% de la aportación va al segundo pilar obligatorio.

Respecto del segundo pilar obligatorio (OPF), el 2,3% de la aportación realizada al sistema obligatorio se transfiere a los OPF (este porcentaje es fruto de una modificación legislativa del 2011 que lo redujo del 7,3% al 2,3%).

También existe un tercer pilar de carácter voluntario, que incluye planes de empleo de contribución definida (PPE) e individuales. Ha tenido poco desarrollo desde su introducción en 1999 porque tiene beneficios fiscales muy limitados. El empleador que establece un PPE está obligado a aportar una contribución anual que no puede exceder del 7% del salario del empleado y se beneficia de una exención de cargas de la seguridad social. El empleado puede complementarla pero sin exceder del 450% del salario medio mensual. Las contribuciones tributan en el impuesto sobre la renta. Tienen mayor flexibilidad en el régimen de inversión que los OPF.

Beneficios / Prestaciones

Hasta enero 2013, la edad mínima legal de jubilación era 65 para hombres y 60 para mujeres. Desde el 1 de enero de 2013, esta edad se irá incrementando hasta llegar a los 67 para ambos sexos (mujeres en 2040 y hombre en 2020). Para cobrar una pensión mínima, se requieren 21 años de contribuciones, que aumentarán a 25 años, para los hombres en 2020 y para las mujeres en 2022. Las pensiones se calculan teniendo en cuenta la esperanza media de vida a la edad de jubilación. Las pensiones están indexadas conforme a la inflación. El tope máximo de contribuciones y de pensión en 2014 era 112.380 PLN. La pensión mínima en 2014 era de 844,45 PLN.

En los OPF, al ser de aportación definida, en el momento de jubilación el capital acumulado en la cuenta nocional se convierte en un flujo de pago de prestaciones utilizando una fórmula basada en la esperanza de vida.

En relación con las prestaciones del sistema privado, la normativa no establece una forma concreta sobre la modalidad de pago, si bien no se pueden cobrar hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

6. HOLANDA

Características generales

El sistema de pensiones holandés tiene un **pilar público**, un **sistema ocupacional privado cuasi-obligatorio** y un **sistema de pensiones privadas voluntarias**. El sistema público se financia a través del “Algemene Ouerdoms Wet (AOW) Savings Fund” diseñado para hacer frente al reto demográfico. Se financia a través de los impuestos.

El **sistema público está integrado por un seguro social obligatorio de tipo universal** en función de la residencia y financiado mediante el sistema de reparto con un fondo de reserva, estando sujetas sus prestaciones, en muchos casos, a la prueba de necesidad. Este sistema cubre a los empleados, tanto públicos como privados y los autónomos.

El **segundo pilar** es uno de los más desarrollados en Europa y combina planes voluntarios con obligatorios, aunque de administración privada. Generalmente, las empresas no están obligadas a proveer de un Plan de Pensiones a sus empleados, ni éste forma parte del contrato de trabajo, pero estos suelen provenir de la negociación colectiva. No obstante, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo está facultado para exigir la adscripción obligatoria a Planes de Pensiones, habiendo hecho uso de esta facultad en determinados sectores industriales (de los 92 planes sectoriales existentes, 67 son obligatorios por mandato legal y 25 son de carácter voluntario). Es posible optar por la exclusión de los planes sectoriales, siempre que la empresa constituya un plan de pensiones que proporcione beneficios como mínimo equivalentes a los de los planes sectoriales.

Según estadísticas del sector, actualmente más del 91% de los empleados participa en un Plan del sistema empleo, lo que justifica su relevancia económica y social. Aproximadamente, el 88% de los Planes de empleo son de prestación definida, un 2% de aportación definida y el 10% restante de tipo mixto, si bien se observa una tendencia creciente hacia los planes de aportación definida. Estos sistemas se han

de articular a través de (i) fondos de pensiones sujetos a supervisión (ii) contratos de seguro. El tratamiento fiscal de contribuciones y prestaciones es el mismo en ambos casos.

El **tercer pilar** del sistema de pensiones suele formalizarse mediante la contratación individual de una póliza de renta vitalicia inmediata o diferida, una póliza unit-linked o un seguro mixto ligado a la financiación de la vivienda, con una prestación en forma de capital. Los Planes de Pensiones de este pilar solamente pueden ser contratados con compañías de seguros de vida y están sujetos a la capitalización individual. Únicamente si sus prestaciones son satisfechas en forma de renta vitalicia gozan de las mismas prerrogativas fiscales de los Planes de Pensiones del sistema empleo.

Contribuciones / Aportaciones

En el sistema público, las prestaciones son financiadas a través del sistema de reparto, con participación del Gobierno para cubrir los eventuales déficit. Mediante la reforma de 1997 se creó un fondo de reserva, destinado a absorber los mayores gastos ocasionados por las generaciones del baby-boom. La tasa total de cotización para el seguro de vejez y muerte es del 19,15%, siendo satisfecha exclusivamente por los empleados.

En relación con el segundo pilar, la financiación de los Planes del sistema empleo es compartida entre las empresas y los empleados. En los planes de prestación definida, los empleados contribuyen en un determinado porcentaje de su salario que suele oscilar entre el 4% y el 8%. La contribución del empresario depende del actuario del fondo o del asegurador. Para los planes de aportación definida, los empleados suelen aportar 1/3 de la contribución total siendo los 2/3 restantes aportados por el empleador.

Beneficios / Prestaciones

En el sistema público, el pago de la pensión plena de jubilación está previsto para un período de 50 años de residencia entre los 15 y 65 años, y su cuantía es de 869,24 euros para los solteros y de 598,07 euros para cada miembro de la pareja (de hecho o derecho), estando previstos ciertos complementos adicionales. Por cada año de no residencia, se deduce un 2% de

la pensión plena. El Gobierno ha decidido aumentar la edad mínima de jubilación a 66 años en 2020 y a 67 en 2025. Se han incluido incentivos legales para fomentar el seguir trabajando después de la edad legal de jubilación, tanto para el empleador como para el trabajador. Está previsto que (i) hasta 2013 la pensión pública aumente un 0,6% anual y (ii) hasta 2029 se revalorice conforme a la inflación.

Por otra parte, los rendimientos de las inversiones están exentos de impuestos y las pensiones pagadas sujetas a tributación, con lo cual se aplica consecuentemente el principio EET, en el que la prestación tributa en el impuesto sobre la renta.

7. REINO UNIDO

Características generales

El **primer pilar** del sistema de pensiones consiste en (i) “la pensión básica estatal” (*Basic State Pension*) una suma fija que requiere haber contribuido 44 años para recibir la totalidad de la prestación, financiado en régimen de reparto (ii) la “segunda pensión estatal” (“State Second Pension” o “S2P”, que proporciona un importe adicional en función de la renta, también de carácter contributivo y (iii) el crédito de pensiones (“*Pension Credit*”) también de carácter contributivo y que constituye un beneficio semanal libre de impuestos para personas con rentas bajas, con la finalidad de garantizar un importe mínimo a los pensionistas.

