

El envejecimiento como riesgo empresarial



José Miguel Rodríguez Pardo
(Coordinador)

CONSIGUE GRATUITAMENTE LA VERSIÓN ELECTRÓNICA
DE ESTA OBRA CON CONTENIDOS ADICIONALES EN

smarteca

El envejecimiento como riesgo empresarial

- **Descárgate la versión electrónica de esta obra siguiendo estas sencillas instrucciones**

1. Abre tu navegador de internet y accede a la tienda de Wolters Kluwer en la siguiente URL: **<https://tienda.wolterskluwer.es/p/el-envejecimiento-como-riesgo-empresarial>**
2. Pulsa el botón **“Adquirir ahora”** y **“Tramitar pedido”**.
3. Si no estás previamente identificado, se abrirá una pantalla en la que deberás:
 - a. Identificarte, si ya estás registrado con anterioridad en smarteca.
 - b. Registrarte como nuevo usuario rellenando los datos solicitados en el cuestionario de esa misma ventana.
4. Una vez identificado, pulsa **“Comprar”** para finalizar el proceso de compra gratuita.
5. Terminado el proceso, podrás entrar en tu biblioteca para ver el libro en tu estantería.

Acceder a mi biblioteca

Más Información



tienda.wolterskluwer.es
Tel. 902 250 500 • Fax: 902 250 502
clientes@wolterskluwer.com

El envejecimiento como riesgo empresarial

José Miguel Rodríguez-Pardo
(Coordinador)



agers

Asociación Española
de Gerencia de
Riesgos y Seguros



Wolters Kluwer

© **Fundación Mutualidad Abogacía**, 2020

José Miguel Rodríguez-Pardo (Coordinador)

Presidente de la Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía

Presidente del grupo Bioactuarial de Investigación de AGERS

1ª Edición: Abril 2020

Diseño, Preimpresión e Impresión por Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, **Fundación Mutualidad Abogacía**, se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **CEDRO** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Tanto la Fundación Mutualidad Abogacía, como Agers (Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros), no se hacen responsables de la veracidad de los datos expuestos por los autores. Así mismo, las opiniones de los autores no representan la visión de Agers ni de la Fundación Mutualidad Abogacía.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

José Miguel Rodríguez-Pardo
Coordinador

Coordinador:

José Miguel Rodríguez-Pardo

*Presidente de la Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía
Presidente del grupo Bioactuarial de Investigación de AGERS*

Enrique Sanz Fernández-Lomana

*Presidente de la Mutualidad de la Abogacía y de la Fundación Mutualidad
Abogacía*

Juan Carlos López Porcel

Presidente de AGERS

Autores:

Luis Garrido

*Universidad Nacional de Educación
a Distancia (UNED)*

Elisa Chuliá

*Universidad Nacional de Educación
a Distancia (UNED)*

Mercedes Ayuso

Universidad de Barcelona (Riskcenter-UB)

Eduardo Gómez de Enterría

Herbert Smith Freehills

José Antonio Herce

*Socio y DG de Longevity and Retirement
Income Solutions (LoRIS)*

Elena Cascante

*Observatorio Generación & Talento, Gene-
raciona*

Rosa M^a Farré Serés

Mercer Consulting

Natalia Fernández Vega

Mutualidad de la Abogacía

**Valvanuz Sánchez de Amoraga
y Gómez-Acebo**

Grupo EQA

Aurelio San Roman

Cigna

Gregorio Gil de Rozas

Willis Towers Watson

Álvaro Doménech Francés

Willis Towers Watson

Javier Díaz-Giménez

IESE Business School

Enrique Devesa

Universidad de Valencia

Virginia Oregui

Geroak Pensiones

Borja Encinas

Universidad de Extremadura

Inmaculada Domínguez

Universidad de Extremadura

Robert Meneu

Universidad de Valencia

Diego Valero

Universidad de Barcelona

Clara Armengol

Sabadell Seguros

Carlos Esquivias Escobar

UNESPA

Assumpta Sentias

Vida Caixa

Félix Benito Osma

SEAIDA

Fernando Martínez-Cue Pesini

Martínez Cue & Asociados

Mariano Jiménez Lasheras

Presidente de OCOOPEN

Manuel Álvarez Rodríguez

Secretario General de OCOOPEN

Ricardo Pulido

AON España

Mar Devesa

Universidad de Valencia

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO. Enrique Sanz Fernández-Lomana.	21
PRÓLOGO. Juan Carlos López Porcel.	23
INTRODUCCIÓN. José Miguel Rodríguez-Pardo.	25
CAPÍTULO 1. MARCO GENERAL ENVEJECIMIENTO EN LA EMPRESA. Luis Garrido, Elisa Chuliá, Mercedes Ayuso, Eduardo Gómez de Enterría, José Antonio Herce y Ricardo Pulido	31
1.1 EN LA ETAPA FINAL DE LA VIDA LABORAL: LA OCUPACIÓN DE LOS MAYORES	31
1. Introducción	31
2. La longevidad creciente de la sociedad española	33
3. Retrasar la edad de jubilación, objetivo primordial de la política de pensiones	37
4. La ocupación de la población española de 55 a 64 años	41
5. Una figura en alza: la mujer mayor ocupada	45
5.1. Las dos biografías de la mujer en España.	45
5.2. Una crisis más benévola con las mujeres	48
6. Conclusión: recherchez la femme.	51
7. Bibliografía	52
1.2 DERECHO NACIONAL E INTERNACIONAL, LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR POR RAZÓN DE SU EDAD.	53
1. España - El actual sistema de jubilación en España	53
1.1. Novedades en los tipos de jubilación	54
1.1.1. Jubilación ordinaria	54
1.1.2. Jubilación anticipada	55
1.1.3. Jubilación parcial.	58
1.1.4. Jubilación flexible	59
1.1.5. Jubilación forzosa	59
1.2. Base reguladora para el cálculo de la pensión.	63

1.3.	Revalorización de las pensiones	63
1.4.	Prórroga de beneficios en materia de jubilación . .	64
2.	Francia - El sistema de jubilación en la legislación fran- cesa	64
2.1.	Tres niveles de beneficios	65
2.1.1.	Nivel básico obligatorio.	65
2.1.2.	Nivel adicional obligatorio	65
2.1.3.	Nivel suplementario discrecional.	66
2.2.	Condiciones para el cese por jubilación	67
2.2.1.	Edad mínima	67
2.2.2.	Número de trimestres.	67
2.2.3.	Fin del empleo remunerado.	67
2.2.4.	No hay diferencia entre hombres y muje- res como tales	68
2.3.	Jubilación a elección del empleador.	68
2.3.1.	Jubilación forzosa	68
2.3.2.	Acuerdos voluntarios de prejubilación. . .	69
3.	Reino Unido - Panorama general del sistema de pensio- nes del Reino Unido	69
3.1.	Pensión estatal	69
3.2.	Elegibilidad para la pensión estatal	69
3.3.	Edad de jubilación	70
3.4.	Pensiones complementarias	70
3.4.1.	Pensiones en el lugar de trabajo.	70
3.4.2.	Pensiones personales	71
3.4.3.	Inscripción automática.	71
3.4.4.	Contribuciones mínimas	72
3.5.	Edad de jubilación en el marco de regímenes de pensiones laborales y personales.	72
4.	Alemania - Panorama general del sistema de pensiones .	73
4.1.	Tres fuentes de beneficios	73
4.1.1.	Nivel básico obligatorio.	73
4.1.2.	Régimen obligatorio adicional.	73
4.1.3.	Régimen complementario facultativo. . . .	74
4.2.	Requisitos relativos a los derechos legales de pen- sión.	74
4.2.1.	Edad mínima	75
4.2.2.	Período mínimo de seguro.	75
4.2.3.	Fin del empleo remunerado.	75
4.2.4.	No hay diferencia entre hombres y muje- res	76
4.3.	Acuerdos de jubilación y prejubilación.	76
4.3.1.	Jubilación	76

	4.3.2. Acuerdos voluntarios de prejubilación. . .	76
1.3	EL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LA JUBILACIÓN	79
	1. Introducción y resumen	79
	2. Una amplia zona gris alrededor de la jubilación.	82
	3. Participación laboral de los trabajadores de edad avanzada	90
	4. ¿Son productivos los mayores?	93
	5. Hacia un «contrato de compatibilidad»	97
	6. Emprendimiento senior.	99
	7. El futuro del trabajo y la jubilación	101
	8. Bibliografía	103
1.4	LA JUBILACIÓN Y LA PREJUBILACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EDAD.	105
	1. El bienestar global.	109
	2. Respuestas a los riesgos de longevidad	112

CAPÍTULO 2. LA GESTIÓN EMPRESARIAL DEL RIESGO DEL ENVEJECIMIENTO. Elena Cascante, Natalia Fernández Vega, Rosa M^a

Farré Serés, Valvanuz Sánchez de Amoraga y Gómez-Acebo, Aurelio San Roman , Gregorio Gil de Rozas y Álvaro Doménech Francés 119

2.1	LA CONVIVENCIA GENERACIONAL EN LAS EMPRESAS: LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO ADAPTADO A CADA GENERACIÓN.	119
	1. Antecedentes	119
	1.1. Observatorio Generación & Talento	119
	1.2. Estudio realizado por el Observatorio y base conceptual de este capítulo	119
	2. Introducción	121
	3. Posiciones generacionales	122
	3.1. Contexto sociológico	122
	4. Características generacionales	123
	4.1. Semejanzas generacionales.	123
	4.2. Diferencias generacionales	125
	4.3. Similitudes y semejanzas.	131
	5. La gestión de la diversidad generacional.	131
2.2	TALENTO SÉNIOR EN EL MARCO DE CULTURAS CORPORATIVAS DE ÉXITO	133
	1. Introducción	133
	2. ¿Cómo posicionarnos en las mejores condiciones para afrontar nuevos retos?	135
	2.1. La cultura corporativa para facilitar los procesos de cambio	135

3.	¿Es la diversidad una fuente de oportunidades?	137
3.1.	Diversidad e inclusión: dos variables complementarias	138
4.	¿Debemos preocuparnos por la transición demográfica de las plantillas?	139
5.	Estrategias de age-management	143
6.	¿Es el talento sénior el gran olvidado?	147
7.	Conclusiones	152
8.	Bibliografía	152
2.3	LA GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS PERSPECTIVAS DE RRHH. EL RELEVO GENERACIONAL Y LA ATENCIÓN AL TRABAJADOR SENIOR EN SU CAMINO A LA JUBILACIÓN.	155
1.	Introducción	155
2.	Instrumentación de un programa de rentas «prejubilación» en despidos colectivos e individuales	158
3.	Complemento	159
3.1.	Porcentaje a complementar.	160
3.2.	Crecimiento del complemento	161
4.	Convenio especial a la Seguridad Social.	161
5.	Comunicación y acompañamiento a los prejubilados.	162
6.	Beneficios de un programa de rentas «prejubilaciones»	164
6.1.	Beneficios para la empresa	165
6.2.	Beneficios para el empleado	165
7.	Ingreso al tesoro público.	165
7.1.	¿Qué empresas deben realizar este ingreso al Tesoro?	166
7.2.	¿Cuál es el importe del ingreso al Tesoro?	167
8.	Sistemas de bajas voluntarias incentivadas	168
9.	Solución a medio - largo plazo para la gestión de plantillas	170
10.	Bibliografía	171
2.4	LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO: EL COACHING.	173
1.	Descubrir tu talento a través del coaching	176
2.	Re-conocerte para re-inventarte	178
3.	Salir de la zona de confort para sobrevivir	182
4.	Distinguir los nichos de búsqueda de empleo.	184
5.	Bibliografía	186
2.5	ENVEJECIMIENTO Y SALUD DURANTE LA FASE ACTIVA: EMPRESA SALUDABLE.	189
1.	Inserción en el mundo laboral	190
2.	En la empresa	192

3.	Próximos pasos	199
4.	Bibliografía	202
2.6	EL RIESGO DE ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLA EN EL MAPA DE RIESGOS EMPRESARIAL	205
1.	Envejecimiento y Gerencia de Riesgo: La función del Gerente de Riesgo.	205
1.1.	El riesgo de envejecimiento de la plantilla en el mapa de riesgos empresarial	206
1.2.	La función del gestor de riesgos en el riesgo de envejecimiento de la plantilla	210
1.3.	Mapa de riesgo del envejecimiento de la plantilla en la empresa	212
1.4.	La Colaboración entre el gestor de riesgos y RRHH	215
1.4.1.	Mitigación del riesgo de envejecimiento de la plantilla a través de los riesgos asegurables.	215
1.4.2.	La cuantificación de los riesgos vinculados a la pérdida y motivación del talento: la gestión customizada por generación	217
CAPÍTULO 3. AHORRO PARA LA JUBILACIÓN. Javier Díaz-Giménez, Enrique Devesa, Mar Devesa, Borja Encinas, Inmaculada Domínguez, Robert Meneu, Diego Valero y Clara Armengol		
3.1	LA REINVENCIÓN DE LAS PENSIONES ESPAÑOLAS.	223
1.	Introducción	223
2.	El Diagnóstico de las Pensiones	225
2.1.	Las pensiones españolas están quebradas	225
2.2.	Las pensiones españolas están garantizadas	226
2.3.	Los remedios mágicos no van a funcionar.	227
2.4.	Las pensiones españolas no son creíbles.	228
2.5.	Debemos reinventar las pensiones españolas	229
3.	Los Principios de la reinvencción de las Pensiones.	230
3.1.	Universalidad	230
3.2.	Contributividad.	231
3.3.	Sostenibilidad	231
3.4.	Solidaridad	232
3.5.	Flexibilidad.	232
3.6.	Credibilidad	234
4.	Las Nuevas Pensiones.	235
4.1.	La Pensión Básica de Reparto	235
4.2.	La Pensión Premium Capitalizada.	236
4.3.	Las Pensiones Complementarias	236

4.4.	La Pensión Mínima	236
4.5.	Otras Pensiones	237
4.6.	Ventajas e Inconvenientes del nuevo sistema de pensiones	237
5.	La Transición	238
5.1.	Los Costes de la Transición	238
5.2.	Los Trabajadores durante la Transición	239
5.3.	Los Pensionistas durante la Transición	239
5.4.	La Implementación de la Reforma.	240
6.	Reformas Organizativas	240
6.1.	La Agencia de las Pensiones	240
6.2.	El Observatorio Independiente de las Pensiones	240
7.	Bibliografía	241
3.2	RIESGOS FINANCIEROS DE LOS COTIZANTES PRÓXIMOS A SU JUBILACIÓN	243
1.	Introducción	244
2.	El sistema público de pensiones de jubilación: características y salud financiera	245
3.	Edad óptima de jubilación	249
3.1.	Efectos del retraso de la edad de jubilación.	250
3.2.	Determinación de la edad óptima de jubilación	255
4.	Características más relevantes de algunos productos financieros y aseguradores para los próximos jubilados	259
5.	La rentabilidad financiero-fiscal y el proceso de desacumulación de productos financieros y aseguradores	262
6.	Conclusiones	265
7.	Bibliografía	267
3.3	ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO EN EL AHORRO A JUBILACIÓN.	269
1.	Introducción	269
2.	<i>Behavioral finance</i>	271
3.	<i>Behavioral pensions</i>	274
4.	Bibliografía	276
3.4	«EL AHORRO DE LOS MILLENNIALS».	281
1.	Los millennials, una generación optimista.	282
2.	Los millennials se consideran ahorradores	284
3.	Los millennials no confían en ellos mismos	285
4.	¿Preocupados por la sostenibilidad?	286
5.	Bibliografía	296
6.	Agradecimientos.	297

CAPÍTULO 4. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. Luis Carlos Esquivias Escobar, Assumpta Sentias, Félix Benito Osma, Fernando Martínez-Cue Pesini, Mariano Jiménez Lasheras, Manuel Álvarez Rodríguez y Virginia Oregui	301
4.1 PROPUESTAS PARA LA INCENTIVACIÓN Y DESARROLLO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA	301
1. El estado de la previsión social complementaria en España	301
1.1. Previsión social empresarial	302
1.2. Previsión social individual	305
1.3. Total previsión social complementaria « <i>stricto sensu</i> »	308
1.4. Total previsión social complementaria en sentido amplio	309
2. Razones que explican el escaso desarrollo de la PSC en España	309
2.1. La alta tasa de sustitución de la pensión pública	312
2.2. El elevado peso de la inversión inmobiliaria en el patrimonio de los españoles	312
2.3. La anómala distribución de los activos financieros de los hogares españoles	313
3. Por qué es necesario desarrollar e incentivar la PSC en España	314
3.1. La situación demográfica	314
4. Propuestas para la incentivación y desarrollo de la previsión social complementaria en España	317
4.1. tomar conciencia: información sobre la pensión esperada futura	317
4.2. Impulso de la previsión social empresarial a través de sistemas de adscripción por defecto (auto enrolment)	319
4.3. Fomento de la decumulación del ahorro en forma de renta vitalicia	321
4.4. Tributación de la rentabilidad obtenida de los sistemas de previsión social como rendimientos del ahorro	323
4.5. Separación de los límites máximos de aportación con reducción en base imponible a los sistemas de previsión social empresariales e individuales (actualmente dicho límite es conjunto)	323

4.6.	Recuperar la deducción fiscal en el impuesto sobre sociedades por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social	324
4.7.	Permitir que en una misma empresa coexistan varios sistemas de previsión empresarial (Planes de Pensiones de Empleo y PPSE)	324
5.	Bibliografía	325
4.2	LOS INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA	327
1.	Introducción	327
2.	Apartado A: Seguros de Riesgo Colectivo	329
2.1.	Sección A.1: Seguros de Riesgo para las coberturas pactadas por Convenio Colectivo Sectorial o de Empresa (Póliza de Compromiso por Pensiones)	329
2.1.1.	Seguros de Accidentes	329
2.1.2.	Seguros de Vida	330
2.2.	Sección A.2: Fiscalidad Seguros de Riesgo	330
2.3.	Sección A.3: Seguros de Vida Riesgo para pactos especiales	331
3.	Apartado B: Seguros Ahorro Colectivo Compromiso por Pensiones	331
3.1.	Sección B.1: Póliza de Capitales/Rentas a la Jubilación, con tipo de interés prefijado anualmente	332
3.1.1.	Pólizas con tipo de interés basado en el «maching» de las inversiones	332
3.1.2.	Pólizas con tipo de interés garantizado anualmente, más participación en Beneficios	333
3.2.	Sección B.2: Pólizas Unit Linked	334
3.3.	Sección B.3: Derecho de Rescate	335
3.4.	Sección B.4: Fiscalidad	335
3.4.1.	Para las empresas que NO imputan las primas a los empleados(primas inferiores a 100.000 euros)	335
3.4.2.	Para las empresas que Sí imputan las primas	336
3.5.	Sección B.5: Algunas formas de utilización de estas pólizas en las empresas	337
4.	Apartado C: Seguros Ahorro Colectivo de No Compromiso por Pensiones	337

4.1.	Sección C.1: Pólizas para alta dirección y consejeros, administradores, sin relación laboral, que cotizan a la Seguridad Social por R.ETA, socios trabajadores que participen en el capital social en más del 50%, etc.	338
4.2.	Sección C.2: Pólizas utilizadas para pagar Bonus plurianuales	339
5.	Apartado D: Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE)	339
5.1.	Sección D.1: Fiscalidad.	339
6.	Apartado E: EPSV y Mutualidades de Previsión Social. . .	340
6.1.	Sección E.1: Fiscalidad	340
7.	Apartado F: Planes de Pensiones de Empleo	341
7.1.	Sección F.1: Clases de Planes y Fondos de Pensiones	342
7.2.	Sección F.2: Fiscalidad	344
8.	Apartado Final: Algunos Datos Estadísticos y Comparativa entre Instrumentos de Previsión Social	345
4.3	RE-FORMULACIÓN LEGAL DE LOS SEGUROS DE PREVISIÓN Y DE LOS PLANES DE PENSIONES	347
1.	Ahorro, inversión, seguro y previsión	347
2.	La actividad aseguradora y su objeto	349
3.	El seguro de vida.	352
3.1.	Noción de seguro de vida y deberes de información	352
3.2.	Los planes de previsión asegurados (PPAS)	358
3.3.	Los planes individuales de ahorro sistemático (PIAS)	360
3.4.	El Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP)	360
3.5.	El seguro « <i>unit linked</i> »	361
4.	Los planes y fondos de pensiones	365
4.1.	Noción de planes de pensiones.	365
4.2.	Noción de fondo de pensiones	367
4.3.	La documentación de la información en la contratación de planes de pensiones individuales.	368
4.4.	La posición de los partícipes y beneficiarios en plan de pensiones individuales	372
4.5.	La prestación de planes de pensiones y rentas vitalicias. Comentario de la STS, Sala 1ª, núm. 40/2019, de 22 de enero de 2019 (RJ 2019/115).. . . .	374
5.	El beneficiario y las prestaciones.	384
6.	El registro de contratos de seguro con cobertura de fallecimiento	386

7.	Consideraciones finales	387
4.4	DERECHO COMPARADO: LOS SISTEMAS DE PENSIONES OCUPACIONALES EN EUROPA Y EN EL MUNDO	389
1.	Introducción	389
2.	Características comunes o habituales de los sistemas de pensiones ocupacionales más desarrollados	391
3.	Análisis de los sistemas de pensiones ocupacionales por país.	396
	HOLANDA	397
	REINO UNIDO	404
	SUECIA	411
	SUIZA	418
	ITALIA	425
	DINAMARCA	432
	ESTADOS UNIDOS	435
4.	Resumen ejecutivo de los sistemas de pensiones de empleo en otros países	440
	AUSTRALIA	440
	NUEVA ZELANDA	442
5.	Adenda: datos sobre los sistemas de pensiones empleo tratados.	444
6.	Bibliografía	449
4.5	REFORMA DEL SISTEMA Y CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR PRIVADO A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA	451
1.	Retos del envejecimiento y desequilibrios de la economía española	451
1.1.	Desequilibrios de nuestra economía	451
1.2.	Expectativas a corto y medio plazo en el Plan de Estabilidad	454
1.3.	¿Cómo favorecer una economía más saneada y en crecimiento sostenible?	456
2.	Sobre viabilidad de las Pensiones Públicas	456
2.1.	A corto plazo	456
2.2.	A medio plazo	457
2.3.	A largo plazo	459
3.	Gasto asociado al envejecimiento y Plan de Estabilidad	461
3.1.	Gasto asociado al envejecimiento.	461
3.2.	Reformas del sistema de pensiones en el Plan de Estabilidad	463
4.	Propuestas de reforma del sistema público de pensiones	465
4.1.	Propuestas del Pacto de Toledo, que no fueron aprobadas.	465

4.2.	Propuestas de la AIReF	467
4.3.	Propuestas del Banco de España	468
5.	Sistemas privados complementarios	468
5.1.	Taxonomía de los sistemas de pensiones.	469
5.2.	Comparativa internacional	470
5.3.	Evolución reciente y situación actual en España.. .	471
5.4.	Diagnóstico del estado actual	474
6.	Propuestas de mejora de los sistemas ocupacionales en España	475
7.	Conclusiones	483
8.	Bibliografía	483
4.6	UN CASO DE ÉXITO DE DESARROLLO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA A TRAVÉS DE LAS RELACIONES LABORALES	487
1.	2019: GEROA, 24 años con la previsión.	487
1.1.	Primeros pasos	490
1.2.	En continua evolución	491
1.3.	Nubes en el horizonte.	492
1.4.	Reconocimientos y cambio de modelo	494
1.5.	Otras Alianzas.	495
2.	2017: Comunicación, legislación y separación de Carteras.	496
3.	GEROA PENTSIOAK EPSV: construyendo un modelo complementario	497

PRÓLOGO

*Enrique Sanz Fernández-Lomana
Presidente de la Mutualidad de la Abogacía y de la Fundación
Mutualidad Abogacía*

El tratado que presentamos desde la Escuela de Pensamiento, de la Fundación Mutualidad de la Abogacía, y en colaboración con AGERS, es el fruto del primer proyecto que el Consejo Científico de esta Escuela decidió acometer desde su constitución.

El riesgo del envejecimiento en la empresa supone una nueva forma de percibir la vejez, pues este debe ser planificado y gestionado como un proceso continuo a lo largo de la vida laboral de las personas y que tiene su primera expresión formal en la fecha de jubilación establecida legalmente, y posteriormente, en modo de fragilidad biológica.

El acompañamiento al trabajador en este proceso de envejecimiento, además del sistema previsional complementario o alternativo a la pensión pública que se analiza en el libro de manera exhaustiva, presenta ángulos no suficientemente conocidos o al menos incorporados en el modelo de gestión del capital humano de la empresa. Me refiero a la vejez saludable, la gestión del talento del trabajador senior, el coaching en edades próximas a la jubilación y la vida laboral posterior a la jubilación legal.

Tomar conciencia de la necesidad de considerar en el mapa de riesgos de la empresa el envejecimiento constituye el primer paso para una gestión adecuada de los productos y servicios que el trabajador debe incluir en la mochila que le acompaña a lo largo de su vida laboral.

La Mutualidad de la Abogacía comparte en sus presupuestos estratégicos la visión del fortalecimiento del segundo pilar de previsión social, acompañándolo de servicios de valor que alejen al trabajador la percepción de que

según avanza en edad incurre en un riesgo de desplazamiento y abandono por parte de su empresa.

Queremos compartir con la sociedad este primer gran trabajo de la Escuela de Pensamiento al cual sin duda le seguirán otros más que ya están en proceso de elaboración, siempre con el propósito de escuchar a la sociedad, sus pulsiones, y devolverlas después de la reflexión científica para así cumplir con la función social de la Fundación Mutualidad Abogacía.

PRÓLOGO

Juan Carlos López Porcel
Presidente de AGERS
Director de riesgos y Seguros ArcelorMittal España, S.A.

Se define la gerencia de riesgos como una técnica que trata de garantizar la supervivencia de las empresas ante acontecimientos directos, accidentales, súbitos e imprevisibles, protegiendo su patrimonio, la cuenta de resultados, los empleados y su proyección o trascendencia social en el entorno en el que se desarrollan.

Es una descripción que literalmente aumenta en los últimos tiempos donde la responsabilidad social y el buen gobierno corporativo obtienen su protagonismo, estableciendo mapas de riesgo que tienen en cuenta nuevos conceptos.

En este sentido, la gestión del capital intelectual, el impacto de la longevidad y el traslado de conocimientos y mejores practicas entre generaciones forman parte de los riesgos operativos de una empresa, pero también del apartado estratégico de la misma.

Identificar y evaluar estos parámetros, estableciendo programas de actuación nos permitirá aplicar las técnicas más adecuadas para obtener los mejores resultados (reducir estos riesgos o financiarlos externa o internamente).

Paralelamente, en el marco del buen gobierno corporativo, las políticas de previsión social y beneficios de empleados tienen un impacto indiscutible en la tercera etapa de la vida laboral que es preciso cuidar con esmero.

Igual que en el ámbito de la gerencia de riesgos la política de prevención resulta más satisfactoria que la política de las lecciones aprendidas tras un siniestro, en el aspecto personal hay que potenciar la esperanza de salud frente a la esperanza de vida, de forma que seamos capaces de obtener carreras largas, útiles y satisfactorias profesional y personalmente, garanti-

zando la transferencia de conocimientos y el equilibrio con las nuevas generaciones, pero también estableciendo una previsión en cuanto al ahorro y tratamiento futuro de estas etapas, recordando que las estimaciones predicen que España será líder mundial en esperanza de vida en 2040, superando a Japón y Suiza, con un promedio de 85,8 años.

Este texto que ahora se publica aporta una visión anticipada, estratégica y certera de los conceptos mencionados anteriormente que nos permite reflexionar sobre los mismos y tomar decisiones adecuadas, independientemente del papel que ocupemos por edad en estos momentos en la cadena indicada.

Finalmente, es necesario agradecer a los autores el esfuerzo realizado para la publicación de este brillante trabajo, y a la Mutualidad de la Abogacía, que junto con la Asociación Española de Gerencia de Riesgos (AGERS) pretenden, mediante la colaboración en este tipo de iniciativas, mantenerse en la vanguardia del tratamiento de los riesgos y la búsqueda de soluciones alternativas anticipadas.

INTRODUCCIÓN

*José Miguel Rodríguez-Pardo
Presidente de la Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía
Presidente del grupo Bioactuarial de Investigación de AGERS*

Las sociedades del siglo XXI se enfrentan al reto de la longevidad y del envejecimiento. Este fenómeno, calificado como uno de los mayores desafíos de la humanidad, se asocia de manera natural al período de vida que se inicia después de la jubilación y que se extiende ya por más de 20 años.

La mera observación de la realidad laboral en el mercado de trabajo evidencia que a medida que el individuo avanza en edad en la empresa, se enfrenta a un conjunto de incertidumbres y riesgos que afectan no solo a sus competencias profesionales sino además a su realidad psicosocial e incluso patrimonial. El riesgo de edaísmo se presenta con décadas de antelación a la fecha legal de jubilación

Si miramos esta realidad desde la perspectiva empresarial, asegurar un equilibrio intergeneracional que optimice el binomio experiencia-talento joven, necesita desarrollar nuevas herramientas de gestión de capital humano. Estas deben ser incorporadas con cierta emergencia habida cuenta del proceso de *rapidación* tecnológica que alcanza a toda actividad económica.

Fruto del acuerdo de colaboración entre la Asociación Española de Gerentes de Riesgos y Seguros (AGERS) y la Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad de la Abogacía nace el proyecto que ponemos a disposición de la sociedad y con especial destino a todas las instituciones y personas concernidas en el envejecimiento dentro de la empresa.

El tratado que presentamos, fruto de más tres años de desarrollo, nace con un propósito final que no es otro que el de incorporar en el mapa de riesgos

de una empresa *el riesgo de envejecimiento de la plantilla*. Para lograr este objetivo contamos con la participación de las instituciones de referencia y los mejores especialistas en cada una de las materias y ópticas que abordamos. Aprovechamos para agradecer a cada uno de los autores/as su generosidad, compromiso y entusiasmo en la redacción de los capítulos encomendados.

Es de justicia extender el agradecimiento a Alicia Soler de AGERS, José María Palomares y Andrés Pina de Fundación Mutualidad Abogacía por su extraordinaria implicación y buen hacer que sin su concurso no hubiera sido posible esta publicación. No olvidemos el reconocimiento también a la editorial Wolters Kluwer por su profesionalidad contrastada.

Cuando iniciamos el proyecto, no imaginamos la amplitud de ángulos que deben ser contemplados para observar de forma precisa e integral el envejecimiento como riesgo dentro de la empresa. La extensión del libro se justifica por la necesidad de tratar todas las perspectivas posibles y asegurarnos que sea un manual de referencia y consulta para que las empresas comiencen a diseñar sus mapas de riesgos y sus políticas de mitigación.

El libro está dividido en cuatro grandes capítulos:

Capítulo 1 Marco General Envejecimiento en la Empresa. Analizamos de una visión general el marco económico y jurídico laboral comparado del trabajo en la etapa final de la vida laboral, así como las oportunidades de trabajo más allá de la edad legal de jubilación verdadero reto de la sociedad occidental que contribuirá a una vida más plena y la contribución a la mejora de la sostenibilidad del sistema público de pensiones

Capítulo 2 La Gestión Empresarial del Riesgo del Envejecimiento. La adecuada gestión desde los recursos humanos en el acompañamiento del trabajador en su proceso biológico de envejecimiento y preparación para su jubilación requiere un conjunto de políticas específicas y diferenciales. La colaboración del gestor de talento de la empresa con el gerente de riesgos permitirá que cada organización diseñe una plantilla de mapa de riesgo de envejecimiento que posibilite su cuantificación y permita acciones ulteriores de mitigación.

Capítulo 3 Ahorro para la Jubilación. El sistema público de pensiones se encuentra en un proceso de incertidumbre en cuanto a su sostenibilidad en los próximos años. Abordamos los fundamentos del modelo actual en general, analizando las particularidades de los trabajadores en las franjas de edades extremas en la vida laboral, aquellos próximos a la jubilación y los conocidos como millennials. En este capítulo nos aproximamos a la teoría del comportamiento aplicada al ahorro para la jubilación, modelos que serán

aplicados en la técnica actuarial de supervivencia para el ahorro con resultados prometedores en cuanto a seguridad financiera al ahorrador

Capítulo 4 La Previsión Social Complementaria. En este último capítulo agrupamos todo aquello relacionado con lo que podemos denominar segundo pilar de ahorro para la jubilación. La industria aseguradora y previsional proponen distintos instrumentos de ahorro finalista que cumplen con el fin de complementar el ahorro de la pensión pública. La previsión social complementaria se configura como elemento nuclear de la gestión del riesgo del envejecimiento, y por ello amerita el alcance y extensión con el que tratamos el capítulo

Reiteramos nuestro agradecimiento a las entidades participantes, autores/as que han expresado su visión con total independencia, lo que garantiza a la obra diversidad en los distintos enfoques que se pueden abordar, por este motivo y de manera deliberada no proponemos un modelo de mapa de riesgo.

Esperemos que las entidades del tejido empresarial tomen conciencia del envejecimiento como riesgo multidimensional, si así fuera, damos por cumplido nuestro propósito.

CAPÍTULO 1

MARCO GENERAL ENVEJECIMIENTO EN LA EMPRESA

1.1 EN LA ETAPA FINAL DE LA VIDA LABORAL: LA OCUPACIÓN DE LOS ESPAÑOLES MAYORES

Luis Garrido

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Elisa Chuliá

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Mercedes Ayuso

Universidad de Barcelona

(Riskcenter-UB)

1. Introducción

La población activa queda convencionalmente enmarcada en el rango de edad de 16 a 64 años, un intervalo en el que coexisten colectivos con trayectorias y comportamientos laborales muy diferentes. De todos esos colectivos, los que recientemente han generado más atención y preocupación en España son los que integran a la población joven, cuyas tasas de desempleo alcanzaron durante la crisis (2007-2013) valores muy altos⁽¹⁾. En cambio, la población que se encuentra en el último tramo de su vida activa ha suscitado

(1) No obstante, las tasas de desempleo juvenil superiores al 50%, tan habitualmente citadas por los medios de comunicación, no describen con acierto la situación de los jóvenes durante la crisis. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2014 el 10% de todos los jóvenes españoles (nacidos en España) de 16 a 19 años se encontraban en paro, y en el grupo de 20-24 años, se hallaban en esta situación el 29% (el porcentaje de parados correspondiente al grupo total de 16 a 24 años se situaba en el 21%). Solo si se calcula el número de parados sobre la población activa (ocupados + parados) se obtienen cifras superiores al 50% (66% entre 16 y 19 años, 50% entre 20 y 24 años, y 53% entre 16 y 24 años). Se desprende de lo anterior que una afirmación como la siguiente es incorrecta: «la mitad de los jóvenes están en paro». La afirmación correcta sería: «la mitad de aquellos jóvenes que —bien porque tienen una ocupación, bien porque no la tienen, pero la buscan— forman parte del mercado de trabajo (y por tanto, no están dedicados a estudiar) se encuentran desempleados». En el primer trimestre de 2019, el porcentaje de jóvenes entre 16 y 24 años parados asciende a 11% (10 puntos por debajo del que se registraba en 2014). La significativa reducción del «paro absoluto» (% de parados/población) entre los jóvenes que se ha verificado desde la crisis se debe, en gran parte, al fuerte incremento de la prolongación de los estudios durante estas edades.

menos interés. Su comportamiento en el mercado de trabajo reviste, sin embargo, mucha importancia, y no solo porque va a condicionar decisivamente el importe de la renta vitalicia que recibirá en forma de pensión cuando se jubile en los próximos años. Este colectivo de «trabajadores mayores»⁽²⁾ es uno de los más afectados por las diferentes normas sobre la edad de jubilación aprobadas en los últimos años, en la medida en que estas han comenzado a aplicarse cuando ellos disponían de menos margen temporal que los trabajadores más jóvenes para adaptar su comportamiento laboral. Es evidente, por otra parte, que del comportamiento de estos trabajadores mayores depende la evolución de una parte no desdeñable de los ingresos y gastos del sistema de pensiones de la Seguridad Social durante las próximas décadas. Cuanto más tiempo trabajen, más prolongarán su condición de contribuyentes a la Seguridad Social, y más reducirán el período a lo largo del cual ostentarán la condición de pensionistas.

Numerosas investigaciones han subrayado que en ese doble efecto resultante del retraso de la jubilación (más ingresos y menos gastos) reside la clave de la viabilidad de los sistemas de pensiones de reparto, modelo predominante en Europa conforme al cual las prestaciones que perciben los pensionistas actuales se financian con las cotizaciones sociales que, en ese mismo ejercicio, pagan los empresarios y trabajadores. No extraña, por tanto, que retrasar la edad de jubilación efectiva se haya convertido en uno de los principales propósitos de todas las reformas de los sistemas de pensiones europeos.

En España, son varias las medidas orientadas a tal fin que han cobrado efecto desde que en 1995 se aprobara en el Congreso el popularmente denominado «Pacto de Toledo», compromiso de todos los partidos políticos con el sistema de pensiones contributivo y de reparto de la Seguridad Social. A través de incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral (a tiempo completo o parcial) y de restricciones a las jubilaciones anticipadas, así como del retraso de la edad «ordinaria» o «legal» de jubilación, se ha buscado prolongar la vida activa de los trabajadores de más edad. ¿Hasta qué punto se ha conseguido? ¿Se ha retrasado efectivamente la edad de jubilación «real»? La evidencia generada específicamente para este trabajo permite albergar cierto optimismo al respecto, como mostramos en las siguientes páginas. En ellas también ponemos de manifiesto que la población que hoy

(2) Utilizamos esta denominación a falta de otra que nos parezca más apropiada para designar al grupo de trabajadores que se encuentran en la etapa final de la vida laboral. La utilización del adjetivo «mayor» no supone ninguna cualificación del colectivo más allá de la etaria.

se encuentra en el tramo final de la vida laboral (a efectos de nuestro análisis, la que cuenta entre 55 y 64 años) difiere considerablemente no solo de la que se ha incorporado al mercado de trabajo después de ella, sino también de la que se incorporó antes y ahora ya está jubilada. Este segmento mayor de la población activa ha disfrutado en muchos casos de estabilidad en el empleo y una carrera laboral ascendente, pero no pocos de quienes lo componen también se han visto obligados a afrontar circunstancias complicadas en el ámbito del trabajo, como la introducción de tecnologías radicalmente nuevas a las que han tenido que adaptarse con rapidez, la convivencia con generaciones más jóvenes y mejor preparadas técnicamente, o los ajustes de plantilla conducentes a prejubilaciones no siempre deseadas o a jubilaciones anticipadas involuntarias.

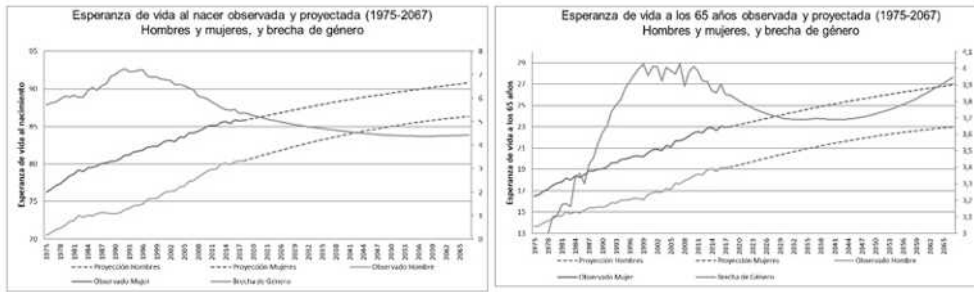
La ocupación de este grupo de trabajadores mayores es el tema sobre el que versa este artículo. A modo de contexto, el apartado 2 incluye información acerca de la evolución de la longevidad en España y los cambios significativos que se han producido en la composición de la población a lo largo de las últimas décadas. De esta transformación demográfica se derivan varios desafíos, entre ellos, el de la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Probablemente ningún objetivo de reforma de estos sistemas suscita actualmente más consenso que el retraso de la edad de jubilación, empeño fundamental de una serie de reformas que se exponen brevemente en el apartado 3. El apartado 4 muestra cómo han evolucionado las tasas de empleo de los diferentes grupos de edad y sexos durante el período democrático, enfocando particularmente la atención en el constituido por los mayores de 54 años. Destaca sobremanera la evolución del comportamiento laboral de las mujeres, cuestión que en el apartado 5 se expone con más detalle. Finalmente, el apartado de conclusiones resume los principales hallazgos y esboza, a partir de ellos, algunas reflexiones sobre el empleo en sociedades cada vez más longevas.

2. La longevidad creciente de la sociedad española

La esperanza de vida al nacer y a los 65 años ha experimentado un crecimiento muy considerable en las décadas de expansión del Estado del bienestar español, como se aprecia en el Gráfico 1. Si a mediados de los años setenta los hombres vivían, en término medio, aproximadamente 70,5 años, y las mujeres 76,2 años, en 2018 su esperanza de vida al nacer se ha alargado hasta los 80,4 y los 85,8 años, respectivamente. En el caso de la esperanza de vida a los 65 años, el incremento ha sido incluso mayor. Mientras que en

1975 los hombres y las mujeres que cumplían esa edad vivían alrededor de 13,6 y 16,5 años más, en 2019 viven 19,3 y 23,1 años, respectivamente⁽³⁾.

Gráfico 1. Esperanza de vida al nacer (izquierda) y a los 65 años (derecha), 1975-2067 (datos observados y proyectados)

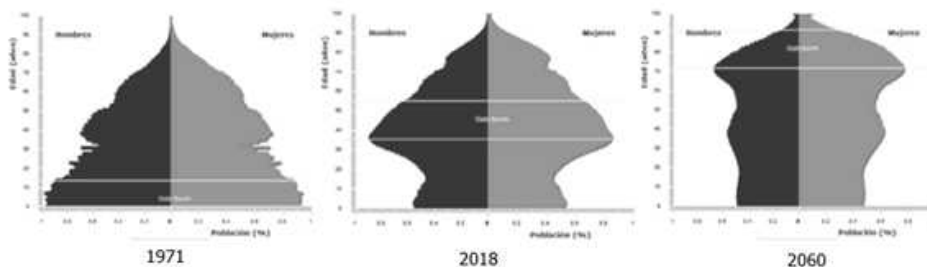


Fuente: Elaboración propia en base a INE (2018)

Paralelamente, las tasas de fecundidad registradas en España, que comenzaron a caer ya a finales de los años setenta, siguen manteniéndose en niveles muy bajos, de manera que el número medio de hijos por mujer se estima actualmente en 1,3 (INE, 2019)⁽⁴⁾. Los movimientos migratorios, aunque con saldos positivos desde 2016⁽⁵⁾, necesitarían aumentar muy sustancialmente para compensar la evolución demográfica (efectiva y esperada) que ilustran las pirámides de población incluidas en el Gráfico 2. Conviene, además, tener en cuenta que, con una moda de edad de 28 años, los inmigrantes llegados en la primera fase del proceso migratorio (2000-2008) apenas han contribuido a compensar demográficamente las cohortes más escasas, mientras que han engrosado aún más las cohortes de mayor volumen de la población española.

- (3) Con la aplicación de modelizaciones econométricas alternativas, algunos trabajos han llamado la atención sobre la posible existencia de infraestimaciones en el cálculo de la esperanza de vida en diferentes países, España incluida. Véase, por ejemplo, Ayuso, Bravo y Holzmann (2020).
- (4) No se observan, además, indicios que permitan cambiar de manera sustancial los escenarios planteados en las proyecciones de población. En este sentido, véase Ayuso, Bravo y Holzmann (2015).
- (5) Los datos más recientes (2018) muestran el incremento del ritmo de entradas de residentes nacidos fuera de España. Según la Estadística de Migraciones del INE, en 2018 han inmigrado 608.108 personas, dando un saldo de 359.454 al restar las 248.654 personas que han dejado su residencia en España. La importancia cuantitativa del saldo migratorio de 2018 se aprecia cuando se compara, por ejemplo, con el número de nacidos ese mismo año: 369.302, según cifras provisionales del INE.

Gráfico 2. Evolución y proyección de la pirámide poblacional en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La Tabla 1 recoge la composición de la población de españoles nacidos en España por intervalos de edad desde el año 2000 hasta 2018⁽⁶⁾. En el Gráfico 3 se complementa esta tabla con una referencia por edades a la población total (que incluye, por tanto, a los nacidos fuera de España).

Enfocando la atención en la población española nacida en España en edad laboral (Tabla 1), se observa cómo el número de personas con edades comprendidas entre 16 y 34 años ha disminuido en prácticamente 4 millones a lo largo de los últimos 18 años, mientras que el número de personas entre 45 y 64 años ha aumentado aproximadamente en 3 millones; pero también el de mayores de esa edad ha crecido masivamente (en torno a 1,8 millones de personas). Respecto a la población total (Gráfico 3, eje derecha), el incremento de 6,3 millones entre 2000 y 2011 se debe, en su mayor parte, al aumento en 5 millones de los residentes extranjeros y nacidos fuera de España.

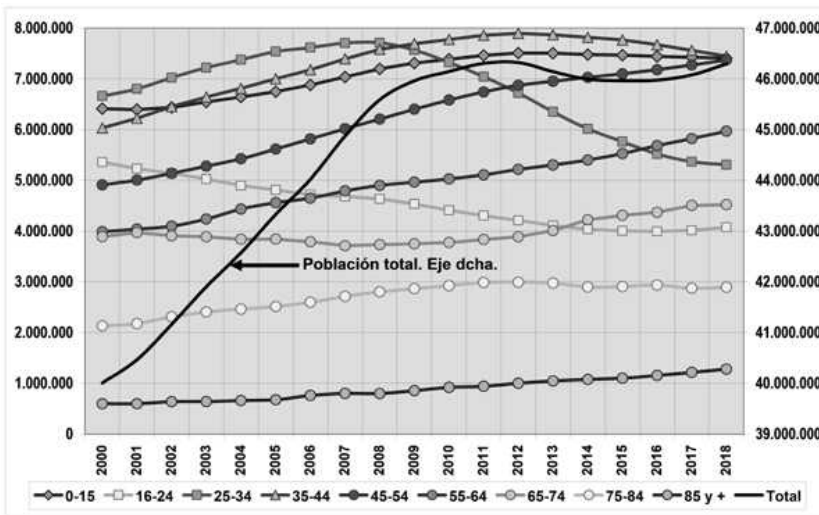
(6) Hay que hacer una salvedad en referencia a la población de la EPA, ya que solo contiene a las personas que viven en hogares familiares, excluyendo, por tanto, a las que residen en establecimientos colectivos.

Tabla 1. Población de españoles nacidos en España⁽⁷⁾ por intervalos de edad, 2000-2018

AÑO	EDAD en AÑOS CUMPLIDOS										EspEsp
	0-15	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85 y +		
2000	6.299.585	5.183.843	6.243.871	5.729.273	4.748.018	3.872.795	3.810.704	2.093.055	590.977	38.572.121	
2001	6.249.663	4.988.208	6.262.375	5.812.798	4.800.409	3.924.271	3.889.363	2.139.219	589.700	38.656.006	
2002	6.222.820	4.773.592	6.285.530	5.853.576	4.860.768	3.957.278	3.808.990	2.262.688	628.707	38.653.949	
2003	6.260.792	4.587.576	6.272.970	5.918.703	4.942.286	4.075.675	3.790.442	2.361.846	635.684	38.845.974	
2004	6.291.196	4.415.534	6.266.989	5.916.423	5.032.780	4.272.663	3.731.337	2.416.897	652.106	38.995.925	
2005	6.335.744	4.198.579	6.289.788	5.965.901	5.108.771	4.353.607	3.708.749	2.444.577	663.098	39.068.794	
2006	6.360.142	4.050.334	6.173.588	6.010.885	5.276.219	4.418.188	3.647.606	2.519.630	741.120	39.197.712	
2007	6.421.504	3.923.555	6.028.602	6.066.006	5.397.116	4.530.632	3.562.666	2.636.867	780.984	39.347.932	
2008	6.507.666	3.794.518	5.942.465	6.110.085	5.502.349	4.606.947	3.567.265	2.731.635	782.231	39.545.161	
2009	6.574.758	3.687.966	5.824.748	6.070.992	5.623.988	4.663.091	3.589.482	2.792.719	840.243	39.667.987	
2010	6.644.023	3.627.119	5.633.397	6.160.825	5.758.908	4.667.205	3.582.276	2.830.793	906.517	39.811.063	
2011	6.705.619	3.527.761	5.402.461	6.242.735	5.862.565	4.712.600	3.626.528	2.901.806	922.978	39.905.043	
2012	6.729.394	3.439.012	5.225.665	6.285.430	5.924.898	4.814.184	3.669.277	2.889.755	976.032	39.953.647	
2013	6.732.523	3.370.671	5.033.393	6.308.629	5.989.783	4.899.444	3.797.899	2.881.897	1.018.790	40.033.029	
2014	6.751.979	3.350.294	4.774.037	6.325.093	6.048.040	4.956.634	4.000.339	2.807.789	1.048.405	40.062.610	
2015	6.732.598	3.346.796	4.581.989	6.239.415	6.105.068	5.057.744	4.050.064	2.807.195	1.075.996	39.996.865	
2016	6.697.763	3.302.086	4.353.801	6.156.155	6.108.101	5.215.062	4.129.586	2.810.668	1.132.242	39.905.464	
2017	6.658.910	3.315.566	4.223.571	6.022.243	6.159.295	5.317.115	4.257.566	2.756.418	1.187.267	39.897.951	
2018	6.630.267	3.351.422	4.159.064	5.862.353	6.177.568	5.407.916	4.245.291	2.776.548	1.250.476	39.860.905	
Diferencia (2018-2000)	330682	-1.832.421	-2.084.807	133.080	1.429.550	1.535.121	434.587	683.493	659.499	1.288.784	
Saldo generacional			-3.917.228			2.964.671			1.777.579		

Fuente: Elaboración propia usando las cuatro EPAs trimestrales de cada año

Gráfico 3. Evolución en la composición de la población residente en España por intervalos decenales de edad (eje izquierdo) y total (eje derecho), 2000-2018



Fuente: EPAs del INE del I/2000 al IV/2018

(7) Nótese que contabilizamos españoles nacidos en España, excluyendo así tanto a los extranjeros, como a los nacidos en el extranjero, independientemente de que tengan nacionalidad española o no. Esta acotación de la población se efectúa en virtud del rigor analítico, toda vez que actualmente las características de esos grupos difieren significativamente en variables clave para analizar su comportamiento laboral.

Aunque al hablar de la evolución demográfica de España es habitual advertir sobre el creciente número de personas mayores inactivas y la escasez de niños y jóvenes, lo cierto es que la población en las edades centrales es de la máxima importancia, en la medida en que de su ocupación depende, al fin y al cabo, la cobertura de las necesidades de todos los económicamente dependientes (de cualquier edad). En este trabajo prestamos atención preferente a la población ocupada que se encuentra más próxima a la edad de jubilación, concretamente la que cuenta entre 55 y 64 años. Este grupo de nacidos en la segunda mitad de los años cincuenta y la primera de los años sesenta (el que más ha crecido en términos absolutos desde 2010, como se aprecia en la Tabla 1) incluye a los primeros *baby boomers* españoles⁽⁸⁾. Las regularidades observables en este grupo pueden resultar de utilidad para trazar la tendencia de comportamiento laboral del grupo de edad siguiente (45-54 años), que (como también se observa en la Tabla 1) es el más voluminoso de todos los comprendidos en las edades potencialmente activas (16-64 años) y ya está íntegramente compuesto por nacidos durante el *baby boom*.

3. Retrasar la edad de jubilación, objetivo primordial de la política de pensiones

Desde su aprobación parlamentaria en 1995, el Pacto de Toledo ha constituido la referencia por excelencia de la política de pensiones española⁽⁹⁾. Sin embargo, las principales medidas en materia de edad de jubilación adoptadas durante el período democrático son anteriores al Pacto, y podría afirmarse que consistieron en dos decisiones «conservadoras» adoptadas por gobiernos socialdemócratas (del Partido Socialista Obrero Español); concretamente, la decisión de no sucumbir, como hicieron los gobiernos y parlamentos de otros países, a la tentación de rebajar la edad ordinaria de jubilación (que la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 había fijado en 65 años para ambos sexos), y la de preservar los (elevados) coeficientes reductores de la pensión por anticipar la jubilación (8%, por cada año de adelanto

(8) Los límites etarios del periodo del *baby boom* español pueden oscilar ligeramente, según quién los establezca. Aquí consideramos *baby boomers* a quienes nacieron entre 1958 y 1977, años durante los cuales se registraron más de 650.000 nacimientos anuales.

(9) El Pacto de Toledo es la denominación habitual que recibe el texto aprobado por el Pleno del Congreso en abril de 1995 «sobre los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y las principales reformas que deberán acometerse en los próximos años, para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y evitar mayores déficits públicos en el Presupuesto del Estado». Véase *Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados)*, 12 de abril de 1995, nº 134 (serie E).

respecto a la edad ordinaria de jubilación, en caso de jubilación anticipada voluntaria; y entre 6% y 8%, en caso de cese no voluntario del empleo).

No obstante, a pesar del mantenimiento de la edad de jubilación y de los fuertes desincentivos al adelanto de la salida definitiva del mercado de trabajo, hacia mediados de los años noventa la edad de jubilación efectiva se encontraba aproximadamente cuatro años por debajo de la edad «legal» de jubilación, y aproximadamente seis por debajo de la registrada en 1975⁽¹⁰⁾. En un contexto de elevado paro como el que prevalecía en España desde principios de los años ochenta, esta evidencia no suscitaba grandes reservas desde el punto de vista del empleo⁽¹¹⁾, pero sí resultaba cada vez más preocupante desde la perspectiva de la sostenibilidad del sistema de pensiones. De ahí que, de las quince recomendaciones del Pacto de Toledo en su formulación original, la décima enunciara la conveniencia de prolongar la vida activa, si bien siempre voluntariamente y dentro de un marco general de flexibilización de la edad de jubilación.

Esta recomendación encontró su plasmación normativa en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Esta norma perseguía el objetivo de aumentar la permanencia en la actividad a través de tres mecanismos: (1) la exoneración de la obligación de cotizar de los trabajadores de 65 o más años que voluntariamente optaran por permanecer en el mercado de trabajo (y contarán con 35 años efectivos de afiliación a la Seguridad Social); (2) el aumento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión por encima del 100 por 100 en caso de permanencia en activo más allá de los 65 años (siempre que se acreditaran al menos 35 años cotizados); y (3) la compatibilización del percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, situación durante la cual la pensión se aminoraría en proporción inversa a la reducción de la jornada a tiempo completo.

La renovación parlamentaria del Pacto de Toledo en 2003 también definió «la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como un objetivo necesario y deseable»⁽¹²⁾, mientras que la Ley 40/2007, de 4 de diciembre,

(10) 60,8 años en 1995, de acuerdo con datos de la OCDE (*Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement*. <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>).

(11) La visión del mercado de trabajo como un juego de suma cero (con una cantidad fija de empleos), muy arraigada en algunos sectores con influencia en la opinión pública, llevaba (equivocadamente) a pensar que el mercado laboral no podría absorber a demandantes de empleo sin que previamente la salida de otros trabajadores hiciera «hueco» para ello.

(12) Véase *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados (Pleno y Diputación Permanente)*, 2 de octubre de 2003, nº 284.

de medidas en materia de Seguridad Social, propuso compensar la actividad más allá de la edad ordinaria de jubilación para aquellos trabajadores que, permaneciendo en el mercado de trabajo, superaran el importe máximo fijado para las pensiones contributivas⁽¹³⁾. Asimismo, introdujo restricciones a la jubilación parcial, fijando condiciones relativas a la edad mínima para acceder a ella (61 años), a la antigüedad en la empresa (6 años) y al período de cotización (30 años), con el fin de evitar que esta modalidad fuera utilizada para adelantar (en lugar de para retrasar) la salida del mercado de trabajo⁽¹⁴⁾.

A lo largo de la última década, los gobiernos españoles han seguido avanzando hacia este objetivo de retrasar la jubilación por la vía de los incentivos y las restricciones a las jubilaciones anticipadas y parciales, pero la medida más efectiva en este sentido ha consistido en la elevación de la edad ordinaria de jubilación. Así lo dispuso la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, al establecer el retraso progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años (hasta 2027)⁽¹⁵⁾, junto con el aumento —también progresivo— del número de años cotizados para acceder al 100% de la base reguladora (de 35 a 37 años).

El retraso de la edad de jubilación previsto en la reforma de 2011 comenzó a hacerse efectivo desde el 1 de enero de 2013, año en el que también el acceso a las jubilaciones parciales y anticipadas volvió a ser sometido a nuevas restricciones. El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, retrasó la edad de jubilación anticipada voluntaria (progresivamente) de 63 a 65 años, y la de jubilación anticipada involuntaria de 61 a 63 años, introduciendo además nuevos requisitos para acceder a una y otra. Asimismo, aumentó la edad de acceso a la jubilación parcial (como mínimo, dos años antes de la jubilación ordinaria) y rebajó el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo.

De esta somera revisión de esfuerzos institucionales por retrasar la salida del mercado laboral de los trabajadores mayores se desprende la clara voluntad del legislador por alcanzar ese objetivo, pero también la existencia de resistencias notables para su consecución. Aunque la evaluación del impacto

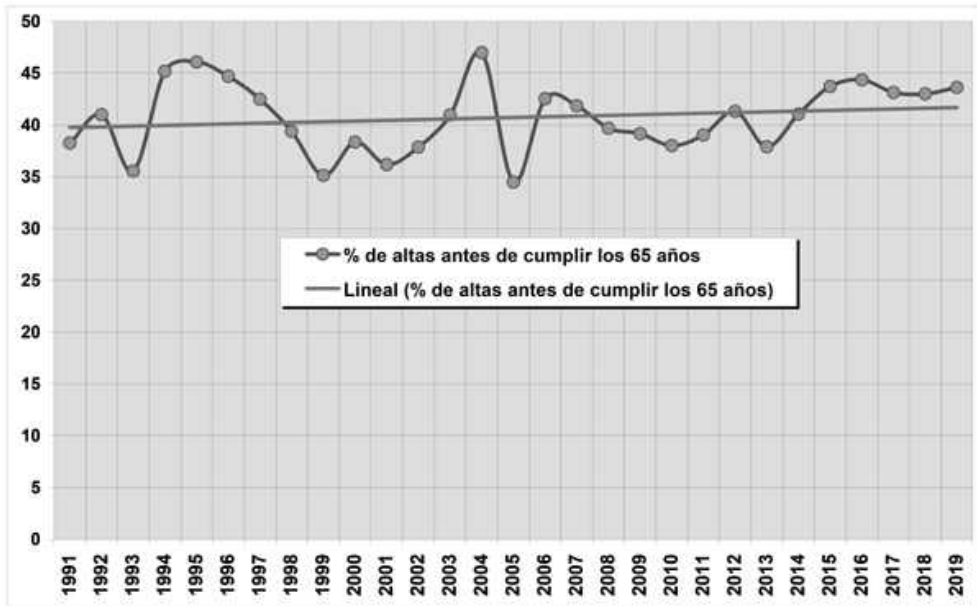
(13) Mediante la percepción de una cantidad a tanto alzado.

(14) Sin embargo, las condiciones para la jubilación anticipada como consecuencia de un cese de trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador se relajaron.

(15) Portugal y Alemania precedieron a España en la adopción de esta medida, estableciendo en 2006 y 2007, respectivamente, el retraso progresivo de la jubilación desde los 65 a los 67 años (en Portugal, hasta 2023; en Alemania, hasta 2029).

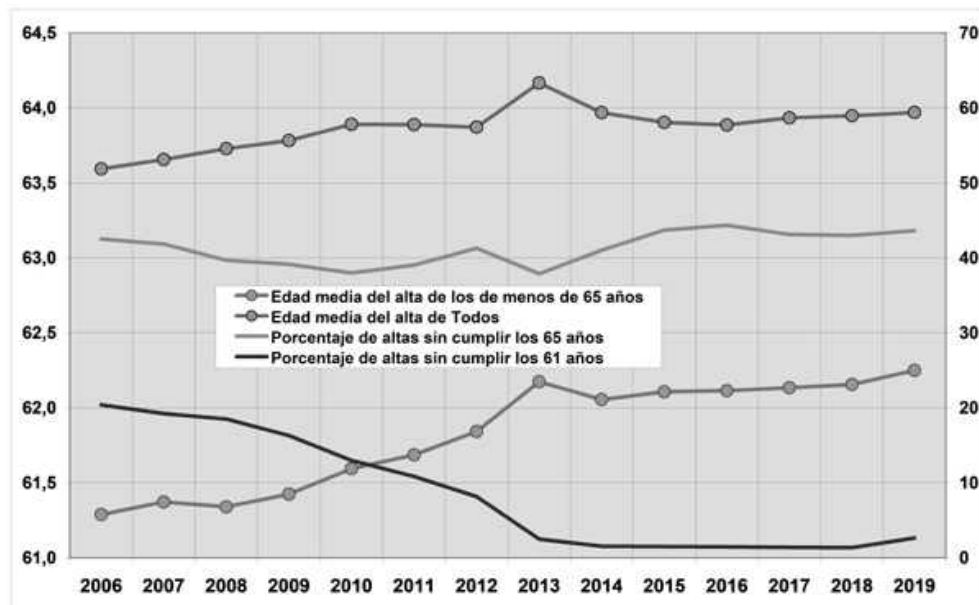
de todas estas medidas orientadas al retraso de la edad de jubilación no resulta sencilla, las evidencias sugieren que su efecto ha sido positivo. Es verdad que el porcentaje de altas de jubilación por debajo de 65 años se ha mantenido estable en torno al 40% a lo largo de casi tres décadas (salvo en dos fases cortas: 1995-1999 y 2006-2010), como se aprecia en el Gráfico 4. Ahora bien, la edad media del conjunto de altas de jubilación, aunque ha descendido desde el año 2013 (en el que comenzó a aplicarse el retraso de la edad ordinaria de jubilación), apunta un aumento progresivo, más acentuado si solo se toman en consideración a quienes se jubilan sin haber cumplido los 65 años (Gráfico 5). Por otra parte, se observa una drástica disminución entre 2006 y 2013 del porcentaje de jubilados antes de cumplir los 61 años.

Gráfico 4. Pensiones de jubilación: porcentajes de altas antes de cumplir los 65 años, 2006-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de eSTADISS-Estadísticas del INSS- Estadísticas de pensiones

Gráfico 5. Pensiones de jubilación: edad media de altas (eje izquierdo) y porcentajes de altas (eje derecho) antes de cumplir los 61 años, y antes de cumplir los 65 años, 2006-2018



Fuente: Estadísticas de Pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS; eSTADISS)⁽¹⁶⁾

4. La ocupación de la población española de 55 a 64 años

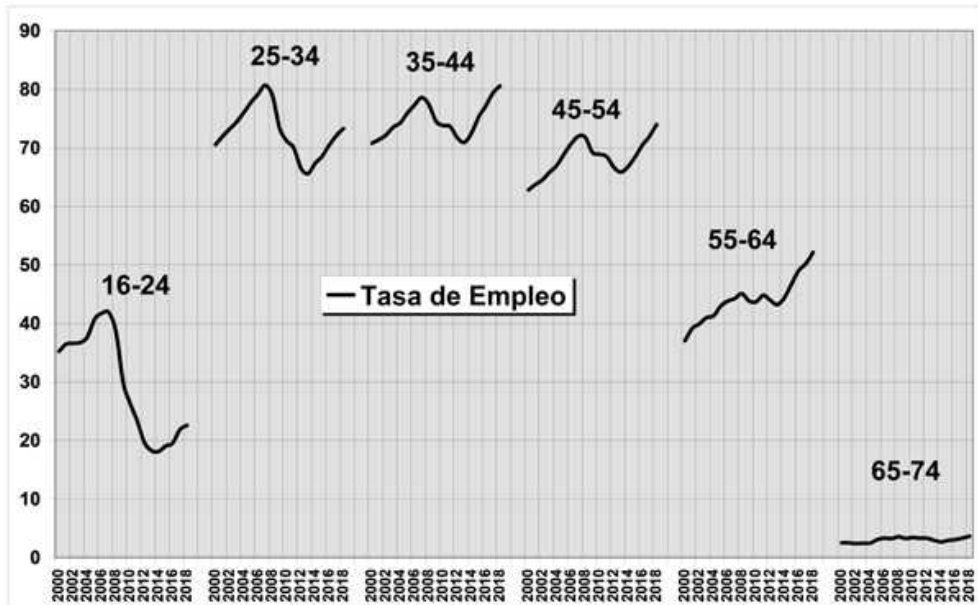
El Gráfico 6 recoge la evolución de las tasas de empleo de la población española a lo largo del siglo XXI, segmentada por intervalos de edad. La tasa de empleo de la población entre 16 y 24 años, que ya partía de niveles bajos antes de la crisis (cerca del 40%), cayó significativamente a partir de 2008, recuperándose lentamente desde 2014. No obstante esta recuperación, los datos correspondientes a este grupo de edad confirman el retraso de la incorporación al mercado laboral de los más jóvenes; cabe afirmar que la caída de su ocupación ha sido completamente sustituida por la dedicación a los estudios reglados. Es entre los 25 y 34 años cuando las tasas de empleo permiten hablar de una población mayoritariamente ocupada, superando el

(16) Los datos disponibles están censurados por la izquierda mediante la categoría «60 años y menos», y por la derecha mediante la categoría «65 años y más». Ello obliga a hacer supuestos que influyen en el resultado de las edades medias efectivas. Como los jubilados menores de 61 años son muy pocos a partir de 2013, las edades medias de los menores de 65 no han necesitado ajuste desde ese año.

80% en el período pre-crisis, y el 74% en 2018. Similar al de este último grupo es también el comportamiento de los trabajadores entre 35 y 44 años (cuya tasa de ocupación vuelve a superar el 80% en 2018) y, aunque con tasas más bajas, el de los trabajadores entre 45 y 54 años.

A partir de los 55 años, las tasas de empleo descienden sustancialmente; sin embargo, llama la atención que estos trabajadores mayores han resistido mejor que los de otros grupos de edad los efectos de la crisis, y han conseguido aumentar sus tasas de empleo desde el 37% en 2000, hasta el 52% en 2018.

Gráfico 6. Tasas de empleo de españoles nacidos en España, por intervalos decenales de edad, 2000-2018



Fuente: EPA (cuatro trimestres por cada año)

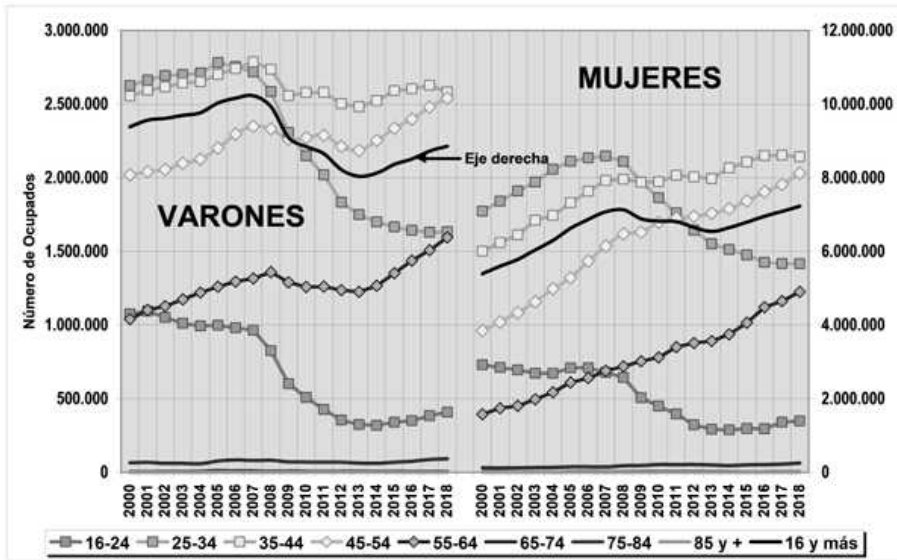
El Gráfico 7 presenta la evolución de estas cifras en términos absolutos y permite observar con claridad que cuanto mayor es el grupo de edad, mayor es también la diferencia de género en el número de ocupados. El Gráfico también muestra de manera ostensible el envejecimiento de la población ocupada. En el caso de los hombres, el número de ocupados entre 16 y 24 años se ha reducido en más de la mitad entre el año 2000 y el 2018, pasando de aproximadamente 1 millón de personas a 409.000. Algo parecido se observa en el grupo de 25 a 34 años, que disminuye desde cifras cercanas a

los 2,6 millones de personas en 2000 hasta los 1,6 millones observados en 2018. Solo el grupo de ocupados entre 34 y 44 años mantiene aproximadamente sus cifras (en torno a los 2,6 millones de personas), mientras que a partir de esa edad las cifras en valores absolutos crecen sustancialmente. El colectivo de trabajadores que cuentan entre 45 y 54 años de edad ha aumentado desde los 2 millones de personas en el año 2000 hasta los 2,5 en 2018, y el de trabajadores de entre 55 y 64 años, desde alrededor de un millón de personas en 2000 hasta 1,6 en 2018.

Entre las mujeres, el efecto es aún más marcado. El colectivo de mujeres ocupadas de 16 a 24 años de edad ha caído desde 730.000 en 2000 hasta aproximadamente la mitad, 350.000, en 2018. El número de ocupadas de entre 25 y 34 años también ha descendido desde 1,8 millones hasta 1,4 en el mismo período; sin embargo, a partir de los 35 años de edad, el colectivo de mujeres ocupadas ha aumentado significativamente. En el intervalo comprendido entre los 35 y los 44 años, se ha incrementado desde aproximadamente 1,5 millones de trabajadoras en 2000 hasta 2,1 millones en 2018; y en el de 45 a 54 años, se ha doblado sobradamente (pasando de uno a dos millones). Especialmente significativo ha sido el aumento de las que cuentan entre 55 y 64 años: si en 2000 eran algo menos de 400.000 las mujeres ocupadas de esa edad, en 2018 son alrededor de 1,2 millones.

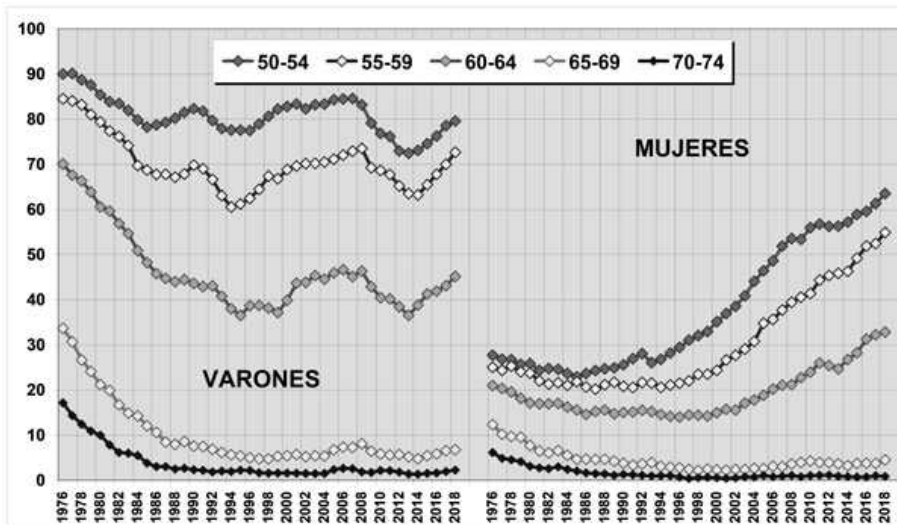
Las cifras absolutas revelan mejor que ningunas otras la importancia que han adquirido en el mercado de trabajo los mayores de 54 años. Con todo, como se puede apreciar en el Gráfico 8, las tasas de empleo masculino han tendido a descender en los últimos 40 años (aunque se mantienen bastante estables desde 1985), justo lo contrario de lo que se observa entre las mujeres del mismo grupo de edad. Efectivamente, aunque las tasas de empleo masculinas sigan siendo en la actualidad más altas que las femeninas (la tasa de empleo de los hombres de 55 a 59 años en 2018 [73%] supera en casi 20 puntos a la de las mujeres de ese grupo de edad [55%]), las mujeres mayores las han aumentado crecientemente, sin que la crisis haya frenado de forma apreciable esa tendencia.

Gráfico 7. Número de ocupados españoles nacidos en España, por sexo, en intervalos decenales de edad (eje izquierdo) y total (eje derecho), 2000-2018



Fuente: EPAs (I/2000 a IV/2018) [elaboración de Luis Garrido]

Gráfico 8. Tasa de empleo de los españoles nacidos en España mayores de 50 años por grupos de edad y sexo. Evolución durante el período 1976-2018



Fuente: EPAs (III/1976-IV/2018) [elaboración de Luis Garrido]

5. Una figura en alza: la mujer mayor ocupada

5.1. *Las dos biografías de la mujer en España*⁽¹⁷⁾

Probablemente, la transformación social más decisiva que se ha producido en España desde la transición democrática sea la resultante del cambio en la dedicación al trabajo remunerado de las mujeres. Consagradas hasta los años setenta del pasado siglo básicamente al trabajo reproductivo (sobre todo, doméstico y/o familiar), las mujeres han pasado a dedicarse desde entonces (progresiva, pero masivamente) al trabajo de producción para el mercado (mayoritariamente asalariado y extradoméstico).

Y precisamente el conjunto de las trabajadoras que nacieron entre 1955 y 1964 —y que hoy⁽¹⁸⁾, por tanto cuentan, entre 55 y 64 años— son las que protagonizaron la consolidación de esa «revolución cotidiana» basada en el incremento del nivel formativo destinado a la expansión de su ejercicio profesional. Claro es que contaron con el precedente de las que iniciaron esta «aventura», hoy con 65 a 75 años de edad y prácticamente todas jubiladas, que fueron las primeras en volver al empleo tras criar a los hijos.

La trayectoria tradicional previa a la «crisis del petróleo» (1976-85) se caracterizaba por una mayor dedicación al trabajo extradoméstico en la primera juventud. Antes de que arrancara el período de la transición, algo más de la mitad de las mujeres españolas —en las edades más jóvenes— se hallaban ocupadas, con una clara preponderancia de las que tenían menores niveles formativos. Una vez convertidas en casadas y madres (dos condiciones que solían distar escasamente en el tiempo), se producía una retirada hacia el trabajo reproductivo que reducía las tasas de empleo hasta el 20%. En 1969, cuatro de cada cinco mujeres adultas se dedicaban en exclusiva a los trabajos de reproducción, es decir, de maternidad, crianza y mantenimiento de los familiares y del hogar⁽¹⁹⁾.

(17) Este título hace referencia al libro publicado por Luis Garrido en 1992, titulado «Las dos biografías de la mujer en España». En él se expone en detalle la transformación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida laboral, formativa, reproductiva y familiar. Las trabajadoras mayores (de 55 a 64 años de edad) de la actualidad son las que representan el momento de inflexión entre esas dos biografías tan distintas. Por ello, estas dos cohortes quinquenales de mujeres nacidas entre 1955 y 1959 y 1960 y 1964 son clave en el análisis longitudinal de la ocupación.

(18) Cuando hacemos referencia a «el último año», «este año», «la actualidad», «hoy», si no se especifica otra cosa, los datos utilizados son los correspondientes al último año en curso en junio de 2019 (en la EPA, el correspondiente a los trimestres II+III+IV de 2018 + el I de 2019).

(19) Desde los 30 a los 50 años, edades de la culminación laboral de los varones.

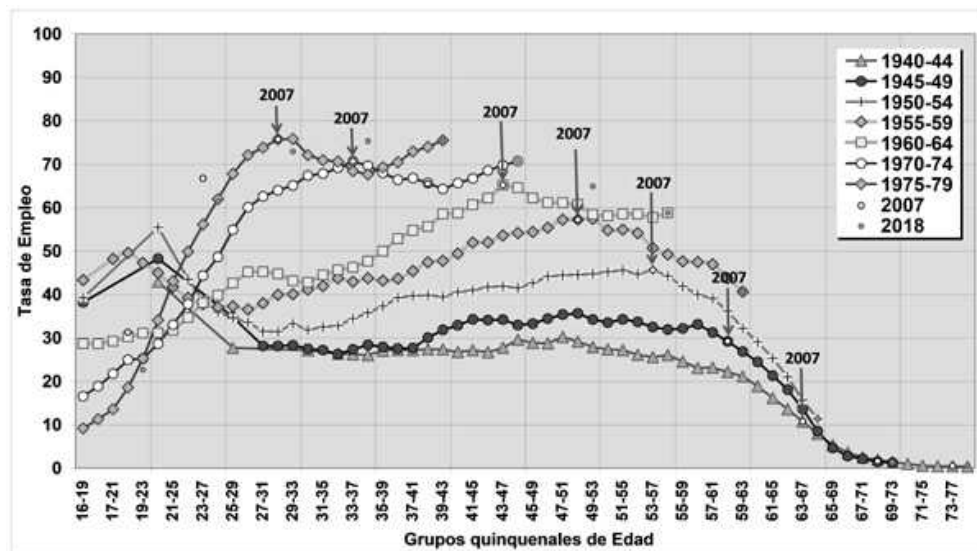
Este fue el patrón biográfico de las mujeres durante décadas (al menos desde las que nacieron a finales del siglo XIX): la mitad de ellas no trabajaron nunca fuera de casa. No obstante, este comportamiento cambia para las mujeres que nacieron a partir de 1935. En las cohortes de nacidas en las dos décadas siguientes se aprecia un rápido aumento de la proporción de mujeres que trabajaron alguna vez fuera de casa: entre las nacidas en el quinquenio comprendido entre 1955 y 1959, más de un 90% lo hizo. Entre las mujeres que hoy cuentan de 35 a 49 años, prácticamente todas han trabajado alguna vez; en efecto, en el colectivo de nacidas entre 1970 y 1984, solo un 2% carece de experiencia laboral. Este aumento de la proporción de mujeres con experiencia laboral en su biografía constituyó la primera novedad en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Partiendo, pues, de una tasa de ocupación femenina del 20%, en la etapa de desarrollo franquista (1969-74) se elevó la participación de las adultas, de modo que las cinco cohortes quinquenales de nacidas entre 1915 y 1939 aumentaron —al unísono— su ocupación en más de 7 puntos, acercándose a una tasa de empleo del 30%; y lo hicieron durante su vida adulta, en plena fase de dedicación al cuidado de los hijos.

La tasa de empleo de las nacidas inmediatamente después (entre 1940-44; las primeras representadas en el Gráfico 9) ya no bajaría nunca del 26%, superando incluso la frontera del 30% cuando (con 47-51 años) se iban liberando de las tareas más absorbentes de la atención a sus hijos. Son las dos cohortes quinquenales siguientes, las de las nacidas entre 1945 y 1954, las que, en creciente medida, retoman el trabajo retribuido⁽²⁰⁾ después de su maternidad, en lo que constituye la segunda gran novedad en la biografía de las mujeres. Las nacidas entre 1950 y 1954 ya alcanzaron en 2007 una tasa de ocupación del 46%, más del doble de lo que había sido la pauta tradicional a esas edades. Esta nueva forma de incorporación al trabajo ha ido elevando irreversiblemente la tasa de empleo de las cohortes sucesivas, al tiempo que las más cualificadas han conseguido mantener su puesto de trabajo con mayor independencia de su estado civil.

(20) Incluso algunas inician su andadura laboral en la edad adulta.

Gráfico 9. Trayectorias de las tasas de empleo en el periodo 1964-2018 según cohortes de nacimiento: mujeres españolas nacidas en España desde 1940-44 hasta 1975-79



Fuente: EPAs (II/1964, II/1969 2ºS/1974 y del III/1976 hasta el IV/2018)
[elaboración de Luis Garrido]

Las nacidas entre 1955 y 1959 integran la última cohorte que sigue el patrón tradicional de empleo en la primera juventud y salida del trabajo extradoméstico al convertirse en madres (entre las edades de 21 a 31 años). La cohorte siguiente (1960-64) cambia drásticamente esa pauta: en su primera juventud, al ver dificultada su incorporación laboral por la crisis de empleo (1979-1985), sus integrantes dedicaron ese tiempo de desocupación laboral a prolongar su carrera formativa, lo que cambiaría de forma definitiva la trayectoria biográfica de incorporación al trabajo de las cohortes que siguieron a esta.

Son estas dos cohortes las que componen el grueso de las trabajadoras de 54 a 64 años en la actualidad. El más que notable rendimiento laboral de la formación universitaria (y, más tarde, también de la formación profesional) ha acabado consolidando la pauta de la prolongación generalizada de los estudios postsecundarios; de hecho, estas cohortes adelantan con claridad a los varones en su dedicación a tales estudios, así como también en las tasas de titulación universitaria.

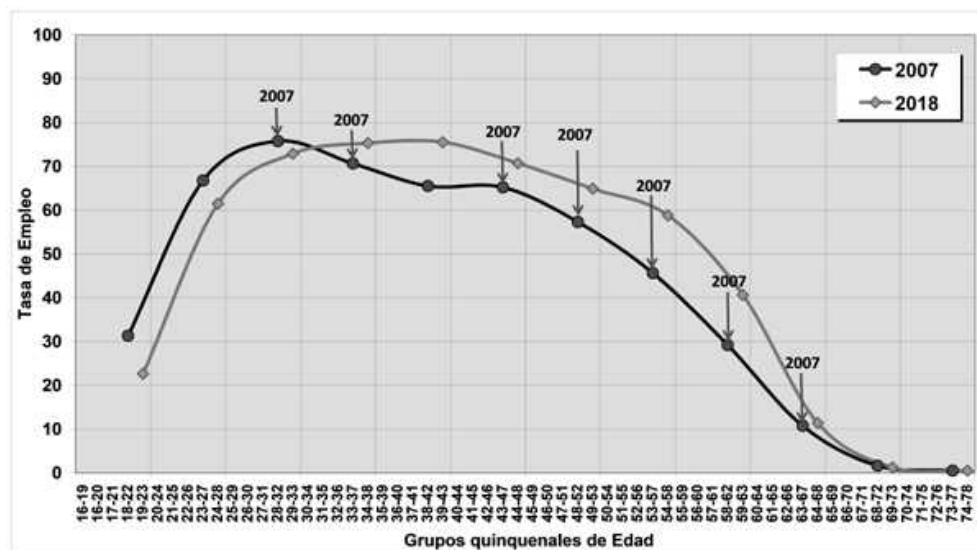
A día de hoy, las tres primeras edades (16-19) del rango convencional que delimita el tiempo de la vida activa (16-64 años) no se pueden considerar, en rigor, «edades laborales» en España: la tasa de ocupación entre las jóvenes de 16 a 18 años es solo del 3%. Y, llamativamente, si en 1976 la tasa de empleo de las mujeres de 20 años era 30 puntos más alta que la de las de 30 años, en la actualidad es más de 50 puntos más baja (a los 20 años, el 14% de las mujeres están empleadas, mientras que, a los 30, lo están el 76%). En cambio, la tasa de empleo de los varones españoles de 30 años es hoy del 78%, prácticamente igual que la de las mujeres de esa edad.

