



Informe sobre la situación de las Pensiones en España 2022

Cambios regulatorios y repercusiones para los españoles



Instituto
santalucía



 **caser**
seguros



01	Introducción al Informe	3
02	Contexto actual	5
03	Situación actual de las pensiones en España	9
04	Prácticas y regulación en otros países de la OCDE	17
05	Perspectivas de futuro	27
06	Medidas de reforma implementadas por el Gobierno (Ley desde 1 enero 2022)	36
07	Análisis e implicaciones de las medidas para los ciudadanos españoles	41
08	La correcta planificación de las pensiones	45
09	Conclusiones del Informe	56
10	Autores del Informe	60
11	Bibliografía y Fuentes	66



01

**Introducción
al Informe**



01

Introducción al Informe

En este documento se presenta la I edición de la situación de las Pensiones en España y los principales cambios regulatorios y repercusiones para los españoles. El Informe ha sido elaborado por un comité de expertos en materia de pensiones, y pretende servir de respuesta a la incertidumbre actual respecto al futuro de las pensiones y cómo afectan los últimos cambios normativos a los españoles.

Entre las cuestiones que se tratan en el Informe se encuentra un primer bloque donde se ilustra cómo es el **actual sistema de pensiones** y **qué perspectivas de futuro** tiene, un **análisis e implicaciones** de las medidas para los ciudadanos españoles, prácticas y **regulación en otros países de la OCDE**. Asimismo, se comentan alternativas de reforma del sistema de pensiones que impacta en su sostenibilidad financiera y la visión de nuestros expertos sobre la **correcta planificación de las pensiones**.

Para este Informe se ha contado con algunos de los mejores expertos en materia de pensiones a nivel nacional, de cara a aportar una visión holística y completa de la situación actual de las pensiones.

Informe elaborado en febrero de 2022.



Autores del Informe:

Harald Ortner,
Director General de OVB España



Elena Aranda,
Directora de Vida, Protección y Ahorro en AXA España



Eva Valero,
Directora de Vida, Ahorro y Pensiones de Caser y del Observatorio Caser



José Manuel Jiménez Rodríguez,
Director de Desarrollo de Negocio en Santalucía Servicios Compartidos y Director del Instituto Santalucía



Esmeralda Gómez,
Autora del libro del Grupo Planeta “*¿Quieres cobrar tu pensión?*”, presentadora del programa El Foco y colaboradora habitual en programas como “Espejo Público”



02

Contexto actual



02

Contexto actual

Capítulo elaborado por:

Manuel Alonso, Director Comercial de OVB España

Vivimos un contexto social y económico sin precedentes donde son numerosos los factores que generan incertidumbre en el ámbito social, político y económico. En menos de 3 años hemos afrontado una pandemia mundial, una crisis energética y de recursos y se respira un clima geopolítico tensado por las discrepancias fronterizas, las políticas medioambientales y la urgencia de los países por volver a alcanzar la “velocidad de crucero” perdida por la pandemia.

Todos estos factores han influido e influyen directamente en el incremento de la inseguridad gubernamental, empresarial y por supuesto ciudadana en términos de economía y medidas sociales.

De acuerdo con el último estudio del CIS, entre las principales preocupaciones del ciudadano español, las dos primeras son de carácter económico, ocupando **el paro** el primer lugar (37,2% de los encuestados), seguido de **la crisis económica** (34,7%) y relegando al **COVID** al tercer lugar en escala de preocupaciones⁽¹⁾.

¿Cuál es a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España?

 Paro
37,2%

 Crisis económica
34,7%

 COVID19
30,4%

El paro es también la principal preocupación para los españoles **mayores de 44 años**. En donde se supera el 40%, siendo más importante, con el **46 % en el segmento de 55 a 64 años**. Este último segmento de población es estadísticamente el que encuentra mayores dificultades de reinserción laboral, y esto afecta directamente a su cotización a la Seguridad Social, y, por tanto, a sus pensiones.

Sumados a todos estos factores, es importante atender a la esperanza de vida, la cual es cada vez mayor, dificultando el mantenimiento del sistema de pensiones tal y como lo conocemos actualmente.

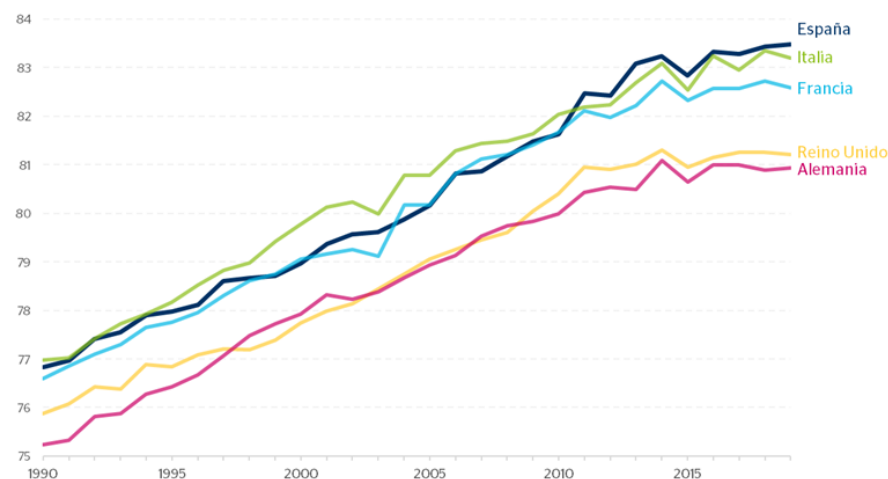
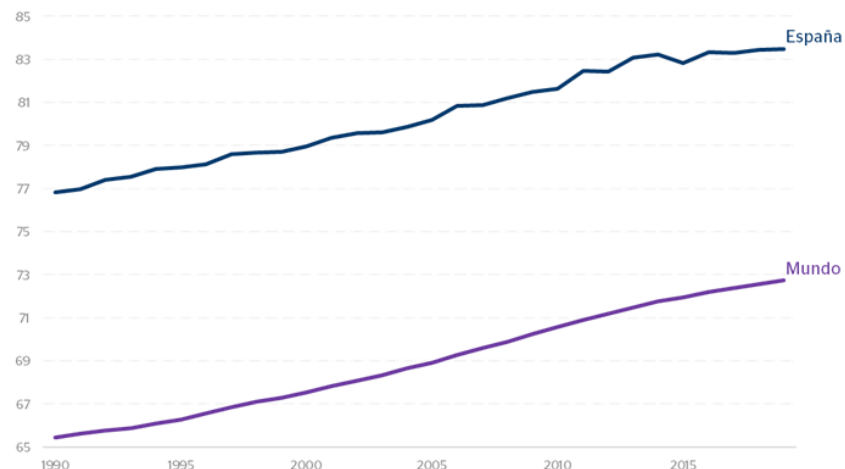


1. Barómetro de diciembre 2021 del [Centro de Investigaciones Sociológicas \(CIS\)](#)

“Con una España más envejecida que nunca, el sistema de pensiones sufre una fuerte presión que pone en riesgo su sostenibilidad financiera.”

Con una España más envejecida que nunca, el sistema de pensiones sufre una fuerte presión que pone en riesgo su sostenibilidad financiera. De acuerdo con el estudio elaborado por el Banco Mundial sobre la esperanza de vida en España en comparación con la media mundial, **los españoles superan en 9,7 años la media mundial**. Mientras que en el resto del mundo la media es de 72,7 años de vida, en España asciende hasta los 83,4 años⁽²⁾.

La primera gráfica muestra la esperanza de vida media de España respecto al resto del mundo, y la segunda realiza la comparativa con nuestros vecinos europeos (Italia, Francia, Reino Unido y Alemania).



2. Publicación del Banco Mundial 2020: [Indicador de esperanza de vida 2020](#)

Gráficos fuente: Banco Mundial, publicado en 2020: Indicador de esperanza de vida 2020



Todas estas circunstancias han llevado a los organismos europeos a fomentar la necesidad de actualizar y adaptar las políticas de pensiones. Una iniciativa liderada por la OCDE y los organismos competentes europeos, que han elaborado el pasado diciembre el informe *“Pensions at Glance 2021”*, donde se hace un estudio de las medidas que deben adoptarse y se incluye una serie de recomendaciones de reforma necesarias para cada país. Puedes consultar la sección referida a España aquí.

Este informe de recomendaciones de la OCDE sirve de punto de partida para el I Informe de la situación de las Pensiones en España 2022 que presentamos a continuación.



03

**Situación actual
de las pensiones
en España**

03

Situación actual de las pensiones en España

Capítulo elaborado por:

Elena Aranda, Directora de Vida, Protección y Ahorro en AXA España

Harald Ortner, Director General de OVB España

En los últimos años, el sistema público de pensiones en España ha estado, y continúa estando, sometido al debate sobre su sostenibilidad, y prácticamente todos los partidos políticos que han entrado en el Gobierno han creado y continúan creando reformas que pretenden asegurar su supervivencia en el medio y largo plazo.

Antes de analizar las medidas que definirán cómo quedarán nuestras pensiones, haremos un repaso de cómo está funcionando el sistema español, así como de los factores que determinan su viabilidad.

Arrancando de una definición muy básica, se puede definir la Seguridad Social como un sistema de protección social que cubre un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente).



Tiene dos modalidades fundamentales, una asistencial y otra contributiva obligatoria. La primera modalidad asistencial se financia con impuestos generales y sus prestaciones las reciben las personas con niveles de renta y riqueza inferiores a unos determinados umbrales.

La segunda modalidad contributiva se financia con las cotizaciones sociales de los empresarios y trabajadores activos, que se calculan en función de los años e importes cotizados. Hay una pensión mínima y una pensión máxima.

Nuestro sistema de pensiones público está basado en los siguientes principios:



Principio de reparto

Las cotizaciones de los trabajadores de hoy son las que pagan las pensiones de los jubilados. Es lo que conocemos por solidaridad intergeneracional.



Principio de proporcionalidad contributiva

La cuantía de las prestaciones tiene relación directa con las cantidades aportadas al sistema público y al periodo de cotizaciones efectuadas. Proporcionalidad entre lo percibido y lo aportado.



Principio de universalidad

Aunque que no se haya contribuido al sistema, se podrá acceder al nivel no contributivo de prestaciones para cubrir las necesidades básicas. Extensión máxima de la acción protectora.



Principio de gestión pública

El sistema de la Seguridad Social está gestionado y financiado por entidades públicas. El Estado es el único titular de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social.



Principio de suficiencia de prestaciones

La cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para asegurar las necesidades protegidas. Garantía de los niveles de bienestar mediante prestaciones adecuadas.

“Por tanto, es un sistema piramidal que se financia, principalmente, de las cotizaciones que pagan los empresarios y los trabajadores a lo largo de su vida laboral, y se basa en la denominada solidaridad intergeneracional.”

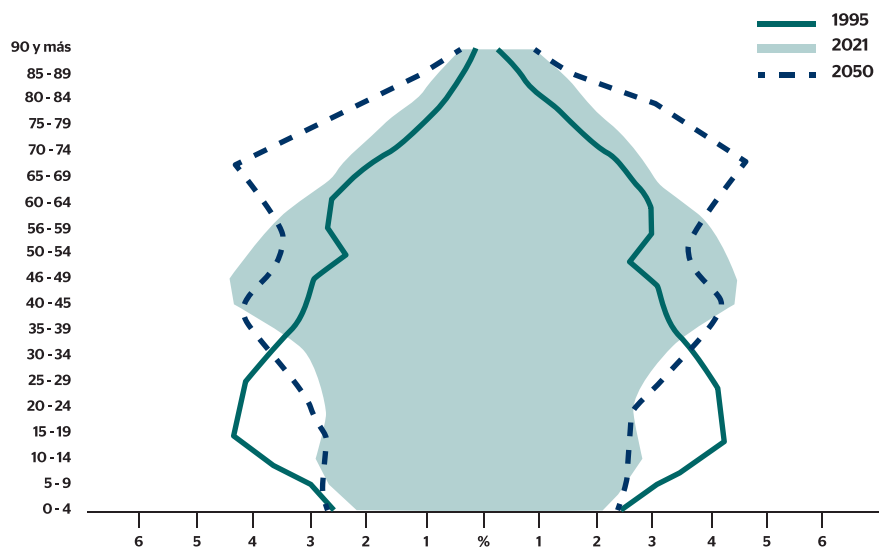
En la actualidad hay algunos factores demográficos y económicos que hacen peligrar la sostenibilidad de nuestro sistema

1 Evolución de la población: El envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida.

Nuestro sistema de pensiones está condicionado por la evolución demográfica. Según el INE, en 2052 la población de más de 64 años se habrá incrementado en más de 7 millones de personas, mientras que el grupo comprendido entre 16 y 64 años habrá perdido casi 10 millones.

Veamos nuestra actual pirámide poblacional⁽³⁾:

Pirámides de Población de España: ayer, hoy y mañana
Población a 1 enero 2021: 47.398.695



“En 2052 la población de más de 64 años se habrá incrementado en más de 7 millones de personas.”