No obstante, las empresas y los empleados en forma individual pueden obtener la exoneración de contribuir al segundo nivel mediante contratación *-contracting out-* de Planes de Pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas individuales, obteniendo ambos, a cambio de ello, una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público. Estas tasas son fijadas cada cinco años con base en el dictamen actuarial elaborado por el Gobierno, en función de la futura evolución y equilibrio del sistema

Este primer pilar ha sido objeto de una importante reforma, en virtud de la cual aquellas personas que se jubilen a partir del 6 de abril de 2016 acceden a lo que se denomina “new State Pension (NSP)”, de modo que para todos aquellos ciudadanos que acrediten un periodo de cotización mínimo de 35 años tendrán

derecho a una pensión de 155,65 libras semanales, con independencia de las cuantías de sus cotizaciones.

El **segundo pilar**, de carácter voluntario, constituido por los planes privados del sistema empleo, es muy común en el Reino Unido, porque los beneficios del sistema público son relativamente bajos.

Los planes de prestación definida están retrocediendo en favor de los de aportación definida, debido a que por la situación económica actual los empresarios quieren contener costes y riesgos (por ejemplo, en 2015 sólo el 13% de los planes de prestación definida estaban abiertos a nuevos miembros). A medio camino entre ambos se crearon en 2015 los planes híbridos o de “riesgos compartidos”.

Todos ellos se articulan, bien a través de fondos de pensiones o contratos de seguros, y ambos se constituyen bajo la legislación reguladora del trust como una entidad legal separada. La mayor parte de las empresas de mediano y gran tamaño tienen su propio plan de pensiones. Los fondos de pensiones requieren contar con una entidad gestora y una depositaria. La entidad gestora ha de estar autorizada bajo la normativa de servicios financieros (*Financial Services Act 1986*) y designada formalmente por los trustees.

Por su parte, como consecuencia de la última reforma se introduce el sistema “**automatic enrolment**”, en virtud de la cual los empleadores están obligados a inscribir a un plan de pensiones a todos sus empleados mayores de 22 años que ganen más de 10.000 libras al año. Los empleados tienen la opción de salirse del plan voluntariamente durante el primer mes desde la inscripción y, cada tres años, el empleador debe recordarles su opción de acceder (re-enrolment).

La incorporación se llevó a cabo mediante un calendario gradual, de modo que los primeros en incorporarse fueron las empresas con más de 250 empleados (octubre 2012), estando previsto que para febrero de 2018 ya estén incorporados todos los empleadores, con independencia del número de empleados (incluidas familias que tengan ayuda doméstica).

Con ello el sistema mantiene la voluntariedad, pero se refuerza la incorporación de trabajadores, como muestra el hecho de que, desde su introducción más de 5 millones de trabajadores se han incluido en un Plan de pensiones, estando previsto que la cifra

alcance los 11 millones una vez finalice el calendario de aplicación.

A medio camino entre el segundo y el tercer pilar, los empleados -como instrumento que sustituye a la parte del “*State Second Pension*” (“*contracting out*”) del sistema público- y los trabajadores autónomos pueden contratar un Plan Personal de Pensiones -*Personal Pension Scheme* PPS-, existiendo las siguientes variantes:

- ❖ Los llamados *Appropriate personal pension scheme* -APPS- prevén aportaciones equivalentes a la reducción de las cotizaciones sociales obtenidas mediante el contracting out, pero pueden estipular contribuciones adicionales voluntarias hasta los límites fiscalmente aceptados. En la modalidad *SIPP* -*Self-invested personal Pension scheme*-, el *partícipe determinar la política de inversiones de su Fondo, como es el caso también en la Cuenta individual de Pensión* -*Individual Pension Account* -IPA-.
- ❖ *Planes personales de contratación en grupo* -*Grouped individual Personal Pensions* -GPPS- promovidos generalmente por pequeñas empresas. En realidad son Planes personales que al ser contratados en grupo se benefician de costes de adquisición y administración más bajos.

Por último, debe destacarse la figura de los **Stakeholder Plans**, tendente a que el mayor número posible de asalariados tenga acceso a un sistema complementario. Constituyen una figura intermedia entre los Planes de empresa y los individuales. Sus principales características se pueden resumir así:

- ❖ Son Planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquellos con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras anuales, aunque también pueden acceder los empleados fijos, los autónomos e incluso los no empleados;
- ❖ Existía, desde el año 2001, la obligación para todas las empresas con cinco o más empleados que no hubieran establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo o que no contribuyeran a uno personal de pensiones con un mínimo del 3% del salario, de proveer a la plantilla el acceso a un stakeholder plan y permitir la correspondiente deducción de

las aportaciones en nómina. Sin embargo, la incorporación del sistema de “automatic enrolment” ha suprimido esta obligación y ha difuminado las características de estas figuras, si bien todavía estas disponibles.

Cotizaciones / Aportaciones

Respecto al **segundo Pilar**, en el sistema “automatic enrolment”, las cotizaciones a realizar siguen también un calendario gradual creciente que llega hasta el 8% del salario en abril de 2019 (3% empleador, 4% empleado y 1% el gobierno, mediante un crédito fiscal). Actualmente las contribuciones del empleador y del empleado se sitúan en el 1% y 1% respectivamente, que pasarán al 2% y 2,5% en 2018, y al 3% y 4% en 2019.

En cuanto al régimen fiscal destaca porque las aportaciones de los empleadores son 100% deducibles y las de los empleados son deducibles de su tributación hasta el 15% de sus ingresos, con un tope en cifras absolutas, gravándose únicamente las prestaciones.

Una peculiaridad del sistema tributario británico en lo que a los Planes personales de Pensiones atañe consiste en que, en lugar de deducciones directas en la base imponible del contribuyente del IRPE, la administración tributaria transfiere o abona directamente al Plan de Pensiones la correspondiente cuantía de la deducción, aumentando de forma indirecta la acumulación de capital. También son deducibles las aportaciones de las empresas.

Existe un límite vitalicio único (crédito tributario vitalicio) para toda la vida del contribuyente de deducción fiscal que es 1,25 millones de libras desde 2014.

Beneficios/Prestaciones

Como resultado de las reformas de 2007, 2011 y 2014, las edades de jubilación de hombres y mujeres quedarán equiparadas en los 65 años (en noviembre de 2018), en 66 años (en octubre de 2020) y en 67 años (en 2028). Asimismo, en su estrategia sobre pensiones, el Gobierno anunció la próxima elevación a 68 años.

Las prestaciones están sujetas a tributación, pero tanto en los Planes de empresa como en los personales es posible percibir en forma de capital, exento de

tributación, hasta un 25% del capital constitutivo de la pensión o fondo acumulado en el momento de la jubilación.

Finalmente, señalar que un rescate temprano (anterior a los 55 años) del plan supone una penalización del 55% del fondo total acumulado en el momento de la retirada.

8. FRANCIA

Características generales

El sistema previsional francés está basado en regímenes públicos que cubren a casi la totalidad de la población. Los empleados del sector privado están cubiertos por el Régimen General y los trabajadores del sector público por los llamados Regímenes Especiales, si bien estos regímenes se subdividen en múltiples, lo que determina un sistema muy fragmentado. Existe un sistema privado para el segundo pilar de carácter obligatorio. Por el amplio grado de cobertura obligatoria, los sistemas voluntarios del segundo y tercer pilar están poco desarrollados.