En las cohortes más jóvenes, este conjunto de procesos muestra cambios significativos, dando lugar a lo que se podría denominar «la tercera biografía de la mujer en España». Se distingue por: (i) la ventaja en formación para el empleo que ostentan las mujeres respecto a los varones, (ii) un significativo retraso tanto de la incorporación al trabajo como de su consolidación en el empleo, (iii) la fuerte disminución, en las edades reproductivas, del matrimonio institucionalizado, acompañado también por el retraso del emparejamiento consensual (con un progresivo incremento de las mujeres sin descendencia), y (iv) una igualación en las tasas de empleo entre hombres y mujeres (provocada no solo por el incremento de las tasas femeninas, sino también por la disminución de las masculinas).

5.2. *Una crisis más benévola con las mujeres*

Del Gráfico 10 se desprende un aumento prácticamente constante de las tasas de empleo de las mujeres de 55 a 64 años de edad. Mientras su crecimiento apenas parece haber sido afectado por las distintas fases de la crisis que se extendió desde 2007 a 2013, las tasas de empleo de los varones de sus mismas edades han sufrido fuertes convulsiones, con caídas de las que en 2018 no habían conseguido recuperarse totalmente.

Gráfico 10. Tasa de empleo por grupos quinquenales de edad de las mujeres españolas nacidas en España, años 2007 y 2018



Fuente: EPAs (I-IV de 2007, y I-IV de 2018) [elaboración de Luis Garrido]

¿Cómo se explica que la crisis haya afectado de manera tan distinta al empleo de las mujeres y de los hombres mayores? La respuesta es doble.

En primer lugar, la crisis de 2007-2013 —como las anteriores— deterioró particularmente el sector de la construcción en España, cuya dimensión había crecido extraordinariamente en los años previos. Mientras la media del empleo en este sector no alcanzaba el 6% en los países de la Unión Europea, en España llegó a superar el 13% en 2007; los 2,7 millones de ocupados registrados ese año en el sector de la construcción se quedaron en 0,9 millones en 2014. La presencia de las mujeres en este sector no había superado durante toda la fase expansiva el 5%. La industria, otro gran sector con mayoría masculina (del 74%) —muy ligado, además, a la construcción— perdió otro millón de empleos en el mismo período. En conjunto, en el sector de la construcción las mujeres apenas perdieron 90.000 empleos.

Este es un factor importante para entender la relativa estabilidad del empleo de las mujeres mayores. Pero la clave del crecimiento de sus tasas de empleo (del 20% en 2000 al 45% en 2018) hay que encontrarla en la evolución del empleo por cohortes, tal como se ha planteado en el Gráfico

9, que recoge las trayectorias de las tasas de empleo de las cohortes de mujeres españolas nacidas en España. Con el fin de facilitar la lectura y remarcar las diferencias entre trayectorias, el Gráfico 10 solo incluye las cohortes más representativas, resaltando la tasa de empleo en 2007, año en que todas las cohortes a partir de la de las nacidas en 1950-1954 consiguieron su máxima tasa de ocupación.

Como ha puesto de relieve el Gráfico 9, la última cohorte de mujeres en la que quedaban vestigios de la trayectoria laboral tradicional es la de las nacidas entre 1960 y 1964; y la primera en la que las más jóvenes (16-19 años) prácticamente ya no trabajan es la de las nacidas entre 1970 y 1974 (menos de una quinta parte lo hizo): su tasa de ocupación no dejó de aumentar hasta alcanzar su máximo inicial a las edades de 33 a 37 años (coincidiendo con el año 2007). En todo caso, para el análisis que aquí se lleva a cabo, las cohortes más significativas son las de las nacidas en 1955-59 y en 1960-64, que en el año 2018 (el último representado en el Gráfico 9) constituían básicamente el colectivo de lo que aquí hemos denominado «trabajadoras mayores».

Su diferente comportamiento a partir de los 50 años merece ser destacado. Como todas las demás cohortes, las de las nacidas entre 1955 y 1959 y entre 1960 y 1964 vieron reducirse sus tasas de empleo durante la crisis, pero la más joven (1960-64) ha logrado detener su caída con el inicio de la recuperación económica; claro es que, cuando la economía volvió a crear puestos de trabajo, las mujeres de esta cohorte contaban entre 50 y 54 años de edad, mientras que las de la cohorte anterior (1955-59) se hallaban ya en edades más próximas a la jubilación, lo que reducía su empleabilidad.

El Gráfico 10 muestra las tasas de empleo transversales extraídas directamente de las longitudinales del Gráfico 9, permitiendo observar y comparar las tasas de empleo de las mujeres que tienen la misma edad en 2007 y 2018. La progresiva dedicación al empleo de cada cohorte sucesiva es lo que explica la contradicción aparente derivada de que, aunque ninguna cohorte aumentó sus tasas de empleo entre esos dos años, como las mujeres que van alcanzando sucesivamente cada edad trabajan en mayor proporción que las anteriores, todas las que en 2018 superan los 30 años presentan tasas de empleo más altas que las que tenían —a sus mismas edades— las mujeres en 2007.

Esta evolución es de una importancia decisiva en la elaboración de proyecciones sobre el empleo de las mujeres mayores. A medida que cohortes

con trayectorias cada vez más parecidas —en términos de participación laboral— a las de los varones van llegando a las edades maduras, las tasas de empleo de las mujeres mayores van a aumentar a un ritmo semejante al que han aumentado las tasas de empleo femenino en las edades centrales durante el último cuarto de siglo. Así cabe esperar que ocurra al menos hasta 2040, cuando lleguen a las edades de jubilación las mujeres que nacieron entre 1975 y 1979. Para entonces tendrán entre 60 y 64 años, por lo que, dada la muy probable prolongación de la vida laboral, la gran mayoría todavía no se habrá jubilado.

6. Conclusión: recherchez la femme

A pesar de las medidas introducidas desde finales de los años noventa orientadas hacia el aumento de la edad de jubilación efectiva, la proporción de jubilaciones antes de los 65 años se mantiene con relativa estabilidad cerca del 40%. Sin embargo, esta estabilidad esconde cómo se está avanzando hacia el objetivo pretendido en tales medidas.

Desde el punto de vista demográfico, la población española en las edades activas ya está sufriendo una transformación decisiva en la relación entre los jóvenes y los mayores. Durante lo que ha transcurrido del siglo XXI, ha disminuido en 4 millones el número de jóvenes (de 16 a 34 años de edad), mientras el conjunto de los adultos-mayores (de 45 a 64 años) ha aumentado en 3 millones. Por su parte, los mayores de 65 años han crecido en casi 2 millones. Ante estas convulsiones demográficas, entre 2000 y 2018 los españoles ocupados de menos de 37 años de edad han disminuido en 2,5 millones, y los de 37 a 65 han aumentado en 3,7 millones. La media de edad de los trabajadores españoles ha pasado en este período, de 38,3 años a 43,4. Sin duda, en términos de biografía laboral, que la media de edad suba más de 5 años en menos de dos décadas es un hecho de gran relevancia.

Respecto a los niveles de participación en el mercado de trabajo, la crisis ha afectado a los varones en mucha mayor medida que a las mujeres, y en la actualidad ellos mantienen a duras penas las tasas de empleo que registraban antes de la crisis. Son las mujeres, con una mayor presencia en los sectores menos dañados por la caída en la actividad económica, las que registran un incremento sustancial de su dedicación al trabajo.

El significativo aumento de la tasa de empleo del colectivo de todos los españoles de 55 a 64 años durante este siglo obedece casi en su totalidad al comportamiento laboral de las mujeres. Y no es el fruto de unos aumentos

dentro de cada cohorte, puesto que ninguna de las que han atravesado esta última década —de crisis y recuperación— cumpliendo sus edades activas ha aumentado su nivel de ocupación. La causa fundamental reside en la transformación de sus biografías laborales. En efecto, es la progresiva llegada de cohortes femeninas con una participación laboral que sistemáticamente supera a la de las cohortes anteriores el factor con más incidencia en el aumento de la tasa de empleo de los mayores. Por ello, en este trabajo hemos hecho especial hincapié en la evolución de los factores que han dado lugar a esa revolución cotidiana protagonizada por las mujeres y que consiste básicamente en pasar del trabajo reproductivo en el hogar, al productivo en el mercado (tanto en las empresas como, sobre todo, en las administraciones públicas).

En definitiva, comprender la ocupación de los trabajadores españoles mayores exige prestar atención a los cambios trascendentales que se han producido en las biografías femeninas. Ellas son las grandes protagonistas del aumento de la ocupación en la población que está acercándose a la jubilación, un fenómeno que habrá que seguir estudiando muy de cerca por sus evidentes implicaciones para el mercado de trabajo, el sistema de pensiones y, en general, el Estado del Bienestar.

7. Bibliografía

Ayuso, M., Bravo, J. M., Holzmann, R. (2020). Getting Life Expectancy estimates right for pension policy: Period versus Cohort approach. *Journal of Pension Economics and Finance*. Aceptado, en prensa.

Ayuso, M., Bravo, J., Holzmann, R. (2015). Revisiting the projection assumptions concerning demographic drivers of the international organization, national institutes and academic documentation, *Documentos de trabajo del Instituto BBVA de Pensiones*, 10/2015 (también disponible en español).

Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer*. Madrid: Instituto de la Juventud.

INE (2019) España en cifras 2019. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

1.2 DERECHO NACIONAL E INTERNACIONAL, LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR POR RAZÓN DE SU EDAD

Eduardo Gómez de Enterría
Herbert Smith Freehills

1. España - El actual sistema de jubilación en España

El nuevo Real Decreto-ley 28/2018, publicado en el BOE en fecha 29 de diciembre de 2018 con fecha de efectos el 1 de enero de 2019, incluye importantes modificaciones en la cotización a la Seguridad Social, en materia laboral y de contratación, así como en la regulación de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la mejora de determinadas pensiones.

Sin embargo, seguirá aplicándose la regulación de la pensión de jubilación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2020 siempre que afecte a personas cuya relación laboral se hubiese extinguido antes del 1 de abril de 2013 sin que posteriormente hayan vuelto a estar incluidas en ningún régimen de la Seguridad Social, o bien a las personas con relación laboral suspendida o extinguida en virtud de despidos colectivos, convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa así como afectadas por decisiones adoptadas en procedimientos concursales suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013 y siempre que la extinción o suspensión tenga efectos antes del 1 de enero de 2020.

En cuanto a las modificaciones existentes en la regulación de pensiones por jubilación contempladas en la actual legislación y jurisprudencia, encontramos los siguientes puntos:

1.1. Novedades en los tipos de jubilación

Podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores que cesen total o parcialmente en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

1.1.1. Jubilación ordinaria

A partir del 1 de enero de 2019, la edad legal de jubilación para cobrar el 100% de la pensión pública aumenta hasta los 65 años y ocho meses, dos meses más tarde que en 2018. Esta regla se aplicará a quienes hayan cotizado menos de 36 años y 9 meses. Los trabajadores que estén por encima de este cómputo podrán jubilarse con 65 años.

Véase el cuadro que se expone a continuación, a modo ilustrativo:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

1.1.2. Jubilación anticipada

La edad de jubilación anticipada se retrasa a los 63 años y 8 meses, siendo necesarios al menos 35 años de cotización y teniendo esta pensión una penalización progresiva por cada trimestre de adelanto respecto a la edad oficial de jubilación que irá desde el 2% de la base reguladora, si se han cotizado menos de 38 años y 6 meses, hasta el 1,625% si se superan los 44 años y 6 meses cotizados.

La actual posibilidad de rescindir el contrato por modificación sustancial como cese involuntario en el trabajo para acceder a la jubilación anticipada⁽¹⁾.

La rescisión de un contrato de trabajo a raíz de la negativa del trabajador a aceptar una modificación unilateral y sustancial de elementos esenciales del contrato en su perjuicio es un despido. Dicha extinción no constituye, en puridad, causa imputable a la libre voluntad del trabajador, debiendo con-

(1) Sentencia del TSJ de Cataluña 24-1-2018

siderarse como un cese involuntario que determina una situación legal de desempleo. En virtud de esta doctrina comunitaria no existe razón para no incluir este supuesto extintivo dentro de las causas de extinción contractual previstas en el artículo 207.1 d) de la LGSS y que pueden dar acceso a la jubilación anticipada, pues se trata de una medida equiparable al despido por causas no inherentes a la persona del trabajador, producida en un contexto de reestructuración empresarial y basada en causas objetivas de carácter económico, que sería asimilable al despido objetivo individual regulado en el artículo 52 c) del ET, que se recoge, entre otros supuestos extintivos, en el artículo 207.1 d) de la LGSS.

Asimismo, aunque no se contemple en los supuestos mencionados en el artículo 207.1.d) de la LGSS, se entiende que concurre el requisito de cese involuntario para acceder a la jubilación anticipada en un supuesto de rescisión voluntaria de la relación laboral por parte de una trabajadora que sufrió una modificación sustancial de condiciones de trabajo consistente en un recorte salarial de 758,74€/anuales. Así se estimó en la instancia y se confirmó en suplicación, con base a los siguientes argumentos⁽²⁾:

- Modificación sustancial como «razón objetiva»: La rescisión objeto de controversia no es un cese producido por una causa imputable a la libre voluntad del trabajador al estar influenciado por una modificación sustancial que cabe calificar como «razón objetiva» de carácter laboral que impide que la formación de la voluntad extintiva sea libre.
- La voluntad del trabajador en el cese de la relación laboral: La propia regulación sobre aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación (LGSS disp.trans.4^a) establece que: (i) Será libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma, y de lo contrario (ii) será cese involuntario, cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en la LGSS art.267.1.a). Disposición cuyo apartado 5º, se refiere precisamente al tipo de rescisión contractual que nos ocupa (ET art 41.3⁽³⁾).
- Despido/ cese involuntario, como consecuencia de la negativa del trabajador a aceptar una modificación unilateral y sustancial de los elementos esenciales del contrato en su perjuicio: El trabajador alegó

(2) Revista Actum Social, actualidad mementos (1.º 141 actualidad noviembre 2018)

(3) Artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores:

en la sentencia que actualmente nos concierne que, en un caso de despido colectivo asimiló tal rescisión a un despido (TJUE 11-11-15, asunto Pujante Rivera C-422/14). La sentencia concluyó que, en ese contexto la rescisión de un contrato de trabajo a raíz de la negativa del trabajador a aceptar una modificación unilateral y sustancial de los elementos esenciales del contrato en su perjuicio, es un despido, cese involuntario.

- Aplicación de la doctrina de una norma comunitaria en el marco regulatorio de la Seguridad Social: El TSJ entiende que «nada impide extrapolar las consideraciones conceptuales de dicha doctrina del TJUE a un ámbito distinto como es el de la seguridad social, pues tal supuesto extintivo constituye, en todo caso, un cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, al haberse producido por causas objetivas en una situación de reestructuración empresarial». La propia unidad del ordenamiento jurídico no puede permitir que una norma de seguridad social considere que la extinción derivada de una modificación sustancial de condiciones de trabajo no equivale a un despido, cuando una norma comunitaria, en la interpretación que le da el TJUE, considera que esa misma extinción contractual, bien que en el marco de un despido colectivo, no es dada y es asimilable a un despido. De lo contrario, si dicho precepto no se contemplase e incurriese en una contradicción con la norma comunitaria, podría afirmarse que los poderes públicos no estarían respetando la interdicción de arbitrariedad (art.9.3 de la constitución⁽⁴⁾), pues no cabe que el ordenamiento jurídico afirme y a la vez niegue que el supuesto contemplado es una causa extintiva no imputable a la libre voluntad del trabajador equiparable a un despido.
- Abono de la indemnización correspondiente al despido: En la mencionada sentencia, se descarta la alegación del INSS sobre la falta de acreditación de haber percibido el trabajador la indemnización correspondiente, pues en el hecho probado número 2 de la sentencia de instancia recurrida ya declaró acreditado que la empresa ofreció la indemnización legal y finiquito, que abonó en cuantía de 28.049,19€.

(4) Artículo 9.3 Constitución española:
«La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos»

1.1.3. Jubilación parcial

El acceso a la jubilación parcial ya no será posible a los 61 años en ningún caso (Disposición Transitoria 10ª de la LGSS), sino que habrá que esperar hasta los 61 años y 8 meses, siempre y cuando se haya cotizado durante un período de, al menos, 34 años y 9 meses. En caso contrario, habrá que esperar hasta los 62 años y 4 meses para poder acceder a este tipo de jubilación.

Véase el cuadro que se expone a continuación, a modo ilustrativo:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Además la reducción de jornada de los jubilados parciales ya no podrá alcanzar en ningún caso el 85% de la jornada (Disposición Transitoria 4.1.2^a de la LGSS), sino que tendrá que estar entre el 25 y el 50%, pudiendo llegar hasta el 75% si se contrata a jornada completa y con contrato indefinido al trabajador relevista.

También durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 75% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa (Disposición Transitoria 10.3 de la LGSS).

1.1.4. Jubilación flexible

Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial. En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

1.1.5. Jubilación forzosa

Capacidad de los Convenios Colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad.

Es importante recordar que el empresario individualmente no puede obligar a ningún trabajador a que acepte una extinción de su contrato de trabajo, sin indemnización, cuando alcanza la edad de jubilación. Como ya ha ocurrido en otros períodos legislativos, la nueva norma reconoce la posibilidad de que los convenios colectivos pueden imponer la jubilación a los trabajadores. Es decir, solamente puede desarrollarse esta obligación mediante acuerdo de las partes: empresario y representantes de los trabajadores.

Esta medida puede ser negociada tanto en los convenios colectivos de sector como en los de empresa.

En cierto modo, una vez más las organizaciones sociales han vuelto a solicitar (IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. el 5 de julio de 2018) de la Administración que se promoviese los cambios legales necesarios para habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación forzosa por edad ligadas a objetivos de política de empleo y relevo generacional.

A tal fin, el RDL vuelve a dar nueva redacción a la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (TRET/2015), con un contenido muy similar al existente antes de la Ley 3/2012, conforme a la cual los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

Con efectos del 01/01/2019 la D.A.10ª, Estatuto de los Trabajadores establece:

«Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo⁽⁵⁾»

En este sentido, la nueva redacción aportada a la disposición del texto estatutario permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos

(5) Establece la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en este sentido se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de desempleados o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parciales por contrataciones a tiempo completo. Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia.

Hasta el citado Real Decreto-ley, la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores establecía que en la Disposición Adicional Décima:

«se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

Pues bien, con el nuevo redactado del propio Estatuto, se vuelven habilitar este tipo de cláusulas, siempre y cuando se cumplan los requisitos antes mencionados.

Es por ello, que cabe preguntarse:

¿Son discriminatorias este tipo de cláusulas que de algún modo impiden seguir trabajando a los trabajadores de una determinada edad?

De la Directiva 2000/78/CE del consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se desprende que las diferencias de trato por razón de edad requieren de disposiciones legales del Estado que las habiliten a fines de índole social/colectivo (art.6). Si no existe tal habilitación legal, la jubilación forzosa supone una extinción por razón de edad y por lo tanto entraría de pleno en el supuesto de discriminación directa.

Por ello, solo cabe eludir la prohibición de discriminación directa cuando existe la habilitación legal por parte del Estado miembro justificada en determinados objetivos de índole colectiva/social, tal y como se desprende además de la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004⁽⁶⁾.

En definitiva, dicha reforma habilita desde su entrada en vigor a los convenios colectivos para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la

(6) El regreso de la jubilación obligatoria (Pere, Vidal López. Actualidad jurídica Aranzadi núm. 948/2019)

extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que el trabajador tenga derecho a la pensión completa de jubilación ordinaria en su modalidad contributiva y la medida se vincule a objetivos coherentes de política de empleo, que deberán ser indicados expresamente en el convenio colectivo.

Sin embargo, como establece Guillermo L. Barrios Baudor en su artículo; «el regreso de la jubilación forzosa» (Revista Aranzadi Doctrinal núm. 3/2019), por más que el nuevo tenor de la disposición adicional décima del ET/2015 se encuentre vigente desde el 1 de 2019, las empresas no pueden proceder sin más a extinguir válidamente los contratos de trabajo de quienes alcancen la pensión ordinaria de jubilación contributiva al cien por cien de sus respectivas bases reguladoras. Es necesario que, con carácter previo, los convenios colectivos que en cada caso resulten de aplicación incorporen de forma expresa cláusulas convencionales de jubilación forzosa al amparo de la habilitación legal que aquella disposición adicional contiene. Solo así será posible llevar a cabo, en su caso jubilaciones forzosas⁽⁷⁾.

Convenios colectivos que incorporan las cláusulas

A modo de ejemplo, hay convenios que introducen esta cláusula de jubilación forzosa contemplada en el Real Decreto 28/2018; tales como, el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad.

Se introduce un nuevo art. 69bis con la siguiente redacción:

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

(7) El regreso de la jubilación forzosa (Guillermo L. Barrio Baudor, Revista Aranzadi Doctrina núm. 3/2019)

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

1.2. Base reguladora para el cálculo de la pensión

Para calcular la base reguladora se tendrán en cuenta las bases de cotización de los 264 meses (22 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, según se establece en la Disposición Transitoria 8ª de la LGSS:

«A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante»

Esto no será de aplicación cuando se pueda aplicar el «cálculo alternativo más favorable», conforme a la misma Disposición Transitoria apartado 3:

«Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) y, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el artículo 209.1, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado 1».

1.3. Revalorización de las pensiones

Con carácter general, el 1 de enero de 2019 se aplicará una revalorización inicial del 1,6% a las pensiones contributivas del Sistema y del 3% para las mínimas y para las pensiones no contributiva.

Además, el texto normativo recoge también el abono de una paga por la diferencia entre la revalorización del 1,6% que se aplicó en 2018 y el 1,7%, resultado de calcular la media de los índices mensuales de los últimos 12 meses. Los pensionistas recibirán la paga antes del mes de abril de 2019.

De esta forma, el aumento anual en 2019 se multiplica por más de seis en comparación al de los últimos años y las pensiones en este 2019 suben un 1,6%. Asimismo, el límite máximo establecido para la percepción de pensiones públicas para 2019 será de 2.659,41 euros mensuales (en 2018

era de 2.580,13 euros mensuales) o 37.231,74 euros anuales (en 2018 era de 36.121,82 euros).

En atención a lo expuesto anteriormente, y de acuerdo con el RDL objeto de análisis, en 2019 las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, y las previstas en el régimen de Clases Pasivas del Estado, dispondrán de un incremento del 1,6%, de acuerdo con el IPC. Pero, en un afán corrector de la aplicación de la medida prevista en la LGSS, referida al índice de revalorización de pensiones, el Gobierno ha ido más allá, y ha determinado que el 1,6% no se aplicará directamente sobre la cuantía de las pensiones de 2018, sino al importe que, eventualmente, deberían haber tenido en 2018 si las mismas se hubieran revalorizado conforme al IPC, aplicando en ese caso el aumento del IPC que se ha producido de noviembre de 2017 a noviembre de 2018, y que supondría un 1,7% adicional. Por ello, será necesario revalorizar las pensiones de 2018, partiendo del importe de las mismas a 31 de diciembre de 2017, incrementar su cuantía en 1,7%, y a la cantidad resultante aplicarle el índice de revalorización previsto para 2019, es decir, el 1,6%, sin que pueda superar el límite de pensión máxima pública que será de 2.659,41 euros/mes. En este sentido, la revalorización final supone casi un 3% adicional⁽⁸⁾.

1.4. Prórroga de beneficios en materia de jubilación

Se prorroga hasta 2020 la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la Ley 27/2011 de aquellas personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, siempre que después no estén incluidos en algún régimen de la Seguridad Social. También para las personas fueron despedidas en convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo antes del 1 de abril de 2013 (DF 2ª.28).

2. Francia - El sistema de jubilación en la legislación francesa

En Francia, los planes de pensiones se limitan generalmente al plan estatal obligatorio, a menos que los empleados hayan negociado un plan de pensiones complementario (lo cual es poco frecuente).

El Convenio Colectivo aplicable también prevé, por lo general, un pago único en el momento de la jubilación («indemnización de jubilación») (sin

(8) Las reformas permanentes de ingresos y gastos de la seguridad social: revalorización de pensiones, cotización y encuadramiento (Purificación Morgado Panadero).

embargo, la indemnización de jubilación sigue siendo bastante baja en la práctica, por ejemplo, en torno a un mes de salario).

2.1. *Tres niveles de beneficios*

El sistema francés de jubilación se compone de tres niveles de prestaciones:

- un nivel básico obligatorio;
- un nivel adicional obligatorio; y
- un nivel suplementario discrecional.

2.1.1. Nivel básico obligatorio

El régimen de pensiones mínimas del Estado es obligatorio para todos los empleados y para algunas otras categorías, por ejemplo, los directivos de empresas y los trabajadores independientes. Se financia a través de las cotizaciones obligatorias del empleador y del empleado pagadas a través del sistema de seguridad social del Estado (deducidas en la fuente).

2.1.2. Nivel adicional obligatorio

El régimen obligatorio adicional se añade a la pensión de jubilación que se abona en el marco del régimen básico de la Seguridad Social. Establecido por primera vez en 1947, el sistema tenía por objeto garantizar que determinadas categorías de antiguos empleados recibieran una cantidad adicional para que su pensión no pareciera demasiado baja en comparación con su remuneración como empleados. Desde entonces, el principio de los regímenes adicionales se ha extendido a otras categorías de trabajadores, pasando a ser obligatorio para prácticamente toda la población activa.

Se establecen planes de jubilación adicionales mediante acuerdos nacionales multisectoriales. Su aplicación corre a cargo de organismos específicos de jubilación y de las federaciones de dichos organismos.

Los empresarios tienen la obligación de inscribir a todos sus empleados cubiertos por el régimen básico obligatorio de seguridad social en uno de los organismos de jubilación reforzados, que también se paga mediante cotizaciones sociales deducidas en origen.

2.1.3. Nivel suplementario discrecional

Los regímenes complementarios de jubilación tienen por objeto completar los derechos de pensión adquiridos a través de los regímenes básicos y adicionales obligatorios. Las pensiones complementarias pueden ser pagadas como una anualidad de jubilación tradicional, o tomar la forma de una compensación al final de la carrera o de bonificaciones pagadas cuando un empleado se jubila. Los regímenes complementarios son totalmente facultativos, es decir, se negocian a nivel de empresa/individuo y son relativamente escasos.

Estos pueden ser en forma de planes de aportaciones definidas o de prestaciones definidas:

- La cotización definida, en virtud de la cual no se garantizan las prestaciones finales abonadas conocido comúnmente como régimen del «artículo 83» (en referencia al artículo pertinente del Código Tributario francés), el nivel de las cotizaciones se reparte entre el empleador y el empleado, o bien es abonado exclusivamente por el empleador, es una cuestión que debe negociarse. Estos acuerdos están cubiertos por pólizas de seguro. El empleado puede retener los beneficios acumulados si cambia de empleador antes de la edad de jubilación.
- Los planes de prestaciones definidas conocidos comúnmente como planes «retraite chapeau» o «Artículo 39» garantizan el pago al empleado de una suma basada en un porcentaje de la diferencia entre un porcentaje de su salario final y las prestaciones de las pensiones del Estado o la adición de un porcentaje fijo del salario final a los derechos mínimos del Estado. Por lo general, el empleado sólo se beneficiará de los pagos de la pensión complementaria si se jubila mientras trabaja para el mismo empleador (es decir, si las prestaciones no son transferibles); sin embargo, una reforma actual prevé cambiar esta situación en el futuro, para cumplir con la Directiva europea de 2014 relativa a la movilidad y preservación de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores. El empleador suele establecer un contrato de seguro para financiar estos costes, ya que, por supuesto, pueden ser muy importantes.

En la práctica, es muy inusual que los empleados tengan acuerdos de pensión complementaria además de las disposiciones mínimas del Estado (especialmente los planes de prestaciones definidas) y, cuando existen, por lo general sólo se aplican a los empleados de mayor antigüedad con acuerdos

históricos sobre estas prestaciones y se establecen a través de negociaciones individuales con el empleado.

2.2. *Condiciones para el cese por jubilación*

2.2.1. Edad mínima

La edad legal para tener derecho a empezar a percibir una pensión del régimen estatal de pensiones de la Seguridad Social en régimen de jubilación voluntaria (es decir, a discreción del trabajador) es de 62 años para los trabajadores nacidos el 1 de enero de 1955 o después de esa fecha. Para los empleados nacidos entre el 1 de julio de 1951 y el 31 de diciembre de 1954, la edad está comprendida entre los 60 y los 61 y los 7 meses. Sin embargo, ciertas categorías de empleados pueden tener derecho a jubilarse anticipadamente, es decir, antes de la edad legal general, por ejemplo, después de una carrera muy larga o de trabajar en condiciones difíciles, o para carreras específicas (por ejemplo, militares).

2.2.2. Número de trimestres

Sin embargo, los empleados que se jubilen voluntariamente a partir de los 62 años (60 años en determinadas circunstancias) sólo recibirán una pensión completa si han aportado entre 160 y 172 trimestres de contribuciones sociales (la cantidad exacta de trimestres de contribuciones requeridas depende de la edad del empleado). Para los empleados de entre 62 y 67 años de edad, pueden optar por jubilarse incluso si no han pagado el número total de trimestres de cotizaciones requerido, pero su pensión se pagará sobre una base reducida. A partir de los 67 años de edad, un empleado puede optar por jubilarse incluso si no tiene el número completo de trimestres de contribuciones, sin una pensión reducida.

2.2.3. Fin del empleo remunerado

En principio, un empleado debe dejar de trabajar para poder empezar a cobrar su pensión de jubilación. Sin embargo, este requisito se ve ahora atenuado por la posibilidad de combinar la jubilación con un empleo o una función de consultoría. Los empleados pueden, en determinadas condiciones, solicitar el inicio de la percepción de su pensión y, al mismo tiempo, reanudar su actividad remunerada/actuar como consultores, dentro de ciertos límites, como complemento de su pensión. En tales circunstancias, el

empleado jubilado seguirá pagando cotizaciones sociales al régimen de jubilación, pero esto no aumentará sus derechos de pensión.

2.2.4. No hay diferencia entre hombres y mujeres como tales

No hay diferencia de edad y condiciones para la jubilación entre hombres y mujeres como tales, sin embargo, los padres tienen derecho a trimestres adicionales, como se indica a continuación:

- 4 trimestres adicionales por niño;
- 4 trimestres adicionales relacionados con la educación de un niño.

Para los niños nacidos o adoptados antes del 1 de enero de 2010, estos 8 trimestres se conceden automáticamente a la madre. Para los nacidos o adoptados después de esa fecha, los 4 trimestres relativos a la educación y los 4 trimestres relativos a la adopción pueden distribuirse libremente entre ambos padres.

Los padres de 3 o más hijos también pueden tener un aumento del 10% en sus tasas de pensión básica y adicional.

2.3. *Jubilación a elección del empleador*

2.3.1. Jubilación forzosa

Por lo general, los empleadores sólo pueden exigir que un empleado se jubile a la edad de 70 años. La jubilación obligatoria a esta edad no se considera discriminatoria por razón de la edad, siempre que el empleador demuestre que no ha actuado de manera discriminatoria en la aplicación de esta disposición y que tiene objetivos legítimos de jubilación del empleado a esa edad. El Tribunal Supremo ha apoyado este enfoque y ha llegado a la conclusión, en particular, de que un objetivo legítimo para la jubilación obligatoria se establece, por ejemplo, cuando forma parte de una política de planificación de la sucesión.

Entre los 65 años de edad (que aumenta progresivamente a 67 años desde el 1 de noviembre de 2016) y los 69 años, el empleador puede jubilar a un empleado siempre que éste consienta en ello y pueda beneficiarse de una pensión completa, y que el empleador haya seguido los procedimientos correctos. Los procedimientos especiales también se aplican a la jubilación de los representantes de los trabajadores.

2.3.2. Acuerdos voluntarios de prejubilación

Un empleador también puede decidir establecer un plan de prejubilación que permita a los empleados dejar de trabajar total o progresivamente y recibir un pago por la pérdida de remuneración. Sin embargo, no existe ninguna ayuda estatal para las empresas en relación con los costes de estos planes, que por lo tanto deben ser financiados en su totalidad por el empleador y los tipos de seguridad social aplicables a los pagos son relativamente altos. En la práctica, los planes de prejubilación pueden utilizarse a veces como parte de los planes sociales, en particular para abordar la pirámide de edad de la empresa.

3. Reino Unido - Panorama general del sistema de pensiones del Reino Unido

3.1. *Pensión estatal*

El 6 de abril de 2016, el Gobierno del Reino Unido introdujo la nueva pensión estatal de nivel único. Esta pensión sustituyó a la anterior pensión estatal, que estaba compuesta por dos elementos: la pensión estatal básica y la pensión estatal adicional.

La cuantía total de la pensión estatal de un solo nivel para 2019/20 es de 168,60 libras esterlinas por semana.

Las personas que trabajaban antes del 6 de abril de 2016 y que acumularon el derecho a una pensión estatal en el marco del antiguo sistema se benefician de una protección transitoria que preserva el valor de los derechos de pensión estatal que ya han acumulado.

El crédito de pensión también está disponible para aquellos con ingresos de jubilación muy bajos. Está diseñado para mantener a la gente fuera de la pobreza durante la jubilación.

3.2. *Elegibilidad para la pensión estatal*

La pensión estatal del Reino Unido funciona sobre una base contributiva no capitalizada, a través del sistema de la Seguridad Social (IN), y las personas acumulan su derecho a la pensión estatal haciendo contribuciones a la misma durante su vida laboral.

Por lo general, un individuo necesita por lo menos 10 años de calificación en su registro de Seguro Nacional para obtener cualquier pensión estatal.

Para tener derecho a una pensión estatal completa en el marco del nuevo régimen, una persona necesita un total de 35 años de carencia. Las personas con entre 10 y 35 años de edad recibirán una parte de la pensión estatal.

Las personas que no están trabajando (por ejemplo, debido a una enfermedad o a responsabilidades de cuidado), o que han tenido un período de desempleo, todavía pueden acumular su derecho a la pensión estatal a través de los créditos de las IN, lo que puede llenar cualquier vacío en su registro de las IN.

3.3. *Edad de jubilación*

Históricamente, la edad de jubilación del Estado para hombres y mujeres era diferente (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres). Se introdujeron medidas para aumentar gradualmente la edad de jubilación del Estado para las mujeres. Este proceso se ha completado y la edad de jubilación del Estado se igualó a los 65 años para hombres y mujeres en noviembre de 2018. La edad de jubilación del Estado para hombres y mujeres está aumentando gradualmente hasta los 66 años y alcanzará esta edad en octubre de 2020. Luego se debe aumentar a los 67 años entre 2026 y 2028.

3.4. *Pensiones complementarias*

3.4.1. Pensiones en el lugar de trabajo

Además de la pensión estatal, los individuos en el Reino Unido también pueden ahorrar para su jubilación en un plan de pensiones proporcionado por su empleador.

Los empleadores están obligados a proporcionar un plan de pensiones para su personal y, en la mayoría de los casos, a pagar también un nivel mínimo de contribuciones patronales.

Un plan de pensiones en el lugar de trabajo puede ser un plan de prestaciones definidas (DB), un plan de aportaciones definidas (DC) o un plan híbrido que ofrezca tanto prestaciones DB como DC.

Históricamente, la mayoría de los empleadores que administraban un plan de pensiones para su personal les ofrecían la posibilidad de afiliarse a un plan de pensiones. Sin embargo, la mayoría de los empleadores ahora ofrecen planes de CD debido a los riesgos y costos asociados con el funcionamiento de un plan de DB.

Los tipos más comunes de planes de pensiones en el lugar de trabajo son:

- los planes de pensiones de empleo (que pueden ser DB o DC);
- fideicomisos principales de CD (gestionados por un proveedor de pensiones externo); y
- planes de pensiones personales de grupo (o GPP) (gestionados por una aseguradora).

3.4.2. Pensiones personales

Un individuo también puede establecer un plan de pensiones personal con una aseguradora para ahorrar para su jubilación.

Los tipos más comunes de planes de pensiones personales son los planes de pensiones personales y los planes de pensiones personales autoinvertidos (o SIPP). Bajo un SIPP un individuo tiene mayor libertad sobre cómo se invierten sus fondos.

El empleador de un individuo puede contribuir a un plan de pensiones personal, aunque esto no es común.

3.4.3. Inscripción automática

En octubre de 2012, el Gobierno del Reino Unido comenzó a promulgar nuevas leyes, conocidas como «inscripción automática», que inicialmente se aplicaban a los mayores empleadores del Reino Unido, pero que ahora se aplican a todos los empleadores, incluso a las empresas con un solo trabajador.

Antes de la introducción de la afiliación automática, sólo alrededor de un tercio de los trabajadores del sector privado estaban afiliados a un plan de pensiones en el lugar de trabajo. Dado que la población vive más tiempo, al Gobierno le preocupa que la mayoría de la población no ahorre lo suficiente para su jubilación. La proporción de trabajadores que participan en planes de pensiones en el lugar de trabajo ha aumentado considerablemente desde que se introdujo la afiliación automática.

Según las leyes de inscripción automática, los empleadores están obligados a hacerlo:

- inscribir automáticamente a los trabajadores británicos que reúnan los requisitos en un plan de pensiones que cumpla ciertos requisitos mínimos;

- inscribir a los trabajadores no elegibles que opten por la inclusión voluntaria;
- abonar las cotizaciones mínimas al régimen;
- proporcionar información a los trabajadores sobre sus derechos de pensión, incluido su derecho a la no participación;
- volver a inscribir a los trabajadores elegibles que optan por no participar aproximadamente cada 3 años; y
- no inducir a los trabajadores a renunciar a su régimen de pensiones.

Si un trabajador es o no elegible para ser inscrito automáticamente y para recibir contribuciones del empleador depende de su edad y sus ingresos. Los empleadores deben evaluar la elegibilidad de sus trabajadores cuando empiezan a trabajar para ellos por primera vez y, si no son elegibles en ese momento, deben seguir supervisando su situación de manera continua.

3.4.4. Contribuciones mínimas

Inicialmente, el nivel mínimo de las cotizaciones que debían abonarse a un plan de afiliación automática se fijó en el 2% de los ingresos admisibles (es decir, los ingresos de una persona entre 6.136 y 50.000 libras esterlinas al año (en el ejercicio fiscal 2019/20), y al menos el 1% fue abonado por el empleador.

Sin embargo, a partir del 6 de abril de 2019, esta cifra aumentó hasta el 8% de los ingresos admisibles, y al menos el 3% fue pagado por el empleador. Actualmente no se prevén nuevos aumentos. Sin embargo, existe un debate en curso sobre si las cotizaciones mínimas deberían incrementarse aún más para ayudar a garantizar que las personas dispongan de ahorros adecuados para su jubilación.

3.5. *Edad de jubilación en el marco de regímenes de pensiones laborales y personales*

La edad mínima a la que una persona puede acceder a sus prestaciones o ahorros en el marco de un plan de pensiones en el lugar de trabajo o personal suele ser de 55 años, a menos que se le impida trabajar por motivos de salud. Sin embargo, la mayoría de los planes de pensiones en el lugar de trabajo tienen una edad normal de jubilación de 60 o 65 años y las prestaciones de un plan de pensiones pueden reducirse si se perciben antes de esa edad.

En términos generales, las personas pueden comenzar a recibir sus beneficios y/o acceder a sus ahorros y continuar trabajando en su función actual o en una nueva función.

4. Alemania - Panorama general del sistema de pensiones

En Alemania, existen esencialmente tres fuentes de prestaciones de jubilación. Estos han crecido históricamente. El seguro obligatorio de pensiones original se complementó con planes adicionales para tener en cuenta el cambio demográfico.

4.1. Tres fuentes de beneficios

El sistema de pensiones alemán se compone de tres fuentes de prestaciones:

- un nivel básico obligatorio (régimen alemán de seguro de pensión legal);
- un nivel adicional opcional (plan de pensiones de empleo);
- un nivel suplementario discrecional (pensión complementaria privada).

4.1.1. Nivel básico obligatorio

El régimen de pensiones alemán es obligatorio para todos los empleados. Se financia a través de contribuciones obligatorias del empleador y del empleado. Sólo los empleados que ganan menos de 5.400 euros al año pueden quedar exentos de su obligación de cotizar. Sin embargo, esto no afecta a la contribución del empleador.

4.1.2. Régimen obligatorio adicional

El plan de pensiones ocupacional (*betriebliche Altersversorgung*) es el término colectivo para todas las prestaciones financieras que un empleador proporciona a un empleado en relación con la relación laboral. Estas prestaciones económicas pueden utilizarse para la jubilación y para los supervivientes a cargo en caso de fallecimiento o invalidez.

La Ley de mejora de los sistemas de pensiones profesionales (*Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - BetrAVG*) permite cinco opciones diferentes. Estas opciones varían de un llamado «compromiso directo» a un «mero compromiso de contribución». En el caso de un com-

promiso directo, el empleador paga la pensión profesional al empleado con cargo a sus propios recursos financieros. Esto es diferente con un mero compromiso de contribución: el empleador sólo está obligado a pagar una cierta contribución a un proveedor de pensiones externo (asegurador de vida, fondo de pensiones). Ni el empleador ni el proveedor de pensiones se comprometen a pagar una determinada pensión mínima («pagar y olvidar»). Sin embargo, el empleador siempre es responsable de que los pagos de las pensiones se realicen de acuerdo con el compromiso de pensión (por ejemplo, en caso de insolvencia del proveedor de pensiones externo).

Estas pensiones adicionales pueden ser financiadas tanto por contribuciones voluntarias del empleador (pagadas además del salario) como por el propio empleado. En este último caso, los trabajadores tienen derecho a reclamar a su empleador, en virtud de la BetrAVG, la conversión de los componentes salariales en el régimen de pensiones de empleo. Además del derecho a la pensión, este procedimiento también ofrece ventajas fiscales y de seguridad social.

Por último, pero no por ello menos importante, una pensión ocupacional puede ser acordada no sólo mediante un contrato de trabajo, sino también mediante convenios colectivos.

4.1.3. Régimen complementario facultativo

Los regímenes complementarios de pensiones privadas se basan en el método de la capitalización. Los empleados los financian con su propio dinero. Por lo tanto, tienen derecho al capital desembolsado y a los intereses devengados. La elección habitual es entre una pensión vitalicia o un pago de una suma global a la edad de jubilación.

Existen dos planes de pensiones privados subvencionados por el Estado: «Riester Rente» y «Rürup Rente». Ambos siguen la estrategia del gobierno alemán de reducir la dependencia del empleado del seguro de pensiones legal.

4.2. *Requisitos relativos a los derechos legales de pensión*

Dado que existen muchas opciones para los demás planes de jubilación, las siguientes explicaciones se centran en el plan de pensiones obligatorio.

4.2.1. Edad mínima

En el caso de los asegurados nacidos después de 1947, la edad de jubilación regular se eleva por etapas desde 2012. Por ejemplo: Si el asegurado nació en 1947, el límite de edad es de 65 años y un mes. Si el asegurado nace en 1948, la edad normal de jubilación es de 65 años y dos meses. Para los años de nacimiento siguientes, la edad de jubilación ordinaria aumenta inicialmente en un mes más; más tarde, la edad de jubilación se eleva en etapas de dos meses al año. Para los nacidos en 1964 y posteriormente, la edad normal de jubilación será entonces de 67 años.

Sin embargo, algunas categorías de trabajadores pueden tener derecho a la jubilación anticipada, es decir, antes de la edad legal general, por ejemplo, después de un largo período de empleo o de trabajar en condiciones difíciles.

4.2.2. Período mínimo de seguro

Un derecho a pensión requiere, entre otras cosas, que se cumpla un período de carencia. Un período de carencia se define como un determinado período mínimo de seguro para el seguro de pensiones legal. Este período mínimo de seguro se mide generalmente por los años de cotización pagados. Para percibir una pensión de vejez ordinaria debe cumplirse un período de carencia de 5 años. La evaluación de si se cumple el período de cualificación respectivo se realiza en meses, no en años. Si se cumple este período de cualificación, un empleado recibe la pensión completa. El importe de la pensión se calcula sobre la base de la suma de las cotizaciones realizadas.

Si un empleado cumple un período de carencia de 35 años de cotización, puede jubilarse voluntariamente a los 63 años. Sin embargo, un empleado sólo recibe una pensión reducida en este caso.

4.2.3. Fin del empleo remunerado

Un empleado no tiene que dejar de trabajar para recibir su pensión. Sólo los criterios mencionados anteriormente (edad y período de carencia) son decisivos. Sin embargo, su pensión se reduce gradualmente si se jubila anticipadamente y sus ingresos superan un cierto límite (actualmente 6.300 euros anuales). Después de alcanzar la edad regular de jubilación, no se aplica ningún límite a los ingresos adicionales.

Si un empleado recibe su pensión después de alcanzar la edad normal de jubilación, ya no tiene que pagar cotizaciones sobre su salario. Sin embargo,

esto no afecta a la contribución del empleador. Con ello se pretende evitar que los empresarios contraten a pensionistas para ahorrar cotizaciones sociales.

4.2.4. No hay diferencia entre hombres y mujeres

No hay diferencia de edad y condiciones para la jubilación entre hombres y mujeres. Sin embargo, los padres pueden tener tiempo para criar a sus hijos acreditado al período de calificación. En el caso de los nacimientos anteriores a 1992, se acreditan hasta 30 meses de tiempo de crianza, y hasta 36 meses en el caso de los nacimientos posteriores a 1992.

4.3. *Acuerdos de jubilación y prejubilación*

4.3.1. Jubilación

En principio, en Alemania no existen límites legales de edad para los empleados fijos. En particular, una relación laboral no termina automáticamente cuando un empleado recibe su pensión o tiene derecho a recibirla, ni un empleador puede rescindir unilateralmente la relación laboral por esta misma razón.

Por lo tanto, es común acordar un límite de edad en el contrato de trabajo. En este caso, el contrato de trabajo termina cuando el empleado tiene derecho a recibir un pago de pensión. Estas cláusulas también están contenidas en los convenios colectivos.

4.3.2. Acuerdos voluntarios de prejubilación

Un empleador también puede decidir establecer un plan de prejubilación que permita a los empleados dejar de trabajar y recibir un pago por la pérdida de remuneración. Sin embargo, no existe ninguna ayuda estatal para las empresas en relación con los costes de tales planes, que por lo tanto deben ser financiados en su totalidad por el empleador.

En la práctica, sin embargo, los planes de prejubilación pueden ser beneficiosos. Por ejemplo, pueden utilizarse como parte de planes sociales, en particular para establecer una estructura de edad equilibrada en la empresa o para reducir las desventajas de los empleados afectados por el despido colectivo.

Según la legislación alemana, para que el trabajador pueda seguir estando asegurado en el seguro de enfermedad deben cumplirse determinados requisitos. Estos criterios incluyen que, en caso de despido, el empleado debe recibir una prestación de prejubilación de su antiguo empleador. Este beneficio debe ascender al menos al 65% del último salario del empleado, con un tope máximo del 65% del umbral de ingresos para las contribuciones al seguro de pensiones. El empleado no debe seguir trabajando para otros empleadores. Sólo se permiten los ingresos adicionales sobre la base de un mini-trabajo (umbral de 5.400 euros al año). La fase de prejubilación debe ir seguida inmediatamente de la de jubilación. No hay que pagar ninguna cotización al seguro de desempleo (ya que la fase de prejubilación va seguida de la de jubilación).

«3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización e veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto».

1.3 EL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LA JUBILACIÓN

José Antonio Herce

Socio y DG de Longevity and Retirement Income Solutions (LoRIS)

RESUMEN

Este ensayo muestra que la zona que se interpone entre las cohortes plenamente activas y las cohortes plenamente jubiladas es enorme y está plagada de situaciones no deseadas y, por tanto, ineficientes en el plano individual y también en el plano social. En esta zona gris se dan todo tipo de disfunciones fruto del choque entre instituciones laborales rígidas que han envejecido mal (el salario, la terminación de la carrera laboral y el contrato de trabajo o la propia institución de la jubilación ordinaria) y los desarrollos productivos y vitales de los últimos lustros dotados de gran dinamismo. La adaptación de las primeras es necesaria porque los segundos no se detienen.

PALABRAS CLAVE

Instituciones laborales, jubilación, tendencias productivas y vitales.

1. Introducción y resumen

La jubilación «todo o nada» que se viene practicando en España y en muchos otros países desde hace décadas carece de sentido. Cada día más. Es decir, la mayoría de los trabajadores que se jubilan reciben esta situación como una bendición y no desean seguir trabajando. Pero a algunos les pasa lo contrario. Lo que carece de sentido es desempeñar largas carreras laborales, que deberían ser remuneradoras en muchos aspectos, para llegar al final exhaustos y desencantados por la onerosidad física y emocional de los trabajos. Ello, aunque las encuestas revelan que la gran mayoría de los trabajadores están contentos con su trabajo (Eurobarómetro), aunque la gran mayoría de los asalariados con contratos temporales no los quieren o una mayoría de quienes, asalariados o autónomos, trabajan a tiempo parcial tampoco desean ese tipo de jornada (Eurostat).

Con todo, más bien en una zona gris con tintes de todos los colores, cada vez más jubilados tratan de completar su pensión o su propia vida (quizá más lo segundo) acogiéndose a fórmulas normativas (o no) de compatibilidad entre trabajo y pensión. No sería muy aventurado afirmar que, partiendo de una base muy minoritaria en la actualidad, cada vez más trabajadores no desean jubilarse nunca, aunque la cultura predominante sea la de jubilarse cuanto antes y como sea.

Los datos (INE) no pueden ser más elocuentes en ambos sentidos. Por un lado, el desplome de las tasas de actividad a partir de los 55 años, a pesar de que las edades para acceder a una u otra modalidad de pensión, en España y fuera de ella, siquiera parcial, siguen estando por encima de los 60 años y, por otro, aumentos destacables desde hace unos años de esas ínfimas tasas de actividad a edades avanzadas en muchos países. Contra la enorme inercia de las normas de jubilación, el cuerpo social parece entender que hay que prolongar la actividad laboral cada vez más.

Aún así, las estadísticas de participación laboral a partir de los 49 años ocultan motivaciones (para la no participación) que en alguna medida revela la interesante información, ya algo antigua (2012), proporcionada por el propio INE. Resulta que muchos trabajadores y trabajadoras se jubilan sin desearlo enteramente. Una buena mitad de los jubilados han anticipado su jubilación, no obstante. Y, contra lo que se cree, la prejubilación afecta a una porción menor de lo que se piensa de los trabajadores que se ven obligados a abandonar su trabajo a edades de 50 años en adelante.

La salida de vida laboral con la edad es un proceso natural que está fuertemente institucionalizado mediante la institución de la «jubilación». No debe olvidarse esta realidad porque la institucionalización referida puede tener disfunciones, como es el caso en España y en todo el mundo. La jubilación «todo o nada» a la que se aludía antes resulta cada vez más rígida frente a las aspiraciones de muchos trabajadores, las necesidades de las empresas y la realidad de los sistemas productivos y vitales. Solo para hacerse una idea del desfase acumulado en la adaptación social de la edad de jubilación piénsese que alrededor de 1900 la edad de jubilación era e 65 años mientras que la esperanza de vida al nacer era inferior a los 40 años en los países avanzados; hoy, la esperanza de vida supera los 80 años, pero la edad de jubilación (en España) solo ha aumentado 8 meses.

Es natural también preguntarse si, a edades avanzadas, los trabajadores siguen siendo tan productivos como a edades jóvenes. Lo que se responde

diciendo que el trabajador medio tiene una «curva etaria de productividad» en forma de «U» invertida. Cada trabajador, sin embargo, desarrolla un patrón de productividad propio en función de sus características personales innatas (talento) o adquiridas (opciones formativas adoptadas, experiencia acumulada) y las tareas y trabajos en los que se desempeña. Y la jubilación interviene (de grado u obligatoriamente) en algún momento en el que la productividad del trabajador es inferior a su coste salarial. Ahora bien, una investigación detallada revelaría que lo que habitualmente se piensa al respecto contrasta vivamente con una realidad bastante menos alarmante.

Otra de las instituciones más desfasadas, después de la de la jubilación es la del contrato de trabajo, especialmente frente al cambio de paradigma productivo de manos de la digitalización. No quiere ello decir que deba desmantelarse la capa protectora del actual ordenamiento laboral, sino que, justamente debido a este cambio de paradigma productivo, los «nuevos trabajadores» (también denominados «trabajadores no convencionales») se encuentran con una protección social efectiva muy insuficiente. La práctica habitual, muy ligada a un cierto modelo de gestión de la productividad a lo largo de la vida laboral del trabajador, es la de acumular primas por antigüedad con el paso del tiempo a costa de salarios más bajos al inicio de la carrera laboral, siempre que se de la permanencia en la misma empresa a lo largo de dicha carrera. Para evitar en parte la ineffectividad de este mecanismo cuando el trabajador cambia de empresa por despido improcedente, interviene otra institución laboral igualmente desfasada, que es la indemnización por despido, fuente de numerosos conflictos, de nuevo, a causa de su rigidez.

Muchas de estas disfunciones se concentran en los trabajadores de edad avanzada cuando. Apenas hace un lustro que España reguló la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y de rentas del trabajo a través de la figura de la «jubilación activa», lo que sin duda representa un paso adelante que, sin embargo, está encontrando reticencias en el ámbito del trabajo asalariado, no así en el ámbito del trabajo autónomo. El evidente acierto y modernidad de esta regulación contrasta con las reticencias para su adopción entre los asalariados, seguramente porque expone crudamente el dilema de los empleadores a la hora de verse obligados (excepto que emprendan el camino del despido improcedente) a aceptar entre sus plantillas a trabajadores cada vez más añosos, más caros y, en principio, menos productivos. Esta situación, claramente, reclama nuevas figuras contractuales (un contrato de compatibilidad *no-frills*, *vid infra*) en vez de la falsa solución de la jubilación forzosa, figura desterrada de las leyes laborales en muchos

países avanzados y que, lamentablemente, a reaparecido muy recientemente en nuestro ordenamiento laboral.

Además, muchos asalariados de edad avanzada, confrontados al rechazo laboral por la vía de la mal llamada prejubilación o por decisión propia al cabo de largas carreras, se vuelven hacia el emprendimiento senior como una vía para seguir en la brecha productiva, aprovechando su experiencia y contactos para organizar una actividad autónoma (incluso a través de la creación de *start-ups*) y flexible mientras optimizan el momento de la jubilación dentro de las posibilidades existentes que, a la vista de la emergencia de este fenómeno, deberían mejorarse en beneficio de todos, incluido el propio sistema de pensiones.

El creciente, cambiante, contradictorio y mal conocido panorama de la zona gris que se sitúa entre la plena actividad laboral de las cohortes activas y la absoluta inactividad de las cohortes jubiladas amerita un estudio detallado en cada país, y desde luego en España. Este breve ensayo es más una invitación a su estudio a fondo que un intento de esclarecimiento. Pero no puede darse por concluida esta introducción al mismo sin aludir al fenómeno que ya está dejando obsoletas a muchas preconcepciones sobre lo que se encierra en este ámbito, es decir, la revolución digital. Baste decir, por ahora, aunque muchos lectores tomarán lo que sigue como una exageración absoluta, que, si algunas de las mejores promesas que encierra la digitalización para un futuro brillante del trabajo se realizasen, los trabajos del futuro serían tan divertidos y remuneradores que nadie querría jubilarse y habría que abolir las pensiones. Resuelto el problema.

2. Una amplia zona gris alrededor de la jubilación

En todos los países, el ordenamiento normativo ha generado figuras que permiten a los trabajadores transitar desde la actividad laboral plena hasta la plena jubilación. La jubilación todo o nada, siendo la opción adoptada (que no elegida) por la gran mayoría de los trabajadores, es crecientemente cuestionada porque ni asegura los recursos suficientes para el mantenimiento del estándar de vida una vez jubilados ni resulta satisfactoria en el plano estrictamente vital, además de ser ineficiente en términos agregados (despilfarro de experiencia). Pero, si esto fuese así, ¿por qué tanta gente acaba jubilándose de esta manera?

La respuesta a esta pregunta viene determinada por múltiples factores. No menor entre estos resulta el hecho de que, sea cual sea la razón para aban-

donar la actividad laboral, todos los trabajadores participan obligatoriamente en un esquema de Seguridad Social que les obliga a dedicar una parte significativa de sus salarios a adquirir derechos de pensión. Estos derechos pueden tener una correspondencia estricta con lo aportado o no, pero son la puerta de acceso a una etapa de la vida en la que no se está obligado a trabajar y durante la que se recibe una pensión vitalicia. Dado este mecanismo, la enfermedad, el desempleo, el cansancio por la dificultad del trabajo que se realiza u otra causa cualquiera, cumplidos los requisitos establecidos por el sistema, puede elegir retirarse, aunque en la generalidad de los países no está obligado.

Con todo lo natural que es esta decisión, que, obviamente, ni es gratuita ni baladí, la práctica de un abandono «todo o nada» de la actividad laboral, salvo en casos de imposibilidad material de seguir trabajando, resulta extraña a la propia naturaleza de los procesos que determinan el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo. En concreto, la pérdida de facultades, incluida la motivación personal, para la actividad que acompaña a la edad, no se produce, para la mayoría de los trabajadores, de manera súbita sino a edades muy avanzadas y sensiblemente mayores a las de jubilación efectiva que se observan en todos los países.

En el caso español, como se verá a continuación, se dan a la vez una amplia gama de figuras afines a, y alrededor de, la «jubilación ordinaria» y un número muy escaso de trabajadores que las adoptan, orientándose la mayoría hacia las figuras centrales de la jubilación anticipada y la jubilación ordinaria, que se produce a la denominada «edad legal de jubilación»⁽¹⁾ de cada momento (los 65 años y 8 meses para 2019 antes aludidos).

El cuadro siguiente recoge hasta ocho modalidades de abandono del trabajo, de las cuales la primera (pre-jubilación) no es una figura normativa propiamente dicha aunque sí una práctica en la que se mezclan de manera confusa instituciones del mercado de trabajo y de la Seguridad Social con acuerdos libres (en principio) entre las partes de una relación puramente laboral.

Las modalidades recogidas en el cuadro se explican por sí solas y (última columna) son compartidas (con matices) por la mayor parte de los países de la OCDE, desde luego los de la UE. Pero, a diferencia de lo que ocurre en estos otros países, por ejemplo, con la Jubilación Activa, su uso en España es

(1) Edad no obligatoria, pero de referencia para establecer el derecho a una pensión de jubilación plena.

bastante limitado. Eso, a pesar de lo que muestran algunas encuestas disponibles (*vid infra*).

La modalidad de «jubilación forzosa», citada en último lugar en el cuadro, choca frontalmente con la necesidad de facilitar la permanencia de los trabajadores en la actividad laboral, una de las líneas maestras de la estrategia de Envejecimiento Activo de la UE y todos sus Estados Miembro, incluida España. Puede entenderse que algunos trabajadores carezcan, llegada cierta edad, de las condiciones adecuadas (físicas y anímicas) para seguir desempeñando un trabajo, especialmente físico y extenuante para ellos, pero debe entenderse que en la mayor parte de los países avanzados la jubilación obligatoria (por razones de edad) está expresamente prohibida por las leyes, no expresamente autorizada.

Una amplia zona gris alrededor de la jubilación ordinaria				
Figura	Edad mínima para ejercerla	Elegibilidad	Efectos sobre la pensión	Práctica en otros países
Pre-jubilación	A partir de los 50 años, aunque son poco frecuentes por debajo de los 55 años.	Esta no es una figura normativa de la Seguridad Social y pertenece al ámbito estrictamente laboral y convenial. Afecta a trabajadores acogidos a un ERE, generalmente en las grandes empresas financieras o industriales, pero no solo en estas.	Eventual reducción de la carrera de cotizaciones. Generalmente se limitan con un Convenio Especial firmado con la Seguridad Social y son insignificantes si los trabajadores afectados encuentran rápidamente un trabajo equivalente. Suelen conllevar una indemnización por despido y pueden llevar asociado pago de cotizaciones a la SS.	Los procesos de <i>Work Force Reduction</i> (WFR) son frecuentes en todos los países, fundamentalmente restringidos a la industria manufacturera y las finanzas.
Jubilación Anticipada	Normalmente a partir de los 63 años y 8 meses (2019), más raro a partir de los 61 años.	Las mismas que para la jubilación ordinaria.	Reducción de la pensión resultante de la fórmula (antes de aplicar el tope máximo) entre un 1,875% y 1,5% por trimestre en el que se anticipa la jubilación respecto a la edad de referencia de la jubilación	Es una práctica habitual en todos los países con condiciones y efectos del orden de los descritos para España.

Una amplia zona gris alrededor de la jubilación ordinaria				
Figura	Edad mínima para ejercerla	Elegibilidad	Efectos sobre la pensión	Práctica en otros países
			ordinaria, según años cotizados.	
Jubilación Flexible	A la edad de la jubilación anticipada u ordinaria.	Se debe estar ya jubilado para acogerse a esta figura.	La pensión se ve reducida en porcentaje complementario (a 100) a aquel en el que se reduce la jornada (entre el 25% y el 50%). Una vez revertida esta situación el recálculo de la pensión beneficiará al jubilado.	Todos los países avanzados disponen de esquemas de jubilación flexible o parcial compatible con el trabajo similares a los descritos para España, además de la plena compatibilidad de la pensión completa con la actividad laboral (<i>vid infra</i>). Estas condiciones se extienden tanto a la SS como a las pensiones de empleo o privadas.
Jubilación Parcial	A los 60 años si se es mutualista, los 61 años y 8 meses (2019) si no se es y hay contrato de relevo y a la edad ordinaria si no lo hay.	Deben cumplirse los restantes requisitos para tener derecho a percibir una pensión de jubilación.	El trabajador podrá reducir su jornada de trabajo entre un 25% y un 50% (excepcionalmente hasta un 75%) y solicitar una pensión parcial que se verá reducida en el complemento a 100 de dicha reducción de jornada (como en la jubilación flexible. En su momento podrá pasar a la jubilación ordinaria mejorando su pensión.	
Jubilación Ordinaria (b)	A la edad legal: 65 años y 8 meses en 2019 aumentando en 2 meses cada año hasta los 67 en 2027.	Tener como mínimo 15 años completos de cotización al sistema, 2 de los cuales incluidos en los 15 previos al hecho causante.	La pensión se obtiene en función de los años cotizados y las bases de cotización actualizadas de los últimos 22 años (2019), no puede superar un máximo mensual (14 pagas) ni ser inferior a un mínimo.	La mayoría de los países avanzados contemplan la jubilación plena a una edad alrededor de los 65 años, creciente hacia los 67/68.

Una amplia zona gris alrededor de la jubilación ordinaria				
Figura	Edad mínima para ejercerla	Elegibilidad	Efectos sobre la pensión	Práctica en otros países
Retraso de la jubilación	A partir de la edad legal de jubilación.	Cualquier trabajador puede hacerlo.	Se pueden añadir hasta 4 puntos porcentuales extra por año a la pensión (incluso pasando de la máxima) en función del retraso.	Todos los países avanzados facilitan y premian la jubilación tardía.
Jubilación Activa	A partir de la edad legal de jubilación. Esta situación es reversible.	Tener derecho a una pensión del 100% de la base reguladora que corresponda al trabajador.	Esta figura permite compatibilizar la pensión con los ingresos laborales sin límite, pero el jubilado solo percibe el 50% de la pensión que le correspondería. El cese de esta situación no tiene efectos retroactivos.	En muchos países avanzados existe la plena compatibilidad de la pensión (al 100%) con los ingresos laborales.
Jubilación Forzosa	A la edad legal de jubilación. A los 70 años para ciertos grupos de funcionarios.	Debe estar prevista en el Convenio Colectivo. Para trabajadores con el 100% de su Base Reguladora. Condición de «relevo generacional» para el empleador.	El trabajador obligado a jubilarse no tendría la posibilidad de aumentar su pensión si estuviera pensando en retrasar su jubilación.	La jubilación forzosa es muy rara en los países avanzados y está expresamente prohibida, excepto para ciertas profesiones.

(a) Cualquier jubilado puede suspender esta situación para realizar actividades laborales remuneradas y recuperarla posteriormente, viendo mejorada su pensión si ha logrado acumular derechos adicionales efectivos.

Fuente: elaboración propia con información de la Seguridad Social española y la OCDE

Los datos que respaldan la clasificación anterior son parciales y escasos, no siempre de fácil acceso y para años puntuales algunos de ellos. Pero dan una idea clara de cómo, a pesar de la relevancia de algunas categorías y su conveniencia para todos los agentes, incluida la Seguridad Social, su penetración en los hábitos de abandono de la actividad laboral es escasa.

En el cuadro siguiente, se aprecia que la figura dominante es la jubilación ordinaria, pero solo, para ambos sexos, con un 52,2% de las nuevas altas de jubilación en 2017 (309 mil, en concreto), ya que la jubilación anticipada representaba el 43,5%. De estas últimas, solo un 9,9% del total de altas, es decir, poco más de 30 mil trabajadores, se acogieron a la jubilación parcial, una de las figuras que permite la compatibilidad de la pensión con la actividad laboral. Entre los trabajadores que se acogieron a la jubilación ordinaria, apenas 110 lo hicieron mediante la jubilación parcial, virtualmente el 0,0%.

Igual de insignificante es el retraso de la jubilación, que interviene a partir de la edad legal de jubilación (la jubilación ordinaria). En este caso, solo 13.218, un 4,3% de las nuevas altas optaron por este retraso que, como se comentaba, aporta incrementos de la pensión relevantes, de hasta 4 puntos porcentuales por año retrasado (en función de los años cotizados), incluso por encima de la pensión máxima (teniendo como límite la base máxima de cotización).

Altas de jubilación por modalidades y género - 2017

Modalidad	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Anticipadas	134.328	43,5%	93.833	50,1%	40.495	33,2%
<i>Parcial</i>	30.521	9,9%	20.431	10,9%	10.090	8,3%
<i>Resto</i>	103.807	33,6%	73.402	39,2%	30.405	24,9%
No Anticipadas	174.825	56,5%	93.380	49,9%	81.445	66,8%
<i>Parcial</i>	110	0,0%	77	0,0%	33	0,0%
<i>Retrasada</i>	13.218	4,3%	8.155	4,4%	5.063	4,2%
<i>Ordinaria</i>	161.497	52,2%	85.148	45,5%	76.349	62,6%
Totales	309.153	100,0%	187.213	100,0%	121.940	100,0%

Fuente: Presupuestos de la Seguridad Social 2018 (Informe Económico-financiero)

La dimensión de género en esta foto fija del abandono de la actividad laboral también es muy elocuente tanto en la repetición de los patrones de jubilación alternativa a la anticipada u ordinaria (parcial y retrasada), como en la todavía apreciable diferencia que hay en la mayor adopción por parte de las mujeres de la figura de la jubilación ordinaria. Esta menor incidencia entre ellas de la anticipación de la jubilación se debe a la necesidad de las trabajadoras de esta edad de completar sus carreras de cotización y minimizar el impacto de las penalizaciones por el adelanto de su salida de la actividad laboral.

Tanto el relativo desconocimiento de las ventajas de la jubilación parcial y el retraso de esta como los factores culturales, están sin duda pesando en la pobre representación de comportamientos de abandono progresivo de la

actividad laboral que son mucho más frecuentes den otros países avanzados. Y ello refleja la existencia una asignatura pendiente en la que hay que seguir trabajando.

La jubilación flexible y la jubilación activa están incorporadas a los datos de las altas de jubilación ordinaria y retrasada, pero no fácilmente disponibles en los desgloses accesibles. En el cuadro siguiente, sin embargo, se muestra información muy relevante sobre el éxito (más bien pobre, igualmente) de la jubilación activa.

Jubilación activa (nº de pensionistas) - 2013-2017 (a)

Año (a 31/12)	Total		R. Autónomos		Resto Regímenes	
	Número	Var. i.a.	Número	Var. i.a.	Número	Var. i.a.
2013	9.094	-	7.517	-	1.577	-
2014	18.066	8.972	15.115	7.598	2.951	1.374
2015	25.369	7.303	21.412	6.297	3.957	1.006
2016	32.597	7.228	27.548	6.136	5.049	1.092
2017	40.159	7.562	33.704	6.156	6.455	1.406

(a) Esta figura se inicia en 2013.

Fuente: Presupuestos de la Seguridad Social 2018 (Informe Económico-

En 2017, poco más de 40 mil pensionistas (el total acumulado), de los casi 9 millones que hay, se había acogido a esta figura tan interesante. Como cabe esperar, se trata de trabajadores autónomos en su gran mayoría. Los asalariados encuentran, al parecer, bastante más difícil encontrar soluciones mutuamente aceptables con sus empleadores para mantenerse en la actividad laboral. Con todo, las variaciones interanuales (nuevas altas netas de este colectivo, por así decirlo) de estas categorías de jubilados manifiestan un nivel estancado desde que esta figura emergió en el magro panorama español del abandono de la actividad laboral.

A pesar de estas elocuentes cifras sobre el vacío de la amplia zona gris (de posibilidades) que separa la actividad laboral plena de la plena jubilación, que sería muy deseable completar, estadísticamente, de la manera más amplia posible, hay informaciones parciales de que los trabajadores desearían expresarse de otra manera respecto a sus opciones reveladas de jubilación. Véase el cuadro siguiente.

Prejubilación y jubilación voluntaria, involuntaria y anticipada entre la población de entre 50 y 69 años - España 2012

		Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
		Total	50-59	60-69	Total	50-59	60-69	Total	50-59	60-69
Población total (de 50 a 69 años)		10.745,8	6.003,6	4.742,2	5.202,5	2.941,4	2.261,1	5.543,3	3.062,2	2.481,1
Tipo de prestación	Población tratada (a)	8.577,9	4.986,9	3.591,0	4.908,1	2.755,1	2.153,0	3.669,8	2.231,8	1.438,0
	Reciben prestación	2.849,5	504,9	2.344,6	1.769,0	265,2	1.503,8	1.080,5	239,7	840,8
	Prejubilación	289,2	112,5	176,7	211,8	80,2	131,6	77,4	32,2	45,2
	Jubilación	1.925,4	77,6	1.847,8	1.293,4	61,4	1.232,0	631,9	16,1	615,8
	Otra	836,5	344,5	492,0	360,8	146,0	214,8	475,6	198,4	277,2
Deseaba seguir trabajando	Población tratada (b)	2.488,9	279,1	2.209,8	1.599,4	171,0	1.428,4	889,5	108,1	781,4
	Sí	1.090,8	177,4	913,4	695,9	102,5	593,4	394,8	74,8	320,0
	No	1.272,6	68,8	1.203,8	821,0	48,6	772,4	451,5	20,2	431,3
	No sabe	125,6	32,9	92,7	82,3	19,8	62,5	43,3	13,1	30,2
			50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69
Anticipó su jubilación	Población tratada (c)	1.925,3	520,7	1.404,6	1.293,4	346,5	946,9	631,9	174,2	457,7
	Sí	1.142,5	465,9	676,6	795,0	311,6	483,4	347,5	154,3	193,2
	No	777,4	53,9	723,5	494,5	34,0	460,5	282,9	19,9	263,0
	No sabe	5,6	1,0	4,6	4,0	1,0	3,0	1,6	0,0	1,6

Porcentajes

		50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69	
Población total (de 50 a 69 años)		100,0%	55,9%	44,1%	100,0%	56,5%	43,5%	100,0%	55,2%	44,8%
Tipo de prestación	Población tratada (a)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Reciben prestación	33,2%	10,1%	65,3%	36,0%	9,6%	69,8%	29,4%	10,7%	58,5%
	Prejubilación	3,4%	2,3%	4,9%	4,3%	2,9%	6,1%	2,1%	1,4%	3,1%
	Jubilación	22,4%	1,6%	51,5%	26,4%	2,2%	57,2%	17,2%	0,7%	42,8%
	Otra	9,8%	6,9%	13,7%	7,4%	5,3%	10,0%	13,0%	8,9%	19,3%
Deseaba seguir trabajando	Población tratada (b)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	43,8%	63,6%	41,3%	43,5%	59,9%	41,5%	44,4%	69,2%	41,0%
	No	51,1%	24,7%	54,5%	51,3%	28,4%	54,1%	50,8%	18,7%	55,2%
	No sabe	5,0%	11,8%	4,2%	5,1%	11,6%	4,4%	4,9%	12,1%	3,9%
			50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69	50-64	65-69
Anticipó su jubilación	Población tratada (c)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	59,3%	89,5%	48,2%	61,5%	89,9%	51,1%	55,0%	88,6%	42,2%
	No	40,4%	10,4%	51,5%	38,2%	9,8%	48,6%	44,8%	11,4%	57,5%
	No sabe	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%

(a) Personas de 50 a 69 años ocupadas o que no estándolo trabajaron después de los 49 años, reciben o no una prestación. Hay beneficiarios de más de una prestación. Las prestaciones de "prejubilación" son pagos acordados con el empleador o prestaciones de desempleo, no pensiones propiamente

(b) Personas de 50 a 69 años que han abandonado el mercado de trabajo y están cobrando una pensión

(c) Personas de 50 a 69 años que declaran estar recibiendo una pensión de jubilación

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Módulo 12 de la EPA (INE, 2012)

Se trata de una explotación ad hoc y única de la EPA realizada en 2012 sobre las opciones de actividad y jubilación de las personas de entre 50 y 69 años. En ella, se observa que el «stock» de pre-jubilados, sobre lo que hay escasísima información, era de 289,2 miles de personas sobre una población computable de 8,6 millones que o bien estaban ocupadas o lo habían estado en ese rango de edades. Respecto al subgrupo de esta población que recibía prestaciones de algún tipo (por prejubilación, incluida), 2,5 millones de personas, los pre-jubilados representaban el 11,8%, mientras que respecto a la población total tratada en el ejercicio, sus dos terceras partes se encontraban ocupados y, respecto a esta, el grupo de pre-jubilados representaba un 5,0%. De los 289 mil pre-jubilados, por fin, 211,8 mil eran hombres y 77,4 mil mujeres. La mayor parte (176,7 mil) de estos prejubilados contabilizados en 2012 se encontraban entre los 60 y 69 años.

La pre-jubilación, pues, es un fenómeno relevante que, con el tiempo, va dejando cientos de miles de personas en una situación a mitad de camino entre el desempleo de escasa empleabilidad, la actividad por cuenta propia, más o menos continuada, y la inactividad a la espera de la jubilación. Desgraciadamente, no se puede saber mucho más de su stock actual ni de los flujos con el que este grupo enorme de trabajadores desplazados de la actividad plena se encuentra en la sala de espera de la jubilación propiamente dicha, por falta de un seguimiento estadístico adecuado.

Otro de los patrones que revela el Módulo de la EPA de 2012 es el que muestra que casi la mitad de quienes se encontraban en ese año entre los 50 y los 69 años, y percibían una pensión, hubiesen querido seguir trabajando cuando se jubilaron. Esto es una sorpresa que amerita por sí sola la extensión del módulo de 2012 hacia una herramienta continua de análisis estadístico.

Por fin, el Módulo de la EPA de 2012 refleja para 2012 lo que ya hemos constatado en un cuadro anterior, la enorme capacidad que el sistema de pensiones tiene para llevar a jubilarse anticipadamente al 60% de la población perceptora de pensiones entre los 50 y los 69 años. Para el tramo de esta población entre los 50 y 64, la tasa de aquellos que deseaban seguir trabajando en vez de jubilarse, se situaba en el 89,4%.

3. Participación laboral de los trabajadores de edad avanzada

La sección anterior revela una casuística variada, aunque muy sesgada hacia la jubilación ordinaria de tipo «todo o nada», si bien entre estos dos extremos se sitúan realidades y aspiraciones que distan también mucho entre sí, hasta donde se pueden reconstruir ambos espacios, material el uno e intangible el otro, sobre la base de la escasa información objetiva disponible.

La realidad más inmediata, no obstante, es la que marcan las denominadas Tasas de Actividad (TA), bien conocidas por la EPA y, por lo tanto, comparables internacionalmente y, dentro de cada país, por grupos de edad y por género.

El cuadro siguiente muestra la bien conocida evolución y distribución etaria y de género de las tasas de actividad de la población española en edad de trabajar. Inmediatamente sobresalen algunos rasgos característicos, como la rápida convergencia de las TA entre hombres y mujeres de edad inferior a los 50 años, especialmente gracias al aumento muy relevante de las TA de las mujeres, pero también a un cierto descenso de las TA de los hombres. También es muy característica la persistencia de una relevante brecha de género a edades avanzadas. O el desplome de todas las TA a partir de los 59

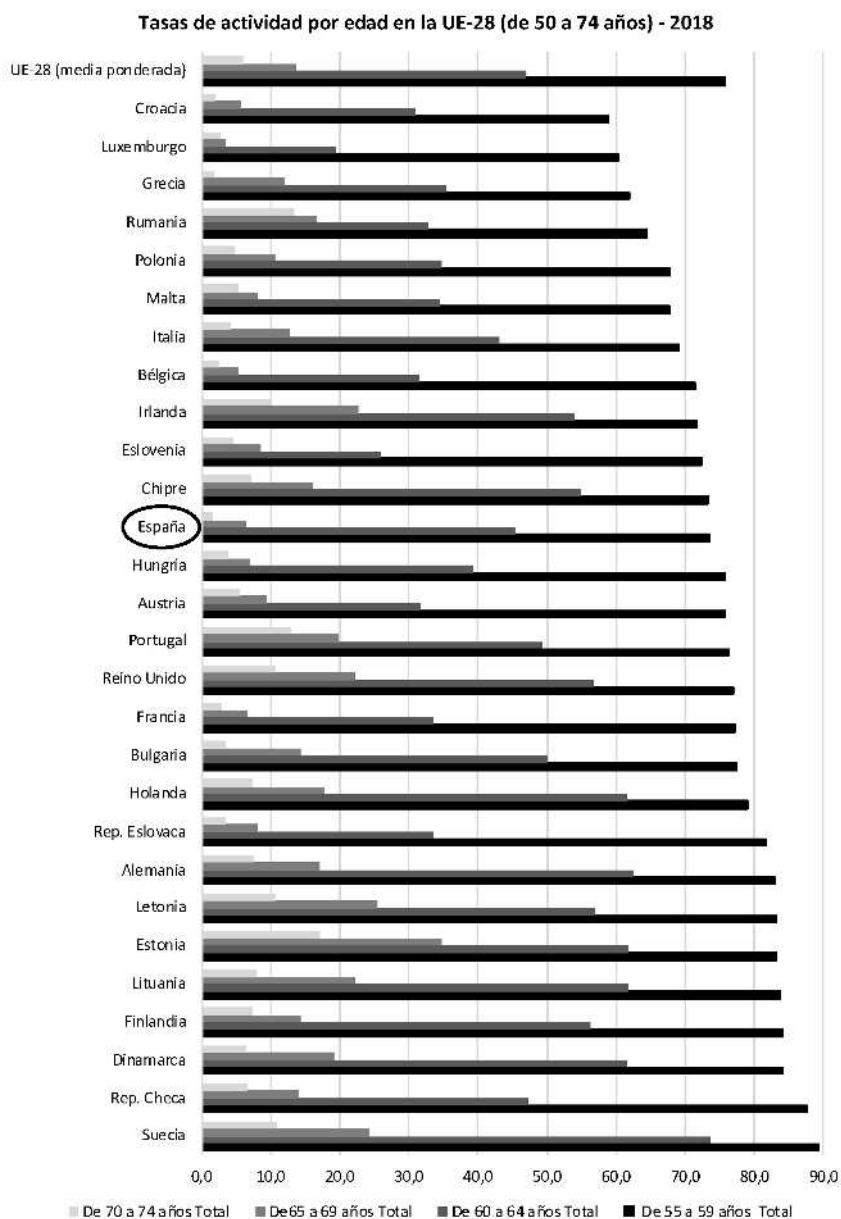
años a pesar del fuerte aumento de la participación femenina pasada esa edad, bien es cierto que partiendo de una debilísima base como la que se constata en 1995.

Tasa de Actividad por edad (%) - España 2018						
	Año	Total	Hombres	Mujeres	Dif. H-M	Cambio 95-18
De 15 a 19 años	1995	20,5	22,4	18,6	3,8	-1,3
	2018	11,5	12,7	10,2	2,5	
De 20 a 24 años	1995	61,8	65,8	57,7	8,1	-1,5
	2018	55,0	58,2	51,6	6,6	
De 25 a 29 años	1995	80,2	90,3	70,0	20,3	-15,5
	2018	84,1	86,5	81,7	4,8	
De 30 a 34 años	1995	79,3	94,6	63,7	30,9	-21,7
	2018	88,7	93,3	84,1	9,2	
De 35 a 39 años	1995	77,0	95,4	58,5	36,9	-26,9
	2018	89,5	94,5	84,5	10,0	
De 40 a 44 años	1995	74,6	95,0	54,1	40,9	-31,6
	2018	89,7	94,3	85,0	9,3	
De 45 a 49 años	1995	68,6	93,5	44,0	49,5	-38,2
	2018	86,6	92,2	80,9	11,3	
De 50 a 54 años	1995	60,5	87,9	33,9	54,0	-39,7
	2018	81,9	89,1	74,8	14,3	
De 55 a 59 años	1995	47,3	71,4	24,6	46,8	-29,2
	2018	73,4	82,3	64,7	17,6	
De 60 a 64 años	1995	26,9	39,7	15,1	24,6	-11,8
	2018	45,4	52,0	39,2	12,8	
De 65 a 69 años	1995	4,3	5,8	3,1	2,7	-0,3
	2018	6,4	7,7	5,3	2,4	
De 70 a 74 años	1995	1,7	2,3	1,2	1,1	0,4
	2018	1,6	2,4	0,9	1,5	
De 15 a 74 años	1995	53,8	67,8	40,2	27,6	-17,3
	2018	64,8	70,0	59,7	10,3	

Fuente: Herce (2019)

A partir de los 64 años, las tasas de actividad se precipitan hasta unos pocos puntos porcentuales. Este es el mapa de la jubilación «todo o nada» que contrasta vivamente con lo que se observa en algunos países de la UE. Por ejemplo, en el gráfico siguiente, mientras España exhibe una TA general del 73,4% en edades entre los 55 y 59 años (a solo 2,4 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE), Suecia marca un 89,3 y Chequia, Dinamarca, Finlandia, Lituania (por este

orden) le siguen por encima de España. A los 70-74 años, destacan una serie de países con TA por encima del 10% (Estonia entre ellos, con el 17,2% y apenas diferencia entre las TA masculina y femenina), mientras España marca el 1,6%, muy por debajo del 6,1% de la UE.



Esta «debacle», en realidad, para muchos países, generalizada de la actividad a edades avanzadas es quizás una gran victoria de los trabajadores, por cuanto refleja la intervención de poderosos incentivos al abandono de una actividad onerosa para muchos trabajadores para pasar a un tipo de vida en principio más placentero y sin la exigencia de la agenda laboral o profesional. Además, en términos financieros que, para la mayoría de los trabajadores españoles, no suponen una seria caída de su nivel de ingresos.

4. ¿Son productivos los mayores?

Debe haber buenas razones por las cuales observamos la debacle de la actividad y también otras tantas, y poderosas, por las cuales el aparente *gap* que existe entre las aspiraciones de continuidad de la vida laboral (y los objetivos de las propias políticas oficiales de envejecimiento activo) y la primera es tan pronunciado.