Podemos comprobar cómo va decreciendo la base poblacional que sustentaría a la población en edad de jubilación, siendo ésta la que más crece. Si a esto le sumamos que nuestra esperanza de vida es cada vez mayor (más años para pagar la pensión de jubilación)*, y añadimos la baja natalidad (1,19 hijos), comprobamos al gran reto al que se enfrentan los sistemas públicos de pensiones de reparto, ya que necesitan un equilibrio entre el número de personas que contribuyen (los trabajadores) y el número de personas que son beneficiarios de éste (los pensionistas). Este equilibrio se mide a través de lo que se conoce como **tasa de dependencia**.

Aunque el aumento de la esperanza de vida es una buena noticia en términos generales, si hablamos en términos económicos, tal y como está diseñado nuestro sistema de Seguridad Social, esto supone un aumento de los gastos del sistema. Ya que, a mayor esperanza de vida de las personas jubiladas, mayor será el número de años durante los que recibirán la prestación de jubilación, con el consecuente impacto en el desequilibrio del sistema a largo plazo.



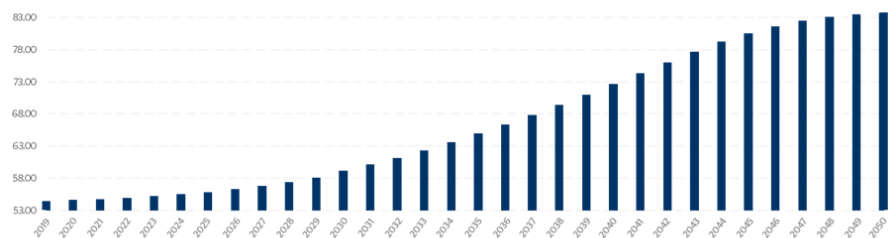
3. Proyecciones de población INE - España. Instituto Geográfico Nacional de España.

* ¿cuántos años se viven después de los 65? 20,41 años (Fuente: INE. Indicadores demográficos básicos)

2 El aumento de la tasa de dependencia se está acelerando.

Veamos en este gráfico el porcentaje de personas inactivas respecto al porcentaje de población en edad de trabajar:

Tasa de dependencia por año⁽³⁾



En el año 2021 la tasa de dependencia es de 54,77% y en 2050 será de 83,74%. El crecimiento se agrava debido a que en los próximos años el número de pensionistas por jubilación repuntará considerablemente, al producirse el retiro de la generación del *baby boom*.



Otros problemas pueden añadirse a este desequilibrio:

- La disminución de la inmigración.
- La Tasa de paro más alta de la UE (14,1% de la población activa frente al 6,5% de la media europea).
- El gasto en pensiones medio por jubilado creció mucho más rápido que el salario promedio (los nuevos jubilados acceden a una pensión media más elevada, puesto que han cotizado por bases mayores, mientras que los nuevos cotizantes se incorporan con salarios más bajos, y por tanto, sus bases de cotización son menores).
- El gasto en pensiones aumenta a un ritmo mayor que el número de pensionistas.

Todo ello pone de manifiesto la dificultad de mantener en equilibrio la sostenibilidad del sistema.

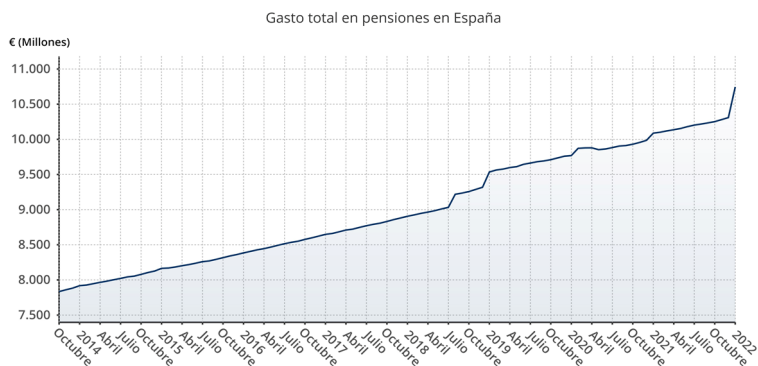
3. Proyecciones de población INE - España. Instituto Geográfico Nacional de España.

3 El gasto en Pensiones.

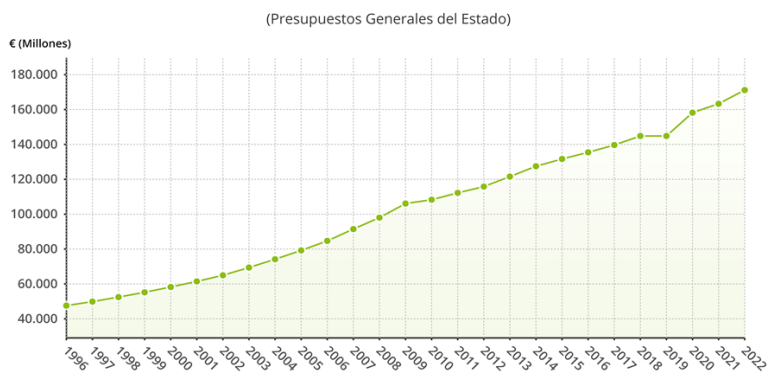
El gasto total de pensiones en España fue de 10.745,39 millones € en enero de 2022, lo que supone un aumento del 6,52% con respecto al mismo mes del año pasado.

Veamos la evolución de este gasto en los siguientes gráficos:

Evolución del gasto en pensiones en España⁽⁴⁾



Gasto presupuestado en Pensiones⁽⁴⁾

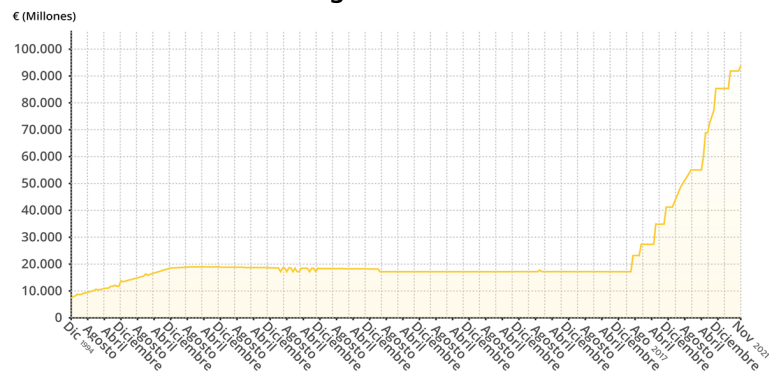


4. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

Las cotizaciones son insuficientes para sostener el sistema y el fondo de reserva se ha agotado. Cada año se incrementa el gasto en pensiones en los Presupuestos Generales del Estado, siendo la partida más importante en 2022 (supone, aproximadamente, un 35% de los presupuestos). Es el gasto público social que más aumenta.

Veamos la evolución de la deuda de la Seguridad Social:

Evolución de la deuda de la Seguridad Social⁽⁵⁾



5. Fuente: Banco de España, www.epdata.es

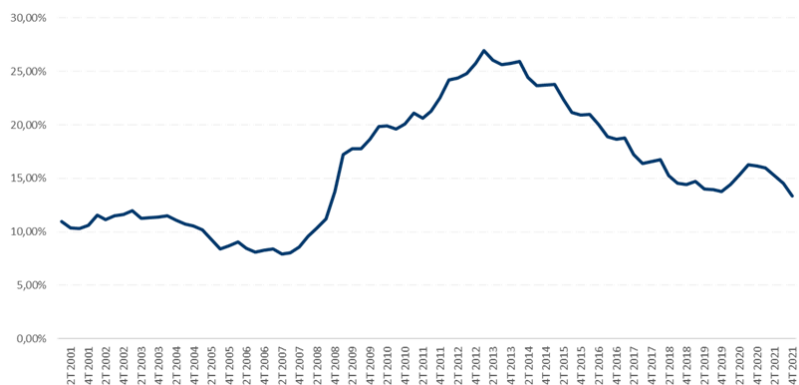
La deuda de la Seguridad Social bordea ya la cifra de los 100.000 millones.



4 Tasa de desempleo.

La tasa de desempleo mide el nivel de desocupación en relación con la población activa. El sistema de Seguridad Social se financia principalmente con las aportaciones por cotizaciones de los trabajadores y las empresas, por lo tanto, el desempleo impacta directamente sobre las fuentes de financiación del sistema.

Tasa de paro (en %). Encuesta de Población Activa (EPA)⁶⁾



En el gráfico anterior se recoge la evolución de la tasa de desempleo desde el año 2001. En el gráfico se puede ver cómo el máximo se alcanzó en el primer trimestre de 2013, en el que se llegó a una tasa del 26,94%. En el cuarto trimestre del año 2021 la tasa se sitúa en el 13,33%.



Las altas tasas de desempleo estructural que históricamente se mantienen en España presentan correlación negativa respecto a los ingresos del sistema, ya que, a mayor tasa de desempleo, menores serán las cotizaciones a la Seguridad Social.

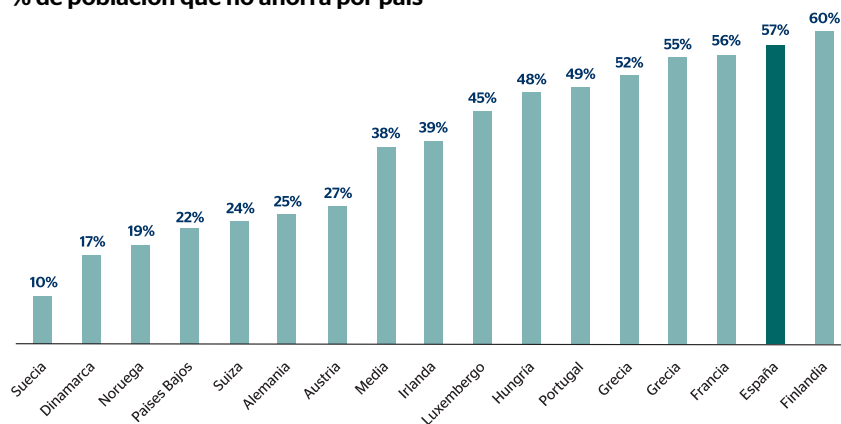
6. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

5 La concienciación del ahorro en España.

Aunque nos preocupa el bienestar del futuro, esta inquietud no se materializa en un incremento de la tasa de ahorro para alcanzar este fin. Posiblemente varias sean las causas:

En España, nuestra Constitución, en su art. 41, reconoce y protege las prestaciones sociales, entre otras la pensión pública por jubilación. Los españoles siguen manteniendo la expectativa de que la pensión pública les proveerá de un adecuado nivel de vida en la jubilación.

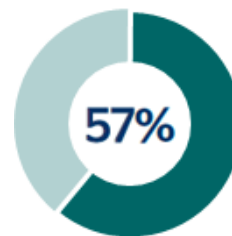
% de población que no ahorra por país⁷⁾



La tasa de sustitución (el porcentaje que supone nuestra jubilación con respecto a los últimos salarios recibidos) en España es actualmente del 80%, una de las más generosas de Europa. Sin embargo, las proyecciones apuntan a una tasa de sustitución en niveles escasamente superiores al 50% en 2050.

Por todo ello, es evidente la necesidad de ahorro para el futuro. Cada vez se hace más necesaria una concienciación social para la planificación del ahorro a largo plazo, de cara a poder mantener un nivel de vida adecuado cuando llegue el ansiado momento de la jubilación. Pero ¿cómo podemos incentivarlo?

“Se hace necesario avanzar en el conocimiento financiero, en la planificación del ahorro a lo largo de nuestra vida laboral, en la transparencia, y en incrementar la información en relación con las futuras prestaciones a las que van a acceder los trabajadores.”



La población española es la segunda que menos ahorra en Europa

Es evidente que hay que promover el ahorro complementario, tanto a nivel individual como empresarial, pues el bienestar de nuestros jubilados depende cada vez más de sus rentas personales con las que puedan complementar la futura pensión pública.

7. Fuente: Insurance Europe (<https://www.insuranceeurope.eu/>)



04

**Prácticas
y regulación
en otros países
de la OCDE**

04

Prácticas y regulación en otros países de la OCDE

Capítulo elaborado por:

Esmeralda Gómez, experta en pensiones, autora del libro *“¿Quieres cobrar tu pensión?”*

Harald Ortner, Director General de OVB España

Al igual que en España, son muchos los países que actualmente dedican numerosos esfuerzos y recursos a optimizar sus propios sistemas públicos de pensiones, y esto ocurre en un contexto donde se hace cada vez más difícil hacer de ellas un elemento sostenible para las arcas de los estados.

El principal enemigo de las pensiones públicas ha sido desde hace décadas el envejecimiento de la población. A este enemigo conocido, se suman ahora otros factores como la aguda crisis financiera generada por el COVID y el aumento del endeudamiento de los estados.

Ante este panorama, hay países que están gestionando sus sistemas de pensiones con mayor éxito que otros, y España no puede considerarse una alumna aventajada en este aspecto, ya que debe resolver un asunto capital como la sostenibilidad del sistema a largo plazo, y dar respuesta a si las generaciones futuras podrán disfrutar de una pensión pública.