El **primer pilar**, de carácter público y obligatorio, es administrado por la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés -CNAVTS- Caja Nacional de Seguro de Vejez para los Trabajadores Asalariados, institución que cubre al mayor número de afiliados. Es un sistema de reparto, financiado por las contribuciones conjuntas de trabajadores y empleadores.

Existe un fondo de reserva de las pensiones públicas (**FRR**) establecido por la ley de financiación de la seguridad social de 1999, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

La red de seguridad básica y universal está representada por el Ingreso Mínimo Garantizado, una prestación no contributiva que cubre a las personas sin derecho a prestación contributiva, debido a insuficiencia o inexistencia de contribuciones.

Este régimen se complementa con un **segundo pilar de carácter obligatorio** mediante dos instituciones conocidas por sus siglas **ARRCO** -Association de Régimes de Retraite Complémentaire- y **AGIRC** -Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres-, que abarcan a la mayoría de los asalariados. Se trata en ambos casos de sistemas complementarios

de aportación definida y adscripción obligatoria, financiados conjuntamente por empleados y empresarios, en función del nivel salarial. Ambas instituciones se fusionaron en 2003 y respecto al tratamiento fiscal, las aportaciones realizadas tanto por el empleado como el empleador están exentas.

El **segundo pilar de carácter voluntario** y de capitalización es el denominado **PERCO** (desde la reforma del 2004). En él se incardinan los planes voluntarios conjuntos de ahorro salarial a través de los cuales los empleados pueden destinar parte de su salario a ahorro previsional, admitiéndose también la realización de contribuciones por parte del empresario. Sólo es deducible la contribución del empleador hasta 4.600 euros anuales (en 2015), no así la del trabajador. Durante el periodo de ahorro, se aplica un impuesto del 10,3% anual sobre los intereses obtenidos. La contribución de la empresa está sujeta a un tipo impositivo fijo del 7,6%.

En el **tercer pilar**, también voluntario y de capitalización, destacan los planes individuales de ahorro voluntario (**PERP**), constituidos por un plan de seguros gestionado por aseguradoras o mutualidades, bajo la supervisión de comités que representan a los asegurados. Estos planes han aumentado considerablemente su grado de penetración, debido al reconocimiento de incentivos fiscales. Las contribuciones están exentas hasta la menor de (i) un porcentaje de la renta imponible (10%) y (ii) límite máximo anual conjunto de 23.000 Euros (2013).

Cotizaciones/Aportaciones

Los asegurados aportan al sistema público el 6,65% de su salario sujeto a cotización más el 0,1% del salario total para los complementos a favor de los sobrevivientes, mientras que la tasa de cotización de las empresas es del 8,3% y 1,6% respectivamente, estando previstas reducciones en la cuota empresarial para los salarios bajos.

En el **régimen ARRCO**, la contribución mínima a cargo de la empresa varía para los salarios con una cuantía de hasta una vez el tope máximo de la Seguridad Social (4,65%), y para aquellos de entre una y tres veces el tope (12,75%). El **régimen AGIRC**, es un régimen complementario únicamente aplicable a determinados convenios colectivos. Respecto a las aportaciones, son un 12,75% para los salarios

comprendidos entre una y cuatro veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social y con un 20,55% para aquellos salarios situados entre cuatro y ocho veces de la misma base.

Los afiliados al **régimen AGIRC** están sujetos a una tasa de cotización del 7,5% sobre la parte de su salario comprendida entre una y cuatro veces el tope de cotización al sistema público y del 20% cuando éste se encuentra entre cuatro y ocho veces la misma cifra de referencia, mientras que los afiliados a **ARRCO** contribuyen con un mínimo del 3,1% para salarios de hasta la base máxima de cotización y un 7,8% cuando representan entre una y tres veces tal base.

Régimen PERCO, la aportación del empleador no puede superar los siguientes límites: tres veces la cantidad aportada por el empleado o la cantidad total anual de 6.176,56 euros. Mientras que la aportación del empleado no puede superar el límite máximo del 25% de su salario bruto anual.

Beneficios / Prestaciones

La edad de jubilación para las pensiones públicas se va a incrementar gradualmente de 60 a 62 años (en 2017), dependiendo de la fecha de nacimiento y del número de años que la persona ha contribuido al fondo nacional de seguridad social. La edad a la que un empleado se puede jubilar con una pensión completa se incrementará gradualmente de los 65 a los 67 años. También es posible diferir la edad de jubilación y seguir trabajando con lo que se adquiere 0,75% adicional por cada trimestre adicional.

La prestación del primer pilar público se calcula en función del salario regulador y del número de trimestres cotizados, aunque existen umbrales mínimos. El número de años cotizados para acceder a la pensión pública completa se ha elevado recientemente a 41,25 años (2014). Las pensiones están indexadas conforme a la inflación.

En cuanto a los **sistemas complementarios AGIRC** y **ARRCO**, no se gravan los rendimientos obtenidos, sólo la prestación final percibida como impuesto sobre la renta. Las prestaciones a percibir se basan en un sistema de puntos, por el que las cotizaciones abonadas se convierten en los denominados puntos de jubilación mediante la división del total de ellas, incluyendo las patronales, por el salario de referencia, manteniéndose para cada uno de los afiliados una

cuenta individual. La modalidad de disposición de la prestación es en forma de renta.

En el **sistema PERCO**, si la prestación se recibe en forma de capital quedará libre de impuestos. Si se obtiene en forma de renta solo se pagara impuestos por una parte de la cantidad recibida y en función de la edad del pensionista al comienzo del devengo de su pensión.

Por último, es posible una retirada temprana, pero sujeta a una reducción de la prestación final, que dependerá de la cantidad ahorrada o años contribuidos, o ambos criterios. A la edad de 60 años es posible la retirada temprana sin reducción alguna siempre que se haya contribuido el total de años o la cantidad mínima exigible. En caso contrario, la reducción se ajusta a unos baremos prefijados.

9. ITALIA

Características generales

El sistema de pensiones en Italia está constituido por un pilar público, un sistema ocupacional voluntario y planes de pensiones personales privados.

El **primer pilar** está formado por el sistema básico obligatorio y público que integra a la totalidad de los trabajadores en el mercado laboral. Desde la reforma de 2011 el sistema está basado en cuentas nocionales, al que contribuyen todos los trabajadores. Las contribuciones obtienen una determinada tasa de retorno relacionada con el crecimiento del PIB. En el momento de la jubilación el capital nocional acumulado se convierte en una renta anual en función de la esperanza de vida en ese momento. Este sistema aplica en su totalidad a todos los incorporados al mercado de trabajo desde 1996.

El **segundo pilar** está formado por una serie de garantías complementarias a las pensiones públicas, gestionadas de manera colectiva, principalmente mediante los Fondos de Pensiones y las llamadas “cajas sanitarias” de las empresas (sobre todo en el sector bancario y en las empresas italianas controladas por las grandes multinacionales), o bien mediante categorías profesionales específicas (sobre todos los trabajadores autónomos). La previsión social de empleo voluntaria no está muy desarrollada debido a la amplia cobertura (si bien se ha ido reduciendo recientemente) que

tradicionalmente otorgaba el primer pilar. En 2012, sólo un 22% de la población trabajadora tenía un plan de pensión privado de empleo.