Hay dos tipos de explicaciones:

- La Seguridad Social «impone» de facto la jubilación masiva «todo o nada» de los trabajadores en un entorno de los 65 años a través del poderoso incentivo de una pensión vitalicia que para la mayoría de los trabajadores es casi tan buena, si no mejor, que sus últimos salarios. Naturalmente, las pensiones no se regalan, pues durante toda su vida laboral los trabajadores (y sus empleadores) han pagado cotizaciones que han ido generando derechos hasta el momento de su jubilación. Pero los complementos de que gozan muchas pensiones que salen muy reducidas de la aplicación desnuda de la fórmula vigente, además de que, con el aumento de la esperanza de vida, la fórmula mencionada rinde cada vez más, dadas las cotizaciones realizadas, con las que, por otra parte, la pensión no tiene nada que ver⁽²⁾. Es difícil resistirse a un incentivo tan fuerte, cuando muchos trabajadores, a

(2) Solo por casualidad las cotizaciones efectivamente realizadas guardan una proporción estable con las pensiones causadas. Estas se calculan sobre la base de la edad a la que se jubila uno, los años que ha cotizado y las bases por las que ha cotizado, pero no las cotizaciones efectivamente realizadas. El tipo de cotización por contingencias comunes es actualmente el 28,3% del salario bruto hasta un máximo. Dicho tipo podría ser cualquier otro y la pensión resultante de la fórmula sería exactamente la misma, dados los otros parámetros mencionados. En este marco de cálculo, puede entenderse claramente que las ganancias de vida solo llevan a una pensión total (la suma de las pensiones de toda la vida en jubilación) creciente contra una cuenta (inexistente, de todas formas) de cotizaciones efectivas que está dada. Ello lleva en la actualidad a que, a tipos cero, la Seguridad Social haya devuelto todas las cotizaciones efectuadas por los trabajadores y sus empleadores a los poco más de 10 años de haberse jubilado.

pesar de sus deseos de continuar trabajando, viven su experiencia laboral como una experiencia desigual que se ve salpicada de episodios de desempleo, cambios de tarea o de empresa e, incluso, de actividad productiva a lo largo de la misma.

- Los trabajadores, por su parte, insertos en un marco productivo caracterizado por la maximización de beneficios por parte de la empresa, que compite duramente en el mercado, incorporan un balance de costes y productividad que debe ser positivo para la empresa que los contrata. Dados, por una parte, un perfil de coste unitario creciente con la edad del trabajador (por los complementos de antigüedad, entre otros conceptos de remunerativos) y un perfil de productividad en forma de «U» invertida, con su cima al poco de cumplir los 50 años, es solo cuestión de tiempo que el balance de toda la vida laboral empiece a resentirse. De ahí, la presión sobre las cuentas de la empresa para ajustar la plantilla en función de la edad de los trabajadores, ajuste que generalmente se lleva a cabo en los momentos bajos del ciclo económico general o sectorial, mediante los Expedientes de Regulación de Empleo teniendo a la edad como uno de los criterios determinantes de quienes participan o no de este proceso de «selección inversa».

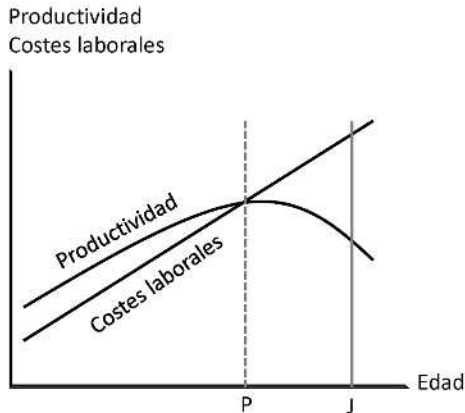
Así pues, la decisión de jubilarse es estrictamente individual y, en ausencia de fricciones, vendría determinada por un balance personal de ventajas e inconvenientes (beneficios y costes) de hacerlo a una edad u otra. Pero este balance está trufado de incentivos, cuando no restricciones duras, que distorsionan una decisión que, si nos atenemos a lo que declaran muchos jubilados en las encuestas, daría lugar a un comportamiento muy diferente al revelado por los datos antes comentados. La jubilación es pues una opción individual que se ejerce en un marco institucional fuertemente limitativo, difícilmente óptimo.

Detrás de esta evidencia se encontraría fundamentalmente, según un criterio productivista basado en la literatura de la segunda mitad del siglo pasado (Lazear, 1979) el hecho de que, a partir de una edad, la productividad de un trabajador, por razón de su edad, es menor que su coste laboral para la empresa. No es solamente que las líneas de costes laborales y productividad se crucen a una determinada edad (abscisa P, en la línea vertical discontinua del diagrama ilustrativo siguiente, panel A), sino que, pasada esa edad el balance de productividad por encima y por debajo de la línea de costes laborales es ya negativo y la jubilación está más que indicada, cuando

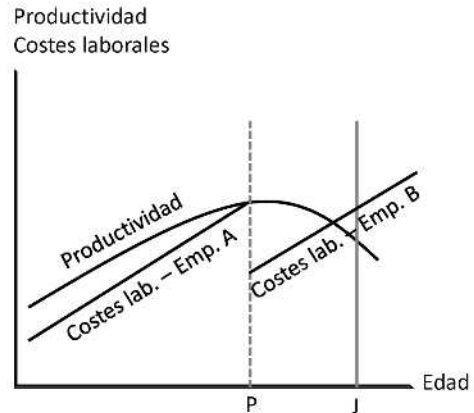
no sujeta a una obligación normativa, como todavía se practica en algún país menos avanzado (abscisa J en la línea vertical continua, panel A).

Productividad y coste laboral de un trabajador típico (diagrama ilustrativo)

Panel A - Carrera continua



Panel B - Carrera discontinua



En el panel A del diagrama anterior, de manera muy ilustrativa, se muestra el caso de un trabajador cuyo coste laboral es inferior a su productividad durante buena parte de su carrera laboral hasta un momento en el tiempo en que, a causa de los pluses por antigüedad, el salario empieza a superar crecientemente a una productividad en declive. Los puntos P y J serían, respectivamente, los momentos en los que el trabajador podría ser apartado de la actividad, bajo normativas ya existentes, mediante un ERE o la jubilación ordinaria.

Según la teoría positiva de la jubilación forzosa de Lazear (1979), hasta el momento P el trabajador ha recibido un salario inferior a su productividad, pero a partir de ese momento su salario superará a su productividad ya en declive compensándole la pérdida del periodo precedente. La jubilación en J, según esta teoría, debe ser cuasi-obligatoria para evitar que el empleador entre en pérdidas una vez el balance productividad-salario de carrera laboral completa queda saldado.

Un primer problema con esta visión de la carrera laboral y su compensación es que no hay manera de medir la productividad de cada trabajador individual de manera precisa y menos aún la anticipación de esta ante un curso tecnológico y de la propia empresa incierto. Este marco remunerativo, «rápidamente creciente» con la antigüedad favorecería la fidelidad del tra-

bajador y una adquisición de derechos progresiva que retendría al trabajador en la empresa.

Pudiendo ser razonable la hipótesis de una curva en forma de «U» invertida para la productividad, aunque, como se decía, muy problemática de medir, la justificación de un esquema salarial que infra pagase al trabajador hasta un punto en el que este ya comenzase a ser más caro que lo que aporta a la producción es poco aceptable. Y, en cualquier caso, este esquema requeriría un pago más o menos elevado por despido, cese voluntario o fallecimiento del trabajador antes del momento P o, incluso, pasado dicho momento, en el supuesto de que pudiese establecerse el balance de productividad-salario hasta dicho momento. Eventualmente, como también se ha comentado, este esquema justificaría el establecimiento de una jubilación forzosa, como efectivamente existía en muchos países avanzados todavía en la segunda mitad del S. XX.

En la actualidad, es raro que muchos trabajadores completen su carrera laboral en una misma empresa o, dentro de una misma empresa, incluso, realizando una misma tarea. En el Panel B del diagrama anterior, se ilustra el caso de una discontinuidad de la carrera laboral que, en particular, implica una caída de la remuneración supuestamente por la terminación de los pluses por antigüedad si se reiniciase esta carrera (sin episodio de desempleo mediante) en una nueva empresa. En este caso, el trabajador perdería su balance de productividad-salario previo que, por producirse en el momento P de su carrera, sería a su favor, a menos que interviniese algún fondo acumulado sobre la marcha en el periodo precedente.

Las instituciones habituales de una indemnización por despido, una «mochila austriaca», un seguro de vida o una compensación por «pre-jubilación» son habituales en los países avanzados y, sin duda, testigos de esta concepción de la relación laboral y podrían tomarse como una prueba de la existencia de estos patrones de remuneración de los asalariados basados en el balance de productividad-salarios de la carrera laboral. Los patrones de empleo en la actualidad son, sin embargo, crecientemente incompatibles con estas instituciones de protección de los trabajadores, y no puede hablarse de instituciones equivalentes *mutatis mutandis* adaptadas a las nuevas formas de empleo, con el consiguiente riesgo de desprotección de los trabajadores que no ha pasado desapercibido a los organismos internacionales (Herce, 2018 y OCDE, 2019).

La productividad de los trabajadores de edad avanzada es un tema interesante de análisis académico y existen revisiones recientes de la literatura de hace décadas que muestran, como no puede ser de otra manera ante la formidable transformación que están registrando los trabajos y las tareas desempeñadas por los asalariados, que las percepciones de hace casi medio siglo pueden no seguir siendo válidas hoy en día (van Ours y Stoeldraijer, 2010), mientras que las instituciones referidas a los salarios y la terminación (o cese previo) de la vida laboral siguen vigentes en sus formas pretéritas en muy buena medida.

5. Hacia un «contrato de compatibilidad»

En numerosos países avanzados existe la compatibilidad plena entre la percepción de una pensión pública y la continuidad en la actividad con la consiguiente percepción de ingresos laborales o profesionales. Puede haber algunos límites, como que la pensión no se disfrute plenamente (en España, el 50%) a cambio de disfrutar una compatibilidad sin límites en la actividad o que, manteniendo el 100% de la pensión, la compatibilidad cubra hasta un cierto límite de ingresos, por lo general elevados (los EE. UU). Esta figura se describe en el cuadro de la página 6 más arriba.

Como se ha visto también en la sección 2, la jubilación activa suscita un interés reducido entre los jubilados de los últimos años y se concentra de manera especial entre los procedentes del régimen de autónomos, quienes, además, tienen la posibilidad de recuperar el 100% de su pensión si tienen asalariados contratados. Para los asalariados, las condiciones de compatibilidad son esencialmente las mismas, pero no pueden acogerse a la recuperación mencionada para los autónomos y la «cotización de solidaridad» que ambos deben pagar (un 8% de la base de cotización) debe repartirse entre el empleador y el asalariado. Este, junto a las cotizaciones por Incapacidad Transitoria y por accidente de trabajo y Enfermedad Profesional, son los únicos costes no salariales que debe afrontar el empleador, ya que las cotizaciones por contingencias comunes desaparecen en el momento de la jubilación del trabajador.

Pero el elemento que resulta disuasorio para el empleador radica en los pluses por antigüedad y la eventual indemnización por despido si la terminación de la relación laboral resultase ser improcedente. Hasta diciembre de 2018, el empleador no tenía la capacidad de terminar esta relación sin el consentimiento del trabajador (cese voluntario) o sin pasar por un procedimiento de despido procedente o improcedente (con indemnización), lo que,

claramente, era disuasorio de favorecer la continuidad del trabajador en su plantilla. Pero el RDL 28/2018 de 28 de diciembre introduce la posibilidad de obligar a la jubilación «por razones» de edad, dice su preámbulo, y para facilitar «el relevo generacional» en el mercado de trabajo. Dos razones que no deberían figurar en el decálogo de principios de una economía una y sociedad avanzadas, la primera, por ser reflejo de una discriminación etaria incompatible con tal tipo de sociedad y la segunda por serlo con un mercado moderno de trabajo en el que los trabajos de los jóvenes y los mayores no deben ser sustitutivos y en el que tampoco debe cumplirse la falacia de la «tarta fija del empleo», por la que el trabajo está dado y debe repartirse.

No se puede decir que ni lo uno ni lo otro no suceda en el mercado de trabajo español, pero, entonces, lo que no puede proclamarse es la modernidad del mismo, o de las instituciones que lo regulan, o, lo que es peor, de la productividad subyacente a la economía, de la que emana la cantidad y calidad de los empleos y el nivel de los salarios reales.

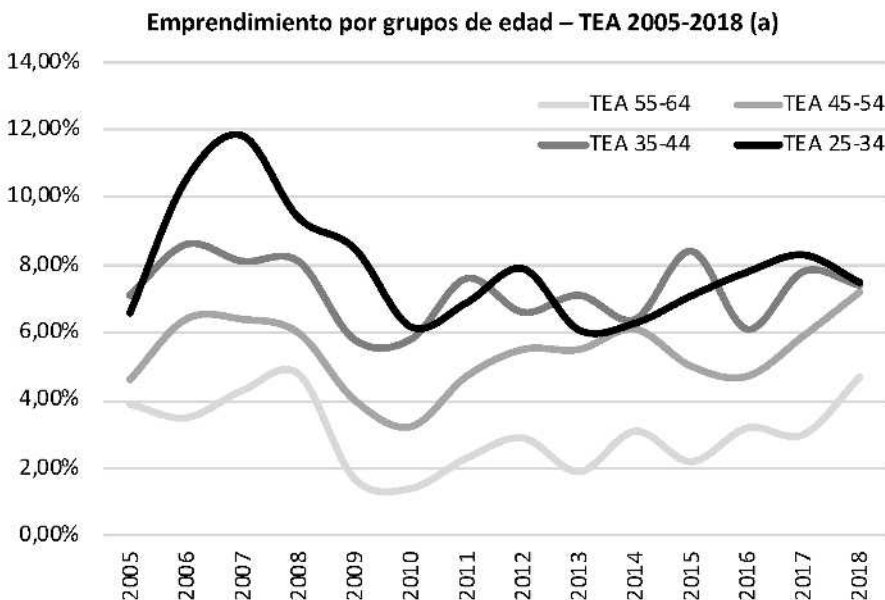
En el debate sobre el abandono repentino o gradual de la actividad laboral a edades avanzadas, las relaciones contractuales vigentes, con los incentivos que incorporan son determinantes. Se han propuesto diversas alternativas para orientar los incentivos contractuales en la dirección adecuada, entre ellas, un «contrato de compatibilidad» (Arrieta et al., 2017; Blázquez, 2019). Es decir, un contrato «*no frills*» (sin adornos) en el que hayan desaparecido, pues al fin y al cabo ya está el trabajador jubilado, los trienios e, incluso, la indemnización por despido. Un contrato de coste desnudo de complementos asociados a la «*seniority*» del trabajador, que, eventualmente reconcilie su remuneración con su «verdadera» productividad. Una productividad ya en declive, en principio, a edades avanzadas, o reducida a causa del cambio de funciones de los «trabajadores sénior».

Un arreglo contractual de este tipo, al que deberían asociarse funciones intensivas en experiencia, valores corporativos y pedagogía laboral, pues en buena medida carecería de sentido mantener las funciones previas a la jubilación, implicaría de hecho facilitar transiciones laborales de los más jóvenes hacia puestos de responsabilidad, pues a menudo se achaca a los asalariados de edades avanzadas el bloqueo de los escalafones directivos en las empresas, aunque las empresas también se renuevan, y no solo los empleos en el seno de estas (*vid infra*).

6. Emprendimiento senior

El mercado de trabajo es una realidad poliédrica... y cambiante. La jubilación también lo es, o lo sería a nada que se adaptasen algunas de las instituciones que la rigen, hoy por hoy, de manera cada vez más disfuncional en un sentido esencial del término (aspiraciones de los trabajadores). La sección anterior ilustra cambios que serían deseables en el ámbito contractual, en esta, el argumento se centra en un uso del talento sénior que, aunque no debería, está sorprendiendo en medios corporativos, académicos y sociales: el emprendimiento sénior.

Según el Informe España del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2019), en los últimos años se han recuperado de manera sostenida las tasas de emprendimiento a edades superiores a los 54 años por encima del 4% de la población de esta edad, lo que contrasta muy favorablemente con las tasas de actividad de estas cohortes. Ello se constata en el gráfico siguiente, en el que también se aprecia una convergencia de la TEA (ver nota en el gráfico) debida en buena medida a la actividad emprendedora del grupo de entre 45 y 54 años.

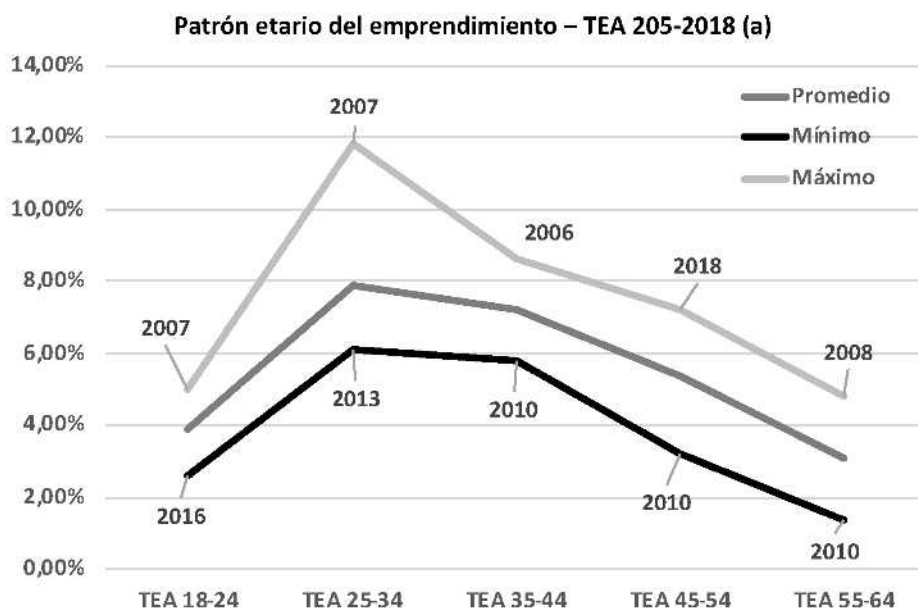


(a) Tasa de actividad emprendedora total (TEA) o en fase inicial, que constituye el principal indicador elaborado por el proyecto GEM y corresponde a la suma de los porcentajes de emprendedores nacientes (hasta 3 meses pagando salarios) y nuevos (de 3 a 24 meses pagando salarios).

Fuente: GEM (2019)

La actividad emprendedora, no obstante, presenta un patrón en forma de «U» invertida con la edad, como muestra el siguiente gráfico, en el que se promedian las tasas de actividad emprendedora por edad para el periodo 2005-2018. También se muestran los valores máximos y mínimos (indicando el año de ocurrencia) de dichas tasas de emprendimiento.

Naturalmente, este indicador registra oscilaciones cíclicas y para algunas cohortes se han recuperado los niveles de pre-crisis, desde luego para las personas de entre 45 y 54 años y, prácticamente, para los de entre 55 y 64 años. Las tasas de actividad emprendedora más elevadas suelen darse entre la población de entre 25 y 44 años.



(a) Tasa de actividad emprendedora total (TEA) o en fase inicial, que constituye el principal indicador elaborado por el proyecto GEM y corresponde a la suma de los porcentajes de emprendedores nacientes (hasta 3 meses pagando salarios) y nuevos (de 3 a 24 meses pagando salarios).

Fuente: GEM (2019)

Respecto a las edades más allá de la de jubilación, ya hemos visto la escasa participación como asalariados o autónomos, que incluye la actividad emprendedora, entre los autónomos, especialmente. Cabe inferir, como indican también las escasas cifras relativas a la Jubilación Activa, un entorno

natural para emprendedores como se ha visto, que más allá de los 64 años el ecosistema emprendedor se enrarece considerablemente.

7. El futuro del trabajo y la jubilación

Hasta ahora, no se ha abordado la otra tendencia de fondo que, junto a la creciente longevidad, está determinando fuertemente la evolución del empleo y la jubilación: la revolución digital. El empleo va a cambiar, tanto el modo y forma de prestar los servicios laborales como el contenido de estos que, idealmente, debería potenciarse para todos los trabajadores, impulsado por la palanca digital y, más concretamente, la robotización.

Esta sección no tiene otro objeto que reiterar un par de ideas que, en realidad, son un desiderátum, una meta ideal a la que podríamos aspirar y que implican al futuro del trabajo y al futuro de las pensiones. No es fácil imaginar hasta qué punto estos dos futuros están ligados y, a la vez, pautados por la combinación de las tendencias de la longevidad y la digitalización.

Las sociedades avanzadas llevan décadas conviviendo con los robots. El nacimiento oficial de la «era robótica» se sitúa en los primeros años 50 del siglo pasado (McMorris, 2019), si bien la disrupción tecnológica dominante en el último cuarto del S. XX ha sido la de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), más que la de la automatización apoyada por la Inteligencia Artificial (IA). Y la actual disrupción causada por la revolución digital se está desplegando ante nuestros ojos desde hace ya tiempo (ver cuadro siguiente).

Impacto socioeconómico de la tecnología			
(contrastado - Ss. XIX y XX - y por contrastar -S. XXI)			
	Productividad	Salarios	Empleo
S. XIX (a todo su través) La Gran Revolución industrial	Aumento muy relevante de la productividad gracias a la división del trabajo y la producción en masa y en cadena (principios S. XX).	Aumento de los salarios de los trabajadores con cualificaciones bajas en detrimento de los de los artesanos cualificados. Descenso apreciable de la desigualdad.	Creación masiva de empleos de baja cualificación, desplazamiento de trabajadores artesanales y creación de nuevos empleos cualificados.
S. XX	Aumento significativo de la producti-	Estancamiento relativo de los salarios de los tra-	Descenso de la demanda de trabajadores poco cua-

Impacto socioeconómico de la tecnología			
(contrastado - Ss. XIX y XX - y por contrastar -S. XXI)			
	Productividad	Salarios	Empleo
(2ª mitad) Las TICs, los ordenadores e internet	vidad de los trabajadores cualificados.	bajadores poco y medianamente cualificados. Aumento de la desigualdad.	lificados. Emergencia de nuevos empleos cualificados.
S. XXI (ya) La Revolución Digital	Aumentos generales y transversales de la productividad de los trabajadores dotados de conocimiento y/o basados en la Inteligencia Artificial (Trabajadores IA).	Afecta primariamente a las tareas rutinarias, requieran cualificaciones bajas o altas, y a las remuneraciones de sus ejecutores. Potenciales impactos negativos sobre la desigualdad.	Potenciales efectos destructivos sobre trabajos rutinarios en cualquier nivel de cualificación o en cualquier localización. Emergencia de los empleos IA.

Fuente: basado en The White House (2016)

El cuadro anterior muestra que los efectos de las revoluciones tecnológicas no son inocuos, que existen perdedores y ganadores y que pueden darse aumentos o descensos significativos de la productividad general en función de cómo se vean afectados los diferentes grupos de trabajadores. Que la divisoria de estos impactos sobre la productividad está entre las cualificaciones altas o bajas, las cualificaciones artesanales (por altas que sean) y las cualificaciones profesionales (paso a la era industrial), el conocimiento y su ausencia o la de cualquiera otra característica que defina en cada era la cualidad más relevante de lo que llamaríamos un «trabajador cualificado» (eventualmente un «trabajador aumentado» por la IA).

Del impacto sobre la productividad se derivan los impactos sobre el empleo y los salarios, que suelen ir de la mano ya que el exceso de demanda de ciertos tipos de trabajadores determina sus mayores salarios.

También subyace a los anteriormente expuesto, aunque no está abiertamente expresado, el contexto, sea este determinado por una producción artesanal para las clases dirigentes (era preindustrial) o por el consumo de masas de bienes y servicios de calidad estándar (S. XX) o el paso al consumo de bienes y servicios personalizados generados mediante la alianza de la

artesanía y el conocimiento o la IA (o una mezcla de todos estos contextos en la era digital).

El futuro está muy abierto, y pueden describirse los impactos de la revolución digital en claves ya convencionales, cuando no obsoletas. Los robots dotados de inteligencia artificial se harán cargo de un elevado porcentaje de tareas más o menos repetitivas y de tareas que hoy ni se conciben, pero que irán surgiendo para dar materialidad y consistencia a los procesos productivos, distributivos y de consumo de bienes y servicios de los individuos, así como a los procesos de acumulación, gestión y uso de los stocks de activos financieros y materiales o de ahorro e inversión, y de los stocks de derechos, sociales o respaldados por los activos antedichos.

En todos estos procesos el factor humano seguirá siendo decisivo, como o ha sido siempre en la historia de la humanidad, a lo largo de la cual, con otros nombres y funciones, los elementos que constituyen los procesos mencionados de esta era que viene (básicamente, ahorro, consumo, recursos, derechos) han estado siempre presentes.

La revolución digital destruirá empleo, reducirá los salarios y aumentará la desigualdad si en vez de perfeccionar el conocimiento de los individuos, la remuneración del mismo su acceso a la propiedad de una parte adecuada de los recursos productivos básicos (a través del ahorro) y un desempeño continuo y satisfactorio en las nuevas tareas y profesiones que demanda la era digital, nos limitamos a mantener la dualidad de la educación de quienes no pueden permitirse hoy la versión buena de la misma, la ignorancia financiera de los más y la protección a los negocios de los amigos de los reguladores. Si logramos lo primero, los trabajos serán tan divertidos y remuneradores que nadie querrá jubilarse y nos veremos obligados a abolir las pensiones.

8. Bibliografía

Arrieta, Tomas, Eva M. Blázquez y José A. Herce (2017): Un contrato compatible. *El País*, 20 noviembre 2017. https://elpais.com/economia/2017/11/16/actualidad/1510826386_527772.html

Blázquez, Eva M. (2019): Soluciones laborales: Jubilación activa y emprendimiento sénior. Capítulo 10 en J. A. Herce (Coordinador) *Envejecimiento y cambios demográficos, EKONOMIAZ*. Número Especial, N° 96. II 2019.

GEM (2019): Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2018 - 2019. <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>.

Herce, José A. (2018): La protección social de los trabajadores no convencionales. Dictamen para ATA, mayo 2018. Descargable en <https://ata.es/wp-content/uploads/2018/05/Dictamen-ATA-Europa-Completo.pdf>

Herce, José A. (2019): Longevidad y mercado de trabajo, Capítulo 4 en J. A. Herce (Coordinador) *Envejecimiento y cambios demográficos, EKONOMIAZ*. Número Especial, N° 96. II 2019.

Lazear, E. P. (1979): Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy* 87(6): 1261-1284. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=293234

McMorris, Brian (2019): A History Timeline Of Industrial Robotics. Futura Automation Blog: <https://futura-automation.com/2019/05/15/a-history-timeline-of-industrial-robotics/>

OCDE (2019): Employment Outlook 2019. <https://www.oecd.org/employment/outlook/>

The White House (2016): Artificial Intelligence, Automation and the Economy. Executive Office of the President. December 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>

Van Ours, Jan C. y Lenny Stoeldraijer (2010): Age, Wage and Productivity. IZA DP No. 4765. February 2010. Descargable en <http://ftp.iza.org/dp4765.pdf>

1.4 LA JUBILACIÓN Y LA PREJUBILACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EDAD

Ricardo Pulido
AON España

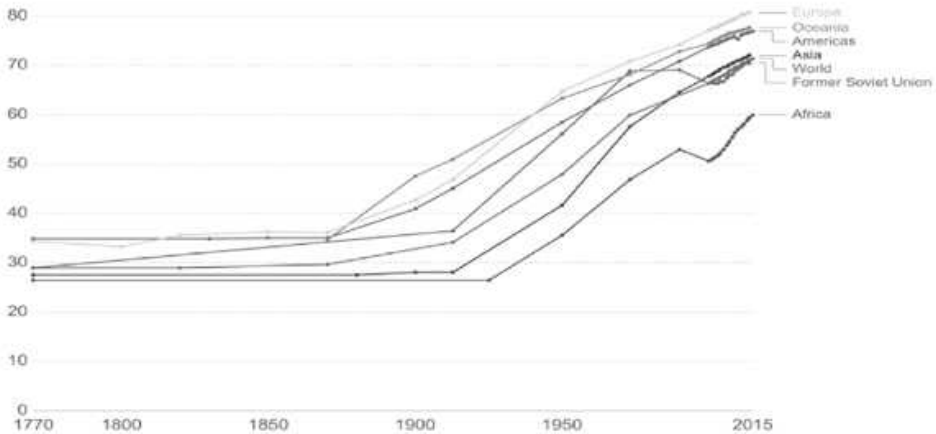
En todo el mundo, las tasas de esperanza de vida han ido creciendo constantemente durante décadas. A medida que las personas viven más tiempo, tanto los Estados como el sector privado se enfrentan al incremento en el gasto en atención médica y a la gestión de los pasivos por pensiones.

Los centenarios, aquellos individuos que alcanzan los 100 años de edad, solían ser titulares en artículos y prensa. Vivir hasta 100 años solía ser algo reservado sólo para unos pocas personas que desafiaban la barrera del siglo, pero investigaciones recientes sugieren que es probable que la población centenaria del mundo se acelere, incluso se habla de que los nacidos hoy tendrán una esperanza de vida cercana a dicha edad, aunque, como comentamos más adelante, alguna estadística sugiere otras variables de índole social que estarían actuando en sentido contrario.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, las tasas mundiales de esperanza de vida al nacer han aumentado constantemente durante décadas. En general, las tasas han aumentado de 66,5 en 2000 a 72,0 en 2016, el año más reciente para el que se dispone de datos.

Los países africanos han experimentado el mayor aumento en ese período de tiempo, ganando 10,4 años (50,8 a 61,2), en comparación con la región del Mediterráneo oriental, que experimentó la menor cantidad de crecimiento, con sólo 3,6 años (65,5 a 69,1). En China, la esperanza de vida a partir de 2015 es de 76,2, frente a 72,1 en 2000, colocándola entre el tercio más alto de los países del mundo.

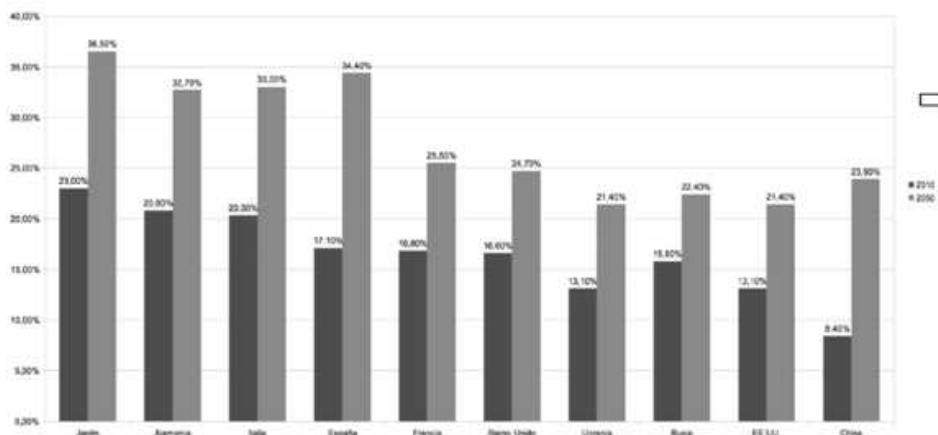
Evolución de la esperanza de vida global por regiones.



Fuente: Our World in Data

En muchos mercados, el efecto del aumento en la esperanza de vida tiene un impacto desde el punto del gasto, que se ve agravado por la disminución de los segmentos de población más jóvenes ocasionado por bajas tasas de natalidad. Japón, por ejemplo, está experimentando un mínimo histórico en las tasas de natalidad. Estados Unidos y Alemania tienen nacimientos por mujer de 1,88 y 1,50, respectivamente, mientras que China se encuentra en 1,57. Esta combinación ha dejado a algunos países carentes de un grupo suficiente de jóvenes para entrar en la fuerza laboral y contribuir a los programas de pensiones o al sostenimiento del gasto en salud. Se espera que en el 2050 por ejemplo, China tendrá sólo 1,3 trabajadores por cada jubilado en comparación con los 2,8 actuales.

Evolución del porcentaje de población de más de 65 años de 2010 a 2050

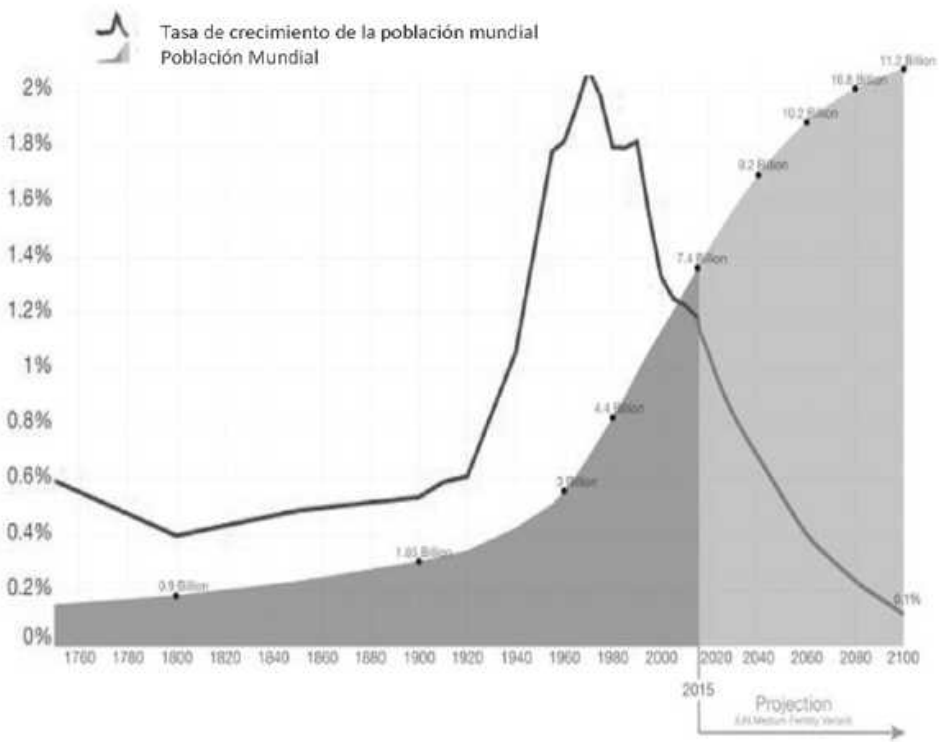


Fuente: OCDE

Pese al incremento continuado de la esperanza de vida, como tendencia a nivel global, no deberíamos pasar por alto que recientes experiencias de Estados Unidos y el Reino Unido demuestran la rapidez con que las cosas podrían cambiar. En el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos encontraron que ese país ha experimentado una ligera disminución de la esperanza de vida en los últimos años, disminuyendo 40 puntos básicos. Algunos observadores culpan a los hábitos de vida y a las afecciones crónicas, como las cardiopatías y la diabetes como las principales causas de muerte en el país.

Mientras tanto, una investigación del Reino Unido muestra una caída similar en los últimos años. Aun así, es demasiado pronto para decir cuáles son las implicaciones a largo plazo y si otros países podrían enfrentar una desaceleración similar en la esperanza de vida.

Evolución de la población mundial



Fuente: Our World in Data

Si analizamos el ámbito de la empresa, y en particular, la situación en España, observamos un efecto similar, debido a que la población activa en España ha caído en los últimos años por el envejecimiento de la misma y los bajos niveles de natalidad de las últimas décadas.

Las empresas se encuentran con unas plantillas cada vez más envejecidas donde la tasa de empleo para los menores de 54 años ha caído casi 1,5 puntos porcentuales en los últimos 12 años, mientras que la correspondiente a edades superiores a los 54 se ha incrementado en casi 4 puntos porcentuales.

Desde el punto de vista de las pensiones, vemos que existe una masiva brecha de jubilación entre las obligaciones por pensiones y los activos disponibles para cumplirlas. El riesgo de longevidad hace que esa brecha sea aún más amplia.

Los patrones demográficos están ejerciendo presión sobre los gobiernos para que gasten más en pensiones o alteren las prestaciones. Estos patrones demográficos cambiantes están alterando significativamente la forma en que los gobiernos y el sector privado presupuestan a nivel estratégico el gasto en atención de la salud y sus futuros pasivos por pensiones en diferentes países a nivel global, teniendo que tomar medidas como retrasar la edad de acceso a la jubilación.

En Canadá, donde la esperanza de vida se mantiene en un máximo de 82,2, se espera que la edad de jubilación se mantenga estable en 65. En los Países Bajos, donde la esperanza de vida se sitúa en 81,9 años (un aumento de 2,5 años con respecto a hace una década), se espera que la edad de jubilación aumente de 66 a 67 años para 2022.

En Brasil, donde la esperanza de vida es de 75 años, la edad de jubilación ha sido de 55 años durante décadas, aumentando hasta los 65 años por las presiones ocasionadas por las luchas económicas del país. Los jubilados pueden esperar el 70 por ciento de su salario final por el resto de sus vidas, una cifra que representa alrededor de un tercio de todo el gasto del gobierno en el país.

En España se lleva produciendo un proceso más agudo desde hace años, incrementándose los requisitos de edad para acceder a la situación de jubilación legal situándose este año 2019 en 65,8 años y alcanzando los 67 años en el año 2027.

Las fluctuaciones y la incertidumbre en la esperanza de vida están alterando las previsiones sobre los planes de pensiones. Por ejemplo, cada año de aumento de la esperanza de vida podría aumentar la obligación de los planes de pensiones entre un tres y un cuatro por ciento. Por lo tanto, comprender las expectativas de longevidad de un año a otro es importante, ya que estas previsiones permiten a las organizaciones proyectar con precisión el alcance total de sus obligaciones y tomar decisiones informadas sobre la financiación de las mismas.

1. El bienestar global

Los sistemas públicos de pensiones representan una porción significativa del gasto público, superando el quince por ciento del producto interior bruto en algunas geografías. Estos sistemas han sido tradicionalmente de prestación definida en vez de sistemas de aportación definida, como los 401 (k) en los Estados Unidos donde son los empleados los que definen la pensión que se

puede derivar del sistema, contribuyendo esta estructura al incremento de los costes por pensiones en muchos países.

Por el contrario, las organizaciones del sector privado han pasado gradualmente a programas de aportación definida, por el riesgo futuro de gasto que los sistemas de prestación definida suponen para las compañías, fundamentalmente por las desviaciones entre las hipótesis usadas en estos modelos y la realidad económica con menores rendimientos de las inversiones y a una volatilidad del mercado.

Sólo el cuatro por ciento de las empresas del sector privado de Estados Unidos todavía ofrecen planes de pensiones de prestación definida, una caída significativa con el 60 por ciento de hace 35 años. A nivel mundial, aproximadamente el 14 por ciento de las empresas ofrecen una mezcla de ambos tipos de planes.

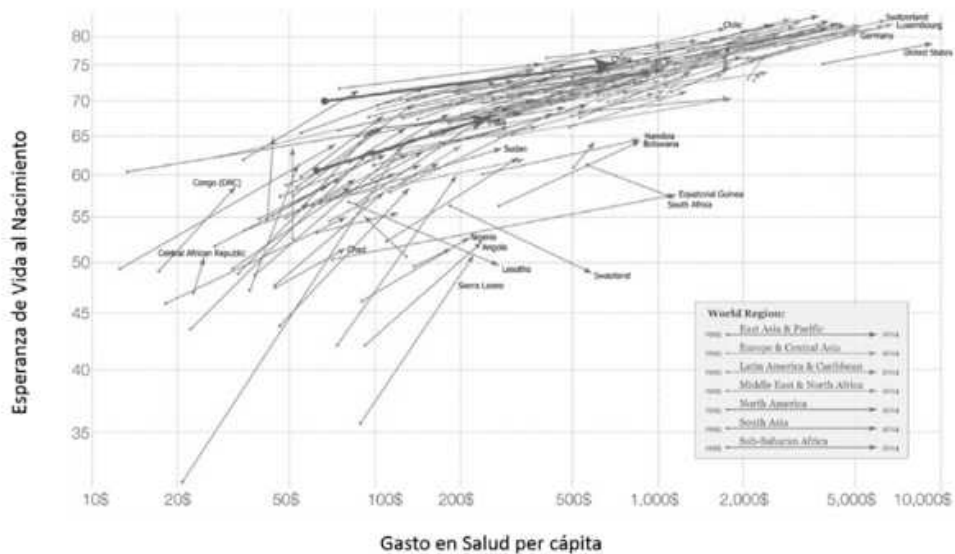
Estos cambios en el ámbito empresarial de las pensiones, menos generosas que los antiguos sistemas, han hecho que la carga de la jubilación haya cambiado para los trabajadores, siendo estos los que cada vez tienen que involucrarse en mayor medida en la planificación de su jubilación, para que sus ahorros duren más tiempo, a la vez que se enfrentan a mayores gastos de atención médica.

Sin olvidar la jubilación, debemos al menos hablar de las implicaciones en la atención médica que el incremento de longevidad tiene en el ámbito empresarial.

Si bien las pensiones han generado y generarán titulares terribles y han suscitado debates polémicos sobre las expectativas para los sectores público y privado, el aumento de la longevidad también tiene graves repercusiones en el gasto por la atención de la salud.

En el siguiente gráfico se observa el impacto que el gasto sanitario tiene sobre la esperanza de vida. El período de observación es de sólo 20 años, y como se puede comprobar la relación entre ambas variables es llamativa particularmente en África.

El incremento en Gasto sanitario mejora la Esperanza de Vida



Fuente: Our World in Data

Si nos fijamos en los Estados Unidos, las tendencias muestran que el gasto en prestaciones vinculados con la jubilación está disminuyendo y, al mismo tiempo, el gasto en atención médica está en aumento. Los estudios muestran, por ejemplo, que se espera que los empleados estadounidenses necesiten, en promedio, 11 veces su salario final por jubilación a los 65 años, con al menos una cuarta parte de esos fondos que se espera que sean necesarios para cubrirlos los gastos de atención médica.

El debate en Estados Unidos se ha centrado en el coste general de los programas de salud y en las iniciativas para crear conciencia y dar a las personas las herramientas para perseguir una mejor salud y bienestar. El bienestar no está aislado en una sola área; es un estado general de equilibrio que consiste en tener los recursos adecuados, incluidos los recursos financieros, para lograr una salud óptima.

En pocos años, el 75 por ciento de las multinacionales esperan tener una estrategia de bienestar global, frente a sólo el 38 por ciento actual.

A medida que la conexión entre la salud y la riqueza se hace más pronunciada, las empresas se centran en ayudar a los empleados con todos los aspectos de su bienestar, probablemente con un mayor enfoque en el bien-

estar financiero, incluyendo tanto los ahorros para la jubilación para el futuro como para inversiones en salud personal hoy en día.

2. Respuestas a los riesgos de longevidad

Los programas de seguridad social y de jubilación fueron diseñados para comenzar a cuidar y retribuir a las personas alrededor de los 65 años de edad. La esperanza de vida cada vez mayor en todo el mundo ya está ampliando la tensión existente entre el gasto en estas partidas y los presupuestos y activos financieros disponibles para cubrirlos.

Estas dinámicas tienen implicaciones de gran alcance en la planificación de las pensiones, especialmente para las empresas. De hecho, a la vez que las organizaciones gestionan sus obligaciones por pensiones, ayudan a sus empleados, que ahora poseen en gran medida la carga de ahorro para la jubilación, a que sean ellos los que planifiquen su jubilación.

Las empresas son conscientes de que tendrán una plantilla cada vez más numerosa que no desee acceder a la jubilación por falta de recursos económicos o por falta de mayores facilidades médicas. El presupuesto dedicado por las empresas para concienciar al empleado de la necesidad del ahorro para la jubilación se ha incrementado considerablemente en los últimos años. (*)

En paralelo a la planificación de los aspectos relacionados con la salud y la jubilación, las empresas planifican su cuenta de resultados anticipando una parte del gasto salarial mediante programas de salida de empleados en edades consideradas menos productivas. Sus principales motivos son la correlación entre edad del empleado y el mayor coste salarial y en la digitalización de un gran número de funciones que hasta hace poco eran realizadas por los empleados.

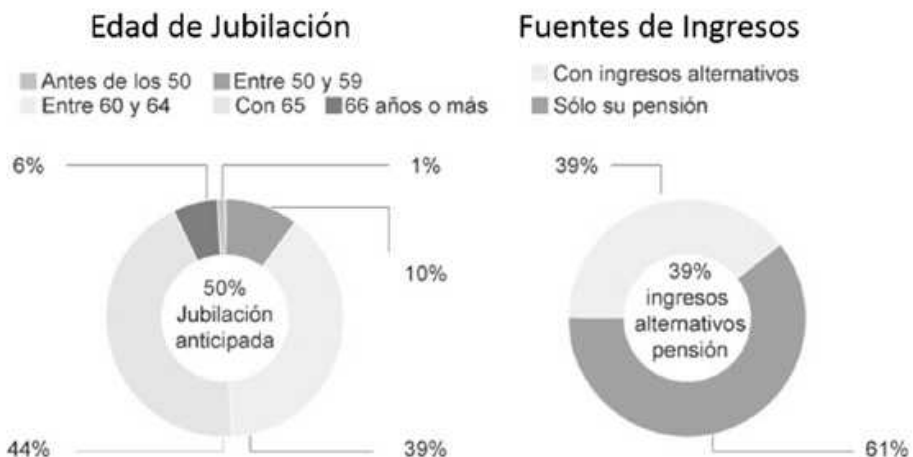
La anticipación del coste se realiza mediante expedientes de regulación de empleo, prejubilaciones, desvinculaciones laborales y bajas incentivadas en función de la *ratio* entre coste para la empresa y acuerdo con el trabajador, ya sea colectivamente o ya sea de manera individual.

La necesidad de las empresas de mantener unos niveles de competitividad satisfactorios lleva a muchas de ellas a una reestructuración de sus plantillas en búsqueda de una reducción/optimización de los costes laborales. Sea cual sea el origen de la reestructuración, las empresas consideran estos modelos

como un plan de inversión con la búsqueda de un beneficio a corto, medio o largo plazo (retorno sobre inversión).

En España, adicionalmente, la rigidez del mercado laboral, el incremento de los costes sociales y los bajos índices de rotación han provocado un envejecimiento progresivo de las plantillas. La falta de una estrategia de cualificación implica que las personas con mucha antigüedad y edades cercanas a la de jubilación sean más vulnerables. Esto se agrava por el hecho de que muchos convenios han premiado la antigüedad frente a la productividad o la capacitación. Los costes laborales son más altos a edades superiores sin tener correlación con la productividad. Estos y otros factores han contribuido a que se haya creado en España una cultura de precipitación de la jubilación, en muchos casos despreciando el talento y la experiencia de personas con edades entre los 52 y los 65 años.

Edad de jubilación real y fuentes de ingresos en España



Las organizaciones se enfrentan durante su vida a diferentes situaciones que originan esos ajustes en las empresas:

- Crisis económica
- Fusiones, adquisiciones, absorciones
- Situaciones de competencia en el mercado
- Cambios de orientación de negocio
- Avances tecnológicos
- Externalización / deslocalización de la actividad

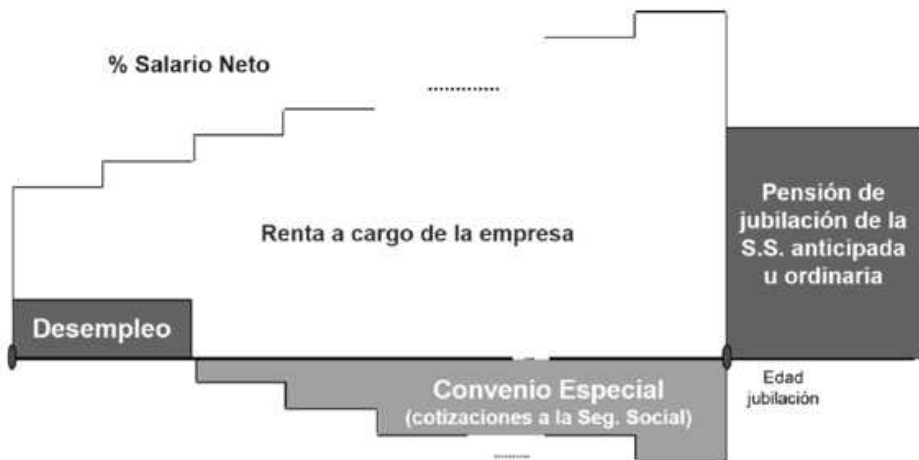
Más allá de cuestiones de índole social, la realidad es que las empresas encuentran en estas vías formas de mejorar las expectativas sobre sus resultados financieros bien sea por la necesidad de incorporar perfiles laborales más acordes con una nueva estrategia empresarial, bien sea por abaratar dicho coste salarial.

Las prejubilaciones se han convertido en una medida de reducción/renovación de plantilla muy utilizada por las empresas y con buena aceptación por los trabajadores. Estas pueden estar dirigidas tanto a colectivos, como a casos individuales, siendo los factores fundamentales que condicionan el diseño del plan de prejubilación la edad o la antigüedad.

La prejubilación, como acuerdo entre la empresa y el trabajador que es, puede materializarse en diferentes condiciones entre empresas de un mismo sector e incluso entre trabajadores de la misma empresa en función de la edad o de la antigüedad en la misma.

Los datos habituales en la prejubilación sitúan a esta en una edad próxima a los 56 años y en un nivel prestacional de entre el 65% y el 70% actualmente. Si bien este último dato ha caído significativamente en los últimos años donde la *ratio* de sustitución sobre el salario lo situaban en el 80%.

Todas estas medidas tienen como denominador común el compromiso de las empresas de asegurar al prejubilado un porcentaje de su salario, como renta garantizada hasta que acceda a la jubilación, manteniendo las cotizaciones a la Seguridad Social.



Cuando existe una prejubilación, normalmente existe un despido, por lo que el empleado percibe una indemnización que será cobrada, habitualmente, en forma de renta hasta el momento de su jubilación. Igualmente, la empresa se hará cargo del pago de las cotizaciones a la seguridad social a un coste inferior a lo que venía realizando cuando el trabajador se encontraba en activo.

Efectivamente, una alternativa al pago de la indemnización es el diseño de un plan de rentas, habitualmente financiado con una prima única a través de una entidad aseguradora en la que quedarán garantizados los pagos de las rentas.

La implantación de estos sistemas requiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Un diseño propio para la empresa, individualizado en función de las necesidades.
- Diseñar alternativas individualmente atractivas, es decir, diseñar un mismo paquete pero flexibilizando la solución.
- Analizar el posible devenir de las negociaciones. En la negociación deberá necesariamente tenerse en cuenta los antecedentes considerando que, con el proceso presente, se crea un precedente histórico para el futuro de la organización.
- Considerar eventualmente las diferentes modalidades de seguro para garantizar las prestaciones del plan.
- Realizar un análisis profundo sobre los impactos de fiscalidad y tributación de las alternativas a plantear al empleado.
- Dado que es habitual el asegurar las rentas, considerar las diferentes alternativas existentes en el mercado para lograr una rentabilidad adecuada al riesgo financiero que se puede asumir, lo que tendrá un impacto en el menor coste del plan.
- Diseño de la estrategia de comunicación como factor clave del éxito del proceso.
- Y buscar la satisfacción del trabajador prejubilado para que cuente con el apoyo de profesionales en la tramitación de las prestaciones públicas.

Adicionalmente, son cada vez más las compañías que están llevando a cabo un análisis pormenorizado y prospectivo de la evolución de su plantilla. El objetivo principal de dicho estudio es el de adaptar la estructura

poblacional de la compañía a la estrategia empresarial y no al revés. Esto, permite a las compañías seguir aplicando medidas de jubilación anticipada o salidas incentivadas, pero planificando las mismas en el tiempo.

No olvidemos que cualquier salida de la empresa como medida para ajustar la plantilla a las necesidades de la compañía, supone un impacto en la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio, por lo que una planificación adecuada de las salidas futuras, y su financiación en el tiempo, permitirán el ajustar esa estructura con un gasto sostenido y planificado en el tiempo.

CAPÍTULO 2

LA GESTIÓN EMPRESARIAL DEL RIESGO DEL ENVEJECIMIENTO

2.1 LA CONVIVENCIA GENERACIONAL EN LAS EMPRESAS: LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO ADAPTADO A CADA GENERACIÓN

Elena Cascante
Observatorio Generación & Talento, Generaciona

1. Antecedentes

1.1. *Observatorio Generación & Talento*

Ante la creciente demanda de analizar, estudiar y gestionar la diversidad generacional y el peso cada vez mayor que tiene dentro de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial y de Recursos Humanos, nace el Observatorio Generación & Talento como órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad social, económica y laboral en las organizaciones.

Su misión es proporcionar a los líderes empresariales los medios formativos y de investigación que les permitan gestionar la diversidad generacional como una herramienta de éxito en la dirección de sus organizaciones; extraer indicadores que aporten conclusiones y proyecciones en términos de rentabilidad y competitividad, y así poder demostrar las relaciones causa-efecto que tienen las políticas con relación a la edad y el talento.

1.2. *Estudio realizado por el Observatorio y base conceptual de este capítulo*

Estudio «Diagnóstico de la Diversidad Generacional. Análisis del Talento Intergeneracional en las empresas» © 2017, elaborado por el Observatorio Generación & Talento y su socio académicos el ICADE-ICADE Universidad Pontificia de Comillas.

Este estudio da respuestas sobre quiénes son las distintas generaciones, cuál son sus valores, motivaciones, inquietudes, su aportación en el ámbito laboral y la hoja de ruta con soluciones innovadoras para ayudar a las organizaciones a aprovechar el conocimiento y talento que nos aporta cada uno de ellos.

Queremos agradecer, por un lado al ICAI-ICADE Universidad Pontificia de Comilla que haya contribuido a que esta investigación sea la primera de España con rigor científico sobre el diagnóstico del talento intergeneracional en el trabajo, y por otro a la Red de Empresas del Observatorio que con su apoyo nos ha permitido analizar esta realidad generacional con sus empleados y generar una red de conocimiento entre todos sus profesionales de recursos humanos participantes.

Metodología del trabajo



Empresas participantes



Esperamos que las principales conclusiones, que se comparten en este capítulo, sobre los principales hallazgos de este estudio inspiren a las organizaciones a avanzar en la gestión de su realidad generacional.

2. Introducción

Las compañías presentan plantillas cada vez más heterogéneas en lo relativo a la edad. No es raro encontrar entre tres y cinco generaciones conviviendo en la misma coyuntura laboral: Tradicionales, Baby Boomers, Generación X, Generación Y, Generación Z. Ninguna de ellas tiene el mismo modo de trabajo, formas de proceder, conocimientos y circunstancias laborales y vitales. La mayoría somos conscientes de estas diferencias, pero no hemos profundizado en qué experiencias, valores, habilidades, inquietudes y motivaciones marcan su esencia vital y profesional. A día de hoy, no nos hemos parado para comprender realmente quiénes son estas generaciones, sobre todo las más jóvenes, y cuál es la aportación de su valor en el ámbito laboral.

Ha llegado el momento de hacer un diagnóstico de situación de la realidad generacional, ya que se hace estratégica para las organizaciones, porque todavía son muchos los desafíos por resolver. Entre otros, necesitamos que los Tradicionales se enfrenen a una jubilación activa y positiva para prevenir y potenciar su salud física, cognitiva, emocional y social durante el mayor número posible de años tras su retiro. Los Baby Boomers se jubilen lo más tarde posible y que sigan aportando valor. Sin embargo, los desvinculamos o no contamos ya con ellos, y nadie mide en términos económicos lo que supone la descapitalización de su conocimiento. Mientras, nuestros jóvenes maduros, la generación X, actualmente atrapados entre las cargas propias de su edad, hijos, hipotecas...y la falta de proyección en sus carreras profesionales por el tapón de los Baby Boomers, se sienten estresados y desmotivados porque todo recae sobre ellos. En relación a nuestros jóvenes, la generación Y, los mejor formados, o no trabajan o en el mejor de los casos ha tenido una incorporación muy precaria al mercado laboral o se han planteado la emigración, hacen trabajos que no se corresponden con su formación y sin embargo los queremos retener. Y finalmente, la generación Z, testigos nuevos de este mundo que están heredando, ven como el esfuerzo y el trabajo realizado por sus padres y la gran formación de sus hermanos no son baluartes del éxito, lo mismo ya no se creen el mundo que están heredando.

Son muchos los retos a los que tenemos que enfrentar si queremos dar respuesta al desarrollo favorable de personas basado en su talento y con independencia de su edad. No nos cabe duda que una estrategia de gestión de diversidad generacional será fuente de riqueza y de éxito para todos y un imperativo de las organizaciones si quieren ser competitivas en el siglo XXI.

3. Posiciones generacionales

Para determinar sociológicamente las distintas realidades generacionales, hemos optado por unas posiciones generacionales similares a las que se pueden observar en la literatura norteamericana, aunque es necesario decir que nuestra historia en la segunda mitad del siglo XX fue peculiar y muy diferenciada del resto de occidente, lo que hace que haya ciertas diferencias sobre todo en las dos primeras generaciones.

La historia de la segunda mitad del siglo XX en Europa está absolutamente determinada por la segunda guerra mundial y su postguerra. En cambio, en España el hecho determinante es la Guerra Civil que, aunque terminó antes, generó una posguerra más larga, con una dictadura militar que acrecentó el desfase entre España y sus vecinos.

Esta circunstancia hace que, en nuestro país, los años de recuperación después del desastre se alarguen y que la señal demográfica de esa recuperación, es decir, el estallido demográfico, esté por lo tanto más retrasado, llegando a finales de los '60.

El comienzo de la década de los '70 es también el comienzo del cambio en España. Poco a poco, nuestro país se incorpora social y económicamente a la modernidad desarrollada de las economías postindustriales, y esa frontera es la que hemos señalado como la que separa la generación del estallido demográfico con las siguientes generaciones.

3.1. Contexto sociológico

Tradicionalistas: Nacieron antes de 1955

Son hijos de la postguerra. Nacen en años duros, conocen un régimen autoritario y de alguna manera son los artífices de la transición española. Crecieron en una sociedad de escasez y austeridad y fueron educados en una cultura de esfuerzo y dedicación.

Baby Boomers: 1956 - 1970

Esta etapa comienza con el «desarrollismo» en España con el «plan nacional de estabilización económica»; continuando con el atentado a Carrero Blanco y la «apertura de Arias Navarro». Un final clínico del régimen que necesita mostrarse fuerte para esconder su debilidad: «el proceso de Burgos». La adolescencia de esta generación y la del país coinciden con una nueva apertura cultural hacia la libertad de pensamiento.

Generación X: 1971-1981

Nacidos en la transición española, viven en una democracia que se afianza y una larga estabilidad. Su infancia y adolescencia están presididas por los 12 años de Felipe González, el éxito de la primera transición y la modernización definitiva de España.

Generación Y: 1982-1992

Son los nacidos en plena democracia y modernización que culmina con las olimpiadas y la Exposición Universal de Barcelona. Su infancia y adolescencia está presidida por un crecimiento económico acelerado. Son la primera generación que crece con internet y las redes sociales.

Generación Z: 1993 | 23 años o menos

Nacidos en la globalización y el cambio de milenio, su adolescencia coincide con la grave crisis económica y financiera a nivel mundial. Se están encontrando un mundo con grandes oportunidades globales, pero también grandes amenazas.

4. Características generacionales

En el estudio de Talento Intergeneracional del Observatorio se han ido señalando las distintas características de los cuatro grupos generacionales estudiados. Características que hacen que, en no pocas ocasiones, los encuentros entre las personas estén determinados por diferencias en las formas de entender la realidad y, desde ahí, crear dificultades para el trabajo en equipo y la cooperación. Pero antes de comenzar a describir esas diferencias conviene explicar que existen muchas semejanzas y que éstas son relevantes y trascendentes para la conducta y para el desarrollo de trabajo en las organizaciones.

4.1. Semejanzas generacionales

Hay que señalar que existe una cultura común que configura los esquemas cognitivos de las personas, un idioma común que es la herramienta con la que se articula el pensamiento, y por último, una situación actual muy determinante, en la que todas las personas entrevistadas y encuestadas están viviendo.

En todos los grupos cabe señalar a la familia como vector fundamental de su existencia. Los valores mediterráneos de confianza y apoyo en la con-

sanguinidad son la fuente de esta valoración destacada. Esa es la relación esencial, fundamental y en muchos casos única base de la vida social. Las redes de apoyo familiar están siendo la plataforma sobre la que se organiza la supervivencia de muchos individuos golpeados por la crisis, y así lo evidencia el alto y unánime valor común que se comparte en todas las generaciones.

El otro elemento mayoritario e igualador que se ha visto, sobre todo en la encuesta, es la alta valoración positiva que tiene el hecho de tener un trabajo que ofrezca oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Los jóvenes se muestran con su ímpetu de hacer, probar y experimentar, con esa impaciencia que les caracteriza, pero también con una gran motivación que todos les reconocen. Estos jóvenes piden y exigen esas oportunidades, se confiesan preparados, pero con la clara necesidad de supervisión y retroalimentación de aquellos que ya tienen experiencia. Quieren que se les permita el crecimiento, se quejan y reprochan que se les pongan barreras en ese desarrollo y sobre todo se quejan amargamente cuando no encuentran el referente activo de un jefe que les da feedback, informándoles del curso de ese desarrollo.

En la generación X, el tener oportunidades de desarrollo tiene más que ver con la oportunidad para tomar las grandes decisiones. Los trabajadores pertenecientes a esta generación se perciben ante la situación de tomar las decisiones que determinan los rumbos estratégicos de las organizaciones. Por otra parte, también fue muy recurrente en las discusiones la motivación y el interés por liderar, hacerse cargo de los equipos. Saber dirigir y organizar tareas y personas es un núcleo de interés y un referente común en esa generación. Aunque ven frenado su crecimiento en las organizaciones por el «efecto tapón» que ejercen los Baby Boomers, actualmente en puestos directivos.

De forma sorprendente los más mayores, los Baby Boomers, también señalan la oportunidad de desarrollo de carreras profesionales como interés fundamental en su trabajo, y gracias a los grupos de discusión podemos señalar que esa oportunidad de desarrollo se manifiesta de forma sutilmente distinta a los anteriores grupos. En ellos, la capacidad de autogobierno y el respeto por la sabiduría que se atesora deben ser categorías motivadoras. El gran capital social que se posee, las conexiones y el saber aquellas cosas que sólo se saben cuándo se tiene mucha experiencia es lo que quieren poner en práctica y desarrollar. Lo que piden a las organizaciones es que tengan con-

ciencia de ese capital que se posee y que les den la oportunidad de ponerlo en movimiento.

Llama la atención la relevancia que se da en todas las generaciones a las condiciones económicas y salariales. Si el desarrollo de carreras nos habla de una motivación intrínseca con valores como el logro y el crecimiento profesional como determinante de esa motivación, aquí somos testigos de un giro hacia la motivación extrínseca y la referencia a las necesidades más básicas y existenciales. La terrible situación de crisis económica que este país lleva soportando, con los grandes sacrificios salariales que han tenidos que asumir muchos trabajadores, puede estar detrás de este interés.

Una situación económica, social y laboral en la que impera la flexibilidad, la incertidumbre y la volatilidad es un sustrato en el que la retribución y las políticas de compensación clásicas vuelven a ser el centro del interés de las personas que trabajan.

4.2. *Diferencias generacionales*

En cuanto a las diferencias, se han encontrado y son ciertamente significativas.

BABY BOOMERS

Si existe una emoción que caracteriza a las generaciones más maduras es el miedo; miedo a los cambios, a la irrelevancia y a la expulsión del mercado laboral.

Esta emoción es la más poderosa y determinante de la conducta de las personas y, como tal, tiene unos efectos muy conocidos y evidentes.

Ante la amenaza y el miedo que genera se puede responder con lucha y enfrentamiento. Nos hemos encontrado con personas con conciencia de tener algo que decir y hacer. Las personas pertenecientes a estas generaciones tienen una elevada imagen de sí mismos, sobre todo sobre sus competencias, capacidad de manejar los conflictos, una red de contactos envidiable y una gran capacidad de adaptación. Desde ahí no se resignan y quieren seguir haciendo cosas y poniéndose al frente de proyectos y desafíos. Cuando hemos contactado con personas mayores que estaban en esta situación hemos visto a sujetos motivados, alegres y con un alto interés en sus logros.

Pero el miedo puede generar otra respuesta en forma de paralización y huida. Existe esta respuesta en representantes de esta generación, personas

que optan por retirarse, por no reclamar, por no estorbar e intentar pasar desapercibido. Es el «virgencita, virgencita, que me quede como estoy» que pudo haber tenido mucho sentido en organizaciones estables, con tecnologías maduras y burocráticas, pero hoy es una estrategia arriesgada y muy poco adaptativa.

¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades?

Hemos visto una generación con las siguientes fortalezas: Compromiso, Esfuerzo, Sacrificio, Responsabilidad, Experiencia y Dedicación, Capital Social. Asimismo, hemos observado ciertas debilidades: Falta de reconocimiento y expectativas, Dificultad para gestionar la incertidumbre, Miedosos, Tapón generacional y cultura presentita.

¿Qué les preocupa?

Su empleabilidad. La incertidumbre ante el futuro les genera gran ansiedad y viven con decepción e incluso tristeza el deterioro de la relación con la empresa tras años de fiel servicio. La crisis ha decidido expulsarles del mercado en su mejor momento profesional, sin consideración a sus cargas familiares y aún a sabiendas de que el conocimiento de la compañía salía por la puerta sin que en muchos casos se hubiera definido un plan relevo generacional.

Esta generación se encuentra satisfecha con su trayectoria profesional y está comprometida con su organización, pero reclama mayor información y transparencia con su futuro profesional.

Retos, respeto y reconocimiento son sus demandas capitales.

¿Qué aportan?

Los Baby Boomer aportan experiencia y visión del negocio. Comprenden la dimensión política de la empresa, tienen visión estratégica y se orientan hacia el largo plazo. Están comprometidos con la empresa y su responsabilidad y disciplina les hace indispensables en cualquier proyecto empresarial.

¿En qué deben poner foco las organizaciones?

Hay que empezar a tomar consciencia que necesitamos que se jubilen lo más tarde posible y deberemos seguirles proyectando empleabilidad positiva y saludable para que sigan aportando valor hasta ese momento. Sin embargo, ya no contamos con ellos, no tendremos el reemplazo generacional necesi-

rio y nadie mide en términos económicos lo que supone la descapitalización de su conocimiento ante su desvinculación.

GENERACIÓN X

Esta generación la hemos llamado también «la clave del arco». Son los que están en medio de dos mundos que conocen bien: la tradición normativa y estable y el entorno volátil e innovador de la modernidad. Conocen los idiomas de ambos y son posiblemente los mejores mediadores, traductores e intérpretes entre esas dos culturas.

Es la generación que aceptó la responsabilidad de desarrollarse profesionalmente y, a la vez, estar totalmente implicados en el crecimiento de sus hijos. Buscan responsabilidades, se saben en el momento y la oportunidad de tomar las decisiones importantes. Además, sienten que las tienen que tomar ya, sino serán oportunidades perdidas. Y a perder la oportunidad es a lo que temen. Aunque notan la amenaza de los que llegan pisando fuerte se saben con una sólida base como para no sentir miedo, tienen curiosidad y ganas de relacionarse con los más jóvenes, ganas de orientar y de apoyar.

Echan de menos el apoyo que necesitan más que nadie, pues en ellos inciden las tensiones y las responsabilidades.

¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades?

Se percibe en la generación X las siguientes fortalezas: Responsabilidad, Adaptabilidad y Resiliencia, Experiencia, Sacrificio y Esfuerzo. Asimismo, dentro de sus debilidades: Ansiedad, Frustración, Presión por el entorno, Miedos, Víctimas de la brecha salarial.

¿Qué les preocupa?

Estos «jóvenes maduros» hoy están en una situación de frustración y ansiedad. Se sienten frustrados porque empiezan a creer que el futuro no les va a deparar las grandes carreras profesionales que soñaron, y en lo personal quieren progresar, tener hijos, casa, ahorros, en definitiva, una vida de adultos, pero su economía no evoluciona a la par que sus vidas. También, se sienten presionados por el entorno, las nuevas tecnologías y la globalización. Viven en un mundo de inmediatez que les obliga estar al día si quieren ser competitivos, con una presión añadida por el empuje de los «Millennials» y el no poder armonizar familia y trabajo. Se han volcado en sus responsabilidades y se han olvidado de su YO como personas.

¿Qué aportan?

La Generación X, generación «puente» entre la «generación Y» y los BB aporta sentido común y sentido del esfuerzo y sacrificio. Se orientan al cumplimiento de objetivos y buscan la excelencia en su desempeño profesional. Son emigrantes informáticos y su exceso de responsabilidad les hace adaptable al cambio.

¿En qué deben poner foco las organizaciones?

Si queremos que sigan comprometidos y hacerles asumir el gran rol de la generación puente y nuestra mayor fuerza laboral, quizás es el momento de pensar cómo podemos darles una carrera profesional aunque no sea en vertical y desde luego dar respuesta a como armonizar su vida personal y familiar.

GENERACIÓN Y

Son los que tienen más conciencia de su valor diferencial como generación. Se saben distintos, quizá porque continuamente se les está atribuyendo desde fuera esa diferencia.

Pero son distintos en que ya tienen otro lenguaje, sistema de comunicación en el que las fronteras entre lo público y lo privado, el presente y el futuro y lo cerca y lo lejos están muy desdibujadas. Ahí tenemos la gran diferencia: viven y se manejan en ese paisaje sin límites. Todavía no son los dueños, pero son los que lo viven de forma más natural.

Reconocen que son impacientes y reclaman ayuda para adaptarse a situaciones en las que los resultados no son inmediatos. Reclaman información, feedback y liderazgo colaborativo.

Son los que tienen más motivación y los que reclaman que se les permita ponerla en marcha, hacer y, sobre todo, cambiar los estatus quo. Les molesta mucho y reaccionan mal a la apelación a la autoridad sin información ni explicación. Eso no se lo permiten ni a sus padres.

No tienen miedo al cambio, todo lo contrario, quieren ser agentes activos de él.

Se sientes molestos con los estereotipos que caen sobre ellos, pero el problema es que ellos caen en el estereotipo cuando miran a los mayores, sobre todo a los Baby Boomers. Si generamos ambientes organizacionales en

los que la segregación entre las generaciones sea posible, el estereotipo y la falta de comunicación crecerán.

¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades?

Esta generación nos ha dejado ver dentro de sus fortalezas: Ganas de Motivarse (Pasión, Autoconfianza, Individualismo, Autonomía e Inconformismo), Aprendizaje continuo, Adaptación. Así como dentro de sus debilidades: Impacientes, Carencia de habilidades sociales, Faltos de disciplina (admiran al líder y no al jefe).

¿Qué les preocupa?

Son buscadores de retos, están preocupados por su desarrollo profesional, necesitan nuevos horizontes empresariales y organizaciones dinámicas que sepan ofrecérselos.

Necesitan flexibilidad y autonomía están preparados ante las nuevas tendencias y productos, compran y venden por internet, conocen perfectamente los diferentes canales de comunicación, les gusta trabajar de forma flexible, y tienen mayor conocimiento de la tecnología que otras generaciones. Valoran mucho la innovación.

¿Qué aportan?

La Generación Y, se sienten orgullosos y son conscientes de sus valores diferenciales con las anteriores generaciones: se orientan a retos y no les importan tanto las dimensiones de la organización donde trabajen como que el proyecto profesional les apasione. Saben moverse en los nuevos entornos de globalización y nuevos mercados, no le temen al cambio.

¿En qué deben poner foco las organizaciones?

Debemos preguntarnos si nuestras organizaciones está preparada para dar respuesta a los nuevos modelos de trabajo que nos demandan para retenerlos; organizaciones con un buen clima de trabajo donde puedan aprender, desarrollarse, ser reconocidos y escuchados, y donde se respete su autonomía. En definitiva una cultura trabajo, de liderazgo y estilos de dirección.

GENERACIÓN Z

Hemos de decir que son muy parecidos a la generación Y. La mayor diferencia es que han vivido toda su adolescencia en plena crisis, eso les ha conferido una mayor dureza y desconfianza a la hora de hablar de los que

se están encontrando. Hemos tenido la oportunidad de acercarnos a unos jóvenes muy preocupados y ocupados en conseguir una gran cualificación en sus estudios y con la idea de que deberán jugar muy duro si quieren tener oportunidades en un mundo muy global y lleno de incertidumbre. Es la generación de los juegos del hambre, la de los jóvenes que ven en un mundo muy competitivo con altos niveles de exigencia y también de incertidumbre.

Su entorno se define en términos de volatilidad e inmediatez; necesitan estar permanentemente conectados, todo es efímero. Algunos incluso saben que están trabajando en negocios que dentro de cinco o diez años habrán desaparecido o evolucionado hacia otra cosa. Pero no tienen miedo, asumen el reto preparándose para él sobre la marcha. La decepción con la formación universitaria les lleva a la autoformación y para ello se apoyan en su dominio de la tecnología y las redes. Encontrar trabajo es para ellos su rito de iniciación para ser ciudadanos de pleno derecho.

¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades?

Los más jóvenes se han dejado ver con las siguientes fortalezas: Iniciativa, Adaptabilidad, Flexibilidad, Maduros, Conciencia Social, con foco en el desarrollo personal y no sólo en el profesional, Emprendimiento, Ganas de Aprender, Trabajo Colaborativo. Asimismo, dentro de sus debilidades destacan; Impaciencia, Frustración, Elevado Ego, Excesiva dependencia del feedback de sus mayores.

¿Qué les preocupa?

- Su primer empleo: Las empresas buscan experiencia y ellos no la tienen. Son becarios, y cuando acaben sus prácticas saben que es posible que no les contraten y que corra el turno con otro becario.
- Aprender: Miran a los seniors como los poseedores del conocimiento y experiencia de la compañía, y desearían que les transmitieran su *expertise*.
- Los valores: La generación más joven tiene más conciencia social y un compromiso mayor con las causas solidarias. No toleran la corrupción y ven una clara crisis de valores.

¿Qué aportan?

La nueva generación crece sin reproches, es la generación más consciente de todas de la rapidez de los cambios e incertidumbre. Su dominio de la tecnología y su formación es admirada y temidos por el resto de generacio-

nes, pero ellos tienen hambre de aprender y aportar a la organización. Es la generación de la globalización, son capaces de trabajar en equipo, con otras culturas y asumir proyectos basados en el emprendimiento.

¿En qué deben poner foco las organizaciones?

Esta generación también nos demanda una verdadera gestión del cambio y debemos analizar si nuestras organizaciones están preparadas para incorporar sus canales de comunicación, si aceptaremos su lenguaje no verbal basado en memes y emoticonos, si vamos a dar valor a su autoformación no reglada, y lo más fundamental para ellos cómo promocionaremos su capacidad de innovación y de emprendimiento.

4.3. *Similitudes y semejanzas*

Hemos encontrado, por un lado, similitudes, y por otro, complementariedad en las diferencias: por tanto, la comunicación, el diálogo y la cooperación no deben ser tan difíciles. Pero para ello esta diversidad debe ser tomada en cuenta en las políticas y prácticas que se ponen en marcha cuando se trabaja con personas y entre personas.

Con carácter general, tenemos que considerar que:

- Cada Generación tiene sus valores y motivaciones, sus competencias y habilidades. No es una cuestión de preferencia de unas generaciones sobre otras, sino poner en valor esa diferencia para fortalecer el conocimiento de las organizaciones en la sociedad.
- Todas las generaciones tienen aspectos en común ya que todas han pasado por los mismos momentos vitales. Por ejemplo, «ser jóvenes» nos hace tener unos valores comunes.
- Sin embargo, el momento socioeconómico afecta al concepto generación y a sus vivencias de manera distinta, derivando en diferentes oportunidades.
- Asimismo, la propia evolución de la sociedad afecta tanto al conocimiento como a las habilidades requeridas para los puestos.

5. **La gestión de la diversidad generacional**

La gestión de la diversidad no es una opción, es un imperativo empresarial para toda organización que quiera mantener un crecimiento sostenido en el nuevo orden socioeconómico. Gestionar la diversidad no es un elemento de Reputación Social, es un elemento estratégico que influye en la creatividad

y en la resolución de conflictos, contribuyendo a la creación de un clima de confianza y a la identificación de oportunidades. Los tradicionales modelos de gestión de recursos humanos no son aplicables a las nuevas formas de trabajo, por lo tanto, a través de la colaboración de todas las partes interesadas, pretendemos encontrar las palancas necesarias para ayudar a las organizaciones empresariales.

En este sentido, es esencial incorporar una nueva **competencia** en todas las organizaciones si queremos capitalizar la creatividad, el conocimiento y talento de las compañías. Se trata de implantar una estrategia integral con el fin de comprometer, motivar, retener y potenciar a personas de perfiles diversos que aporten innovación, nuevas opciones y puntos de vista diferentes, soluciones creativas y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.

Hoy el objetivo es el talento. Se trata de un concepto que ha evolucionado en función de cada empresa. Podríamos decir que es la suma de esos **conocimientos y habilidades** intergeneracionales que permiten a una compañía alcanzar sus objetivos estratégicos, entendiendo que el talento de una organización no sirve para otra.

El conocimiento de las compañías debe ser transferido entre las distintas generaciones. Es evidente que es necesaria una transferencia de conocimiento ligada a la experiencia en el desempeño de las funciones del puesto, pero no debemos olvidar que la **transferencia del conocimiento debe ser bidireccional**.

Es imprescindible hacer un diagnóstico de la gestión de la diversidad generacional en base a su talento y liderazgo para aplicar herramientas correctoras que aseguren que el conocimiento y las habilidades puedan ser aprovechadas en su conjunto, bajo un clima de confianza mutua.

El nuevo marco laboral exige una nueva gestión de las personas y de líderes que sea innovadora y creativa para obtener unas empresas más competitivas, trabajando con personas motivadas y comprometidas con los objetivos.

2.2 TALENTO SÉNIOR EN EL MARCO DE CULTURAS CORPORATIVAS DE ÉXITO

Natalia Fernández Vega
Mutualidad de la Abogacía

«Envejecer es el único medio de vivir mucho tiempo»

Daniel François Esprit Auber (1782-1871)

1. Introducción

Envejecimiento, longevidad laboral, senescencia, ciclo de vida, talento sénior, diversidad generacional, cultura *pro-aging*, edadismo, Baby Boomers y una larga lista de acepciones. Se trata de términos relacionados que ya aparecen con cierta recurrencia en las agendas de los directivos de las empresas españolas.

Tanto es así que la gestión de **la pluralidad generacional se ha convertido en los últimos años en una dimensión estratégica** y de forma habitual da lugar a abrir intensos debates sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Las diferentes generaciones que conviven en el entorno laboral son realmente tan distintas como la literatura y los expertos en *management* se empeñan en querer demostrar?
- ¿Cuáles son las mejores prácticas para convertir en una oportunidad el desafío del envejecimiento de nuestras plantillas?
- ¿Cómo utilizar esta nueva realidad sociológica como catalizador que favorezca culturas corporativas basadas en la diversidad y en las actitudes inclusivas?
- ¿Qué riesgos comporta, en la gestión empresarial, el desequilibrio entre colectivos por rango de edad al que nos enfrentamos?

- ¿Es realmente rentable y productivo desarrollar políticas que ayuden a la contratación intergeneracional y apuesten por el talento sénior?

Analizaremos en este capítulo los diferentes impactos que los cambios sociales y demográficos están provocando en la configuración de los equipos de trabajo y, propondremos acciones para despejar incógnitas de las complicadas ecuaciones que nos encontramos en el tejido empresarial como consecuencia de la transformación evolutiva de las organizaciones.

En la actualidad, estamos gestionando una fuerza laboral que ya es diversa y multigeneracional utilizando herramientas que no se adaptan al entorno globalizado, ambiguo y demandante en el que se desarrollan los negocios de nuestros días. Por ello se hace necesario que, desde las compañías, **analicemos nuestros cuadros de mandos en términos de diversidad**. Saber dónde estamos será el primer paso para después definir procesos de trabajo que nos acerquen a un equilibrio de cuotas, entendiendo este último punto en sentido general y holístico.

Los gestores empresariales y líderes de todos los rincones del mundo fueron testigos en 2016 de un cambio de paradigma esencial. En el Foro Económico Anual (WEF) de Davos los economistas pusieron nombre al fenómeno que transforma a un ritmo vertiginoso nuestras culturas y sociedades, acuñaron el término «cuarta revolución industrial». Si hace menos de trescientos años la máquina de vapor propició, de forma lenta y sigilosa, profundos cambios técnicos y económicos que llevaron a modificar radicalmente la forma de trabajar, es ahora, en esta segunda década del siglo XXI, cuando realmente nos enfrentamos a una rápida evolución del mercado laboral y el futuro del trabajo.

Las tecnologías están cambiando el mundo tal y como lo conocemos. Schwab, K. (2016), autor del libro «La cuarta revolución industrial» sostiene que «Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes»

Como ejemplo podemos observar un factor objetivo y relevante: la **esperanza media de vida corporativa**. Ésta se ha ido acortando de manera que, si en los años 40, los negocios podían mantenerse durante décadas y transaccionar de una a otra generación, en nuestros días es complicado pensar que las nuevas empresas tengan una vida superior a los 15-20 años. De hecho, la vida media de las sociedades españolas es inferior a 12 años y poco

más de 40 son las que superan el siglo de historia. En definitiva, las sociedades longevas son una excepción, como demuestra un estudio realizado en 2015 por Informa D&B.

2. ¿Cómo posicionarnos en las mejores condiciones para afrontar nuevos retos?

Para hacer frente a un severo riesgo de falta de sostenibilidad de los negocios se están diseñando **planes estratégicos con una menor visión temporal** (3-4 años) donde se recogen las decisiones corporativas que con la información presente permiten prever de qué manera lograr una organización más competitiva. Para ello es necesario que estas hojas de ruta sean flexibles, que se adapten a todos los cambios sobrevenidos que pueden darse en el entorno. No olvidemos que, el objetivo final de cualquier empresa, consiste en generar más valor para el cliente y el accionista, por lo que el plan de negocio debe contemplar guías de actuación dúctiles y maleables.

El **ejercicio continuo de revisión** se hace obligatorio porque es necesario introducir nuevos elementos de innovación. No quedarse quietos, en definitiva, avanzar con agilidad. Se le atribuye a Jack Welch, director de General Electric durante más de 20 años y uno de los mejores ejecutivos del siglo XX, la siguiente máxima: «cuando la tasa de cambio en el exterior (entorno) excede la tasa de cambio en el interior (equipos), el final de la compañía está cerca». Pone de manifiesto la importancia de la velocidad a la que cada compañía se adapta a nuevas exigencias. El acento se posiciona en cómo los equipos de trabajo se convierten en prospectores del cambio y promueven hacer cosas distintas para conseguir resultados diferentes.

2.1. *La cultura corporativa para facilitar los procesos de cambio*

Además de asegurar la definición de una hoja de ruta estratégica y de unos planes de trabajo que muestren la suficiente flexibilidad como para permitir la reinención ante disrupciones tecnológicas o cambios del entorno, es sustancial que entre los principales pilares de los modelos de negocio se incluya la **palanca cultural como catalizador clave de cualquier proceso de transformación**.