“Al principal enemigo de las pensiones, el envejecimiento poblacional, se suman nuevos factores como la crisis financiera generada por la pandemia mundial y el consecuente endeudamiento de los estados.”

Ningún país, probablemente, tiene la solución definitiva y perfecta, pero creemos necesario analizar en otros sistemas de pensiones, las prácticas más comunes y las regulaciones de nuestros países vecinos, miembros de la OCDE.



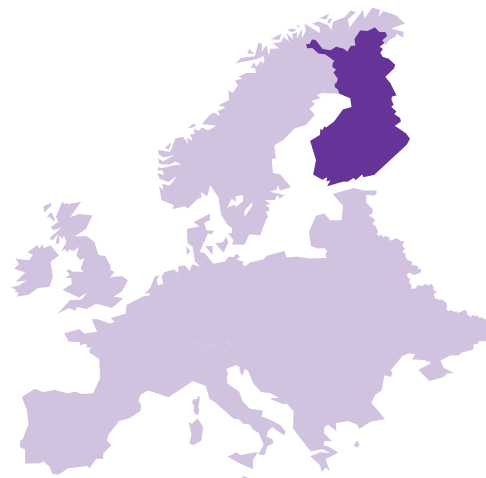


Países Bajos

En primer lugar, está la **pensión pública** que se puede percibir a partir de los 67 años y que supone un 70% del salario mínimo interprofesional y un 50% para quienes viven en pareja.

El segundo pilar del sistema holandés son los **fondos colectivos de pensiones**, que son como los planes de pensiones de empresa. Se trata de fondos de pensiones gestionados por las empresas y que se constituyen como organizaciones sin ánimo de lucro en los que se invierte un porcentaje del salario de los trabajadores. Aunque las aportaciones son voluntarias por ley, muchos convenios colectivos las incluyen como algo obligatorio. De hecho, el 90% de los trabajadores en Holanda cuenta con uno de estos planes como ahorro adicional para su jubilación.

El tercer y último pilar son los **ahorros individuales** de cada trabajador. Son los planes de pensiones individuales que cualquier persona puede contratar y que son muy demandados por autónomos y empleados en sectores sin planes de pensiones colectivos. Esta tendencia es un ejemplo de cómo una buena educación financiera desde pequeños ayuda a ser consciente de las necesidades económicas futuras y a tomar decisiones al respecto.



Finlandia

El sistema de pensiones de Finlandia une dos sistemas complementarios:

El primero son las **pensiones laborales**, que se perciben por los años trabajados. Es responsabilidad de la empresa afiliar a sus trabajadores al sistema de pensiones y pagar las cotizaciones que correspondan. Al final de su vida laboral, el empleado cobrará una pensión proporcional a lo que haya aportado. En el caso de los autónomos esa obligación de afiliarse y cotizar recaerá sobre él mismo.

El segundo sistema es el de la **pensión nacional o garantizada** que cobran quienes no pueden acceder a una pensión laboral o su cuantía es muy baja. Su objetivo es cubrir unos ingresos mínimos por pensionista. Para poder cobrar la pensión nacional es necesario haber vivido en Finlandia por lo menos tres años después de haber cumplido los 16 años.



Dinamarca

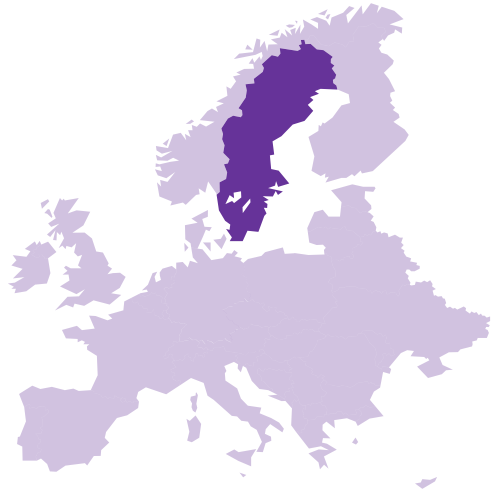
El modelo danés de pensiones usa un sistema mixto de pensiones públicas y privadas. Todos los residentes en Dinamarca que cumplan ciertos requisitos pueden acceder a una **pensión pública universal** que no depende de las contribuciones que hayan realizado al sistema.

Estas pensiones públicas se financian a través de los impuestos del Estado sobre la renta, no a través de las contribuciones realizadas a la Seguridad Social. Además, se espera que Dinamarca tenga en cuenta la esperanza de vida para determinar la edad legal de jubilación.

Al pilar público se une el privado, que es el principal sostén de los jubilados daneses. Está formado por el **Fondo Suplementario De Pensiones del Mercado Laboral**, que tiene carácter privado. La aportación a este fondo es obligatoria para los empleados por cuenta ajena y voluntaria para los autónomos. Las empresas se encargan de abonar dos tercios de las aportaciones y los trabajadores del resto.

A estos dos sistemas se unen los **planes de pensiones complementarios**, que son totalmente voluntarios y se pueden contratar en entidades financieras.





Suecia

El sistema sueco de pensiones es un referente a nivel mundial, ya que consiguió detectar deficiencias e implementar una solución a través de una transición entre sistemas.

A finales de los años ochenta, la confianza de la población sueca había disminuido notablemente en el sistema de pensiones, pues la población mayor de 65 años aumentaba su peso rápidamente, y no existía una relación entre las cotizaciones y las prestaciones. Desde el punto de vista económico, no era sostenible en el largo plazo. Tenían la ardua tarea de conseguir un sistema actuarialmente equitativo, transparente, que fomentase el ahorro privado y equilibrado en el largo plazo, con versatilidad para adaptarse a los cambios económicos y demográficos, y vincularse a la esperanza de vida.

La solución adoptada fue la diversificación, manteniendo **un primer pilar de reparto y gestión pública**, articulado a través de cuentas nacionales, combinado con un segundo pilar también obligatorio compuesto por **cuentas nacionales de capitalización de gestión privada** y administrado por el sistema de pensiones sueco, y un **tercer pilar voluntario de capitalización**.

Para llegar a este sistema, y a modo de sugerencia, al menos para analizar cómo podría ser el periodo transitorio, las personas que habían nacido antes de 1938 permanecieron en el antiguo sistema,



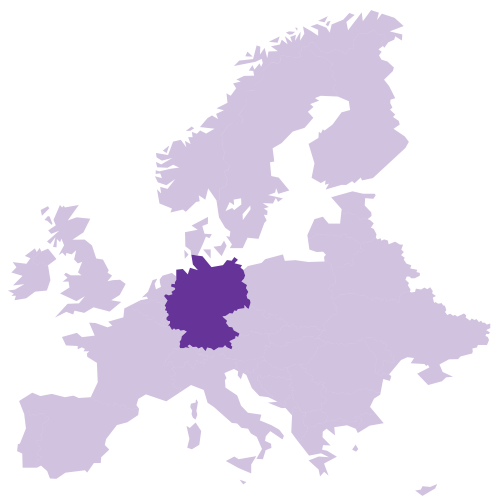
los nacidos entre 1938 y 1953 tuvieron una serie de normas transitorias y los nacidos a partir de 1954 quedaban adheridos por completo al nuevo sistema.

Las cotizaciones del trabajador se van ingresando en una cuenta nacional y ésta va generando intereses. Llegada la jubilación, se calcula el capital nacional del trabajador basado en las cotizaciones más los rendimientos y en la esperanza de vida, todo ello actualizado a la tasa de crecimiento esperada de la economía sueca.

La transparencia en cualquier sistema siempre es positiva, minimiza las malas prácticas, las ineficiencias y nos hace a todos más responsables. Los suecos reciben cada año lo que se conoce como el «sobre naranja» con información sobre cuál puede ser su pensión futura en función de los datos disponibles y de las condiciones del momento.

Los dos últimos países que analizaremos **-Alemania y Austria-** no son tan atrevidos como los países mencionados y siguen anclados igualmente en un sistema de reparto. Sin embargo, cuentan con algunos puntos a favor dignos de estudio para el modelo español.

En este sentido, hacemos un breve repaso a los pilares de la previsión privada y empresarial en los dos países, aportando ejemplos sencillos acerca de otros aspectos importantes como son la educación financiera, la concienciación y la transparencia.



Alemania

La pensión pública en Alemania se complementa con las pensiones derivadas del sistema de empleo y con un sistema de pensiones privado individual voluntario (tercer pilar) incentivado y subvencionado por el Estado.

En estos instrumentos de previsión social individual, los trabajadores realizan aportaciones personales que, capitalizadas, en el momento de jubilación habrán generado un patrimonio por la suma de las aportaciones realizadas y a los intereses/rentabilidad devengados.

Existen dos tipos de pensiones privadas subvencionadas por el Estado: **Pensión Riester** y **Pensión Rürup**. El objetivo de ambos es reducir la dependencia de los trabajadores de la pensión pública (seguro de pensiones legal) complementando la misma.

Detallamos las características de ambos planes de pensiones privados.

La pensión Riester

Cumple ya 20 años y ha ayudado a 16 millones de alemanes a hacer una previsión privada para la vejez durante este periodo.

Todo un éxito, sobre todo para los trabajadores con bajos ingresos, y especialmente los que tienen familia.

¿Cómo funciona? La cotización mínima es del 4% del salario bruto anual: Así, para 20.000 euros, la contribución mínima anual es de 800 euros. La asignación estatal básica está fijada en 175 euros, pero para los hijos adicionales existe una asignación adicional de 300 euros por hijo (nacidos después de 2008), siempre que se tenga derecho a la prestación por hijo. En el caso de un hijo, esto supone un total de 475 euros, que se abonan directamente al seguro, y sólo los 325 euros restantes corren a cargo del progenitor (59% a 41%).

El subsidio familiar se paga a todas las familias, independientemente de sus ingresos. Por lo general, se paga por todos los hijos hasta los 18 años. Si un hijo está desempleado, el subsidio familiar se paga hasta los 21 años. Si un hijo está estudiando, se le abona el subsidio familiar hasta los 25 años.

Todos los productos diseñados para la jubilación prevén la prestación en formato de renta vitalicia. En el caso de la pensión Riester, un máximo del 30% puede adelantarse como capital, el resto en formato renta vitalicia que en ningún caso puede ser decreciente.





Donde hay luz también hay sombra. Hay dos desventajas en la **pensión Riester**:

La primera sería para las aseguradoras, porque los cálculos, las condiciones, las variantes y los requisitos de información son enormemente costosos para las aseguradoras.

La segunda se debe a las limitaciones del producto en cuanto a la inversión. Debido a la garantía de la totalidad de las aportaciones realizadas al plan y la dificultad que conlleva actualmente tal garantía, los proveedores han dejado de ofrecer el producto para nuevos clientes. Por lo tanto, es posible que en breve veamos una variante de la Riester con una garantía menor u otro concepto de producto.

El segundo tipo de producto de la variante privada, también fuertemente incentivada por el Estado, surgió unos 10 años después, al reconocerse que la pensión Riester atrae a un segmento muy específico de la población.

La pensión Rürup

La pensión Rürup está especialmente indicada para los autónomos y ofrece enormes ventajas fiscales, ya que los límites de cotización deducibles son de 25.386 euros.

Este límite se acaba de aumentar cuando en España recortamos el apoyo fiscal de los planes de pensiones. En España el argumento es que solo es para ahorrar impuestos para los que de todas formas no necesitarán una previsión para la jubilación. Y la argumentación en Alemania es que las personas con ingresos altos tendrán un *gap* entre salario y pensión pública mayor y cuanto más cierren este *gap* por ellos mismos, mejor.

La **pensión Rürup** no puede ser rescatada ni renunciada, pero puede convertirse en no contributiva. Además, no tiene la opción de prestación en capital sino que solo se puede cobrar la prestación como renta mensual vitalicia.

Además de estas dos pensiones privadas, es muy interesante la posibilidad de que los trabajadores aporten una parte adicional de su salario al **plan de pensiones profesional** (Betriebliche Altersvorsorge, o en siglas: bAV), que existe desde 2002. Esta parte se deduce antes de los impuestos y, por tanto, reduce todos los impuestos y contribuciones posteriores del trabajador. Si el trabajador hace uso de esta oportunidad, esta cantidad también es subvencionada en un 15% desde 2019.



Austria

Por una parte, en Austria existe una variante similar a la pensión Riester, la **Zukunftspension**. Sin embargo, cuenta con un apoyo estatal mucho menos generoso, pero con un enfoque de inversión más “ofensivo”, que sigue haciendo atractivos los productos hoy en día.

También en Austria se puede hablar de una historia de éxito de este producto, ya que con una población de unos 9 millones de personas y su introducción en 2004, hoy en día unos 1,2 millones de personas tienen una Zukunftspension.



Características de la **Zukunftspension**:

Prima estatal 2022: 4,25% sobre los pagos en 2022.

Aportación máxima subvencionada en 2022: 3.123,04 o 260,25 euros al mes, subvención máxima en 2022: 132,73 euros al año. Por tanto, una subvención directa mucho menor comparado con Alemania, ya que no existe adicional por hijo.