Una de las medidas que se aprobó en la reforma de 2004 fue la relativa al TFR -Trattamento di Fine Rapporto-, que es una retención del 6,9 % del salario anual, de cuyo importe acumulado resulta acreedor el empleado al final de la relación laboral con la empresa. Con la citada reforma, si el trabajador no se opone explícitamente (silencio positivo), estas cantidades futuras en concepto de TFR no le son pagadas al finalizar la relación laboral, sino que son automáticamente destinadas a una pensión complementaria, integrándose su importe en un Fondo de Pensiones ocupacional o en una póliza de seguros.

Finalmente el tercer pilar se refiere a otras tipologías de cobertura como las “pólizas de seguro” y los “planes de acumulación de fondos de inversión”, a los cuales los trabajadores pueden acceder por iniciativa individual, y con determinados incentivos fiscales.

Todos los planes de pensiones han de ser de aportación definida, sólo se permite la modalidad de prestación definida en los planes preexistentes.

Cotizaciones/Aportaciones

Las cotizaciones al primer pilar ascienden al 32,7% del salario, distribuyéndose entre empleado y empresario en un 8,89% y 23,81% respectivamente.

En cuanto a los planes del segundo pilar, tanto los empleados como los empleadores contribuyen a su financiación, existiendo un límite fiscal de 5.200 euros anuales, en el que se computan conjuntamente las aportaciones de ambos (2014).

Las contribuciones empresariales son deducibles en la cuota del Impuesto sobre Sociedades, mientras que las aportaciones de los empleados son deducibles de su impuesto personal, hasta un 12% de su salario con el límite máximo conjunto ya citado (2014).

Beneficios / Prestaciones

En el sistema público, se ha incrementado la edad de jubilación. Para las mujeres trabajadoras del sector privado, desde 2012, se elevará de 60 a 62 y luego desde 2018 a 66. Para el resto de trabajadores, a 65-66.

A partir de 2018 se prevén incrementos en la edad de jubilación mediante un mecanismo que vincula la edad de jubilación al incremento de la esperanza de vida y se ha incluido una salvaguarda de manera que establece un incremento para todos los trabajadores de la edad de jubilación a 67 años desde 2021, para el caso de que este objetivo no se alcance automáticamente por aplicación del citado mecanismo.

De acuerdo con el nuevo sistema de aportación definida nocional, las prestaciones públicas son calculadas en base a la cantidad de cotizaciones pagadas a lo largo de toda la vida activa del empleado, capitalizadas a una tasa igual al crecimiento medio del PIB en los cinco años anteriores. Este capital nocional es multiplicado por un coeficiente, en función de la edad de jubilación, para obtener así la cuantía de la prestación.

El segundo y tercer pilar son de aportación definida, por lo que las prestaciones se perciben en función del capital acumulado. Las prestaciones por jubilación pueden ser satisfechas en forma de renta o de capital, si bien en este último caso, sólo hasta el 50%.

10. SUECIA

Características generales

El sistema sueco de pensiones se basa en un **pilar público, un sistema ocupacional obligatorio** y una **pensión voluntaria**.

El modelo sueco fue reformado en 1999, estando el primer pilar formado por tres niveles:

- ❖ Pensión de reparto de contribución definida nominal o nocional (CDN),
- ❖ Esquema de cuentas individuales, de contribución definida financiera (CDF). En este último esquema, las personas deciden durante la fase de acumulación acerca de la composición de sus carteras en el mercado financiero. Se financia con el 2,5% de las contribuciones, el cual va destinado a cuentas individuales, a través de un sistema de capitalización. Estos fondos pueden ser gestionados por gestores privados autorizados, aunque existe un Fondo público por defecto, sujeto a gestión privada. El dinero se deposita en cuentas individuales en las que los individuos tienen capacidad de elección.

Los empleados pueden elegir invertir en 5 fondos dentro de más de 700 fondos ofrecidos por gestores individuales. Adicionalmente, el gobierno ha constituido un fondo para aquellos individuos que no quieren adoptar decisiones individuales de inversión. Sus aportaciones se invierten automáticamente en el Premium Savings Fund que se gestiona por el séptimo Fondo de Pensiones nacional de Suecia (AP7).

- ❖ Una pensión garantizada, que es financiada con impuestos y se destina a complementar los esquemas contributivos **CDN** y **CDF** desde los 65 años, en el caso de las personas, con al menos 40 años de residencia en Suecia, que no han logrado llegar a una pensión contributiva.

El esquema **CDN** está administrado por la Agencia Sueca del Seguro Social y supervisado por la Oficina Nacional de Auditoría.

El esquema **CDF** es administrado por una agencia pública (Premiumpensions-myndighet), que administra las órdenes de las personas para comprar y vender acciones del Fondo, mantiene las cuentas, pide y entrega información diariamente de los Fondos participantes, y tiene el monopolio en cuanto a la provisión de rentas vitalicias solicitadas en el momento de la jubilación. Su supervisión corresponde a la Autoridad Nacional de Supervisión Financiera.

Por otra parte, el **segundo pilar** está representado por un sistema complementario y casi obligatorio de capitalización individual. La existencia de esquemas ocupacionales basados en acuerdos colectivos está generalizada, alcanzando a más del 90% de los empleados. Estos esquemas pueden ser de prestación definida o de contribución definida, siendo este último el modelo más habitual. El segundo pilar se articula a través de tres sistemas: fondos de pensiones, contratos de seguro, y reservas internas (book reserves). Normalmente los fondos de pensiones y las reservas internas se utilizan para sistemas de prestación definida y los contratos de seguro, para los de aportación definida.

El **tercer pilar**, de carácter privado y voluntario, es de capitalización, gestionado por Fondos de Pensiones o compañías aseguradoras. Su crecimiento ha sido favorecido a través de incentivos fiscales y, aunque el primer pilar cubre a toda la población y el segundo a más del 90%, las aportaciones voluntarias a este

sistema individual son realizadas por más de la mitad de la población.

Cotizaciones/Aportaciones

El esquema **CDN** tiene una tasa de contribución del 16% y el esquema **CDF** una tasa de contribución del 2,5%. De la tasa de contribución total del 18,5%, los empleadores cubren el 10,21% y los empleados el porcentaje restante.

En cuanto a los esquemas ocupacionales o segundo pilar, son fruto de la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, siendo el más extendido el ITP, que combinaba el régimen de prestación definida con el de aportación definida. No obstante, ha sido renegociado recientemente, de modo que, para los nacidos después de 1979, el régimen es exclusivamente de aportación definida, fijada en un 4,5% de las primeras 360.000 coronas suecas de salario (aproximadamente 36.716 euros), y de un 30% del exceso.

Beneficios / Prestaciones

La edad a la que se puede solicitar tanto la pensión de reparto (**CDN**) como la pensión de capitalización individual (**CDF**) es bastante flexible, pudiendo pedirla a partir de los 61 años. En la pensión **CDN**, a la edad de jubilación la cantidad acumulada nocional se convierte en una anualidad calculada fundamentalmente en base a la edad de jubilación y la esperanza de vida. Respecto de la pensión **CDF**, se puede elegir entre convertirla en una renta fija, para evitar el riesgo de inversión, o en una renta variable en el que la cantidad sigue invertida por el gestor elegido.

Por su parte, la pensión garantizada se paga a partir de los 65 años a personas con ingresos bajos y un mínimo de 3 años de residencia en Suecia. Para obtener la pensión completa, se requiere un mínimo de 40 años de residencia.