La cultura de las empresas es un poderoso intangible que impregna cada decisión y acción. Moviliza o paraliza a las compañías. Todo lo que se hace (y lo que no se hace) influye en la cultura y determina los procesos de comunicación, lo que se acepta o rechaza, la forma de tratar al cliente, cómo se

afrontan los retos. Si como decía Aristóteles, «somos lo que hacemos repetidamente», la cultura de la empresa es aquello que hacemos todos los días de forma consciente o no. Determina el espíritu colectivo de una organización y toma tanta fuerza que queda embebido en el ADN corporativo. Tanto es así que todos los líderes son conscientes de lo importante que es analizar los cimientos culturales antes de impulsar cualquier cambio en las organizaciones.

Peter Druker, como gurú del *management*, nos regaló la ya antológica afirmación «La cultura se come a la estrategia para desayunar». Esto nos ayuda a visualizar con mayor claridad los resultados arrojados por Charan, R. y Colvin, G. (1999) en el artículo publicado en la revista Fortune. Abordaban en un estudio longitudinal las razones por las que menos del 10% de las estrategias empresariales correctamente formuladas, eran ejecutadas con éxito.

El riguroso análisis realizado durante décadas sobre la causa de esta pobre ejecución determinaba como elemento clave y diferenciador la creación de una cultura de ejecución y tener a las personas adecuadas en los lugares correctos.

Hoy en día sabemos que esa denominada «cultura de ejecución» que engloba el uso del talento, la gestión del cambio, la capacidad de adaptación, de reinención y la orientación a los resultados, solo puede darse en un hábitat propicio: el de la diversidad.

Hay muchas **razones para desarrollar una cultura corporativa ganadora orientada a entender la necesidad de la diversidad de los equipos.**

Fayer, A. y Salinas, J. (2017) en su libro «La empresa camaleón» exponen tres razones principales para alimentar la diversidad de forma proactiva y con el objetivo de que ésta ayude al éxito empresarial (sostenibilidad en el tiempo):

1. Tener un conocimiento del mercado global, habida cuenta de que es por definición diverso.
2. Integrar las ideas y a las personas que las generan con el objetivo de desarrollar equipo más ricos y alineados.
3. Garantizar la sucesión en las compañías haciendo los entornos empresariales atractivos a las nuevas generaciones.

3. ¿Es la diversidad una fuente de oportunidades?

Observamos un panorama empresarial reflejo de una sociedad cada vez más plural, multicultural y globalizada. En algunas compañías este crisol es fruto del azar, pero en la mayoría de ellas responde a un plan concreto de generar equipos multifacéticos como pedal que acciona fuertes ventajas competitivas.

Diversidad en sentido puro es diferencia, desemejanza, variedad, cosas distintas. La definición académica nos orienta hacia aquello que no es igual, lo que discrepa con el resto o es opuesto. Incluso su etimología hace referencia a lo que gira en dirección opuesta (del verbo latino *divertere*).

Asumiendo que de forma tradicional lo diferente suele ser rechazado, la definición académica puede tener connotaciones negativas. Sin embargo, el nuevo paradigma de valores sociales y empresariales nos impulsa a incorporar nuevas acepciones de la diversidad y la diferencia.

Pujol, I. (2016), consultora estratégica especializada en diversidad, estudia desde hace más de diez años las implicaciones del fomento de la pluralidad en las empresas. En su obra «Inclusion around the clock» desgrana, junto a otros autores expertos en la materia, su creencia de que la diversidad no es solo aquello que nos hace diferentes, sino también todas aquellas similitudes que nos unen. **La suma de las distinciones y las semejanzas es lo que da fuerza a los equipos** y posiciona a las empresas en una casilla de juego más avanzada.

Por lo tanto, la diversidad son todos aquellos elementos visibles e invisibles que nos hacen únicos y que nos permiten hablar de:

- Diversidad de género, entendida como los aspectos socialmente atribuidos a un individuo en base a sus características biológicas.
- Diversidad generacional, respecto a los diferentes colectivos por franja de edad que conviven en el entorno laboral y que más adelante analizaremos con detalle.
- Diversidad funcional, sobre las diferentes capacidades de las personas.
- Diversidad lingüística, aludiendo a las personas que hablan diferentes lenguas por origen o educación.
- Diversidad Cultural, entendida como la convivencia o interacción entre diferentes culturas en un mismo espacio o comunidad.

- Diversidad de pensamiento en cuanto a los diferentes procesos cognitivos de un grupo de personas.

Algunos de los factores que generan mayor diversidad resultan visibles y notorios, como el origen etno-cultural, el género, la edad o, en la mayoría de los casos, la discapacidad. Sin embargo, hay muchos otros factores no tangibles ni observables que tienen un alto impacto en los equipos de trabajo:

- Creencias
- Estilos de aprendizaje
- Ideologías
- Conocimientos
- Valores

Todo ello hace que la gestión de la diversidad en la empresa requiera entender la multiplicidad de cada uno de los integrantes como un valor añadido, de tal modo que se puedan aprovechar las fuentes de la diversidad de los empleados para generar mayor eficacia, productividad, innovación etc.

3.1. *Diversidad e inclusión: dos variables complementarias*

Capitalizar y optimizar las diferencias como una ventaja competitiva que cada uno puede aportar requiere entender que la clave estratégica no está en la diversidad de los equipos, sino en el grado de inclusión que el equipo sea capaz de desplegar.

Incentivar la creación de equipos diversos no es suficiente. Todo dependerá de la potencia que tengan estos equipos para fomentar desde dentro actitudes inclusivas. Podemos afirmar sin duda que el catalizador de una cultura corporativa de éxito es esa capacidad de aprovechar lo que cada miembro del grupo aporta y convertirlo en un arma diferencial.

Gestionar hoy el talento de cualquier empresa pasa por explotar al máximo la mezcla de diferencias y semejanzas. Así estaremos aportando valor y empujando con decisión la consecución de los resultados de negocio.

Adler, N. J. (2007), en su libro «International Dimensions of Organizational Behavior» detalla un estudio realizado en la UCLA con estudiantes de MBA para mostrar cómo la diversidad no es la panacea para que los equipos obtengan mejores niveles de desempeño. A la hora de abordar una misma tarea compleja, sin tener en cuenta la dimensión temporal, los equipos homogéneos (con experiencias similares, mismo género, igual nacionalidad...) consiguen resolver la tarea de manera satisfactoria, mientras que los

equipos diversos (multiculturales, mixtos en cuanto a sexo, con diferentes experiencias vitales y profesionales...) pueden alcanzar los mejores resultados... pero también los peores.

Es la cultura inclusiva lo que funciona como disparador del potencial de los equipos. El marco de trabajo colaborativo de las grandes empresas se ha forjado de manera intencionada, con una clara estrategia de trabajo porque se entiende que la diversidad ofrece perspectivas más ricas sobre los problemas y decisiones, mayor apertura a nuevas ideas, mayor flexibilidad y creatividad, así como un conjunto más amplio de capacidades para afrontar los retos. Aunque también dificulta la cohesión del equipo el logro de acuerdos (Valderrama, 2016).

Los profesionales que gestionamos equipos y/o unidades de negocio en un contexto como el actual somos conocedores de los enormes desafíos que afrontamos todos los días. Los acontecimientos suceden muy rápido y debemos tomar decisiones bajo premisas poco detalladas. La única manera de sobrevivir a esta era de cambios es procurarnos una adaptación camaleónica:

Apoyarnos en la creación de culturas corporativas donde la diversidad y la inclusión (diálogo constructivo) sean cimientos en los que asentar el resto de bloques estratégicos.

4. ¿Debemos preocuparnos por la transición demográfica de las plantillas?

Por todos es conocido que España está envejeciendo, y lo más certero es que el proceso no ha finalizado. Además de las consecuencias económicas, sociales y políticas profundamente analizadas, en el seno de las organizaciones nos encontramos con una realidad diaria que hace necesario entender cómo las variaciones, en términos de demografía, ponen en riesgo la productividad, eficiencia y clima laboral de nuestras plantillas.

Conviene poner un acento especial en el dato sobre la edad media de los ocupados españoles, que ha pasado de 39 años en 2007 a 43 años en 2019; evidentemente las previsiones apuntan a un imparable ascenso ya que en el año 2026 los menores de 40 años apenas serán el 39% de la población activa, según el índice «El futuro del empleo» publicado por Manpower Group (2017).

¿Estamos preparados para adaptar los procesos de gestión de personas y los modelos de liderazgo a esta nueva radiografía social?

En el año 2019 la población entre 55 y 69 años supone el 18% del total, más de ocho millones de españoles, de los cuales el 41% se encuentran en activo (3.426.600) según datos del INE.

Se calcula que en el año 2030 los mayores de 65 años representarán el 30% de la población. Ante unas cuotas sensiblemente reducidas de nuevas generaciones que se incorporen al mercado laboral, nos encontraremos en pocos años con un predominio de trabajadores próximos a la edad de jubilación. El envejecimiento poblacional y la falta de relevo por las bajas tasas de natalidad, son factores que impactan directa y proporcionalmente en la senectud de los equipos de trabajo, impulsando un cambio gradual en la pirámide generacional de las plantillas.

La modificación de la estructura de edades del mercado laboral tiene causas relacionadas que provocan que el fenómeno «silver» (talento sénior) sea palpable en las empresas.

Como hemos visto anteriormente, estamos encontrando que la configuración de los equipos de trabajo es cada vez más diversa. Las mejores de las veces, las empresas establecen una estrategia concreta de acción que promueve un equilibrio de cuotas e incentiva la generación de grupos de trabajo plurales y mixtos. En otras ocasiones, las empresas se encuentran embebidas en una tendencia de cambio no deseada que provoca variaciones y descompensaciones debido, entre otros factores, a una combinación de las siguientes causas:

— **Dificultad para incorporar talento joven.**

Desde hace veinte años las empresas son conscientes de la existencia de una gran competencia por atraer a los mejores profesionales, en concreto desde que en 1997 McKinsey publicara el famoso estudio «La guerra por el talento» y que sirvió para acuñar esta famosa expresión. Pero no ha sido hasta la explosión de la denominada cuarta revolución industrial, con la evolución de la tecnología y la imparable globalización, que hemos visto cómo el verdadero talento es el que elige dónde trabajar y no al revés. El mayor nivel de especialización técnica requerido en la mayoría de las profesiones fomenta este cambio de paradigma.

— **Aumento de las tasas de emprendimiento entre los jóvenes.**

El declive económico de la última década, así como la necesidad derivada de la falta de alternativas laborales ha fomentado un incre-

mento de la población emprendedora. Según el informe 2018/2019 del observatorio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) la población española muestra una clara propensión a emprender. En 2018 el nivel de emprendimiento, considerando a toda la población de 18 a 64 años, alcanza el 6,4%. Si se analiza este dato por tramos de edad se concluye que, en España, las personas de 25 a 34 años y de 35 a 44 muestran mayor propensión a emprender (alrededor de 7,4% por franjas de edad) y que el 70% de los emprendedores lo hacen motivados por la oportunidad y no por la necesidad. A su vez, el nivel de estudios superiores o de postgrado también favorece una mayor tendencia a la actividad emprendedora (53,2%).

Todo ello reafirma que los profesionales preparados y con suficiente experiencia, pero pertenecientes a las generaciones de edad media, tienden cada vez más a buscar nuevas formas de trabajo y que en muchos casos, emprender, se convierte en una alternativa al trabajo por cuenta ajena.

— **Retraso legal en la edad de jubilación.**

La reforma de las pensiones de 2011 provocó impactantes modificaciones en el acceso a la jubilación, siendo destacable el retraso progresivo de la edad exigida para el retiro ordinario desde el año 2013, según los periodos temporales cotizados de aplicación.

Las ventajas de estas medidas son evidentes para el sistema público ya que no se minoriza la población activa que financia las pensiones y se retrasa el cobro de las prestaciones correspondientes. La consecuencia directa de estas medidas en las plantillas de las empresas es que nos acostumbramos a ver profesionales de más de 65 años anclados a sus puestos de trabajo (más de 190.000 trabajadores en el primer trimestre de 2019 según el INE) de los cuales el 46% a mujeres, colectivo más vulnerable al retraso de la jubilación por la tardía incorporación al mercado laboral o por las frecuentes lagunas de cotización.

— **Casi nula existencia de planes de sucesión correctamente diseñados.**

A pesar de ser una práctica de gestión del talento extendida en empresas localizadas en países como Estados Unidos o norte de Europa, todavía a día de hoy nos encontramos con demasiada reactividad al diseño de planes de transición. Lo ideal es planificar con margen estos

proyectos y ejecutar de manera consistente lo que se ha definido, con el objetivo de que el reemplazo de cualquier trabajador clave tenga un efecto neutro en el negocio y clima de la organización.

- **La no incentivación de las desvinculaciones anticipadas tanto desde el plano normativo como por responsabilidad empresarial con la sociedad.**

La prolongación de la vida laboral se ha convertido en materia de responsabilidad social ya que se percibe como una falta de principios morales los clásicos planes de jubilaciones anticipadas. Se convirtió en práctica común establecer programas empresariales donde profesionales jóvenes y con competencias suficientes para seguir aportando durante muchos más años a la comunidad, pasaban a disfrutar a tiempo completo de un retiro temprano.

Adicionalmente, el endurecimiento con las últimas reformas en las pensiones de los canales de acceso a la jubilación ha propiciado que esta práctica sea cada vez menos frecuente y que por lo tanto se aumente la edad de jubilación real en las empresas.

- **Falta de cultura social para realizar una transición hacia modelos de jubilación activa.**

El pensionista activo compatibiliza la pensión de jubilación con una actividad laboral, haciendo que la desocupación profesional ocurra de manera secuencial y paulatina. Esto ayuda a liberar en las compañías posiciones que pueden ser ocupadas por relevistas o personas más jóvenes dando paso a las nuevas generaciones, toda vez que se contribuye a la sostenibilidad del sistema de pensiones favoreciendo la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y se promueve el envejecimiento activo.

La combinación de estos factores pone de manifiesto que las plantillas están sometidas a una vertiginosa remodelación de los perfiles que las integran. La miscelánea de causas divergentes hace que el envejecimiento demográfico acompañado de factores como la baja natalidad, el sistema de regulación laboral, los cambios sociales, las variables macroeconómicas, la globalización y la transformación digital (como elemento transversal que tiñe todo lo anterior), sean causa y efecto de una más que evidente disparidad generacional.

5. Estrategias de age-management

Ya sabemos que el futuro es intergeneracional por lo que la gestión de la diversidad es un imperativo en las empresas que quieran asegurar su crecimiento y sostenibilidad. Lidar con esta radiografía segmentada por edades se hace estratégica para las organizaciones, a la vez que todavía hay muchos retos por resolver.

Como hemos visto estamos ante una realidad innegable: las compañías presentan equipos cada vez más heterogéneos respecto a la edad.

Aprovechar las fortalezas de todos los empleados independientemente de su edad fomenta crear una cultura de convivencia y este elemento será clave en el futuro para no quedarse relegado y tender a la desaparición.

Ya no es raro encontrar empresas donde tres o cuatro generaciones simpatizan en los mismos equipos. Estamos ante el primer momento en la historia laboral donde tantas generaciones conviven en la misma empresa.

Cada generación tiene su propia personalidad y, aunque las generalizaciones nunca son del todo acertadas, se acepta comúnmente que existen ciertos rasgos diferenciales en cada clúster de edad respecto a los valores, formas de proceder o hábitos de trabajo.

Si bien es difícil encontrar en la literatura cierta unanimidad respecto a las franjas temporales y las tendencias naturales de comportamiento de cada generación, podemos decir que de forma general hay cierto consenso en los siguientes puntos:

- **Baby Boomers.** Son aquellos profesionales que actualmente se encuentran entre los 49 y los 63 años (nacidos entre 1956 y 1970 tras la postguerra y en plena explosión del boom de la natalidad)

Por la época en la que crecieron y maduraron están acostumbrados al optimismo y a conseguir grandes logros (vivieron la transición de forma cercana).

Es la generación saliente ya que comienza la edad legal de jubilación en apenas un par de años y muchos de ellos han sido incluidos en programas de desvinculaciones voluntarias o forzosas por sus empresas. Han salido de las empresas en los mejores años profesionales

como consecuencia de la crisis económica y/o de los planes de revitalización de las compañías.

Debe preocupar a las empresas la traslación del conocimiento de estos profesionales a otras generaciones más jóvenes. Los Baby Boomers se van a marchar (se están marchando) de las compañías siendo profesionales vitales y preparados, con altos conocimientos técnicos y de gestión, ya que han llegado a ocupar puestos de responsabilidad.

La reforma de las pensiones ha retrasado la edad de jubilación, pero no es suficiente marco para evitar la pérdida de conocimiento y *expertise*. En este caso cobran especial relevancia los planes de sucesión y las salidas programadas de manera secuencial.

Características generales:

- Alto grado de compromiso con su empleador y la filosofía de la empresa
 - Les motiva la estabilidad
 - El cambio rápido les asusta y paraliza
 - Son analógicos y presentistas
 - Sus decisiones están fuertemente asentadas en su escala de valores
 - Sus principios se basan en proteger a su familia y procurar seguridad financiera
 - Alto grado de responsabilidad
 - Buscan la excelencia
 - La información es poder
- **Generación X.** Profesionales nacidos entre 1971 y 1981, actualmente tienen entre 38 y 48 años.

Se trata de una generación puente que funciona como traductora entre la anterior y la posterior. Se muestran elásticos y empatizan con el resto de colectivos. Es la generación que convive con lo analógico y

se ha digitalizado rápidamente incorporando todos los beneficios de la tecnología a su vida diaria.

Han promovido los grandes cambios sociales por su predisposición a cursar estudios superiores, formarse en el extranjero, hablar idiomas y favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Fuertemente impactados por los retos de la conciliación familiar se muestran flexibles y con alta capacidad de adaptación. Viven con cierto grado de frustración el alto esfuerzo que realizan orientados a objetivos y resultados de negocio, a la vez que intentan equilibrar los desafíos profesionales con su vida personal y el cuidado de los hijos.

No han podido ascender a los máximos puestos de responsabilidad, aunque se han esforzado para ello. Su nivel de madurez profesional es alto, pero son víctimas de la desigualdad salarial.

Características generales:

- Formación
 - Capacidad de adaptación
 - Empatizar entre diferentes generaciones
 - Alto grado de automotivación
 - Resilientes
 - Esquema de valores muy consolidado
 - Responsables como sus mayores y un ejemplo para los jóvenes
- **Generación Y (Millennials).** La generación de la disrupción está compuesta por los profesionales que rondan los 27 - 37 años (nacidos entre 1982 y 1992). Son modernos, autónomos, liberales y absolutamente digitales. Han crecido con internet y son expertos en relacionarse a través de las redes sociales.

No les ha sonreído demasiado la suerte respecto al acceso al mercado laboral. La crisis económica no se lo puso fácil y los que trabajan están copando puestos que deberían ser ocupados por la siguiente generación.

Aún así son una generación aventurera y exploradora. Prefieren comprometerse con proyectos de manera temporal y asegurarse que van a aprender y a nutrirse con la experiencia. Ciudadanos del mundo se han acostumbrado a viajar y a estar hiperconectados con cualquier persona y desde cualquier lugar. Se aprovechan de la tecnología para disfrutar de su autonomía.

Características generales:

- Asumen retos de forma natural
 - Lo digital es su medio de vida
 - Son multitarea y les cuesta enfocarse en una única actividad
 - Buscan la flexibilidad y conciliación por encima del reconocimiento y el salario
 - Abanderados del cambio
 - Buscan referentes y no jefes
- **Generación Z.** Tienen menos de 26 años ya que han nacido entre 1993 y 2010. Están comenzando a incorporarse al mundo laboral. Es la primera generación del milenio y eso hace que, aunque todavía no sepamos exactamente cómo van a comportarse en el plano profesional, podamos inferir que el adecuado manejo de los mercados globales y la responsabilidad social sean ejes centrales de su forma de trabajo.

Tienen expectativas más ajustadas respecto al binomio sacrificio-resultado que la generación anterior por lo que no van a obsesionarse con los títulos académicos y los másteres. Han visto que sirve de poco por lo que van a hacerse valer por sus competencias y habilidades «blandas»: empatía, adaptación, influencia, tolerancia, trabajo en equipo...

Características generales:

- Sociables
- Aventureros y arriesgados

- Muestran ganas de superarse
- Conciencia social
- Emprendedores
- Capacidad de aprendizaje, pero a través de nuevos canales
- Valoran el cuidarse, el ocio y la vida espiritual

¿Dónde acaba esta complejidad socio-laboral? Los sociólogos ya están definiendo y dotando de personalidad a la **generación Alfa** (nacidos a finales de esta década), primera generación que pertenece por completo al nuevo milenio, que se enfrentará a empleos inestables y que se desarrollará en un mundo robotizado y tecnológico. Los números asustan, ya que se estima que a nivel mundial más de dos millones de nuevos Alfa nacen cada semana.

Este es el escenario que nos encontramos en las plantillas de las empresas. Un crisol generacional que hace imperativo dotar a los líderes de la organización de diferentes palancas para mover a las distintas generaciones en la dirección correcta.

Adaptar los estilos de gestión en función de la diversidad es una competencia cada vez más valorada en los *managers*. **Gestionar la diversidad puede ser una ardua tarea si no se tiene una caja de herramientas** completa a la que poder acudir en función de la necesidad, el empleado y el colectivo.

Tácticas de liderazgo situacional, coaching, gestión de conflictos, feedback y reconocimiento son habilidades básicas que deben manejar de forma eficiente los líderes empresariales del presente.

6. ¿Es el talento sénior el gran olvidado?

Diseño de políticas específicas para la gestión de los profesionales sénior

A la generación Baby Boomer (y parte de la generación X) pertenecen los trabajadores que ahora pasamos a denominar Talento Sénior (*Silver Talent*). Durante la última década han sido relegados de los proyectos de las áreas de recursos humanos porque el foco estaba irremediabilmente puesto en la generación Y. Su disrupción, actitud demandante, proactividad y adaptación

a los cambios, nos hicieron presagiar que el éxito de las compañías dependería de los más jóvenes. Afortunadamente hemos podido recapacitar sobre los principios básicos de la diversidad y darnos cuenta que el talento es multigeneracional. **Cada generación debe ser cuidada y protegida con acciones concretas y específicas que ayuden a su evolución y desarrollo profesional.**

La adecuada gestión de los profesionales sénior requiere el diseño de programas específicos que faciliten una correcta transición generacional. Tal como apunta Roca. R (2019) en su obra *Silver Surfers*, se trata de definir estrategias *age-management* transversales que normalicen la cuestión de la edad y permitan un enfoque holístico de su gestión.

Algunas de las prácticas que están empezando a materializarse en las empresas que han entendido el valor de la gestión de la diversidad son las siguientes:

— **Capacitación y aprendizaje.**

El concepto *longlife learning* cobra especial relevancia con esta generación. Impulsar planes de formación continuos y mixtos (*blended*: analógico y digital) para ayudarles en su necesaria adaptación, y en muchos casos, reinención profesional. Adquirir nuevas competencias a través de programas de aprendizaje ágiles y flexibles.

Pensar en programas de capacitación a la carta que incentiven el aprendizaje de por vida y favorezcan la transición a entornos digitales. Utilizar tecnología que permita el trabajo colaborativo también es clave en ese nuevo contexto.

Los profesionales sénior deben ser conscientes de sus áreas de desarrollo y motivarse con la digitalización y las nuevas formas de trabajo. Continuar formándose de forma proactiva para no perder su valor en el mercado y grado de empleabilidad.

— **Aprovechar el conocimiento acumulado y su experiencia.**

El talento sénior necesita espacio para mostrar su *know - how*, para marcar el camino del trabajo bien hecho, ser escuchado desde la empatía y el respeto. Su memoria histórica y experiencia hará que no se comenten errores innecesarios.

Es posible (y fácil) fomentar actividades internas que permitan la transferencia de conocimiento de los sénior a los talentos jóvenes con menor experiencia profesional y maestría laboral. El *mentoring* es una disciplina en auge que favorece la creación de entornos inclusivos y el establecimiento de fuertes relaciones de confianza.

Asimismo, parece que ya es habitual encontrar en los planes de trabajo de las organizaciones iniciativas de *mentoring inverso*; se trata de programas donde las nuevas generaciones son las encargadas de realizar un proceso de acompañamiento al sénior con el objetivo de instruirlo en materias relacionadas con las nuevas tecnologías o formas de trabajo.

Otra variante para optimizar esos conocimientos y dotar de roles relevantes a los sénior, sería a través de los programas de formadores internos. Es frecuente que las empresas creen sus propias universidades corporativas y definan equipos de formadores, la evolución de esta práctica sería institucionalizar el rol del talento sénior como impulsor de la formación interna.

Su implicación y aportación implicará un gran valor añadido tanto en los programas de especialización como en los programas de inducción para nuevos empleados.

— **Nuevas formas de flexibilidad laboral.**

El mercado laboral ha expulsado a muchos profesionales con dilatada experiencia y capacidad. Cada vez es más habitual que en un entorno de continuos cambios las empresas vivan una especie de esquizofrenia colectiva y en ocasiones los recursos internos no estén preparados o no tengan tiempo material posible para abordar los proyectos que la digitalización y la alta competencia global promueven.

Interim Management es una de las fórmulas que permite contar con profesionales independientes y de alta competencia profesional. De forma puntual (gestión de proyectos) ayudan a las compañías en retos específicos. Está cada vez más extendida y supone una fantástica reinención profesional de los talentos con longevidad activa.

De manera adicional, y aunque merecería una profunda reflexión aparte, todas las medidas de flexibilidad laboral que se están desarrollando en las empresas son iniciativas que tienen un impacto muy positivo en esta generación. Los sénior se encuentra cabalgando entre el cuidado de sus hijos (mileuristas que no pueden independizarse) y el cuidado de sus mayores.

El ajuste de horarios, la reducción de la jornada ordinaria con disminución de salario (si procede) pero sin que las cotizaciones se vean afectadas, la posibilidad de trabajar desde casa o desde diferentes ubicaciones, la jubilación parcial anticipada, etc. Se trata de diferentes alternativas que, bien diseñadas, tienen una especial relevancia en los planes de transición de las empresas, la satisfacción de los empleados y la retención de trabajadores de más edad en sus puestos.

— **Desvinculación planeada y por fases.**

Las campañas de Empresa Saludable (*Wellbeing*) están arrasando. Las políticas de recursos humanos se actualizan para dar cabida a iniciativas que permitan al empleado una mejor conciliación con su vida personal, conexión espiritual, momentos de retiro y establecimiento de hábitos saludables.

Asumir la responsabilidad de cuidar y proteger a los empleados a lo largo de sus ciclos vitales, acompañándolos en diferentes momentos de su vida personal y profesional engrandece a las compañías. Estos actos redundarán inevitablemente en la reputación corporativa y en la cuenta de resultados.

Atender al bienestar del empleado sénior comprende un abanico de posibles acciones para animarle a tener una vida saludable y así llegar a la jubilación más sano y activo. Algunas sugerencias y prácticas que empiezan a aparecer son las charlas informativas sobre hábitos saludables, en el marco de la vigilancia de la salud realizar reconocimientos médicos periódicos con pruebas ampliadas, seguros médicos con ventajas adicionales por cobertura de servicios, o formación en gestión de las emociones y reducción de los niveles de estrés.

— **El entorno de trabajo como palanca de seguridad y estabilidad.**

El rediseño de los espacios de trabajo favorece la creación de entornos dinámicos y colaborativos. Algunos de los objetivos de las nuevas oficinas son fomentar la participación, la conexión, la generación de ideas, el contacto entre áreas. ¿Nos estamos centrando demasiado en diseñar oficinas del SXXI para atraer a las nuevas generaciones? Si la respuesta es sí ya sabemos lo que debemos hacer: involucrar a los senior en el diseño de su experiencia de empleado en el entorno de trabajo. ¿Qué necesitan y qué tipo de espacio físico les puede ayudar a conseguirlo?

Escucharlos es clave para cualquier proceso de gestión del cambio.

— **Adaptación y personalización de los planes de beneficios sociales.**

Los protocolos de atención al cliente están cambiando porque el consumidor se ha vuelto más entendido y menos fiel. Omnicanalidad y *customer centritity* son estrategias que se han desarrollado en los últimos años para que las empresas podamos adaptar nuestra propuesta de valor a las necesidades de los diferentes colectivos / segmentos de clientes.

¿Si lo tenemos tan claro para con los clientes por qué no hacemos lo mismo con los empleados? La EVP (propuesta de valor de empleado) requiere profundas transformaciones en forma de «customización» a las necesidades de cada generación.

Adaptar los beneficios sociales dando la opción de elegir y flexibilizar la oferta son propuestas al alcance de todas las compañías porque no debería conllevar mayor coste, sino una gestión diferencial para que el empleado se sienta mejor cuidado y valorado.

Días de vacaciones adicionales por antigüedad y/o edad, posibilidad de invertir en el plan de previsión social empresarial parte el importe que se percibe por otros conceptos, comprar días para poder atender a los mayores o asistir a revisiones médicas y clubes de empleado con ofertas especiales de ocio, son solo algunas de las alternativas.

7. Conclusiones

El futuro laboral está dibujado en un mapa con múltiples encrucijadas. El progresivo envejecimiento de las plantillas está transformando los equipos de trabajo y el talento sénior está tomando protagonismo debido a su necesaria permanencia en el entorno laboral.

El papel de las empresas se fundamenta en ayudar a los empleados a seguir siendo competitivos y favorecer un entorno inclusivo donde la diversidad no sea una barrera para conseguir mejores resultados, sino una palanca en la que apoyarse para crear culturas de trabajo orientadas a la excelencia y el trabajo en equipo.

Hay una incipiente tendencia por parte de algunas empresas a diseñar estrategias corporativas integrales que ayuden en las diferentes etapas de la longevidad laboral.

Sin duda, en los próximos años, el desarrollo de acciones que acompañen al empleado en su ciclo vital dejará de ser algo puntual para convertirse en una necesidad. Las futuras propuestas de valor para el empleado de las empresas tendrán un apartado relevante enfocado en la gestión del talento sénior.

8. Bibliografía

Adler, N. J. (2007). *International Dimensions of Organizational Behavior*. South-Western.

Covin, G. y Charan, R. (1999). Why CEOs fail. *Revista Fortune* (edición junio)

Fayer, A. y Salinas, J. (2017). *La empresa camaleón. Las 6 claves de su salto evolutivo*. LID Editorial Empresarial.

Pujol, I. (2016). *Inclusion Around the Clock*. Panorama Press.

Roca, R. (2019). *Siver Surfers. El futuro laboral es para los mayores de 40*. LID Editorial Empresarial.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.

Valderrama, B. (2016). *Coaching de equipos diversos*. Editorial EOS.

Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2018/2019. Recuperado de <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>

Índice Manpower Group n.º 50 (2017). El futuro del empleo. Recuperado de <http://www.manpowergroup.es/indice-manpowergroup-50-parte-1-el-futuro-del-empleo>

Informa DB (2015). Estudio sobre las empresas españolas y su fecha de constitución. Recuperado de <https://es.slideshare.net/INFORMADB1/estudio-sobre-las-empresas-espaolas-y-su-fecha-de-constitucin>

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0119.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

The Mckinsey Quarterly: The online journal of McKinsey & Co (1997). Recuperado de http://www.executivesondemand.net/management sourcing/images/stories/artigos_pdf/gestao/The_war_for_talent.pdf

World Economic Forum (2016). The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

2.3 LA GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS PERSPECTIVAS DE RRHH. EL RELEVO GENERACIONAL Y LA ATENCIÓN AL TRABAJADOR SENIOR EN SU CAMINO A LA JUBILACIÓN

PREJUBILACIÓN COMO MEDIDA DE AHORRO DE COSTES EMPRESARIALES

Rosa M^a Farré Serés
Mercer Consulting

1. Introducción

En 1989 nació internet. Ya nada más sería lo mismo. Hoy, 30 años más tarde, no nos podemos imaginar nuestra vida personal sin las tecnologías, las redes sociales, ni sin lo digital. Tampoco la economía.

Ese internet que ahora cumple su 30 aniversario, ha desembocado en lo que se denomina como la Cuarta Revolución Industrial. Estamos inmersos en un entorno absolutamente cambiante. Tanto en lo privado como en todo lo que atañe al tejido empresarial de nuestra economía.

La digitalización, la inteligencia artificial y la automatización han penetrado para siempre en nuestras organizaciones. Sólo hay un camino: resulta imprescindible adaptar las habilidades de los empleados a este nuevo escenario. La eficacia y eficiencia de los puestos de trabajo pasa por un urgente ajuste y acomodo a las nuevas tecnologías.

Pero esa necesidad de adaptación a lo digital ha llegado en un momento complejo para muchas empresas.

- Organizaciones con plantillas sobredimensionadas por fusiones o adquisiciones.

- Empresas que necesitan reducir los costes de personal para aumentar la competitividad. Muchas, se ven obligadas a deslocalizar sus plantas o reducir el salario medio, sustituyendo los empleados mayores de salarios altos por empleados más jóvenes con salarios más bajos.
- Nos encontramos, además, con empresas que carecen de relevo generacional, lo que conlleva un rápido envejecimiento de la plantilla. En esas organizaciones los empleados mayores deciden no jubilarse.
- El envejecimiento de la plantilla puede llevar implícita en algunos casos, la pérdida de talento, la dificultad de atracción del mismo y una posible disminución de la productividad.
- Y por si fuera poco, las previsiones apuntan hacia unas pensiones públicas cada vez menores.
- A ello se le une (afortunadamente) una mayor longevidad y calidad de vida / bienestar.

En este contexto, las empresas deben alinear la plantilla a las necesidades del negocio de manera cada vez más rápida, buscando las mejores medidas para el rejuvenecimiento de sus plantillas.

Por otro lado, las empresas y en especial los departamentos de Recursos Humanos se preocupan cada vez más por la excelencia en los procesos de selección y acogida. Invierten en acciones para fomentar el bienestar de sus empleados: políticas de flexibilidad, incentivo de un estilo de vida saludable, fomento del buen ambiente laboral, mejora del espacio de trabajo. Siendo esto inmensamente positivo, y nos preguntamos si no se deberían ocupar también por el relevo generacional y como llevarlo a cabo de una manera gradual y eficiente.

Una desvinculación bien armada y bien gestionada es rentable para la empresa, construye una imagen positiva de la misma y, además, genera vínculo con los empleados que se quedan.

Una de las principales preocupaciones de los empleados que se acercan a la jubilación son los ingresos. Les inquieta el no tener totalmente claro de qué van a vivir en esta última fase de su vida. ¿Serán suficientes los ingresos provenientes de la pensión pública, del ahorro de empresa y del ahorro individual?

Como avanzábamos, estamos en un entorno en el que hay mucha incertidumbre sobre la pensión pública. La esperanza de vida incrementa. El resultado: vamos a vivir más años y con mejor salud. Eso es, evidentemente, una gran noticia para nuestra sociedad y para los individuos que la compo-

nen. Pero lleva implícito una exigencia: la necesidad de ahorro será cada vez superior para afrontar esa etapa. Y nuestros empleados tienen que ser conscientes y ocuparse de ello. Necesitan información sobre cuál es el mejor momento para jubilarse y sobre cuál es el importe de la pensión pública que van a recibir cuando decidan jubilarse.

¿Qué medidas son las que utilizan de manera generalizada las empresas españolas para rejuvenecer plantilla?

Los planes de rentas, o lo que conocemos de siempre como las «prejubilaciones».

Sin ninguna duda, los planes de rentas se han demostrado como la herramienta más eficaz para esta situación. Y lo son porque tienen muy en cuenta tanto las necesidades de las empresas de alinear las plantillas a las necesidades del negocio, como aquello que más preocupa a los empleados que están cercanos a la edad de la jubilación.

No hay mejor sistema para acompañar al empleado desde la fecha de desvinculación y hasta su posible jubilación. Es una medida menos traumática que otras, con muy buena acogida social y que se preocupa tanto de los ingresos que el empleado va a recibir desde la fecha de baja y hasta la fecha de jubilación, como de que no exista merma o se reduzca al máximo la pensión de jubilación a la Seguridad Social en el momento de acceder a ella, suscribiendo el Convenio Especial a la Seguridad Social. Este último punto es muy importante si, tal y como hemos comentado, la pensión de jubilación es uno de los principales ingresos en la última fase de nuestras vidas.

Constantemente leemos noticias de empresas que están prejubilando a sus empleados, y podríamos pensar que solo son las grandes compañías (entidades financieras, empresas sector automoción, tecnológico, energético, telecomunicaciones...) las que están utilizando este tipo de medida. Pero acorde con el tejido empresarial español, y según lo que se desprende del estudio de Mercer sobre «Práctica de mercado y nuevas tendencias, desvinculaciones en España 2018», también son las pequeñas y medianas empresas las que están aplicando esta solución de manera recurrente para rejuvenecer a su plantilla.

En este capítulo haremos referencia a algunas conclusiones de este estudio de mercado que ha realizado la consultora Mercer. El estudio analiza los procesos de desvinculación de empleados en las empresas en los que MERCER ha intervenido. Procesos que incluían programas de

rentas. La muestra analiza a 62 empresas de diversos sectores de la economía española y que desde el año 2012 y hasta 2017 acometieron procesos de reestructuración, ya sea mediante Despidos Colectivos o mediante Acuerdos Individuales.

A continuación, vamos a explicar cómo se instrumenta un programa de rentas o prejubilaciones vía despidos colectivos e individuales. Haremos foco en la importancia de la comunicación y acompañamiento del prejubilado. Trataremos la aportación al tesoro público, los planes de baja voluntarios y los nuevos sistemas que están implementando a medio y largo plazo las empresas para poder financiar estas futuras prejubilaciones sin que impacten directamente en la cuenta de resultados del ejercicio.

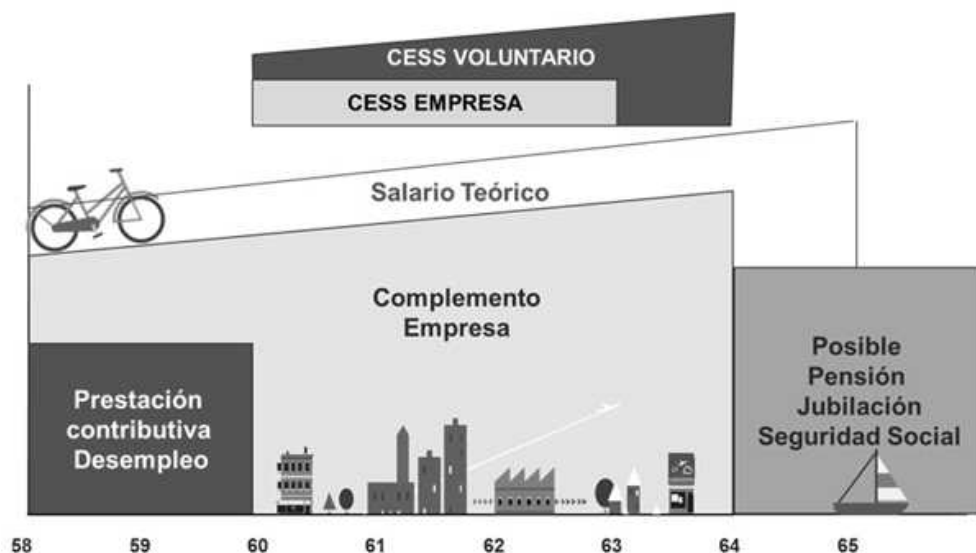
2. Instrumentación de un programa de rentas «prejubilación» en despidos colectivos e individuales

La prejubilación no está contemplada en la normativa de la Seguridad Social y nace de un acuerdo entre la empresa y el trabajador, en el cual se da por concluida su relación laboral con anterioridad a la fecha de jubilación prevista, a cambio de unas garantías económicas hasta la posible jubilación definitiva de acuerdo con los requerimientos y normas de la Seguridad Social.

Las principales formas de instrumentar un programa de rentas son mediante Despidos Colectivos, Despidos individuales o Sistema de bajas voluntarias incentivadas. Nos centraremos aquí en los despidos colectivos y despidos individuales, los sistemas de bajas voluntarias incentivadas los veremos en otro apartado.

El esquema más utilizado para instrumentar un plan de rentas, es complementar un determinado porcentaje de salario minorado por la prestación pública de desempleo hasta la edad pactada, y a su vez garantizar el Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS) hasta esa misma edad.

A continuación, vemos el plan de rentas de manera gráfica:



Fuente: Práctica de mercado y nuevas tendencias, desvinculaciones en España 2018» MERCER

3. Complemento

Por complemento se entiende la renta que percibe el empleado en un programa de desvinculación, desde la fecha de baja y hasta la fecha de finalización del plan de rentas.

Según datos aportados por Mercer, la edad de acceso se sitúa entre 57 y 59 años en la mayoría de los casos y la edad de finalización del plan de rentas a los 63 o 65 años. Existe una correlación entre la edad de acceso y la edad de finalización del plan, de manera que aquellas empresas que optan por edades más tempranas de salida, también pactan edades más tempranas de finalización del plan.

El complemento se puede calcular sobre el salario fijo del empleado en el momento de acceder al plan de rentas o sobre el salario total en el mismo momento. Según datos de Mercer, el 72% de las empresas están utilizando el Salario Total (fijo más variable) para el diseño del complemento. Está claro que el empleado organiza sus ingresos, y por lo tanto sus gastos, sobre toda su retribución salarial y no solo sobre su salario fijo. Es por ello que es mejor utilizar el salario total a la hora de diseñar el plan de rentas.

Los tipos de complementos que se realizan en una desvinculación:

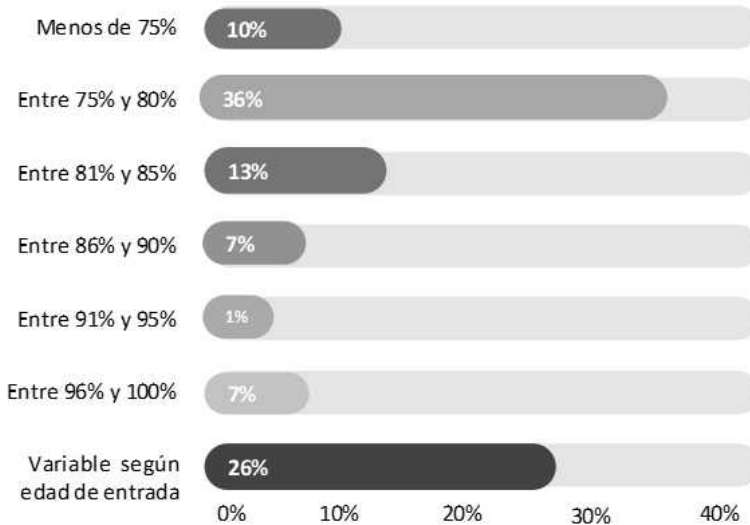
- Rentas sobre salario neto.
- Rentas sobre salario bruto.
- Cuantía fija pactada (generalmente un importe que depende de los años de antigüedad y del tiempo que resta hasta la jubilación).

Según datos de Mercer, un 84% de las empresas utiliza el salario neto en el cálculo del complemento cuando son vía despidos individuales y colectivos.

3.1. Porcentaje a complementar

En la gran mayoría de los casos en que se complementa un porcentaje del salario, se tiene en cuenta la prestación por desempleo que percibe el empleado, para alcanzar el porcentaje de complemento pactado.

El porcentaje a complementar puede ser el mismo para todos los empleados, o variable en función de la edad que tengan los empleados cuando se acometan los mencionados procesos. En estos casos, existe una correlación directa entre el porcentaje a complementar y la edad de salida de los empleados, resultando así que cuanto más alta sea la edad de salida de los empleados, mayor es el porcentaje a complementar por parte de la Empresa.



Fuente: Práctica de mercado y nuevas tendencias, desvinculaciones en España 2018» MERCER

Según se desprende del estudio de Mercer, los porcentajes a complementar más utilizados estarían entre 75% y el 85% del Salario Neto o variable según la edad de entrada, especialmente cuando hablamos de Despidos Colectivos.

3.2. *Crecimiento del complemento*

El complemento puede ser constante o creciente a diferentes porcentajes hasta la edad pactada. Lo habitual es que el crecimiento vaya entre 1% y el 2% (el porcentaje medio de revalorización del complemento según el estudio de Mercer asciende a 1,17%).

4. **Convenio especial a la Seguridad Social**

Mientras un empleado está cobrando la prestación de desempleo, es el propio Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), quien sigue cotizando a la Seguridad Social. Pero cuando termina la prestación de desempleo, entra la figura del Convenio Especial a la Seguridad Social. Su objetivo es seguir cotizando y no tener una merma en la pensión pública de jubilación. Se trata de una figura muy importante si, como hemos comentado, la pensión de jubilación es el mayor ingreso en la última fase de nuestras vidas.

En Despidos Colectivos, la Empresa está obligada a suscribir el Convenio Especial con la Seguridad Social de los empleados que tienen 55 años de edad o más, hasta una determinada edad:

- Si el Despido Colectivo se hace por causas económicas, la obligatoriedad es hasta los 61 años.
- Si el Despido Colectivo es por cualquier otra causa (organizativa, de producción, etc.), la obligatoriedad es hasta los 63 años.

La Empresa se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del período de percepción de la prestación por desempleo, en caso de tener derecho a él, o desde la fecha de acceso, en caso contrario, y hasta que el empleado cumpla la edad de 61 o 63 años. Esta parte del Convenio Especial se le denomina «obligatorio».

Desde estas edades, y hasta la edad pactada en el Despido Colectivo, no existe obligación por parte de la Empresa de suscribir el Convenio Especial, siendo voluntario y a cargo exclusivo del trabajador. A esta parte del Convenio Especial se le denomina «ordinario / voluntario», debido a que la

Empresa puede o no garantizárselo al empleado para que éste lo ingrese en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En Acuerdos Individuales no existe obligatoriedad alguna de la Empresa de suscribir el Convenio Especial con la Seguridad Social. Aun así, en todos los casos optan por suscribirlo, según se desprende de la práctica de mercado de Mercer.

La suscripción del Convenio Especial puede realizarse sin crecimiento o con una tasa anual de crecimiento pactado. El promedio de revalorización del Convenio Especial según nuestro estudio es un 1,3%.

5. Comunicación y acompañamiento a los prejubilados

Una vez tenemos nuestro diseño de prejubilaciones, de acuerdo con la práctica de mercado y las características y objetivos de la empresa, teniendo en cuenta también los costes que pueda afrontar la empresa, el éxito o fracaso del mismo, reside en la comunicación que se haga del mismo a los Empleados.

Es importante que el prejubilado entienda todo el plan de rentas: tanto de lo que va a recibir mes a mes a nivel de ingresos, como despejarle todas las dudas que se le puedan presentar; ¿qué pasa con esos complementos en caso de fallecimiento?, ¿quién me pagará esos complementos?, ¿tributación de los mismos?, ¿Cómo tendré que hacer la declaración de renta si tengo varios pagadores mientras recibo la prestación de desempleo? ¿Qué pasa si encuentro un trabajo mientras dura el plan de rentas?

Es muy importante que el prejubilado se sienta totalmente acompañado durante todos los años que dure el plan de rentas. Es fundamental que tenga quien le asesore en todas las gestiones que deberá realizar en cada una de las fases del plan: solicitud de la prestación de desempleo, suscribir el convenio especial con la seguridad social, solicitar la prestación de jubilación en el momento que decida jubilarse...

Por otro lado, cada vez más, los planes de rentas son de adscripción voluntaria por parte del trabajador, aunque se instrumenten como despidos. Resulta capital que, para que el empleado decida adherirse al mismo, conozca su fecha de jubilación ordinaria y anticipada. Y también que tenga una estimación (realizada con sus histórico de bases de cotización y años cotizados) de la pensión de jubilación que recibirá de la seguridad social en cada una de sus edades. Así tendrá la suficiente información para decidir cuál es el mejor momento para jubilarse.

Es importante mencionar que no existe la obligación de exteriorizar los planes de rentas «prejubilaciones», aun así, según la práctica de Mercado de Mercer, 9 de cada 10 empresas lo exteriorizan con una Compañía Aseguradora. Las principales ventajas de asegurarlo es traspasar todos los trámites administrativos y burocráticos con los asegurados y con la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de despidos colectivos, además de una posible ventaja económica entre la prima y la prestación a abonar en función de los tipos de interés que se obtenga en el mercado en el momento del aseguramiento.

Ejemplo práctico: Diseño de un plan de rentas, coste y ahorro para la Empresa. En el siguiente ejemplo se recoge el diseño de un plan de rentas para un empleado, con los siguientes datos personales:

- Fecha de nacimiento : **05/01/1959**
- Fecha de alta en la empresa: **18/06/1984**
- Situación personal: **Sin hijos a su cargo**
- Salario Bruto 2019: **50.000 Euros**
- Fecha de baja: 30/06/2019

Le diseñamos un plan de rentas con las siguientes características:

- Complemento : **80% del Salario Neto - Prestación neta de desempleo**
- Una vez terminado el desempleo le calculamos el **CESS**
- Revalorización del complemento y de las Bases de cotización: 1%
- Duración de la renta desde fecha de baja y hasta los 65 años

Plan de Rentas	Coste Complemento	107.307,55
	Coste Convenio Especial	33.723,36
	Coste Total	141.030,91
Despido	Indemnización Improcedente (45/33 días)	170.547,95
	Indemnización Mínima (20 días)	50.000,00
Activo	Coste Permanencia en Activo hasta 65 años	298.184,16

Cuando analizamos el ahorro de la prejubilación, podemos ver el ahorro de lo que nos cuesta la prejubilación versus la indemnización por despido improcedente. Y además tenemos que ver el coste de permanencia en activo, lo que nos cuesta este empleado si sigue en la empresa desde la fecha de baja y hasta los 65 años, y que en caso de prejubilación nos ahorramos.

En el caso que no estemos amortizando el puesto de trabajo, debemos ver el ahorro a largo plazo, lo habitual es sustituir a los empleados mayores por empleados más jóvenes y con salarios más bajos que el empleado que prejubilamos.

Por otro lado, en función del tipo de empresa y de trabajos, nos encontramos además que los empleados mayores son los que tienen mayor absentismo. Eso todavía hace incrementar más el coste de la empresa y, por lo tanto, en caso de prejubilación, el ahorro que supone para la empresa podría ser aún mejor.

Desde el punto de vista del empleado; no es lo mismo el efecto de comunicar que el importe de su indemnización por despido ascenderá a 143.573,36 Euros, que explicarle detalladamente, como le van a quedar sus ingresos planificados mensualmente desde la fecha de baja y hasta la fecha de terminación del plan y sobre todo, lo que le va a costar el convenio especial, y la importancia del mismo para no tener una merma en la pensión de jubilación de la Seguridad Social cuando se jubile.

Calendario del Plan de Rentas

CUANTÍAS A EFECTOS DE CÁLCULO				CANTIDADES A PERCIBIR POR EL EMPLEADO		
Periodo	Edad a inicio de periodo	Cantidad a Complementar (1)	Prestación Pública Neta (2)	Complemento Bruto (3) = (1) - (2)	Convenio Especial Seg. Soc. (4)	Renta Total Bruta (5) = (3) + (4)
Jul. de 2019 a Dic. de 2019	60,49	2.376,24 €	906,80 €	1.469,44 €	- €	1.469,44 €
Ene. de 2020 a Dic. de 2020	60,99	2.400,00 €	906,80 €	1.493,20 €	- €	1.493,20 €
Ene. de 2021 a Jun. de 2021	61,99	2.424,00 €	906,80 €	1.517,20 €	- €	1.517,20 €
Jul. de 2021 a Dic. de 2021	62,49	2.424,00 €	- €	2.424,00 €	1.104,49 €	3.528,49 €
Ene. de 2022 a Dic. de 2022	62,99	2.448,24 €	- €	2.448,24 €	1.115,54 €	3.563,78 €
Ene. de 2023 a Dic. de 2023	63,99	2.472,72 €	- €	2.472,72 €	1.126,69 €	3.599,41 €
Mes fin de rentas Ene. de 2024	64,99	416,24 €	- €	416,24 €	189,66 €	605,90 €
		131.613,20 €	21.763,20 €	109.850,00 €	33.723,36 €	143.573,36 €

6. Beneficios de un programa de rentas «prejubilaciones»

Son muchas las ventajas que encontramos de llevar a cabo un programa de rentas o prejubilación frente a una indemnización a tanto alzado.

A continuación, detallamos cuales son los principales beneficios de un programa de rentas, tanto para la empresa como para el empleado. Entendiendo que estos beneficios son los que han hecho que esta medida haya sido y siga siendo utilizada durante tantos años por muchas empresas para la desvinculación de los empleados de mayor edad (y, por lo tanto, para la adecuación de las plantillas a las necesidades del negocio).

6.1. *Beneficios para la empresa*

- Es una medida que sirve para rejuvenecer la plantilla, optimizando los costes para mejorar la competitividad, y de manera lo menos traumática para sus empleados.
- Es una medida muy bien percibida por los empleados que permanecen en la Empresa, situando a la empresa como un buen empleador.
- Contribuye muy positivamente a evitar conflictos y mantener, en la medida de lo posible, un clima de paz social.
- Suele suponer un ahorro de costes, si lo comparamos con el despido improcedente.

6.2. *Beneficios para el empleado*

- Es lo más parecido al mantenimiento de una situación de «activo» en cuanto se «sigue percibiendo un ingreso mensual», ofreciendo al Empleado una estabilidad de ingresos hasta la jubilación, evitando así problemas económicos.
- Evita mermas en la Pensión de Jubilación a la Seguridad Social ya que se sigue cotizando. Este punto es muy importante, teniendo en cuenta que este va ser nuestro principal ingreso en la última fase de vida de los empleados.
- Es una medida protectora, que permite liberar al empleado de la preocupación de cómo gestionar el capital indemnizatorio y previene el riesgo de «dejarse» arrastrar por gastos no necesarios y de una visión a corto-plazo.
- Tiene muy buena acogida social, la prejubilación no es percibida como un despido, sino como un premio que la empresa otorga a los empleados por todos los años trabajados en la misma.

7. **Ingreso al tesoro público**

En determinados procesos de reestructuración se exige a la Empresa, independientemente de los complementos pactados con el empleado,

desembolsar al Tesoro Público una serie de cuantías, de acuerdo con el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

7.1. ¿Qué empresas deben realizar este ingreso al Tesoro?

De acuerdo con el Artículo 10. «Régimen de aportaciones económicas por despidos.

(...)

Disposición adicional decimosexta. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

Las empresas que realicen despidos colectivos (...) deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) *Que los **despidos colectivos** sean realizados por empresas de **más de 100 trabajadores** o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.*
- b) *Que el **porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.***

(...)

- c) *Que, aun concurriendo las **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo**, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:*
 - 1.^a *Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.*
 - 2.^a *Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido*

colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

(...)»

7.2. ¿Cuál es el importe del ingreso al Tesoro?

«El **importe de la aportación** se determinará anualmente mediante la aplicación de un tipo (que depende del número de trabajadores afectados, de la situación económica de la empresa y del porcentaje de empleados mayores de 50 años que son baja) sobre cada uno de los siguientes conceptos:

- Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por **prestaciones por desempleo de nivel contributivo** (...).
- Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por **cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo** por los trabajadores afectados, durante el período de percepción de las mismas.
- Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio (...). Este canon se calculará mediante la totalización durante un período de seis años de la suma del coste anual del **subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora** en el año del agotamiento(...)»

Ejemplo práctico: Coste para la empresa obligada a realizar el ingreso al Tesoro por empleado. En el siguiente ejemplo se recoge la obligación de ingreso al Tesoro de una entidad que realiza un despido colectivo.

Las características del empleado son las siguientes:

- Situación personal: **Casado con un hijo a su cargo**
- Base reguladora: **Base Máxima** de cotización de la Seguridad Social
- Duración de la Renta por **Desempleo: 24 meses**
- Duración de la Prestación por **Subsidio para mayores de 55 años: 6 años**

De acuerdo con la Ley, el Ingreso al Tesoro está compuesto de las siguientes 3 partidas:

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO A NIVEL CONTRIBUTIVO	30.119,04
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO A NIVEL CONTRIBUTIVO	23.053,05
SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y SU CORRESPONDIENTE COTIZACIÓN (6 AÑOS) (*)	53.281,58
INGRESO TOTAL AL TESORO POR TRABAJADOR	106.453,67

() Este importe sólo se deberá abonar para aquellos empleados que soliciten el subsidio. En este sentido, cuando la indemnización se paga a través de un plan de rentas, nuestra recomendación es no descontar una vez terminado el desempleo el importe del subsidio, indicando que en el caso que alguien lo solicite se recalcula el plan de rentas. De este modo, el empleado no solicitará el subsidio y, por lo tanto la Empresa no tendrá que hacer frente a estas cantidades dentro del ingreso al Tesoro Público.*

El objetivo principal de la aportación al tesoro público, es el de desincentivar a las grandes empresas con beneficios, el despido de los empleados de mayor edad. Dicho objetivo, vemos que no se ha conseguido, ya que las grandes empresas con beneficios siguen despidiendo a los trabajadores de mayor edad, aunque tengan que hacer frente a este coste adicional. Siguen apostando por el despido colectivo, y por las prejubilaciones, a cambio de garantizar la paz social.

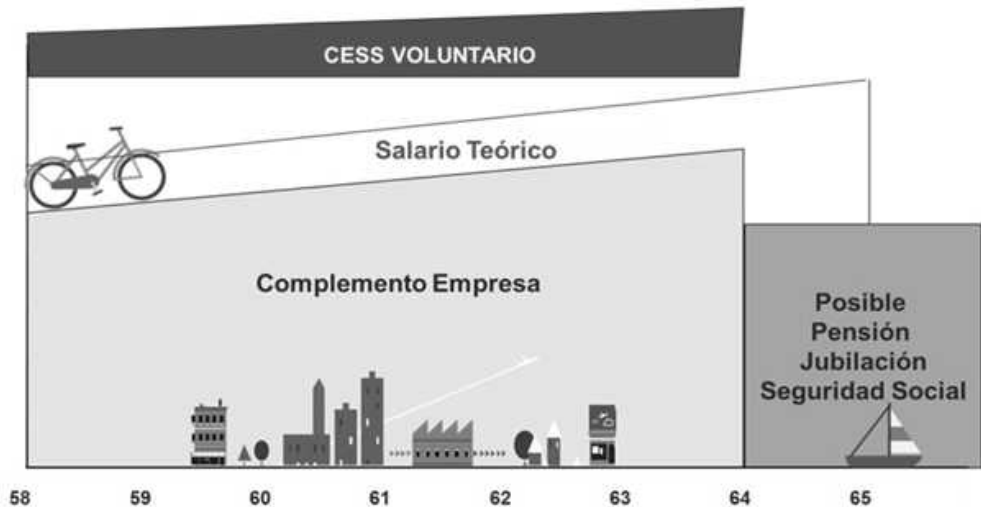
8. Sistemas de bajas voluntarias incentivadas

La introducción de la obligatoriedad de la aportación extraordinaria al Tesoro Público, ideada para evitar que el coste de la reestructuración recaiga en parte sobre los recursos públicos, ha cambiado el acometimiento de las reestructuraciones de plantilla para Empresas viables y solventes y para los empleados de mayor edad.

Para las Empresas con viabilidad económica, se han empezado a aplicar sistemas de bajas voluntarias incentivadas. Estos sistemas son de adscripción voluntaria por parte del trabajador, en cuya virtud se extingue o suspende su contrato y, en consecuencia, la obligación de prestar servicios. A cambio, la

Empresa le abona una contraprestación económica mensualmente y el importe para suscribir el Convenio Especial a la Seguridad Social.

A continuación, vemos el plan de rentas de manera gráfica:



Fuente: elaboración propia

Las características principales de este tipo de planes son:

- Las rentas pactadas suelen establecerse sobre un porcentaje (entre 60/80%) del salario bruto, emulando el sistema tradicional de rentas, conocido como prejubilaciones.
- Normalmente se establecen unas condiciones mínimas de acceso (normalmente un número determinado de años de antigüedad), así como una edad de acceso mínimo y máximo (excluyéndose el colectivo de trabajadores en edad ordinaria de jubilación, como ejemplo más habitual).
- Se regula la posibilidad de denegación de acceso a sistema por parte de la Empresa para determinados perfiles o posiciones estratégicas.
- El trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo al tratarse de bajas voluntarias, y no tiene en consecuencia derecho a prestación alguna.
- Normalmente la renta se pacta en bruto y el empleado asume la fiscalidad.

- Al no haber desempleo, la empresa abona al empleado los importes para poder suscribir el CESS desde el momento de la extinción.
- Al ser sistemas voluntarios, contribuyen muy positivamente a evitar conflictos y mantener, en la medida de lo posible, un clima de paz social.
- Dichas rentas se pueden y se están instrumentando a través de pólizas de seguros, para externalizar toda la gestión administrativa.

9. Solución a medio - largo plazo para la gestión de plantillas

La eliminación de la edad de jubilación obligatoria, unido con la disminución de la pensión pública y el alargamiento de la esperanza de vida, ha abierto un nuevo escenario en las Empresas en cuanto a la gestión de sus plantillas.

Para determinados perfiles y puestos de trabajo, en el caso que los empleados no dispongan de un ahorro suficiente, su más que probable deseo será no querer abandonar la empresa en el momento de su jubilación. Ello va a suponer y está suponiendo para las empresas un envejecimiento de la plantilla.

Los efectos para las Empresas en el medio y largo plazo podrán ser entre otros:

- Ineficiencia en el gasto económico para la Empresa, tendrá un mayor gasto por tener que seguir abonando el sueldo a las personas que siguen en plantilla.
- Si las personas en edad de jubilación no abandonan la empresa, las nuevas generaciones no pueden promocionar. Ello va a suponer una enorme dificultad para el desarrollo de carreras de esos jóvenes, con la consecuente pérdida de talento por falta de proyección.
- Riesgo de pérdida de talento y dificultad de atracción del mismo, generando una falta de competitividad: la plantilla no se renueva.

Para eliminar o minimizar estos efectos, las Empresas están poniendo en marcha una serie de medidas para afrontar el futuro con garantías de éxito. El objetivo es incentivar que los empleados se vayan a una determinada edad, compensando en parte el gap de ingresos entre lo que reciben en activo (salario) y lo que recibirán en la fase pasiva (pensión de jubilación a la seguridad social)

Las soluciones que se implementan presentan una serie de características comunes:

- Programar ordenada y sistemáticamente las desvinculaciones futuras de los empleados.
- Planificar financieramente las políticas de rejuvenecimiento de plantilla, sin que ello suponga necesariamente comprometer un gasto fijo.
- Contar con productos que, garantizando la seguridad jurídica, optimicen fiscalmente el sistema adoptado.

Nuestra recomendación para las organizaciones, es que estas soluciones se complementen cuanto antes, con Servicios de Educación Financiera (Financial Wellness), servicios que contribuyen a educar financieramente al empleado y su ahorro individual y asesorarle de como planificar su futuro financiero.

Cuanto mayor sea el ahorro que el empleado tenga en el momento cercano a la jubilación, más fácil será incentivar o pactar su desvinculación en la misma.

Cuanto antes las empresas empiecen a ahorrar, menor será el impacto en la cuenta anual de resultados de estas futuras desvinculaciones.

10. Bibliografía

- *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*
- *Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.*
- *Práctica de Mercado y nuevas tendencias, desvinculaciones en España 2018. MERCER*

2.4 LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO: EL COACHING

Valvanuz Sánchez de Amoraga y Gómez-Acebo
Grupo EQA

*«No dejamos de jugar porque envejecemos.
Envejecemos porque dejamos de jugar».*

George Bernard Shaw (1856-1950)

El desarrollo tecnológico, la búsqueda de nuevo talento y el cambio en la cultura empresarial está produciendo que los candidatos mayores de 50 años pasen desapercibidos para la mayoría de las empresas.

El talento sénior ha tenido que reinventarse para reformular sus objetivos y desarrollar nuevas habilidades para adaptarse a una nueva forma de buscar empleo, donde las redes sociales y el *networking* son fundamentales.

El 80% de los candidatos encuentran trabajo gracias a alguien conocido en una experiencia profesional anterior, dato aportado por Steve Cadigan, reconocido especialista en talento de Silicon Valley, y vicepresidente de LinkedIn entre 2009 y 2012.

No confiarse en el conocimiento que se tiene del sector. Es fundamental actualizarse, valorar y conocer las empresas donde no impera el «edadismo», en España según la Guía de Mercado Laboral de 2018 de Hays, solo el 4% de las empresas tienen políticas de empleo para este sector de la población, que según datos de la EPA asciende a 909.500 desempleados mayores de 50 años

Para poder competir con las nuevas generaciones, los mayores de 50 deben actualizarse, en sus conocimientos y en actitudes. Este proceso de

desarrollo personal es arduo, difícil de llevar a cabo sin un punto de vista externo, y en la mayoría de las ocasiones, no se sabe por donde comenzar.

El coaching te ayuda a focalizarte en casos como el de Martina Navratilova, que ganó el Abierto de Estados Unidos en 2006, es solo un ejemplo de «el canto de cisne» de una campeona que, tras retirarse a los 38 años, volvió a las canchas para seguir batiendo récords cuando estaba a punto de cumplir los 50 años.

Un proceso de coaching proporciona las herramientas necesarias a los profesionales que no tienen la oportunidad de poder demostrar su valía una vez han superado la barrera de los 50. Les ayuda a gestionar la frustración de la falta de oportunidades y a vencer los prejuicios que dificultan su inserción laboral.

Seamos consciente que cuando pierdes un puesto de responsabilidad, algo que se hace patente es la ley del 90%, el 90% de la gente que te llama, ya no lo hace, es un primer golpe duro para nuestro orgullo, y nuestra auto-percepción. En estos momentos comienza un proceso de despersonalización y duda de la propia valía. Una de las formas de autopercepción y base de nuestra autoestima son nuestras responsabilidades, el sentirnos capaces, útiles, con capacidad de decisión y acción, y el hecho de tener un cambio vital estresante, como es la pérdida de un puesto de trabajo, nos obliga a salir de nuestra Zona de Confort y tener que adaptarnos a las nuevas circunstancias.

En este proceso que sufre cualquier persona cuando finaliza una etapa profesional es muy común tener una sensación de vértigo, una necesidad de saber cómo enfocarse, cual es la mejor opción para dirigirse y que va a necesitar en el camino.

El Coaching ayuda a la persona a indagar sobre sus competencias personales, sus alternativas profesionales y sus oportunidades de activación en el mercado laboral.

Un coach es un experto en técnicas de entrenamiento de competencias, ayuda a potenciar el liderazgo del coachee (cliente) en el camino de mejorar su autopercepción, seguridad y actualización con las nuevas necesidades de su presente realidad.

El objetivo es reducir el tiempo de búsqueda de empleo, y disfrutar del proceso de autoconocimiento y desarrollo sin angustia, minimizando el efecto negativo de su nueva situación. Va más allá de redactar un buen CV,

o preparar las entrevistas personales. La persona debe establecerse nuevos objetivos, ya sea por cuenta ajena o emprendiendo su propio proyecto personal.

Es ahora cuando en algunas Universidades se está empezando a enseñar habilidades reales para enfrentar la vida laboral, pero la mayoría continúan muy desconectadas del verdadero trabajo que se lleva a cabo en las empresas.

Los puestos de trabajo que más se demandan necesitan de unas competencias determinadas, como **adaptabilidad** y **flexibilidad**, porque el cambio va a ser constante. Por eso, actualmente se buscan personas que se **adapten al cambio** de forma inmediata, porque vivimos en un mercado en constante transformación.

Las empresas buscan cada vez más profesionales **creativos**, con **pensamiento crítico**, con **ganas de aprender**, **orientados al servicio al cliente**, con gran capacidad de adaptación y de **resistencia a la frustración**.

Profesionales **con capacidad para comunicar** y enamorar y con **habilidades para trabajar en equipo** o liderar grupos, porque las funciones específicas del puesto se acaban aprendiendo dentro de la compañía.

Estás competencias descritas son justo los prejuicios que sufre el talento sénior, se les acusa de falta de flexibilidad y poco orientados a aprender y ser creativos, pero en muchas ocasiones esta percepción está muy alejada de la realidad y se ha convertido en un estereotipo que no es real.

También es cierto que van a desaparecer numerosos puestos de trabajo (el informe de Davos habla de la destrucción de nada menos que 5 millones de puestos a nivel mundial), especialmente trabajos mecánicos que no requieran de elevada capacidad de decisión, trabajos que podrán ser automatizados por aplicaciones *software*. Solo sobrevivirán los trabajos más humanos, más creativos, de pensar, tomar decisiones, coordinar, tratar con personas.

Los trabajos que más van a peligrar de aquí a 5 años son precisamente los puestos administrativos medios. De ahí que la reinención ya no será una elección, sino una verdadera necesidad para muchas personas.

Estamos en una era del conocimiento, donde todos tenemos la oportunidad de formarnos, de forma gratuita o a precios muy asequibles porque lo que debemos focalizarnos en nuestro valor diferenciador si queremos vencer

esta mayor competencia. El desarrollo de aptitudes, un cambio de actitud, una adecuada gestión de emociones son claves.

El Coaching es la herramienta perfecta para ayudar a las personas a conocerse, descubrir sus recursos, liberar su potencial y crecer. No se trata de que alguien nos enseñe cómo hacer las cosas, se trata de aprender de uno mismo, de nuestros propios recursos y capacidades.

1. Descubrir tu talento a través del coaching

El talento va a ser la verdadera moneda de cambio en este nuevo escenario laboral, entendiendo talento como pasión, focalización, vocación por lo que hacemos, porque si disfrutamos de ellos es cuando brillamos como profesionales. Lo importante no es llegar, si no disfrutar de cada paso del camino, así nos convertiremos en profesionales solicitados.

En mi trayectoria profesional he podido encontrar muchas personas que consideran que no poseen ningún talento especial, son conformistas y no buscan la excelencia, este tipo de actitud independientemente de la edad puede tener serias dificultades para continuar en un mercado laboral tan cambiante. El estar instaurado en la zona de confort y no plantearse un cambio en las rutinas, no impide avanzar, desarrollarnos y crecer tanto personal, como profesionalmente. Debemos ser conscientes que, si continuamos realizando las mismas conductas, obtendremos el mismo resultado.

Si esta mentalidad es peligrosa profesionalmente en general, mucho más si se pertenece a los «Baby Bombers» o profesionales mayores de 50 años.

Muchas personas maduras han sabido ver en la adversidad, la oportunidad para afrontar nuevos retos, y utilizando su experiencia, bagaje profesional, contactos y motivación han conseguido una realización profesional. Según la EPA, las personas mayores de 55 años representan el 14,4% del total de los parados y es tremendamente sencillo que sus últimos 25 años laborales hayan sido en el mismo puesto de trabajo, por lo que ha estado desconectado del mercado laboral y siente que todo ha cambiado, por lo que su sensación de estrés, vertido y miedo ante el mercado es grande.

Algo fundamental que se debe trabajar en esta primera fase es que la persona es mucho más que su puesto de trabajo, mucho más que las funciones que realiza y mucho más que el título del puesto que estaba escrito en su tarjeta.

El verdadero condicionante no es la edad, sino la autopercepción de valía. Parar, pensar, mirar hacia dentro para enfocarse con fuerza en un nuevo proyecto y analizar las herramientas necesarias para que sea viable, y de esta forma detectar nuestras necesidades de desarrollo, es la manera inteligente de afrontar esta nueva etapa.

Es hacerse un plan estratégico personal para poner en valor toda la experiencia, madurez, contactos que se han forjado a lo largo de los años.

Ser capaz de convertir la veteranía en una virtud, sabiendo mostrar que eres la persona adecuada para el puesto. Esto será muy importante de cara a construir una actitud positiva respecto a la búsqueda de trabajo. La actitud positiva es muy importante para buscar trabajo con cualquier edad, pero, puede acabar por resultar determinante en edades a partir de los 50 años.

Siete consejos que pueden ayudar en este proceso son:

1. **No lo sabes todo:** un prejuicio generalizado es que las personas mayores de 50 años no desean aprender, no desean tener estrés adicional. Demuestra lo contrario, que deseas seguir creciendo personal y profesionalmente, que estás motivado para ello.
2. **Sé flexible:** la vida es cambio, el cambio requiere adaptación. Romper este estereotipo es fundamental, aprender «nuevas formas de hacer las cosas».
3. **Confía en ti mismo:** la proyección es un proceso por el cual, damos la imagen que pensamos de nosotros mismo. Si no muestras seguridad, tu interlocutor será consciente de ello y te perjudicará.
4. **Localiza la empresa adecuada para ti:** saber donde quieres trabajar, en qué y porqué. En general, es mejor centrarse en pequeña y mediana empresa, la competitividad ante un puesto es menor. También en empresa cuyos clientes objetivos sean adultos, porque te ayudará a tener una comunicación eficaz con tu interlocutor.
5. **No ocultes tu edad:** si lo percibes como negativo, lo verán como negativo, puede ser un valor para la empresa. Céntrate en los últimos 15-20 años de experiencia y no faltes a la verdad en las fechas porque genera mucha desconfianza.
6. **Sé activo en las redes:** es una forma práctica de demostrar que estás actualizado y eliminar estereotipos, además te permitirá seguir y conocer a las personas adecuadas en las compañías en las que deseas trabajar. Internet y las nuevas tecnologías al buscar trabajo para mayores de 50 años.

7. **La visibilidad en Internet:** hoy en día es básica para cualquier perfil de edad que busque trabajo, por supuesto también para los mayores de 50 años. Sobre todo, si no se está habituado al uso de Internet este es un momento excelente para implicarse al máximo en ello, por ejemplo, con un currículum adaptado a la realidad digital, o con la presencia en las principales redes de búsqueda de empleo como LinkedIn.

En España por ley la discriminación laboral por edad teóricamente no se puede producir. Esto es la teoría, la práctica como sabemos no es la misma y desafortunadamente a diferencia de otros países donde la edad se considera un valor, en el nuestro aún existe muy extendida la sensación de que a partir de los 50 años disminuye la capacidad de trabajo.

En la nueva reconfiguración del panorama laboral que necesariamente se ha de dar, la importancia de la experiencia va a aumentar de manera notable; es decir las experiencias empresariales de estos años han demostrado el valor en positivo senior y eso es algo que cada vez iremos notando más.

Un proceso de coaching te proporciona las herramientas para desarrollar estas habilidades de una forma estructurada y a no sentirte perdido o solo en este proceso que en ocasiones es largo y produce momentos duros con una gran frustración. El aumento de la resiliencia es uno de los objetivos clave para volver al mercado laboral.

2. Re-conocerte para re-inventarte

El objetivo de descubrir tu talento es el «re-inventarte», re-descubrirte, «re-conocerte», mantengo los guiones en las palabras porque es necesario volver a conocerte a ti mismo, pararte a analizar ¿quién eres? Re-inventarte no es cambiar tu esencia, es potenciar tus fortalezas y desarrollar tus áreas de mejora.

El Dr. Mario Alonso Puig en su libro «Reinventarse, tu segunda oportunidad» nos analiza las 19 claves que conforman un proceso de reinención a través del coaching, los pasos que debes seguir son:

1. **Enfocarse en lo que se quiere.** Tienes muchas posibilidades ante ti, pero es un arte el aprender a decidir y hacer una toma de decisiones acertada. Debemos aprender a renunciar para poder enfocar nuestras energías en lo que deseamos alcanzar, siendo eficientes en el proceso.

2. **Obviar lo que se teme.** Todos tenemos miedos, esas piedras que nosotros mismos colocamos en nuestro camino y que subyace la idea de «no soy capaz», lo que nos limita y frena en nuestro desarrollo. El coaching te ayuda no solo a detectar estas creencias irracionales, sino también a gestionarlas para sustituirlas por creencias que nos potencien y nos ayuden en nuestro propósito.
3. **Cultivar momentos de silencio y reflexión.** Debemos recordar que tenemos talentos ocultos a nuestra consciencia actual. Dedicar parte de nuestro tiempo a reflexionar y mirar en nuestro interior permitirá descubrir facetas nuestras que antes se escapaban a nuestra consciencia. Es una oportunidad de parar, que no teníamos en nuestro día a día por falta de tiempo, ahora es una oportunidad para conocernos y reflexionar sobre lo que estamos viendo en nosotros mismos.
4. **Acercarse a lo que ya conocemos con espíritu abierto.** Muchas veces, lo más valioso está oculto a nuestros ojos. Mirar las cosas con espíritu abierto puede ayudar a descubrir mucho más. Nuestra percepción está condicionada, vemos lo que deseamos ver. El ampliar nuestra mirada, lo que en coaching definimos como «mirada sistémica», nos ayudará a ver muchas más posibilidades. Es potenciar el pensamiento transversal, maximizar nuestra creatividad.
5. **Confiar.** Hay que confiar. Confiar en uno mismo, confiar en nuestro entorno, confiar en el mundo, confiar en el universo, confiar en la vida. El pensamiento positivo de que «todo va a ir bien», nos posiciona en una actitud positiva que nos ayudará a crear nuestra mejor versión.
6. **Ser los dueños de nuestra atención.** El precio de la libertad es la vigilancia permanente. Donde vaya la atención irán las emociones y la energía. Donde se pone la atención se hace siempre más real. Es decir, no dejarnos llevar por las circunstancias, no ser reactivos a la realidad, sino que debemos ser proactivos, creando, provocando la realidad que deseamos. No esperar a que las cosas sucedan, debemos focalizar nuestra atención en hacerlo posible.
7. **Descubrir qué hay detrás de las palabras YO SOY.** En esencia ya somos perfectos, esto es, completos. Cada vez que nos describimos estamos fijando una pequeña parte de lo que realmente somos y limitando el resto. ¿Somos nuestras posesiones? ¿Somos las capacidades que tenemos actualmente (las que más hemos ejercitado)? ¿Somos como nos comportamos habitualmente? ¿Somos nuestra edad? Hacer una descripción detallada de quién eres, tu potencialidad, no limitarnos a colocarnos carteles, sino ver más allá de una fecha de nacimiento.

8. **Fijarse en el estado de ánimo.** Cuando vemos a una persona, debemos tener en cuenta el estado de ánimo en el que se encuentra. Los estados de ánimo nos afectan e influyen en nuestros comportamientos, pero recordemos que son circunstanciales. Muchas veces el conectar con otra persona dependerá del estado de ánimo en el que ambas se encuentren. «Se amable siempre. Desconocemos la batalla que la otra persona está librando». Desarrollar la empatía, la gestión emocional y la comunicación eficaz es fundamental para tu desarrollo personal, para crear vínculo con el entrevistador en un proceso de selección, o para cualquier relación que desees establecer con posibles clientes. Conocer las emociones y gestionarlas de forma eficaz es una de las aptitudes necesarias para volver al mercado laboral.
9. **Hacernos preguntas que nos permitan explorar cosas nuevas.** Esto será muchas veces más relevante que los conocimientos o las experiencias que dispongamos. La capacidad de desarrollar una mirada crítica, autoexigente y con una actitud de desarrollo constante es un factor básico en un proceso de coaching.
10. **Buscar palabras para ayudar.** Las palabras crean realidades, conectan nuestro cerebro e inciden en las personas de nuestro entorno, por lo que condicionan totalmente nuestra percepción de la vida. Es importante cuidar las palabras que usamos, evitar las comunicaciones negativas. El lenguaje es una importante carta de presentación y muestran una imagen de mí, plantearse que imagen deseo dar, te permite potenciar tu comunicación e influye de forma directa en tu autopercepción.
11. **Cuidar el cuerpo.** No solo por imagen, cuando sufrimos un cambio brusco en nuestra vida profesional, es muy fácil dejarse. Ya no es necesario arreglarse cada día para el despacho, por lo que tendemos a descuidarnos. Es un gran error, ahora es el momento de dedicarte más tiempo a ti mismo, el ejercicio potenciará la secreción de endorfinas que te ayudará a subir el estado de ánimo, la percepción positiva de ti mismo en el espejo, gustarse, te dará seguridad para una posible entrevista. Además, el cuerpo y la mente están interrelacionados por lo que, si cuidas uno, cuidas el otro.
12. **Tomar el control de la respiración.** Este es el paso más eficiente para acceder de nuevo a un estado de equilibrio y sentirse sereno y confiado. Las respiraciones profundas, disminuyen la ansiedad y el estrés, te proporcionan autocontrol y gestión emocional y producen una sensación de control que te ayudará en el proceso.
13. **Sustituir la vergüenza y la culpa por responsabilidad.** La vergüenza y la culpa son conceptos limitantes, que nos impiden avanzar. La res-

ponsabilidad es asumir, y aprender de nuestros errores para continuar creciendo, debemos ser compasivos con nosotros mismos, firmes para no volver a errar, pero con la mirada puesta en el futuro, no en el pasado.

14. **Hacer interpretaciones que nos ayuden.** Entre cualquier hecho que ocurra y la respuesta emocional se encuentra siempre la forma de evaluar la situación, la cual depende de cada uno. En nuestra mano está hacer interpretaciones que nos ayuden ante los sucesos que ocurran, o que nos dejen paralizado, es nuestra decisión. Una herramienta sencilla es focalizarse en soluciones y no es el problema o circunstancias, el mero hecho de pensar en la solución nos cambia el estado de ánimo y nos ayuda a avanzar.
15. **Cambiar la resistencia y la resignación por la aceptación y el agradecimiento.** Esto permitirá acceder a cosas que pueden parecer imposibles. El aceptar nuestra realidad, sin luchar contra ella nos permite ampliar nuestra mirada, y ser agradecidos a todo lo que tenemos, nos permite centrarnos en lo que podemos, no en lo que nos falta.
16. **Actuar en base a nuestras elecciones.** Cuando trabajamos para actuar en base a nuestras elecciones, en lugar de en base a nuestras emociones, es cuando actuamos en libertad. Nuestra emocionalidad en muchas ocasiones distorsiona nuestra percepción, la capacidad de desvincularse emocionalmente en un momento dado para poder realizar un análisis más objetivo te proporciona control sobre la situación y elimina la toma de decisiones precipitada y subjetiva.
17. **Escuchar la voz que surge del corazón.** El silencio es la ausencia de ruido. Sólo cuando paramos el torrente de pensamientos que nos bombardea, podemos conseguirlo. La meditación puede ayudarnos a ello, así como la práctica del deporte o cualquier actividad que permita abstraernos.
18. **Tener presentes todas nuestras dimensiones.** Todas ellas están interconectadas, la cognitiva, la emocional, la corporal y la espiritual. Esto nos permitirá experimentar una mayor energía y vitalidad. Si eliminamos de nuestro día a día alguna de estas dimensiones, estamos eliminando muchas posibilidades, herramientas y capacidades que nos pueden aportar la solución.
19. **Ejercer nuestra libertad para elegir desde donde queremos observar la realidad.** Si nosotros fuéramos exclusivamente materia, estaríamos determinados como lo está todo aquello cuya esencia es solo material. Hay una realidad mucho más profunda y verdadera que la que nuestros sentidos son capaces de captar. Podemos elegir, y nuestra elec-

ción depende de donde nos posicionemos ante la realidad que nos interpela.

Si te encuentras a gusto con la persona que eres disfruta y fluye con tu entorno, y cambia a la vez que cambia tu realidad para no volver a tu zona de confort, porque tu capacidad de reacción condicionará tu adaptación. Es la capacidad de sentirte cómodo en la incomodidad, es decir, que tu zona de confort sea su zona de riesgo y desarrollo.