Seguridad: garantía de capital si se cumple el periodo mínimo de pago de la prima cuando se reclama el pago de la pensión (10 años ha sido el periodo mínimo de depósito desde 2012) .

Inversión (válida desde 2010): La inversión está regulada por ley y ya se ha ajustado varias veces a las circunstancias. En general, la inversión permite más riesgo y siempre incluye el ajuste automático según la edad del cliente (modelo de ciclo de vida) para reducir la exposición hacia el momento de la jubilación.

Rescate: No estaba previsto en un principio, pero después de al menos 10 años, el rescate es ahora posible. Consecuencias: Hay que devolver la mitad de las subvenciones estatales, los beneficios tienen que volver a tributar con el KEST (Impuesto sobre rendimientos de capital) y la garantía de capital suele perderse entonces.

Componentes fiscales: No hay impuesto sobre el seguro (en la mayoría de los productos existe un impuesto sobre la prima del seguro del 2,5 o incluso del 4%), ni KEST, ni carga fiscal sobre el pago de la pensión.



Por otra parte, la **previsión empresarial austriaca** no es obligatoria y funciona de manera muy parecida a la alemana a nivel organizativo. Sin embargo, también en este caso las ventajas fiscales son significativamente más bajas ya que las aportaciones fiscalmente deducibles están limitadas al 10% del salario. También aquí existe la opción para el propio empleado de aumentar la aportación de la empresa con sus propios fondos.

No podemos dejar de mencionar la “**mochila austriaca**” (**Abfertigung “neu” o indemnización “nueva”**), que se ha hecho famosa últimamente en el debate de las pensiones cuando conceptualmente existe hace mucho tiempo como un sistema de indemnización para el empleado.

Fue modificada por el gobierno austriaco en 2003. Este mecanismo consiste en un fondo de capitalización individual que acompaña al trabajador durante toda su vida laboral, sea asalariado o autónomo y se cambie o no de

empresa. Las empresas que contraten al trabajador serán las que vayan ingresando el 1,53% del salario mensual como provisiones ante posibles indemnizaciones por despido en dicho fondo de pensiones.

Además, dicho fondo a nombre del trabajador será gestionado por una entidad financiera, con el objetivo de obtener una rentabilidad adicional. El Estado será el encargado de garantizar que este fondo o mochila adquiera una rentabilidad mínima, evitando que la inflación le haga perder su valor real y que se realicen inversiones erróneas o fraudulentas, por lo que incluye garantías para el participante. En caso de fallecimiento del trabajador su fondo personal pasaría a formar parte de la herencia de sus allegados.

Los sindicatos españoles han criticado ese concepto severamente al considerarlo perjudicial para el empleado por facilitarle a la empresa el despido.



Queremos mencionar un concepto, sobre todo para subrayar la transparencia y sencillez que se intenta dar en Austria a la información en este ámbito. Se trata de la **Cuenta de la pensión (Das Pensionskonto)**.

La cuenta de pensiones registra las bases de cotización de todos los periodos de seguro adquiridos por el titular de la cuenta durante su vida laboral. Se suman las bases de cotización determinadas en la cuenta de pensiones para un año natural. El 1,78% (porcentaje de cuenta legalmente definido) de este año se abona en la cuenta de la pensión (= **crédito parcial**). La suma de los créditos parciales de los años naturales anteriores se revaloriza y se añade al crédito parcial del último año natural respectivo. El resultado es el crédito total.

El **crédito total** es la pensión bruta anual, incluidas las pagas extraordinarias, menos las deducciones por jubilación antes de la edad estándar de jubilación. El crédito total dividido por 14 es la prestación mensual bruta a la edad estándar de jubilación.

Esto significa que en Austria se tienen en cuenta todos los años de cotización, y en la medida en que se cotiza durante 40 años, se obtiene un factor de sustitución de alrededor del 80%, uno de los más altos de Europa y, por tanto, en este sentido también es criticado.

La página web del organismo correspondiente ofrece opción de variar los datos futuros inciertos (como estimación de ingreso, edad prevista para la jubilación, etc.) de manera sencilla para tener una estimación individual de su probable importe de jubilación.



05

Perspectivas
de futuro

05

Perspectivas de futuro

Capítulo elaborado por:

José Manuel Jiménez, Director del Instituto Santalucía

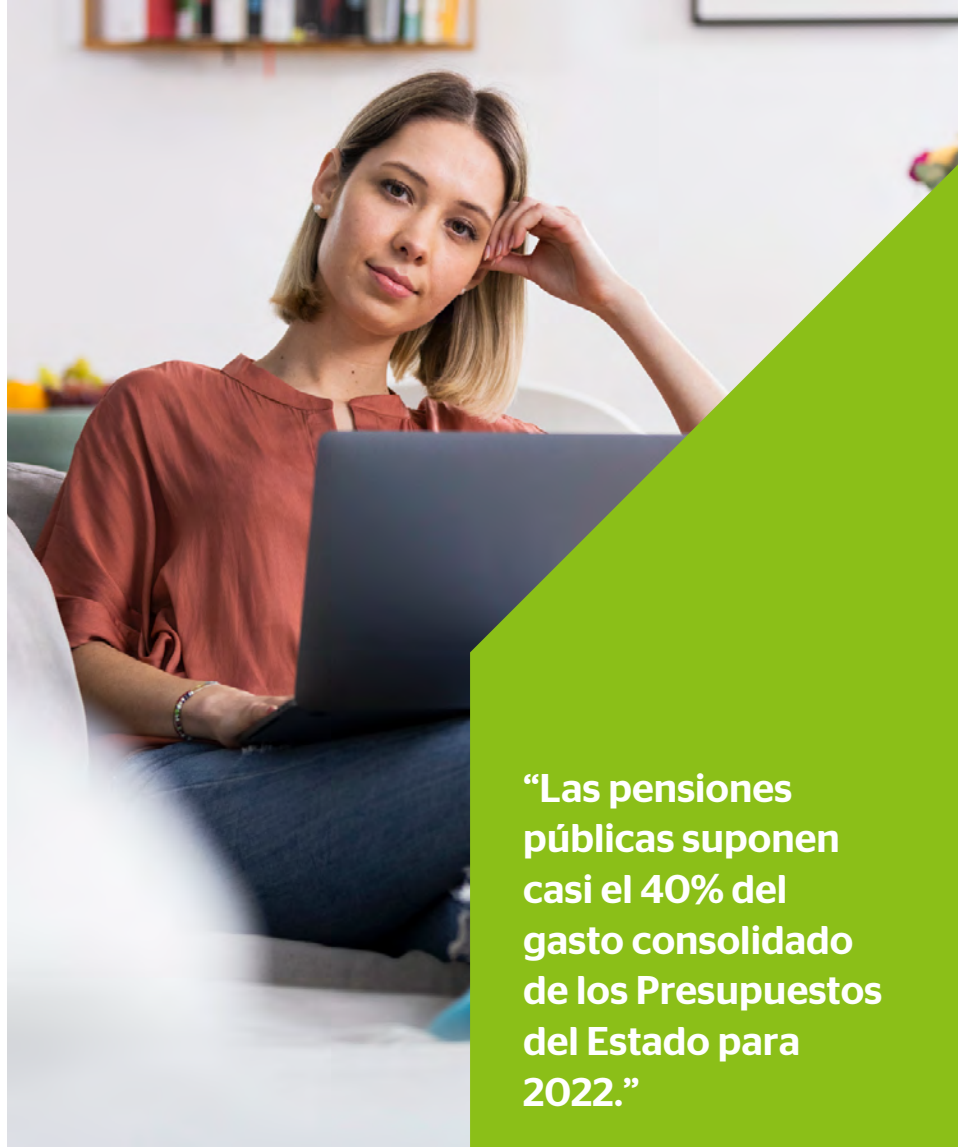
Esmeralda Gómez, experta en pensiones, autora del libro *“¿Quieres cobrar tu pensión?”*

Harald Ortner, Director General de OVB España

Las pensiones públicas, lo que se conoce como primer pilar de las pensiones, el pilar básico, las proporciona el Estado y se financian gracias a la aportación mensual de todos los cotizantes españoles. Se gestiona de forma pública.

Las pensiones públicas vienen contempladas en el artículo 50 de la Constitución Española, que establece que “los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”. Este pilar es obligatorio, contributivo con elementos asistenciales y se basa en un sistema de reparto.

Para que nos hagamos una idea de su dimensión, en los Presupuestos Generales del Estado para 2022 supone cerca del 40% del gasto consolidado.



“Las pensiones públicas suponen casi el 40% del gasto consolidado de los Presupuestos del Estado para 2022.”

Este sistema de pensiones debe ser sostenible, con pensiones suficientes y equitativas. Para entender de qué depende la sostenibilidad y suficiencia de un sistema de pensiones, debemos trasladar el debate a su asunto central: los determinantes del gasto agregado en pensiones.





El gasto agregado puede descomponerse en tres factores principales⁽⁸⁾:



El factor demográfico que recoge el porcentaje de jubilados frente a la población en edad de trabajar



El factor mercado de trabajo que hace referencia a la población en edad de trabajar con un empleo remunerado



El factor institucional que recoge el sistema de reglas que determinan el reparto (por ejemplo, que la edad de jubilación sea a los 67 años frente a los 65, etc.).

8. Conde-Ruiz (2017) <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2017/01/FPP2017-04.pdf>

La evolución futura de estos tres factores tiene consecuencias sobre la sostenibilidad y el nivel de prestaciones futuro.

Actualmente, el déficit estructural de la Seguridad Social, motivado en buena medida por la creciente longevidad de la población, pone cada vez más presión sobre el sistema de pensiones. Con el compromiso de garantizar uno de los pilares básicos de nuestro Estado de Bienestar se están desarrollando una serie de modificaciones en el sistema, basadas en el acuerdo alcanzado por el **Pacto de Toledo** y refrendado en noviembre de 2020 por el Congreso de los Diputados, con una veintena de recomendaciones enfocadas a garantizar la sostenibilidad y suficiencia del sistema, incluidas de una forma global en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia enviado a Europa.

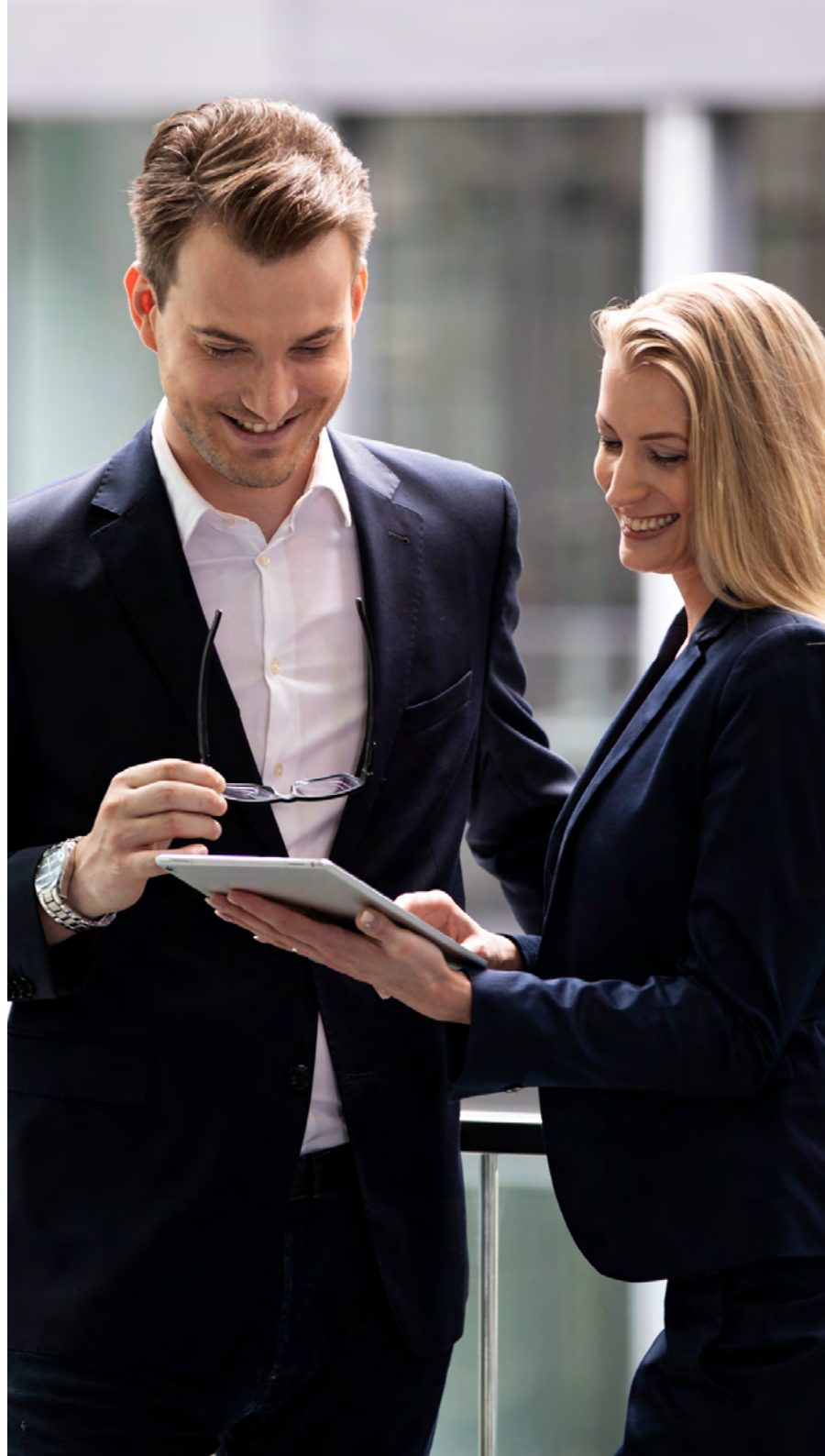
Para plantear el futuro de las pensiones, como principio general, la sostenibilidad del sistema de pensiones ha de ser prioritaria por tratarse de una condición sin la cual no tiene sentido hablar de suficiencia o de otros objetivos más ambiciosos, como la equidad. En este contexto, el **Foro de Expertos del Instituto Santalucía** considera una serie de puntos necesarios para su consecución:

- El Foro de Expertos considera que tenemos un sistema excesivamente generoso con relación a sus recursos, lo que termina poniendo en peligro su propia viabilidad y la equidad intergeneracional. Dada la actual esperanza de vida tras la jubilación y la evolución esperable en el futuro de esta variable, de los niveles de productividad y ocupación y de la población jubilada y en edad de trabajar, las pensiones públicas actuales son más elevadas de lo que permiten nuestros salarios y los tipos existentes de cotización.