D. ASIA Y OCEANÍA

1. CHINA

Características generales

Durante los últimos años, el sistema de pensiones en China ha sufrido profundas reformas estructurales.

Sin embargo, no fue hasta 1997 cuando el Gobierno Chino decidió introducir un **sistema Multi-pilar**.

Referente al primer pilar, el pilar público que, consta, a su vez, de dos niveles:

- ❖ **Nivel 1:** de reparto, financiado mediante aportaciones definidas realizadas por el empleador;
- ❖ **Nivel 2:** de cuentas individuales, integradas por las aportaciones de los empleados.

Aunque el Nivel 2 fue diseñado como un esquema de capitalización, los déficit de financiación del Nivel 1 fueron cubiertos con cargo a las cuentas individuales, por lo que en la actualidad éstas están vacías.

Por este motivo, el sistema fue nuevamente reformado en el año 2005, introduciéndose un **segundo pilar**, de tipo ocupacional y de carácter voluntario, similar al modelo 401(k) de Estados Unidos. En este segundo pilar, los activos están bajo gestión privada, aunque sujetos al cumplimiento de la regulación estatal.

Por último, existe un **tercer pilar** conformado por el ahorro voluntario privado.

China tiene una elevada tasa de dependencia, actualmente de valor 11 el cual se espera que alcance un nivel 39 en 2050. La edad media se estima que pase de 32,5 años en 2008 a 48 años en 2050, En definitiva, se trata de una población con un alto crecimiento del envejecimiento.

Datos

Respecto al sistema de cuentas individuales, actualmente asciende a 53,4 billones de euros. Se espera que tenga un crecimiento anual de entre 23,4% y 25,6%.

Cotizaciones/Aportaciones

El primer pilar de reparto se financia con las contribuciones de los empleadores, que ascienden al 20% del salario del trabajador, y con subsidios estatales o locales, cuando ello es necesario para hacer frente a las prestaciones causadas. El trabajador por cuenta ajena no realiza aportaciones al pilar de reparto, mientras que los trabajadores por cuenta propia deben cotizar un 12% de sus rendimientos brutos.

La aportación a las cuentas individuales del primer pilar es de carácter obligatorio, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los autónomos, y asciende al 8% del salario bruto o rendimientos. Tanto a efectos de las aportaciones como de las prestaciones se fijan unas bases mínimas y máximas. La mínima equivale al 60% del salario medio del año anterior, y la máxima se eleva hasta el 300% de dicho salario. El empleador no realiza aportaciones a este pilar de capitalización, ya que las mismas fueron suprimidas en la reforma de 2005.

En cuanto al segundo pilar, se introdujeron en la citada reforma las rentas vitalicias empresariales, de una parte, y los Planes de Pensiones suplementarios, de otra. Su gestión se realiza por entidades especializadas en la gestión de activos, las cuales deben obtener una licencia del Gobierno para operar. Las cotizaciones son variables, y oscilan entre el 4% y el 12% de los salarios.

No obstante, entre los inconvenientes que se atribuyen a este pilar se encuentra la práctica inexistencia de incentivos fiscales para empleados o empleadores (salvo una deducción de hasta el 8,3% de las contribuciones realizadas por estos últimos), a diferencia de lo que ocurre con los planes 401(k) estadounidenses, así como la rigidez en las normas sobre inversión del patrimonio de los Fondos.



Beneficios / Prestaciones

Las prestaciones se perciben en el momento de la jubilación, en forma de renta vitalicia. Por otro lado, las empresas que ofrezcan planes de pensiones en forma de renta vitalicia a sus empleados, disfrutarán de un ahorro fiscal del 4%. Sin embargo los empleados no estarán sujetos a ningún beneficio fiscal por ello. Sin embargo, cabe destacar que dependiendo de la provincia en que nos situemos, estos beneficios fiscales difieren bastante. Por ello, se espera obtener en un futuro un sistema fiscal armonizado.

2. HONG KONG

Características generales

Hong Kong es uno de los países con la población más envejecida de Asia con un ratio de dependencia de 16 actualmente y que se espera que incremente hasta 58 en 2050. Fue ésta la principal razón por la que el sistema de pensiones fue reformado en 1995, e implementado desde 2000, con el objetivo de introducir las aportaciones obligatorias por parte de empleador y empleado a planes de pensiones de gestión privada.

Consiste en un esquema de **tres pilares**:

- ❖ Un sistema público no contributivo (**primer pilar**) (*National Provident Fund - NPF*), el cual prevé pensiones universales en caso de vejez e invalidez total y permanente;
- ❖ Un sistema privado de pensiones (**segundo pilar**) (*Mandatory Provident Fund - MPF*) de afiliación obligatoria;
- ❖ Las personas además pueden realizar aportaciones voluntarias (**tercer pilar**).

El **primer pilar** es de gestión pública, mientras que el segundo y tercero deben ser administrados por un fideicomiso o por una compañía de seguros.

El total de fondos estimados en el año 2012 referente al sistema privado de pensiones (MPF) ascendió a un total de 34,4% del PIB con un crecimiento del 15,4% anual hasta 2015.

Cotizaciones/Aportaciones

La aportación al sistema privado de pensiones se basa en las siguientes reglas:

- ❖ **Trabajadores por cuenta ajena:** la regla básica es que todos los trabajadores por cuenta ajena con un contrato de más de 60 días, así como los empleados temporales en la industria alimenticia o la construcción que son empleados en forma diaria por un período menor que 60 días, deben afiliarse a un sistema MPF.

El empleado debe contribuir a este sistema con un 5% de su salario, aunque:

- Los trabajadores que tienen una renta menor a 5.000 dólares de Hong Kong (aproximadamente 617 Euros) por mes, no están obligados a contribuir, pero pueden optar por hacerlo;
- El trabajador puede optar por realizar contribuciones adicionales voluntarias;
- El salario máximo sobre el que se fija la contribución máxima mensual asciende a 20.000 dólares de Hong Kong mensuales (aproximadamente 2.470 euros).

Estas aportaciones son fiscalmente deducibles con un máximo de 12.000 dólares de Hong Kong al año (aproximadamente 1.482 euros).

Por su parte, el empleador debe realizar en todo caso una contribución del 5% del salario del trabajador (incluso cuando la renta del empleado sea menor a 5.000 dólares de Hong Kong), admitiéndose contribuciones adicionales de tipo voluntario. La contribución máxima está limitada, y es la que correspondería a un salario máximo de 20.000 dólares de Hong Kong.

- ❖ **Trabajadores por cuenta propia:** deben aportar el 5% de sus rendimientos anuales, aunque se permite aportaciones adicionales. Además, las aportaciones son fiscalmente deducibles, con un máximo de 12.000 dólares de Hong Kong al año.

Finalmente, este sistema está sujeto a unos límites cuantitativos de inversión dependiendo del tipo de fondo, así podemos encontrar contemplado en la ley los siguientes umbrales:

- Hasta un máximo del 10% debe ser invertido en valores de una misma entidad.
- Un mínimo de 30% debe ser invertido en dólares de Hong Kong. En consecuencia la inversión de capital extranjero no podrá superar el 70%.
- No podrá exceder un máximo de 5% de inversión en warrants.
- Hasta un máximo del 10% puede invertirse en mercados OTC o extrabursátiles, mientras que más del 10% puede ser invertido en mercados y bolsas reguladas.