Reinventarse cuando no nos queda otra opción, nos hace salir de nuestra zona de confort para sobrevivir. Pero ¿y si pudiésemos adelantarnos a este momento? Lo ideal es vivir de manera activa, fuera de nuestra zona confort, en continuo aprendizaje y desarrollo para prevenir situaciones de estrés y ansiedad, un ejemplo sería plantearte cuando realizaste tu última formación o actividad de desarrollo, y harás consciente tu última reinención o aprendizaje.

Reinventarte, no implica cambiar radical, no es necesario perder tu esencia. Es comenzar a ser la persona que deseas ser.

3. Salir de la zona de confort para sobrevivir

La zona de confort es sumamente apacible, y por lo tanto atractiva, en ella nos sentimos a salvo, vivimos nuestras rutinas y no nos planteamos ser previsores, vivimos en piloto automático.

Cuando de pronto un día, todo cambia con un despido o un cambio que nos obliga a despertar, no estamos acostumbrados, por eso lo vivimos con estrés, con angustia y ansiedad. Salir de la zona de confort solo cuando lo demandan las circunstancias no es una buena opción, el coaching te ayuda a salir de esa visión de vida establecida y a ser consciente del presente y el futuro, generando nuevas oportunidades antes de que nuestras necesidades las exijan. Esto nos permitirá generar alternativas y anticiparnos al cambio.

La formación nos hace crecer, nos permite adquirir conocimientos que nos aportarán no solo títulos y certificaciones, sino habilidades que serán de utilidad para la empresa en la que deseamos trabajar.

Reinventarse tiene una gran ventaja y es que tendremos un plan B, por no decir, C, D y E. A lo largo de nuestra formación, de los conocimientos que vayamos adquiriendo o de las oportunidades que logremos aprovechar nos daremos cuenta de que estamos generando alternativas a las que aferrarnos

si nuestra situación actual cambia. Es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las personas cuando pierden su estabilidad laboral con más de 50 años. Esto nos permitiría anticiparnos a ese cambio, haciéndolo nosotros primero. Por eso, coger la delantera a lo que pueda suceder es una buena política. Podemos emprender mientras trabajamos por cuenta ajena, algo que nos permitirá tener dos puntos de vista (laboralmente hablando) muy diferentes y un salvavidas si nos despiden.

El 39,2% de desempleados mayores de 50 años llevan cuatro años sin encontrar un empleo. Son unas cifras escalofriantes que se pueden comparar con el porcentaje de jóvenes que llevan el mismo tiempo parados: el 10,6%. No es una cifra tampoco baja, pero hay una brecha muy clara relacionada con la edad de los desempleados, y según varios estudios publicados, estar desempleado durante más de un año tiende a perpetuar la situación.

De ahí la gran importancia de tomar medidas, ser proactivo y establecer un Plan de Acción a través de un proceso dirigido de coaching que te ayude a enfocar los años de vida laboral de una forma adecuada.

En un país con casi 5 millones de personas en situación de desempleo, es difícil encontrar un puesto de trabajo que se ajuste a nuestros conocimientos y estudios adquiridos a lo largo de la vida. Esta situación, se hace aún más complicada para las personas mayores de 50 años. Aparentemente, las empresas encuentran más ventajas en contratar a personas jóvenes, más fáciles de formar o dirigir, e incluso más modestas en sus exigencias.

Sin embargo, aún existen grandes oportunidades en el mercado laboral.

Conseguir trabajo después de los 50 no es sencillo, pero es importante tener confianza en uno mismo y que esto se vea reflejado, «los seleccionadores en una entrevista de trabajo son capaces de percibir estado de ánimo del candidato antes de que se siente en la mesa del despacho». Caminar erguido y mostrarse seguro de uno mismo es esencial para entrar con buen pie una entrevista de trabajo.

Encontrar trabajo a esta edad puede resultar difícil, pero un candidato maduro juega con ventaja en cuanto a experiencia. Esta enriquece enormemente la carta de presentación y es fundamental para las empresas pues pueden empezar a cosechar resultados desde los primeros días de actividad. Por mucho que los jóvenes estén entusiasmados por empezar a trabajar, cuentan con el hándicap de la inexperiencia.

Encontrar un trabajo de las mismas características que los que se realizó anteriormente puede ser complicado. Hay que estar abierto a probar suerte en sectores que suelen estar más interesados en contratar gente madura, y si es preciso formarse. Existen muchos cursos intensivos que pueden ayudar a aumentar las posibilidades de encontrar un nuevo empleo.

Sacar el espíritu emprendedor. Utilizar los recursos y conocimientos para emprender proyectos nuevos por cuenta propia, puede ser una alternativa si no hay empresas que quieran contratarte. Y incluso puede ser un atractivo añadido para múltiples empresas a la hora de contratarte.

Es esencial mantenerse activo y no perder nunca la autoconfianza. Además, deberás actualizarte en todo momento, reciclarte y ser consciente de que aún tienes mucho que ofrecer, solo así podrás tener éxito.

4. Distinguir los nichos de búsqueda de empleo

Los nichos de búsqueda de empleo siempre son importantes, pero a partir de los cuarenta es especialmente importante y a partir de los cincuenta mucho más.

En general para poder encontrar trabajo hay que saber dónde buscar trabajo. Esto se puede traducir en dos fases muy claras:

1. Primera fase, **detectar por un lado aquellas áreas en las que nuestras competencias son más evidentes**, áreas de experiencia profesional, titulaciones, e incluso ámbitos relacionados con aficiones donde nos desempeñemos adecuadamente. No vamos a cerrar la puerta a que surjan ofertas en otros entornos, pero resulta importante delimitar un terreno sobre el que movernos con soltura y ser capaces de responder de manera rápida y eficaz.
2. Segunda fase, **descubrir las exigencias de las ofertas y buscar en ellas coincidencias con nuestras principales características de búsqueda**. Es importante desarrollar aquí una importante capacidad de comprensión de lectura de ofertas. No siempre se va a especificar de manera clara los grados de experiencia necesarios, pero, cuando leemos que se necesita gran experiencia o más de 8 o 10 años de experiencia, podemos pensar que la edad puede no ser un gran obstáculo.

En muchas ocasiones las personas mayores de 55 años que buscan trabajo tienen dificultades para conseguirlo debido a estereotipos infundados de los seleccionadores, según las conclusiones del informe «TuEdadEsUn

Tesoro», realizado por la Fundación Adecco. Formarse para actualizar sus conocimientos, especialmente relacionados con la tecnología, emprender o intentar darle un giro a su carrera profesional puede ayudar a este colectivo a conseguir un empleo.

Encontrar un empleo es una tarea difícil principalmente por los prejuicios de los reclutadores. Un 65% de ellos opina que el profesional senior no encajará porque la mayoría de la plantilla es joven, un 18% cree que exigirá una remuneración mayor y un 17% cree que los profesionales senior tienen competencias obsoletas, particularmente en el ámbito digital.

Estos prejuicios se reflejan en la contratación: 7 de cada 10 reclutadores no ha seleccionado a un profesional mayor de 55 años para incorporarlo a un equipo de trabajo durante el último año.

A pesar de que la tendencia es evaluar a los candidatos en base a criterios cualitativos, en un 26% de las ofertas continúa influyendo el factor de la edad.

Es muy preocupante que siga incluyéndose el factor edad en las ofertas de trabajo, no sólo por la discriminación que conlleva, sino por una cuestión de competitividad. En ningún caso la edad garantiza la adecuación del candidato al puesto de trabajo y, además, desechar a un profesional por tener más de 45 o 50 años es renunciar a la diversidad de valores que un senior puede aportar, como la experiencia o la madurez.

Se están tomando diferentes medidas para disminuir esta discriminación por la edad, como pueden ser:

- **Currículum ciego.** Es decir, retirar del currículum todo dato relacionado con la edad o la procedencia. El objetivo: que la empresa sólo disponga de la información relevante para el puesto, como las habilidades y la experiencia del empleado.
- **Implementación de un sistema de entrevista cerrado,** con preguntas estandarizadas. De este modo, el reclutador podrá evitar realizar preguntas y valoraciones que no estén relacionadas con la edad del candidato, sino con sus competencias. Cada perfil debe disponer de su propia guía de preguntas, que han de estar exclusivamente orientadas en el desempeño del puesto de trabajo.
- **Formación a los departamentos de Recursos Humanos en diversidad.** Dado que los responsables de Recursos Humanos son impulsores de una cultura corporativa, deben darle mayor peso a la formación

orientada a eliminar los vicios adquiridos en los procesos de selección: desde el escrutinio del currículum a las preguntas en la entrevista de trabajo. Si los responsables de RRHH están comprometidos con la diversidad, atraerán naturalmente un talento, donde la edad no constituya un dato significativo.

- **Cultura de empresa de gestión del Talento sin etiquetas.** Los procesos de selección deben estar guiados por los valores, conocimientos, actitudes y experiencias de los aspirantes al puesto de trabajo. Por ello, se deberían determinar cuáles son los que necesita la empresa y establecer un sistema de puntuación que evalúe a los candidatos en estos puntos y no en base a datos sociodemográficos.
- **Impulso del intercambio generacional.** Según el estudio, gran parte de los prejuicios relacionados con la edad se deben a que los reclutadores temen que se presenten posibles retenciones de los empleados, mayoritariamente jóvenes, ante la presencia de un trabajador mayor de 55 años. Por este motivo, resulta necesario impulsar proyectos que permitan trabajar en equipo a jóvenes y senior, aprovechando las potencialidades de cada generación.

Aunque la tendencia a medio-largo plazo es que aumente la contratación en talento sénior por el aumento de la edad de jubilación, la mejora de la calidad de vida y la mayor longevidad, no debemos dejarlo en manos de políticas de RRHH. Es fundamental ser proactivo, tomar las riendas y diseñar un Plan de Acción a través de un proceso de Coaching que te ayude a enfocar esta nueva etapa con una mayor probabilidad de éxito.

5. Bibliografía

Roca, R. (2019). Siver Surfers. El futuro laboral es para los mayores de 40. LID Editorial Empresarial.

Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2018/2019. Recuperado de <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>

Índice Manpower Group n.º 50 (2017). El futuro del empleo. Recuperado de <http://www.manpowergroup.es/indice-manpowergroup-50-parte-1-el-futuro-del-empleo>

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0119.pdf>

Dra. D.^a Triones Torres, María Victoria y Dra. Da Blanca Mena, María José. «Estereotipos negativos hacia la vejez y su relación con variables socio-demográficas, psicosociales y psicológicas» Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Málaga

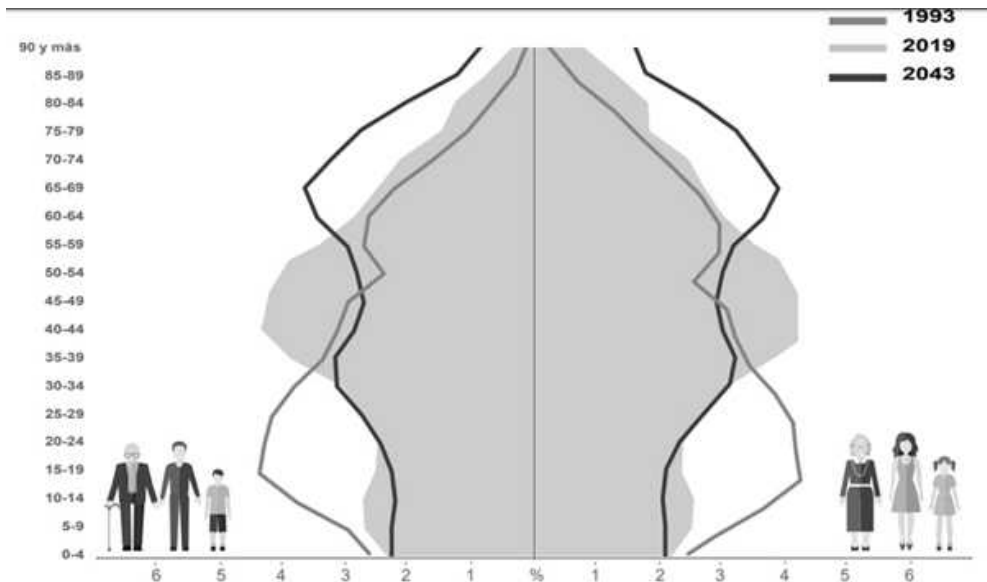
Ortega, Iñaki y Huertas, Antonio. «La revolución de las canas». Editorial: Gestion 2000

The Mckinsey Quarterly: The online journal of McKinsey & Co (1997). Recuperado de http://www.executivesondemand.net/management sourcing/images/stories/artigos_pdf/gestao/The_war_for_talent.pdf

2.5 ENVEJECIMIENTO Y SALUD DURANTE LA FASE ACTIVA: EMPRESA SALUDABLE

Aurelio San Roman
Cigna

La sociedad española actual vive un envejecimiento de su población. La crisis económica y la cultura del trabajo han fomentado que cada día sea más complicado tener hijos. Si se analiza la pirámide de población de España en 2019, y se compara con la de principios de siglo o las estimaciones que hay para dentro de algunos años, se puede ver de manera clara como cada vez hay menos personas en la base, lo que la está convirtiendo en una pirámide invertida⁽¹⁾.



(1) Instituto Nacional de Estadística: Evolución pirámide poblacional: https://www.ine.es/infografias/infografia_dia_poblacion.pdf

Múltiples estudios demuestran que la población española cada año es más longeva. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) las mujeres tienen una esperanza de vida media de 85,7 años frente a la de 80,4 años de los hombres⁽²⁾.

Esta nueva panorámica social es una de las causas por las que los trabajadores han de jubilarse más tarde. Esto se suma a la actual edad media del primer trabajo (para la mayoría cuando acaban sus estudios superiores con unos 22/23 años) y a la actual edad de jubilación que se establece entre los 65 y 67 años, dependiendo del año de nacimiento y los años cotizados a la Seguridad Social. Este nuevo escenario está provocando un desplazamiento de los intervalos de edad de la población activa.

Según los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística de población activa del segundo trimestre de 2019 hay 23.035,5 miles de personas en activo, de las cuales mayores de 50 años son 7.028.7, lo que representa el 30,5% de la población activa del país⁽³⁾.

Todo esto conlleva que, tanto a nivel cultural como a nivel profesional, haya que reformular los procesos que hasta ahora se estaban realizando.

1. Inserción en el mundo laboral

Los trabajadores de más de 50 años muestran rasgos diferenciadores frente a otros segmentos de edad como son los de entre 25 y 35 años y los de entre 36 y 49 años.

En Cigna hemos analizado en nuestro estudio 360° Well-being Survey 2019 el perfil de los trabajadores mayores de 50 años⁽⁴⁾.

Son personas que se preocupan por su salud. Puntúan su salud global por debajo del resto de grupos de edad, con una nota global de 5,5. Su pasatiempo es el móvil o la tablet hasta un 84% reconoce que pasa el tiempo libre junto a estas nuevas tecnologías. Una de las causas puede ser que disponen de más tiempo libre. Además, se preocupan más por su familia, siendo el

(2) Instituto Nacional de Estadística: Esperanza de vida: http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=d01001.px

(3) Instituto Nacional de Estadística: Encuesta población activa: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

(4) Estudio 360° Well-being Survey 2019 Cigna: <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/cigna-360-wellbeing-survey-2019-mejora-la-percepcion-de-los-espanoles-respecto>

cuidado de los pequeños de la familia, su principal preocupación y seguido de la educación. La solvencia financiera para la educación es a lo que más recursos económicos destinan.

En el plano laboral y en líneas generales, este grupo de edad está más fatigado, pues llevan muchos años en activo, sus salarios suelen ser más elevados y cuentan con perfiles menos tecnológicos. Este último es un factor que, cada día más, se vuelve imprescindible en los puestos de trabajo. También cabe destacar que su salud está más deteriorada, lo que aparentemente puede resultar menos rentable para la empresa.

Pero, por otro lado, son una generación que no ha tenido tanta rotación de empresas, por lo que a esa edad se sienten como parte del negocio, llegando incluso a interiorizar los valores de la compañía, y, por ende, se convierten en un gran altavoz de la organización. Además, tienen experiencia para realizar los procesos y conocen a la perfección el sector, competencia, valores, filosofía...

Según nuestro estudio, son personas que reconocen llevarse bien con sus compañeros (77% de los encuestados) y sus superiores, pero con un alto nivel de estrés (75%), sin satisfacción salarial ni compensación de su trabajo con otro tipo de beneficios laborales. Sólo el 33% de los encuestados reconoce tener beneficios en su empresa y un salario satisfactorio.

Por todo lo anterior, muchas empresas ponen en una balanza estos pros y contras a la hora de contratar personal y, particularmente, a este segmento de población. A los mayores de 50 años les resulta más complicado encontrar trabajo. Según el INE, en España hay una tasa de paro del 14,02%, en la que este grupo de edad representan el 47,5% (578,25 miles de personas)⁽⁵⁾.

Pero hay algunas organizaciones que han sabido aprovechar las ventajas que ofrece incorporarles. A continuación, se enumeran las mejores ventajas que ofrece este segmento frente a otros:

- **Experiencia:** su característica principal es la experiencia. La inmensa mayoría contará con más de 20 años trabajados por lo que sus conocimientos en el mercado serán muy útiles.
- **Contactos:** tras todos los años que llevan en el sector, sus agendas suelen ser enormes, con un gran conocimiento de quién es quién, algo imprescindible para cualquiera que quiera ampliar su negocio.

(5) Instituto Nacional de Estadística: Tasa de paro: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

- **Adaptabilidad:** han vivido grandes cambios en la tecnología, pasar de la máquina de escribir al ms2, Windows, los correos electrónicos, Internet, los móviles... y sin ser nativos tecnológicos han sabido adaptarse a los nuevos procedimientos empresariales.
- **Compromiso:** la cantidad de años dentro de una compañía, la vida familiar y personal asentada y el fuerte conocimiento del trabajo hace de este grupo de edad personas con garantía de compromiso.
- **Bonificaciones económicas:** se les otorga a las organizaciones por contratar a mayores de 50. El pasado 1 de enero de 2019 se derogaban muchas de estas ayudas, quedando vigentes sólo las de discapacidad, parados de larga duración y colectivos en riesgo de exclusión.
 - **Contrato indefinido:** si se contrata de manera indefinida y a tiempo completo a desempleados mayores de 52 años beneficiarios del subsidio de desempleo (artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015) se aplicará la bonificación correspondiente a cada colectivo.

Otra posibilidad es contratar de manera indefinida o mantener el contrato a trabajadores mayores de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización, o con más de 67 años y 37 años de cotización. Supone para la empresa una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal, del 100%.

- **Con discapacidad:** contratar a un mayor de 45 años con discapacidad reconocida igual o superior al 33% conlleva una bonificación anual de 5.700€ durante toda la vigencia del contrato. En caso de que la discapacidad, además, sea severa se obtendrá una bonificación anual de 6.300€ durante toda la vigencia del contrato.

2. En la empresa

Conformar una plantilla de empleados conlleva a la empresa una serie de responsabilidades que van más allá del pago de la nómina o la formación del trabajador. Hoy en día, existen numerosas técnicas que ayudan a que el capital humano de una empresa esté motivado y por ende sea más productivo, conceptos que son directamente proporcionales. Más aún si contamos con plantillas con grandes diferencias de edad, algo muy enriquecedor para la empresa ya que aportan diferentes visiones.

El psicólogo y profesor de la Universidad de Maryland, Edwin Locke⁽⁶⁾ en su capítulo 1976 definió la satisfacción laboral como un «estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto». Por ello, cada día se presta más atención desde las empresas a los problemas que tienen los empleados.

Sin embargo, en ciertas ocasiones puede resultar complicado tomar el pulso del estado de salud y bienestar. Por ello, conviene prestar atención a ciertas señales de alerta, ya que suelen ser un buen indicativo de que algo no va bien. Algunas de ellas son:

- **Se ausentan a menudo:** el absentismo es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones. Para revertirlo, una buena idea es tratar de crear un ambiente de trabajo que cuide la salud de la plantilla, impulsando una estrategia de salud que minimice el impacto de las enfermedades relacionadas con el trabajo y que fomente hábitos de vida saludable (cuadros de estrés y depresión, trastornos musculoesqueléticos, etc.).
- **Baja socialización:** la gran mayoría de los empleados infelices en su puesto de trabajo tienden a no alcanzar una buena socialización, ya que consideran que sus compañeros son una amenaza. En estos casos, las acciones foco deberán centrarse en fortalecer los vínculos afectivos entre trabajadores, trabajo en equipo y confianza. Crear equipos deportivos de empresa, impulsar grupos de dieta u organizar rutas de senderismo son algunas iniciativas que pueden emprenderse en este sentido.
- **Trabajan lo mínimo y cometen más errores:** esta es otra de las señales más evidentes. La desmotivación, la falta de compromiso y no hacer nada más allá de lo mínimo exigible son sinónimos de que algo va mal. Por ello, será necesario ofrecer a los empleados un revulsivo que los anime a implicarse más. Las intervenciones para la mejora del bienestar transmitirán la idea de que la organización se preocupa por su salud y bienestar personales, lo que resultará en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.
- **No hay feedback:** si alguno de los miembros del equipo no da su opinión respecto a determinados proyectos o al trabajo que desarrolla, probablemente es porque siente que su aportación no será valorada. Una buena manera de comenzar a sentar las bases de comunicación

(6) Edwin Locke - capítulo 1976: Motivation and job satisfaction <https://pdfs.semanticscholar.org/b87b/11481f7c798ea33f611e130984061b5f98a1.pdf>

abierta, frecuente y respetuosa es darle mayor importancia a actividades saludables en las que participen conjuntamente los empleados y la dirección.

- **Están buscando otro empleo:** aunque esta es una señal difícil de detectar, existen algunos indicadores, como el índice de rotación de la empresa o algunos tipos de encuestas de satisfacción del empleado, que nos pueden ofrecer una orientación si se analizan pormenorizadamente. En este contexto, los beneficios sociales son una excelente fórmula de retención: seguro médico, programas de alimentación saludable o ejercicio, actividades deportivas y de ocio, subvención de transporte, servicios de guardería, financiación de formación...

Focalizando la visión en el segmento de trabajadores con más de 50 años es importante conocer algunas de las cuestiones que se hacen las empresas sobre ellos:

- El estudio de las características de los trabajadores adultos.
- Desarrollar sistemas de trabajo que ayuden a este colectivo a ejercer eficazmente sus capacidades.
- Plantearse y acomodarse a las características de este colectivo en relación con la prevención de daños y la seguridad en el trabajo.
- Desarrollar criterios relevantes, basados en distintos factores para determinar la edad de retiro.
- La flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la actividad profesional.
- Adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de este grupo.

Con conclusión a todo lo anterior, desde los departamentos de dirección y recursos humanos han visto la necesidad de ponerle solución e implementar técnicas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, paliar en la medida de lo posible sus preocupaciones, dolencias, elementos laborales que les desagradan y en líneas generales, mejorar el clima laboral y conseguir una empresa saludable para sus empleados.

Muchas organizaciones ya disponen del Certificado de Empresa Saludable otorgado por AENOR, Asociación Española de Normalización y Certificación y puesto en marcha por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Este Certificado reconoce el esfuerzo de las organizaciones en materia de bienestar laboral. Las empresas que desean obtenerlo tienen que someterse a una auditoría y a un proceso de mejora continuada para acreditar su enfoque integral en la gestión de la salud de los trabajadores. Un ejemplo de empresa saludable es Cigna, desde la que se trabaja para impulsar programas de ayuda, desarrollo y mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Pero ¿qué técnicas se llevan a cabo para mejorar tanto la salud de los empleados como el clima laboral? A continuación, se detallan algunos ejemplos para tratar desde diferentes áreas:

Técnicas para mejorar el clima laboral:

- **Independencia:** no se puede estar encima de los trabajadores conociendo a cada instante lo que están haciendo. Se debe dar libertad para que se sientan cómodos con su trabajo.
- **Aprender a delegar:** para muchos esto es tarea imposible, especialmente para los mayores de 50 años, ya que prefieren hacerlo «a su modo», aunque se tarde más. Se debe aprender a ir delegando tareas menores y acabar por las de mayor envergadura, fomentando un diálogo entre los trabajadores, para que cada uno con su técnica obtenga buenos resultados.
- **Formación:** cada x años (dependerá de la formación previa, área de desarrollo del trabajo, etc.) es importante realizar cursos de formación para actualizar los conocimientos y técnicas que ayuden a desempeñar mejor las funciones del puesto.
- **Reconocimiento:** dentro de las empresas se tiende a decir lo que se hace mal. Pero es igual o más importante reconocer los méritos de cada trabajador.
- **Retribución adecuada:** muchos de los trabajadores se sienten mal retribuidos, especialmente tras la crisis donde muchos experimentaron congelaciones y bajadas de sueldo o incluso ERES.

Cómo crear equipos:

es importante.

- **Definir un objetivo común:** es decir, cuál es el fin del grupo y porqué.
- **Reunión de equipo:** hay que fomentar que todos den su opinión y sea valorada por el grupo, dando voz a los diferentes integrantes que aportan distintos puntos de vista que pueden ser enriquecedores. Algo muy típico son las «lluvia de ideas» que nació en el sector del mar-

keting y la publicidad y cada vez se ha hecho más extensivo a otras áreas. De esta forma, cada uno aporta su «granito de arena». Además, las reuniones de seguimiento o análisis aportan al equipo conocimiento sobre qué está haciendo cada uno y en qué parte del proceso se encuentra, lo que da una visión general favorecedora para el grupo.

- **Delimitar cada objetivo:** en un equipo cada integrante tendrá su propia meta. Es importante definirla junto con el resto de las personas que vayan a tener que trabajar con el objetivo.
- **Gratificación y recompensa:** una vez alcanzado el objetivo, es importante celebrar los méritos de cada integrante, pero también conjuntamente ya que con el aporte de cada uno ha sido posible llegar a la meta común. Se puede festejar con una comida de equipo, una pequeña gratificación en forma de tiempo o bonus... De esta forma todo el mundo se siente valorado y recompensado, y para el siguiente objetivo el grupo estará más motivado, incluso se darán apoyo unos a otros, lo que liberará al coordinador del equipo.

Empresa saludable e impulsar la mejora de la calidad de vida

La promoción de la salud en el puesto de trabajo beneficia a empresarios, trabajadores y, por extensión, a toda la sociedad. Desde el punto de vista del modelo de empresa saludable, las principales ventajas son:

- Reducción de bajas por accidentes, enfermedades laborales y comunes
- Disminución del absentismo laboral
- Incremento de la productividad
- Menor presentismo por parte de los empleados
- Creación de un clima laboral que favorece la motivación y la participación
- Reducción de la rotación de personal
- Mayor facilidad para retener talento
- Menos costes sanitarios y de seguros
- Impacto favorable de la imagen corporativa en la sociedad

Para implantar los programas de salud en el trabajo es necesaria la implicación voluntaria de los empleados. Las organizaciones no deben obligar sino alentar en este sentido. Algunas técnicas que ya se están desarrollando en empresas saludables:

- **Ejercicio:** cada día más empresas cuentan con acuerdos con gimnasios de zonas próximas a las oficinas o aplicaciones como Gymforless,

con la intención de que se libere estrés y se esté en forma para paliar las horas sedentarias que requieren los trabajos. Incluso algunas destinan salas a zumba o pilates para que sus empleados se tomen un respiro activo liberando tensión y estirando sus músculos.

- **Fisioterapia:** con la vida tan sedentaria y la cantidad de horas que se pasan delante de los ordenadores es normal que aparezcan patologías como lumbalgias, dolores de cuello, cabeza, brazos... Por ello, empresas como Netflix han incorporado a sus plantillas un equipo de fisioterapeutas con la intención de aliviar esos molestos dolores que pueden derivar en hernias e incluso en incapacitación.
- **Nutrición:** la alimentación está viviendo buenos tiempos. Parece que cada día más, las personas se preocupan por cuidarse y alimentarse lo mejor posible, pero es una buena opción que, desde las empresas, que se pasa la mayor parte del día, se impulsen también programas para comer de manera saludable. Algunas técnicas son las cestas de frutas para empleados o los talleres de nutrición que enseñan a comer correctamente aunque sea de tupper.
- **Psicosocial:** debido a la cantidad de estrés, la competitividad o el mal clima que se genera en el ámbito laboral es importante tomar medidas. Por ello, algunas empresas ponen a disposición de sus trabajadores expertos que ayuden a gestionar y paliar estos aspectos. Algunos ejemplos son talleres de mindfulness o risoterapia, que liberan estrés y ansiedad y fomentan el buen clima laboral.
- **Revisiones médicas:** el panorama empresarial actual está configurado por varias generaciones. Dado que cada uno de estos grupos tiene unas necesidades de salud diferenciadas, será muy importante poner en marcha programas dinámicos adaptados. Conviene prestar especial atención al grupo de empleados con más de 50 años, ya que, a partir de esta edad, las hormonas provocan cambios en el cuerpo y toma mayor importancia la realización periódica de pruebas de salud, tanto generales, como específicas (sobre todo, cardiológicas, oftalmológicas, odontológicas o de capacidad auditiva). A través de diversas acciones de concienciación, algunas enfermedades como la hipertensión, la artritis o los problemas auditivos y cardiovasculares podrían ser detectados con tiempo y tratarse de la forma adecuada.
- **Esparcimiento:** las empresas cada vez más, van entendiendo la importancia de desconectar y liberar estrés cada cierto tiempo, estando incluso en mitad de la jornada. Por ello, muchas organizaciones disponen de salas con televisiones, consolas, billar o fútbolín que ayudan a desconectar unos minutos, resetean la mente y mejora el clima

laboral. Con ello, además, se fomenta el movimiento cada cierto tiempo del puesto de trabajo.

- **Técnicas de relajación:** quizá es la primera técnica implantada por las empresas que se preocupaban por la salud de sus trabajadores. Hoy en día estas técnicas de relajación, junto con unos breves ejercicios de estiramientos los promueven desde Prevención de Riesgos Laborales y los departamentos de recursos humanos.
- **Programas específicos para mayores de 50 años:** como se lleva desgranando a lo largo del capítulo, este segmento dispone de otras características, por ello es importante crear programas concretos para ellos. Por ejemplo, con programas de formación para actualización del mercado o de tecnología aplicada en el entorno laboral.

El estrés es uno de los problemas de salud que más sufren los empleados. Tal como indica el estudio realizado por Cigna, los mayores de 50 años son los que más lo padecen. Es una patología que no muestra signos físicos inicialmente, pero a la que se debe prestar especial atención. Por ello, desde los departamentos de recursos humanos se han fijado que es un punto a tratar y mejorar.

Lo primero es identificar a qué se debe el estrés. En la mayoría de los casos se debe a la multitarea que una persona debe realizar, no sólo en el plano laboral, sino también en su vida privada. Por ejemplo, ocupándose de la familia, la casa, el trabajo... Según un reciente estudio elaborado por Analistas Financieros Internacionales (Afi), las mujeres dedican dos horas más al día que los hombres al hogar y a la familia⁽⁷⁾. Por ello, el desarrollo de programas destinados a reducir el estrés, sobre todo en este grupo, puede ser una iniciativa muy positiva.

Además, puede derivar en otras patologías Analistas Financieros Internacionales más severas como la ansiedad y la depresión. Una de las herramientas que se impulsa desde el Ministerio de Sanidad es un *test* online⁽⁸⁾ realizado por la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), para que cualquier ciudadano pueda conocer si se padece estrés.

(7) Analistas Financieros Internacionales: Estudio Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio: <http://www.afi.es/webAfi/descargas/1875485/1252800/Closingap-Informe-Brecha-entre-hombres-y-mujeres-en-el-ambito-del-ocio.pdf>

(8) Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar: Autoevaluación del estrés: <http://www.bemocion.mschs.gob.es/comoEstoy/autoevaluacionEstres/home.htm>

Otra de las causas de esta epidemia cada vez mayor es el desajuste entre las habilidades y capacidades del trabajador y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar.

Por ello es imprescindible para una buena salud empresarial promover técnicas que eviten y/o reduzcan el estrés entre los trabajadores, según el Ayuntamiento de Madrid algunas de ellas son⁽⁹⁾:

Técnicas generales	Tener una dieta adecuada, procurar distraerse y realizar actividades divertidas.
Técnicas cognitivo-conductuales	Reestructuración cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés, detención de pensamiento, entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol.
Técnicas de relajación	Relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración.

3. Próximos pasos

La sociedad española tiende a ser cada vez más longeva y se espera que la pirámide poblacional siga invirtiéndose. Por ello, los próximos pasos a seguir han de tener en cuenta este dato para seguir evolucionando tanto en el plano social como en el laboral.

La tecnología se vuelve la gran aliada, gracias a la cual la vida está cambiando y se espera que continúe así, incluso desaparezcan algunos trabajos (mecánicos, manuales e incluso administrativos) que pueden ser sustituidos por máquinas, y aparezcan otros.

Algunas empresas ya están investigando y desarrollando tanto robots como máquinas que realicen estas tareas. Un ejemplo de ello es la empresa Waymo que desarrolla vehículos autónomos, es decir en «piloto automático» y cuyos taxis ya están operativos. Estos coches llevan un conductor que no toca el volante, pero se mantiene ahí por si ocurriese cualquier problema

(9) Ayuntamiento de Madrid: El estrés y su prevención <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

poder solventarlo de manera manual. Desde 2012 Toyota y su Prius ya son una realidad gracias a la tecnología de Google.

Otro de los trabajos que ya está comenzando a ser reemplazado por máquinas son los teleoperadores y recepcionistas. Cuando llamas a empresas como Vocento ya no te atiende una persona, sino una máquina a la que tú le dices el nombre, el cargo o el nombre de la empresa y te pasa la llamada automáticamente. Es de esperar que en los *call center* también veamos próximamente estas máquinas y sean éstas las que se ocupen de llamar, hacer encuestas de satisfacción, etc...

Sin embargo, con la tecnología aparecen nuevas oportunidades laborales. Hace 15 años era impensable que una persona se dedicara a gestionar perfiles en redes sociales y hoy en día los *community managers* son una de las profesiones más demandadas, o los programadores, quienes se han visto muy favorecidos por el boom tecnológico y uno de los sectores que cada día crece más.

Pero no solo en esto podemos aplicar la tecnología. En los trabajos que sigan desarrollándose, especialmente en las oficinas, también se puede aplicar la tecnología a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Algunas cuestiones ya están comenzando a implementarse y la tendencia es que se instalen cada vez más en los próximos años:

- **El teletrabajo:** gracias a la tecnología ya se puede trabajar desde casa igual que si se estuviera desde la oficina. Esto genera en el trabajador mayor autonomía, permite que pueda aprovechar más su tiempo, evitando los tiempos de traslados, aporta mayor grado de conciliación de la vida laboral y la personal y mejora la integración.
- **Aps de salud:** una de las mayores causas por las que los trabajadores se tienen que ausentar de su puesto de trabajo es para acudir a revisiones, recoger resultados o acudir a las consultas médicas. Gracias a las aplicaciones de salud, muchas de ellas se pueden evitar, ya que se tiene acceso desde cualquier punto y en cualquier momento, lo que no sólo evita tener que faltar al trabajo, sino que evita desplazamientos y largas esperas.
- **Formación online:** es otra de las herramientas que permite mejorar el currículum del trabajador, pero sin tener que desplazarse y dando la libertad al alumno de realizar el curso cuando y donde mejor le convenga.

- **Videoconferencias:** gracias a herramientas con Skype o Google hangouts, las reuniones ya no tienen que ser presenciales. De esta manera, además de ahorrar costes en desplazamientos y espacios de reuniones hace que sean más rápidas y dinámicas y fomentan que se respeten los tonos de palabra.
- **Caminadoras eléctricas:** una de las patologías que más acusan los trabajadores de oficinas son los dolores musculares tanto en espalda, brazos y cuello. Esto es debido a la cantidad de horas que se pasa delante del ordenador forzando posturas que no son naturales para el cuerpo. Además, es uno de los factores que más fomenta el sedentarismo, produciendo rigidez, contracturas o hernias discales. Con este problema sobre la mesa, empresas como Facebook han implementado estas caminadoras con atriles para poder trabajar mientras se realiza ejercicio.
- **Conciliación:** la palabra de moda de esta época en recursos humanos, pero a la que cada vez se tiende más. El problema del cuidado familiar es una realidad, ya que no se pasa tiempo con la familia y amigos. Este problema se ve incrementado cuando se trata de hijos pequeños a los que hay que cuidar las 24 horas del día. Se plantea la situación de que alguno de los dos padres tenga que renunciar a su trabajo. Por ello, y por el problema social que supone que las nuevas generaciones no tengan tiempo para tener hijos, está creando que las empresas deban fomentar la conciliación. Desde el teletrabajo a guarderías en los propios edificios como el Grupo Santander que pone a disposición de sus empleados este servicio que ha hecho feliz a muchos padres.
- **Zonas de relax, diversión y esparcimiento:** otro de los problemas con los que los departamentos de recursos humanos se están enfrentando es la falta de tiempo de los empleados para desconectar. Líneas antes hablábamos de técnicas para relajarse y eliminar estrés, pero la tendencia es crear espacios donde los trabajadores puedan jugar, echarse una pequeña siesta e incluso sentarse a conversar tranquilamente. De esta forma se rompe con el ritmo de trabajo, se libera la mente, se descansa la vista y se relaja el cuerpo. Corporaciones como McCann Worldgroup en España, cuenta con salas para pensar y espacios para hablar como su famosa Plaza, en el centro de la planta con cojines. Otras además disponen de terrazas para que los empleados puedan desconectar al aire libre y paliar uno de los problemas de salud que está aumentando cada año, la falta de vitamina D.

Estas tendencias cada vez más son una realidad y de aquí a cinco años continuarán apareciendo técnicas y herramientas que ayuden a mejorar los procesos de trabajo y mejorar la salud de los trabajadores, y no tener «fugas de cerebros». Además, se debe prestar especial atención a los mayores de 50 años que cada vez serán más, cuidándoles y valorando su conocimiento y saber hacer.

4. Bibliografía

Instituto Nacional de Estadística: Evolución pirámide poblacional: https://www.ine.es/infografias/infografia_dia_poblacion.pdf

Instituto Nacional de Estadística: Esperanza de vida: http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/l0/&file=d01001.px

Instituto Nacional de Estadística: Encuesta población activa: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Estudio 360° Well-being Survey 2019 Cigna: <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/cigna-360-wellbeing-survey-2019-mejora-la-percepcion-de-los-espanoles-respecto>

Instituto Nacional de Estadística: Tasa de paro: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Contrataciones bonificadas: <https://infoautonomos.economista.es/blog/contratar-mayores-50-anos/>

Edwin Locke - capítulo 1976: Motivation and job satisfaction <https://pdfs.semanticscholar.org/b87b/11481f7c798ea33f611e130984061b5f98a1.pdf>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar: Autoevaluación del estrés: <http://www.bemocion.mscbs.gob.es/comoEstoy/autoevaluacionEstres/home.htm>

Analistas Financieros Internacionales: Estudio Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio: <http://www.afi.es/webAfi/descargas/1875485/1252800/Closingap-Informe-Brecha-entre-hombres-y-mujeres-en-el-ambito-del-ocio.pdf>

Ayuntamiento de Madrid: El estrés y su prevención <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Envejecimiento en la empresa: <https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/sabes-abordar-el-envejecimiento-en-tu-empresa/>

Mejorar el clima laboral <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/7-acciones-mejorar-clima-laboral-empresa-rapidamente>

Mejorar el clima laboral: <https://hablemosdeempresas.com/empresa-las-5-reglas-oro-mejorar-clima-laboral/>

Estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas-Tecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf

Creación de equipo: <https://www.pagepersonnel.com.mx/advice/management/atracccion-y-seleccion-de-talento/consejos-para-crear-equipos-de-trabajo-eficaces>

2.6 EL RIESGO DE ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLA EN EL MAPA DE RIESGOS EMPRESARIAL

Gregorio Gil de Rozas
Álvaro Doménech Francés
Willis Towers Watson

1. Envejecimiento y Gerencia de Riesgo: La función del Gerente de Riesgo

El Gerente de Riesgos de una compañía es el responsable de definir un proceso integral, incorporado en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones de la compañía, que permita gestionar adecuadamente los riesgos a los que se encuentra expuesta la compañía. Para ello, el Gerente de Riesgos debe adoptar las estrategias, procesos y procedimientos de información necesarios para detectar, medir, vigilar, mitigar, gestionar y notificar los riesgos a los que la compañía esté o pueda estar expuesta.

Un riesgo es aquel evento probable que en caso de materializarse puede producir unas pérdidas inesperadas a la compañía, entendidas como un impacto negativo instantáneo o diferido en la cuenta de resultados acotado o prolongado durante un período de tiempo.

Tradicionalmente los gerentes de riesgos han monitorizado y reportado los riesgos clásicos, enfocados en la información financiera o regulatoria. Durante los últimos años la función de riesgos ha ido adquiriendo mayor peso dentro de las organizaciones, transitando de una gestión pasiva a una gestión activa del riesgo. Este nuevo rol permite a la compañía establecer estrategias de mitigación del riesgo en función de su apetito y una herramienta para transformar el riesgo en oportunidad.

Por lo tanto, las principales funciones de un Gerente de Riesgo son; identificar los riesgos a los cuales está expuesta la compañía, establecer el apetito

del riesgo alineado con el plan de negocio de la compañía, definir las estrategias de mitigación del riesgo y la periodicidad de los controles, evaluar la eficacia de la función de gestión del riesgo, proponer y realizar un seguimiento de los planes de acción en caso de que se hayan identificado ineficiencias en la evaluación e informar al órgano de dirección de los riesgos así como analizar los riesgos de las decisiones estratégicas tomadas por la compañía.

Los riesgos a los que se encuentra expuesta una empresa no son estáticos ni es un catálogo cerrado. La historia nos ha demostrado en multitud de ocasiones que el catálogo de riesgos de una compañía es dinámico y abierto. Las compañías pueden exponerse a nuevos riesgos por diferentes factores, cambios regulatorios, implantación de nuevos procesos, adquisición de nuevos activos, desarrollos tecnológicos, cambios en las tendencias sociales y económicas, etc.

Uno de los ejemplos más evidentes de que las empresas se encuentran en un entorno dinámico de riesgos, derivado de factores externos, fue la llegada de la era digital. La tecnología ha aportado numerosas mejoras y ventajas para las empresas, sin embargo, el uso de los avances tecnológicos ha expuesto a las empresas a nuevos riesgos inherentes al desarrollo tecnológico, donde las empresas deben aceptarlos para poder hacer uso de las capacidades tecnológicas.

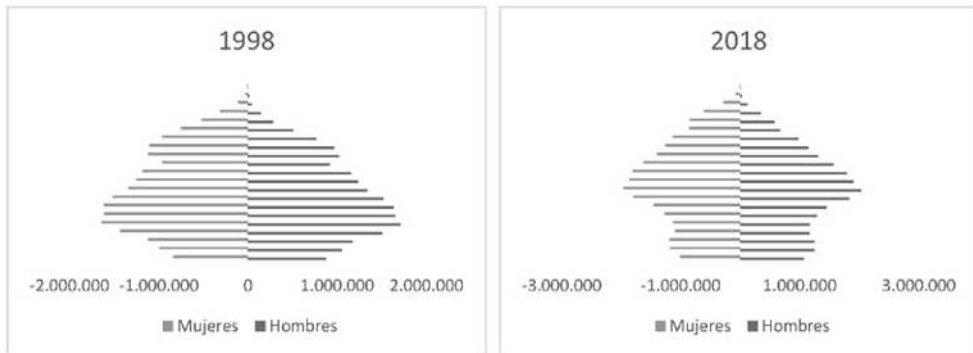
En este sentido, derivado de las últimas reformas del mercado laboral y Seguridad Social, conjuntamente con otros factores demográficos y económicos, han generado la aparición de un nuevo riesgo en las compañías, el riesgo de envejecimiento de la plantilla.

1.1. El riesgo de envejecimiento de la plantilla en el mapa de riesgos empresarial

¿Qué es el riesgo de envejecimiento de la plantilla?, ¿por qué las compañías se encuentran expuestas a este riesgo?, ¿cuáles han sido los factores que han generado este nuevo riesgo y qué consecuencias tiene? Para entender porque las compañías están expuestas al riesgo de envejecimiento de la plantilla hay que poner en contexto el actual entorno socio - económico y cómo se ha alcanzado, es decir, qué cambios regulatorios se han producido, cómo ha evolucionado la economía y la situación demográfica durante los últimos años.

Como hemos citado anteriormente, un riesgo es aquel evento probable que en caso de materializarse puede producir unas pérdidas inesperadas en la cuenta de resultados de la compañía. Por lo tanto, el riesgo de envejecimiento en las compañías es aquel evento probable derivado del incremento de la edad media de la plantilla que en caso de materializarse puede producir pérdidas, entendidas como un impacto negativo en la cuenta de resultados derivado de una salida de caja inesperada.

Las compañías pueden ver cómo sus plantillas van envejeciendo, del mismo modo que envejece la población española, por falta de incentivos de los empleados al acceso voluntario a la jubilación, y por las normas legales de retraso de la edad obligatoria de jubilación y eliminación de la jubilación forzosa.



A la vista de los anteriores gráficos, pirámide poblacional según información del instituto nacional de estadística (INE), donde se puede observar el envejecimiento de la población española durante los últimos 20 años, cabe pensar que esto será trasladable a las plantillas de las empresas españolas, donde cada vez tendrán una edad de media mayor y la incorporación de nueva fuerza de trabajo deberá de ser importada para cubrir nuevos puestos.

Uno de los principales factores por el cual los empleados podrían verse desincentivados a acceder a la jubilación puede darse por el nivel de prestación de las pensiones públicas de jubilación. La mayoría de las últimas reformas realizadas por el gobierno con el objetivo de asegurar la sostenibilidad y viabilidad de nuestro sistema de pensiones han seguido el camino de reducir el *ratio* de sustitución de ingresos a la jubilación, es decir, el nivel de ingresos en el momento de acceder a la jubilación frente a la cuantía de la pensión pública.

Reformas legales tales como el Índice de Revalorización de las pensiones o el futuro Factor de sostenibilidad, cuya aplicación se ha pospuesto para el año 2023 como máximo, tiene el objetivo de garantizar la equidad intergeneracional de las pensiones. Por el ejemplo, el Factor de sostenibilidad tiene el objetivo de mantener el nivel de gasto por generaciones al girarse sobre el incremento de la esperanza de vida, es decir, se ajusta la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior.

Es bien conocido por todo el mundo que gracias a los desarrollos tecnológicos y avances en la medicina nuestra esperanza de vida aumenta años tras año, y no solo aumenta la esperanza de vida que sino también mejora nuestra calidad de vida a edades más avanzadas. Esto quiere decir que la edad de dependencia se retrasa, disfrutando de una etapa de jubilación más activa. Según el informe de esperanza de vida publicado por el INE la esperanza de vida para una persona que ha nacido en el año 2018 se estima en 83,24 años, mientras que en el año 1975 la esperanza de vida se situaba en 73,47 años. En 40 años la esperanza de vida ha aumentado 10 años, por lo tanto se espera que los jubilados del futuro, manteniendo la misma edad de acceso a la jubilación, disfruten de más años de la pensión de jubilación.

Otro factor importante por el cual se puede dar el riesgo de envejecimiento en las plantillas de las empresas viene por el cambio producido en la a reforma laboral de 2012 en la cual eliminaba la figura de la jubilación forzosa, siendo el empleado quien voluntariamente debe de acogerse a la jubilación sin que el empleador pudiera obligarle. Posteriormente el Real Decreto - Ley 28/2018, de 28 de diciembre, reincorpora la figura de la jubilación forzosa siempre que se acuerde en convenio colectivo y se cumplan ciertos requisitos como es que el trabajador pueda acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación. La eliminación de la jubilación forzosa y su posterior reincorporación se llevaron a cabo con argumentos distintos. Mientras que la eliminación de la jubilación forzosa se motiva por considerarse discriminatoria para los trabajadores (toda persona tiene derecho al trabajo y por la necesidad de alargar la vida activa de los empleados retrasando su edad de jubilación). La reincorporación de la jubilación forzosa pretende tener como objetivo la incorporación al mercado laboral de los más jóvenes y en cierta manera evitar un coste para las empresas al tener que desvincular

a los más mayores a través de planes de incentivo para las desvinculaciones/jubilaciones.

El futuro en esta materia es incierto, si bien no hay que descartar que la jubilación forzosa vuelva a eliminarse en un futuro por diversos motivos. El primero de todos, como ya se hizo anteriormente, para eliminar la discriminación entre trabajadores. Otro motivo estaría ligado con la edad de jubilación establecida. La edad de acceso a la jubilación en España se estableció a principios del siglo pasado, 1919, con la implantación del seguro social de Retiro Obrero Obligatorio y posteriormente en 1947 con el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, comúnmente conocido como SOVI. Estos seguros protegían la vejez por considerarla una invalidez por razones de edad. La financiación era mixta, con participación de las empresas y del Estado. En aquella época, las personas que alcanzaban los 65 años era muy inferior al número actual, y su esperanza de vida una vez alcanzado los 65 años generalmente no superaba los 5 años. Actualmente las situaciones demográficas son muy distintas, ni las personas de 65 años son consideradas inválidas, retrasando su dependencia más de 15 años y la esperanza de vida de una persona que alcanza los 65 años puede situarse en torno a los 20 años. Por lo que parece lógico, en materia laboral, deberán de realizarse las reformas oportunas, ya sea eliminando la jubilación forzosa o retrasando la edad de jubilación, para adaptarse al nuevo entorno social y demográfico.

Por último, otro factor que puede llevar a desincentivar el acceso a la jubilación a los futuros pensionistas es el socioeconómico. El retraso de la edad de entrada al mercado laboral, provocando el retraso de la edad de emancipación económica, y el retraso de la edad de la primera maternidad y la actual situación económica y sus perspectivas, está dando lugar a que los trabajadores en edad de jubilación se vean obligados a continuar en activo para contribuir al mantenimiento familiar.

El factor económico es importante llegado el momento de acceder a la jubilación. Como hemos citado anteriormente, se prevé que las pensiones públicas se vayan reduciendo (estimamos que bajen un 30% en 30 años) por lo que será el empleado, y la empresa, de forma conjunta y hasta cierto punto acordado, quienes deban establecer una planificación financiera para la jubilación que permita alcanzar y mantener el nivel de vida adecuado a los empleados durante la etapa de jubilación.

En consecuencia, por todos los factores mencionados y su interrelación entre ellos, los trabajadores podrían llegar a los 65 años, 67 años, sin incen-

tivos para su jubilación, viéndose en la obligación de continuar trabajando y en consecuencia dar lugar al envejecimiento de la plantilla en la empresa. Si bien el incremento de la edad media de la plantilla puede apreciarse como una amenaza lejana, es hoy cuando debe de empezar a controlarse y establecer la estrategia que permita gestionar el riesgo de envejecimiento según las necesidades y objetivos de cada compañía.

El escenario base que muchas compañías, grandes, medianas y pequeñas, consideran es que la mayoría de su plantilla se desvinculará de la compañía en edades cercanas a la jubilación de una forma incentivada económicamente. Dicho incentivo puede rondar las dos anualidades de salario que cobre el empleado. Si la compañía tiene tradición en sistemas de prejubilaciones, el incentivo puede llegar a ser más del doble, superando 4-5 veces el salario del empleado.

Esto puede suponer un impacto importante en las cuentas de resultados de las compañías y hay que analizarlo detalladamente, siendo el Gerente de Riesgos la persona indicada para ello.

1.2. La función del gestor de riesgos en el riesgo de envejecimiento de la plantilla

En esta área, la función del gestor de riesgos es analizar y evaluar el riesgo de envejecimiento con el propósito de establecer una estrategia e implementar herramientas que permitan mitigarlo o prevenirlo y, en caso de materializarse, que el impacto sea el menor posible.

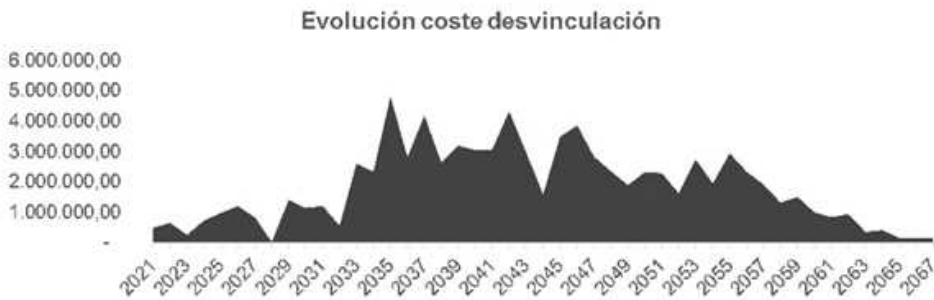
El riesgo de envejecimiento de la plantilla puede materializarse por diferentes eventos, internos y externos todos ellos directamente relacionados con el envejecimiento de la población y el incremento de la esperanza de vida, que afecten negativamente a la situación patrimonial de la compañía. Estos eventos no afectarán de igual manera a todas las compañías y dependerá del entorno y sector económico de cada una de ellas. Por lo tanto, lo primero que debe de realizar el gestor de riesgos es reflexionar e identificar las amenazas propias de su compañía y sector.

El primer análisis deberá situar la empresa dentro del entorno económico y sectorial. En este análisis el gestor de riesgos debe de conocer el negocio y los objetivos de la compañía a medio y largo plazo, sus principales actividades y las capacidades y habilidades requeridas para el desarrollo de las mismas, funciones clave y categorías profesionales, características del colec-

tivo con el objetivo de identificar las posiciones de mayor exposición al riesgo.

Una vez detectadas las amenazas y aquellos escenarios que pueden repercutir negativamente en los resultados y objetivos de la compañía, debería de identificar los indicadores y métricas que le permitan cuantificar el riesgo.

Por ejemplo, en caso de una empresa que no tenga implantada ninguna política o estrategia de desvinculación de empleados, y en el escenario actual donde la jubilación forzosa se ha eliminado, el riesgo al que se enfrenta la empresa es asumir un elevado coste de desvinculación, entendido como el incentivo para que el empleado se desvincule en edades cercanas a la edad ordinaria de jubilación. El gestor de riesgos debe de ser capaz de estimar el coste de desvinculación de los próximos años con el objetivo de identificar el coste que la compañía está asumiendo y definir el apetito al riesgo entendido este como su coste máximo admisible.



Límite tolerancia al riesgo

La identificación de los distintos escenarios y su valoración permite al gestor de riesgos ir construyendo un mapa de riesgos específico del riesgo de envejecimiento. A medida que se vaya construyendo este mapa el gestor de riesgos irá identificando que el riesgo de longevidad se encuentra interrelacionado con otros riesgos clásicos que venía gestionando la compañía, como puede ser el riesgo de liquidez, operacional o de reputación.

Tras la identificación del riesgo y su cuantificación, el gestor de riesgo debería proponer e implantar la estrategia y herramientas necesarias que le permitan gestionar y mitigar el riesgo hasta alcanzar los límites establecidos por la compañías. Existen diferentes estrategias de gestión de plantilla y pro-

ductos de transferencia de riesgos en el mercado que ayudan a la gestión y mitigación del riesgo de envejecimiento.

Periódicamente, el gestor de riesgo es el responsable de revisar y evaluar el sistema de riesgos de la compañía con el objetivo de identificar fortalezas y vulnerabilidades del sistema de riesgos de la empresa, verificar si el perfil de riesgo de la compañía ha variado y proponer los planes de acción necesarios para adaptar el sistema de riesgos a la realidad de la compañía. Concretamente, en el riesgo de envejecimiento el objetivo es verificar que las estrategias de mitigación y control del riesgo son las adecuadas así como que las amenazas identificadas y el apetito al riesgo de la compañía no han variado y en caso necesario actualizar el mapa de riesgos.

Finalmente el gestor informará al órgano de dirección, según el período establecido en la compañía, de los riesgos identificados y aquellos aspectos más significantes, proponiendo un plan de acción para corregir aquellas situaciones que considere oportunas.

1.3. Mapa de riesgo del envejecimiento de la plantilla en la empresa

El Mapa de riesgos de envejecimiento de la plantilla en la empresa consiste en establecer en primer lugar un diccionario de riesgos que abarque el total de riesgos relacionados con la edad de los trabajadores, con medición de su impacto mediante su cuantificación económica o sus características cualitativas. En segundo lugar el gestor de riesgos debe establecer las medidas necesarias para mitigar el riesgo y sus medidas de control.

El mapa de riesgos será sectorial en función del grado de importancia en que la edad tenga una especial repercusión en el desempeño de las tareas asignadas en cada trabajador. Sin pretender ser exhaustivos en este trabajo y centrándonos en aquellos riesgos que pueden ser más generales, vamos a analizar a continuación los principales riesgos derivados del incremento de la edad media de las plantillas.

- **Disminución de la productividad:** dependiendo del sector en el que nos encontremos el factor principal que provoque una disminución de la productividad puede ser por un factor físico o psíquico de los trabajadores, es decir, por merma de las capacidades físicas o deterioros cognitivos según vaya avanzando la edad media de la plantilla. En los sectores o funciones donde la actividad por sus características requiera de un mayor uso de la fuerza física, en caso de contar con

una plantilla envejecida los ratios de productividad podrán verse disminuidos.

- **Obsolescencia del conocimiento empresarial:** generalmente los cambios significativos en las culturas y técnicas empresariales son aportados por las últimas generaciones. Por lo que en este caso, de no poder incorporar nuevas generaciones a la plantilla podría darse la situación de que la empresa no pueda hacer un óptimo uso de las nuevas tecnologías y metodologías de negocio. Esta situación impacta directamente en los objetivos de negocio de la empresa.
- **Desmotivación de las personas de mayor edad:** situándonos en un escenario de permanencia forzosa en la actividad laboral, como el que nos podemos encontrar actualmente, y no motivada por la propia inquietud y satisfacción de desarrollo de la actividad del trabajador así como la posible sensación de carencia de utilidad o desplazamiento de las funciones del trabajador puede conducir a una desmotivación profesional provocando que las funciones desarrolladas por estos trabajadores no alcancen los objetivos establecido por la empresa.
- **Desmotivación de las personas de menor edad:** si la empresa no valora adecuadamente los méritos de los empleados bien por una estructura excesivamente jerárquica, bien por una restricción económica, puede conducir a que los empleados más jóvenes que deberían de aportar la renovación del talento y visión empresarial puedan sentirse desmotivados, que no entreguen a la empresa todo su potencial y por lo tanto que su rendimiento no alcance el esperado por la empresa.
- **Carencia de rotación de empleados:** generalmente la inquietud, la necesidad de cambio o la curiosidad por otras empresas, está asociada a las personas más jóvenes, tendiendo las personas mayores y con más años de permanencia en la empresa a preferir la estabilidad del puesto de trabajo frente a nuevas aventuras empresariales. Si estas personas se inmovilizan en sus puestos de trabajo puede llegar a impedir el acceso de personas más jóvenes a puestos de responsabilidad.
- **Inversión piramidal de la empresa:** el alargamiento de la vida laboral unido a la menor tendencia de movilidad de las personas mayores conduce a que se mantengan a las mismas personas en los mismos puestos, personas que son generalmente las que ocupan los puestos más alto en la jerarquía. El incremento de costes que esto conlleva puede conducir a la reducción de la masa laboral de personas de menor edad. Dando lugar a que se inviertan las relaciones tradicio-

- nales disminuyendo los puestos de menor jerarquía para poder mantener los costes de las personas en niveles intermedios y superiores. Esta situación puede dar lugar a tener puestos de trabajo con funciones básicas cubiertos por personas de mayor nivel, tanto de conocimiento como salarial.
- **Incremento del coste salarial:** en todos los convenios colectivos en los que exista retribución adicional por antigüedad (antigüedad, trienios, etc.) la edad de los trabajadores y su permanencia en la empresa dará lugar a un incremento de los salarios, que además por su propio concepto no tiene relación directa con los incrementos de productividad o desempeño profesional. Aunque este concepto está ligado a la permanencia en la empresa y no directamente a la edad, cabe esperar, que a mayor edad media de la plantilla, mayor permanencia y mayor coste.
 - **Incremento del coste de desvinculación de la plantilla:** actualmente el coste de desvinculación se encuentra directamente relacionado con el número de años de permanencia en la empresa, por lo tanto, si asumimos que existe una relación directa entre el envejecimiento de la plantilla y el tiempo medio de permanencia, podemos esperar que los costes de desvinculación se verán aumentados.
 - **Incremento de costes de la cobertura de riesgos personales:** la probabilidad de que un empleado fallezca o sufra un accidente, personal o de trabajo, son mayores para aquellas personas de mayor edad, de igual manera que el coste de la asistencia sanitaria y la frecuencia de su uso es mayor para este colectivo. Una plantilla envejecida llevará consigo un coste mayor para las empresas en la protección de riesgos personales para sus trabajadores.
 - **Pérdida de competitividad:** todos los riesgos anteriores son un factor que puede traducirse directamente en la cuantificación de una pérdida competitiva, impactando directamente en la cuenta de resultados de la compañía. Es decir, menor productividad, incremento de costes, desmotivación de la empresa etc., conlleva a que los costes empresariales aumenten siendo la empresa menos competitiva en el mercado.
 - **Deterioro de la imagen de la compañía:** por último, dependiendo del sector de la empresa, la imagen de la compañía puede verse afectada por factores económicos - productivos, sociales o ambos. Una menor productividad y desmotivación de los empleados puede llevar a errores en la cadena de producción de bienes y servicios exponiéndose a un riesgo de reputación en el mercado. Por otro lado, llevar a cabo

una acción de desvinculación de un gran número de empleados sin una adecuada planificación puede llegar a tener un impacto en la imagen de la compañía y directamente en la cuenta de resultados.

La estrategia de seguimiento, control y mitigación del riesgo de envejecimiento no únicamente debe de ser establecida por el gestor de riesgos de la compañía, sino, en colaboración con cada uno de los líderes de las áreas estratégicas de la empresa.

1.4. La Colaboración entre el gestor de riesgos y RRHH

El gestor de riesgos por propia definición del puesto debe de tener una comunicación fluida y permanente con todos los puestos y funciones clave de la empresa. En este caso concreto, y dado que la solución y mitigación del riesgo no pasa por una erradicación del problema, sino por una gestión distinta de los recursos humanos y sus palancas de compensación, es obvio que la participación de este departamento es imprescindible en la mitigación del riesgo de envejecimiento de la plantilla. Y solo desde la contribución de ambas áreas se puede pretender transformar finalmente el riesgo de envejecimiento en una mejora empresarial.

Las estrategias de mitigación del riesgo pueden ser externalizadas, mediante la transferencia del riesgo o mitigación del riesgo a través de pólizas de seguros, o internas, políticas de motivación y retribución a los empleados. Es responsabilidad conjunta entre el gestor de riesgos y RRHH definir la mejor estrategia de gestión del riesgo.

1.4.1. Mitigación del riesgo de envejecimiento de la plantilla a través de los riesgos asegurables

El riesgo de envejecimiento de la plantilla en la empresa puede impactar por diversas causas; productividad, desmotivación o incremento de costes. El riesgo de algunas de las amenazas identificadas puede ser mitigado o transferido total o parcialmente a un tercero.

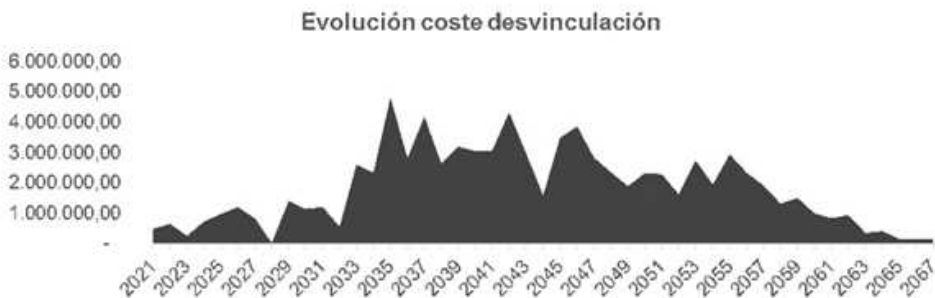
Existen estrategias de previsión social instrumentadas a través de pólizas de seguros que permiten mitigar el riesgo de envejecimiento. Estas estrategias de previsión social complementaria ayudan a gestionar la disminución de ingresos del trabajador en caso de que se produzcan ciertos eventos, como la jubilación, fallecimiento e invalidez, de una forma planificada y anticipando el coste.

Los factores socioeconómicos y últimas reformas en materia de jubilación incentivan a los trabajadores a retrasar la edad de jubilación y en el caso de que no encaje con la política o estrategia de la compañía, implicará un incremento de costes por la desvinculación, entendido como el coste que supone el incentivo económico para la desvinculación de cada empleado en edades cercanas a la edad ordinaria de jubilación. El coste de dicho incentivo económico que puede rondar las dos anualidades de salario se puede ir financiando a través de un seguro colectivo sobre la vida, reduciendo el coste para la compañía al beneficiarse de la rentabilidad del producto y a través de una estrategia de comunicación y concienciación a los empleados que les hagan ahorrar por su propia cuenta.

Un sistema de jubilación a favor de los empleados puede ser una herramienta útil para ayudar a facilitar el tránsito de los empleados de su etapa de activo a jubilado, complementando las pensiones públicas. Para la compañía este producto puede ser configurado como una estrategia de mitigación y financiación del coste de desvinculación, eliminando el impacto económico extraordinario que supondría llegar a acuerdos individuales con cada empleado.

El sistema de jubilación puede estar integrado por uno o varios planes de jubilación, complementarios o independientes entre ellos. El gestor de riesgos conjuntamente con Recursos Humanos debe diseñar un sistema de jubilación específico según las características del colectivo de su plantilla, objetivo y necesidades de la empresa, así como el tiempo de financiación, corto, medio y largo plazo.

Si volvemos al ejemplo anterior en el cual se estima el coste que la empresa está asumiendo y se define su apetito al riesgo, el gestor de riesgos deberá implantar una estrategia que permita mitigar el riesgo hasta los límites máximos asumidos.



Límite tolerancia al riesgo

A la hora de definir la estrategia que permita mitigar el coste de desvinculación, es importante conocer la distribución por nivel, categorías, o funciones de la compañía que permita identificar el perfil afectado y el plazo de financiación, con el objetivo de diseñar un sistema de jubilación o política de desvinculación que cubra las necesidades de la compañía.



Límite tolerancia al riesgo

1.4.2. La cuantificación de los riesgos vinculados a la pérdida y motivación del talento: la gestión customizada por generación

La cuantificación de los riesgos vinculados a la pérdida de motivación y retención del talento se mide por la productividad de la empresa y en definitiva por su competitividad. Por lo tanto, para cuantificar estos riesgos, el gestor de riesgos debe definir las métricas e indicadores estratégicos que le permitan monitorizar la productividad y competitividad de la empresa, rotación del activo, ventas por empleado, producción por empleado y resultado de explotación.

La estrategia de mitigación de los riesgos vinculados a la pérdida y motivación del talento deberá estar customizada por generación. Las necesidades y motivaciones de los empleados dependerán en función del estado de su desarrollo profesional, personal y cultural de cada persona y generación. Las

necesidades y motivaciones de los trabajadores recientemente incorporados al mercado laboral diferirán de aquellos trabajadores cercanos a la edad de jubilación. Los diferentes estados que se puedan identificar son vivos y dinámicos, un trabajador recién incorporado al mercado laboral en los años 70 no tenía las mismas necesidades y motivaciones que uno que se incorpore al mercado laboral hoy en día. Generalmente se pueden identificar 4 estados: introducción al mercado laboral, proyección, consolidación y conclusión de la etapa laboral.

Una estructura fuertemente jerarquizada puede provocar desmotivación en los empleados más jóvenes al ver su proyección profesional ligada a la salida del trabajador superior. Adaptar las estructuras a un funcionamiento menos jerarquizado y con equipos intergeneracionales y motivaciones no necesariamente económicas ni jerárquicas puede incentivar la motivación de los empleados más jóvenes.

Parte de los riesgos pueden conducir a un desequilibrio entre el número de trabajadores de niveles jerárquicamente superiores y de los niveles bajos e intermedios, configurar empresas menos jerárquicas, con una estructura de poder más horizontal y una distribución de responsabilidades basada en el talento y la capacidad y no simplemente la edad a la antigüedad.

Unas estructuras más horizontales fomentaría a su vez la creación de equipos de trabajo intergeneracionales que se combinen optimizándose las capacidades de los distintos colectivos profesionales valorándose tanto el conocimiento basado en la experiencia como la curiosidad intelectual y la capacidad de adaptación a nuevas tecnologías o formas de trabajo de las personas más jóvenes.

Otra estrategia que permita reducir estos riesgos y por tanto el riesgo de envejecimiento en la plantilla es adecuar las políticas de retribución y gestión del talento basadas en las necesidades y soluciones de mejora de bienestar social y calidad de vida por generación.

Por ejemplo, la motivación y retención de los jóvenes con políticas más allá de un «ascenso» en el sentido tradicional o un incremento salarial. Priorizándose los accesos a la formación, la cultura, movilidad geográfica, conciliación laboral, flexibilidad laboral, etc.

Políticas de participación en el accionariado del empleado incentivan a mejorar la productividad, aumentando la motivación de los trabajadores y desarrollo del talento de los más jóvenes.

Por último, también existen estrategias de gestión internas que permitan mitigar el coste de desvinculación de los empleados como:

- Políticas sociales de desvinculación que faciliten el tránsito del trabajador a la etapa pasiva, como asesoramiento, actividades de transición no lúdicas, reducción del tiempo de trabajo escalonado.
- La más importante, la planificación financiera a la jubilación. Si anteriormente hemos hablado de los sistemas de jubilación, estos se hacen inefectivos si no hay una correcta comunicación y actividades de concienciación de la empresa hacia los empleados. Si bien es obligación de los empleados planificar financieramente su jubilación es responsabilidad de la empresa apoyarles y concienciar.

CAPÍTULO 3

AHORRO PARA LA JUBILACIÓN

3.1 LA REINVENCIÓN DE LAS PENSIONES ESPAÑOLAS

Javier Díaz-Giménez
IESE Business School

1. Introducción

La Seguridad Social española es deficitaria desde 2010. En 2016, 2017 y 2018 los déficits de la Seguridad Social sumaron casi 60.000 millones de euros y supusieron entre un 1,6 y un 1,5 por ciento del Producto Interior Bruto cada año. El déficit de 2019 va a ser de una cuantía parecida. Es muy difícil que esta situación se vaya a corregir por sí sola en los próximos años. Por el contrario, todas las simulaciones del futuro del sistema nos avisan de que, sin grandes reformas, la situación financiera de la Seguridad Social solo puede empeorar.

Recuadro 1.1 Reformas Recientes de las Pensiones Españolas: Malos parches para un mal paño.

- 1985: Aumento de 2 a 8 años en el periodo de cotización que se tiene en cuenta para calcular las pensiones.
- 1985: Aumento de 10 a 15 años en el periodo mínimo que da derecho a una pensión contributiva.
- 1997: Aumento de 8 a 15 años en el periodo de cotización que se tiene en cuenta para calcular las pensiones.
- 2003: Retraso de 60 a 61 años en la edad primera de jubilación si se ha cotizado un mínimo de 30 años y retrasos en las edades mínimas para optar por una jubilación parcial.
- 2003: Incentivos para la prolongación de la vida laboral después de los 65 años: aumentos del 2 o del 3 por ciento en la base reguladora.

- 2011: Aumento gradual de 15 a 25 años en el periodo de cotización que se tiene en cuenta para calcular las pensiones.
- 2011: Retraso gradual de 65 a 67 años en la edad normal de jubilación y de 61 a 63 en la primera edad de jubilación.
- 2011: Cierre del Régimen de Clases Pasivas para los empleados públicos.
- 2013: Revalorización de las pensiones según un Índice de Revalorización de las Pensiones calculado para garantizar la sostenibilidad del sistema. Como mínimo las pensiones deberán revaluarse en un 0.25 por ciento.
- 2013: Aprobación del método de cálculo de un Factor de Sostenibilidad Demográfica que se iba a aplicar a la primera pensión a partir de 2019. Su aplicación se ha pospuesto *sine die*.
- 2013: Retraso de 63 a 65 años en la edad primera de jubilación.
- 2018: Suspensión de la revalorización de las pensiones con el IRP y recuperación del Índice de Precios de Consumo para actualizar las pensiones.

La demografía y la educación han desbordado por completo a un sistema de pensiones concebido hace muchas décadas en unas circunstancias demográficas y económicas muy diferentes de las actuales. A medida que han pasado los años el sistema de reparto español ha adquirido funciones impropias, y se ha ido parcheando para mejorarlo pero nunca se ha planteado una reforma integral como la que proponemos en este texto. Los déficits reiterados del sistema demuestran que las reformas paramétricas de los últimos años no han sido capaces ni de adecuar el sistema a las nuevas condiciones demográficas y económicas de la economía española, ni a prepararlo para el futuro.

El diagnóstico de la situación actual de las pensiones españolas nos lleva a la conclusión de que necesitan una reinención y estas páginas son una propuesta para reinventar las pensiones. Todas las ideas sobre las pensiones que comento en estas páginas son fruto de una estrecha colaboración con Julián Díaz-Saavedra que empezamos en 2002 y que hemos continuado hasta la fecha. Nuestras principales publicaciones están reseñadas en la bibliografía.

2. El Diagnóstico de las Pensiones

2.1. *Las pensiones españolas están quebradas*

Como ya hemos comentado, el último superávit de la Seguridad Social española se produjo en 2010. Si nos fijamos exclusivamente en la parte contributiva del sistema y calculamos la diferencia entre las cotizaciones de los ocupados y las pensiones contributivas, el último superávit se produjo en 2009. Prácticamente todos los estudios sobre el futuro del sistema de pensiones coinciden en que estos déficits van a continuar durante los próximos años y durante las próximas décadas.

Estos déficits se deben a crecimiento continuado del gasto en pensiones y a la caída de las cotizaciones entre 2008 y 2013 y a su posterior crecimiento lento. El aumento de gasto en pensiones se debe a tres razones. Primero, al aumento de la longevidad que ha encarecido el coste medio de los pensionistas para el sistema. Segundo, al aumento del número de nuevos pensionistas. Este aumento se debe a que los nacidos durante el boom de la natalidad de los años 60 están empezando a jubilarse. Por último, al aumento de la pensión media inicial. Este aumento se debe al aumento de la educación y, por lo tanto, de la productividad y de los salarios, y la mayor duración de las carreras laborales. Estos tres factores han aumentado los derechos pensionables y han encarecido las pensiones.

Entre 2008 y 2013 los ingresos de la seguridad social disminuyeron considerablemente debido a la destrucción de más de 3,3 millones de puestos de trabajo. Entre 2013 y 2019 las afiliaciones se han recuperado, pero las cotizaciones han crecido a un ritmo inferior al del crecimiento de los gastos de la Seguridad Social. Esto ha hecho que el déficit de la Seguridad Social haya crecido hasta estabilizarse en torno a unos 18.000 millones de euros anuales en 2016, 2017 y 2018. La diferencia entre las pensiones contributivas y las cotizaciones de los ocupados en esos tres años han sido de 14.100, 12.500 y 12.400 millones de euros.

En lo que respecta al Fondo de Reserva de las pensiones, a finales de 2019 contará formalmente con unos 1.560 millones de euros, después de ocho años consecutivos de retiradas de fondos y de haber alcanzado un máximo de 66.815 millones de euros en 2011. Pero, si consolidamos el saldo del Fondo de Reserva de las Pensiones con los créditos que el Estado ha concedido a la Seguridad Social en 2017, 2018 y 2019, descubrimos que el Fondo de Reserva de las Pensiones está agotado. Los 1.560 millones de euros son

una ficción contable que esconde la realidad contable de una deuda de la Seguridad Social con el estado de 35.557 millones de euros.

2.2. *Las pensiones españolas están garantizadas*

Aunque parezca una contradicción con la situación de quiebra del sistema que acabamos de comentar, las pensiones españolas están garantizadas. Desde un punto de vista político, las pensiones españolas están garantizadas porque los pensionistas han capturado al estado de bienestar. Desde un punto de vista técnico, las pensiones están garantizadas porque, como acabamos de comentar, la doble caja del estado español es una ficción contable.

Las pensiones serán el último programa del estado del bienestar en recortarse porque los mayores han capturado políticamente al estado. En julio de 2019 había en España 8.849 millones de pensionistas que suponían 8.849 millones de votos. Los pensionistas son, con mucha diferencia, el colectivo más numeroso, están altamente concienciados y movilizados en defensa de sus pensiones y, en consecuencia, son el grupo social que más poder político tiene.

La inoperatividad del Pacto de Toledo, que reúne a todos los partidos con representación parlamentaria, y que excluye a las pensiones del debate político, institucionaliza y demuestra la captura del estado por parte de los pensionistas. La solidaridad que muchos sentimos hacia los mayores refuerza esa captura. La derogación del Índice de Revalorización de las Pensiones, la recuperación del Índice de Precios de Consumo para actualizar las pensiones, y la negativa a aplicar el Factor de Sostenibilidad previsto para 2019, confirman que los derechos de los pensionistas están garantizados y que su captura del estado es eficaz y efectiva. Para complicar aún más esta situación, el envejecimiento de la población española hará que la captura política del Estado por parte de los mayores de 50 años se intensifique en los próximos años. Por lo tanto, la aritmética política demuestra de forma incontestable que las pensiones españolas están garantizadas y que van a seguir estándolo en el futuro.

Las pensiones están garantizadas, además de porque el Estado español siempre va a querer pagarlas, porque va a poder hacerlo. Como ya hemos comentado, la doble caja del estado español —una caja para la Seguridad Social y otra distinta para el resto del Estado— es una ficción contable. Desde 2014, el fondo de reserva de las pensiones ha estado invertido en deuda

pública española en su totalidad. Esto quiere decir que los superávits de la Seguridad Social, cuando los ha tenido, se han dedicado a financiar al Estado. Además, desde 2017 los déficits de la Seguridad Social se han financiado mayoritariamente con créditos del Estado: en 2017, 2018 y 2019 el importe total de estos créditos ha ascendido a 36.952 millones de euros. Por lo tanto, la realidad demuestra que el Estado tiene una caja única que integra la de la Seguridad Social con los Presupuestos Generales del Estado.

Por lo tanto, las pensiones españolas están garantizadas. La duda razonable es si en la caja integrada del Estado habrá recursos suficientes para atender a las restantes partidas del presupuesto. Pero los pensionistas pueden estar tranquilos: si alguna vez falta dinero, el Estado español dejará de pagar la inversión pública, la educación pública, la sanidad pública o cualquier otro programa antes que las pensiones.

2.3. *Los remedios mágicos no van a funcionar*

A pesar de la complicada situación patrimonial de la Seguridad Social, que demuestra más allá de cualquier duda razonable que las pensiones españolas están quebradas, la pasividad del Gobierno y del Pacto de Toledo invita a pensar que confían en que los problemas de las pensiones españolas se resuelvan mágicamente con una combinación de aumentos en las tasas de empleo, aumentos en la inmigración, aumentos de la natalidad y retrasos en las edades de jubilación.

En Díaz-Giménez (2016b) demuestro que esto no va a ocurrir porque los escenarios previsibles de retrasos en la edad de jubilación efectiva y aumentos de la participación laboral, de la inmigración y de la natalidad no van a ser suficientes para recuperar la sostenibilidad del sistema. Según el escenario demográfico central del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de dependencia demográfica española en 2015 era de 3,8 residentes con edades comprendidas entre los 21 y los 66 años por cada residente con 67 años o más. Según ese mismo escenario, en 2050 esa tasa quedará reducida a 1,4.

Si quisiéramos recuperar en 2050 la tasa de dependencia demográfica de 2015 exclusivamente con retrasos en la edad de jubilación, la edad de jubilación efectiva tendría que retrasarse a los 77 años. Si quisiéramos recuperar la tasa de dependencia de 2015 exclusivamente con inmigrantes, España tendría que acoger a 36,1 millones de emigrantes entre 2015 y 2050. Si quisiéramos hacerlo con aumentos en la tasa de empleo, la tasa de ocupación en 2050 debería ser del 125 por ciento de la población en edad laboral. Si

quisiéramos recuperar la tasa de dependencia de 2015 exclusivamente fomentando la natalidad, cada española en debería tener ocho hijos más de los previstos por el INE. Si reducimos esa cifra a dos hijos más de los previstos, para recuperar en 2050 la tasa de dependencia demográfica de 2015, además de los 9,4 millones de nacidos adicionales, harían falta 26,7 millones de inmigrantes.

Como ilustran estas proyecciones, las necesidades de financiación de las pensiones del futuro, en un escenario económico razonable con un crecimiento medio del Producto Interior Bruto del dos por ciento, van a ser tan altas que no van a poder pagarse razonablemente con otros recursos fiscales, como aumentos de los tipos del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) o de otros impuestos. Por ejemplo, si quisiéramos pagar las pensiones con aumentos en el tipo del IVA, en 2050 el tipo del IVA debería ser del 48 por ciento.

Como no es razonable esperar que alguna de las soluciones mágicas acabamos de enumerar vaya a ocurrir, el Gobierno de España tendrá que reinventarse las pensiones en algún momento del futuro próximo. En estas páginas nos ponemos manos a la obra y adelantamos ese trabajo.

2.4. Las pensiones españolas no son creíbles

Las reformas continuas de las pensiones, las contrarreformas, la inoperatividad del Pacto de Toledo, las manifestaciones de los mayores, los avisos de los investigadores, el discurso de los sindicatos, los intereses del sector asegurador y el ruido de los medios y las redes sociales han contribuido a crear un estado de desconcierto generalizado en cuanto a la sostenibilidad y al futuro de las pensiones. Como no saben a qué atenerse con relación a sus pensiones, muchos trabajadores y muchos pensionistas españoles desconfían del futuro de sus pensiones.

Esta falta de credibilidad de las pensiones de reparto es especialmente preocupante porque las rentas para la jubilación de los españoles proceden casi exclusivamente de las pensiones de reparto. La negativa a aceptar que los problemas de las pensiones son estructurales y los reiterados mensajes sobre la salud y la sostenibilidad del sistema desincentivan el ahorro complementario. Por eso, a pesar de que los trabajadores españoles desconfían del futuro de sus pensiones públicas, no tienen otros sistemas de previsión complementarios que las sustituyan.

Para mejorar la credibilidad de las pensiones e incentivar el ahorro, la Seguridad Social debería comunicar a los trabajadores mayores de 50 años

las cuantías de sus derechos pensionables y de su pensión esperable. Esta comunicación no haría más que cumplir con la legalidad vigente. El 2 de agosto de 2011 el Gobierno de España presidido por Jose Luis Rodríguez Zapatero aprobó una Ley que obliga a la Seguridad Social a informar a cada trabajador anualmente sobre la cuantía de su pensión pública, como ocurre en muchos países europeos.