O por ponerlo de otra forma equivalente, el sistema ofrece una “rentabilidad implícita” sobre tales cotizaciones muy superior a la que el crecimiento esperable de la masa salarial de la economía española le permitiría pagar, tal como han puesto de manifiesto sendos informes del **Banco de España y del Instituto de Actuarios**. Un exceso de generosidad, así definida, no es una virtud sino un grave problema que amenaza la sostenibilidad del sistema.

El sistema público de pensiones debe satisfacer la restricción técnica de equilibrio actuarial. Para corregir este problema de sostenibilidad es necesaria una reducción gradual y anticipada de la actual tasa de sustitución (el cociente entre la pensión y el salario medios) hasta niveles comparables con los observados en otras economías europeas a las que queremos converger en bienestar. De no optar por esa solución, la única alternativa para garantizar la sostenibilidad sería una fuerte y creciente subida de las cargas tributarias y/o sociales sobre las cohortes más jóvenes para mantener la tasa de sustitución a su nivel actual, lo que plantea serios problemas de equidad intergeneracional a la vista de la evolución reciente de la situación económica de las cohortes implicadas.

“El sistema de pensiones actual ofrece una “rentabilidad implícita” muy superior a la que el crecimiento esperable de la masa salarial de la economía española le permitiría pagar.”





- Dadas sus ventajas en términos de sostenibilidad, transparencia y equidad intra e intergeneracional, el Foro de Expertos aboga por una transición gradual hacia un sistema de reparto sobre la base de cuentas individuales nocionales. No se trata, por consiguiente, de transitar hacia un sistema de capitalización, sino de mantener un sistema contributivo de reparto como el actual, con complementos de mínimos financiados por impuestos, en el que se introducen cuentas personales virtuales como instrumento para el cálculo de las pensiones.

Las cotizaciones de cada trabajador a lo largo de toda su carrera laboral se irían acumulando en estas cuentas ficticias, actualizándose con una tasa (de rentabilidad nocional) ligada al crecimiento de la masa salarial y a las proyecciones de crecimiento económico a largo plazo.

De esta forma se iría acumulando un capital virtual que en el momento de la jubilación se convertiría en una renta vitalicia que podría incluir o no una corrección por la inflación.

El procedimiento tiende a hacer que el gasto en pensiones crezca al mismo ritmo que las cotizaciones, garantizando así al menos de forma aproximada el equilibrio financiero del sistema de pensiones. Otras ventajas importantes del modelo de cuentas nocionales son su transparencia y la flexibilidad que permite en cuanto a la elección del momento de jubilación.

Educación financiera

La llegada a esta situación donde el sistema de pensiones tiene comprometida su sostenibilidad viene provocada por múltiples factores analizados en este Informe, a los cuales debemos incorporar un concepto clave: La **educación financiera**.

El aspecto cultural de un país influye notablemente en sus tradiciones, costumbres y también en sus buenas prácticas. En este sentido, algunos de nuestros vecinos europeos cuentan con un fuerte arraigo en conceptos como la planificación financiera y el ahorro.

En algunos países, la cultura del ahorro a largo plazo es un hecho y convive en el día a día de la planificación personal y familiar. Esta “madurez financiera” que algunos países como Alemania han alcanzado solo se consigue por una vía: la educación financiera.

En este sentido, España aún no ha alcanzado este punto, y se sitúa a la cola en conocimientos de educación financiera respecto a la Unión Europea. En líneas generales, el ciudadano español considera que el ahorro privado se debe dar cuando las condiciones y el contexto particular lo permitan, percibiendo el ahorro a largo plazo como elemento importante de la economía familiar, pero no un elemento esencial.

Esto que puede parecer una cuestión menor, no deja de ser un indicador de que, en el contexto actual de las pensiones en España, el ahorro a largo plazo no es percibido como una prioridad, ya que los ciudadanos españoles llevan décadas contando con un sistema de pensiones diseñado para cubrir las necesidades básicas en nuestra futura jubilación. Sin embargo, y como resaltamos en este Informe, esta situación ha dado un giro de 180 grados.

“El ciudadano español percibe el ahorro a largo plazo como un elemento importante de la economía familiar, pero no un elemento esencial.”

Un ejemplo ilustrativo sobre la madurez de la educación financiera en otros países es la celebración del Día Mundial del Ahorro. En Austria, este día se celebra llevando a todos los niños de primaria a una entidad financiera con sus huchas de ahorro. Los empleados de las entidades bancarias cuentan el dinero ahorrado y se ingresa en cuentas que habitualmente tienen los padres para sus hijos, o bien si los hijos no tienen una cuenta bancaria abierta se les devuelve las huchas para animarlos a seguir ahorrando. Cada niño recibe su interés en forma de un pequeño regalo. El objetivo con esta iniciativa es educar a los más jóvenes en la importancia del ahorro a largo plazo.

Por todo ello, la educación financiera desde etapas tempranas y el fomento de buenas prácticas en el ahorro a largo plazo debe ser un factor clave para dotar a los ciudadanos del conocimiento de todas las herramientas financieras a su alcance para diseñar una correcta planificación económica a largo plazo.

Sistema multipilar y ahorro privado

Una de las soluciones propuestas y más comentadas en los últimos años es la de capitalizar el dinero a lo largo de los años, diversificar los 3 pilares incluyendo el pilar de empresa, lo que se conoce como *mochila austriaca*, definida anteriormente en este Informe.

La diversificación de los pilares cuenta con numerosos defensores entre los expertos, planteando un **sistema multipilar**. Este sistema multipilar debe recoger la capitalización del dinero, es decir, que se invierta durante años el dinero de un fondo común con los beneficios del interés compuesto. El sistema de reparto ha de pasar a ser uno basado en cuentas nocionales, más transparente y de aportación definida, pero la prestación quedaría supeditada a

“La cuota de ahorro privado como aportación a la jubilación es del 29,2% en Reino Unido, mientras que en Alemania supone el 14,5% del salario.”

las variables del contexto, un tercer pilar basado en la mochila austriaca, de manera que cada trabajador acumula en una hucha particular (y no colectiva), una parte de su salario durante toda su vida laboral.

En un contexto de aumento de la tasa de dependencia y de reducción de las tasas de sustitución de las pensiones, resulta relevante analizar también el papel que el **ahorro privado** puede desempeñar para la jubilación como añadido a los recursos del sistema contributivo público de reparto.

El ahorro privado a través de distintas herramientas financieras suele ser práctica habitual en numerosos países, siendo recomendable para complementar los recursos aportados por el sistema público de pensiones. De esta forma, las rentas que provienen del ahorro voluntario privado constituyen una parte de los recursos disponibles durante la jubilación.

El peso del ahorro privado en la planificación de la jubilación va a depender del país y su “cultura financiera”. Así, en el Reino Unido supone el 29,2% mientras que en Alemania es el 14,5% del salario⁽⁹⁾.

De esta forma, creemos que es de vital importancia la **inclusión de un nuevo “pilar”** dentro del sistema, compuesto por un componente de ahorro privado, además de una **educación financiera** de calidad, de cara a educar a la población en sus posibilidades de planificación, además de evitar considerar la pensión pública como único mecanismo de ahorro para asegurarnos una jubilación digna.

9. Simulaciones de la OCDE: Pensions at a Glance (2019)

Grandes retos para España

España se enfrenta a una situación en materia de pensiones que no cuenta con una fácil solución. En este sentido, hay varios retos que nuestro país deberá afrontar a corto-medio plazo si quiere seguir teniendo un sistema de pensiones competitivo y sostenible.

Es evidente que se deben trabajar en estos tres pilares a la vez:

Primer pilar: Seguridad social - Sistema de pensiones públicas

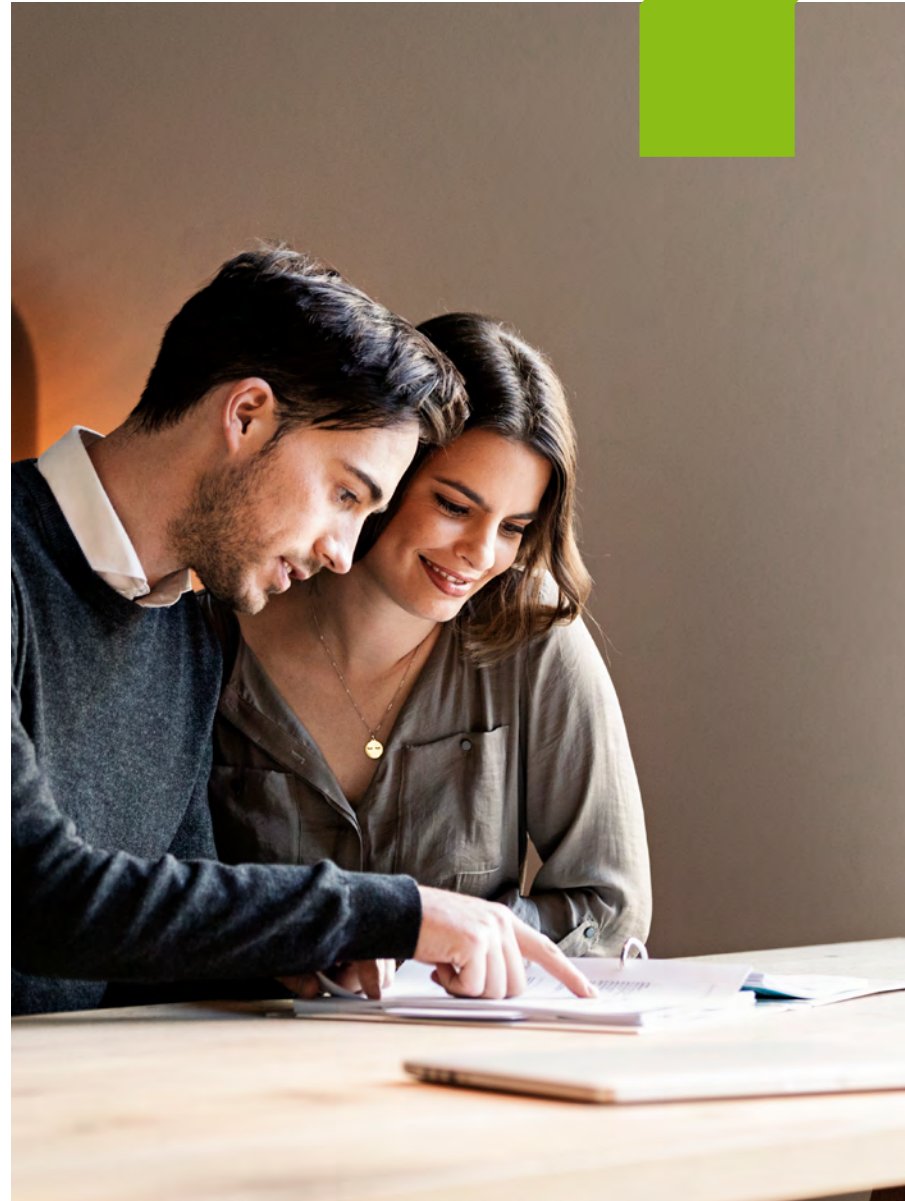
La tasa de sustitución bajará en los próximos años y décadas hasta ponerse en el entorno de la media europea, que está actualmente en un 67% aproximadamente. Con el aumento de 15 a 25 años de cotización hemos dado un primer paso, pero España sigue en la cola y seguramente aumentará más. Esto hará bajar la tasa de sustitución y además se utilizarán más los factores de sostenibilidad, independientemente del nombre que se les quiera dar.