Beneficios / Prestaciones

Dado que se trata de Planes de aportación definida, la prestación a la jubilación en los planes MPF consiste en la suma acumulada proveniente de las aportaciones de los trabajadores y empleadores, no exigiendo la legislación su percepción en forma de renta temporal o renta vitalicia. En los casos de incapacidad laboral antes de la jubilación, la suma acumulada en ese momento representa el valor de la prestación.

3. JAPÓN

Características generales

Japón tiene una de las poblaciones más envejecidas del planeta, su tasa de dependencia actualmente es de 30 y se espera que ésta aumente hasta 74 en 2050.

El sistema japonés consiste en un esquema con tres pilares:

- ❖ **Primer pilar:** representado por la pensión básica, consistente en una prestación definida expresada como una suma fija, universal e independiente de los ingresos. Fue establecido en 1959, inicialmente con el objetivo de cubrir sólo a las personas excluidas del Seguro de Pensiones de Empleados (autónomos, agricultores, amas de casa, personas no empleadas, estudiantes y empleados trabajando en pequeñas empresas), pero que gradualmente adquirió su actual carácter universal.
- ❖ **Segundo pilar:** es el Seguro de Pensiones de Empleados, de carácter público y prestación

definida. Es obligatorio para empleados en empresas con más de cinco trabajadores, siendo el más importante de todo el sistema.

No obstante, las empresas disponen de la opción del contracting out parcial mediante la formalización de un Plan de Pensiones sustitutivo. Su empleo permite beneficiarse de una reducción en las tasas de cotización, tanto para los empleados como para los empleadores. Esta opción ha sido seguida por numerosas empresas, estando cubierta en esta modalidad en torno al 15% de la población ocupada.

Existen, igualmente, los Planes voluntarios de Pensiones de empresa, bajo las modalidades de prestación definida y, recientemente, de aportación definida. Para los trabajadores autónomos está a disposición el régimen de Fondos Nacionales de Pensiones, contratados mediante la intervención estatal.

Forman parte, tanto del primero como del segundo pilar, las Mutualidades de Previsión Social de los funcionarios y empleados públicos en los sectores económicos de la agricultura, la pesca, las actividades forestales y de enseñanza. Estas Instituciones cubren tanto la pensión básica como el seguro obligatorio.

- ❖ **Tercer pilar:** en él se incluyen algunos sistemas de pensiones de empleo de índole privada y carácter voluntario, así como los Planes individuales o personales, ambos de aportación definida, ofrecidos por aseguradoras de vida.

Debido al acentuado envejecimiento demográfico, se han realizado reformas importantes en los últimos años tendentes a reducir la presión fiscal de las pensiones en las cuentas públicas. Entre las principales medidas se encuentran:

- ❖ Reducción paulatina de las tasas de sustitución del sistema público hasta un 50% (actualmente son cercanas al 60% del salario final);
- ❖ Aumento de la edad de jubilación; para el primer pilar la edad de jubilación está fijada en 65 años, pero para el segundo lo está en 60 años, previéndose, no obstante, un aumento paulatino de esta última, que quedará establecida en 65 años, tanto para los hombres (a partir de 2013) como para las mujeres (a partir de 2018);

- ❖ Potenciación de los sistemas privados. En 2001 fue aprobada la Ley de Planes de Empleo, la cual, aunque contempla tanto los Planes de Prestación Definida como los de Aportación Definida, intenta estimular el establecimiento de estos últimos, tanto respecto a los promovidos por las empresas como a los constituidos individualmente. Actualmente, el 90% de las empresas japonesas ofrece un sistema de pensiones a sus trabajadores.

Cotizaciones/Aportaciones

El 50% de los gastos por concepto de prestaciones y la totalidad de los costes administrativos del primer pilar del sistema público de pensiones son asumidos por el Gobierno vía presupuestos. El Gobierno asume también la totalidad de los gastos administrativos originados en los regímenes del Seguro de Pensiones de Empleados y de las Mutualidades de Previsión Social de los funcionarios y empleados públicos de los Gobiernos central y local. El resto es financiado por las cotizaciones al segundo pilar.

En contraposición, el segundo pilar, es decir, el Seguro de Pensiones de Empleados es financiado mediante cotizaciones paritarias de las empresas y los empleados. La tasa de cotización de los empleados y empresas en el segundo régimen asciende al 7,32% de los ingresos brutos mensuales para cada uno, incluyendo bonificaciones y pluses, para lo cual están establecidas 30 categorías laborales. La tasa de cotización para marinos y mineros es del 7,852% del salario, tanto para el empleado como para la empresa.

En caso de Planes de empleo *contracted-out*, la tasa de cotización del empleado y la de la empresa se sitúa para cada uno entre el 4,47% y el 5,77% de los ingresos mensuales, estando fijadas las bases mínima y máxima de cotización en 98.000 yenes (aproximadamente 794 euros)²² y 620.000 yenes (aproximadamente 5.020 euros) mensuales, respectivamente.

En los restantes Planes, las aportaciones son realizadas tanto por el empresario como por el empleado, contribuyendo cada uno con una tasa de entre el 1,6% y el 1,9% del salario. Por sus características se asemejan a los Planes 401(k) estadounidenses, de modo que las empresas deben ofrecer en dichos Planes, por

lo menos, tres carteras u opciones de inversión, una de las cuales, como mínimo, debe garantizar la conservación del capital. Son los partícipes quienes toman las decisiones de inversión.

Las aportaciones empresariales a los Planes de empleo de prestación definida son deducibles de forma ilimitada en el Impuesto de Sociedades y aquéllas realizadas a los de aportación definida lo son hasta una cuantía de 216.000 yenes anuales por empleado (aproximadamente 1.749 euros) si la empresa promueve simultáneamente un Plan de prestación definida o hasta 432.000 yenes (aproximadamente 3.500 euros) en caso contrario.

Beneficios / Prestaciones

Para obtener la pensión básica es necesario alcanzar los 65 años de edad y haber cotizado durante 25 años. Es posible la jubilación anticipada a partir de los 54 años de edad.

Para el Seguro de Pensiones de Empleados la edad de jubilación es de 60 años -55 para los marinos y mineros- y el período de cotización también de 25 años, aunque, como ya se ha indicado, la edad de jubilación de este régimen se incrementará paulatinamente en los próximos años.

En los restantes Planes, las prestaciones son definidas en sus especificaciones, debiendo estar expresadas en una suma determinada o en un porcentaje del salario mensual.

Respecto a las prestaciones en forma de capital existe una deducción de 400.000 yenes (aproximadamente 3.241 euros) por cada año de servicio prestado durante los primeros 20 años y de 700.000 yenes (aproximadamente 5.672 euros) por año para los subsiguientes.

²² Tipo de cambio a 16 de Mayo 2016 : 1 euros = 123,42 JPY

4. NUEVA ZELANDA

Características generales

El sistema de pensiones de Nueva Zelanda está compuesto por un **sistema multi-pilar**. Concretamente son 3 niveles los que componen este sistema. El **primer pilar**, es de carácter público, y la diferencia de este sistema público con el resto de muchos otros países es que el principal objetivo es dar una cobertura de protección social, más allá de cubrir los ingresos.