Literalmente, la disposición adicional vigésima sexta de esa Ley dice lo siguiente: «A estos efectos, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 161.1 de la presente Ley, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen». Pero ni ese Gobierno, ni los Gobiernos posteriores, presididos por Mariano Rajoy Brey y por Pedro Sánchez Castejón se han atrevido a enviar esa carta a los trabajadores españoles. Mientras esa carta no se envíe, la verdadera situación de las pensiones españolas seguirá en el limbo oficial y por lo tanto, estará expuesta a todo tipo de especulaciones.

Solo una reinención de las pensiones como la que se propone en estas páginas hará que la sostenibilidad de las pensiones y la capacidad del sistema de cumplir las promesas del pacto intergeneracional sean evidentes y estén garantizadas. Para conseguir este resultado, el Estado deberá hacer la pedagogía y la política de comunicación que fueran necesarias hasta conseguir que los trabajadores y los pensionistas entiendan las características del nuevo sistema y confíen en él. Un Observatorio Independiente de las Pensiones, como el que se propone en el Apartado 6.2, cuyas misiones serán diagnosticar de forma creíble la situación de las pensiones y proponer las reformas que garanticen su futuro, contribuirá a devolverle al sistema público de pensiones la credibilidad que necesita.

2.5. *Debemos reinventar las pensiones españolas*

Como acabamos de argumentar en este apartado, a pesar de que las pensiones españolas estén garantizadas, no van a poder pagarse con las cotizaciones a la seguridad social en la próxima década. Como la sostenibilidad del sistema está en entredicho, las pensiones han perdido su credibilidad. Para evitar que estos problemas se sigan agravando, para recuperar la sostenibilidad del sistema y para devolverle su credibilidad, debemos reinventar las pensiones españolas. Una forma de hacerlo es la que proponemos a continuación.

3. Los Principios de la reinversión de las Pensiones

Las discusiones sobre las reformas de los sistemas de pensiones se complican enseguida porque los sistemas de pensiones combinan aspectos políticos y aspectos técnicos y unos y otros son difíciles de separar. Esa combinación dificulta el análisis y complica las discusiones. En este apartado comentamos los aspectos más políticos de la reforma y dejamos sus aspectos más técnicos para el apartado siguiente.

Los sistemas de pensiones de reparto son transferencias a los pensionistas que se financian parcial o totalmente con un impuesto sobre las rentas del trabajo. Por lo tanto, las pensiones de reparto son un mecanismo redistributivo entre generaciones cuyo funcionamiento puede resumirse contestando a las dos preguntas siguientes: ¿quién paga las cotizaciones? y ¿quién cobra las pensiones? Idealmente, las repuestas a esas preguntas deberían ser cuantitativas y deberían aclarar cuánto paga y cuánto cobra cada persona y cada grupo.

La acumulación de reformas del sistema de pensiones de reparto español ha ido modificando las respuestas a estas preguntas hasta llegar a la situación actual que esta plagada de incentivos perversos y de arbitrariedades. A continuación enumeramos las principales características que deberían tener las nuevas pensiones si tuviéramos el coraje político de plantearnos una reforma integral.

3.1. *Universalidad*

La primera característica del nuevo sistema de pensiones debería ser su *universalidad*. Las nuevas pensiones deberían organizarse en un régimen único que incluyera a todos los españoles sin ninguna excepción: al Jefe del Estado, a los políticos, a los trabajadores por cuenta ajena, a los autónomos, a los empleados públicos, a los abogados, a los arquitectos, a los empleados del hogar, a los mineros, a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores del mar, a los resineros, a los porteros de discotecas, a los enlatadores de tomate para la exportación, a los mutualistas y a todos los colectivos que actualmente gozan de privilegios y excepciones.

Las necesidades especiales de esos colectivos privilegiados por el actual sistema deberían resolverse mediante pensiones complementarias al margen de la pensión básica universal. Esas pensiones complementarias podrían organizarse en planes de empleo capitalizados que podrían estar incluidos en los convenios colectivos sectoriales.

La universalidad de las pensiones es deseable porque incentiva las cotizaciones, simplifica el sistema y contribuye a darle credibilidad.

3.2. *Contributividad*

La segunda característica del nuevo sistema de pensiones debería ser su estricta *contributividad*. Las nuevas pensiones deberían calcularse teniendo en cuenta todos los euros cotizados hasta el máximo de cobertura independientemente del momento de la vida laboral en que se produzcan las cotizaciones. Las cotizaciones se actualizarán de la misma forma durante toda la vida laboral, y cada euro cotizado generará un euro de derechos pensionables.

El sistema vigente en la actualidad calcula los derechos pensionables contabilizando los años cotizados al principio de la vida laboral y los euros cotizados al final. Este método de cálculo de los derechos pensionables no tiene ninguna justificación técnica y da lugar a casos de flagrante falta de contributividad.

La contributividad estricta permitirá al nuevo sistema de pensiones conseguir tres objetivos. Primero, acabará con la arbitrariedad de las reglas actuales y con las posibilidades que ofrece el sistema actual de manipular las cotizaciones para mejorar las pensiones. Los trabajadores autónomos y otros colectivos que pueden decidir sus cotizaciones se aprovechan actualmente de esta posibilidad.

Además, la contributividad estricta incentivará las cotizaciones en todas las etapas de la vida laboral, porque los trabajadores entenderán que cada euro que coticen contribuye a mejorar su pensión. Por último, la contributividad estricta simplificará el sistema actual, le dotará de mayor transparencia, aumentará sus recursos y lo hará más sostenible y más creíble.

3.3. *Sostenibilidad*

Para conseguir que un sistema de pensiones sea creíble, su *sostenibilidad* tiene que estar garantizada en todo momento, sean cuales sean las circunstancias demográficas y económicas por las que atreviese. La mejor forma de garantizar la sostenibilidad de las pensiones es mediante mecanismos de ajuste automático que estén protegidos de los cambios políticos.

Como los pensionistas son más vulnerables que los trabajadores, cuando los recursos del sistema no sean suficientes para atender a sus obligaciones

y su sostenibilidad se vea amenazada, los ajustes deberán realizarse sobre los derechos pensionables y no sobre las pensiones. La contributividad estricta del nuevo sistema facilitará la implementación de este tipo de ajustes que son difíciles de implementar en el sistema actualmente vigente.

Para reforzar la sostenibilidad del sistema, la ley determinará cuáles serán las fuentes de financiación de las pensiones durante la transición al nuevo sistema. Una vez completada la transición, los mecanismos automáticos de ajuste de los derechos pensionables garantizarán de forma indefinida la sostenibilidad del nuevo sistema.

3.4. *Solidaridad*

La *solidaridad* de las pensiones seguirá garantizándose mediante un sistema de pensiones máximas y pensiones mínimas. Las pensiones se calcularán actuarialmente dividiendo los derechos pensionables por un divisor que dependerá de la edad de jubilación y de la esperanza de vida de los nuevos pensionistas. La pensión resultante de esa división se complementará hasta llegar a la pensión mínima cuando sea necesario.

Para aumentar los recursos del sistema, las cotizaciones estarán destopadas, aunque tanto las pensiones como los máximos de cobertura estarán topados. Para modular la progresividad del sistema, se admite la posibilidad de que los trabajadores coticen a un tipo reducido a partir de un determinado nivel de renta laboral.

Como ya hemos comentado, los mecanismos automáticos de ajuste minorarán los derechos pensionables pero preservarán la integridad de las pensiones. Esta forma de garantizar la sostenibilidad del sistema reconoce que los pensionistas son más vulnerables que los trabajadores y refuerza la solidaridad intergeneracional del sistema.

Las pensiones se revalorizarán con el índice de precios al consumo para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas. Por último, las pensiones mínimas podrán integrarse en un sistema de renta básica si llegara a adoptarse en el futuro.

3.5. *Flexibilidad*

La característica que mejor describe el futuro de los sistemas de pensiones es la *incertidumbre*. El futuro de las pensiones depende fundamentalmente de la evolución de la tecnología, de la globalización, de la longevidad, de la

natalidad y de las migraciones. La evolución de todas esas variables en esta época de cambios acelerados y disruptivos es muy difícil de anticipar. Los cambios tecnológicos recientes y su posible aceleración en el futuro generan muchas dudas sobre la evolución del crecimiento económico, de la productividad y del mercado del trabajo y, en consecuencia, sobre el futuro de las pensiones.

La mejor manera de contrarrestar la incertidumbre es mediante la *flexibilidad*. El diseño del nuevo sistema de pensiones deberá permitirle adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y demográficos a medida que se vayan produciendo.

Frente a esta necesidad de flexibilidad impuesta por las incertidumbres del futuro, el sistema actual es especialmente rígido y, por lo tanto, desoladoramente frágil. Esta fragilidad se ve acentuada por la concentración casi completa de las rentas para la jubilación en las pensiones de reparto que hace que el sistema actualmente vigente sea muy vulnerable a los cambios demográficos.

Para diversificar las fuentes de rentas y flexibilizar las pensiones, la pensión básica de reparto se complementará con una pensión premium capitalizada que se organizará en planes personales y que será administrada y supervisada por la Agencia de las Pensiones. La pensión premium será pública y obligatoria y en modo alguno supondrá una privatización encubierta del sistema. En el Apartado 4.2 describimos las características pensión premium y en el Apartado 6.1 las funciones de la Agencia de las Pensiones.

Además, las nuevas pensiones se flexibilizarán permitiendo la jubilación parcial sin restricciones, haciendo que las pensiones sean completamente compatibles con la obtención de rentas laborales, permitiendo que la edad de jubilación sea voluntaria y facilitando que la decisión de jubilarse sea reversible.

Las pensiones serán compatibles con las rentas laborales porque son rentas diferidas que proceden del ahorro personal. Por lo tanto, no hay ninguna razón técnica que justifique que no puedan cobrarse a partir de una edad determinada sin que sus beneficiarios tengan que cumplir ningún requisito adicional al de haber llegado a la edad de jubilación. La justificación de que la cantidad de trabajo está fija y que, por lo tanto, la jubilación de los mayores facilita el empleo de los jóvenes es una falacia. Los países que mejor regulan sus mercados de trabajo y sus pensiones son los que más puestos de trabajo

crean y, en consecuencia, disfrutan de tasas de empleo elevadas tanto entre los jóvenes como entre los mayores.

La edad de jubilación será voluntaria a partir de una edad determinada. Como ya hemos comentado, la cuantía de la pensión dependerá de la edad de jubilación, de la esperanza de vida del grupo de edad del trabajador que se jubila, y del tipo de jubilación —parcial o total— elegida.

3.6. *Credibilidad*

El diseño de las nuevas pensiones estará enfocado a hacerlas completamente *creíbles*. Como ya hemos comentado en el Apartado 2.4, uno de los principales problemas que ha generado el sistema actual es la falta de credibilidad de las pensiones. Muchos trabajadores que están cotizando al sistema actual creen que no van a cobrar una pensión, o que la cuantía de su pensión será insuficiente para financiar una jubilación digna y una calidad de vida comparable a la que tenían durante su vida laboral.

Las nuevas pensiones serán creíbles por varias razones. Primero, porque los factores de sostenibilidad automáticos garantizarán en todo momento su *sostenibilidad*. Además, las nuevas pensiones serán creíbles por la *transparencia* del nuevo sistema. La transparencia del nuevo sistema de pensiones se consigue de dos formas. Primero, porque el nuevo sistema será lo suficientemente sencillo como para que todos los trabajadores y los pensionistas lo entiendan y confíen en su sostenibilidad indefinida. La universalidad estricta del nuevo sistema y la claridad de las reglas de cálculo de los derechos de pensiones simplificará considerablemente el sistema actual que está plagado de reglas complejas y excepciones.

En segundo lugar, las nuevas pensiones serán transparentes porque los trabajadores estarán informados en todo momento de la cuantía de sus derechos pensionables y, por lo tanto, de la cuantía esperable de sus pensiones, y los pensionistas estarán informados en todo momento sobre la situación financiera del sistema y sobre la evolución futura de sus pensiones.

Por último, la reputación del nuevo sistema se mantendrá porque el pacto intergeneracional se cumplirá en todo momento y los derechos adquiridos por los pensionistas y los trabajadores actuales se respetarán estrictamente durante la transición al nuevo sistema. Esta última exigencia hace que la entrada en vigor del nuevo pacto intergeneracional y la consiguiente extinción del antiguo pacto sean especialmente urgentes. Por último, la indepen-

dencia del Observatorio de las Pensiones cuyas funciones describimos en el Apartado 6.2 reforzará la credibilidad del nuevo sistema.

4. Las Nuevas Pensiones

Las nuevas pensiones tendrán dos fuentes de rentas para la jubilación: una pensión básica de reparto y una pensión premium capitalizada. Estas dos pensiones serán universales y obligatorias y su organización y administración le corresponderá a la Agencia de las Pensiones.

4.1. La Pensión Básica de Reparto

La pensión básica de reparto se calculará mediante un sistema de *cuentas nocionales*. El saldo de la cuenta nocional se calculará al final de cada año. El saldo del año anterior se incrementará con las cantidades cotizadas durante ese año y se minorará con las pensiones percibidas. Además, el saldo de los supervivientes se incrementará con las cuantías heredadas de los saldos de los trabajadores y los pensionistas fallecidos y se minorará con los gastos de administración de las pensiones. Por último, el saldo del periodo anterior se actualizará con un índice que siga la evolución de los salarios. Cuando sea necesario, este índice se corregirá con un factor de sostenibilidad que garantice la sostenibilidad indefinida del sistema.

Los trabajadores podrán solicitar su pensión a partir de los 62 años. La pensión será el resultado de dividir el saldo de la cuenta nocional por un divisor que dependerá de la esperanza de vida del trabajador y de la edad a la que decida jubilarse. De esta forma el saldo de la cuenta nocional se transformará en una renta vitalicia que será mayor cuanto más se retrase la edad de jubilación.

El trabajador que inicia su jubilación podrá cobrar el 25, el 50, el 75 o el 100 por cien de su pensión y podrá modificar esta cuantía una vez al año. Como ya hemos comentado, las cantidades percibidas se descontarán del saldo de su cuenta nocional. Las cantidades cotizadas durante la jubilación parcial recibirán el mismo tratamiento que las cantidades cotizadas durante la vida laboral. Los jubilados parciales podrán solicitar que se recalcule su pensión una vez al año.

Las pensiones se actualizarán usando el índice de precios de consumo por lo que el valor real de las pensiones y el poder adquisitivo de los pensionistas estará garantizado en todo momento. Esta última condición hace

que todo el riesgo del sistema recaiga sobre los trabajadores porque los pensionistas son el colectivo más vulnerable.

4.2. *La Pensión Premium Capitalizada*

Una parte de las cotizaciones —por ejemplo, el dos por ciento de la base imponible— se capitalizará en un sistema de planes personales. La Agencia de las Pensiones administrará estos planes y actuará como caja de compensación de las altas y las bajas en cada plan.

La gestión de los planes personales correrá a cargo del sector financiero. La Agencia de las Pensiones regulará, supervisará y controlará la calidad de la gestión y negociará la comisión de gestión. Cada trabajador podrá invertir en un máximo de cinco planes y podrá modificar su cartera una vez al año. La Agencia de las Pensiones propondrá una cartera por defecto para los trabajadores que prefieran delegar en ella la decisión de inversión.

La retirada de los fondos de la pensión premium podrá hacerse en cualquier momento a partir de los 62 años y podrá hacerse en un solo pago, en una anualidad hasta agotar el saldo, o en una renta vitalicia.

4.3. *Las Pensiones Complementarias*

Las necesidades especiales de algunos colectivos, actualmente cubiertas por los regímenes especiales de la seguridad social o por las mutuas, se atenderán mediante un sistema de planes de empleo que se negociarán y se incluirán en los convenios sectoriales. Las mutualidades alternativas a la seguridad social se convertirán en planes de pensiones complementarios y en ningún caso eximirán a los mutualistas de cotizar al nuevo sistema de pensiones.

4.4. *La Pensión Mínima*

Igual que ocurre en el sistema actual, el nuevo sistema de pensiones tendrá una pensión mínima garantizada. La pensión mínima garantizada complementará las pensiones de los trabajadores que no hayan cotizado lo suficiente como para percibir una renta que se considere suficiente. La pensión mínima puede ser creciente en el saldo de las cuentas nocionales hasta alcanzar una cuantía determinada. Esta característica incentivará las cotizaciones. Los fondos necesarios para complementar las pensiones se financiarán con cargo a los presupuestos del Estado. Como ya hemos comentado, la

pensión mínima se podrá integrar en un eventual sistema de renta básica garantizada.

4.5. *Otras Pensiones*

Las restantes pensiones del sistema actual (incapacidad, viudedad, orfandad, y a favor de familiares) se separaran del sistema de pensiones de jubilación y se financiarán con cargo a los presupuestos del Estado.

4.6. *Ventajas e Inconvenientes del nuevo sistema de pensiones*

Comparado con el sistema actual, las ventajas del nuevo sistema de pensiones son las siguientes:

- Universalidad: el nuevo sistema de pensiones tendrá un régimen único universal e igual para todos los trabajadores españoles sin privilegios ni excepciones.
- Contributividad: el nuevo sistema de pensiones será estrictamente contributivo. Cada euro cotizado generará un euro de derechos pensionables sin importar cuántos euros se coticen ni cuándo se produzca la cotización. Esta característica de las nuevas pensiones incentivará las cotizaciones.
- Sostenibilidad: el ajuste automático de los derechos pensionables y el cálculo actuarial de las pensiones garantizarán la sostenibilidad indefinida del nuevo sistema.
- Solidaridad: las pensiones mínimas y las pensiones máximas del nuevo sistema preservarán la solidaridad del sistema actual. Además, los ajustes que sean necesarios para garantizar la sostenibilidad del sistema reducirán los derechos pensionables pero preservarán en todo momento el poder adquisitivo de las pensiones.
- Flexibilidad: el nuevo sistema combinará el reparto con la capitalización, permitirá que la edad de la jubilación sea voluntaria, facilitará la jubilación parcial, hará posible que la decisión de jubilación sea reversible, y permitirá que las pensiones sean compatibles con las rentas laborales.
- Credibilidad: la sostenibilidad del nuevo sistema, su simplicidad y su transparencia harán que el pacto intergeneracional y las pensiones sean completamente creíbles.

Comparado con el sistema actual, los inconvenientes del nuevo sistema de pensiones son los siguientes:

- El principal inconveniente de la reinversión de las pensiones que proponemos en este capítulo son sus costes de transición.
- Además, la reinversión de las pensiones que proponemos en ese capítulo será controvertida y requerirá un debate político tranquilo y sosegado.
- Por último, la reinversión de las pensiones necesitará de un importante esfuerzo pedagógico para que los trabajadores y los pensionistas se convenzan de que el sistema actual está completa y definitivamente desbordado y entiendan las numerosas ventajas de las nuevas pensiones.

5. La Transición

Como ya hemos comentado, el principal problema de la reinversión de las pensiones y de sus reformas estructurales son los costes de transición.

5.1. *Los Costes de la Transición*

El cálculo de los costes de transición del sistema actual al nuevo sistema necesita un estudio detallado que todavía no está hecho. Realizar ese estudio sería la primera tarea del Observatorio de las Pensiones mientras se discuten los principios de la reforma del sistema.

La reinversión de las pensiones aportaría los siguientes fondos adicionales al sistema: las cotizaciones de los actuales mutualistas que no están incluidos en el régimen de trabajadores autónomos, las cotizaciones de los empleados públicos actualmente adscritos a Muface, los aumentos en la cotización de los trabajadores autónomos y de los trabajadores adscritos a los sistemas especiales del régimen general y las cotizaciones de las rentas superiores al actual tope de cotización. Además, el sistema de pensiones dejará de financiar las pensiones de viudedad, de discapacidad, de orfandad y a favor de familiares. Por último, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas suprimirá la deducción por inversiones en planes de pensiones y el Estado se ahorrará el importe de esta deducción.

El nuevo sistema de pensiones perderá la parte de la recaudación que se aportará a la pension premium capitalizada. Si suponemos que esta aportación fuera del 2 por ciento, su coste total estaría en torno a los 2.000 millones de euros en números redondos. Esta cantidad es similar al ahorro que resultará de eliminar la deducción por inversiones en planes de pensiones y tendrá

la ventaja adicional de beneficiar a todos los cotizantes españoles y no solo a aquellos que tienen la capacidad de ahorrar en un plan de pensiones.

Las consecuencias para el coste de las pensiones de adoptar el nuevo sistema son difíciles de calcular y requieren un estudio detallado. Esto se debe a que la universalidad del sistema, su contributividad estricta y el cálculo actuarial de las pensiones cambian sustancialmente los incentivos para cotizar y para jubilarse y, por lo tanto, modifican sustancialmente los derechos pensionables y las pensiones. Pero si hacemos una estimación informal de sus costes y, tenemos en cuenta las cuantías de los déficits del sistema actual y su evolución previsible, pensamos que los costes de la reinversión de las pensiones que hemos propuesto en estas páginas serán asumibles.

5.2. *Los Trabajadores durante la Transición*

El sistema antiguo y el nuevo sistema de pensiones coexistirán durante la transición y, por lo tanto, habrá trabajadores adscritos a esos dos sistemas durante varias décadas. Las personas que coticen por primera vez a la Seguridad Social y que, en consecuencia, no tienen derechos adquiridos en el sistema antiguo quedarán automáticamente adscritas al nuevo sistema de pensiones. Esta obligación afectará también a los mutualistas que nunca hayan cotizado a la Seguridad Social.

En cambio, los trabajadores adscritos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y a los Sistemas Especiales del Régimen General podrán que elegir entre integrarse en el Régimen General del sistema antiguo o en el nuevo sistema de pensiones. Los trabajadores adscritos al Régimen General del sistema antiguo también podrán optar por aceptar un bono de reconocimiento de sus derechos adquiridos en ese sistema e integrarse en el nuevo sistema de pensiones. La cuantía del bono de reconocimiento será la de la suma actualizada de las cotizaciones realizadas hasta la fecha de la incorporación al nuevo sistema.

5.3. *Los Pensionistas durante la Transición*

La reinversión de las pensiones preservará escrupulosamente los derechos adquiridos por los pensionistas en cobro. Las pensiones en cobro seguirán revalorizándose con el Índice de Precios de Consumo.

5.4. *La Implementación de la Reforma*

El Pacto de Toledo no es operativo, tiene poco que aportar a la reinención de las pensiones y debería disolverse. En Suecia tenían un pacto parecido y lo disolvieron cuando optaron por reinventarse las pensiones. Una reforma como la que proponemos necesita un campeón político que la apadrine. El campeón debería ser un político que procediera de la izquierda y que, además, fuera una figura de consenso. Los aspectos técnicos de la reforma son manejables y su diseño correría a cargo del Observatorio de las Pensiones.

6. **Reformas Organizativas**

El nuevo sistema de pensiones supone la separación de las pensiones de jubilación del Sistema de la Seguridad Social. Para administrar las nuevas pensiones de jubilación se creará la Agencia de las Pensiones. Para garantizar la sostenibilidad del sistema, darle credibilidad y explicar su funcionamiento, se creará el Observatorio Independiente de las Pensiones.

6.1. *La Agencia de las Pensiones*

La Agencia de las Pensiones se encargará de la administración de todas las pensiones de jubilación.

- Pensión Básica: cada año, la Agencia de las Pensiones comunicará a todos los cotizantes el saldo de su cuenta nocional y a los mayores de 50 años una previsión sobre la cuantía de su pensión básica.
- Pensión Premium: la Agencia de las Pensiones administrará los planes personales obligatorios, actuará como casa de compensación, supervisará a las gestoras de los planes y negociará sus comisiones de gestión.
- Cada año, la Agencia de Pensiones publicará los costes de administración del sistema y los repercutirá sobre los saldos de las cuentas nocionales.

6.2. *El Observatorio Independiente de las Pensiones*

El Observatorio Independiente de las Pensiones estará a cargo del análisis técnico del sistema. Cada año, publicará un informe en el que describirá y analizará la situación del sistema de pensiones. Además, el Observatorio Independiente de las Pensiones atenderá a todas las dudas y responderá a todas las preguntas sobre las pensiones. Por último, el Observatorio Inde-

pendiente de las Pensiones estudiará y propondrá las reformas y los ajustes que pudieran ser necesarios para mejorar el funcionamiento del sistema.

7. Bibliografía

Díaz-Giménez J., and J. Díaz-Saavedra (2006). The Demographic and Educational Transitions and the Sustainability of the Spanish Pension System. *Moneda y Crédito*, 222, 223-270.

Díaz-Giménez J., and J. Díaz-Saavedra (2009). Delaying Retirement in Spain. *Review of Economic Dynamics*, 12: 147-167.

Díaz-Giménez J., J. Díaz-Saavedra, B. Álvarez, and A. Argandoña (2013). El Reparto y la Capitalización en las Pensiones Españolas. Monografía de la Fundación Edad & Vida. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J. (2014a). El Futuro de las Pensiones Españolas. Instituto BBVA de Pensiones. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J. (2014b). Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes. Instituto BBVA de Pensiones. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J. (2015). El ABC del Ahorro para la Jubilación. Instituto BBVA de Pensiones. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J., and J. Díaz-Saavedra (2015). Spanish Minimum Pensions after the 2013 Pension Reform. *Estudios de Economía Aplicada*, 33: 717-734.

Díaz-Giménez J. (2016a). El ABC de las Pensiones. Instituto BBVA de Pensiones. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J. (2016b). Las Pensiones Españolas Cerca del Precipicio. Manuscrito sin publicar. Ese documento está disponible en este enlace.

Díaz-Giménez J., and J. Díaz-Saavedra (2017). The Future of Spanish Pensions. *Journal of Pension Economics and Finance*, 16 (2): 233-265.

3.2 RIESGOS FINANCIEROS DE LOS COTIZANTES PRÓXIMOS A SU JUBILACIÓN

Enrique Devesa
Universidad de Valencia
Mar Devesa
Universidad de Valencia
Borja Encinas
Universidad de Extremadura
Inmaculada Domínguez
Universidad de Extremadura
Robert Meneu
Universidad de Valencia

RESUMEN

El objetivo del trabajo es analizar desde el punto de vista individual cuáles son los riesgos financieros a los que se puede enfrentar un trabajador por cuenta ajena que va a pasar a la jubilación dentro de poco tiempo. En primer lugar, se analizará la previsible pensión pública que recibirá, la cual dependerá, entre otras, de la edad de jubilación y del año en el que pase a la situación de pasivo. Posteriormente, se estudiará la incidencia que tiene la previsión complementaria en el mantenimiento del nivel de vida anterior a la jubilación. Hasta ahora se ha dado mucha importancia al tratamiento fiscal de las aportaciones, pero se ha dedicado poca atención a la fase de desacumulación, la cual puede ser muy importante cuando el producto financiero en el que ha invertido sea un Plan de Pensiones o alguna figura análoga. Para realizar este análisis utilizaremos la rentabilidad financiero-fiscal. La agregación de la parte pública y privada nos indicará los riesgos conjuntos a los que se puede enfrentar un trabajador próximo a la jubilación, así como las medidas que puede adoptar para minimizarlos.

PALABRAS CLAVE

Pensiones, edad de jubilación óptima, productos financieros para jubilación, riesgo de desacumulación.

1. Introducción

Las noticias sobre la situación por la que atraviesa el sistema público de pensiones español en la actualidad, junto con una falta de información de cuándo es mejor acceder a la jubilación, ha provocado en muchos casos un adelanto de la edad de jubilación, dando lugar a pensiones cuyo valor actual actuarial ha sido más bajo que el que les hubiera correspondido de permanecer más tiempo en el sistema.

Esto no es un tema baladí porque la mayor parte de los jubilados tienen como única fuente de ingresos su pensión pública. Así, según Devesa et al. (2016), el 69,7% de los encuestados⁽¹⁾ presentan esta característica; sin embargo, también hay que destacar que el 90,8% de los mayores de 65 años tienen vivienda habitual en propiedad, con lo cual quedan liberados del pago del alquiler.

Siguiendo con los datos de la encuesta mencionada anteriormente, de aquellas personas que tenían ingresos procedentes de otras fuentes distintas a la pensión pública, un 28,7% de estos ingresos adicionales proceden de productos financieros (fondos de inversión, depósitos, acciones, cuentas de ahorro); un 21,9% de planes de pensiones y seguros; un 16,2% de otros ingresos; un 15,4% de una combinación de ingresos; un 12,6% de alquileres; y un 5,3% de ayudas familiares. Por lo tanto, el papel de los productos financieros en el ahorro de las personas mayores es bastante reducido; solo un 35% (el 50% del 69,7%) del total han podido ahorrar a través de esta vía. Pero, además de representar un porcentaje bajo de individuos, las cuantías acumuladas en estos productos financieros solo superan los 10.000 euros en el 42% de los casos.

(1) La encuesta fue diseñada específicamente para el trabajo mencionado y se desarrolló en España. El universo estaba formado por individuos de 65 y más años de edad. La muestra de 828 casos repartidos en dos etapas: 414 en marzo de 2015 y otros 414 en mayo de 2015. El muestreo fue polietápico estratificado por comunidad autónoma y tamaño de hábitat. La selección de los informantes fue aleatoria del hogar sobre listado telefónico y conforme a cuotas de sexo y edad para la determinación de individuos. Las entrevistas fueron telefónicas asistidas por ordenador (CATI), realizadas en dos oleadas del servicio de ómnibus de Simple Lógica. El cuestionario fue estructurado con una duración estimada en su aplicación en cada caso de 10-12 minutos. Para mayor información puede consultarse el trabajo ya mencionado de Devesa et al (2016).

Parece claro que, hasta ahora, los actuales jubilados han confiado en la pensión pública como fuente de ingresos principal si no única, han ahorrado para la compra de su vivienda habitual, pero no han destinado una parte significativa de sus ahorros a productos financieros.

También es importante destacar que las encuestas no pueden llegar a un tema que consideramos relevante, como es la forma de desacumular el ahorro de los productos de previsión social complementaria. Es un aspecto al que no se le suele dar la debida importancia y que nos gustaría resaltar en este trabajo.

El artículo se ha estructurado en siete epígrafes. Después de la introducción, en el segundo epígrafe vamos a entresacar las características más importantes del sistema de pensiones actual e intentar hacer una proyección de cuál puede ser su situación en los próximos años, de cara a la posible toma de decisión de aquellos individuos que están cerca de la edad de jubilación. El tercer epígrafe lo dedicaremos a especificar la edad óptima de jubilación para un conjunto de individuos tipo; lo cual permitirá clarificar cuál es el riesgo para el futuro jubilado. En el cuarto epígrafe comentaremos las características más relevantes de algunos productos financieros y aseguradores, que permitirían complementar la pensión pública. En el quinto haremos referencia a la necesidad de considerar la desacumulación de los planes de pensiones y otros productos fiscalmente similares como otra de las decisiones importantes que deben adoptar los jubilados; utilizando como criterio racional la rentabilidad financiero-fiscal. En el sexto epígrafe expondremos las principales conclusiones del trabajo y en el séptimo referenciaremos la bibliografía utilizada.

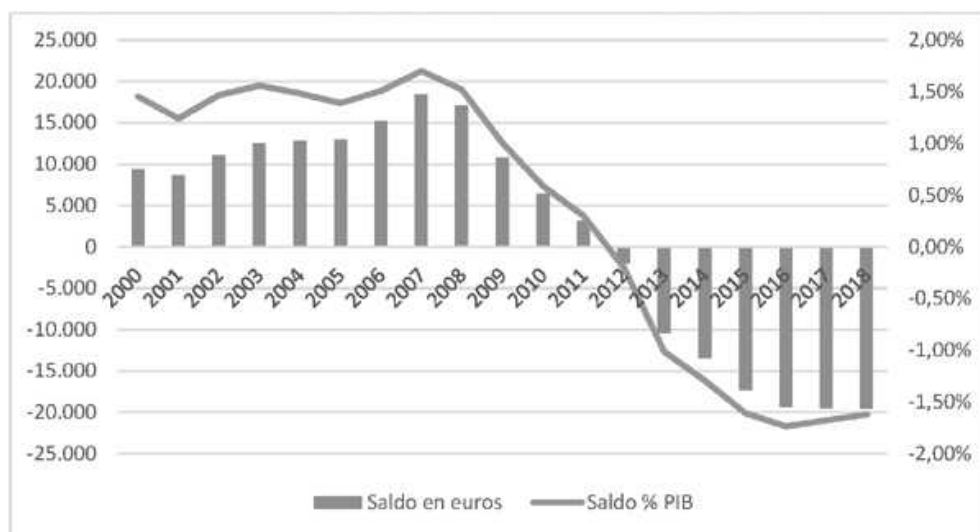
2. El sistema público de pensiones de jubilación: características y salud financiera

El sistema público de pensiones español se caracteriza por los siguientes elementos:

- Está basado en el reparto, lo cual implica que las cotizaciones recaudadas durante un año han de utilizarse para el pago de las prestaciones vigentes ese año.
- Es de prestación definida, lo que significa que la variable independiente es la cuantía de las pensiones y, por tanto, la variable que debería ajustarse para lograr el equilibrio financiero es el tipo de cotización.

- Como es lógico, puede ocurrir que haya desviaciones entre ingresos y gastos en determinados años, si bien la sostenibilidad a largo plazo del propio sistema exige que haya una tendencia a alcanzar un déficit nulo; lo cual se debería conseguir (al ser de prestación definida) modificando periódicamente el tipo de cotización. Sin embargo, esto no ocurre habitualmente porque generaría mucha incertidumbre sobre los costes laborales futuros de las empresas.

Gráfico 1. Saldo anual Contributivo en euros y porcentaje de PIB (derecha) de la Seguridad Social 2000-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de Devesa et al. (varios años)

En lo que se refiere a la salud financiera actual de nuestro sistema público de pensiones, los datos de los últimos años nos muestran que el sistema padece un grave problema financiero. En el gráfico 1 podemos ver cuál ha sido la evolución del saldo anual contributivo⁽²⁾; tanto en euros como en porcentaje sobre el Producto Interior Bruto (en adelante, PIB), en las dos últimas décadas. En este período podemos diferenciar tres fases:

- Una inicial de continuo crecimiento hasta 2007, siendo la pendiente de la línea de tendencia de 0,03%.

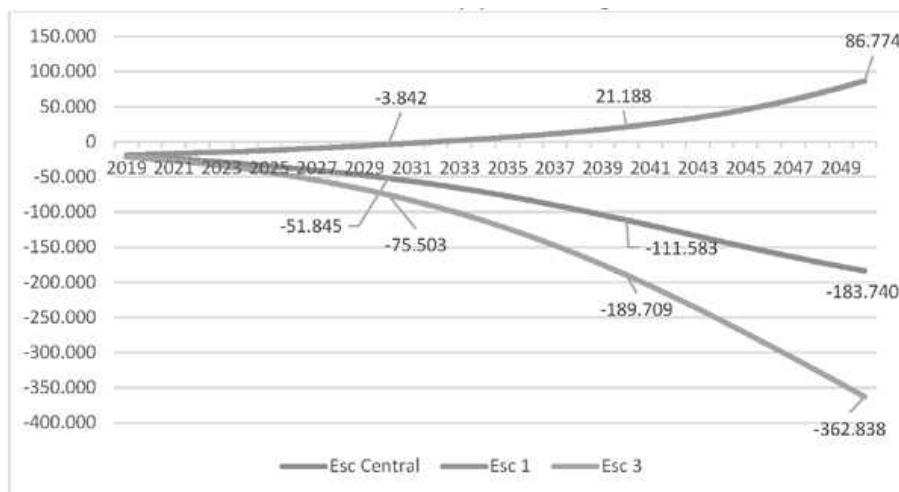
(2) El saldo anual contributivo es el resultado de introducir ajustes en los ingresos y gastos por operaciones no financieras para excluir los ingresos y gastos no contributivos y las transferencias internas. Es el que mejor recoge la salud financiera del sistema, alejándolo de medidas de ingeniería financiera, como las transferencias que se han hecho al sistema sin ninguna finalidad concreta.

- Una segunda de rápido decrecimiento hasta 2016, siendo la pendiente de la línea de tendencia de -0,42%; es decir 14 veces mayor (en términos absolutos) que en la fase de crecimiento.
- Y una última fase de estabilización, pero en torno a una elevadísima cuantía de déficit, muy próxima a los 20.000 millones de euros, lo que supone el -1,62% del PIB de 2018.

Ante esta situación, la pregunta que cabe plantearse es qué puede pasar en el futuro. Después de que en 2018 y 2019 se haya suspendido la aplicación del Índice de Revalorización de las Pensiones⁽³⁾ (en adelante, IRP), habiendo vuelto a ligar su revalorización al Índice de Precios al Consumo (en adelante, IPC), la situación, probablemente, empeorará, debido a una combinación de «vientos de cara» que podríamos resumir en:

- Aumento continuado de la esperanza de vida de los pensionistas.
- Aumento significativo del número total de pensiones.
- Mantenimiento o reducción del número de nuevos cotizantes que, además, entran en el mercado laboral más tarde y con bases de cotización más bajas que el promedio de las existentes.
- Probable desaparición o, en el mejor de los casos, retraso en la aplicación del «nonato» Factor de Sostenibilidad⁽⁴⁾ (en adelante, FS).

Gráfico 2. Saldo anual Contributivo (€) de la Seguridad Social 2019-2050



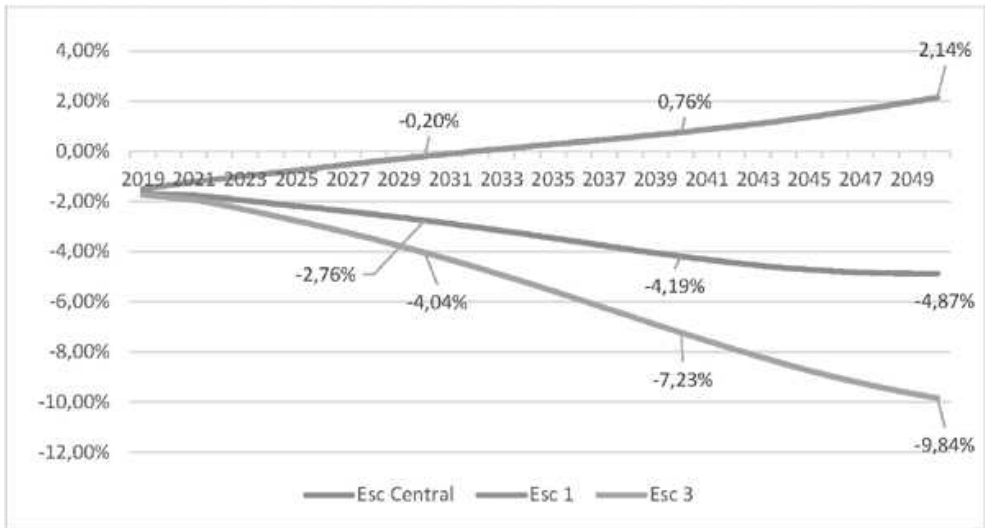
Fuente: Devesa et al. (2018).

(3) Desarrollado en la Ley 23/2013.

(4) Definido en la Ley 27/2011 y desarrollado en la Ley 23/2013.

Todos estos elementos pueden dar lugar a una situación futura compleja, como se puede ver en el gráfico 2 para los datos en euros y en el gráfico 3 como porcentaje del PIB. Así, por ejemplo, en el escenario central, en el que se supone que las pensiones se revalorizarán siempre con el IPC, en 2040 el saldo contributivo anual podría alcanzar un déficit de 111.000 millones de euros, que supondría un 4,19% del PIB de ese año. En 2050 las cifras siguen empeorando, alcanzando un déficit de 183.000 millones de euros, equivalente a un 4,87% del PIB de ese año. Solo en uno de los escenarios (Esc. 1 en el gráfico), donde se aplica la revalorización según el IRP, podría alcanzarse un superávit contributivo a partir de 2032, que seguiría aumentando hasta llegar al 2,14% en 2050. El escenario pesimista (Esc. 3 en el gráfico) haría que el déficit en 2050 llegara casi a un 10% del PIB de ese año.

Gráfico 3. Saldo anual Contributivo sobre PIB de la Seguridad Social 2019-2050



Fuente: Devesa et al. (2018).

A la vista de todo lo anterior y ante la perspectiva de que los próximos gobiernos difícilmente van a poder aplicar el IRP, es muy probable que el ajuste, tenga que hacerse reduciendo de alguna forma el gasto en pensiones de los nuevos jubilados, que podría ser mediante alguno o varios de los siguientes aspectos:

- Reduciendo la tasa de reemplazo (relación entre la primera pensión y el último salario). Esto se puede lograr, por ejemplo, ampliando el número de años cotizados para acceder al 100% de la pensión o

— aumentando el número de años tenidos en cuenta para calcular la base reguladora.

- Retrasando la edad de jubilación.
- Endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada o a la jubilación ordinaria.

Sin embargo, para los que están próximos a la jubilación es difícil saber qué va a ocurrir con su pensión inicial, excepto que la reforma de 2011 (Ley 27/2011) aún no se está aplicando en su totalidad, debido al largo proceso transitorio establecido. Por otro lado, la aplicación del FS, según la Ley 23/2013, que estaba prevista para 2019, se ha retrasado, en principio, a no más tarde de uno de enero de 2023, pero con mucha incertidumbre sobre si se hará efectiva su puesta en marcha. De forma resumida, la finalidad del FS es la de ajustar la pensión inicial a las mejoras de la esperanza de vida, para que dos individuos que tienen las mismas características, excepto el año en que se jubilan, reciban la misma suma total esperada de pensiones (equidad intergeneracional).

3. Edad óptima de jubilación

El sistema de pensiones español es muy complejo y el cálculo de la pensión inicial lo es incluso más, porque hay que tener en cuenta numerosos elementos que, además, no afectan de la misma forma a todos los individuos, debido a que se superponen varias normativas.

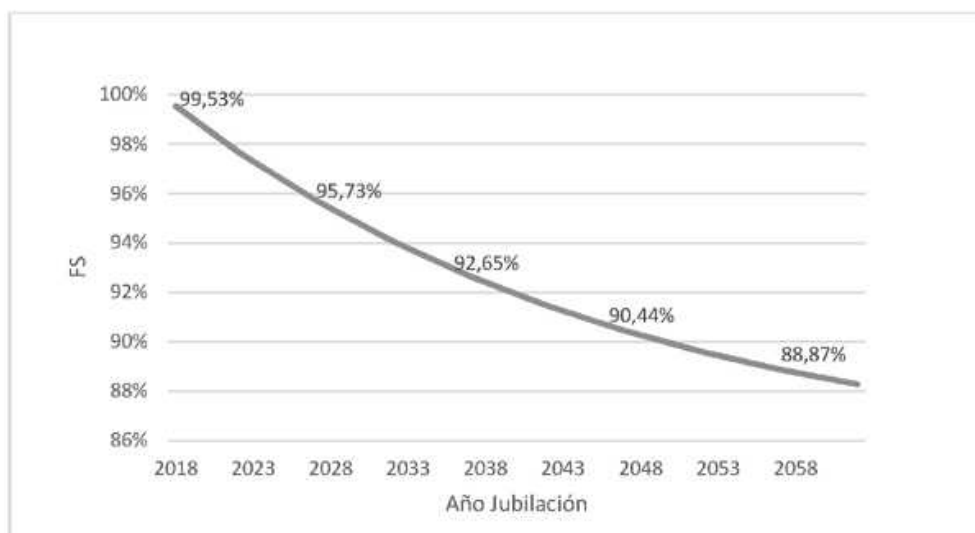
Así, por ejemplo, como hemos comentado, 2019 era el año previsto para que se aplicara por primera vez el FS, lo cual parece que produjo un elevado número de jubilaciones en 2018, ante el temor de que la pensión en 2019 se redujera significativamente. Como se ve en el gráfico 4, la aplicación del FS hubiera producido, si se hubiera implantado en 2019, una disminución de un 0,47% en la pensión de jubilación de ese año, que llegaría al cabo de 10 años a una reducción del 4,27%. En 2058 el FS tomaría un valor de 88,87%, lo que supondría una disminución del 11,13% de la pensión inicial.

El dato del FS de 2019 nos muestra que, probablemente, los que se jubilaron en 2018 por temor a hacerlo un año más tarde cometieron un error al renunciar a una posible mejora de su coeficiente por años cotizados⁽⁵⁾. Además, precisamente la filosofía que subyace tras el FS es justamente la con-

(5) Este error se podría agravar en el caso de que al jubilarse en 2018 hubieran tenido o bien que acudir a la jubilación anticipada (por los elevados coeficientes reductores que aplican) o bien hubieran decidido no retrasar la edad de jubilación respecto de la ordinaria (por los coeficientes incrementadores a los que estarían renunciando).

traría, incentivar que una persona pueda retrasar su edad de jubilación conociendo cuál es la disminución de su pensión inicial debida al propio factor, pero también con la idea de que sepa cuánto puede aumentarla gracias a los mejores coeficientes que se le aplicarán por retrasarla.

Gráfico 4. Factor de Sostenibilidad según año de jubilación (fecha de aplicación 2019)



Devesa et al. (2017)

Además, el FS no implica la obligación de jubilarse a ninguna edad concreta, al contrario de lo que hubiera ocurrido si la mejora de la esperanza de vida hubiera recaído sobre la edad legal de jubilación. Por lo tanto, tal como está definido actualmente el FS, dota al sistema de una mayor flexibilidad, al mismo tiempo que actúa como un mecanismo de equidad actuarial.

A la vista de todo lo anterior, cobra especial importancia conocer cuál es la edad óptima para jubilarse y qué efecto tiene retrasar o adelantar la edad de jubilación respecto de la óptima. Analizaremos ambos aspectos por separado.

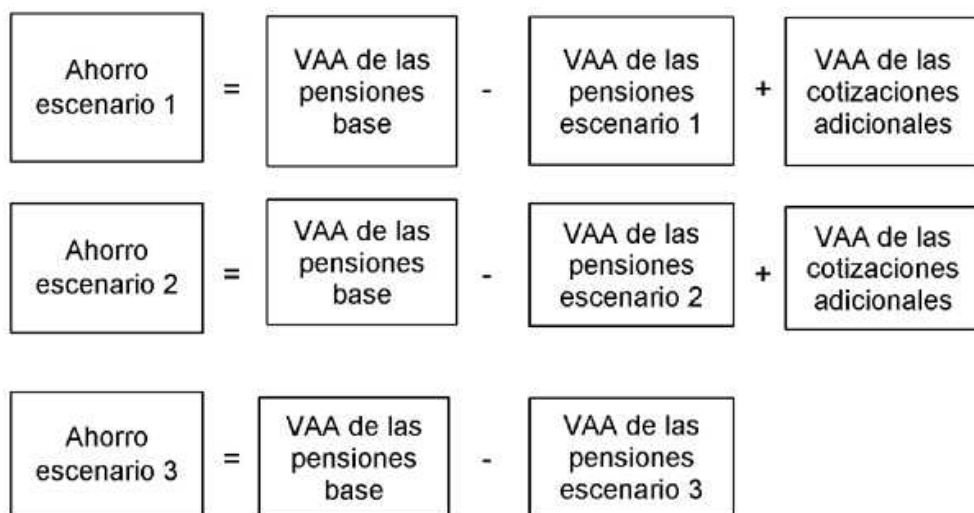
3.1. Efectos del retraso de la edad de jubilación

Dejando aparte las razones personales, como la situación particular y el intento de alcanzar un nivel mínimo de pensión, la variable que vamos a tener en cuenta para determinar el efecto de retrasar la edad de jubilación es el Valor Actual Actuarial (en adelante VAA) de la pensión que va a recibir,

es decir, la suma de las pensiones futuras corregida por un factor financiero (tipo de interés utilizado para la actualización) y por un factor estadístico (la probabilidad de supervivencia del individuo).

En el trabajo de Devesa et al. (2019a), se especifican los pasos que se van a tener en cuenta, que, de forma resumida, empieza con el cálculo del VAA de las pensiones de los que causaron alta por jubilación en 2017 bajo un escenario base, se le resta el VAA de las pensiones que percibirían estos individuos bajo cada uno de los escenarios y se le suma, en su caso, el VAA de las cotizaciones adicionales (sólo en los escenarios con aumento de la edad efectiva). El resultado obtenido para cada escenario indica el ahorro que se conseguiría para el sistema de pensiones, con lo que desde el punto de vista del individuo (de signo contrario) ese ahorro para el sistema supone un menor incentivo para retrasar la edad de jubilación. La representación del proceso se puede ver en el Esquema 1.

Esquema 1. Ahorro generado para el sistema de pensiones en cada escenario



Fuente: Devesa et al. (2019a).

Las características de cada escenario son las siguientes:

- Escenario 1: aumento de la edad de jubilación de 1 año, tanto la edad legal como la edad efectiva.
- Escenario 2: aumento de la edad efectiva de jubilación de 1 año, manteniendo la edad legal. Esta es una de las propuestas realizada por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF, 2019).

- Escenario 3: aumento de la edad legal de jubilación de 1 año, manteniendo la edad efectiva.

Es importante señalar que la edad legal es un instrumento coercitivo de política económica, ya que se puede modificar mediante un cambio legislativo, pero la edad efectiva no, al depender del comportamiento voluntario —y a veces, involuntario— de los individuos, excepto que se introduzcan modificaciones legales prohibiendo, parcial o totalmente, el uso de la jubilación anticipada.

Los principales resultados obtenidos, siguiendo a Devesa et al. (2019a), se recogen en la tabla 1. Hay que señalar que se ha trabajado con datos de las altas de jubilación de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2017⁽⁶⁾ (en adelante MCVL 2017), un total de 6.309 individuos. A título informativo, los datos medios son de 36,34 años cotizados, con una edad de jubilación de 64,9 años y una base reguladora de 1.392 euros. El tipo de interés utilizado es del 2%, la revalorización de las pensiones es del 1,8%, el incremento de la base reguladora en caso de aumento de la edad efectiva es del 2,8% y el tipo de cotización imputado a la contingencia de jubilación es del 17,3%.

Tabla 1. Cuantificación del ahorro para el sistema que supone el aumento en la edad de jubilación bajo cada escenario.

Variable	Escenario			
	Escenario base	Escenario 1 Edad legal +1 Edad efectiva +1	Escenario 2 Edad legal = Edad efectiva +1	Escenario 3 Edad legal +1 Edad efectiva =
Años cotizados	36,34	37,34	37,34	36,34
% por años cotizados	91,4%	92,2%	92,2%	91,4%
Edad de jubilación	64,90	65,90	65,90	64,90
Coficiente reductor por edad	4,2%	4,1%	2,5%	10,3%
% total sobre la base reguladora	87,9%	88,8%	92,4%	82,1%

(6) Muestra a disposición de todos los investigadores, publicada por Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017).

Variable	Escenario			
	Escenario base	Escenario 1 Edad legal +1 Edad efectiva +1	Escenario 2 Edad legal = Edad efectiva +1	Escenario 3 Edad legal +1 Edad efectiva =
Base reguladora	1.392	1.431	1.431	1.392
Pensión mensual antes de complementos	1.199	1.238	1.282	1.124
Pensión mensual tras complementos	1.250	1.288	1.334	1.178
Valor actual actuarial por pensión	367.575	354.558	367.578	346.160
Cotizaciones adicionales	0	3.404	3.404	0
Coste neto por pensión	367.575	351.154	364.174	346.160
Ahorro respecto al escenario base		4,5%	0,9%	5,8%

Fuente: Devesa et al. (2019a) a partir de MCVL 2017, INE (proyección de población 2018-2068) y elaboración propia

Según los resultados de la tabla 1, los distintos efectos de aumentar la edad legal y/o la edad efectiva son los siguientes:

- Aumentar únicamente la edad efectiva (Escenario 2) implica un año cotizado más, lo que supone un porcentaje inicial mayor de base reguladora (92,2% frente a 91,4%), y un menor coeficiente reductor por edad (2,5% frente a 4,2% del Escenario base). Con lo cual, las pensiones son más altas⁽⁷⁾. Este efecto compensa de forma casi exacta el hecho de que las pensiones se perciban durante un año menos, siendo el VAA prácticamente igual (364.174 €) que en el Escenario base (367.575 €). Así, todo el ahorro generado para el sistema de pensiones proviene de las cotizaciones del año adicional para la contingencia de jubilación (3.404 € por pensión), **obteniéndose un ahorro**

(7) Al importe de las pensiones del escenario 1 y 2 habría que descontarle un 2% (por el efecto de la inflación) para compararlas con las pensiones del escenario base. Aun así, su importe seguiría siendo superior al del escenario base (1.262 en el escenario 1 y 1.308 en el escenario 2 para la pensión con complementos).

por pensión para el sistema del 0,9%, lo que implica que es una opción no demasiado atractiva para el individuo, a pesar de que su pensión inicial (antes de complementos) aumentaría un 6,9%, al pasar de 1.199 euros en el Escenario base a 1.282 euros.

- Aumentar únicamente la edad legal (Escenario 3). Aunque este caso no depende del propio individuo, lo hemos incluido porque es una de las opciones que se está barajando para mejorar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. En este escenario se mantiene constante el porcentaje por años cotizados y las cotizaciones, pero aumenta el coeficiente reductor por edad (10,3% frente a 4,2%), disminuyendo el porcentaje total sobre la base reguladora y, en consecuencia, la pensión resultante empeora la suficiencia de la prestación. En consecuencia, también disminuye su VAA (346.160 €) pese a que la esperanza de vida sigue siendo la misma. **El ahorro medio por pensión para el sistema se estima en un 5,8%, lo que supone un desincentivo más importante que en el caso anterior para el individuo. Incluso la pensión inicial (antes de complementos) bajaría un 6,3%, al pasar de 1.199 euros en el Escenario base a 1.124 euros con el aumento de la edad legal.**
- Al aumentar tanto la edad legal⁽⁸⁾ como la edad efectiva (Escenario 1) se cotiza un año más, con lo que el coeficiente por años cotizados aumenta. Como la diferencia entre edad legal y efectiva sigue siendo la misma, el coeficiente reductor por edad sólo baja ligeramente (del 4,2% al 4,1% porque puede cambiar el coeficiente reductor trimestral al cotizar un año más). El resultado de ambos efectos es de un aumento del porcentaje total sobre la base reguladora, mejorando también la pensión inicial, aunque menos que en el Escenario 2. Como las pensiones se perciben durante un año menos, el VAA de las pensiones es menor que en el Escenario base y también es menor que en el Escenario 2 por ser menor la pensión inicial. **El ahorro total para el sistema, tras sumar las cotizaciones adicionales es del 4,5%**, una cuantía que se encuentra entre la de los otros dos escenarios, pero mucho más próxima al Escenario 3; lo cual nos muestra un importante desincentivo para el individuo, aunque algo mejor que aumentar solamente la edad legal. **En este caso, la pensión inicial (antes de complementos) aumentaría un 3,3%, al pasar de 1.199 euros en el Escenario base a 1.238 euros.**

(8) Con la misma salvedad que antes: esta decisión no depende del propio individuo.

En resumen, y centrándonos en el caso de libre elección del cotizante, aumentar la edad efectiva sin aumentar la edad legal, supone una disminución de un 0,9% en VAA respecto al escenario base, pero con un incremento de la pensión inicial antes de complementos del 6,9%. Esto significa que no existe un claro incentivo por parte de la Seguridad Social para retrasar la edad efectiva de jubilación, a pesar del aumento de la pensión inicial, porque este incremento es a costa de empezar a cobrar más tarde la pensión.

3.2. *Determinación de la edad óptima de jubilación*⁽⁹⁾

Como consecuencia de todo lo anterior cobra mayor importancia analizar para distintas edades y diferentes condiciones cuál es la edad óptima de jubilación.

En este caso, no vamos a utilizar como variable «el ahorro para el sistema de pensiones» sino lo que se conoce en la literatura como «Gross Pension Wealth» (OCDE, 2017), que se podría traducir por la «Riqueza Bruta en Pensiones». En términos actuariales sería la prima única, o lo que es lo mismo, el VAA del flujo de pensiones a las que tendría derecho el individuo que quisiera jubilarse en una determinada fecha. Aunque la OCDE utiliza como indicador el número de veces que habría que acumular los ingresos brutos anuales para conseguir la suma total, en nuestro caso hemos optado por emplear el VAA en euros.

Utilizar la «Riqueza Bruta en Pensiones» supone no considerar otras circunstancias personales, como el estado de salud, la preferencia por el ocio o el nivel de ganancias y sus necesidades económicas actuales, ni tampoco otros elementos, como los impuestos o las nuevas cotizaciones que tendría que hacer si retrasara la fecha de jubilación.

El cálculo de la Riqueza Bruta en Pensiones se realiza para individuos teóricos, que se diferencian en cuanto a la edad de jubilación, años cotizados y sexo. Naturalmente, para el cálculo de la pensión inicial se tendrán en cuenta todas las condiciones que haya en la fecha de jubilación⁽¹⁰⁾.

De forma abreviada, podemos enumerar algunos de los aspectos que favorecen el retraso de la edad de jubilación:

- Un mayor porcentaje por años cotizados, siempre y cuando no se alcance la carrera laboral completa, que a la finalización del período transitorio de la reforma de 2011 será de 37 años.

(9) Este subepígrafe está basado en Devesa et al. (2019b).

(10) Hay que recordar que estamos en el período transitorio de aplicación de la Ley 27/2011.

- Una mayor base reguladora, debido a que se ha adoptado la hipótesis de un crecimiento salarial superior al de la inflación.
- Una menor penalización o una mayor bonificación, en función de la edad inicial elegida para cada individuo tipo.

Mientras que los elementos que juegan en contra del retraso de la edad de jubilación son:

- El avance del período transitorio de la reforma de 2011, ya que se van endureciendo las condiciones para acceder y, «ceteris paribus», la disminución de la cuantía de la pensión inicial.
- La aplicación del FS, que podría empezar a utilizarse para el cálculo de la pensión inicial de jubilación a partir de 2023.
- El retraso de la edad de jubilación implica que se reduce el plazo de cobro de la pensión, no solo por el plazo de retraso sino por la menor esperanza de vida que corresponde a la nueva edad de jubilación.

El criterio que se va a seguir es el de elegir como edad de jubilación óptima aquella que maximiza la Riqueza Bruta en Pensiones, en términos comparables. Esto último se justifica al haber valores de Riqueza Bruta en Pensiones calculados en diferentes fechas y a diferentes edades, por lo que es necesario actualizar actuarialmente (ajuste financiero y estadístico) a la misma fecha los valores de riqueza que se quieran comparar.

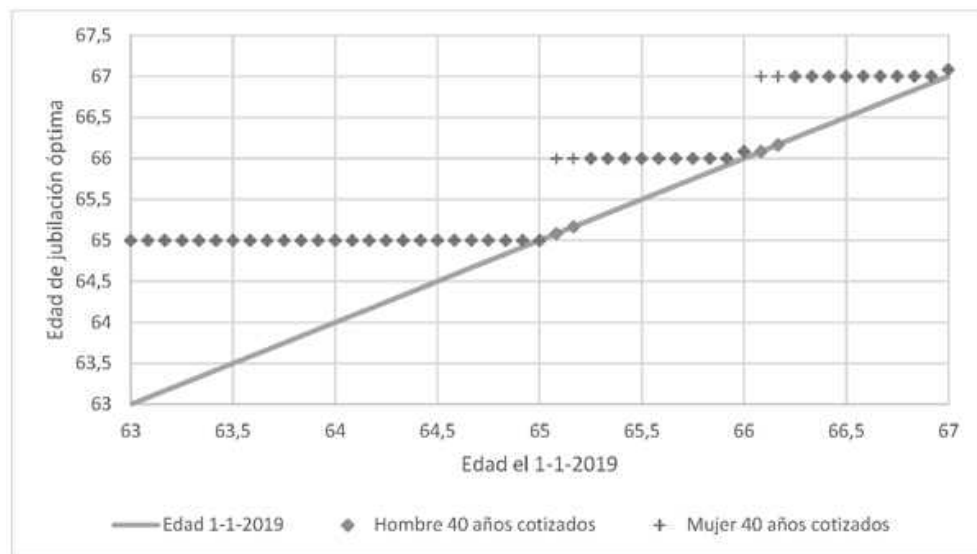
Las hipótesis para hacer los cálculos se reflejan en la tabla 2.

Tabla 2. Datos utilizados para el cálculo de la Riqueza Bruta en Pensiones

Constante	Valor
Revalorización de las pensiones = IPC	1,8%
Tipo de interés	2%
Crecimiento salarial	2,5%
Base reguladora ene-2019	1.600
Tablas de mortalidad	INE 2019

Fuente: Devesa et al. (2019b)

Gráfico 5. Edad de jubilación óptima según edad en enero de 2019. Hombre y mujer con 40 años cotizados.



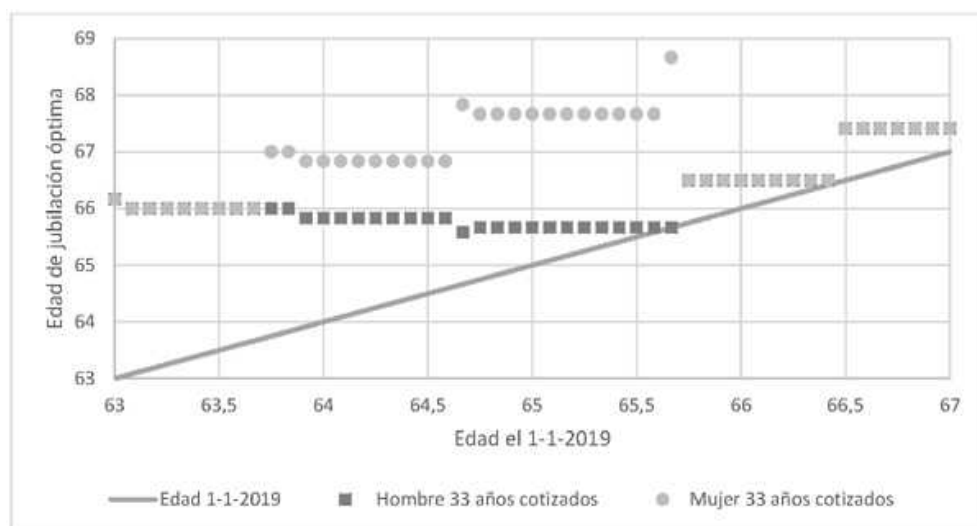
Fuente: Devesa et al. (2019b), a partir de INE (Tablas de mortalidad proyectadas de 2019) y elaboración propia.

En el gráfico 5 se reflejan los valores de edad de jubilación óptima para el caso de carreras laborales muy largas, con 40 años cotizados, donde la edad de jubilación legal son los 65 años, que coincide con la edad óptima de jubilación de hombre y mujeres que están cerca de esa edad. Si los individuos tienen 65 años y 1 o 2 meses, resulta óptimo jubilarse a esa edad en el caso de los hombres, pero a las mujeres les interesaría hacerlo a los 66 años. En el caso de tener menos de 66 y más de 65 años y 3 meses, a todos les conviene jubilarse a los 66 años, ya que la bonificación por jubilarse un año después de la edad legal les compensa por esa demora. Algo similar sucede si ya han cumplido los 66 años. En cualquier caso, la edad óptima de hombres y mujeres es casi siempre la misma.

En cambio, como podemos ver en el gráfico 6, en el caso de carreras más cortas, puede haber mayores diferencias entre las edades óptimas de jubilación de hombres y mujeres, debido a su distinta probabilidad de supervivencia. En el caso planteado, la carrera de cotización es de 33 años, siendo la edad legal de jubilación de 65 años y 8 meses en 2019 (fecha elegida para hacer los cálculos) y esa es también la edad óptima de jubilación para un hombre que tenga 65 años al inicio de 2019, pero no para una mujer, a la

que le convendría esperarse 2 años, ya que la bonificación en la cuantía de la pensión le compensa la probabilidad conjunta de no sobrevivir esos dos años y de ver reducida su esperanza de vida a la nueva edad de jubilación.

Gráfico 6. Edad de jubilación óptima según edad en enero de 2019. Hombre y mujer con 33 años cotizados.



Fuente: Devesa et al. (2019b), a partir de INE (Tablas de mortalidad proyectadas de 2019) y elaboración propia.

Siguiendo con el gráfico 6, si esa misma carrera laboral corresponde a un individuo con 63,5 años al inicio de 2019, su edad legal es de 66 años, teniendo que esperarse hasta 2021; coincidiendo, en este caso, la edad óptima tanto si es hombre como si es mujer. Sin embargo, si esa carrera laboral se tiene con 66 años en enero de 2019, en este caso ya se ha sobrepasado la edad legal que se alcanzó en 2018 con 65,5 años, siendo la edad óptima de jubilación de 66,5 años, al tener derecho a la bonificación por demorar la jubilación un año, coincidiendo de nuevo la estrategia de hombres y mujeres.

Por lo tanto, hemos podido ver que la edad óptima de jubilación, desde la óptica de la Riqueza Bruta en Pensiones no es fácil de calcular y, hemos visto que la diferencia entre hombres y mujeres puede llegar a ser muy importante en edades algo inferiores a la legal de jubilación, debido, sobre todo, a la diferente esperanza de vida.

4. Características más relevantes de algunos productos financieros y aseguradores para los próximos jubilados

En cada etapa de la vida tenemos un grado de aversión al riesgo diferente, destacando, como se afirma en Santalucía (2018), que: «En los años previos a la jubilación, el objetivo primordial debe ser proteger los ahorros acumulados a lo largo de toda la vida. Por esa razón, es importante traspasar parte de los ahorros a productos más conservadores, que garanticen una determinada rentabilidad, aunque ésta sea más moderada».

La variedad de productos financieros es bastante amplia, pero para el caso que nos ocupa, que se caracteriza porque el plazo de las inversiones no es demasiado elevado y porque el objetivo fundamental es el de complementar la pensión pública de jubilación, vamos a centrarnos en cinco tipos de productos, seleccionados por su especial tratamiento fiscal.

a) Planes de Pensiones (PP)

Una de las características más importantes de los Planes de Pensiones individuales es que no pueden, por ley, garantizar una rentabilidad mínima, por lo que esta, al igual que su riesgo, dependerá del tipo de activos que formen su cartera y de la estrategia inversora de la entidad gestora. Actualmente, existe una gran variedad de planes de pensiones (Renta Fija, Renta Fija Mixta, Renta Variable Mixta o Renta Variable) que permite al inversor elegir el que más se ajuste a su perfil de riesgo.

La principal diferencia de los planes de pensiones frente a otros productos de ahorro previsión es su tratamiento fiscal ya que las aportaciones realizadas se pueden reducir en la base liquidable y, en consecuencia, la cuantía a pagar en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF) es menor.

El límite de la desgravación anual está fijado⁽¹¹⁾ en la menor de las dos cantidades siguientes:

- 8.000 euros.
- El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.

Por otro lado, es importante recordar que una vez que se empiecen a recuperar las aportaciones realizadas al plan, estas tributan en el IRPF de la misma manera que los rendimientos del trabajo. Por lo tanto, solo hay un

(11) En territorio común, ya que Navarra y País Vasco cuentan con un régimen propio.

diferimiento en el pago del impuesto, lo que puede dar lugar a alguna sorpresa a la hora de calcular la rentabilidad financiero-fiscal, como veremos en el epígrafe 5.

El principal inconveniente es su escasa liquidez, ya que la recuperación del fondo acumulado está limitada a que acontezcan determinados supuestos. No obstante, la última reforma legal los ha dotado de mayor liquidez, de tal forma que, a partir de 2025, será posible rescatar aquellas aportaciones que tengan una antigüedad superior a los 10 años.

b) Planes de Previsión Asegurados (PPA)

Este producto de ahorro previsión tiene unas características muy similares a los Planes de Pensiones: contingencias cubiertas, fiscalidad, límites de aportaciones y liquidez. La excepción estriba en cuanto a su rentabilidad, ya que deben garantizar, por ley, además del capital invertido, una rentabilidad mínima que se consigue gracias a las técnicas actuariales (Devesa et al., 2015).

La necesidad de que exista una garantía de rentabilidad mínima implica que la inversión no puede asumir determinados niveles de riesgo y, por tanto, la rentabilidad que se suele obtener es reducida. Sin embargo, todas estas características convierten a los Planes de Previsión Asegurados en productos atractivos para aquellos ahorradores con aversión al riesgo.

c) Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP)

El Plan de Ahorro a Largo Plazo (PALP) también llamado «Plan de Ahorro 5» es un producto aprobado en la reforma fiscal de 2014, que se puede instrumentar bien a través de un seguro individual de vida, denominado Seguro Individual de Vida a Largo Plazo (SIALP), o bien a través de un depósito bancario, denominado Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP).

Una de las características más importantes es que la aportación anual máxima no puede superar los 5.000 euros. Además, uno de los atractivos es su fiscalidad ya que los rendimientos generados están exentos de tributación siempre y cuando la inversión se mantenga durante un plazo mínimo de 5 años.

Son productos totalmente líquidos, pero perderían las ventajas fiscales si se produjeran disposiciones antes de los 5 años.

Desde el punto de la vista de la rentabilidad, los PALP suelen ofrecer una rentabilidad mínima garantizada, que suele ser bastante baja.

d) Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS)

Los PIAS son seguros de vida con finalidad de ahorro, cuya finalidad es constituir un capital que posteriormente sea recuperado en forma de renta vitalicia asegurada. Las cuantías aportadas a estos productos no pueden superar los 8.000 euros anuales y el total acumulado en el plan no puede superar los 240.000 euros.

Desde el punto de vista fiscal, hay que distinguir tres fases.

- Las aportaciones a los PIAS no reducen la base imponible del IRPF, como sucede con los Planes de Pensiones y los Planes de Previsión Asegurados.
- Los rendimientos generados desde la contratación del PIAS hasta el cobro de la renta vitalicia están exentos de tributación.
- La renta vitalicia que se cobra tributa como rendimiento del capital mobiliario, es decir, un tipo impositivo más bajo que si tributara como rendimientos del trabajo. Además, no tributa por la totalidad de la renta sino por un determinado porcentaje que depende de la edad en el momento de constituirse la renta. Para los menores de 40 años el porcentaje de la renta vitalicia sujeta a tributación es el 40% y para los mayores de 70 años tan solo el 8%.

No obstante, hay que tener en cuenta que para beneficiarse de este tratamiento fiscal es necesario que el capital acumulado en el PIAS se recupere en forma de renta vitalicia y que el tiempo transcurrido entre la primera aportación y la constitución de la renta vitalicia sea superior a 5 años.

Son productos totalmente líquidos, pero si el ahorro acumulado no se recupera en forma de renta vitalicia o se recupera antes de que transcurran 5 años, se perderá la ventaja fiscal de la que goza. Además, al igual que los PALP, suelen ofrecer una rentabilidad mínima garantizada que suele ser bastante baja.

e) Los Unit Linked

Son seguros de vida con finalidad de ahorro, que dan la oportunidad de invertir en diferentes fondos, en cestas de fondos con diferentes perfiles de riesgo o en diferentes activos financieros.

No ofrecen una rentabilidad garantizada, por lo que el ahorrador es quien asume el riesgo, pudiendo obtener, a cambio, elevadas rentabilidades, pero también grandes pérdidas. En definitiva, son productos que conllevan un alto riesgo.

También son productos totalmente líquidos. Desde el punto fiscal, los rendimientos generados tributan en el IRPF como rendimientos del capital mobiliario.

5. La rentabilidad financiero-fiscal y el proceso de desacumulación de productos financieros y aseguradores

Uno de los elementos a los que menos importancia se le ha dado es a la etapa de desacumulación del fondo acumulado por el inversor. Es cierto que no a todos los productos les afecta de la misma forma. Así, fijándonos en el momento del reembolso, vamos a distinguir los siguientes casos:

- a) Productos que no tributan en el momento del reembolso, como el Plan de Ahorro a Largo Plazo (naturalmente, siempre que se cumplan las condiciones para tener derecho). En este caso es indiferente retirar todo de una vez o no, porque no afecta a la tributación; lo que además implica que la rentabilidad financiera (sin tener en cuenta impuestos) del PALP coincide con su rentabilidad financiero-fiscal (teniendo en cuenta todos los aspectos fiscales del producto).
- b) Productos que tributan en el momento del reembolso como rendimientos del capital mobiliario a integrar en la base imponible del ahorro, como el Plan Individual de Ahorro Sistemático y el Unit Linked. En este caso, como vemos en la tabla 3, solo tendríamos que fijarnos si la desacumulación da lugar a un rendimiento del capital mobiliario igual o inferior a 6.000 o a 44.000 euros porque son los puntos frontera. Es decir, habría que planificar la desacumulación en varios años fiscales teniendo en cuenta la relación preferida entre tipo impositivo y cuantía que se desea disponer. Hay que hacer notar que, aunque, por ejemplo, el rendimiento sea superior a 6.000 euros, no todo tributa al tipo impositivo marginal, sino que se calcula por escalones. Para este tipo de productos, la rentabilidad financiero-fiscal siempre es menor que la rentabilidad financiera, al tener que tributar por los rendimientos y al no poder deducirse ninguna cantidad por la inversión realizada.

Tabla 3. Tipo impositivo del Ahorro en el IRPF

Desde	Hasta	Tipo impositivo marginal
0	6.000	19,00%
6.000	44.000	21,00%
44.000	en adelante	23,00%

Fuente: Agencia Tributaria (2019)

- c) Productos que tributan en el momento del reembolso como rendimientos del trabajo. En este caso se encuentran los Planes de Pensiones y los Planes de Previsión Asegurados. El planteamiento cambia ligeramente porque los tipos impositivos, que se pueden ver en la tabla 4, son más elevados que en el caso anterior y hay más puntos frontera. De la misma forma que en el caso anterior, el cálculo se realiza por escalones, pero el tipo marginal nos da una indicación del efecto parcial de que los ingresos pasen a un escalón superior. También conviene recordar que, además de los rendimientos generados por la desaccumulación de estos productos, hay que añadir a la base impositiva el resto de los rendimientos a efectos del IRPF.

Tabla 4. Tipo impositivo general del IRPF

Desde	Hasta	Tipo impositivo marginal*
0	12.450	19,00%
12.450	20.200	24,00%
20.200	35.200	30,00%
35.200	60.000	37,00%
60.000	en adelante	45,00%

Fuente: Agencia Tributaria (2019)

Nota: Es el resultado de la suma del tipo impositivo estatal y el autonómico, pero, dada la disparidad de tipos autonómicos, se ha elegido el aplicable a no residentes.

Mención aparte merece la rentabilidad financiero-fiscal de los PP y PPA⁽¹²⁾, porque, a diferencia de los anteriores, hay que tener en cuenta que las aportaciones son deducibles de la base liquidable general del IRPF, con lo que necesitamos conocer también el tipo impositivo del IRPF en el momento de la aportación. Concretamente, la fórmula que se utiliza para calcular la rentabilidad financiero-fiscal, r_{ff}^{PP} , es la siguiente⁽¹³⁾:

$$r_{ff}^{PP} = \left(\frac{1 - t_n}{1 - t_0} \right)^{\frac{1}{n}} (1 + i) - 1$$

Donde:

r_{ff}^{PP} : Rentabilidad financiero-fiscal de los PP y PPA.

t_0, t_n : Tipo impositivo inicial y final en el IRPF, respectivamente.

n : Plazo de la operación.

i : Rentabilidad financiera (antes de impuestos).

Uno de los hechos más destacable es que este tipo de productos son los únicos donde se puede obtener una rentabilidad financiero-fiscal mayor que la rentabilidad financiera, pero también igual o menor; para lo cual se tiene que cumplir:

$$r_{ff}^{PP} = \begin{cases} > i, \text{ si } t_0 > t_n \\ = i, \text{ si } t_0 = t_n \\ < i, \text{ si } t_0 < t_n \end{cases}$$

Y también es muy llamativo que, con rentabilidad financiera positiva, es posible que la rentabilidad financiero-fiscal llegue a ser negativa, lo cual solo sucede con este tipo de productos. Para que ocurra esto se tiene que dar la siguiente relación, respecto al tipo impositivo final:

$$t_n > 1 - (1 - t_0)(1 + i)^{-n}$$

Así, en el gráfico 7, podemos ver que para una rentabilidad financiera del 3%, ésta coincide con la rentabilidad financiero-fiscal cuando los tipos impositivos...

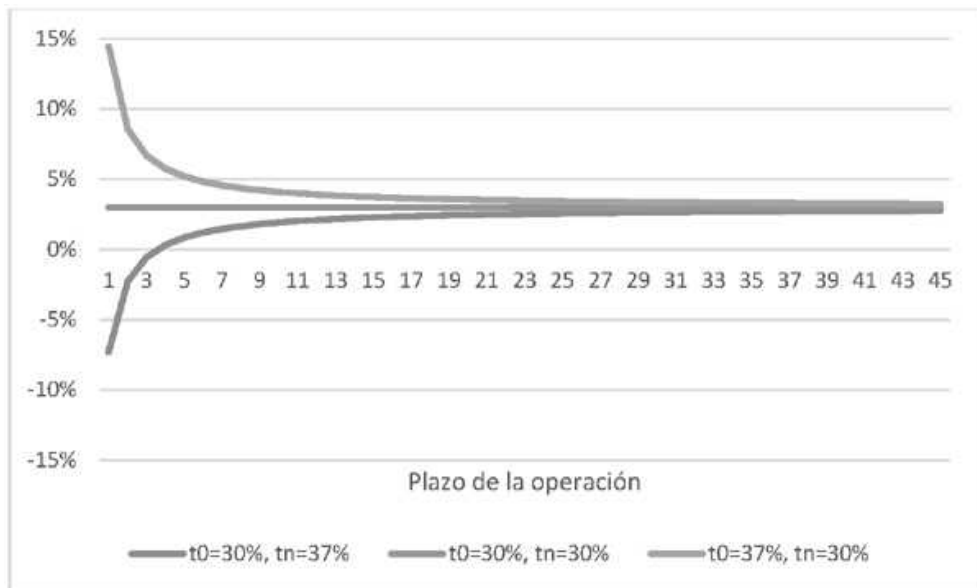
(12) En realidad, es una simplificación, ya que los PP y los PPA son operaciones de seguro, si bien para facilitar la comparación se va a considerar como una operación estrictamente financiera.

(13) Para el desarrollo completo de las rentabilidades financiero-fiscales de los productos financieros puede consultarse Domínguez et al. (2011).

sitivos inicial y final son iguales (en este caso se ha elegido el 30%). Llega casi al 15% cuando la duración es de un año y el tipo impositivo inicial es mayor que el final (37% y 30%, respectivamente), pero cuando ocurre lo contrario (inicial 30% y final 37%) la rentabilidad financiero-fiscal es negativa para operaciones a plazos cortos.

Es decir, el plazo es una variable importante, pues cuando la duración de la operación es corta, el efecto se amplifica, diluyéndose a medida que la duración es mayor. También se puede apreciar que la rentabilidad financiero-fiscal converge a la rentabilidad financiera cuando el plazo tiende a infinito.

Gráfico 7. Rentabilidad financiero-fiscal de los PP y PPA, $i=3\%$



Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusiones

La situación actual del sistema de pensiones es preocupante por el elevado déficit de los últimos años, pero, además es muy probable que empeore en los próximos años, si, como es de esperar, se vuelve a revalorizar las pensiones con el IPC y no con el IRP. Esto puede traducirse en un importante riesgo de reducción de las pensiones futuras.

Una de las formas de paliar ese riesgo, pasa por determinar cuál es la edad óptima para jubilarse y qué efecto tiene retrasar o adelantar la edad de jubilación respecto de la óptima.

Concretamente, y centrándonos en el caso de libre elección del cotizante, hemos visto que aumentar la edad efectiva sin incrementar la edad legal, supone una disminución de un 0,9% en VAA respecto del escenario base, pero con un incremento de la pensión inicial antes de complemento a mínimos del 6,9%. Esto significa que no existe un claro incentivo por parte de la Seguridad Social para retrasar la edad de jubilación, a pesar del aumento de la pensión inicial, aunque este incremento es a costa de empezar a cobrar más tarde la pensión.

En cuanto a la edad óptima de jubilación, obtenida a partir de la Riqueza Bruta en Pensiones, hemos podido comprobar que es difícil de predecir, ya que intervienen numerosas variables. Además, la diferencia entre hombres y mujeres puede llegar a ser muy importante en edades algo inferiores a la edad legal de jubilación, debido, sobre todo, a la diferente esperanza de vida.

Además de optimizar la pensión pública, con la elección adecuada de la edad de jubilación, conviene cuidar también la parte de prestaciones privadas complementarias. Hemos visto que los diferentes productos financieros y aseguradores tienen características muy diversas, de tal manera que, suponiendo que todos tienen la misma rentabilidad financiera, pueden dar lugar a rentabilidades financiero-fiscales muy diferentes, pudiendo ser, respecto a la rentabilidad financiera, iguales en los casos de los PALP; menores en el caso de los PIAS y del Unit Linked; y llegando en el caso de los PP y de los PPA a poder ser menores, iguales o mayores los dos tipos de rentabilidades. Incluso hemos visto la condición para que la rentabilidad financiero-fiscal pueda llegar a ser negativa en los PP y PPA.

Todo esto nos indica que la elección del producto o productos adecuados es importante pero que no podemos descuidar la fase de desaccumulación.

La agregación de la parte pública y privada nos indica los riesgos conjuntos a los que se puede enfrentar un trabajador próximo a la jubilación en cuanto a su pensión total, así como algunas de las medidas que puede adoptar para minimizar el riesgo.

7. Bibliografía

Agencia Tributaria (2019): Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764&p=20181229&tn=1#a66>

AIReF (2019): «Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social». Opinión 1/19. Disponible en <http://www.airef.es/es/la-seguridad-social-presenta-un-deficit-estructural-originado-en-la-crisis-y-que-se-mantendra-en-ausencia-de-nuevas-medidas/>

Devesa, E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Meneu, R. y Encinas, B.; (2015): «Innovación actuarial en los productos de ahorro para ayudar a planificar la jubilación». Fundación Mapfre: Ayudas a la Investigación Ignacio H. de Larramendi 2013 (Seguros).

Devesa, E.; Devesa, M.; Meneu, R.; Alonso, J.J.; Domínguez, I.; Encinas, B.; Escribano, F.; Moya, P.; Pardo, I. y del Pozo, R. (2016): «La revolución de la longevidad y su influencia en las necesidades de financiación de los mayores». XI Edición Premio Edad&Vida. Fundación Edad&Vida.

Devesa, J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B. y R. Meneu (2017): «Índice de Revalorización de las Pensiones, Factor de Sostenibilidad y poder adquisitivo de las pensiones de jubilación». https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Poder_adq.pdf

Devesa, J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; García, M.A. y R. Meneu (2018): «La revalorización de las pensiones con el IPC provocará un déficit permanente en el sistema contributivo de pensiones». <https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/RevIPC.pdf>

Devesa, J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; García, M.A. y R. Meneu (2019a): «El retraso efectivo de la edad de jubilación: el impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones». https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Retraso_edad_2017.pdf

Devesa, J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B. y R. Meneu (2019b): «La edad de jubilación en España y la equidad actuarial». Mimeo. Próxima publicación.

Domínguez, I., E. Devesa, M. Devesa, B. Encinas, R. Meneu y A. Nagore (2011): «¿Necesitan los futuros jubilados complementar su pensión? Análisis

de las reformas necesarias y sus efectos sobre la decisión de los ciudadanos». Fundación Edad & Vida. <https://goo.gl/4Ml5cf>

Instituto Santalucia (2018): «La planificación financiera para la jubilación. Un recorrido de aprendizaje a través del ciclo vital de los individuos». Disponible en: <https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2018/06/guia-planificacion-financiera-para-la-jubilacion-2018.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017): «Muestra Continua de Vidas Laborales».