Segundo pilar: Previsión empresarial

El otro gran reto del sistema de pensiones en España es el referido al segundo pilar, la previsión empresarial.

Actualmente la aportación del segundo pilar es mínima en España. Esto se debe, entre otros motivos, a que su constitución es extremadamente compleja y esto supone una barrera de entrada para grandes empresas. El tejido empresarial está viéndose limitado, dejando a buena parte de los empresarios, y por ende, a sus empleados, sin posibilidad de acceder a ello.

En este aspecto, ya existen numerosas corrientes que van dirigidas a incentivar este segundo pilar, con ideas innovadoras relacionadas con los planes de empleo, abriendo a un debate que invita al optimismo. Sin embargo, el camino por recorrer no parece que





vaya a ser corto, dado que aún se plantean medidas que pueden afectar negativamente a su éxito.

Un ejemplo de estas medidas es la propuesta de establecer comisiones muy reducidas respecto a la media. Esta medida podría provocar una falta de interés por parte de las compañías que comercializan estos productos, ya que no les aportaría rentabilidad suficiente, y pasaría a ser un producto con escasa oferta en el mercado.

Tercer pilar: Innovación en los productos financieros

Uno de los retos es el referido a la capacidad de innovación en las herramientas de ahorro disponibles en España para favorecer políticas de ahorro a largo plazo más favorables.

En España se han introducido nuevos productos financieros como pueden ser el **PIAS** o el **SIALP**. Estos productos ofrecen numerosos beneficios desde el punto de vista fiscal. Sin embargo, es importante que los productos vayan encaminados al ahorro a largo plazo real, que es realmente el objetivo para disponer de recursos económicos suficientes para la jubilación.

Entendemos que un ahorro a largo plazo debe ser aquel que vaya encaminado a un ahorro por un periodo de al menos 10 años, de cara a diseñar una planificación financiera sólida. Por ello, algunos productos que ofrecen rendimientos en un plazo menor (por ejemplo, el SIALP a 5 años), pueden llevar a confusión y a una gestión de expectativas errónea por parte de los ahorradores.

Con estos grandes retos sobre la mesa, la situación de las pensiones en España es más urgente de lo que pudiera parecer, comparándolo con nuestros vecinos europeos. Conseguir un futuro sostenible en nuestras pensiones sin duda va a depender en gran medida de la voluntad política para acometer cambios esenciales que demanda el contexto socioeconómico actual. Unos cambios que ya desde la Unión Europea comienzan a impulsarse con medidas y recomendaciones como el informe “*Pensions at Glance 2021*”.

A photograph showing the hands of several people in a professional setting, likely an office. One person is using a black pen to write on a document. Another person's hand is pointing at the document. A third person's hand is resting on the desk. A silver stapler is visible on the desk. The background is blurred, showing office furniture and a laptop. A large pink graphic is overlaid on the right side of the image, containing the number '06' and the text 'Medidas de reforma'.

06

**Medidas
de reforma**

06

Medidas de reforma implementadas por el Gobierno en la Ley en vigor desde 1 de enero de 2022

Capítulo elaborado por:

Elena Aranda, Directora de Vida, Protección y Ahorro en AXA España

Tenemos dos normas con impacto que se han aprobado recientemente:

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones

Esta norma busca la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Las medidas principales a destacar:

1.- Nueva fórmula de revalorización para el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Se deroga el índice de revalorización y se recupera la actualización de las pensiones en función de la inflación del ejercicio anterior. Las pensiones contributivas se revalorizarán al inicio del año



en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual, expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior. En 2022, la subida será del 2,5% para las pensiones contributivas. En el caso de que se produzca un año de IPC negativo, la cuantía de las pensiones quedará inalterada. Cada cinco años el Gobierno y los interlocutores sociales realizarán una evaluación periódica, y si lo considerasen necesario, se realizaría una propuesta de actualización para mantener el poder adquisitivo de las pensiones.





2.- Medidas para favorecer el acercamiento de la edad efectiva de jubilación a la edad ordinaria:

Se busca la aproximación a la edad ordinaria de jubilación mediante incentivos y desincentivos, fijando cuatro objetivos de actuación: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa.

- Jubilación anticipada voluntaria:

Se revisan los coeficientes reductores a aplicar al importe de la pensión pasando a ser mensuales para dar más flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario

de la edad de acceso a la jubilación, con un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas. Los coeficientes reductores relacionados con el adelanto de la edad de jubilación se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora de la misma. No será de aplicación a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de enero de 2022.

- Jubilación anticipada involuntaria

Se incorporan como causas adicionales de extinción contractual todas las causas por razones objetivas y la resolución voluntaria por parte del trabajador derivada de los supuestos previstos en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial y extinción del contrato a instancias del trabajador por incumplimientos grave. Se establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales.

- Jubilación anticipada por razón de la actividad

Se modifica el procedimiento de su solicitud y la fijación de los indicadores de peligrosidad, penosidad o toxicidad que permitan la acreditación de estas circunstancias.

- Jubilación demorada

Posibilidad de optar entre la obtención de un porcentaje adicional del 4% por cada año completo de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación, o una cantidad a tanto alzado por cada año



completo de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la de la pensión; o una combinación de las dos opciones anteriores (pendiente de desarrollo reglamentario). Los trabajadores por cuenta propia con una edad igual o superior a 65 años quedarán exentos de cotizar a la seguridad social, salvo por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.

- Jubilación activa

El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia. La novedad es que deberá transcurrir al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

- Jubilación forzosa

Los convenios colectivos solo podrán imponerla cuando el trabajador tenga una edad igual o superior a los 68 años; cumpla los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación; y la medida esté vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador.

3.- Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

Consiste en la reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social mediante una aportación finalista entre 2023 y 2032. La aportación será de 0,6 puntos porcentuales de la cotización por contingencias comunes, repartido entre la empresa y el trabajador: un 0,5% lo cotizará la empresa y un 0,1% el trabajador. Este fondo podrá utilizarse de 2033 en adelante para ayudar a financiar el gasto en pensiones contributivas. Este mecanismo sustituye al anterior factor de sostenibilidad.

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Contiene algunas novedades en materia laboral y de Seguridad Social entre las que se destacamos la siguiente por el impacto en los sistemas de previsión social:

Modificación del límite de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social y del límite financiero de aportaciones:

El límite conjunto de aportaciones individuales a sistemas de previsión social (PPI, mutualidades de previsión social, PPA, aportación individual y seguros de dependencia) se reduce de 2.000 € a 1.500 €. Se mantiene el límite de reducción adicional del

30% de las rentas del trabajo y de Actividades Económicas, por tanto, será el menor de las siguientes cantidades:

- 1.500 euros anuales.
- El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.

Hay una novedad importante para 2022: ese límite de aportación y reducción de 1.500 € podrá incrementarse en hasta otros 8.500 € adicionales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social que sean de importe igual o inferior a la respectiva contribución del empleador. A estos efectos, tendrán la consideración de aportaciones del trabajador las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador.

Ejemplo con dos situaciones básicas:

PP, PPA, Dependencia Indiv.	PPE, PPSE		
1.500	+ 8.500		
Individual	Trabajador	Empresa	Total*
1.500	4.250	4.250	10.000
1.500	0	8.500	10.000

*Primas empresa seguro de dependencia colectivo + 5.000 Euros

El límite máximo de reducción por aportaciones a planes de pensiones y otros sistemas de previsión social en favor del cónyuge con nivel de rentas inferior a 8.000 € continua en 1.000 € anuales. No hay modificación en los límites de aportación y deducción a planes de pensiones constituidos a favor de personas con minusvalías.





07

**Análisis e
implicaciones
de las medidas**

07

Análisis e implicaciones de las medidas para los ciudadanos españoles

Capítulo elaborado por:

José Manuel Jiménez, Director del Instituto Santalucía

Esmeralda Gómez, experta en pensiones, autora del libro *“¿Quieres cobrar tu pensión?”*

Harald Ortner, Director General de OVB España

Las reformas emprendidas hasta ahora nos alejan, en lugar de acercarnos, de lo que han hecho y están haciendo otros países europeos de manera gradual para asegurar la sostenibilidad de sus sistemas públicos de reparto.

En el debate de la sostenibilidad siempre hay voces que consideran exagerado o alarmista hablar de un problema de sostenibilidad del sistema público de pensiones alegando de que el sistema de Seguridad Social no peligrará a futuro. En este sentido, es importante matizar que lo que no se cuestiona no es la quiebra total del sistema en una situación en la que no se llegara a percibir ningún importe de pensión, sino la sostenibilidad de este teniendo en cuenta el nivel de prestaciones actual, en el que las ratios de reemplazo con respecto



al último salario son muy elevadas, situándose en torno al 83,4%, según el estudio de Pensions at Glance de la OCDE.

Dado que el desequilibrio entre los ingresos y los gastos es estructural y no se debe a una situación temporal, sino que, por el contrario, se espera que se agudice en los próximos años, basar la sostenibilidad del sistema de transferencias del Estado o créditos no parece una alternativa viable a largo plazo.

Esto supone trasladar el problema de financiación del sistema de Seguridad Social al Estado, pero no atajar los desequilibrios entre ingresos y gastos. No hay que olvidar que la deuda pública en el tercer trimestre de 2021 se situaba en el 122,1% del PIB.

A continuación, mostramos nuestras reflexiones de las medidas expuestas en el capítulo anterior:

Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

La sustitución del índice de Revalorización de las Pensiones por el IPC implica un mayor gasto estructural del sistema. Si esta revalorización no viene acompañada de un incremento de los ingresos o de una disminución del gasto por otras vías, puede poner en peligro la sostenibilidad del sistema a largo plazo. Hay que destacar que el cálculo del IPC se ha aprobado realizarlo con la media de los IPC mensuales de noviembre a noviembre. Esto hace que no coincida con el IPC interanual que suele ser el más utilizado para ciertas actualizaciones.

Asunción por el Estado de los gastos de naturaleza no contributiva.

El objetivo en este sentido es que el Estado absorba en 2023 la totalidad de los llamados gastos no contributivos, en consecuencia, deben ser financiados mediante transferencias del Estado y no con cotizaciones sociales.

Esta medida ayudará a reducir el déficit de las pensiones, pero no supone ningún ahorro para las finanzas públicas en general. Debería venir acompañado de un incremento de ingresos o de reducción de otros gastos para mejorar el equilibrio sobre las finanzas públicas.

Además, se debería producir un mayor debate para definir lo que son los gastos no contributivos y generar una mayor transparencia para no dar la sensación de traspaso del déficit de unas cuentas a otras de manera arbitraria.

Cambios en los coeficientes por jubilación anticipada y su aplicación tras limitar la pensión máxima en el caso de la voluntaria.

La modificación de los coeficientes por jubilación anticipada trata de favorecer “...un progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo”. Por su parte, aplicar los coeficientes tras limitar la pensión máxima persigue, además, un objetivo de “reforzar la equidad”. En este último punto se trataría más de una equidad en el sentido de solidaridad al añadir un efecto redistributivo adicional a las pensiones anticipadas más altas.

Según la propia Memoria del Proyecto de Ley, el efecto económico financiero de todo el conjunto de medidas que persiguen demorar la jubilación es incierto, ya que dependerá de cómo reaccionen los individuos ante estos cambios normativos.

“El efecto económico financiero de todo el conjunto de medidas que persiguen demorar la jubilación es incierto, ya que dependerá de cómo reaccionen los individuos ante estos cambios normativos.”





Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) como sustituto del Factor de Sostenibilidad (FS).

La filosofía del ya derogado Factor de Equidad Intergeneracional (nombrado así por el comité de expertos que lo propuso) era que personas de distintas generaciones con la misma carrera laboral recibieran la misma suma total de pensiones. Para asegurar esta equidad, el aumento de la esperanza de vida ajustaba proporcionalmente la edad de jubilación.

En definitiva, el factor derogado aseguraba la equidad entre generaciones permitiendo que aquellas con una mayor esperanza de vida optaran por alargar su carrera laboral o ajustar la pensión inicial a la baja para seguir jubilándose a la misma edad que las generaciones anteriores, sin recibir más del sistema.

El MEI no introduce ningún mecanismo de equidad intergeneracional, al menos durante la próxima década. Más bien al contrario: traspasa una parte del mayor coste de la jubilación de las generaciones del

baby boom, más numerosas y con mayor esperanza de vida, a las generaciones más jóvenes que continúan trabajando, aumentando así la inequidad del sistema.

El MEI consiste en un aumento durante 10 años (de 2023 a 2032) del tipo de cotización en 0,6 puntos (0,5 a cargo de la empresa y 0,1 a cargo del trabajador). El objetivo es aumentar la dotación del **Fondo de Reserva de la Seguridad Social** (popularmente conocido como hucha de las pensiones). Si la previsión de gasto a 2050 del Ageing Report de 2033 es superior a la de este mismo informe del año 2024 se empezaría a utilizar dicho fondo.

Como conclusión, decimos que las medidas adoptadas por el gobierno en materia de pensiones intentan ofrecer certidumbre a los pensionistas y reforzar el equilibrio presupuestario.