Por otro lado, y como **segundo pilar**, conocido como “*Kiwisaver*”, se trata de un sistema de previsión ocupacional, de carácter voluntario y capitalización individual, para todos los residentes en Nueva Zelanda menores de 65 años.

Al ingresar en el mercado laboral o cambiar de trabajo, el empleado queda, por defecto, afiliado, pudiéndose desafiliarse únicamente a partir de la segunda semana y hasta la octava. Si, por el contrario, la afiliación se ha producido a petición propia, no es posible abandonar el sistema.

Incluso las personas no empleadas pueden contribuir a este sistema, escogiendo la tasa de aportación, que podrá ser tan baja como quieran.

A este sistema cotizan tanto los empleados como los empleadores. Dichas cotizaciones son invertidas en un Fondo de Pensiones o de inversión, a elección del empleado, aunque en caso de que no realice ninguna elección, le es asignado por defecto un Fondo de perfil conservador, a elección del empleador. Aunque sólo se puede ser miembro de uno, es posible cambiar de Fondo en cualquier momento.

El importe de las aportaciones y contribuciones es gestionado por entidades privadas, sujetas a supervisión.

Finalmente, y en relación con el **tercer pilar** de este sistema de pensiones, se trata de los planes de pensiones privados. Cabe destacar que el número de participaciones a este tipo de vehículo de inversión está disminuyendo cada año, como consecuencia de sus altos costes de administración. La idea general del sistema “*kiwisaver*” es complementar al sistema y no reemplazarlo.

Cotizaciones/Aportaciones

El empleado elige su tasa de contribución, que puede ascender al 4% o al 8% de su salario (en caso de trabajadores por cuenta ajena) o de sus ingresos brutos (en caso de trabajadores por cuenta propia).

Desde el 1 de abril de 2008, el empleador también debe realizar, con carácter obligatorio, aportaciones al Plan de Pensiones del empleado, siempre y cuando éste sea mayor de 18 años y haya optado por afiliarse al sistema. Inicialmente, las contribuciones del empleador ascienden a un 1% del salario y van aumentando en un 1% adicional cada año, hasta alcanzar el 4%.

Además para fomentar este sistema, el Estado otorga los siguientes incentivos:

- ❖ Realiza una contribución inicial única de 1.000 dólares neozelandeses (aproximadamente 677 euros) al Plan de Pensiones del empleado. Esta contribución es libre de impuestos y se abona al Plan de Pensiones en el momento de la afiliación;
- ❖ Realiza una contribución periódica de 40 dólares al año (aproximadamente 27 euros), para sufragar las comisiones de gestión.
- ❖ Otorga un crédito fiscal de hasta 1.000 dólares anuales (aproximadamente 677 euros).
- ❖ Subsidia en un máximo de 20 dólares neozelandeses semanales (aproximadamente 13,5 euros) la contribución del empresario, entregándole directamente esta cantidad.
- ❖ Las contribuciones realizadas por el empresario están libres de impuestos, con un límite equivalente a la menor de las dos siguientes cuantías: las aportaciones realizadas por el empleado o el 4% del salario bruto.

También el empleado puede realizar aportaciones adicionales, si bien éstas no serán deducidas del salario, sino realizadas directamente por el empleado.

Con el objetivo de dotar de una mayor flexibilidad al sistema, se permite la interrupción de las aportaciones (mediante las denominadas “*contribution holidays*”), siempre y cuando hayan transcurrido al menos 12 meses desde la primera aportación. El período de duración puede durar entre 3 meses y 5 años, y pueden solicitarse por un número de veces ilimitado.

Beneficios / Prestaciones

El derecho a obtener prestaciones se produce al cumplir 65 años, o tras cinco años de afiliación al sistema (lo que ocurra más tarde). No obstante, se contemplan algunas situaciones que permiten rescatar el capital acumulado con anterioridad, en particular:

- ❖ Si, al cabo de tres años de contribuciones, el aportante desea adquirir su primera vivienda. En este caso, puede retirar sus aportaciones y las del empleador, pero no el incentivo fiscal de 1.000 dólares neozelandeses ni el crédito fiscal, también de 1.000 dólares.

- ❖ En caso de empeoramiento sustancial de la situación financiera, sujeto a las mismas restricciones que el supuesto anterior.
- ❖ Enfermedad grave.
- ❖ En caso de que el afiliado traslade su residencia fuera de Nueva Zelanda, con carácter permanente.

La prestación será percibida en forma de un capital único.

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS. BIBLIOGRAFÍA



fundación
inverco

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS. BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	PROPUESTAS PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE PENSIONES	14
Cuadro 2:	ESQUEMA DE LOS TRES PILARES	17
Cuadro 3:	MODELOS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE LOS TRES PILARES	18
Cuadro 4:	GASTOS EN PENSIONES (% PIB)	18
Cuadro 5:	TIPOS DE SISTEMAS DE PENSIONES PRIVADOS, POBLACIÓN ADSCRITA Y TASA DE APORTACIÓN	23
Cuadro 6:	PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA 2016-2066	37
Cuadro 7:	PROYECCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO Y A LOS 65 AÑOS	38
Cuadro 8:	CRECIMIENTO VEGETATIVO PROYECTADO DE LA POBLACIÓN DE ESPAÑA	38
Cuadro 9:	MIGRACIÓN EXTERIOR DE ESPAÑA PROYECTADA	39
Cuadro 10:	PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA POR GRUPOS DE EDAD (2031-2066)	40
Cuadro 11:	TASAS DE DEPENDENCIA PROYECTADAS	40
Cuadro 12:	TASA BRUTA DE SUSTITUCIÓN EN CADA SISTEMA	41
Cuadro 13:	FONDOS DE PENSIONES A NIVEL MUNDIAL. PATRIMONIO	60
Cuadro 14:	EVOLUCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA (2002-2015)	63
Cuadro 15:	DISTRIBUCIÓN PATRIMONIO DE PLANES PENSIONES POR POLÍTICA DE INVERSIÓN (2009-2015)	63
Cuadro 16:	APORTACIONES, PRESTACIONES Y SUPUESTOS ESPECIALES DE LIQUIDEZ	67
Cuadro 17:	TRAMOS DE APORTACIONES 2015	68
Cuadro 18:	SUPUESTOS ESPECIALES DE LIQUIDEZ	68
Cuadro 19:	FORMA DE PAGO DE LAS PRESTACIONES	68
Cuadro 20:	MOVILIZACIONES PROCEDENTES DE OTROS PLANES DE PENSIONES (2000-2015)	69
Cuadro 21:	NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES	69
Cuadro 22:	ESTRUCTURA DE LA CARTERA DE LOS FONDOS DE PENSIONES (%)	70
Cuadro 23:	RENTABILIDADES MEDIAS ANUALES PONDERADAS PLANES DE PENSIONES (31/12/2016)	70
Cuadro 24:	FISCALIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES A NIVEL INTERNACIONAL	76
Cuadro 25:	TRIBUTACIÓN DE LAS APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE ESPAÑA	39
Gráfico 2:	TASAS DE SUSTITUCIÓN PÚBLICAS Y PRIVADAS (OCDE 2015)	42
Gráfico 3:	RENTA DISPONIBLE BRUTA Y TASA DE AHORRO DE LOS HOGARES	45
Gráfico 4:	ENDEUDAMIENTO DE LOS HOGARES ESPAÑOLES (% RBD)	46
Gráfico 5:	ENDEUDAMIENTO DE LOS HOGARES EUROPEOS (% RBD)	47
Gráfico 6:	ACTIVOS FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS (% PIB)	48
Gráfico 7:	POBLACIÓN CONVIVIENDA EN PROPIEDAD. 2015 (%)	49
Gráfico 8:	ACTIVOS FINANCIEROS PER CÁPITA (EUROS).2015	49
Gráfico 9:	EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL AHORRO FINANCIERO DE LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS (%)	50
Gráfico 10:	FLUJOS ANUALES EN ACTIVOS FINANCIEROS	51
Gráfico 11:	TASAS DE AHORRO BRUTO DE LOS HOGARES EUROPEOS. 2015 (%)	52
Gráfico 12:	ACTIVOS FINANCIEROS DE LAS FAMILIAS EUROPEAS (% PIB)	53
Gráfico 13:	DEPÓSITOS Y EFECTIVO SOBRE TOTAL ACTIVOS FINANCIEROS (%) 2014	54
Gráfico 14:	FONDOS DE PENSIONES SOBRE TOTAL ACTIVOS FINANCIEROS (%). 2015	54
Gráfico 15:	ACTIVOS FINANCIEROS DE LAS FAMILIAS EUROPEAS (%). 2015	55
Gráfico 16:	PARTÍCIPES EN FONDOS DE INVERSIÓN EUROPEOS POR SECTORES (%) EUROPA	56
Gráfico 17:	PARTÍCIPES EN LOS FONDOS DE INVERSIÓN AMERICANOS POR SECTORES (%) ESTADOS UNIDOS	56