OECD (2017): «Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris», https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.

3.3 ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO EN EL AHORRO A JUBILACIÓN

Diego Valero
Universidad de Barcelona

RESUMEN

En este capítulo introduciremos algunos conceptos fundamentales de la economía del comportamiento y veremos sus principales herramientas, como heurísticas, sesgos, *nudges* y arquitectura de decisiones. Veremos las principales aplicaciones que esta nueva disciplina aporta a las finanzas y al ahorro, y estudiaremos alguno de sus más representativos casos de éxito. Es difícil imaginar ya que el ahorro para pensiones pueda tener éxito si no es usando metodología conductual.

1. Introducción

El ahorro es un consumo que se difiere en el tiempo. Ahorramos para consumir en el futuro y mantener un nivel deseado durante todo nuestro ciclo vital (Modigliani, 1986). De hecho, la estabilización del consumo tras la edad de retiro es uno de los objetivos fundamentales que tienen los sistemas de seguridad social y pensiones en el mundo (Barr y Diamond, 2010). Keynes (1936) definía la propensión marginal al ahorro como la cantidad de renta destinada al ahorro cuando esta renta aumenta en una unidad, siendo el opuesto a la propensión marginal a consumir. Esto es, desde los postulados clásicos el ahorro ha sido una variable dependiente de la renta y subsidiaria del consumo, es decir, sin una especificidad propia.

Pero el cambio de paradigma que supone la economía del comportamiento o economía conductual ubica la actitud ante el ahorro como un ele-

mento de naturaleza emocional y neurológica. El ahorro como necesidad, y la dificultad cognitiva de abordar procesos regulares de ahorro. Si bien es cierto que matemáticamente la renta disponible se divide en consumo y ahorro (entendiendo la inversión como parte de éste), el concepto del ahorro deja de ser, en la óptica conductual, un mero escudero del consumo, para pasar a tener vida propia.

Para desgranar este enfoque tenemos que revisar qué es la economía conductual, y qué revelaciones nos hace sobre el ahorro, y después ver sus aplicaciones en el ahorro y la inversión a largo plazo.

Podemos asumir que el origen de la economía conductual está en los desarrollos de dos psicólogos israelíes, Daniel Kahneman y Amos Tversky, el primero de ellos galardonado con el Premio Nobel de Economía del año 2002 (que no pudo recibir su colega Tversky por su prematuro fallecimiento). Aunque los antecedentes de la economía conductual se remontan incluso a Adam Smith y su Teoría de los Sentimientos Morales, con incursiones mucho más precisas en relevantes pensadores que introducen conceptos como la probabilidad subjetiva (Savage, 1954) o racionalidad limitada (Simon, 1957), no es hasta la formulación de la teoría de la perspectiva (Kahneman y Tversky, 1979) cuando se definen los postulados básicos de la economía conductual. Esta teoría nos indica que las personas toman decisiones en función del valor percibido, y este valor no es absoluto. Nuestras percepciones de pérdidas y ganancias al elegir no se miden de forma absoluta, sino sobre niveles de referencia, que son anclajes que nos facilitan la interpretación de la realidad. La teoría de la perspectiva nos plantea también que el ser humano es conservador cuando se mueve en el terreno de las ganancias percibidas, pero arriesgado ante la percepción de pérdidas, y que éstas afectan emocionalmente (más del doble en general) mucho más de lo que afectan ganancias de un mismo rango.

En la economía conductual confluyen elementos de la propia economía, pero muy especialmente de psicología, e incluso sociología y antropología. Debe entenderse esta disciplina como un proceso, no como una solución puntual extraordinaria (*pixie dust* o polvos mágicos), aunque algunas de sus aplicaciones lo parezcan. El comportamiento humano atiende a la ecuación de Lewin (Lewin, 1936), que lo establece como una función de la persona y de su entorno, $B = f(P, E)$, es decir, tanto factores endógenos como exógenos, y especialmente (lo que fue una revolución en su momento), dando peso al presente en lugar de depender por completo del pasado. Para comprender la lógica de la economía conductual debemos conocer lo que son las heu-

rísticas o atajos mentales, que facilitan estimaciones subjetivas de la probabilidad de ocurrencia de un evento, y los sesgos, o errores sistemáticos derivados del uso de heurísticas. Una visión más detallada de los fundamentos de la economía conductual, heurísticas y sesgos, está en Valero (2019).

Retomando el hilo cognitivo y emocional del ahorro, cuando se plantea para qué debe servir el ahorro a largo plazo, el ahorro para la jubilación, las motivaciones son comunes y bastante coincidentes: tienen que ver con i): el propio estilo de vida deseado tras el retiro, la oportunidad de viajar, disfrutar del ocio, o el desarrollo personal, ii): cuestiones familiares, tales como tener capacidad de ayudar a la familia y no ser una carga para ella, iii): aspectos de orden económico, tener independencia financiera, poder dejar legado, poder financiar las necesidades de salud y vivienda, y iv): razones sociales, como disfrutar de compañía, tener autonomía personal o ser útil para la sociedad. Los objetivos tras la jubilación tienen una componente afectiva muy importante, y la capacidad de ahorro⁽¹⁾ a lo largo de la vida se convierte en la variable independiente que determinará el grado de satisfacción emocional en la etapa de retiro.

Los hallazgos recientes en la neuroeconomía, disciplina que trata de entender las bases neuronales de la respuesta conductual a los problemas clásicos de la economía de escasez y asignación de recursos (Ross, 2005), y que complementa los desarrollos de la economía conductual y los ubica en procesos neuronales, propone que los procesos de ahorro impactan en la misma región cerebral que los procesos de pérdida. De hecho, se asocia al proceso de ahorro para la jubilación la activación del cuerpo estriado (centro del placer y la recompensa, con elevada presencia dopaminérgica) y la corteza media prefrontal en el sistema límbico (el «cerebro reptil») frente a la corteza prefrontal dorsolateral. Ambos se disputan la decisión (no ahorrar y disfrutar del dinero a corto plazo el primero, ahorrar y ganar a largo plazo el segundo). Vemos la doble vertiente, neurológica y emocional, del ahorro, que este nuevo enfoque nos plantea.

2. *Behavioral finance*

La inversión de los recursos para el ahorro, y en concreto, para el ahorro a largo plazo, ha tenido una evolución en la que la economía conductual está, y va a estar más aún, presente.

(1) Nos referimos al concepto general, sea público o privado, en instrumentos financieros específicos o no, en activos reales, cualquier forma que se haya seguido para la estabilización del consumo que citábamos al principio.

El desarrollo en los últimos cincuenta años en el análisis de la inversión y la optimización de carteras ha pivotado sobre la Modern Portfolio Theory (MPT), postulada por Harry Markowitz (Markowitz 1959) y desarrollada por numerosos autores⁽²⁾. Según la MPT o teoría de media-varianza, los criterios de selección se vinculan exclusivamente al análisis de la rentabilidad y el riesgo, éste último no solo considerado por el riesgo de cada valor que compone la cartera, sino también de su interacción, esto es, de sus correlaciones. La gestión de carteras buscará entonces la maximización de la rentabilidad para un nivel de riesgo dado, o, en sentido complementario, minimizar el riesgo para lograr una rentabilidad dada. Esta es la base de las finanzas clásicas, que se sustentan sobre las siguientes hipótesis: i) racionalidad de los inversores, ii) eficiencia de los mercados, iii) las carteras se construyen en base a la teoría de media-varianza, y iv) los retornos se ajustan a una distribución normal, y la única diferencia está en el riesgo.

Pero las finanzas conductuales vienen a poner en duda este conjunto de hipótesis, y proponen sus alternativas, que son: i) los inversores no son racionales, son personas normales, ii) los mercados no son eficientes, iii) las carteras se construyen en base a teorías conductuales de cartera, y iv) los retornos no se ajustan a una distribución normal, y el riesgo no es la única diferencia.

Veamos algunas de las referencias conductuales que justifican este conjunto de hipótesis: por una parte, Kahneman (2013) y Thaler (2015) ponen de manifiesto que los inversores no siempre actúan de forma racional y que les afectan factores como la inercia, procrastinación o efecto-manada entre otros. Por otra, la hipótesis de eficiencia ha sido sumamente cuestionada (Stiglitz, 1985, Akerlof, 1970, Spence, 1976)⁽³⁾. El uso de información privilegiada, o *insider trading*, cuestiona la hipótesis de que todos los inversores disponen a la vez de la misma información. Para analizar como se construyen las carteras, una visión conductual nos conduce a la Behavioral Portfolio Theory, BMT (Shefrin y Statman, 2000) que describe la construcción de carteras no basada en criterios de optimización del par rentabilidad-riesgo, sino como un proceso piramidal por capas, cada una de ellas reflejando un objetivo concreto del inversor, desde evitar la pobreza a maximizar retornos. Y, por último, la asunción de normalidad en la distribución de los retornos es

(2) Merton, Sharpe, Lintner, Modigliani, Miller, Tobin, Scholes, Ross, Fama, Roll o Black, varios de ellos galardonados con sendos premios Nobel de Economía.

(3) Estos tres autores obtuvieron el Premio Nobel de Economía del año 2001 por sus análisis sobre los fallos de los mercados financieros derivados de la existencia de información asimétrica

cuestionada por la realidad y empíricamente no es fácil de sostener, ni siquiera lo es su simetría (Mandelbrot y Hudson, 2004, Taleb, 2007).

Las finanzas conductuales consideran que existe un *investor sentiment* (Barberis, Schleifer y Vishny, 1998) que justifica que las creencias de los inversores son el origen de las infrarreacciones de los precios a los anuncios de ganancias o de la sobrereacción de los precios a determinados tipos de noticias. Hay cuatro tipos de inversores según sus sentimientos: conservadores, seguidores, independientes, y acumuladores, y la forma de proceder y las recomendaciones para cada uno de ellos pueden ser diferentes (Pompian, 2012). También se argumenta que los precios de los activos no necesariamente presentan toda la información disponible y que por tanto hay oportunidades de arbitraje (algo que la teoría clásica desautoriza) (Barberis y Thaler, 2003). Y Lo (2004) propone otro enfoque conductual, la teoría darwinista de los mercados financieros, que justifica que los mercados pasan por procesos de evolución adaptativa para poder sobrevivir.

Más allá de la teoría conductual sobre las finanzas, nos conviene entender como afectan los distintos sesgos cognitivos y emocionales a los inversores para entender como se gestionan las inversiones, y en especial las de largo plazo. Un catálogo breve de algunos de ellos nos puede mostrar pautas de su trascendencia (Blasco y Ferreruela, 2017):

- Exceso de confianza, o sobreestimación de la habilidad propia para decidir, que puede inducir a infravalorar los riesgos y concentrar en exceso la cartera.
- Autocontrol, dificultad de intercambiar consumo presente por ahorro futuro, y que lleva a potenciar la tenencia de títulos con rendimientos inmediatos desequilibrando la cartera al sobreponderar el corto plazo.
- *Status quo*, o prevalencia de la zona de confort, que conduce a no estar abierto a cambios en la cartera.
- Efecto dotación, que supone valorar más lo que se tiene, que puede llevar a mantener los mismos activos en la cartera.
- Aversión al arrepentimiento, miedo a las consecuencias negativas de actuar en lugar de no actuar, y que dirige a la inacción ante la toma de decisiones en la composición de la cartera.
- Afinidad, o elegir bienes o servicios conocidos, y que facilita el que sólo se invierta en activos conocidos.
- Disonancia cognitiva, que es la incomodidad creada por una nueva información que resulta contradictoria con nuestras creencias, y que nos empujará a mantener activos que seguramente no deberían estar

ya en la cartera a la vista de nueva información que lo desaconseja, por no reconocer el error de tenerlos.

- Confirmación, o considerar solo la información que reafirma nuestras decisiones previas, lo que nos guiará a mantener activos que tal vez ya no son adecuados en base a utilizar solo la información favorable despreciando la que no lo es.
- Ilusión de control, o tendencia a creer que ejercemos el control sobre sucesos deseables, pese a que éstos sean realmente incontrolables. Esto nos conduce a asumir altos niveles de riesgo, confiados en que «sabemos lo que hacemos» aunque realmente no tengamos el control real de su evolución.
- Retrospectivo, que es la tendencia a modificar el recuerdo de una opinión previa, una vez conocido lo ocurrido, en favor del resultado final. En inversiones esto conduce a asumir que los resultados de la inversión en determinados activos son exactamente como lo habíamos imaginado, aún cuando realmente no haya sido así.
- Contabilidad mental, que es la categorización diferente de los bienes según su procedencia en lugar de tener una visión global, y que puede facilitar que se obvian las correlaciones entre activos porque separamos mentalmente las inversiones en distintos grupos en lugar de considerar la cartera global.
- Marco o presentación, que supone valorar un bien o servicio según la forma en la que nos es presentado, no en sí intrínsecamente, y que llevaría a invertir en activos en función de los atributos que nos han hecho ver de ellos sin medir los riesgos globales que pudieran tener.
- Auto-atribución o tendencia a atribuir los éxitos a las habilidades propias y los fracasos a situaciones o eventos externos, que supondría el mantenimiento o incremento en posiciones con buenos resultados a corto y desinversión en otros con peores resultados.
- Inmediatez, que es el enfoque en lo más reciente de forma que lo extrapolamos a lo largo del tiempo. Esto puede suponer que se mantengan activos que han tenido buen desempeño a pesar de señales que indican que puede ser solo coyuntural

3. *Behavioral pensions*

En la introducción hablábamos de la dificultad neurológica y emocional del proceso de ahorro, y es cierto: ahorrar para el futuro no es fácil, porque se percibe como una pérdida. Esta pérdida se justifica en que no somos capaces de identificarnos con nuestro yo futuro, sentir como él, ni visuali-

zamos nuestro estilo de vida futuro en comparación con el actual. Estas brechas emocionales deben trabajarse en el campo de la atención y de la imaginación emocional, ayudando a visualizar el yo futuro. Todo esto puede ser facilitado por el uso de palancas conductuales que hagan más fácil el proceso del ahorro. Algunas de éstas son los *nudges* (Thaler y Sunstein, 2009), pequeños empujoncitos que nos ayudan a tomar mejores decisiones. En el ámbito del ahorro a largo plazo, los sistemas de pensiones han tenido usualmente estímulos de índole financiero y fiscal, en lugar de focalizarse en el descubrimiento objetivo de la necesidad, y las evidencias de su efectividad son amplias: Benartzi *et al.* (2017) muestran como el *nudging* es mucho más «coste-efectivo» que cualquier otro tipo de incentivo, Carrol *et al.* (2009) valoran la efectividad relativa de los *nudges*, que cuantifican en 100 dólares de incremento de aportación por cada dólar gastado en el *nudge*, y Chetty *et al.* (2013) estiman que cada dólar subsidiado (financiera o fiscalmente) solo produce un aumento de un céntimo en la aportación.

Hay algunos claros ejemplos de cómo una coordinación de medidas de carácter conductual puede ayudar en el objetivo de aumentar el ahorro a largo plazo. El programa *Save more tomorrow* (Thaler y Benartzi, 2004, Benartzi y Lewin, 2012) es probablemente la primera iniciativa consistente y exitosa. Se detectan los sesgos conductuales que frenan el ahorro, se plantean *nudges* para contrarrestar su efecto, y se convierten en catalizadores del ahorro a largo plazo: ante la aversión a la pérdida, se plantea un compromiso de ahorro futuro, con los aumentos de ingresos futuros, en un programa preestablecido por defecto, que es uno de los más potentes *nudges*, junto a la afiliación automática, que combate la falta de autocontrol. Este programa cuadruplicó las aportaciones en sus cinco primeros años de vida, y hoy en día, en que más del 50% de los planes de pensiones de empleo en EEUU sigue esta metodología conductual, el crecimiento en aportaciones aumenta a ritmos medios del 8%.

En cierta medida basado en los principios del anterior, el National Employment Savings *Trust* (NEST) es la referencia indiscutible en la aplicación de la ciencia conductual al ahorro a largo plazo. NEST comenzó en 2012 y su objetivo era paliar los problemas que históricamente se habían agudizado por un desarrollo desequilibrado de los planes de pensiones ocupacionales en el Reino Unido. En su origen, estos planes de pensiones fueron una fuente fundamental para la financiación de las pensiones, pero con el tiempo dejaron de ser generalizados y suficientes, de forma que, en 2013, se

estimaba que sólo el 32% de las empresas ofrecían planes de pensiones a sus trabajadores (National Institute of Economic and Social Research, 2014).

Reino Unido constituyó un grupo de expertos para estudiar las posibilidades de reforma (Comisión Turner), que en sus informes (Pensions Commission 2004, Pensions Commission 2005), alertó sobre una reducción drástica del nivel de pensión (del entorno del 30%), lo que supondría duplicar el gasto estatal en pensiones, multiplicar por tres el ahorro privado, y/o llevar la edad de jubilación a los 70 años. La Comisión Turner publicó dos informes, el primero de diagnóstico, y el segundo de soluciones, y en este segundo proponía la creación de un sistema nacional de ahorro basado en las ciencias conductuales, lo que acabó convirtiéndose en el NEST. Se sustituyó el paradigma de la economía tradicional, basado en obligatoriedad, fiscalidad, multas y regulación, por un paradigma conductual donde priman los *nudges*, opciones por defecto y una adecuada arquitectura de decisiones.

Pero el gran objetivo del ahorro a largo plazo es precisamente el desahorro, es decir, como se perciben las prestaciones, campo en el que la economía conductual también tiene mucho que aportar. Hay múltiples formas de recibir lo acumulado, algunas se adaptan más a los objetivos que debe tener un sistema de pensiones, pero lo mejor suele ser una combinación de elementos e instrumentos para una desacumulación holística (Ayuso, Guillén y Valero 2017). En Valero, Ayuso y Guillén (2018) hay un amplio catálogo de formas de desacumular el ahorro para pensiones.

Lo que la *behavioral pensions* nos enseña es que la cuestión del ahorro a largo plazo debe plantearse de otra forma. Si seguimos haciendo lo mismo, los resultados serán los mismos. Con estos planteamientos que presentamos, hay que focalizarse en el descubrimiento de la necesidad y en hacer fácil e indoloro el proceso de ahorro. Usar opciones por defecto, generar inercias, y deshacer la sensación de pérdida que supone el ahorro, son los *nudges* fundamentales, de primera etapa (o *nudging* de tipo 1), a los que se debe complementar con información y educación financiera (o *nudging* de tipo 2), tal y como lo definió Sunstein (2016). Un adecuado uso de ellos es fundamental para lograr que el ahorro a largo plazo pueda ser una realidad en nuestro entorno.

4. Bibliografía

Akerlof, G. A. (1970) The market for «Lemons»: Qualitative uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, vol 86, 488-500.

Ayuso, M, M. Guillén y D. Valero (2017). Productos para la etapa de retiro, alternativas y costes en *Ideas para una Reforma de Pensiones*, Eds D. Tuesta, A. Melguizo y L. Carranza. Universidad San Martín de Porres

Barberis, N., A. Shleifer y R. Vishny (1998) A model of investor sentiment, *Journal of Financial Economics* vol 49 (1998) 307-343

Barberis, N. y R. Thaler (2003) A Survey of Behavioral Finance, in Constantinides, G.M., M. Harris, y R. Stulz (Eds.) *Handbook of the Economics of Finance*. Elsevier Science.

Benartzi, S., J. Beshears, K.L. Milkman, C.R. Sunstein, R.H. Thaler, M. Shankar, W. Tucker-Ray, W.J. Congdon y S. Galing (2017), Should Governments invest more in nudging? *Psychological Science*, vol 2800, 1041-1055

Benartzi, S. y R. Lewin (2012). *Save more tomorrow*. Ed. Penguin.

Barr, N. y P. Diamond (2010). *Pension reform. A short guide*. Oxford University Press.

Blasco, N. y S. Ferreruella (2017). *Behavioral finance: ¿por qué los inversores se comportan como lo hacen y no como deberían?* BME Estudios y publicaciones, noviembre.

Carrol, G.G., J.J. Choi, D. Laibson, B.C. Madrian y A. Metrick (2009). Optimal defaults and active decisions. *Quarterly Journal of Economics*, 124, 1639-1674

Chetty, R., J. Friedman, S. Leth-Petersen, T. Nielsen, and T. Olsen (2013) *Active vs. Passive Decisions and Crowd-Out in Retirement Savings Accounts: Evidence from Denmark*. Harvard University Working Paper

Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*, Ed. Debate.

Kahneman, D. y A. Tversky (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, vol 47, n.º 2. 263-291, marzo.

Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London. Macmillan

Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*, McGraw-Hill Book Company, New York-London.

Lo, A. W. (2004). The Adaptive Markets Hypothesis: Market Efficiency from an Evolutionary Perspective. *Journal of Portfolio Management*, vol 30 (5) 15-29

Mandelbrot B. y R.L Hudson (2004). *The (Mis)Behavior of Markets*, Basic Books

Markowitz, H.M. (1959). *Portfolio selection: Efficient diversification of investments*. John Wiley & Sons. New York.

Modigliani, F. (1986). Life Cycle, Individual Thrift, and the Wealth of Nations. *American Economic Review*, 76(3): 297-313.

National Institute of Economic and Social Research (2014) *Employers» Pension Provision 2013*. Research Report 881. Department for Work and Pensions. UK Government

Pensions Commission (2004). *Pensions: Challenges and Choices. The First Report of the Pensions Commission*. The Stationery Office (TSO)

Pensions Commission (2005). *A New Pension Settlement for the Twenty-First Century*

The Second Report of the Pensions Commission. The Stationery Office (TSO)

Pompian, M. (2012). *Behavioral finance and wealth management*, Ed. John Wiley and Sons, New Jersey.

Ross, D. (2005). *Economic theory and cognitive science: micro explanation*. MIT Press. Cambridge, Massachussets.

Savage, L. J. (1954). *The Foundations of Statistics*. John Wiley and Sons Inc., New York.

Shefrin, H. y M. Statman (2000) Behavioral Portfolio Theory, *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 35(02):127-151, junio.

Spence, A. M. (1976) Product selection, fixed costs, and monopolistic competition, *Review of Economic Studies*, vol 43, 217-235.

Stiglitz, J. (1985) Credit markets and the control of capital, *Journal of Credit and Banking* vol 17, 133-152.

Simon, H.A. (1957). *Models of man; social and rational*, John Wiley and Sons Inc., New York.

Taleb, N. (2007). *The Black Swan*. Penguin Books, London.

Thaler, R. (2015). *Misbehaving*, Ed W.W. Norton and Company.

Thaler, R. y S. Benartzi (2004). Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), 164-S187.

Thaler, R. y Sundstein, C.R. (2009). *Nudge*, Ed. Penguin

Valero, D. (2019). Previsión social complementaria: un enfoque conductual, en Herce, J.A. (Ed), *Pensiones del futuro*, Instituto Santa Lucía. Madrid

Valero, D., M. Ayuso y M. Guillen (2018). *Gestión eficiente del ahorro tras la jubilación*. XIII Premio Edad & Vida Higinio Raventós. Fundación Edad&Vida, septiembre.

3.4 «REFLEXIONES SOBRE LOS MILLENNIALS Y EL AHORRO»

Clara Armengol
Sabadell Seguros

El presente texto pretende ser una reflexión sobre el mundo de los millennials y cómo les podemos ayudar a afrontar el reto de ahorrar para la jubilación. Las reflexiones las hemos realizado a partir de toda la información de que disponemos sobre los millennials a través de los muchos estudios que se han realizado. Se trata de romper el hielo y empezar a pensar de otra forma para poder llegar a que nos consideren como sus compañeros de viaje hacia la madurez financiera. Probablemente saldrán reflexiones y posibles acciones que estarán lejos de ser aplicables o que será difícil vislumbrar su viabilidad, pero precisamente este sentimiento es el que muestra el inicio de un verdadero cambio. Dichas reflexiones no pretenden sentar cátedra sino obligar a una reflexión global sobre cómo deberíamos trabajar para aportar soluciones a un colectivo, hoy por hoy desconocido pero que sabemos que será muy distinto a las generaciones anteriores. Esperamos por lo menos, que disfruten de la lectura y les invitamos a que viajen a un mundo futuro, hoy todavía desconocido pero que sabemos que va a ser diabólicamente cambiante y muy distinto al actual.

Definir a los millennials, más allá de clasificarlos como los nacidos entre las décadas de los 80 y los 90, no es tarea fácil. Existen multitud de estudios que nos dicen cómo son, cómo piensan, cuáles son sus prioridades y cómo ven el futuro. Sabemos que son una generación digital, hiperconectada y con altos valores sociales y éticos, sin embargo, ¿es suficiente esto para afirmar que los conocemos y que somos capaces de diseñar productos y servicios para cubrir sus necesidades?

Pensar que podemos intuir cómo piensan porque tenemos hijos en edad de ser millennials está muy lejos de lo que realmente podemos conocer de

ellos. Si no sabemos cómo son, cómo piensan y estamos lejos de saber lo que quieren, diseñar productos específicos para ellos, no cabe duda que puede ser una tarea del todo imposible, por más expertos que podamos ser en el aspecto técnico. Sin embargo, tenemos la responsabilidad social de acompañarles en sus decisiones y entre ellas las financieras, de ahorro, de protección y de inversión, por lo que es necesario un conocimiento más profundo.

Veremos como en el terreno financiero, existen distintos estudios que analizan el comportamiento de los millennials ante distintos estímulos de ahorro, que nos llevan a unas conclusiones que rompen con el estereotipo que tenemos de ellos. Contrariamente a lo que seguramente muchos de nosotros pensamos respecto del comportamiento de los millennials frente al ahorro, éstos son optimistas por naturaleza y se identifican más como ahorradores que como consumidores, además de ser conscientes de la necesidad de ahorrar para la jubilación.

En el mundo actual donde tienen a su alcance multitud de información y herramientas on-line de simulación e incluso de inversión a través de técnicas de *roboadvisors*, los millennials prefieren contar con la ayuda de un experto para que les gestione sus ahorros, que no gestionarse ellos mismo la inversión. A pesar de ser una generación con más formación que otras generaciones tuvieron en su momento, consideran que sus conocimientos financieros para poder gestionar sus ahorros no son suficientes y prefieren ser asesorados para tomar las decisiones de ahorro e inversión.

A continuación se muestran algunas de las características que definen a los millennials obtenidas de los estudios analizados.

1. Los millennials, una generación optimista

Un estudio realizado por *Bankrate* en 2019 muestra que si bien los estadounidenses no son demasiado optimistas sobre su dinero en general, los millennials son optimistas cuando se les pregunta sobre su futuro financiero. Se constata en dicho estudio que los millennials en general son mucho más propensos que cualquier otra generación a ser optimistas sobre sus finanzas. Otro estudio realizado por *Money Under 30*, refleja que si bien pueden no estar totalmente satisfechos con su situación financiera actual, no sólo son optimistas respecto de las finanzas en el corto plazo, sino que lo creían así también cuando se les preguntaba respecto de su situación financiera en los próximos cinco años. En concreto, según esta encuesta, el 78% de los millen-

nials que participaron opinan que su situación financiera mejorará. Se pone de manifiesto también en este estudio que los millennials no están preparados para convertirse en adultos financieramente sanos.

Una encuesta realizada por Telefónica (Movistar) y The Financial Times en 2013 a 12.000 jóvenes, pertenecientes a 27 países, entre ellos también España, se refleja que los millennials son optimistas, no tienen miedo, saben que el futuro está en sus manos y ven la tecnología como una oportunidad para desarrollarse personal y profesionalmente. Existe también una brecha importante entre hombres y mujeres, pues son ellos en mayor medida quienes se asocian con los últimos avances tecnológicos. La tecnología es el hilo conductor de muchas de las opiniones que exteriorizan los jóvenes. Por ejemplo, el 36% de entrevistados a escala global desea estudiar carreras tecnológicas pues las consideran un motor para el desarrollo.

Otros estudios a nivel europeo también confirman que son más optimistas sobre su futura situación financiera que los de las generaciones anteriores. En concreto, un estudio realizado por ESADE en 2018 sobre una muestra de millennials en España en situación laboral activa, un 61% de los jóvenes analizados afirman estar en una buena o muy buena situación económica. Los que consideraban que estaban en una situación mala o muy mala representaban el 6%, mientras que el 33% confirmaba que su situación era regular. Más de la mitad creían que en un año, estarían igual y un tercio opinaban que mejor. A cinco años vista, eran más de la mitad los que creían que su situación mejoraría. Es verdad que una posible razón de este optimismo es que el colectivo analizado eran jóvenes que se había incorporado recientemente al mercado laboral y probablemente esperaban tener un crecimiento profesional y en consecuencia unos mayores ingresos a futuro. Son «hijos de la crisis», una crisis sin precedentes que ha afectado a todos los estamentos sociales, que han vivido en su entorno próximo y que directa o indirectamente han padecido sus efectos. No obstante, creen que la crisis financiera ya es del pasado y confían en un crecimiento económico en el futuro próximo.

Por todo lo anterior, podemos concluir que sin duda alguna los millennials constituyen una generación que es optimista, piensa en positivo y que ven su futuro y más en concreto su futuro financiero con optimismo. Puede que en parte sea fruto de haber vivido una crisis financiera sin precedentes o bien porque son optimistas por naturaleza. Sea como sea, debemos dirigirnos a ellos desde la base del optimismo, incentivando las decisiones de ahorro en lugar de penalizar las decisiones de no hacerlo.

2. Los millennials se consideran ahorradores

He aquí la gran sorpresa: contrariamente a lo que podíamos pensar, los millennials se identifican más como ahorradores que como consumidores.

Son varios los estudios que demuestran que la forma en la que los jóvenes ahorran dinero se debe a la influencia primeriza de sus padres y al entorno familiar en general. El hábito de ahorrar y en concreto ahorrar para la jubilación viene influenciado en gran parte por lo vivido en el seno de la familia, en los hábitos de ahorro incorporados desde pequeños. No se trata de tener una cuenta de ahorro desde el primer año de vida de un individuo, sino que a los valores que en el seno de la familia, en el día a día deberían inculcarse sobre el valor de las cosas y lo que cuesta obtenerlas, por ejemplo, no se trata de regalar el móvil más potente o el último juego de la «play» sin más, sino como recompensa de algo.

Complementariamente a la educación en el ámbito familiar también es muy importante la educación financiera recibida a las escuelas, que sin duda tiene un gran recorrido para ser mejorada, y lo es más también las medidas que a nivel de país y de gobierno se estén tomando. Por ejemplo, en los países que tienen esquemas de jubilación obligatorios o semiobligatorios, como el caso de UK, a través del primer y segundo pilar, la percepción por parte de los individuos e incluso de los millennials sobre la necesidad de ahorrar para la jubilación es mayor. También es muy efectivo contar con sistemas como el de Suecia que promueve la corresponsabilidad financiera, con aportaciones compartidas tanto por parte del Estado, Empresa e individuo.

Si bien es cierto que existe una relación directa entre el conocimiento financiero y los hábitos de ahorro y es uno de los elementos que mayor influencia puede ejercer en las decisiones de ahorro futuras, existen otros factores que también intervienen en el comportamiento de los millennials hacia el ahorro como es la influencia de la multitud social que les rodea, de la misma forma que les influencia también en la forma de vestir, de relacionarse, etc...

Históricamente, los jóvenes han desestimado la idea de planear para la vejez. El término vejez, jubilación, pensión, etc... son términos asociados y vinculados a las personas mayores, a nuestros abuelos y muy lejos de formar parte de los pensamientos de los millennials de todas las épocas. Es verdad que ahí la industria financiera y también la industria de servicios en general, ha contribuido a que estos términos se asocien al colectivo de personas mayores. Cuántas veces hemos visto campañas publicitarias de productos de ahorro para la jubilación, visuali-

zando como protagonistas unos abuelos estupendos a la orilla del mar y vestidos normalmente de blanco y azul... Contrariamente, la industria tecnológica ha sido capaz de generar la ilusión por el consumo de sus productos a todas las generaciones, a los más jóvenes, incluso a los niños a través de los videojuegos e incluso los más mayores desean un móvil de última generación que les permita estar en contacto con todo el mundo en todo momento. Sin duda alguna, el sector financiero debe ser capaz de captar la atención e ilusión de los millennials hacia sus productos y servicios, de la misma forma que lo ha hecho la industria tecnológica.

La reticencia por parte de los millennials a pensar en el largo plazo, más allá de mañana mismo, no es nueva. De hecho, estudios de finales de los noventa, muestran que los más jóvenes de la generación que nació durante el *baby boom*, como se conoce al período entre los años 1946 y 1964, ahorran menos para la jubilación que aquellos con más edad de esa misma generación. Respecto a este tema, me parece interesante compartir algunas reflexiones de expertos sobre los millennials y su comportamiento frente al ahorro:

Douglas Hershey, director del Laboratorio de Investigación para la Planificación de la Jubilación de la Universidad del Estado de Oklahoma, en Estados Unidos:

«No creo que haya mucha diferencia en torno a cuán importante es la jubilación para los millennials o su actitud hacia ella, en comparación con aquellos de la generación del baby boom cuando tenían 20 años, más importante son las características psicológicas que afectan cómo ahorramos, más allá de la edad».

Sophia Bera es una planificadora financiera de 34 años que viven en Austin, Texas, EE.UU., fundadora de la firma Gen Y Planning, trabaja fundamentalmente con menores de 36 años. Según Bera, los millennials están más preocupados por cancelar lo más rápido posible las deudas que contrajeron para pagar sus estudios que por ahorrar para la jubilación.

«Si acaban de estudiar abogacía o medicina, dicen que saben que deberían ahorrar para su pensión, pero lo que quieren primero es pagar sus préstamos de estudiante. Para los millennials no tener deudas es como el nuevo sueño americano mucho más que tener una casa, porque eso les causa menos estrés».

3. Los millennials no confían en ellos mismos

Si nos centramos en los millennials que trabajan y que ahorran, éstos no tienen una especial confianza en ellos mismos, sino que confían más en los resultados que puedan obtener los expertos en la materia. De hecho, creen

que su capacidad para gestionar su cartera será igual o peor que la que puedan predecir los expertos. Estas son conclusiones del estudio de ESADE en el que además se confirma que es un colectivo pesimista en cuanto a la rentabilidad obtenida por su propia gestión, en un 57% de los casos. El hecho de tener una autoconfianza más bien baja, está relacionado con la carencia de conocimientos financieros y en consecuencia con la necesidad de ser asesorados para la toma de decisiones en el ámbito de la inversión y del ahorro.

Respecto al ahorro, ven el tema como una decisión compleja que conlleva mucha implicación personal, se muestran además adversos al riesgo. Si bien es verdad que les consideran necesario buscar información y comparar los productos y servicios que ofrecen las distintas entidades, bien sea por internet u otros canales digitales, el momento del asesoramiento inicial prefieren que sea de la mano de un experto.

También obtenemos esta conclusión en el estudio *Healthy, Wealthy & Work-Wise: Los nuevos imperativos para la seguridad financiera*, realizado por Mercer en 12 países, en donde se indica que la mayoría de los jóvenes de entre 20 y 35 años dicen que desearía recibir más asesoramiento y ayuda para planificar a largo plazo y son muy receptivos a los programas de formación que puedan realizarse en el seno de la propia empresa.

La cuestión relevante es si el asesoramiento financiero que actualmente pueden recibir es el adecuado para la generación de los millennials teniendo en consideración sus gustos, preferencias y formas de relacionarse.

4. ¿Preocupados por la sostenibilidad?

Para reflexionar sobre la opinión de los millennials acerca de las consideraciones en materia de Sostenibilidad es interesante el informe *The sustainability imperative. New insights on consumer expectations*, publicado por Nielsen en octubre de 2015 con datos a nivel mundial. Constata que a pesar del hecho de que los millennials han crecido en uno de los climas económicos más difíciles en los últimos 100 años, siguen siendo los más dispuestos a pagar más por las ofertas sostenibles, ya que casi tres de cada cuatro encuestados está dispuesto a hacerlo, frente a aproximadamente la mitad en 2014. El aumento en el porcentaje de encuestados menores de 20 años, también conocido como la generación Z, que está dispuesta a pagar más, también fue considerable, desde un 55% del total de encuestados en 2014 a 72% en 2015. En consecuencia, las marcas que sean capaces de crear una repu-

tación de gestión ambiental entre los consumidores más jóvenes de hoy, los millennials, tienen la oportunidad de no solo aumentar la participación en el mercado sino también de adquirir la lealtad entre los millennials del mañana. En términos de sostenibilidad no sólo preocupa a los millennials sino que podríamos incluir también a los Baby Boomers, como demuestra este mismo estudio, el 51% de los Boomers (50-64) están dispuestos a pagar *extra*, lo que supone un aumento del 7% respecto de los que estaban dispuesto a hacerlo en 2015.

Otro estudio de referencia en esta materia, es el que elaboró Deloitte: *The 2016 Deloitte Millennial Survey*, realizado también a nivel mundial. Afirma que casi nueve de cada diez millennials encuestados (el 87%) cree que «el éxito de una empresa se debe medir en términos de algo más que su desempeño financiero». Pero sorprende cuando a la vez se detecta un importante gap dado que el 64% de los consultados creen que los negocios continúan centrándose en su propia agenda y estrategia a expensas de considerar adecuadamente a la sociedad de una manera más amplia en la toma de decisiones. A la vista de los resultados de dicha encuesta puede afirmarse que entre los millennials, la preocupación por la sostenibilidad está como mínimo bastante presente en sus vidas.

Un ejemplo de esta tendencia es el conocido DIY (Do it yourself), que se ha convertido en el gran aliado de los millennials a través de la creación de nuevos productos confeccionados por uno mismo. Su apuesta por el bienestar sostenible, el consumo responsable y la realización personal se entremezcla con la creatividad dando lugar a un estilo de vida en el que el ahorro es el gran ganador.

Si bien es cierto que cada vez más el término Sostenibilidad forma parte de las agendas de los consejos de administración de las empresas, acompañado de una gran difusión y publicidad en las redes sociales sobre la importancia y necesidad de tener conciencia del impacto social de nuestro negocio, todavía estamos lejos de que las empresas tengan definidos planes específicos para considerar los criterios ASG de sostenibilidad, ambientales, sociales y de gobierno, en su día a día. Serán los millennials quienes consigan que las empresas que constituyen el tejido privado como también el sector público viren hacia un verdadero camino de la sostenibilidad adoptando e incorporando criterios ASG en su ADN, porque ellos serán los consumidores del futuro que optaran por aquellas empresas que tengan dichas consideraciones.

Hasta ahora hemos compartido algunas reflexiones sobre cómo son los millennials, a través de los estudios analizados. No podemos decir que ya tenemos un conocimiento profundo de ellos y que por lo tanto ya somos capaces de diseñar aquellos productos y servicios que puedan cubrir sus necesidades, pero sí que nos permite construir una base de pensamiento sobre la que debemos trabajar si queremos dirigirnos al segmento millennials.

La primera idea que debemos tener clara es la necesidad de desmitificar a los millennials y eliminar los estereotipos que tenemos de ellos y ellas. Está claro que en algunos aspectos pueden tener pensamientos iguales que los millennials de otras generaciones, por la condición de juventud que les caracteriza, sin embargo los factores externos que les influyen son radicalmente distintos a los que nos rodeaban a nosotros y por lo tanto esto hace que también sean en muchos aspectos diferentes.

Seguramente, los millennials de hoy serán distintos a los millennials de aquí a cinco años. Tenemos la certeza de que el mundo, la sociedad, las comunidades, los individuos están sometidos a un entorno cambiante, desconocido y que avanza a una velocidad trepidante, esperemos hacia un futuro siempre mejor. Por lo que acabamos de expresar nos resulta difícil pensar en diseñar productos y servicios que tengan un plazo de desarrollo e implementación más allá de dos meses, sino que el concepto **inmediatez, facilidad e innovación** deben ir de la mano.

En un entorno tan versátil hace además que sea imprescindible contar con su opinión y participación en el diseño de los productos y servicios. Actualmente ya se realizan estudios de comportamiento, análisis de mercado, workshops con clientes para testear personalmente sus necesidades, sus preferencias, sus gustos. Se ha avanzado en la personalización de los productos sin embargo debemos dar un paso hacia la individualización. Es obvio que todos los millennials no son iguales, como tampoco lo son los individuos de otras generaciones, sin embargo, y de forma más evidente que nunca, se pone de manifiesto la necesidad de una individualización de las soluciones y sobre todo de una participación activa por su parte de la toma de decisiones. Es decir, que **el propio millennial, el chico o chica joven, sea partícipe activo en el diseño del producto o servicio**, como por ejemplo, que pueda escoger en el momento, qué tipo de acompañamiento prefiere, en qué sector prefiere que sus ahorros inviertan, o en qué proyectos sociales desea que su dinero contribuya, entre otras elecciones...

Respecto la forma en cómo nos dirigimos a ellos, hemos visto que son distintos los estudios que confirman la actitud positiva y optimista de los millennials, no sólo ante la vida, más ligado quizás a su juventud, sino optimistas ante su futuro financiero y su situación económica. Nos puede sorprender si pensamos en todos los mensajes negativos, y de pánico que han recibido, sin embargo es lo que piensan y en consecuencia no podemos dirigirnos a ellos desde el miedo, el pánico y la amenaza. Por ejemplo, no podemos hablarles de la necesidad de ahorrar para la jubilación porque la pensión de jubilación se verá reducida en el futuro y la tasa de sustitución pasará del 80% actual al 50% en 2030, por lo que si no ahorran tendrán que trabajar muchos más años de los que trabajaran sus padres y además con la incertidumbre sobre la cuantía de pensión que supuestamente percibirán. Sin duda alguna, éste no puede ser el camino para comunicarnos con una generación dónde el optimismo es el principal atributo para definir el futuro.

Utilicemos mensajes positivos para hablarles del ahorro, por ejemplo expliquémosles la virtud del interés compuesto con la regla del 72. La llamada regla del 72 es una herramienta muy útil para explicar que el interés compuesto permite aumentar los ahorros a lo largo del tiempo en mayor medida que le interés simple, al aplicarse sobre la cuantía inicial más las ganancias que se obtienen con el tiempo, una de las grandes ventajas del ahorro. La regla del 72 tiene su origen en la industria financiera y del seguro norteamericana y se utiliza para medir el tiempo aproximado que tardará una inversión en duplicarse, basta con dividir 72 entre la rentabilidad promedio de una inversión, para obtener el número de años que se necesitan para duplicar la inversión. A modo de ejemplo, si invertimos 1.000 eur en un producto que nos dé de promedio un 5%, en 14,4 años, habremos duplicado la inversión, sin hacer nada. Este es el concepto a utilizar, vinculado a la simplicidad, facilidad y obtención de resultado con poco esfuerzo ahorrador.

Cambiamos la manera de hablar de la jubilación. Podemos encontrar muchos simuladores en el mercado que nos cuantifican la pensión estimada, nuestra previsión de ahorro y en base a ello, se cuantifica el famoso *gap*, como resultado de restar al importe del salario previo a la jubilación, el importe de la pensión pública y el importe del capital ahorrado. La cifra resultante, suele ser una cifra a menudo tan elevada, que puede incluso parecer arbitraria y sobre todo fuera de alcance, lo que para nada motiva a que se inicie el ahorro con el propósito de la jubilación.

El economista especialista en economía conductual Keith Chen afirmó que una de las razones por las que algunas culturas que tienden a ahorrar

más son las que no utilizan el tiempo verbal futuro «Las lenguas que no tienen un tiempo futuro se correlacionan fuertemente con los ahorros más altos». Más allá de que esta afirmación pueda resultar anecdótica para el tema que nos ocupa en este capítulo, los Millennials y el ahorro, sí que podemos dogmatizar que cambiando la manera de hablar de ahorro para la jubilación, pueden cambiarse los hábitos de ahorro de las personas. Por ejemplo, en lugar de motivar a la gente para ahorrar obteniendo un número futuro a menudo enorme y a veces arbitrario (gap) que he mencionado anteriormente, por qué no lo llevamos al presente? Por ejemplo, según la tasa de ahorro y la asignación de inversiones que realice, en renta variable, renta fija... podrá recuperar a la edad de 70 años el 65% de su salario actual.

Se constata también que los Millennials ahorran y tienen cierta sensibilidad en pensar en el ahorro para la jubilación, por lo que en líneas generales ya tienen el hábito de ahorrar. Se trata pues de hacer atractivo el mensaje de ahorrar para una finalidad cuyo disfrute no es inmediato. De hecho, este aspecto de transformar el disfrute futuro en algo inmediato, no sólo puede atraer a los Millennials sino en general a todos los segmentos de edades, quién no prefiere disfrutar de unas vacaciones en familia antes que realizar una aportación a un plan de pensiones que, a lo sumo, te va a dar satisfacción el siguiente año cuando veas la desgravación en la declaración del IRPF. Si esto es así, **transformemos la satisfacción futura del ahorro para la jubilación en satisfacción presente.**

Existen distintas iniciativas en el mercado para transformar el ahorro futuro en satisfacción presente como por ejemplo los premios de fidelización de los consumidores en ahorro, cambiando descuentos en futuras compras por aportación en una cuenta de ahorro, de forma que, cada vez que se realiza una compra, el proveedor ingresa un porcentaje del importe de la compra en una cuenta de ahorro, en la que además el consumidor también puede realizar aportaciones. De esta manera, a la vez que disfrutas de la satisfacción que te aporta la compra que estás realizando, estás constituyendo un ahorro sistemático sin coste alguno. No cabe duda que es un primer paso, no obstante, las cantidades que se destinan al ahorro provenientes de las compras realizadas, son pequeñas y el crecimiento del ahorro, a pesar de la aplicación de la Regla 72, es muy lento. Deben buscarse otras fórmulas que nos permitan cambiar el ahorro por un beneficio inmediato.

Los estudios nos indican que los Millennials son conscientes de la necesidad de constituir un ahorro para la jubilación pero les cuesta dar el primer paso y es verdad que tampoco es fácil, ni simple, ni atractivo. Empecemos

desde las empresas a generar esta ilusión. Hay multitud de iniciativas que serían muy valoradas por parte de los Millennials para fomentar este buen clima y a la vez acompañarles en el ahorro. Algunas de ellas:

- Establecer la posibilidad de **comprar días de vacaciones a cambio de aportaciones** a un producto de ahorro. Las aportaciones que realice al producto me dan derecho a horas/días de vacaciones.
- Adicionalmente a la aportación que cada empleado Millennial realice al producto de ahorro de la empresa, la **empresa contribuye también con un importe**. De esta forma se fomenta una corresponsabilidad en el ahorro, una fidelización del empleado y la generación de un ahorro financiero.
- Debemos encontrar la forma de aportar valor al presente, reconociendo que puede ayudar a fomentar la acción necesaria para la planificación a más largo plazo. Este es un viaje que cualquiera debería emprender. Pueden diseñarse planes financieros y de jubilación más creativos que estén diseñados para aprovechar la satisfacción de algún día... hoy. A continuación se enumeran algunos de **los beneficios más valorados** entre el colectivo de Millennials:
 - Descuentos en actividades de ocio (p.e. entradas en conciertos)
 - Incorporación en una bolsa de trabajo donde se gestionen los empleos a Millennials activamente
 - Facilidades para el alquiler de la vivienda
 - Acceder a clases o masterclass profesionales, interacción con el mundo de los profesionales
 - Subvenciones en los estudios
 - Descuentos en tecnología
 - Revisión médica gratuita

Hablemos ahora del **rol del sector empresarial** entendido en su conjunto, desde las grandes multinacionales, pasando por las pymes, hasta las startup más novedosas. Está claro que nos pasamos una parte importante de nuestra vida en la etapa laboral y de la misma forma que hablábamos de la importancia de la educación en el seno de la familia, no es menos relevante la concienciación y el acompañamiento en el marco laboral.

Es responsabilidad de la empresa crear un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan motivadas, valoradas y que no les aterre pensar en la posibilidad de tener que trabajar durante muchos años más. Si vemos el trabajo únicamente como un mecanismo mediante el cual se intenta ganar dinero o ganar más dinero, la información relativa a la insuficiencia de ahorro cuando nos jubilemos produce una sensación de desesperación. Sin embargo, si se disfruta del trabajo, pensar en retrasar la edad de jubilación, o dicho de otro modo, pasar más años en la empresa que nos cuida, primero reduce la tensión laboral y segundo nos ayuda a financiar mejor el presente. Se preguntarán por qué esta reflexión sobre la motivación en la empresa, pero me parece relevante destacar la importancia de esta cuestión vinculada al concepto de sostenibilidad, que definimos como la toma de conciencia de la empresa respecto al impacto que genera a la sociedad a través del negocio. Uno de los efectos que podemos y debemos valorar y analizar es el que generamos hacia nuestros colaboradores, como fiel reflejo de nuestros clientes y de la sociedad en sentido amplio. En este sentido, el sector seguros y de la empresa financiera general, uno de nuestros principales propósitos es proteger y acompañar a nuestros clientes en la toma de decisiones financieras y más concretamente en el campo del ahorro, para construir un ahorro financiero futuro que les permita vivir dignamente la jubilación.

No podemos olvidarnos de la irrupción en el mercado, de nuevos actores como pueden ser **Google, Amazon, Apple o PayPal** entre muchos otros, con una característica en común que les diferencia de los actores tradicionales: han sabido captar la atención y emoción de distintas generaciones para atraerlas y conseguir que utilicen sus servicios, de la misma forma que los videojuegos han sabido captar la atención de todos los chicos y chicas. Muchos de los Millennials estarían encantados de poder optar por una nueva oferta de servicios financieros promovida por las empresas antes mencionadas. No cabe duda entonces, que merece la pena hacer una profunda reflexión al respecto.

Un buen comienzo sería ver qué hacen las marcas que los Millennials admiran, como las redes sociales. Según *Millennial Disruption Index*, el Millennial promedio pasa más de 20 horas al mes en la aplicación de Facebook, sin incluir Twitter, WhatsApp, Pinterest, Snapchat o Instagram. Los Millennials también tienen más probabilidades de confiar en su círculo de amigos que en las entidades bancarias.

Por su parte, las marcas de redes sociales entienden el deseo de los Millennials de realizar transacciones de manera diferente a la de sus padres.

Es el caso por ejemplo de Venmo, lanzado por PayPal en 2012, es un pago móvil que permite a los usuarios realizar transferencias directas de dinero o pagos con tarjeta entre amigos mediante una aplicación de telefónica móvil. Existen aplicaciones que permiten el reconocimiento de transferencias de dinero basado en emoji. Comprar en Pinterest: un servicio que permite a las personas tomar una foto del artículo deseado, buscar imágenes en línea y completar sin problemas la compra, todo dentro de la aplicación, es otra tendencia milenaria. No es sorprendente que los Millennials quieran que sus servicios y gastos financieros sean más móviles y sociales. Es una realidad que las experiencias de Millennials son móviles y nativas digitalmente, la mayor parte de los Millennials, e incluso generaciones más jóvenes, duerme con su teléfono móvil.

Hemos visto que los Millennials reclaman un asesoramiento que les oriente para elegir el producto financiero adecuado. A través de una interfaz basada en chat, el comercio conversacional puede ayudar a guiar a los clientes a través del proceso de toma de decisiones y posteriormente acompañarles a completar la transacción. El valor de este asesoramiento y acompañamiento es especialmente valioso para los millennials, ya que pueden ser nuevos en la toma de decisiones financieras importantes.

Un claro ejemplo de este tipo de servicio lo encontramos en el comercio minorista que lidera la posición con este enfoque. Sephora por ejemplo lanzó una aplicación de mensajería Kik que utiliza un proceso similar a una encuesta para dirigir a los Millennials al producto de belleza adecuado. Las compañías de servicios financieros a menudo ofrecen recompensas y ofertas de estilo de vida como un beneficio para los clientes, sin embargo, a menudo puede significar una llamada telefónica o un complicado viaje del usuario web para activarlos.

El desafío futuro para cualquier entidad financiera, es crear una relación con sus clientes individualmente, uno a uno, para conocer y comprender sus necesidades, sus valores, su estilo de vida. La manera de conseguir esta información es interactuar con los clientes a través de diferentes canales, de esta forma, el potencial para obtener datos más significativos y crear oportunidades de CRM es alto, lo cual es especialmente importante cuando se trata con Millennials, que tienen menos probabilidades de visitar una sucursal que una generación anterior. El beneficio para la marca es que una mejor comprensión de las necesidades financieras de sus clientes puede conducir a un asesoramiento personalizado sobre nuevos productos y servicios.

Hasta ahora hemos hablado de cómo deben las entidades financieras adaptar su forma de relacionarse con los Millennials para ser capaces de atraer su atención. No obstante, también es importante hacer hincapié en la necesidad de que los clientes en general, pero especialmente los Millennials sean responsables financieramente, por lo que las entidades también tienen también un importante rol a ejercer.

En este sentido, ofrecer productos y servicios para ayudar a sus clientes a ahorrar y comprender sus propios hábitos de gasto sin duda contribuye a crear esta responsabilidad financiera. Actualmente existen distintas plataformas que ya lo ofrecen, un ejemplo es Digit «Save money, without thinking about it» que realiza un análisis de tu gasto y automáticamente ahorra la cantidad perfecta cada día, de forma que no tienes que pensar en ello, a través de un interfaz basado en chat para automatizar los ahorros, ayudando a los clientes a ahorrar más. Pero adicionalmente, también puede conversar con los clientes sobre cuánto gastan en diferentes sectores ayudándoles a comprender dónde va su dinero y educándolos para que sean más cuidadosos con el dinero. Otros ejemplos de plataformas pueden ser Stash, te ayuda a iniciarte en la inversión con tan sólo una pequeña cantidad o Qapital, que permite que definas tus propias reglas que te ayudarán a ahorrar.

En definitiva, para comprometerse y tener éxito con los Millennials, las entidades financieras deben adoptar nuevas formas de usar lo digital para interactuar y comunicarse con esta próxima generación mientras se mantienen fieles a la experiencia general del cliente de marca para el resto de generaciones. Lo importante es conocer a los clientes individualmente para ofrecerles productos que, no sólo cubran sus necesidades financieras, sino que además satisfagan sus valores y prioridades.

En la línea de la personalización e individualización de la oferta de productos financieros, será muy importante y sin duda un hecho distintivo de aquellos que lo ofrezcan, incorporar las decisiones del cliente en el proceso de diseño del producto. No bastará ofrecer distintas opciones de productos, por ejemplo tarjetas de crédito, o préstamos, o cuentas de ahorro establecidas, sino que será el propio Millennial quién diseñe el producto que desee contratar, decidiendo sobre el destino de sus ahorros, la forma de pago, el canal sobre el que desee establecer la relación con la entidad, como otros aspectos que intervienen en el diseño del producto.

Otro concepto que es inherente a los Millennials es la simplicidad. Ellos valoran mucho su tiempo, probablemente más que nosotros, o mejor dicho mejor que nosotros, y quieren pasarlo viviendo grandes experiencias y realizando trabajos que generen impacto. Por ese motivo, no están dispuestos a destinar parte de su tiempo administrando su dinero, por lo que la simplificación e incluso la rapidez son variables altamente valoradas por lo que se sienten atraídos por las marcas que les ofrecen sus servicios, sean financieros o no, de forma que con los menores pasos posibles consigues el fin propuesto. Sin duda alguna, en este apartado, la industria financiera tiene todavía mucho que hacer.

Factores como la **responsabilidad social y la responsabilidad ambiental** también desempeñan un papel relevante en la decisión de los Millennials respecto de dónde colocan su dinero. En este sentido, los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) han desempeñado un papel cada vez más relevante en las decisiones de inversión. Según *Global Sustainable Investment Alliance* (www.gsi-alliance.org), los activos administrados bajo tales criterios en Europa, América, Canadá, Japón, Australia y Nueva Zelanda aumentaron de \$22.9 billones en 2016 a \$30.7 billones a principios de 2018.

La consideración de criterios ASG en la gestión del negocio de la entidad va a ser muy importante a la hora de escoger al proveedor de servicios y sobre todo para los millennials, quienes valoran las entidades que reflejen sus valores mucho más que la generación de sus padres. Las empresas deben ofrecer un buen valor a los clientes, apoyar a sus trabajadores con formación y capacitación, ser inclusivas en cuestiones de género y raza, tratar de manera justa y ética no sólo en lo que se refiere a los colaboradores sino también a sus proveedores, apoyar a las comunidades en las que trabajan y proteger el medio ambiente. No se trata sólo de cumplir con la ley, sino también a respetar los estándares éticos más generales de la sociedad.

Nos gustaría acabar el capítulo como lo hemos empezado, deseando que haya sido una lectura agradable y anhelando haber sido capaz de despertar la inquietud para iniciar una más profunda reflexión sobre cómo debemos mirar a los millennials.

5. Bibliografía

Mercer LLC (2018) «Healthy, wealthy and work-wise. The New Imperatives for Financial Security» <https://www.mercer.com/our-thinking/healthy-wealthy-and-work-wise.html>

Intrum (2019) «European Payment Report 2019» <https://www.intrum.com/press/publications/european-payment-report/>

Telefónica (2013) «Telefónica Global Millennial Survey Global Results» <http://www.telefonica.com/millennials>

Nielsen (2015) «The sustainability imperative. New insights on customer expectations» <https://www.nielsen.com/wp-content/uploads/sites/3/2019/04/global-sustainability-report-oct-2015.pdf>

Experian (2016) «Millennial Me & My Money» <https://www.experianplc.com/media/news/2016/millennial-me-my-money-jan-2016/>

ESADE (2019) «Desmitificando a los millennials: actitudes y comportamientos frente a la jubilación» Barcelona: Fundación Edad&Vida y Sabadell Seguros.

Bankrate (2019) «Millennials are changing financial services» <https://www.bankrate.com>

Ecuavista (2018) ¿Realmente los millennials derrochan más? <https://www.ecuavisa.com/articulo/tendencias/curiosidades/374731-realmente-millennials-derrochan-mas>

Deloitte (2016) «The 2016 Deloitte Millennial Survey. Winning over the next generation of leaders» <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>

International Fintech (2018) «Millennials: Good News for Fintech, Bad News for Banks» <https://www.international-fintech.com/millennials-good-news-for-fintech-bad-news-for-banks/>

Millennials disruption index (2018) <https://lookwhoscharging.com.au/millennial-disruption-index/>

Global sustainable investment Alliance (2019) «GSIA Review 2018» <http://www.gsi-alliance.org/newsletter/latest-newsletter/>

<https://www.moneyunder30.com>

Statista (2016) «Millennials financial management habits in the UK»

6. Agradecimientos

No sería justo finalizar el capítulo sin agradecer a todos aquéllos que han hecho posible estas reflexiones: a mis padres, por acompañarme y ayudarme, a mi marido por su admirable respecto y apoyo, a mis hijos por ser el claro reflejo de una sociedad que sueña en positivo y a todas aquellas personas que en mi trayectoria profesional han contribuido a forjar mi opinión en esta materia.

CAPÍTULO 4

LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

4.1 PROPUESTAS PARA LA INCENTIVACIÓN Y DESARROLLO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

Carlos Esquivias Escobar
UNESPA

1. El estado de la previsión social complementaria en España

La primera dificultad para evaluar el estado de la previsión social complementaria en España es definir qué se entiende como tal. La segunda es obtener datos estadísticos homogéneos y actualizados que ofrezcan una visión de conjunto fiable que permita obtener conclusiones sobre la evolución y el estado de la misma en nuestro país.

En este ámbito, cabe distinguir entre una definición de previsión social complementaria «*stricto sensu*» y una definición algo más amplia que debe tenerse en cuenta también para evaluar el estado de la previsión social en su conjunto.

La definición de previsión social complementaria «*stricto sensu*» en nuestro país englobaría a los siguientes instrumentos:

- Planes de pensiones de empleo, asociados e individuales.
- Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE).
- Seguros colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones.
- Mutualidades de previsión social de profesionales.
- Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) del País Vasco.
- Planes de Previsión Asegurados (PPA).

Una definición algo más amplia de previsión social complementaria incluiría también, al menos, a los siguientes seguros de vida cuya prestación

se percibe en forma de renta vitalicia, dado que se trata del instrumento que mayor grado de complementariedad presenta con las prestaciones de la Seguridad Social (la prestación acompaña a la pensión de Seguridad Social hasta la muerte del asegurado, viva éste lo que viva):

- Rentas vitalicias.
- Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS).

A continuación se recogen una serie de datos y gráficos que reflejan cuál ha sido la evolución de la previsión social complementaria, tanto empresarial como individual, en España en el período 2000-2018, un lapso de tiempo suficientemente largo para extraer algunas conclusiones relevantes.

1.1. Previsión social empresarial

En el siguiente gráfico se recoge la evolución en el período 2000-2018 del ahorro gestionado en planes de pensiones de empleo y en seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones.

De todos ellos se dispone de información estadística de una fuente oficial, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (en adelante, DGSFP), desde el año 2000.



Fuente: DGSFP. En millones de euros

Como puede observarse, el mayor crecimiento se experimenta en el período 2000 a 2003, tanto en planes de pensiones de empleo como en seguros colectivos, coincidiendo con uno de los principales hitos de la previsión social empresarial en España, la obligatoria exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores que se produjo fundamentalmente en dicho período.

A partir de 2003, los planes de pensiones de empleo continuaron creciendo, si bien a menor ritmo, hasta el inicio de la crisis en 2008, año en el que se produjo una caída, seguida de un claro estancamiento a partir de ese momento.

Por lo que respecta a los seguros colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones, el estancamiento se observa en el período 2004-2006, y a partir de 2007 ya se inicia un período de ligero pero continuo decrecimiento.

Entre los factores que han dado lugar al estancamiento o incluso decrecimiento de estos instrumentos cabe citar, sin ánimo de ser exhaustivo, la progresiva disminución de las aportaciones y primas, el incremento de rescates por el supuesto de desempleo de larga duración derivados de la crisis y el progresivo incremento del número de beneficiarios que están cobrando la prestación por jubilación al haber alcanzado la edad de retiro.

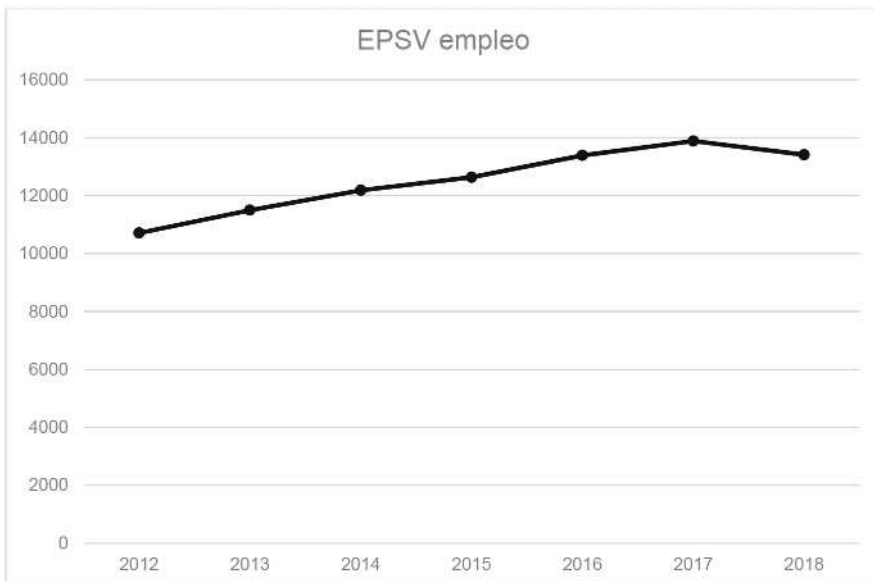
La supresión, a partir del año 2006, de la deducción del 10% en el Impuesto sobre Sociedades de las contribuciones a estos sistemas por parte de las empresas así como la unificación de los límites de aportación con derecho a reducción en la base imponible del IRPF de las contribuciones empresariales y aportaciones individuales a sistemas de previsión social (antes separados) también explican en parte el estancamiento de la previsión social empresarial en nuestro país.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta también la información relativa a PPSE, instrumento que comenzó a comercializarse a partir del año 2008 y que, de momento, ha tenido poco recorrido, dado que no se permite que coexistan en la misma empresa un Plan de pensiones de empleo y un PPSE.



Fuente: DGSFP. En millones de euros

Finalmente, se incluye a continuación la información relativa a EPSV de empleo, modelo de gran éxito en el País Vasco, de la que sólo se dispone información de fuente oficial (Departamento de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco) desde el año 2012.



Fuente: Departamento de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco

El estado de la previsión social empresarial en nuestro país en la actualidad sería, por tanto, el siguiente:

Ahorro gestionado	2018
Planes de pensiones de empleo	33.882
Seguros colectivos compromisos pensiones	25.700
PPSE	472
EPSV empleo	13.409
TOTAL PSC EMPRESARIAL	73.463

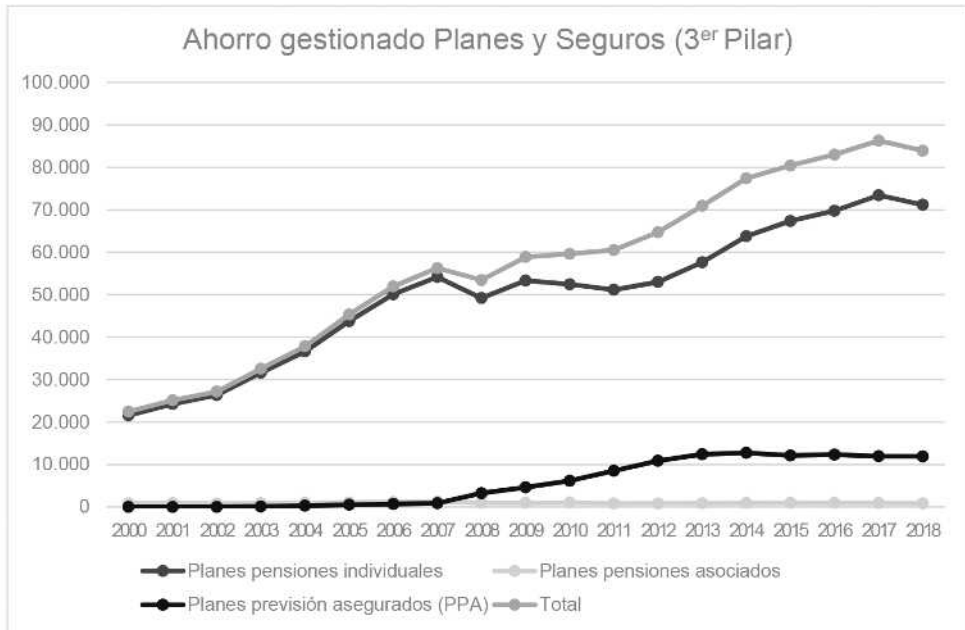
Fuente: DGSFP y Dpto. de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco. En millones de euros

El total de ahorro gestionado en instrumentos de previsión social de 2º pilar ascendería, a 31 de diciembre de 2018, a **73.463 millones de euros**.

1.2. *Previsión social individual*

En el siguiente gráfico se recoge la evolución en el período 2000-2018 de planes de pensiones individuales y asociados y PPA.

De todos ellos se dispone también de información estadística de una fuente oficial, la DGSFP, desde el año 2000 (en el caso de los PPA desde el momento que se comenzaron a comercializar en 2003).



Fuente: DGSFP. En millones de euros

A diferencia de la previsión social empresarial (2º Pilar), la previsión social individual (3º Pilar) ha crecido de manera ininterrumpida desde el año 2000, con la única excepción del año 2008.

Los planes de pensiones individuales experimentaron cierto decrecimiento del año 2008 al 2012. Sin embargo, los PPA precisamente comenzaron a crecer notablemente en el año 2008, dado que se trata de un sistema de previsión social con la misma fiscalidad que los planes de pensiones que tiene que garantizar un tipo de interés y la recuperación del dinero invertido a la jubilación, característica de gran relevancia para muchos ahorradores conservadores o con edades cercanas a la jubilación, que a partir del momento en que comenzó la crisis no querían ver expuestos sus ahorros a las turbulencias de los mercados financieros. Con la vuelta a una cierta normalidad de los mercados financieros, a partir de 2015, se observa un cierto estancamiento en los PPA, que experimentaron un mayor crecimiento en el período 2008 a 2014.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta la información relativa a Mutualidades de previsión social de profesionales y EPSV vascas individuales y asociadas, de la que sólo se dispone información de fuente oficial (la DGSFP

y el Departamento de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco, respectivamente) desde el año 2012.



Fuente: DGSFP y Departamento de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco.
En millones de euros

En ambos casos, se observa un crecimiento continuado desde 2012 hasta 2017, pero más intenso en el caso de las EPSV individuales desde 2012 a 2014, mientras que en el caso de las Mutualidades de previsión social de profesionales el crecimiento se ha mantenido en la misma línea en el período 2012-2018. En 2018 se aprecia una ligera caída en las EPSV individuales.

Dado que la DGSFP no desglosa los datos entre empleo e individual por lo que respecta a la información que publica sobre Mutualidades de Previsión Social de profesionales, todo el ahorro gestionado por estas instituciones se ha tenido en cuenta dentro del epígrafe «Previsión social individual», por considerar que la mayor parte de las cifras que publica la DGSFP corresponde a este tipo de previsión social de tercer pilar.

El estado de la previsión social individual en nuestro país en la actualidad sería, por tanto, el siguiente:

Ahorro gestionado	2018
Planes de pensiones individuales	71.188
Planes de pensiones asociados	841
Planes de previsión asegurados (PPA)	11.902
Mutualidades Previsión Social profesionales	8.066
EPSV individuales y asociadas	11.417
TOTAL PSC individual	103.414

Fuente: DGSFP y Dpto. de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco. En millones de euros

El total de ahorro gestionado en instrumentos de previsión social de 3^{er} pilar ascendería, a 31 de diciembre de 2018, a **103.414 millones de euros**.

1.3. Total previsión social complementaria «*stricto sensu*»

A modo de resumen, y agrupando los anteriores datos por sistemas de previsión social, la situación de la previsión social complementaria «*stricto sensu*», tanto empresarial (2^o Pilar) como individual (3^{er} Pilar), en nuestro país en la actualidad sería, por tanto, la siguiente:

Ahorro gestionado	2018
Planes de pensiones	105.911
Seguros colectivos compromisos pensiones	25.700
EPSV	24.826
Planes de previsión asegurados (PPA)	11.902
Mutualidades Previsión Social profesionales	8.066
PPSE	472
TOTAL PSC	176.877

Fuente: DGSFP y Dpto. de Economía y Finanzas del Gobierno Vasco. En millones de euros

El total de ahorro gestionado en instrumentos de previsión social de 2^o y 3^{er} pilar ascendería, a 31 de diciembre de 2018, a **176.877 millones de euros**.

Teniendo en cuenta que el PIB de España a 31 de diciembre de 2018 ascendía a 1.202.193 millones de euros, la previsión social complementaria en España representaba, aproximadamente, un **14,7% del PIB**.

La previsión social empresarial o de segundo pilar representaría el 42% del total, mientras que la previsión social individual o de tercer pilar representaría un 58% del total.

1.4. Total previsión social complementaria en sentido amplio

A las cifras anteriores debería añadirse el ahorro gestionado en otros instrumentos de ahorro previsional de tercer pilar, que se clasificarían dentro del epígrafe «Previsión social individual», tales como las rentas vitalicias individuales y los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS), al tratarse de instrumentos se cobran en forma de renta que se percibe hasta la muerte del asegurado, viva éste lo que viva, presentando, por tanto, un altísimo grado de complementariedad con las prestaciones de la Seguridad Social.

Ahorro gestionado	2018
Rentas vitalicias	63.685
PIAS	13.161
TOTAL	76.846

Fuente: ICEA. En millones de euros

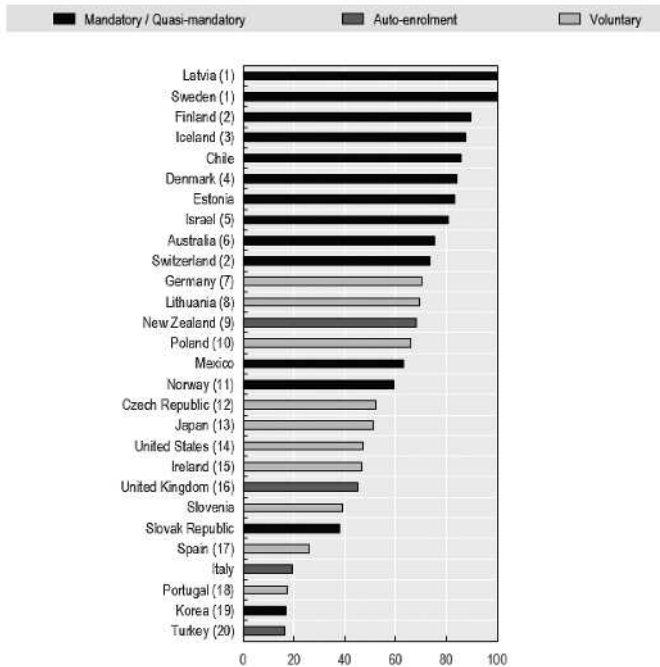
El ahorro gestionado total gestionado por instrumentos de previsión social complementaria, en esta definición más amplia de la misma, ascendería a **253.723 millones de euros**, lo que representaría, aproximadamente, un **21%** sobre el PIB, de los cuales 73.463 millones de euros se corresponderían con previsión social empresarial o de segundo pilar (29%) y 180.260 millones de euros se corresponderían con previsión social individual o de tercer pilar (71%). Como puede observarse, y al contrario de lo que sucede en la mayoría de países europeos de nuestro entorno, el peso del tercer pilar es notablemente superior al del segundo pilar.

2. Razones que explican el escaso desarrollo de la PSC en España

Una vez cuantificado el estado de la previsión social complementaria en España, cabe analizar si el nivel de complementariedad de la misma en España es suficiente o no.

Las cifras que se recogen a continuación demuestran claramente que la previsión social complementaria en España está infradesarrollada en comparación con otros países de la OCDE, y por lo tanto, no es suficiente.

Coverage of funded and private pension plans, latest year available (2017)
As a percentage of the working age population



Fuente: OCDE. Pension Markets in Focus No. 15, 2018

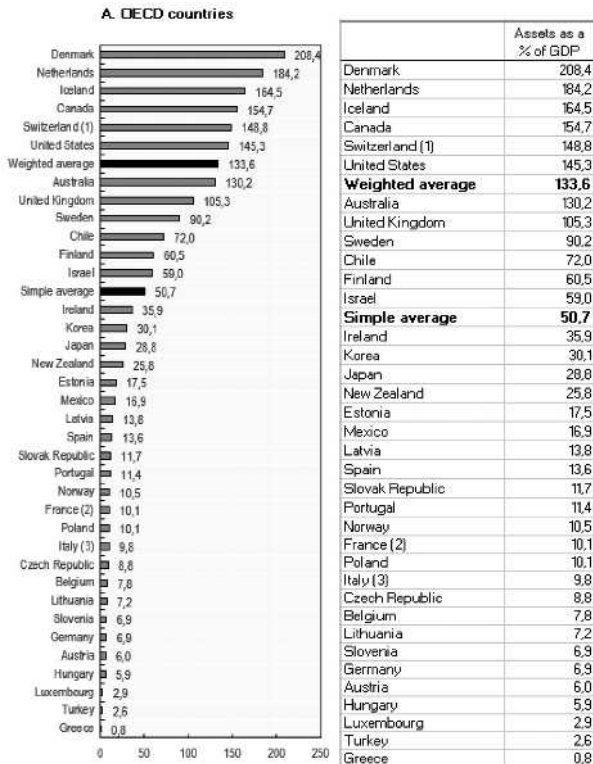
Como puede observarse, en España sólo el 26% de la población en edad de trabajar está cubierta por un instrumento de previsión social privado. En otros países de la UE, la cobertura complementaria que otorgan el segundo (previsión social empresarial) y tercer pilar (previsión social individual) de las pensiones es mucho más amplia: Suecia (100%), Finlandia (89%), Dinamarca (84%), Alemania (70%), Noruega (59%), Reino Unido (45%).

Algunos países como Reino Unido, Nueva Zelanda o más recientemente Italia o Polonia han optado por promover sistemas de adscripción por defecto (Auto-enrolment), habiendo obtenido un gran éxito en expandir el porcentaje de la población en edad de trabajar que, además su pensión pública, cuentan con un complemento de pensión privado a partir del momento en que se jubilan.

Las cifras del total de activos gestionados por los sistemas privados de pensiones en los distintos países de la OCDE, en comparación con el Producto Interior Bruto (PIB) de cada uno de esos países, también muestran un claro infradesarrollo de la previsión social complementaria en España.

En efecto, en España representan un 13,6% del PIB (debe tenerse en cuenta que los activos que toma en consideración la OCDE no son todos los reflejados en el capítulo anterior del informe, que mostraban un peso total, en su definición «*stricto sensu*», de alrededor del 14,7% del PIB), un porcentaje muy inferior al de otros países europeos como Dinamarca (208%), Holanda (184%), Reino Unido (105%), Suecia (90%) o Finlandia (60%).

Total assets in funded and private pension arrangements, 2017
As a percentage of GDP



Fuente: OCDE. Pension Markets in Focus No. 15, 2018

Las razones de este escaso desarrollo son varias, pero fundamentalmente se considera que las más relevantes son las siguientes:

2.1. La alta tasa de sustitución de la pensión pública

En la actualidad, la tasa de sustitución de la pensión pública (porcentaje que resulta de dividir el importe de la pensión entre el salario que tenía esa misma persona antes de jubilarse) se sitúa en niveles elevados si la comparamos con países de nuestro entorno (alrededor de un 78%). Sin embargo la Comisión Europea estima que España es uno de los países en los que, como consecuencia de las reformas ya introducidas, la tasa de sustitución va a bajar más (hasta un 50% en 2060), algo de lo que la mayoría de los ciudadanos de nuestro país no son conscientes.

	2016	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	Variación 2016-2050	
											p.p.	%
Luxemburgo	72,9	66,2	60,4	61,3	63,7	64,3	62,9	61,8	62,6	63,6	-11,1	-15%
Portugal	68,3	69,3	77,3	76,0	71,4	66,0	62,3	58,6	56,3	55,7	-9,7	-14%
ESPAÑA	78,7	71,8	63,0	57,8	55,7	53,8	51,3	49,2	47,5	46,4	-29,5	-37%
Austria	44,4	42,7	49,7	52,2	50,5	48,5	47,5	45,7	45,3	44,0	1,4	3%
Italia	64,4	65,5	59,5	57,8	52,9	49,5	46,4	45,2	46,1	48,6	-19,2	-30%
Finlandia	41,3	40,5	41,5	39,2	38,5	38,4	39,8	41,7	41,5	41,9	0,4	1%
Francia	45,4	52,8	50,1	48,5	44,2	47,9	41,1	40,1	37,9	37,6	-5,4	-12%
Bélgica	40,2	40,5	40,7	42,3	41,2	40,2	39,9	39,1	38,8	37,8	-1,0	-3%
Alemania	37,8	38,2	37,4	36,5	35,4	34,9	34,8	34,5	34,2	33,9	-3,3	-9%
Irlanda	36,6	34,3	34,5	34,7	34,9	34,8	34,6	34,4	34,3	34,4	-2,2	-6%
Dinamarca	27,2	27,9	28,1	28,0	27,9	27,7	27,6	27,4	27,5	27,3	0,2	1%
Polonia	61,4	57,8	50,5	41,4	32,9	27,6	24,9	24,0	23,7	23,5	-37,4	-61%
Suecia	32,6	32,6	30,7	29,2	26,5	24,8	22,8	23,8	23,3	22,3	-8,8	-27%
Unión Europea	45,1	46,3	44,6	43,5	41,7	40,5	39,2	38,6	38,2	38,3	-6,5	-14%
Zona euro	45,6	47,2	45,8	44,7	43,0	41,7	40,3	39,3	38,8	39,1	-6,2	-14%

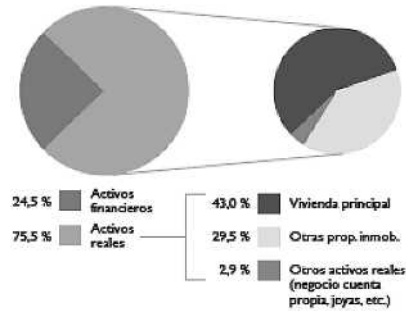
Fuente: "The 2018 Ageing Report" (Comisión Europea)

Fuente: INVERCO, con datos CE

2.2. El elevado peso de la inversión inmobiliaria en el patrimonio de los españoles

Sólo el 24,5% de la riqueza de los hogares españoles está invertida en activos financieros (depósitos, acciones, fondos de inversión, seguros, fondos de pensiones, etc.). El resto, es decir, el 75,5% de dicha riqueza se concentra en activos reales, principalmente en inmuebles (vivienda habitual, segundas viviendas, etc.). La inversión inmobiliaria tiene un peso excesivamente elevado en el patrimonio de los españoles, lo que se traduce en que cuando éstos se jubilan, una gran mayoría sólo percibe como renta la pensión pública, y no hacen uso de la posibilidad de transformar su patrimonio inmobiliario en rentas que les ayuden a mejorar su nivel de vida, por la gran tradición existente en nuestro país de legar dicho patrimonio inmobiliario en herencia a los hijos.

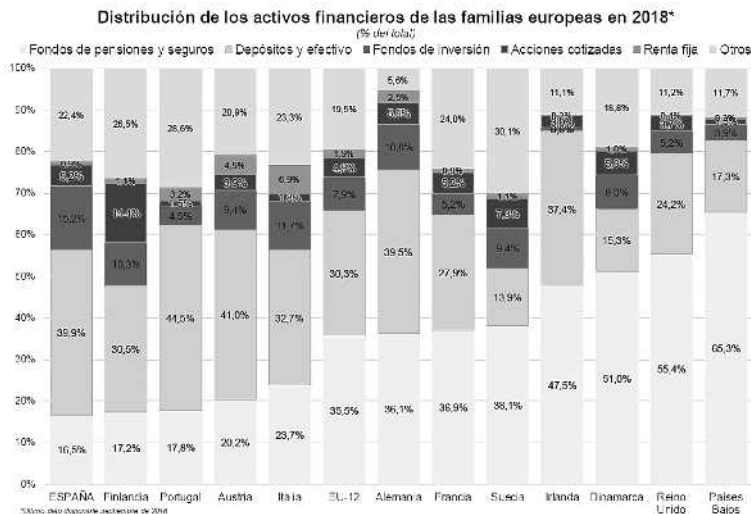
Distribución del valor de los activos reales y financieros de los hogares jubilados (% total), 2014



Fuente: Afi a partir de Banco de España

2.3. La anómala distribución de los activos financieros de los hogares españoles

La riqueza invertida por los hogares españoles en activos financieros tiene una distribución anómala, en comparación con otros países europeos. En España, sólo el 16,5% del total de activos financieros se destina a sistemas de previsión complementaria (fondos de pensiones y seguros), frente a la media del 36% en la UE-12. Muchos países de nuestro entorno superan dicha media (Alemania, Francia, Suecia, Irlanda, Dinamarca, Reino Unido y Países Bajos).