La certidumbre a los pensionistas reforzará la suficiencia de las pensiones, lo cual es positivo, pero con las medidas incorporadas no parece claro que se refuerce la sostenibilidad de las pensiones, lo que puede poner en peligro a largo plazo también la suficiencia.



08

**La correcta
planificación
de las pensiones**

08

La correcta planificación de las pensiones

Capítulo elaborado por:

Harald Ortner, Director General de OVB España

José Manuel Jiménez, Director del Instituto Santalucía

Esmeralda Gómez, experta en pensiones, autora del libro *“¿Quieres cobrar tu pensión?”*

Eva Valero, Directora de Vida Ahorro y Pensiones de Caser y del Observatorio Caser

El punto de partida para una correcta planificación de la jubilación es la información, para lo cual, es necesario contar con un sistema de comunicación eficaz, efectivo y transparente.

Las condiciones de vida de la sociedad han cambiado en las últimas décadas, lo que implica también un cambio demográfico sustancial, con un incremento de la **esperanza de vida**, que en España se sitúa en los 82,3 años, según los últimos datos actualizados por el INE, uno de los niveles más elevados de todo el mundo. Junto a ello, el progresivo descenso de la **tasa de natalidad** (1,19 hijos por mujer), y a las **pensiones** más elevadas a las que tienen derecho la remesa de



profesionales que pronto se jubila, procedentes de la generación del *baby boom*, provocan una tormenta perfecta que amenaza de forma directa a la sostenibilidad del sistema público, no en cuanto al modelo, pero sí en la cuantía de la pensión que recibirán los contribuyentes del presente, que serán pensionistas del futuro, lo que les obliga a tomar especial consideración en la correcta planificación de sus finanzas en el largo plazo y, sobre todo, de cara a la jubilación, un periodo que para muchos durará más de 30 años.

Como decíamos, el incremento de la esperanza de vida, unido a la situación que atraviesa la Seguridad Social, contribuye, entre otras cosas, al creciente interés de las personas por complementar a nivel privado la pensión futura de jubilación, ya sea la obtenida de la Seguridad Social o de ésta última junto con la que pueda recibirse por parte del plan de jubilación de la empresa.



“Es responsabilidad compartida por todos los actores de la industria financiera concienciar de la importancia de la planificación del ahorro para la jubilación como única forma de complementar la pensión pública.”

Es responsabilidad compartida por todos los actores de la industria financiera concienciar de la importancia de la planificación del ahorro para la jubilación como única forma de complementar la pensión pública, como demuestra la tasa de sustitución, que mide el porcentaje de la pensión pública con respecto al último salario, que caerá del 72,3% en 2019, hasta poco más al 50% en 2050, según estimaciones de la Comisión Europea y de la OCDE.

Vivimos más y lo hacemos en mejores condiciones, lo que implica un cambio en nuestro comportamiento como futuros jubilados, periodo en el que podremos emplear más tiempo libre para viajar o a participar de forma más activa en la sociedad. Este nuevo escenario requiere de un cambio en nuestro modelo de ahorro, una transformación de la sociedad para que, en su conjunto, entienda la necesidad de ahorrar en el largo plazo para complementar la pensión pública y disfrutar de la jubilación sin una pérdida considerable de poder adquisitivo. **La clave está en apostar por una planificación financiera desde el mismo ingreso en el mercado laboral, adaptada a la capacidad financiera, perfil de inversión, horizonte temporal, características e intereses personales de cada uno, con el acompañamiento de un consultor financiero.**

Esa estrategia de ahorro en el largo plazo permitirá realizar un esfuerzo menor en las aportaciones periódicas y aprovechar las ventajas del interés compuesto, aquel por el que se van sumando aportaciones al capital inicial y sobre el que se van generando nuevos intereses, y la posibilidad de revisar las estrategias para adoptar la más adecuada en cada momento, según las circunstancias personales y las del propio mercado.

La importancia de la información

Cuando una persona no tiene suficiente información sobre un tema, es difícil que tome conciencia, lo entienda y actúe en consecuencia cuando sea necesario. El estudio sobre los estilos de ahorro y preparación para la jubilación de Caser (2020) señala que el 83% de la población española desconoce cuál será su pensión pública, por lo que resulta absolutamente necesario activar diferentes palancas de información para que los ciudadanos cuenten con todos los detalles y, a partir de ahí, actúen en consecuencia.

En España, llevamos casi una década esperando que se formalice el envío a todos los mayores de 50 años del informe de la pensión pública estimada, la famosa **carta naranja**, ese documento que en la actualidad solo informa de la vida laboral de cada trabajador y las bases de cotización a lo largo de su vida activa. La obtención de la máxima información sobre la jubilación puede ayudar a realizar una planificación adecuada con el objetivo de ahorro a largo plazo. De hecho, ya existen herramientas que desarrollan organizaciones desde el ámbito privado, que permiten perfilar a los particulares, para ofrecerles pistas sobre cuál puede ser su mejor estrategia a la hora de planificar una cartera de inversión en el largo plazo.

A la hora de trazar una estrategia para ahorrar para la jubilación, lo primero que debe conocer un particular es la amplia oferta de productos que se adaptan al perfil y necesidades de cada persona, empezando por aquellos diseñados específicamente para ese fin, como los Planes de Pensiones u otros similares como los **PPA** (Plan de Previsión Asegurado), **PIAS** (Plan Individual de Ahorro Sistemático) o **SIALP** (Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo), así como otros vehículos de ahorro e inversión en el largo plazo.

“El 83% de la población española desconoce cuál será su pensión pública.”



Un amplio abanico de alternativas de ahorro en el largo plazo

Existen multitud de productos financieros válidos para ahorrar de cara a la jubilación, más allá de los creados de forma específica para este fin, como los Planes de Pensiones, los PPA, los PIAS y los Unit Linked, que, por sus características, se configuran como adecuados para ahorrar en el largo plazo. Los Planes de Pensiones cuentan con la ventaja de la seguridad, el amplio universo de productos para la diversificación, la gestión profesional y la flexibilidad en las aportaciones y la posibilidad de traspasar y diferir de un producto a otro sin coste, aunque la reducción del límite anual desgravable, de 8.000 euros a 2.000 euros en 2021, que se limitará hasta los 1.500 euros a partir de 2022, han reducido su atractivo fiscal.

En los últimos años están empezando a tomar relevancia los **Planes de Pensiones de Empleo**, productos a través de los que las compañías ayudan a los empleados a realizar ese ahorro para la etapa de retiro laboral. El denominado segundo pilar del ahorro privado supone un magnífico complemento a la pensión pública y al ahorro individual y privado para lograr un objetivo de ahorro en el largo plazo y de cara a la jubilación. Sin duda, todavía resulta fundamental trabajar aquí para paliar esa falta de información que existe en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, que desconoce las características y ventajas de este tipo de productos, y las vías para su contratación.

“El asesoramiento cualificado y la planificación resultan los elementos clave para facilitar que se alcance las metas de jubilación.”

Existen otros productos de inversión, con objetivos no tan finalistas, que también conforman alternativas para elaborar la cartera de inversión de un partícipe, como son los seguros de ahorro (PIAS y United Linked), una fórmula de ahorro periódico con múltiples opciones de inversión en función del perfil del cliente, o los propios fondos de inversión, cuya diversificación, gestión profesional, ventajas fiscales y amplia oferta, los convierten en uno de los productos estrella para ahorrar en el largo plazo.

España siempre ha sido un país con un perfil muy marcado en cuanto a las costumbres inversoras, con un enfoque conservador, con demasiada exposición a depósitos y cuentas corrientes, y con un

gran foco en el sector inmobiliario, que acapara un porcentaje elevado del ahorro de los particulares. Así, en los últimos años han surgido en España una fórmula común en otros países europeos, la hipoteca inversa, que permite vivir a las personas mayores de 65 años que tienen una vivienda en propiedad, continuar en su casa, mantener la propiedad y recibir un ingreso mensual constante para complementar su pensión.

Además, existen otras modalidades que empieza a tomar cierta relevancia entre estas nuevas generaciones de ahorradores,

como los vehículos de ahorro por consumo, que incluyen medidas destinadas a fomentar el ahorro directo relacionándolo con las compras.

En definitiva, ante la imperante necesidad de trazar una estrategia de ahorro en el largo plazo pensando en la jubilación, la buena noticia es que existe un amplio abanico de oportunidades de ahorro e inversión, para todo tipo de perfiles, donde el asesoramiento cualificado y la planificación resultan los elementos clave para facilitar que se alcance el objetivo.





“Obtener rentabilidad actualmente con la prolongación durante años de los tipos bajos, obliga a asumir riesgos para obtener rentabilidad. Es recomendable evaluar los riesgos de la mano de un profesional.”



La creciente importancia de la figura del consultor financiero

El consultor financiero se ha convertido en una figura central a la hora de acompañar a un ahorrador particular en su objetivo de trazar una estrategia de inversión y ahorro en el largo plazo, que le permita lograr el mejor rendimiento, estableciendo unos objetivos predeterminados bien definidos.

El asesoramiento de calidad por profesionales cualificados es la mejor fórmula para obtener rentabilidad en el complejo entorno actual del mercado, donde la prolongación durante años de los tipos bajos obliga a asumir riesgos para obtener rentabilidades, y más con los actuales niveles de inflación que nos asegura la pérdida de poder adquisitivo en caso de no estar invertidos, y para acompañar en la toma de las

mejores decisiones de inversión en cada momento. Gestionar las emociones de los inversores, fundamental en el entorno actual de continuos vaivenes y donde contamos con un aluvión de sobreinformación y nuevos productos, acompañar al cliente a lo largo de toda su experiencia vital, y guiarle en el proceso de cambio del rol de ahorrador tradicional al de inversor son algunas de las ventajas de contar con un **consultor financiero**.

Esta figura ayuda a un cliente a conocer todo el abanico de alternativas de productos de ahorro e inversión a su alcance y los cambios regulatorios a los que están expuestos, o a frenarle a la toma de decisiones erradas en momentos puntuales, y cada vez más frecuentes, donde se producen sacudidas en los mercados, como la irrupción de la pandemia, donde el cliente puede tomar decisiones irracionales.

La urgente necesidad de acometer reformas más profundas

Es urgente que se acometan reformas más profundas para adaptar nuestras pensiones a la realidad económica y social de nuestro país. Además, se ha de llevar a cabo para responder al mandato de Europa de contar con un sistema de pensiones que permita garantizar la sostenibilidad de este en el medio y largo plazo.

Las pensiones deben calcularse sobre toda la carrera laboral, que incluyan las crisis, las lagunas de cotización si estás en paro, los ascensos, todo. Tampoco debería haber limitaciones para acceder en número de años, ésta debería existir si la persona ha cotizado, y tampoco limitaciones de importe máximo.

En segundo lugar, habría que **unificar el sistema de pensiones con independencia de la naturaleza del trabajador**: teletrabajo, autónomos, a tiempo parcial. Un único sistema para todos y adaptado.

Lo primero es que **habría que ir hacia un sistema de reparto sobre cuentas nocionales**, transparente, con garantía de equilibrio actuarial y financiero del sistema, en el que se conoce año tras año lo que se tiene cotizado y la pensión a la que se va a tener derecho en el futuro, de manera que la persona pueda proyectar o anticipar su futuro, pero con transparencia y no con la opacidad que existe ahora mismo.

Esta medida aumenta el control sobre la pensión el día de mañana. Hay que restablecer la equivalencia actuarial. Si la persona ha entregado medio millón de euros a lo largo de la vida laboral, que eso se le remunere llegado el momento con el crecimiento propio de la inversión o lo herede quien corresponda.

Es necesario llegar a un sistema multipilar, transitar de un sistema de reparto a uno constituido por tres sistemas: de reparto basado en cuentas nocionales, de capitalización privada y de ahorro privado.

Para llevar más allá la vida laboral actual, no se debería hacer únicamente mediante el premio de retardar la jubilación o el castigo por adelantarla, sino que debería complementarse con un **cambio profundo en el sistema para que un porcentaje cada vez mayor de los trabajos sean tan atractivos que las personas no estén deseando jubilarse.**

Los cambios son graduales y reformar el sistema de pensiones en países vecinos ha supuesto una década de trabajo desde que la reforma estructural se pensó. Hay que hacerlo progresivo y dar tiempo para que la gente y las empresas puedan adaptarse.

“El Gobierno debe incentivar el ahorro individual. Hay que formar a la población en educación financiera desde la escuela.”



La importancia de la educación financiera

La planificación correcta de las pensiones debe sentarse sobre unas bases de futuro, donde nos vamos a encontrar con una vida más larga, dominada por cambios disruptivos y acelerados provocados por la tecnología y la ciencia, que romperán el modelo tradicional basado en aprendizaje inicial, trabajo y jubilación. Para adaptarnos a esos cambios cobrará una especial importancia la educación financiera.

La educación financiera es un pilar esencial para el desarrollo de la sociedad y su sostenibilidad. El Instituto Santalucía ha preparado un decálogo que recoge los ámbitos básicos de mejora en España en esta materia.