Gráfico 18:	RENTABILIDAD MEDIA ANUAL (%) (NETA DE INFLACIÓN). 2011-2015	59
Gráfico 19:	PATRIMONIO FONDOS DE PENSIONES SOBRE PIB (%). 2015	61
Gráfico 20:	DISTRIBUCIÓN DE LA CARTERA DE LOS FONDOS DE PENSIONES (%). 2015	62
Gráfico 21:	PATRIMONIO FONDOS DE PENSIONES (2008-2016)	63
Gráfico 22:	DESCOMPOSICIÓN DE LA VARIACIÓN DE PATRIMONIO DEL SISTEMA DE EMPLEO	64
Gráfico 22.1:	ESTRUCTURA DEL PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE PENSIONES INDIVIDUALES (2012-2016)	65
Gráfico 23:	NÚMERO DE CUENTAS DE PARTÍCIPES. EVOLUCIÓN	66
Gráfico 24:	CUENTAS DE PARTÍCIPES EN FUNCIÓN DE SU EDAD Y SEPARADOS POR SEXOS	66
Gráfico 25:	DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE PLANES. 2016	70
Gráfico 26:	TASA DE SUSTITUCIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO Y PATRIMONIO FONDOS DE PENSIONES (PIB)	72
Gráfico 27:	APORTACIÓN MEDIA A PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO	73
Gráfico 28:	COBERTURA DE EMPLEO (%)	74
Gráfico 29:	AFILIADOS COTIZANTES AL RÉGIMEN GENERAL (ESCENARIO B)	87
Gráfico 30:	AFILIADOS COTIZANTES AL RÉGIMEN ESPECIAL (ESCENARIO B)	88
Gráfico 31:	TOTAL AFILIADOS (ESCENARIO B)	88
Gráfico 32:	EVOLUCIÓN DE LOS PENSIONISTAS POR CONTINGENCIAS (ESCENARIO B)	89
Gráfico 33:	PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN Y NÚMERO TOTAL DE PENSIONES (ESCENARIO B)	90
Gráfico 34:	RATIO TOTAL DE COTIZANTES / TOTAL DE PENSIONISTAS (ESCENARIO B)	90
Gráfico 35:	INGRESOS Y GASTOS TOTALES DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	91
Gráfico 36:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	92
Gráfico 37:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	92
Gráfico 38:	INGRESOS Y GASTOS EN PENSIONES EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	94
Gráfico 39:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	94
Gráfico 40:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	95
Gráfico 41:	ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES (IRP) SEGÚN LOS ESCENARIOS PREVISTOS	96
Gráfico 42:	TASA DE SUSTITUCIÓN MEDIA DEL SISTEMA PENSIONES DE JUBILACIÓN (%)	96
Gráfico 43:	INGRESOS Y GASTOS EN PENSIONES EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	98
Gráfico 44:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	98
Gráfico 45:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	99
Gráfico 46:	COSTE FISCAL DE LA MEDIDA EN CASO DE SEGUIR CON LA MISMA REGLA DE CÁLCULO PARA LAS PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD (% PIB)	99
Gráfico 47:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	100
Gráfico 48:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	101
Gráfico 49:	FONDO ACUMULADO DEL PILAR DE CAPITALIZACIÓN EN % PIB	102
Gráfico 50:	TASA DE SUSTITUCIÓN ADICIONAL DEL PILAR DE CAPITALIZACIÓN (%)	102
Gráfico 51:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	104
Gráfico 52:	DEUDA/FONDO DE RESERVA EN PORCENTAJE DEL PIB (%)	104
Gráfico 53:	TASA DE SUSTITUCIÓN NUEVAS ALTAS CUENTAS NOCIONALES (%)	105
Gráfico 54:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%) ESCENARIO A	106
Gráfico 55:	BALANCE DEL SISTEMA EN PORCENTAJE DEL PIB (%) ESCENARIO B	106
Gráfico 56:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%) ESCENARIO A	107
Gráfico 57:	FONDO DE RESERVA / DEUDA EN PORCENTAJE DEL PIB (%) ESCENARIO B	107
Gráfico 58:	TASA DE SUSTITUCIÓN ESCENARIO A	108
Gráfico 59:	TASA DE SUSTITUCIÓN ESCENARIO B	108

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, J. y Arellano, A. (2016), "Metodología y proyecciones de un modelo de pensiones de contabilidad generacional para España". MIMEO.

Alonso, J. y Herce, J.A. (2003) "Balance del Sistema de Pensiones y Boom Migratorio en España. Nuevas Proyecciones del Modelo MODPENS a 2050". Documento de Trabajo 2003-02, FEDEA, Madrid.

Auerbach, A. Gokhale, J. y Kotlikoff, J. (1994) "Generational accounting: A meaningful way to evaluate Fiscal Policy". *Journal of Economic Perspectives*. Vol 8 n°1. Winter páginas 73-94.

European Commission (2015) "The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)" *European Economy* 3|2015. ISSN 1725-3217 (online).

(http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf)

Gil, J. y Patxot, C. (2000) "La revisión de la Ley de Reforma del Sistema de Seguridad Social: una aproximación a la contabilidad generacional". *Hacienda Pública Española XXX Aniversario*. Págs 55 a 67.

Rosado, B. y Domínguez, I. (2014), "Solvencia Financiera y Equidad en el Sistema de Pensiones Español tras las Reformas de 2011 y 2013". *Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, 3ª época, 20, 2014/117-164 117.



fundación
inverco

www.inverco.es/47/0/134