En la era de la digitalización y las nuevas tecnologías, la gestión de las finanzas personales y la toma de decisiones económicas es más rápida, pero también puede comportar mayores riesgos. Estos son los puntos básicos para potenciar y ayudar en el desarrollo del conocimiento financiero en España.

Decálogo para mejorar la Educación Financiera en España

01

Todos acabamos aprendiendo finanzas. Hagámoslo a tiempo y en las mejores condiciones.

La educación financiera debería incluirse en el sistema educativo español desde edades bien tempranas para comprender cómo funciona el dinero y cuáles son sus conceptos básicos. Esta educación escolar debería venir reforzada por el apoyo de los padres en el hogar, incorporando a los más pequeños en los hábitos de ahorro doméstico.

02

Las Finanzas se planifican, como los estudios o las vacaciones.

La planificación es un aspecto fundamental dentro de la educación financiera y como tal, debería incluirse en la educación sobre esta materia. El fomento del ahorro, la gestión de ingresos y las deudas o la planificación de la jubilación son cuestiones de vital importancia en este sentido.

03

Todos cuentan para el fomento de la educación financiera.

La educación financiera es necesaria para todos y, por eso, tanto instituciones públicas como privadas deberían colaborar en la concienciación de la ciudadanía en esta materia.

04

Que se entienda todo.

Es fundamental que todas las cuestiones relacionadas con la educación financiera sean comprensibles para la mayoría de las personas. Es deber de las entidades financieras el desarrollo de productos transparentes, sencillos y accesibles que eviten la confusión entre los ciudadanos, tengan estos o no formación en finanzas.

05

Queremos Información.

Las instituciones financieras deben mejorar y, en los casos que sea necesario, simplificar la información que aportan en su documentación a los clientes para fomentar la comprensión de la misma. También es tarea de estas instituciones la detección y análisis de las necesidades de sus clientes para poder ofrecerles los productos más adecuados a sus necesidades y donde queden claros los riesgos que puedan existir, sobre todo en aquellos contratos a largo plazo.

06

Alfabetización financiera va de la mano de alfabetización digital.

La era de la economía digital está cada vez más presente en nuestras finanzas personales diarias. Es necesario reforzar estos conocimientos adaptados a las nuevas tecnologías para que los ciudadanos puedan comprender y actuar de forma rápida en este nuevo entorno financiero, trasladando también toda la información sobre las ventajas y riesgos que este supone.

07

Alfabetización es también inclusión.

Se deben focalizar e intensificar esfuerzos en aquellos colectivos que puedan tener mayores deficiencias en conocimientos financieros y/o mayor dificultad de acceso a productos financieros básicos.

08

Evaluación para mejorar de forma continua.

Todas estas medidas de educación financiera han de ser evaluadas de forma continua para poder llevar a cabo acciones específicas cuando sean necesarias, así como reducir el *gap* dentro de los segmentos detectados tales como edad, sexo, conocimientos, ingresos u otras variables que se consideren, aumentando la eficacia y eficiencia de los programas e iniciativas en curso.

09

La jubilación es el plan vital que más críticamente requiere de la alfabetización financiera.

Para poder realizar una adecuada planificación financiera y tomar las decisiones de ahorro e inversión más apropiadas, es conveniente que los futuros jubilados sean conscientes de los ingresos que van a recibir por parte de la Seguridad Social en el momento de su jubilación.

10

Capacitación técnica en finanzas.

Es necesario dotar a los ciudadanos de todas aquellas herramientas, servicios de información gratuitos y sistemas de aviso de cualquier riesgo financiero para mejorar la calidad y cantidad de información financiera en el sistema, así como la capacitación en el uso de dichas herramientas.



09

Conclusiones
del Informe

09

Conclusiones del Informe

- 01** En la actualidad hay algunos factores demográficos y económicos que hacen peligrar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones: la evolución de la población -el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida-, el aumento de la tasa de dependencia, el creciente gasto en Pensiones, la tasa de desempleo y la escasa concienciación del ahorro en España.
- 02** España siempre ha sido un país con un perfil muy marcado en cuanto a las costumbres inversoras, con un enfoque conservador, con demasiada exposición a depósitos y cuentas corrientes, y con un gran foco en el sector inmobiliario, que acapara un porcentaje elevado del ahorro de los particulares.
- 03** Se identifica la necesidad de diseñar un sistema público de pensiones que se complemente con otras medidas de ahorro -públicas o privadas- de cara a la jubilación, tal y como se hace en otros países europeos.
- 04** Es necesario crear un sistema multipilar, transitar de un sistema de reparto a uno constituido por tres sistemas: a) de reparto basado en cuentas nocionales, b) de pensión empresarial y c) de ahorro privado.
- 05** Las pensiones públicas es el gasto público social que más aumenta año a año, suponiendo casi un 40% de los presupuestos generales del Estado.



06 La tasa de sustitución (el porcentaje que supone nuestra jubilación con respecto a los últimos salarios recibidos) en España es actualmente del 80%, una de las más generosas de Europa. Sin embargo, las proyecciones apuntan a una tasa de sustitución en niveles escasamente superiores al 50% en 2050.

07 Para corregir este problema de sostenibilidad es necesaria una reducción gradual y anticipada de la actual tasa de sustitución (el cociente entre la pensión y el salario medios) hasta niveles comparables con los observados en otras economías europeas a las que queremos converger en bienestar.

08 Se hace necesario avanzar en educación financiera, en la planificación del ahorro a lo largo de nuestra vida laboral, en la transparencia, y en incrementar la información en relación con las futuras prestaciones a las que van a acceder los trabajadores.

09 Las medidas impuestas por el gobierno se centran en:

- Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones
- Asunción por el Estado de los gastos de naturaleza no contributiva
- Cambios en los coeficientes por jubilación anticipada y su aplicación tras limitar la pensión máxima en el caso de la voluntaria
- Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) como sustituto del Factor de Sostenibilidad (FS)

10 Soluciones propuestas:

- **Las pensiones deben calcularse sobre toda la carrera laboral**, que incluyan las crisis, las lagunas de cotización si estás en paro, los ascensos, todo. Tampoco debería haber limitaciones para acceder en número de años, ésta debería existir si la persona ha cotizado, y tampoco limitaciones de importe máximo.
- En segundo lugar, habría que **unificar el sistema de pensiones con independencia de la naturaleza del trabajador**: teletrabajo, autónomos, a tiempo parcial. Un único sistema para todos y adaptado.
- En tercer lugar, habría que realizar una transición gradual hacia un sistema de reparto sobre la base de **cuentas nocionales**.
- Por último, todos los trabajadores deberían **apostar por una planificación financiera desde el mismo ingreso en el mercado laboral**, adaptada a la capacidad financiera, perfil de inversión, horizonte temporal, características e intereses personales de cada uno, con el acompañamiento de un consultor financiero.



10

**Autores del
Informe**

10

Autores del Informe sobre la situación de las pensiones 2022

Empresas participantes:



Harald Ortner,
Director General de OVB España

Director general de OVB España. Harald es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales Internacional por la universidad austriaca de Innsbruck. Harald constituyó OVB en España en el año 2002 y lleva 20 años liderando la sede de la multinacional alemana en España. Antes, trabajó como bróker financiero.

Sobre OVB ESPAÑA

El grupo OVB con sede en Colonia, Alemania, es uno de los grupos de intermediación financiera líderes en Europa. Desde su constitución en el año 1970 (en España, desde 2002), la actividad empresarial de OVB se centra en un servicio de asesoramiento integral y a largo plazo y, sobre todo, orientado al cliente particular. OVB coopera con más de 100 partners de renombre con el objetivo de satisfacer las necesidades particulares de sus clientes con productos competitivos en ámbitos como la protección personal y de ingresos, la previsión para la jubilación, así como la creación y la protección del patrimonio y su crecimiento.

OVB está presente en 15 países europeos. Tiene 4.702 consultores financieros a tiempo completo que asesoran actualmente a 3,35 millones de clientes.





Eva Valero,
Directora de Vida Ahorro y Pensiones de Caser
y del Observatorio Caser

Eva Valero es licenciada en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid, con un máster en Economía Industrial, y cuenta también con dos posgrados en Especialización Superior en Banca Privada y en Digital Business por la Universidad Pompeu Fabra y por la Universidad Carlos III, respectivamente. Con 16 años de experiencia, Valero ha trabajado como project manager desde el área de desarrollo de negocio y marketing en importantes entidades financieras que operan en España. Desde hace cuatro años, Eva ha desarrollado su carrera en Caser en el área de Ahorro e Inversión, donde es directora de Vida Ahorro y Pensiones y del Observatorio Caser.

Sobre Observatorio Caser

El Observatorio Caser es un foro de información, análisis y debate sobre ahorro y futuro. A través de investigaciones y encuestas periódicas queremos dibujar un panorama de opinión en lo referente a los sistemas de ahorro de cara a la jubilación que nos ayuden además a mejorar los servicios que ofrecemos a la sociedad.



José Manuel Jiménez Rodríguez,
Director de Desarrollo de Negocio en Santalucía Servicios
Compartidos y Director del Instituto Santalucía. Actuario

Experto en el mundo de la previsión social y el seguro de vida y pensiones, habiendo estado en diferentes puestos de responsabilidad en el sector en los últimos 30 años.

Sobre INSTITUTO SANTALUCÍA

El INSTITUTO SANTALUCÍA es una plataforma de investigación y debate impulsada por SANTALUCÍA, uno de los mayores grupos aseguradores españoles. Sus objetivos principales son fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible, así como la educación financiera, para ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo

plazo. El instituto abre su actuación a un nuevo campo, que es clave en nuestra sociedad, en materia de sostenibilidad social, con el fin de promover un patrón de crecimiento compatible con el desarrollo económico, social y ambiental. Asimismo, desde este año centrará parte de sus esfuerzos en la investigación y generación de análisis que permitan y ayuden a entender los cambios sociales y las respuestas más adecuadas en materia de longevidad y envejecimiento activo.

El pilar básico del INSTITUTO SANTALUCÍA es su Foro de Expertos, integrado por profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones, presidido por Guillermo de la Dehesa. La actividad del Instituto se sostiene en varias áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.



Elena Aranda,
Directora de Vida, Ahorro y Protección en AXA España

Directora de Vida, Ahorro y Protección de AXA España es licenciada en Economía y en Ciencias Actuariales por la Universidad Carlos III de Madrid. Elena lleva vinculada al mundo del seguro más de 20 años. Desempeñó varias funciones en compañías del sector asegurador hasta recalar en 2007 en el equipo de Pricing Vida de AXA España. Tras liderar distintas áreas de la compañía, en 2017 asumió la responsabilidad de Pricing & Modelling Vida, Ahorro y Pensiones.

Sobre AXA

El Grupo AXA es uno de los grandes grupos aseguradores de España, con un volumen de negocio total de más 2.500 millones en 2020, más de 3,2 millones de clientes y 5,6 millones de contratos. La compañía, multirrama y omnicanal, dispone de más de 7.000 puntos de venta repartidos por todo el territorio nacional.



Esmeralda Gómez López,
Escritora e inversora. Autora del libro “¿Quieres cobrar tu pensión?”

Esmeralda Gómez López es referente en salud financiera, escritora en Grupo Planeta, sus últimos libros son ¿Quieres cobrar tu pensión? y Tu llave a la libertad financiera. Actual presentadora de educación financiera en el programa El Foco, colaboradora habitual en programas como «Espejo público» y en Onda Madrid. Es licenciada en Matemáticas con especialidad en Astrofísica, máster en Finanzas cuantitativas, y MBA en Dirección y Administración de Empresas. Profesora en escuelas de negocios. Inversora. También es fundadora de La Guía de la Vida, espacio donde comparte principios de economía personal para aumentar la libertad financiera.



11

Bibliografía y
Fuentes

11

Bibliografía y Fuentes

¿Quieres cobrar tu pensión?, Esmeralda Gómez López

Tu llave a la libertad financiera, Esmeralda Gómez López

EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA:
UNA ACTUALIZACIÓN TRAS EL IMPACTO
DE LA PANDEMIA

Contribución del Banco de España a los trabajos de la
Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del
Pacto de Toledo. 2 de septiembre de 2020

Impacto en las prestaciones de jubilación de la reforma del
sistema público de pensiones español,

MANUEL GARCÍA JUAN M. NAVE

Universidad de Castilla-La Mancha, Febrero 2017

Barómetro de diciembre 2021 del Centro de Investigaciones
Sociológicas (CIS)

Publicación del Banco Mundial 2020: Indicador de esperanza
de vida 2020

Proyecciones de población INE - España. Instituto Geográfico
Nacional de España.

Agencia de Datos - Europa Press (www.epdata.es)

Instituto Nacional de Estadística (INE) (<https://www.ine.es>)

Insurance Europe (<https://www.insuranceeurope.eu/>)

J. Ignacio Conde-Ruiz, 2017. FEDEA & Universidad Complutense

Simulaciones de la OCDE: *Pensions at a Glance* (2019)



Instituto
santalucía



 caser
seguros