Fuente: INVERCO con datos del BCE. Último dato disponible septiembre de 2018

3. Por qué es necesario desarrollar e incentivar la PSC en España

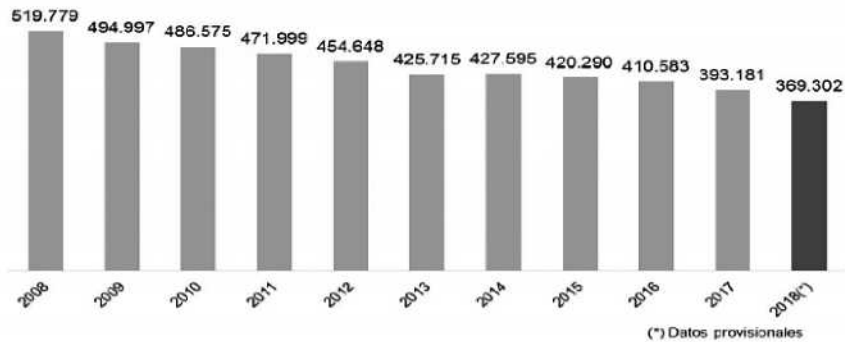
3.1. La situación demográfica

El hecho de que la esperanza de vida de las personas sea cada vez mayor es innegable y constituye una noticia positiva, dado que es producto de la evolución de la sociedad y del estado de bienestar del que disfrutamos en los países más desarrollados, entre los que se encuentra España. Sin embargo, esa realidad no está exenta de desafíos. Y quizá el más preocupante de todos es el impacto del incremento paulatino de la longevidad en los sistemas públicos de pensiones.

Los sistemas públicos de pensiones, que en la mayoría de los países de nuestro entorno son sistemas de reparto, basados en la solidaridad intergeneracional, en la que las personas que trabajan pagan las pensiones de las personas han accedido a su jubilación, son especialmente vulnerables a la evolución de la demografía.

En efecto, España es uno de los países de la UE con menor tasa bruta de natalidad: 7,9 nacidos por cada 1.000 habitantes en 2018 (frente a 18,7 nacidos por cada 1.000 habitantes en 1976).

Número de nacimientos 2008-2018



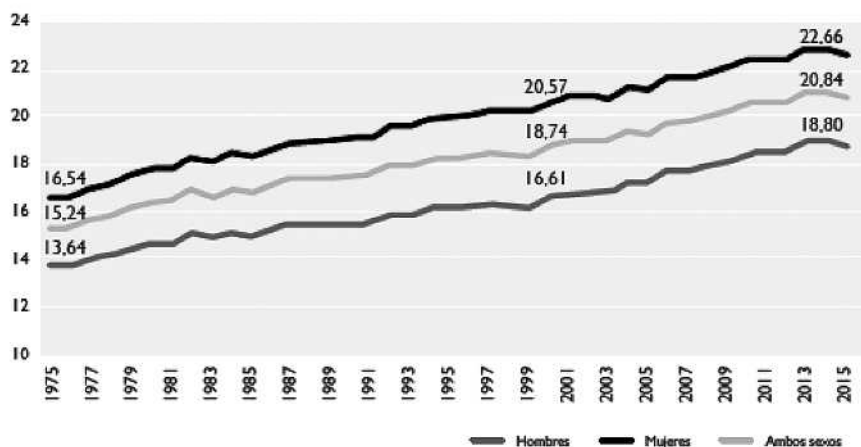
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En 2018, por cuarto año consecutivo, el número de muertes —426.053 personas— superó al de nacimientos —369.302 personas—. La esperanza de vida al nacer en 2018 en nuestro país se situaba, de media, en 83,2 años.

Esto significa que una persona que se jubila ahora percibe su pensión pública una media de 20 años, cuando en 1975 dicha media era de 15 años,

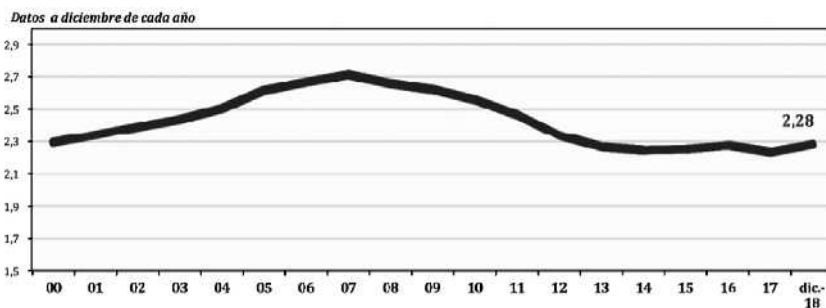
con las evidentes consecuencias que ello tiene en la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Evolución de la esperanza de vida (años) a los 65 años en España, 1975-2015



Fuente: AG a partir de INE

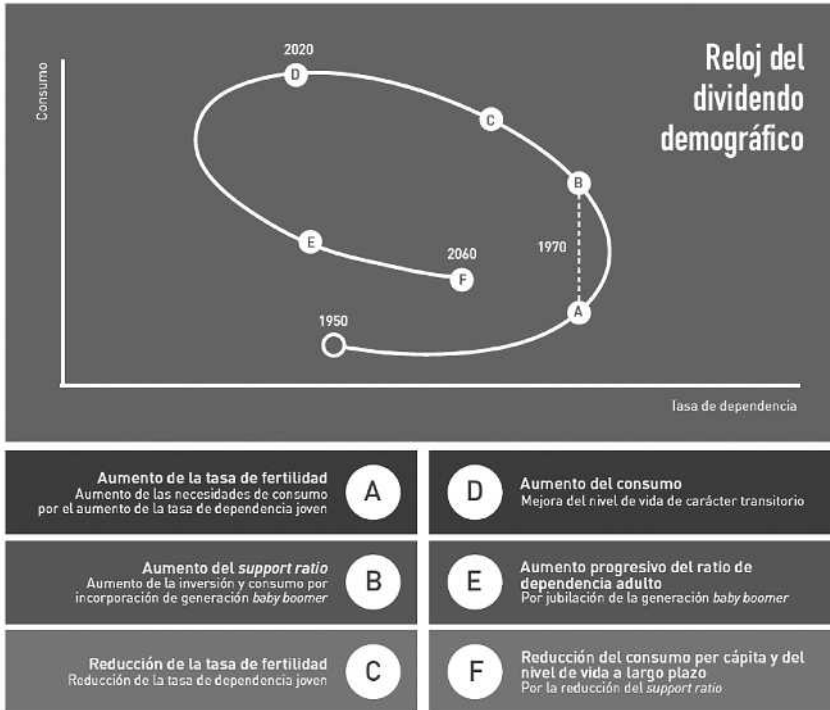
Esto hace que cada vez haya menos trabajadores para pagar las pensiones de las personas que se retiran. La proporción de afiliados/pensionistas en diciembre de 2018 era de 2,28 cuando dicho cociente debería situarse en el entorno de 4 a 1 para que el sistema fuera realmente sostenible.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Afiliación a la Seguridad Social (Dic. 2018)

El «crédito demográfico» de las generaciones del «baby boom» (entre 1958 y 1978 la natalidad en España fue muy elevada, con un número anual de nacimientos de 600.000 personas o más, frente a los 369.302 actuales) se agota, dado que estas personas comenzarán a jubilarse a partir de 2023. Y

sin haber llegado a esa fecha, al cierre del ejercicio 2018 la Seguridad Social registró ya un déficit de más de 18.000 millones de euros.



Fuente: Servicio de Estudios de MAPFRE

Si no se desarrollan los sistemas complementarios de pensiones, compensando de esta forma la presión sobre los sistemas públicos de pensiones (el ciudadano recibe menos pensión pública pero ha podido generar una pensión complementaria que la complementa y le permite mantener el nivel de vida tras la jubilación), la capacidad de consumo de los jubilados se reducirá paulatinamente, con las evidentes consecuencias que ello tendrá sobre la economía y el empleo.

De acuerdo con un reciente Informe elaborado por AFI para UNESPA en noviembre de 2017, «el impacto de la reducción de las pensiones públicas de los jubilados, de no compensarse con un ahorro privado, supondrían un impacto negativo en el conjunto de la economía para el año 2035 de 46.000 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB) y, en fuerza de trabajo, en el entorno de 754.700 personas. Es decir, de no remediarse la ausencia de renta de los jubilados, la actividad económica se vería mermada

en un 3% del PIB en 2035, mientras que el empleo previsto para dicho año se reduciría en un 3,7%».

Por lo que respecta a la previsión social de segundo pilar, es evidente que el desarrollo de los sistemas de previsión social en el ámbito de la empresa puede implicar un coste adicional para el empleador. Sin embargo, cabe preguntarse si dicho coste no acabará siendo mucho menor que el que podría resultar del futuro aumento de las contribuciones empresariales y del incremento de los actuales impuestos o de la creación de nuevos impuestos específicos a pagar por las empresas destinados a sostener las actuales tasas de sustitución del sistema público de pensiones.

4. Propuestas para la incentivación y desarrollo de la previsión social complementaria en España

A continuación se recogen una serie de propuestas que, a juicio de la industria aseguradora española, podrían contribuir notablemente al desarrollo de la previsión social complementaria en España:

4.1. Tomar conciencia: información sobre la pensión esperada futura

En el «Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo», aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 25 de enero de 2011, la Comisión recomendó que se aprovecharan al máximo las posibilidades que ofrece internet para desarrollar acciones formativas encaminadas a difundir las características del sistema de pensiones, así como las obligaciones y derechos de los cotizantes y, en especial, entre tales derechos, la cuantía de las pensiones que les corresponden atendiendo a las cotizaciones realizadas.

A tales fines, al menos una vez al año, todo cotizante debía recibir en su domicilio información puntual sobre estas cuestiones; en concreto, debía ser informado de la pensión aproximada que, de mantenerse constantes sus circunstancias de cotización, percibiría tras su jubilación, lo cual debe servir de mecanismo de concienciación sobre sus posibilidades económicas en el futuro.

Siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, y a imagen y semejanza de lo que ocurre en diez países europeos de nuestro entorno (ver cuadro más adelante), debería informarse a los ciudadanos, mediante una comunicación específica, sobre la pensión esperada futura que previsiblemente percibirán del Sistema Público y de los instrumentos de carácter comple-

mentario privados, de forma los ciudadanos sean conscientes de los recursos con los que contarán cuando se jubilen y puedan tomar las decisiones de ahorro oportunas desde jóvenes.

Países que envían información al trabajador sobre su pensión pública esperada futura

PAÍS	PERIODICIDAD	EDAD
Alemania	Anual	27 años, si 5 años cotizados
Austria	Anual	
Croacia	Según petición	Desde la primera cotización, sin importar edad
Finlandia	Cada tres años y anualmente cuando el ciudadano se acerca a la edad de jubilación	Desde la primera cotización, sin importar edad
Francia	Quinquenal	25 a los 55 años
Irlanda	Anual	Desde la primera cotización
Italia	Anual	Desde la primera cotización
Portugal	Cuando se solicita	No hay un mínimo
Reino Unido	Anual	27 años, si 5 años cotizados
Suecia	Anual	Desde la primera cotización, sin importar edad

Fuente: INVERCO. Estudio sobre la jubilación y la importancia de saber. (Nov 2017)

La Ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social, estableció la obligación de que tanto la Seguridad Social como los sistemas complementarios informen de la previsible pensión de jubilación que van a percibir los trabajadores. A pesar del tiempo transcurrido esta obligación de información no ha sido desarrollada por el Gobierno. Se llegó a elaborar un borrador de Real Decreto que concretaba el contenido y metodología de la información pero no llegó a aprobarse.

Debería desarrollarse la obligación prevista en la Ley 27/2011 consistente en que la Seguridad Social informe, no sólo a los trabajadores mayores de 50 años, sino a todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad, de la previsible pensión pública, en euros de hoy, que percibirían, bajo determinadas hipótesis, en el momento de jubilarse. Esta obligación también sería extensible a los sistemas complementarios privados. La experiencia de otros países europeos que ya están aplicando esta medida demuestra que es la mejor forma para que los ciudadanos sean conscientes de la posible diferencia entre su último salario y su previsible pensión en el momento de la jubilación, actuando en consecuencia comenzando a ahorrar de manera sistemática desde jóvenes.

4.2. *Impulso de la previsión social empresarial a través de sistemas de adscripción por defecto (auto enrolment)*

Las últimas novedades en materia de impulso a la previsión social complementaria se están produciendo en el ámbito de lo que se conoce como adscripción por defecto (*soft-compulsion*).

Estos mecanismos (*KiwiSaver* en Nueva Zelanda o *Auto-enrolment* en el Reino Unido) consisten, básicamente, en que al trabajador se le incluye por defecto en un esquema de previsión social al que tiene que contribuir con un porcentaje de su salario, si bien puede optar por salirse del mismo (*opting out*). Estos esquemas suelen instrumentarse con la colaboración del empresario (*workplace pension*).

Las ventajas de promover la previsión social complementaria a través de la «*soft-compulsion*» son numerosas:

- Obliga al ciudadano a tomar una decisión consciente y meditada sobre si desea ahorrar o no para su jubilación. Por defecto está incluido y si quiere salirse, tiene que tomar una decisión expresa.

- Participan en él, por defecto, trabajadores de todos los niveles salariales, no sólo los de los niveles más altos. Es un sistema que sobre todo trata de fomentar el ahorro para la jubilación en las rentas medias-bajas.
- El hecho de que el trabajador sea incluido por defecto en un esquema de previsión social en su empresa facilita enormemente la decisión de ahorro al mismo, beneficiándose además de unos costes generalmente más bajos que los que le resultarían aplicables como cliente individual.

En el número 220 de la publicación «Actualidad Internacional Sociolaboral» (febrero de 2018) se realiza un resumen del Informe publicado el 18 de diciembre de 2017 por el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico sobre el sistema de pensiones ocupacionales obligatorias, *automatic enrolment*, en el que se examina el pasado, el presente y el futuro de los planes de pensiones ocupacionales.

Dicho documento confirma que, desde su introducción en 2012, el sistema de *auto enrolment* ha funcionado, cambiando el comportamiento financiero de millones de personas, de manera que los trabajadores ven el *auto enrolment* como una parte normal de su paquete salarial.

Desde su introducción en 2012, el programa *auto enrolment* ha sido un éxito. El gran descenso producido en la participación de los trabajadores en programas de pensiones ocupacionales en la última década se ha invertido. El auto enrolment ha mejorado la participación de todos los grupos de edad, particularmente entre los más jóvenes (22-29 años). Además, la participación en las pensiones ocupacionales entre hombres y mujeres se está equiparando. Desde 2012, nueve millones de trabajadores se han incorporado al auto enrolment, con más de 900.000 empresarios cumpliendo con esta obligación. Se estima que para 2018 cerca de 10 millones de empleados participan en el programa, de los cuales 3,6 millones serán mujeres.

En 2016 el porcentaje de participantes en pensiones ocupacionales aumentó hasta el 78%, un incremento de 23 puntos con respecto al 2012. Ese mismo año, la cantidad total ahorrada anualmente a través de pensiones ocupacionales alcanzaba los 87.100 millones de libras.

- Edad: el mayor incremento en la participación en pensiones ocupacionales se ha producido entre los más jóvenes (22-29 años), pasando del 24% de 2012 al 68% de 2016. El de menor aumento ha sido el de

- los trabajadores de más de 50 años, con solo una subida de 25 puntos, aunque se mantiene bastante alto (75% en 2016).
- Equiparación entre géneros: la tasa de participación en pensiones ocupacionales entre mujeres y hombres se ha igualado, alcanzando el 73% en ambos colectivos.
 - Trabajo a tiempo parcial: aunque el incremento de la participación en pensiones ha sido mayor para los trabajadores a tiempo parcial (subida de 33 puntos) que para los que trabajan a tiempo completo (subida de 31 puntos), el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial incluidos en una pensión ocupacional sigue siendo inferior al de los de a tiempo completo (64% frente al 75%).
 - Salarios: el *auto enrolment* ha aumentado el ahorro entre todos los trabajadores pero especialmente el de los empleados con salarios más bajos. El mayor aumento se ha producido en trabajadores con ingresos entre 10.000 y 19.999 libras, alcanzando en 2016 un 63%. El porcentaje de empleados con sueldos superiores a 40.000 libras se sitúa en el 86%.
 - Contribuciones: ha habido un gran aumento en el número de empleados que destinan a las pensiones ocupacionales entre el 0-2% de sus salarios, lo que sugiere que la mayoría de este grupo se ha incorporado a través del programa de auto enrolment. Además, no se ha producido una caída en el número de trabajadores que destinan más porcentaje de sus salarios a planes de pensiones, lo que evidencia que no se han reducido las contribuciones preexistentes como resultado de la introducción del auto enrolment.

Debería establecerse en España un sistema de adscripción por defecto similar al Auto Enrolment británico.

4.3. *Fomento de la decumulación del ahorro en forma de renta vitalicia*

Las rentas vitalicias aseguradas son el instrumento que mayor grado de complementariedad presenta con las prestaciones de la Seguridad Social (la prestación acompaña a la pensión de Seguridad Social hasta la muerte del asegurado, aunque viva más de lo esperado). La entidad aseguradora asume el riesgo (de tipo de interés y/o actuarial) de supervivencia por desviaciones entre la esperanza de vida teórica y la duración real de la vida del asegurado.

Resulta esencial asegurar el riesgo de longevidad, en especial en un previsible entorno prolongado de tipos de interés bajos como el que se está viviendo en la actualidad. Las rentas vitalicias tienen un papel muy impor-

tante que jugar en la «mutualización» del riesgo de longevidad de los ciudadanos.

El desarrollo de los seguros de rentas vitalicias permitirá aumentar la capacidad de consumo de los jubilados, con la consiguiente influencia positiva en la economía española. Las rentas vitalicias aseguradas son un instrumento ideal para reducir la incertidumbre y maximizar la riqueza/gasto en vida respecto los ingresos a percibir al alcanzar la edad de jubilación.

En ausencia de la renta vitalicia el jubilado tiene que decidir por sí mismo cómo gastar su patrimonio en función de sus expectativas de vida, corriendo el riesgo de, o bien agotar su patrimonio por haber calculado por defecto su expectativa de vida, o bien de vivir por debajo de sus posibilidades por haber calculado por exceso su expectativa de vida.

También son un instrumento ideal para la «licuación» del patrimonio inmobiliario y mobiliario del jubilado, que goza de un beneficio fiscal previsto en el artículo 38.3 de la Ley del IRPF por el que se establece la exclusión de gravamen de las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto con ocasión de la transmisión de elementos patrimoniales por contribuyentes mayores de 65 años, siempre que el importe total obtenido por la transmisión se destine a constituir una renta vitalicia asegurada a su favor por importe máximo de 240.000 euros.

Las rentas vitalicias aseguradas son un producto flexible que se adapta a la realidad de cada asegurado (fórmulas de contraseguro, períodos ciertos de prestación, reversión, etc.). Existe un universo de posibles productos de rentas entre los cuales el ciudadano puede elegir, en función de sus circunstancias personales, familiares, económicas, etc., desde las rentas vitalicias puras (en las que la renta mensual que se percibe es mayor pero en caso de fallecimiento del asegurado sus herederos no perciben nada) hasta las rentas en las que el asegurado percibe una renta mensual menor pero en caso de fallecimiento del asegurado sus herederos perciben un porcentaje de la inversión realizada.

Teniendo en cuenta el más que previsible descenso progresivo de la tasa de sustitución de la pensión pública como consecuencia de las reformas ya realizadas y las que deberán realizarse en el sistema público de pensiones para garantizar su sostenibilidad financiera, resulta más que evidente el importante papel que las rentas vitalicias aseguradas pueden jugar en el futuro para

compensar ese efecto, garantizando la percepción de unas rentas complementarias que complementen la pensión pública.

Debería fomentarse, por tanto, que las prestaciones de los sistemas de previsión social, así como de cualquier otro instrumento de ahorro, se cobren en forma de renta vitalicia asegurada, estableciendo una exención fiscal de un porcentaje de la prestación, para garantizar que el ahorro acumulado no se destine a otros fines y se cobre mes a mes complementando realmente a la pensión pública hasta el fallecimiento, viva lo que viva el asegurado.

4.4. *Tributación de la rentabilidad obtenida de los sistemas de previsión social como rendimientos del ahorro*

Las prestaciones de los instrumentos de previsión social tienen la calificación fiscal en el IRPF de rendimientos del trabajo, lo que hace tributar al tipo marginal de gravamen no solo la recuperación de las contribuciones empresariales y aportaciones individuales, sino también la rentabilidad financiera generada por dichas contribuciones y aportaciones.

Lo anterior supone un tratamiento discriminatorio para los rendimientos financieros que se generan en los instrumentos de previsión social, en comparación con el trato fiscal que reciben los rendimientos financieros que se generan en otros instrumentos de ahorro cuyas percepciones se califican fiscalmente como rendimientos del capital mobiliario y tributan, con carácter general, como rentas del ahorro, a un tipo mucho más reducido.

A fin de garantizar un tratamiento fiscal homogéneo para la rentabilidad que se genera en los instrumentos de previsión social, la parte de la prestación que exceda de las contribuciones empresariales y aportaciones individuales, debería integrarse en la base imponible del ahorro, tributando al tipo de gravamen reducido previsto en la Ley del IRPF para las rentas del ahorro.

4.5. *Separación de los límites máximos de aportación con reducción en base imponible a los sistemas de previsión social empresariales e individuales (actualmente dicho límite es conjunto)*

Otra propuesta que sin duda podría contribuir al desarrollo de la previsión social empresarial sería la separación, en los sistemas de previsión social empresariales (Planes de Pensiones y PPSE) de los límites máximos de apor-

tación con reducción en base imponible sociales (realizadas por las empresas a favor de sus trabajadores) e individuales (realizadas por el propio partícipe/asegurado).

4.6. *Recuperar la deducción fiscal en el impuesto sobre sociedades por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social*

Debería recuperarse una deducción del 10% en la cuota del Impuesto sobre Sociedades similar a la que se eliminó mediante la Disposición Derogatoria Segunda de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF.

Asimismo, debería establecerse la posibilidad de que las PYMES realicen aportaciones por cuenta de sus empleados a planes de pensiones individuales y planes de previsión asegurados (PPAs) sin necesidad de establecer un plan de pensiones del sistema empleo, con establecimiento de un límite específico y separado para dichas aportaciones, y que tales aportaciones puedan beneficiarse de la deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades anteriormente mencionada.

4.7. *Permitir que en una misma empresa coexistan varios sistemas de previsión empresarial (Planes de Pensiones de Empleo y PPSE)*

Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) tienen que ofrecer obligatoriamente por Ley una garantía de rentabilidad a los asegurados/beneficiarios, mientras que los Planes de Pensiones de Empleo no pueden ofrecer dicha garantía de rentabilidad. La creación de los PPSE respondió a la voluntad del legislador de dar a los agentes sociales y a los trabajadores un instrumento alternativo, más sencillo y con garantía de tipo de interés, absolutamente compatible con los Planes de Pensiones de Empleo dentro de una misma empresa.

Los PPSE son un instrumento idóneo para las PYMES, ámbito en el que la previsión social empresarial se ha desarrollado muy poco en España, dada la menor complejidad y mayor flexibilidad de este instrumento.

Debería permitirse la coexistencia entre Planes de Pensiones de Empleo y PPSE, de forma que se amplíen las posibilidades de los agentes sociales y de los trabajadores a la hora de elegir en todo momento entre los instrumentos que mejor se adapten a sus necesidades en materia de previsión social empresarial.

A modo de ejemplo, podrían coexistir en una misma empresa un Plan de Pensiones de Empleo de aportación definida y un PPSE de prestación definida, dado que ésta es una situación perfectamente equiparable a la de la existencia de un Plan de Pensiones de Empleo con dos subplanes, uno de aportación definida y otro de prestación definida.

También podrían coexistir perfectamente en una misma empresa un Plan de Pensiones de Empleo y un PPSE, permitiendo a los trabajadores individuales elegir en todo momento, y dependiendo de su perfil de riesgo y de la evolución de los mercados financieros, el instrumento que mejor se adapta (con garantía de tipo de interés o sin garantía de tipo de interés) a sus necesidades en materia de previsión social empresarial.

La permeabilidad entre instrumentos favorece el desarrollo de la previsión social al impulsar la competencia. Esto se ha podido observar claramente en el ámbito de la Previsión Social Individual, en el que los Planes de Previsión Asegurados han alcanzado un volumen de ahorro gestionado de aproximadamente 12.000 millones de euros, debido precisamente a la garantía de tipo de interés y de conservación de aportaciones que obligatoriamente ofrecen. Este tipo de decisión (la movilización por parte del trabajador de un instrumento que no garantiza tipo de interés a un instrumento que sí lo garantiza) no es posible en el ámbito de la Previsión Social Empresarial.

5. Bibliografía

Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria (2018). Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Informe de Previsión Social Complementaria (2018). Departamento de Hacienda y Economía del Gobierno Vasco.

Estadística trimestral del Seguro de Vida (Diciembre 2018). ICEA.

Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones. Informe 2018 y perspectivas 2019. INVERCO.

Estudio sobre la jubilación y la importancia de saber (30 Noviembre 2017). INVERCO.

Soluciones para la jubilación: Naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España (14 Noviembre 2017). Realizado por Analistas Financieros Internacionales (AFI) para UNESPA.

Principales indicadores de natalidad y fecundidad. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Afiliación a la Seguridad Social (Diciembre 2018). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 220 (Febrero 2018). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Envejecimiento poblacional. La transición demográfica: una reflexión en torno a su impacto económico y sobre la seguridad social. Servicio de Estudios de Mapfre (2019). Fundación MAPFRE.

The 2018 Aging Report (Mayo 2018). Comisión Europea.

Pension Markets in Focus No. 15 (2018). OCDE.

Pension funds in figures (Mayo 2019). OCDE.

Pensions Adequacy Report (2018). Comisión Europea.

A Blueprint for Pensions (Febrero 2017). Insurance Europe.

Automatic Enrolment Review 2017. Maintaining the momentum. Department for Work & Pensions. Gobierno británico.

Informe Turner. A New Pension Settlement for the Twenty-First Century. The second report of the Pensions Commission. Reino Unido.

4.2 LOS INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA

Assumpta Sentias
Vida Caixa

1. Introducción

Como se ha visto en capítulos anteriores, uno de los retos que mayor incertidumbre genera es el Envejecimiento Global, siendo las Pensiones una de las principales preocupaciones de los españoles cada vez que se pregunta por ello, según el Barómetro del CIS.

En España, a diferencia de otros países de la Unión Europea, los Sistemas de Previsión Social Empresarial no son obligatorios para las empresas. Solo entre el 8% -10% de los trabajadores tienen alguno, a pesar de que cualquiera de las múltiples encuestas que se realizan en España a los Directores de Recursos Humanos denota que poseer un Sistema de Previsión Social mejora la percepción de la empresa por parte de los empleados y que estos lo consideran un elemento de atracción y retención de talento.

En este capítulo expondremos, de una manera muy sintética, los distintos instrumentos que pueden utilizarse para el llamado «Segundo Pilar» de los Sistemas de Pensiones.

Todas las opiniones que figuran en este capítulo son a título personal y nunca puede considerarse que puedan extrapolarse a ninguna de las empresas a las que estoy o he estado vinculada.

Partiendo de la normativa de Seguridad Social que contempla la posibilidad de que su acción protectora pueda ser mejorada en el ámbito empresarial, indicaremos que este pilar consiste en aportaciones por parte de las empresas y los trabajadores, incluyendo los autónomos, que dan lugar a una

serie de prestaciones para las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional. Como caso especial y por el volumen de personas afectadas, merecen especial mención los funcionarios públicos, pudiendo las Administraciones Públicas promover instrumentos de previsión social.

Estas mejoras consisten en prestaciones de fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación y dependencia, contempladas en el ámbito que llamaremos «Compromiso por Pensiones», cuya legislación figura en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y que por falta de espacio solo iremos mencionando en sus aspectos más significativos.

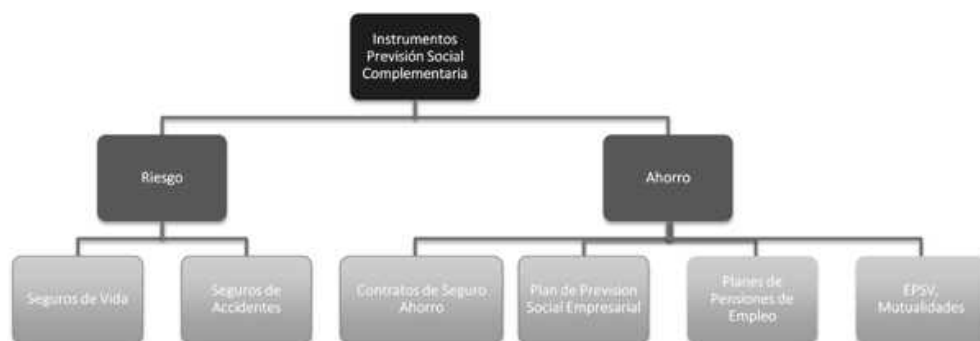
Igualmente, hay otras coberturas que, aun mejorando las prestaciones de la Seguridad Social, en cierto sentido, no figuran en el ámbito de «Compromiso por Pensiones», como son ciertos Planes de Prejubilaciones, ya tratados en otro capítulo o los llamados Compromisos por Vinculación.

En España, las mejoras suelen ser «voluntarias» desde el punto de vista de su puesta en marcha, aunque se convierten en obligatorias cuando se acuerdan por convenio sectorial, acuerdo de empresa o pacto individual, debiéndose renegociar su supresión y ver si los derechos pasados son o no consolidados en función del instrumento utilizado.

Los compromisos asumidos afectan a personas con relación laboral o de carácter especial, beneficiarios cuya prestación tenga su origen en una relación laboral (incapacidad o jubilación), beneficiarios de una prestación de muerte y personas que ya hayan finalizado la relación laboral pero se le conserve el compromiso.

Estos instrumentos se ofrecen a los trabajadores como un salario diferido dentro de la política de retribución, como un elemento de fidelización, retención o captación, o incluso como un instrumento de incentivos por la consecución de determinados objetivos.

En cuanto a la fiscalidad, haremos unos breves apuntes, haciendo siempre referencia a la Fiscalidad vigente en España en julio 2019 (fecha del redactado de este capítulo) y solo para Territorio Común en España, es decir sin País Vasco (que lo trataremos en el caso de las EPSV) ni Navarra.



2. Apartado A: Seguros de Riesgo Colectivo

Empezaremos hablando de Protección, por cuanto más allá de la preocupación por la jubilación, entendemos que hay que empezar por proteger a las personas de los Riesgos que puedan afectar a su calidad de vida mientras están activos

2.1. Sección A.1: Seguros de Riesgo para las coberturas pactadas por Convenio Colectivo Sectorial o de Empresa (Póliza de Compromiso por Pensiones)

Para las coberturas arriba mencionadas se suscriben pólizas cuyo Tomador es la Empresa (Persona Jurídica o Física) y los Asegurados son los empleados de la empresa (pudiendo tener para cada centro de trabajo un convenio diferente). Las pólizas que el mercado ofrece son:

- Seguros de Accidentes
- Seguros de Vida

2.1.1. Seguros de Accidentes

Nos referimos a pólizas Temporal Anual Renovable, que las **garantías** que acostumbran a cubrirse son Capitales por:

- Muerte por Accidente 24 horas, laboral, o laboral incluido itinere, con o sin capital adicional por accidente circulación.
- Anticipo de capital por Incapacidad Permanente Parcial/Total/Absoluta/Gran Invalidez, de forma constante o Progresiva, con o sin capital adicional por accidente circulación.
- Algún pequeño capital de Muerte por cualquier causa, básicamente para cubrir los gastos de sepelio.

- Algunas veces se incluye la garantía de infarto o temas cardiovasculares o cerebrales, así como la enfermedad profesional.

Las **primas** se calculan con una tarifa plana diferenciado entre grupos de riesgo si son dispares.

2.1.2. Seguros de Vida

Nos referimos a Pólizas Temporal Anual Renovable (las de Prima Periódica han perdido su relevancia) y **las garantías** que acostumbran a cubrirse son Capitales por:

- Muerte por cualquier causa/doble capital por accidente/triple capital por accidente de circulación.
- Incapacidad Permanente Parcial/Total/Absoluta/Gran Invalidez, por cualquier causa/doble capital por accidente/triple por accidente circulación.
- Anticipo o capital adicional por enfermedades graves (cáncer, trasplante, insuficiencia renal, ictus, etc. dependiendo de cada póliza).

Las **primas** se calculan en función de la edad de cada una de las personas. Sólo para grandes grupos empresariales, con capitales uniformes, se calcula la prima con una tarifa única para todas las edades.

Algunas de estas pólizas tienen una **Participación en Beneficios** o algunas tienen **arrastre de pérdidas** en función de siniestralidad.

2.2. Sección A.2: Fiscalidad Seguros de Riesgo

Primas:

- Para la empresa que paga las primas: Gasto Deducible en su Impuesto de Sociedades.
- Para los empleados: Rendimiento de Trabajo, como salario en especie, tanto en las Pólizas de Accidente como en las de Vida; se exceptúan las garantías que solo sean de accidente laboral, en cuyo caso están exentas.

Prestaciones:

- **Fallecimiento:** Tributan por Impuesto de Sucesiones y Donaciones.
- **Gran Invalidez/Incapacidad Permanente Absoluta/Total:** Tributan por Rendimiento del Capital Mobiliario (Si Tomador Persona Jurídica) o Rendimiento de Trabajo (Si Tomador Persona Física).

- **Invalidez Permanente Parcial (minusvalía igual o superior a 33%):** Tributan por Rendimiento del Capital Mobiliario.
- **Invalidez Permanente Parcial (minusvalía inferior a 33%):** Tributan por Ganancia Patrimonial.

2.3. *Sección A.3: Seguros de Vida Riesgo para pactos especiales*

En esta sección nos referiremos a algunas aplicaciones prácticas de los seguros de vida, tanto de Compromiso por Pensiones como de No Compromiso por Pensiones.

Pólizas de compromiso por Pensiones tipo:

- Pólizas de Vida complementarias a las de Convenio que se establecen para un determinado grupo de directivos, o para personas que viajan a menudo, pactos individuales para directivos, «personas clave» (tipo investigadores o desarrolladores).
- Pólizas de Vida con coberturas de Rentas de Viudedad, Orfandad e Incapacidad Total/Absoluta. Estas prestaciones sobre todo las contemplan grandes empresas multinacionales.
- Pólizas «Vida Entera» que sirven para cubrir prestaciones de Muerte para determinados colectivos de empleados que conservan la prestación de Muerte aun estando jubilados, y cuyo aseguramiento no se hace en forma de Temporal Anual Renovable.

Pólizas de No compromisos por Pensiones para:

- Pólizas para socios a fin y efecto de proteger el patrimonio de la sociedad o la compra de las acciones ante una eventual incapacidad permanente o fallecimiento de un socio.
- Pólizas para alta dirección y consejeros, sin relación laboral, que cotizan a la Seguridad Social por R.ETA:(Régimen Especial trabajadores Autónomos).
- Pólizas suscritas por las empresas, asegurando a los socios o directivos clave, y siendo beneficiario una entidad financiera que concede un préstamo a la empresa.

3. **Apartado B: Seguros Ahorro Colectivo Compromiso por Pensiones**

Nos referiremos a las soluciones aseguradoras que se adoptan para cubrir la jubilación de todos o una parte de los empleados, adaptado a la legislación de Compromiso por Pensiones.

Son Contratos de Seguro cuyo Tomador es la Empresa, y Asegurados y Beneficiarios todas o alguna de las personas con relación laboral en la empresa. Las garantías aseguradas son jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y dependencia, pudiendo establecer supuestos especiales de liquidez por paro o enfermedad grave.

Haremos primero la distinción de los diferentes tipos de póliza que existen en el mercado, después veremos las diferentes formas de tributación en función de quiénes son los asegurados y el tipo de compromiso establecido por la empresa.

3.1. *Sección B.1: Póliza de Capitales/Rentas a la Jubilación, con tipo de interés prefijado anualmente*

Estas pólizas se utilizan para:

- Cubrir las prestaciones en la etapa de acumulación para la jubilación, tanto los compromisos de las empresas de Prestación Definida (se garantiza un determinado capital o renta a la jubilación, desconociéndose cuál será la prima a pagar), como de Contribución Definida (se garantiza una determinada prima y en función de la rentabilidad obtenida se obtiene una determinada prestación a la jubilación).
- Las prestaciones de prejubilaciones (ya analizadas en otro apartado).
- Las prestaciones, en la etapa de disposición, en forma de renta para después de la jubilación.

Mencionaremos de forma resumida las diferentes clases de pólizas:

3.1.1. Pólizas con tipo de interés basado en el «maching» de las inversiones

Se trata de una póliza de seguro a través de la cual el Tomador va adquiriendo anualmente capitales diferidos actuariales a la jubilación, mediante el pago de la prima. **El tipo de interés queda fijado aportación a aportación**, y al conocerse el tipo y la tabla con antelación, se sabe el capital a obtener en la jubilación con la prima pagada. Este tipo de interés está vinculado a la situación de los tipos de interés de mercado en la fecha de la aportación. Los activos utilizados son generalmente Deuda Pública, pudiendo incluir Deuda Corporativa, pero siempre perfectamente «cuadradas»; el compromiso establecido a la jubilación con el activo subyacente.

Las características principales de la póliza son:

- Para las prestaciones de jubilación, a la fecha de vencimiento se paga el capital o renta previamente conocido.
- En caso de rescate de la póliza antes de la jubilación, o el pago de la prestación por incapacidad o fallecimiento, el importe a cobrar se corresponde con el **valor de realización** de los activos afectos a la póliza. La póliza también puede contemplar los supuestos especiales de liquidez por desempleo de larga duración o enfermedad grave, con dicho valor de realización.

3.1.2. Pólizas con tipo de interés garantizado anualmente, más participación en Beneficios

Estas pólizas muy usadas en los años anteriores a 2019, son pólizas que, al igual que el tipo matching, garantizan un tipo de interés anual que **queda fijado a aportación a aportación** y que no está vinculado a ninguna inversión en concreto (aunque las Compañías de Seguros evidentemente sí invierten las primas), sino que, en general, se basa en el tipo de interés mínimo a utilizar en el cálculo contable de la provisión de seguros de vida que cada año publica la Dirección General de Seguros (para el año 2019 es del 0,98%).

Adicionalmente a este tipo de interés, las Compañías de Seguros asignan una **Participación en Beneficios** que se establece como un porcentaje de la diferencia entre el rendimiento de las inversiones de la cartera de este tipo de pólizas y el interés técnico garantizado. Este importe sirve para garantizar un importe adicional de capital/renta a la jubilación. En el caso de las pólizas de prestación definida, se utiliza para abonar menos prima en los próximos años.

Como características de estas pólizas, se establece que tanto las prestaciones a pagar como el rescate de la póliza deben siempre realizarse a **Provisión Matemática**, es decir, sin tener en cuenta el valor de mercado de los activos financieros en que estuviera invertida la póliza. Este riesgo asociado a una subida de tipos de interés en el futuro ha supuesto que algunas compañías de seguros retirarán su oferta para este tipo de pólizas.

3.2. Sección B.2: Pólizas Unit Linked

Estas pólizas se utilizan para:

- Cubrir las prestaciones, como instrumento único en la fase de acumulación. Son pólizas de aportación definida para la contingencia de jubilación, y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento/incapacidad (generalmente de importe muy reducido).
- Como complemento a las prestaciones de un Plan de Pensiones de Empleo para aquellas personas que deberían tener, según su compromiso, una aportación superior a la que les permite el Plan.

La principal característica de ese tipo de pólizas es que no **garantizan ninguna rentabilidad** para las garantías de jubilación y el riesgo de las inversiones lo asumen los asegurados.

Las primas se invierten según el **perfil de riesgo del tomador**, que puede variar la inversión vinculada a la póliza en función de las oportunidades del mercado financiero, pero las **inversiones son gestionadas colectivamente, sin que sea admisible la afectación individual de activos a los asegurados o beneficiarios.**

El importe de las prestaciones y del derecho de rescate será igual al valor liquidativo de las inversiones vinculadas a la póliza.

En función del tamaño de la póliza, existen diferentes ofertas en el mercado para:

- Realizar la inversión directamente en una cartera asociada a una única póliza o grupo de pólizas de un grupo empresarial.
- Realizar la inversión a través de varias cestas de fondos con diferente perfil de riesgo (dependiendo de los porcentajes de renta variable o de los mercados en los que invierten).
- Realizar la inversión, garantizando, como mínimo, la no pérdida de x % del capital invertido (al tener que invertir una parte de la prima en realizar la cobertura se suele utilizar solo en pólizas de volumen significativo).
- Aplicar ciclo de vida (después se explicará en los planes de pensiones), que consiste en invertir en unas determinadas cestas más agresivas y, a partir de una edad y para todos los asegurados, empezar a invertir en cestas más conservadoras.

3.3. *Sección B.3: Derecho de Rescate*

Estas pólizas pueden rescatarse por:

- El Tomador: Para adecuar los compromisos o para la integración del compromiso en otro Contrato de Seguro o un Plan de Pensiones.
- El Asegurado: Es el compromiso laboral el que define qué derecho tiene el trabajador sobre la provisión matemática/valor de realización que tiene acumulado en su póliza.

A partir de julio 2019, pueden convivir en las pólizas varias clases de derechos económicos:

- Las aportaciones realizadas a la póliza con anterioridad 21-05-2018 en vigor les podría ser de aplicación el anterior régimen de derechos económicos si así se determina laboralmente.
- Las aportaciones realizadas a la póliza a partir de la fecha anterior que les será de aplicación el nuevo régimen de consolidación de derechos, que estarán limitados con carácter general en los siguientes términos:
 - Edad (21 años)
 - Antigüedad (3 años)

3.4. *Sección B.4: Fiscalidad*

3.4.1. Para las empresas que NO imputan las primas a los empleados (primas inferiores a 100.000 euros)

Primas:

- Para la empresa: es un gasto contable, pero no deducible fiscalmente hasta el momento en que el empleado cobre la prestación o en caso de baja en la empresa, siempre y cuando el asegurado movilice su Fondo Acumulado.
- Para los empleados: no tiene efecto.

Para las primas superiores 100.000 euros (salvo las pólizas contratadas para cubrir despidos, que no vemos aquí):

- Es gasto deducible para la empresa y debe imputarse obligatoriamente al empleado.

3.4.2. Para las empresas que Sí imputan las primas

Primas:

- Para la empresa es un gasto deducible en el Impuesto de Sociedades en el mismo año que realiza la aportación.
- Para los empleados: el importe debe incluirse en su IRPF como rentas del trabajo.

Prestaciones:

- **Jubilación /Incapacidad Permanente en forma de capital o renta:** tributan en IRPF como rentas del trabajo, con la excepción del importe ya imputado en las prestaciones de jubilación en forma de capital; para estas mismas y para la prestación de jubilación proveniente de primas satisfechas antes de 31.12.2006 sigue vigente, a julio 2019, la exención del 40%, con el siguiente régimen transitorio:
 - Contingencias acaecidas en 2010 o antes: tenían hasta 31.12.2018.
 - Contingencias entre 2011-2014: 8 ejercicios siguientes desde acaecimiento.
 - Contingencias desde entre 2015: en el ejercicio que acaezca o en los dos siguientes.
 - Fallecimiento en forma de capital o renta: Tributan por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.
- **Rescate por parte del Tomador (por adecuación del compromiso):** tributa en el Impuesto de Sociedades por la plusvalía generada.
- **Rescate por parte del Tomador (para integrarlo en otro contrato):** sin tributación.
- **Rescate por el empleado:** en caso de baja en la empresa, puede movilizarlo a otra Póliza Colectiva de Compromiso por Pensiones, sin impacto fiscal, pero no puede percibir el importe; puede percibirlo por desempleo de larga duración o enfermedad grave, si así se indica en la póliza, con impacto fiscal.

3.5. *Sección B.5: Algunas formas de utilización de estas pólizas en las empresas*

1. Para cumplir una obligación legal, en los casos que el convenio prevé el cobro de determinadas cantidades en el momento de la jubilación.
2. Como un incentivo de fidelización y de responsabilidad social frente a la jubilación de toda o una parte de la plantilla.
3. Como **retribución flexible** para el empleado que decida destinar una parte de su salario, por ejemplo el bonus, al ahorro para la jubilación, sin imputación de primas y reconociendo derechos económicos desde el primer momento.
4. Como elemento **de fidelización en el medio plazo**, con reconocimiento de derechos económicos del 100% a partir del tercer año.
5. Como forma de **fidelización a largo plazo como de incentivación a la jubilación**, sin reconocimiento de derechos económicos a los trabajadores asegurados, que únicamente tendrían derecho a las prestaciones si la contingencia acontece siendo activos de la empresa tomadora.
6. Complemento a la jubilación en empresas públicas o del ámbito público (aunque no es muy habitual).

4. **Apartado C: Seguros Ahorro Colectivo de No Compromiso por Pensiones**

Adicionales a las pólizas de seguro de Compromiso por Pensiones, y con las mismas tipologías anteriores: Tipo de Interés Macheado, Interés más P.B. o Unit Linked, se comercializan pólizas de ahorro que llamamos de **No Compromiso por Pensiones**, que de forma muy simplificada son del tipo:

- Aquellas que, aun asegurando contingencias iguales a las de Compromiso por Pensiones, cubren a la alta dirección, consejeros y administradores, sin relación laboral, que cotizan a la Seguridad Social por R.ETA, socios trabajadores que participan en el capital social en más del 50%, etc.
- Las que sirven para el pago de los llamados «bonos plurianuales», no vinculados a la jubilación, y cuya percepción está vinculada a determinados requisitos establecidos por la empresa.

4.1. *Sección C.1: Pólizas para alta dirección y consejeros, administradores, sin relación laboral, que cotizan a la Seguridad Social por R.ETA, socios trabajadores que participen en el capital social en más del 50%, etc.*

Son pólizas de No Compromiso por Pensiones, que suelen ser de dos tipos:

Tomador y Beneficiario la Empresa y Asegurado la Persona

Son pólizas que sólo se pagan a la jubilación si se cumplen determinadas condiciones resolutorias y no existiendo, en ningún caso, consolidación de derechos económicos. Solo en el momento de la jubilación la empresa recibiría el dinero acumulado de la póliza y se la pagaría al asegurado.

Anualmente la empresa tributa en su Impuesto de Sociedades por el rendimiento generado y en el momento del rescate igualmente tributa con la retención fiscal correspondiente.

La empresa no deduce en su Impuesto de Sociedades al pagar la prima y sí lo hace en el momento de pagarle a la persona, que es cuando ésta tributa en su IRPF.

Tomador la Empresa, Asegurado y Beneficiario la Persona

Este tipo de pólizas permiten cubrir las mismas contingencias que las de Compromiso por Pensiones, pero para los colectivos descritos en el título, básicamente sin relación laboral.

No tiene límite en cuanto a las primas, sólo lo que la Sociedad haya aprobado el compromiso, según diferentes mecanismos.

Es necesaria la imputación fiscal de la prima al asegurado.

En el momento del cobro de la prestación, cumpliéndose determinados requerimientos, tributa por rendimiento del capital mobiliario (estudiar cada caso en particular).

4.2. *Sección C.2: Pólizas utilizadas para pagar Bonus plurianuales*

Son pólizas con Tomador y Beneficiario la Empresa que se utilizan para que la empresa vaya invirtiendo unas determinadas cantidades que le sirvan para poder disponer de unos determinados importes, si se cumplen unos hechos muy concretos (por ejemplo determinados crecimientos, planes estratégicos etc.).

La empresa tributa anualmente por el rendimiento de la póliza (si es Unit Linked), así como en el momento del rescate en su Impuesto de Sociedades, deduciéndose posteriormente el pago que hace al empleado (que a fecha julio 2019 y con determinadas condiciones es una renta irregular).

5. **Apartado D: Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE)**

Haremos una muy breve descripción del instrumento que ha tenido relativamente poco éxito en el mercado español.

La característica principal es que es una póliza de vida ahorro, de **compromiso por pensiones, con garantía de tipo de interés**, con los mismos **límites de aportación** que los planes de pensiones de empleo (que veremos en el siguiente apartado), actuando el principio de **no discriminación** (es decir que tiene que ser para todos los empleados), con obligación de **imputación de las primas** a los empleados y deducible la prima en el Impuesto de Sociedades de la empresa.

El Tomador solo puede ejercer el derecho de rescate para integrar los compromisos en otro PPSE o en un Plan de Pensiones de Empleo.

El asegurado solo puede rescatar en caso de extinción de la relación laboral, y deberá integrar el importe en un Plan de Pensiones o en otro PPSE (si la empresa nueva tiene).

A diferencia de un Plan de Pensiones de Empleo, no tiene obligación de tener una Comisión de Control.

5.1. *Sección D.1: Fiscalidad*

Es obligatoria la imputación de las primas en su IRPF a los empleados a favor de los cuales se pagan las primas y por tanto deducible en el Impuesto de Sociedades de la Empresa.

A la vez el empleado puede deducirse en su IRPF con los límites que actúan conjuntamente con los Planes de Pensiones (que veremos posteriormente).

En cuanto al momento del cobro, tanto si es Renta como capital, el empleado tributa al 100% en IRPF (se exceptúa la aplicación del 40% por la parte de la prestación correspondiente a aportaciones realizadas hasta 31.12.2006).

6. Apartado E: EPSV y Mutualidades de Previsión Social

Una Mutualidad de Previsión Social, que es una entidad sin ánimo de lucro, actúa como un instrumento de previsión social empresarial cuando:

- Las prestaciones que se dan son como consecuencia de acuerdos de previsión entre empresas y trabajadores.
- Sus socios protectores, llamados promotores, son las empresas.
- Todos los mutualistas son empleados.

Dentro de las Mutualidades hacemos especial mención, por su volumen (casi la mitad de los empleados del País Vasco está en una EPSV de Empleo) a las Entidades de **Previsión Social Voluntaria (EPSV)**, que son propias y específicas del País Vasco.

Los Planes de Pensiones, que veremos en el siguiente apartado y las EPSV tienen la misma finalidad, pero con diferencias significativas, como tener personalidad jurídica propia y no precisan de una Entidad gestora para administrar su patrimonio

6.1. Sección E.1: Fiscalidad

Para los residentes en el País Vasco, estos pueden reducirse en su IRPF las aportaciones propias hasta 5.000 euros y de las hechas por la empresa hasta 8.000, siendo el conjunto de reducciones de 12.000 euros (Fiscalidad 2019). Estos límites actúan conjuntamente para todos los sistemas de previsión social (EPSV de todas las modalidades, Planes de Pensiones de todas las modalidades, mutualidades, PPA, PPSE, Seguros Privados que cubran solo dependencia severa o gran dependencia).

En cuanto al momento del cobro, si es Renta se tributa al 100% en IRPF. Si es capital (y con las aportaciones de más de 2 año) se tributa hasta 300.000 euros por el 60% y el resto al 100%.

7. Apartado F: Planes de Pensiones de Empleo

Los Planes de Pensiones de Empleo son instituciones de previsión social, de carácter voluntario, cuyo **Promotor** es cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad, y cuyos partícipes son los empleados de las empresas, que integran sus recursos económicos en los **Fondos de Pensiones** que son gestionados por una/o varias **Entidades Gestora** y depositados en una **Entidad Depositaria**.

Los **principios básicos de los planes** son: no puede haber discriminación en el acceso (todos los de más de 2 años de antigüedad por lo menos), aunque sí pueden haber **subplanes** con diferentes tipos de aportaciones, deben ser de capitalización, debe haber **atribución de derechos, irrevocabilidad de las aportaciones** tanto de los Promotores como los Partícipes y su patrimonio debe integrarse en uno o varios Fondos de Pensiones.

Solo son rescatables en caso de jubilación, incapacidad, fallecimiento, en caso de baja en la empresa (a otro plan de pensiones individual o de empleo), por desempleo, enfermedad grave y a los 10 años de cada aportación (si así lo prevé el reglamento).

Existe una **Comisión de Control del Plan**, formada por representantes de la empresa, de los trabajadores y de los beneficiarios (si ha lugar) y también una **Comisión de Control del Fondo de Pensiones**.

Hay planes con aportación sólo de la empresa, pero lo más habitual es que haya también aportación del trabajador.

La mayoría son de **aportación definida** o **mixtos** (generalmente por alguna prestación de riesgo) aunque, existen unos pocos, pero de gran volumen, que son de **prestación definida**.

Los de prestación tiene una base técnica donde se recogen entre otros elementos: las hipótesis actuariales a utilizar (interés técnico definido por la DGS en 2019 es del 1,57%); tabla de mortalidad; margen de solvencia (si asume riesgo); mecanismo de aportaciones suplementarias o reducción de prestaciones.



7.1. Sección F.1: Clases de Planes y Fondos de Pensiones

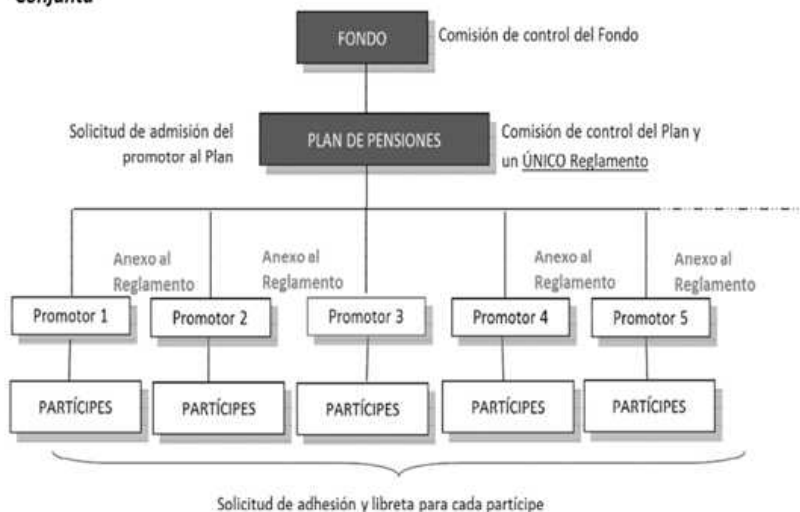
En función, básicamente del tamaño del Plan, existen varias clases de Planes y Fondos:

- **Fondos de Pensiones Uniplan:** son Fondos que integran un único Plan de Pensiones, generalmente con un gran tamaño y con un seguimiento muy constante por la Comisión de Control, teniendo incluso, en algunos casos, una Oficina del Partícipe para atender a los partícipes.
- **Fondos Multiplan:** son Fondos que integran a varios Planes y que la Comisión de Control del Fondo es elegida por representantes de los diferentes planes.
- **Planes de Promoción Conjunta**, que podemos dividir en:
 - Promovido por un **grupo empresarial**, donde cada empresa del grupo tiene sus propias especificaciones (aunque acostumbran a ser muy parecidas).
 - Promovido por un **sector empresarial**, donde se adhieren las empresas que forman parte de un mismo convenio empresarial.
 - Formado por **empresas de un tamaño más reducido**, donde el plan tiene unas especificaciones generales y cada promotor (sin nin-

guna relación con los otros) incorpora su anexo con sus particularidades.

La principal ventaja es la eficiencia de costes.

Plan de Pensiones de Promoción Conjunta



- **Planes Pan-Europeos** para facilitar las aportaciones a planes de pensiones entre estados miembros (todavía en desarrollo en España).
- **Planes de Pensiones con Ciclo de Vida:** Posibilidad que tienen los Planes de Pensiones de Empleo de **aportación de definida** de articular dos subplanes con diferentes estrategias de inversión, de tal forma que un mismo Plan de Empleo puede invertir en distintos instrumentos con diferente perfil de riesgo, en función de la edad de los partícipes.

La operativa puede desarrollarse mediante:

- Un fondo y una póliza de ahorro.
- Dos fondos: Fondo 1, fondo con una inversión más agresiva, y el Fondo 2, fondo con una inversión más conservadora.

Existen una serie de restricciones al ciclo de vida como son: cómo máximo un 20% de los derechos consolidados del partícipe pueden ser traspasados anualmente de un vehículo a otro y los partícipes no

pueden elegir el % de activos que prefieren invertir en cada vehículo sino que la reasignación se hace para todos, basada en la edad, y aprobada por la Comisión de Control.

— **Planes de Pensiones de los Funcionarios Públicos**

El sector público solo puede realizar para cubrir la jubilación, aportaciones a planes de empleo o contratos colectivos, y por un importe equivalente a un 0,5% de la masa salarial, excepto si los tenían en vigor antes de 1.10.2003. Sin embargo, en 2012 se les prohibió hacer aportaciones. En 2018 se suavizó ligeramente la situación y pueden incrementar la masa salarial en un 0,2% (o un 0,3% si tuvieron superávit) y destinarlo entre otros fines a las aportaciones a los planes de empleo.

7.2. *Sección F.2: Fiscalidad*

Aportaciones:

- Se establece un límite conjunto para todos los Sistemas de Previsión Social (planes de pensiones de todas las modalidades, mutualidades, PPA, PPSE, seguros privados que cubran solo dependencia severa o gran dependencia) de 8.000 € de aportación anual, no afectando este límite a planes de prestación definida con déficit.
- Existe un límite adicional de 5.000€ anuales para las aportaciones individuales y de empresa a seguros colectivos de dependencia contratados por las empresas.
- Para el empleado la aportación se integrará en su IRPF reduciendo la base imponible con la menor de las 2 cantidades: el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas y 8.000 euros anuales.
- Para la empresa: gasto deducible en su Impuesto de Sociedades.

Prestaciones:

Jubilación, Fallecimiento, Incapacidad: Tanto si es forma de Renta como de Capital, el beneficiario tributa por el 100% en IRPF, con excepción del 40%(aplicable solo una vez), con el siguiente régimen transitorio:

- Contingencias acaecidas en 2010 o antes: tenían hasta 31.12.2018.
- Contingencias entre 2011-2014: 8 ejercicios siguientes desde acaecimiento.

- Contingencias desde entre 2015: en el ejercicio que acaezca o en los dos siguientes.

8. Apartado Final: Algunos Datos Estadísticos y Comparativa entre Instrumentos de Previsión Social

Datos previsión social empresarial a 31.12.2018 en España

	Volumen Gestionado (Mill.)	Participes/Asegurados	
Planes Empleo	33.874	1.996.997	(*1)
Seguros Colectivos	25.744	8.339.349	
Mutualidades	8.077	358.997	
PPSE	108	7.904	
	67.803	10.703.247	(*2)
Datos sin Dependencia ni PPA (1) el 67% sin aportaciones, básicamente funcionarios (2) Algunos tienen PP y Seguros			

Comparativa entre instrumentos de ahorro

Modalidades	A quien va dirigido	Rescate empresa	Obligación Comisión Control	Límite Aportaciones	Imputación empleado aportación	Deducción Aportación Empresa	Fiscalidad Prestación
Seguro Colectivo Ahorro de Compromiso por Pensiones con interés garantizado	A toda o una parte de la plantilla	Solo por adecuación compromiso o movilización, a Provisión Matemática o Valor Mercado, según modalidad	No	No	Voluntario	Sólo si imputa, sino deducción cuando cobra empleado	Parte de ahorro e Incapacidad por IRPF; Fallecimiento Sucesiones
Seguro Colectivo Ahorro de Compromiso por Pensiones sin interés garantizado	A toda o una parte de la plantilla	Solo por adecuación compromiso o movilización a valor de Mercado	No	No	Voluntario	Sólo si imputa, sino deducción cuando cobra empleado	Parte de ahorro e Incapacidad por IRPF; Fallecimiento Sucesiones
Seguro Colectivo Ahorro de No Compromiso por Pensiones con interés garantizado	A toda o una parte de la plantilla y a personas con relación mercantil o que coticen por RETA	Si, Provisión Matemática o Valor Mercado, según modalidad	No	No	Si en determinados casos	Si, si imputa	Ahorro en genera si prima imputada por RCM; sino IRPF; Fallecimiento Impuesto Sucesiones
Seguro Colectivo Ahorro de No Compromiso por Pensiones sin interés garantizado	A toda o una parte de la plantilla y a personas con relación mercantil o que coticen por RETA	Si Provisión Matemática o Valor Mercado, según modalidad	No	No	Si en determinados casos	Si, si imputa	Ahorro en genera si prima imputada por RCM; sino IRPF; Fallecimiento Impuesto Sucesiones
Plan de Previsión Social Empresarial	A toda la plantilla	No. Solo movilización		Si	Si	Si	Por IRPF
Mutualidades de Previsión Social	A toda o una parte de la plantilla	Si	No	Si	Si	Si	Por IRPF
Planes de Pensiones de Empleo	A toda la plantilla	No solo movilización	Si	Si	Si	Si	Por IRPF

datos fiscalidad a julio 2019

4.3 RE-FORMULACIÓN LEGAL DE LOS SEGUROS DE PREVISIÓN Y DE LOS PLANES DE PENSIONES

Félix Benito Osma
SEAIDA

1. Ahorro, inversión, seguro y previsión

El ahorro, la inversión y la previsión pueden canalizarse mediante la técnica pura aseguradora como a través de otros canales e instrumentos frontezos con el seguro.

Las entidades aseguradoras captan el ahorro del público a través de las primas de seguro que a su vez son invertidas por aquéllas a medio y largo plazo, constituyendo reservas patrimoniales con objeto de garantizar la solvencia y el compromiso de satisfacer al asegurado, beneficiarios y perjudicados la indemnización o la prestación convenida cuando se produzcan los riesgos desplazados que son objeto de cobertura.

Las primas de seguro satisfechas al asegurador constituyen el instrumento operacional, económico, actuarial y financiero que posibilita la explotación lucrativa, contributiva y distributiva en masa del seguro. Y, en suma, permite que el asegurador se encuentre dispuesto en ese compromiso contractual a cumplir y satisfacer sus obligaciones futuras —el daño efectivo y la suma previamente convenida—.

Los aseguradores deben estar preparados, técnica, actuarial, económica y financieramente, al pago de las obligaciones futuras derivadas de los con-

tratos de seguro y, en particular, de constituir las provisiones técnicas adecuadas⁽¹⁾.

El ahorro que se instrumenta en un contrato de seguro privado cumple una función económica y patrimonial, en tanto que su celebración consiste en que a través del pago de la prima los asegurados pretenden generar un ahorro separado que les permita amortiguar y/o compensar las consecuencias futuras patrimoniales perjudiciales que pueden acaecer en el momento de la actualización del riesgo u evento dañoso previsto en el contrato. Pero también y/o además puede cumplir otra función de previsión social, personal, familiar incluso empresarial, en tanto que traen causa de necesidades patrimoniales y/o asistenciales inherentes a la vida y salud humana (supervivencia, muerte, incapacidad, jubilación, etc.) que surgen, principalmente, de las previsibles pérdidas o desventajas patrimoniales que provocarán tales circunstancias tanto para el portador del interés como para las otras personas a las que se destina el beneficio del seguro.

Y, por otro lado, el seguro se ha utilizado en la práctica bancaria como instrumento alternativo a la inversión y como mecanismo garante, coadyuvante y vinculado a operaciones crediticias (Véase, BENITO OSMA, F., «El seguro de grupo: previsión y crédito», en BATALLER GRAU, J y VEIGA COPO, A (Dir.), *La protección del cliente en el mercado asegurador*, Civitas, 2014, pp. 1135 y ss).

Hoy en día, nos encontramos con un sistema legal y financiero de supervisión europea (SESF) global e integral con tres autoridades de supervisión financiera —ABE, AEVM y AEPSJ— (Véase, BENITO OSMA, F., «Autoridades y competencias supervisoras en el marco europeo de supervisión y en la futura ley de supervisión de seguros privados», en CUÑAT EDO, V y BATALLER GRAU, J (Dir.), *Supervisión en seguros privados*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 117 y ss) con una perfecta delimitación de cada uno de los mercados financieros (banca, valores, seguro y pensiones de jubilación), pero con evidentes nexos de unión y otros compartidos en un mercado único de los servicios y de los instrumentos financieros.

No resulta sencillo deslindar cuando estamos en uno u otro segmento del mercado financiero, teniendo en cuenta la multiplicidad de transacciones, de riesgos, nuevos productos y de contratos mixtos que libremente se prestan

(1) Vid. BENITO OSMA, F., Reglamento Delegado (UE) 2015/2035 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio (Solvencia II), *Revista La Ley Mercantil*, nº 11, febrero 2015.

y circulan en cada uno de ellos, sin reglas de conducta mínimas o condiciones normativas y de autorregulación comunes. En muchas ocasiones, las entidades de crédito comercializan productos con el empleo del término «seguro» para atraer a su clientela, que ni mucho menos lo son. Ello provoca graves distorsiones y disfunciones en términos económicos, patrimoniales incluso de libre competencia en todo el sector financiero y en este mercado en general.

Estas prácticas de mercado generan cierta confusión entre las partes del contrato en el momento de su celebración y, por lo general, *a posteriori* en los terceros, principalmente, con el fallecimiento de su titular⁽²⁾, en lo que se refiere a las consecuencias de su tratamiento, naturaleza y finalidad, principalmente sobre su calificación como seguro de vida y si el capital ahorrado constituido queda dentro o fuera de la sucesión hereditaria testada o intestada.

2. La actividad aseguradora y su objeto

Las entidades aseguradoras son aquellas que de conformidad con los arts. 6 y 27 LOSSEAR desarrollan exclusivamente actividades de seguro directo de vida o de seguro distinto del seguro de vida.

La actividad aseguradora únicamente podrá ser realizada por entidades autorizadas, siempre que se ajusten a las actividades permitidas por LOSSEAR (art. 3.1) y ROSSEAR (art. 2.1) y que no sean actividades u operaciones excluidas y prohibidas (arts. 4 y 5 LOSSEAR). Se entiende por entidad aseguradora: *«una entidad autorizada para realizar, conforme a lo dispuesto por esta ley o por la legislación de otro estado miembro, actividades de seguro directo de vida o de seguro distinto del de vida»*.

El asegurador autorizado constituye un requisito de validez del contrato celebrado (SÁNCHEZ CALERO, F., «Comentario al artículo 1», en SÁNCHEZ CALERO, F. (Dir.), *Ley de Contrato de Seguro. Comentarios a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, y a sus modificaciones*, Aranzadi, 3ª ed., Pamplona, 2005, p. 35).

(2) STS, Sala 1ª, sección 1ª, núm. 107/2015, de 12 de marzo. Vid. BENITO OSMA, F., «Sentencia de 12 de marzo de 2015. Nulidad de un seguro de vida por falta de riesgo asegurado y la carencia de base técnica actuarial y de un interés técnico». *Cuadernos Civitas de Jurisprudencia Civil*, núm. 99, 2015, pp. 449-462.

Son actividades de seguro: «aquellas en las que concurren los requisitos previstos en la normativa reguladora del contrato de seguro» [art. 2.1.a) ROSSEAR].

Téngase en cuenta que se prevé que las dudas que puedan surgir sobre la calificación de una operación, a efectos de su sometimiento a LOSSEAR y a su reglamento, deben ser resueltas en vía administrativa por la DGSFP. Por otro lado, cualquier persona que tenga un interés legítimo e incluso una entidad aseguradora podrán formular consultas a la autoridad supervisora (DGSFP) para que ésta emita un criterio a efectos informativos y no de acto administrativo, no pudiendo entablarse recurso alguno, sin perjuicio de que puedan impugnarse el acto o actos administrativos dictados de acuerdo con los criterios manifestados en la misma (ar. 2.3, *in fine* ROSSEAR).

El ejercicio de operaciones prohibidas por entidades aseguradoras, en el caso de operaciones sin base técnica actuarial, determina la nulidad de pleno derecho (art. 5.2 LOSSEAR). La nulidad del contrato se encuentra prevista como sanción civil, por un incumplimiento de la normativa pública de supervisión [véase STS, sala 1ª, sección 1ª, de 19 de noviembre 2008 (RJ 2009/392)] en cuanto a la no presencia de asegurador autorizado, mientras que la nulidad contractual deviene automáticamente por la falta de un elemento esencial del contrato, de conformidad con el artículo 4 LCS. De cualquier modo, sea pública o privada la norma aplicable al seguro de vida tienen cada una de ellas un carácter imperativo.

El asegurador a través del contrato de seguro garantiza al asegurado la cobertura del riesgo delimitado en la póliza y, a su vez, el pago de la indemnización o de la prestación convenida o pactada cuando acaezca el mismo. Para ello, el tomador del seguro habrá de satisfacer la prima como contraprestación de la asunción del estado de riesgo y el asegurador asumir el compromiso de garante futuro de pago de la prestación convenida.

La actividad aseguradora se caracteriza por el intercambio de una prestación cierta, la prima, por una prestación futura e incierta, la indemnización. Ello significa que el asegurador debe estar preparado técnica y financieramente para hacer frente a su compromiso de asunción y cobertura del estado de riesgo declarado y, en su caso, el pago del siniestro.

El cálculo de las primas se efectuará fundamentalmente en bases técnicas⁽³⁾, estadísticas⁽⁴⁾ y actuariales⁽⁵⁾ con respeto a los principios de equidad⁽⁶⁾, suficiencia⁽⁷⁾, indivisibilidad⁽⁸⁾ e invariabilidad⁽⁹⁾.

La causa del contrato de seguro es el riesgo previamente declarado por el tomador que mediante el mismo se desplaza al asegurador, aunque siga siendo el portador del mismo, definido aquél como la probabilidad de acaecimiento de un determinado hecho u evento previsto en el contrato. De ahí

- (3) El art. 118 ROSSEAR establece que deben ser redactas por un actuario, que contendrán los siguientes apartados: a) información genérica del riesgo asegurable conforme a la póliza respectiva, los factores de riesgo considerados en la tarifa y los sistemas de tarificación utilizados; b) información estadística sobre el riesgo. Se aportará información sobre la estadística que se haya utilizado, indicando el tamaño de la muestra, las fuentes y método de obtención de la misma y el período a que se refiera (...); f) cálculo de la prima. En función de las bases estadísticas y financieras si procede, se establecerá la equivalencia actuarial para fijar la prima pura que corresponda al riesgo a cubrir y a los gastos de gestión de los siniestros. Tomando como base la prima pura y los recargos, se obtendrá la prima de tarifa o comercial. Si se admiten primas fraccionadas y fraccionarias, se justificará la base y el recargo para calcularlas, concretando que estas últimas son liberatorias por el periodo de seguro a que correspondan. g) cálculo de las provisiones técnicas. Las bases técnicas reflejarán las metodologías y los modelos subyacentes utilizados en el cálculo de las provisiones técnicas, así como las hipótesis empleadas en su cálculo.
- (4) Las tarifas de primas deben fundamentarse en bases técnicas y en información estadística que permitan identificar los factores de riesgo, las características de los asegurados siempre referenciadas a la siniestralidad. *Vid.* Art. 94.1. LOSSEAR.
- (5) Téngase se en cuenta que las operaciones de seguro se caracterizan por la necesaria existencia de base técnica actuarial [art. 5.1 a) LOSSEAR]. Puede verse un comentario sobre la existencia o no de una operación de seguro en BENITO OSMA, F., «Sentencia de 12 de marzo de 2015. Nulidad de un seguro de vida por falta de riesgo y la carencia de base actuarial y de un interés técnico», *Cuadernos Civitas de Jurisprudencia Civil, op.cit.*, pp. 449-462. Además, el actuario ve reforzado su papel con Solvencia II en la actividad de las entidades aseguradoras en tanto que sus tareas tradicionales de tarificación, de reservas y provisiones técnicas se le añaden otras en el marco de control, gestión y medición de los riesgos. Puede verse esta consideración en AYUSO GUTIÉRREZ, M., GUILLÉN ESTANY, M y MOYA RUIZ, M., «Función actuarial», en BLANCO-MORALES LIMONES, P y GUILLÉN ESTANY (Dir.), *Estudio sobre el sector asegurador en España 2010: los aspectos cualitativos de Solvencia II*, Papeles de la Fundación de Estudios Financieros, nº 38, 2010, pp. 159 y ss.
- (6) *Vid.* MAESTRO MARTÍNEZ, J.L., «El principio de equidad de la prima y sus consecuencias prácticas», *Boletín Informativo Semanal de Seguro, suplemento al nº 24 de Actualidad Aseguradora de junio 2006*, pp. 4-18; RUIZ SÁNCHEZ, J.L., «Las reglas proporcionalidad y de equidad y el contrato de seguro», *Revista Española de Seguros*, nº 55, 1988, pp. 111-112; GALLEGOS DÍAZ DE VILLEGAS, J. E., *Aspectos técnicos de la legislación de seguro privado*, Centro de Estudios del Seguro, Madrid, 1991, p. 130.
- (7) Art. 94.1 LOSSEAR: «Las tarifas de primas deberán fundamentarse en bases técnicas y en información estadística elaborada de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y en sus normas de desarrollo. Deberán ser suficientes, según hipótesis actuariales razonables para permitir a la entidad aseguradora satisfacer el conjunto de obligaciones derivadas de los contratos de seguro y, en particular, constituir las provisiones técnicas adecuadas». Sobre el principio de suficiencia puede verse en VEIGA COPO. A.B., *Los Principios de Derecho Europeo del Contrato de Seguro*, Ibañez, Bogotá, Colombia, 2012, pp.264-265.

deviene la aleatoriedad del contrato que es consustancial con el seguro cuya falta determina su nulidad⁽¹⁰⁾. De tal modo que el cálculo de la prima y de las prestaciones garantizadas dependan de la utilización y de la aplicación de criterios y bases de técnica actuarial.

La entidad aseguradora mediante el cobro de la prima satisfecha por el tomador asume su posición empresarial de previsor y gestor de los riesgos ajenos asumidos y, a su vez, de garante de las indemnizaciones y de las prestaciones, cuando se actualicen y acaezcan, llevando a cabo para ello todos los cumplimientos normativos específicos a su actividad de bases y provisiones técnicas, de capital y de solvencia aplicables en su normativa técnica reguladora específica.

3. El seguro de vida

3.1. Noción de seguro de vida y deberes de información

La LCS (art.1) establece una definición unitaria de contrato de seguro que contiene cada uno de los elementos esenciales del mismo (interés, riesgo y daño), así como los modos de cumplimiento del asegurador: indemnización y prestaciones en forma de renta, capital o mixta. De este modo, contempla con amplitud y flexibilidad tanto los seguros de indemnización efectiva o de concreta cobertura de necesidad como los de indemnización presunta o de abstracta cobertura de necesidad.

La Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero (art.12) modificó la LCS, en concreto, el art. 83, para incluir la definición de seguro

(8) El cálculo y pago de la prima se fija por el período en curso, aunque cese anticipadamente de la duración contractual. Como mantenía DONATI, *Los seguros privados. Manual de Derecho*, Traducción y notas por Arturo Vidal Solá, Bosch, Barcelona, 1960, p. 276, este principio se sustenta desde una perspectiva técnica y económica, en tanto que la prima se calcula de momento a momento y, desde el punto de vista jurídico, en el hecho de que el asegurador ha desarrollado toda su actividad para poder efectuar la prestación en el supuesto en que se realizara. Frente aquella postura tradicional admitida actualmente BATALLER, J., «El principio de divisibilidad de la prima en el contrato de seguro», *Revista Española de Seguros*, núm. 145, 2011, pp. 18 y ss. sostiene el principio de divisibilidad como manifestación de la modificación de las circunstancias de la relación obligatoria en sede de contrato, que se produce en el caso de agravación, disminución del riesgo y disminución y transmisión del interés asegurado.

(9) Este principio es una consecuencia del principio de invariabilidad del riesgo. El seguro se pacta sobre el supuesto de mantenimiento de un mismo riesgo, que suponga una equivalencia matemática entre la prima y el riesgo. MORANDI, J.C., *El riesgo en el contrato de seguro*, Astrea, Buenos Aires, 1973, p. 37.

(10) STS, Sala 1ª, núm. 426/2018, sección 1ª, de 4 de julio de 2018.

de vida, constituyendo el primer intento de separación con otras instituciones.

El seguro sobre la vida es una modalidad de seguro de personas por el cual el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima estipulada y dentro de los límites establecidos en la Ley y en el contrato, a satisfacer al beneficiario un capital, una renta u otras prestaciones convenidas, en el caso de muerte o bien de supervivencia del asegurado, o de ambos eventos conjuntamente (art. 83 LCS).

El riesgo descansa en la muerte o bien en la supervivencia del asegurado, incluso en ambas. Por ello, ha sido calificado como un «seguro específico sobre la vida» (DE ANGULO RODRÍGUEZ, L y ESPIGARES HUETE, C., «Seguros sobre la vida», en JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G y DÍAZ MORENO, A (Dir.), *Derecho Mercantil. Los contratos de seguro*, vol. 9, 15ª ed., Marcial Pons, 2013, p. 410). Téngase en cuenta que el seguro directo sobre la vida se incluye en un solo ramo, el de vida⁽¹¹⁾ [anexo B) letra a] LOSSEAR]. Por dicha razón, se incorpora en la definición de seguro de vida dentro de los límites establecidos en la Ley, no sólo en referencia al ramo sino también a la propia autorización administrativa.

Sin embargo, dicha modificación de la LCS no ha sido tan satisfactoria como pudiera pretenderse en la medida que con ella distinguiéramos una operación de seguro de otra bancaria o parabancaria, tanto en la comercialización de productos de ahorro y de inversión como en determinados con-

(11) B) Ramo de vida y riesgos complementarios.

a) El seguro directo sobre la vida se incluirá en un solo ramo, el ramo de vida, que comprenderá:

1. El seguro sobre la vida, tanto para caso de muerte como de supervivencia, o ambos conjuntamente, incluido en el de supervivencia el seguro de renta; el seguro sobre la vida con contraseguro; el seguro de nupcialidad, y el seguro de natalidad. Asimismo, comprende cualquiera de estos seguros cuando estén vinculados con fondos de inversión u otros activos a los que se refiere el artículo 73. Igualmente, podrá comprender el seguro de dependencia.

2. Las operaciones de capitalización basadas en técnica actuarial, que consistan en obtener compromisos determinados en cuanto a su duración y a su importe a cambio de desembolsos únicos o periódicos previamente fijados.

3. Las operaciones de gestión de fondos colectivos de jubilación, entendiéndose por tales aquellas que supongan para la entidad aseguradora administrar las inversiones y, particularmente, los activos representativos de las reservas de las entidades que otorgan prestaciones en caso de muerte, en caso de vida o en caso de cese o reducción de actividades. También estarán comprendidas tales operaciones cuando lleven una garantía de seguro, sea sobre la conservación del capital, sea sobre la percepción de un interés mínimo.

4. Las operaciones tontinas, entendiéndose por tales aquellas que lleven consigo la constitución de asociaciones que reúnan partícipes para capitalizar en común sus aportaciones y para repartir el activo así constituido entre los supervivientes o entre sus herederos.

tratos de seguro vinculados a operaciones estrictamente bancarias y, por supuesto, de los planes de pensiones (BENITO OSMA, F., «Los seguros de personas en la futura reforma de la Ley de Contrato de Seguro», en GIRGADO PERANDONES, P., *El régimen jurídico de los seguros terrestres y marítimos y su reforma legislativa*, Comares, 2012, p. 119).

Dicho precepto pone un énfasis y un añadido final al riesgo y el interés como es que la prestación convenida en la póliza haya sido determinada por el asegurador mediante la utilización de criterios y bases de técnica actuarial [Anexo B) letra a), 2. LOSSEAR que consistan en obtener compromisos determinados en cuanto a su duración y a su importe a cambio de desembolsos únicos o periódicos previamente fijados].

Las bases técnicas, las pólizas y tarifas de primas son un elemento esencial del negocio asegurador (Exposición de motivos del ROSSP 1998 derogado parcialmente por Disp. Derog. Única ROSSEAR). El interés técnico que viene reflejado anualmente constituye un requisito esencial para el cálculo de la provisión de seguros de vida. El tipo de interés máximo aplicable en el año 2018 es el 0,98% (Resolución de 2 de enero de 2018, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publica el tipo de interés máximo a utilizaren el cálculo de la provisión de seguros de vida, de aplicación al ejercicio 2018).

Un seguro de vida se manifiesta además de la presencia del asegurador de otros elementos del contrato como son el interés, el riesgo asegurado y la prima. Además, la garantía de un interés técnico como rentabilidad asegurada utilizada en el cálculo de aquélla. La ausencia de alguno de ellos comporta la inexistencia de seguro y la presencia de una modalidad análoga (TIRADO SUÁREZ, F. J., «Comentario al art. 83», en SÁNCHEZ CALERO, F. (Dir.), *Ley de Contrato de Seguro. Comentarios a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, y a sus modificaciones*, Aranzadi, 3ª ed., Pamplona, 2005, p. 1768).

La póliza de seguro también presupone la presencia de un contrato de seguro como título de prueba que documenta el contrato suscrito (art. 5 LCS), con las menciones mínimas establecidas en el artículo 8 LCS (concepto en el cual se asegura, naturaleza del riesgo cubierto, etc). La póliza, además, constituye un título de legitimación.

Las entidades aseguradoras, cualquiera que sea el producto comercializado, tienen un deber precontractual general de información (arts. 96.1 LOSSEAR y 122 ROSSEAR) y otro del mismo carácter para los seguros de vida,

asuma o no el tomador el riesgo de la inversión. Junto con el deber general precontractual, los aseguradores de vida tienen además un deber particular precontractual de información (arts. 124.1, 4, 5 y 7 ROSSEAR). Durante la vigencia del contrato tendrán a su vez un deber particular de información (art. 124.2 ROSSEAR).

Téngase presente que ese deber precontractual está ligado al conocimiento suficiente, real, verdadero de las características esenciales o típicas del producto de seguro, que se enmarca dentro del proceso de la formación de la voluntad y del contrato, por lo que existen claros indicios en que esta exigencia es más propia de la fase precontractual⁽¹²⁾ que de ordenación y supervisión, si bien es perfectamente entendible en la medida que se articula dentro de la denominada transparencia⁽¹³⁾ y de las conductas de mercado, cuyas disposiciones tienen un claro carácter de imperatividad y de orden público en protección del mercado en general y de los asegurados en un sentido amplio en particular.

Aparte de los deberes de información que se establecen al asegurador (LOSSEAR, ROSSEAR y PLDSRP⁽¹⁴⁾) y al mediador/distribuidor (LMSRP⁽¹⁵⁾)

-
- (12) Así se ha puesto de manifiesto por PEÑAS MOYANO, M^a J., «Transparencia informativa y seguro. La importancia de la información en el sector asegurador», BATALLER, J, QUINTANS, R y VEIGA, A., *La reforma del Derecho del Seguro*, Aranzadi, 2015, p.293 y su nota 40.
- (13) Sobre el significado de transparencia, vid. MORILLAS JARILLO, M^a J., *La información previa en la contratación de los seguros de personas: transparencia, cuestionarios y modelos predictivos*, Marcial Pons, 2016, pp.11-14.
- (14) Proyecto de Ley de Distribución de Seguros y Reaseguros Privados (BCCGG núm. 22, de 21 de mayo 2018). Artículo 48. *Información general previa a proporcionar por la entidad aseguradora*. 1. Antes de la celebración de un contrato de seguro, la entidad aseguradora deberá proporcionar al cliente, con suficiente antelación, la información siguiente:
- a) Su identidad y dirección, así como su condición de entidad aseguradora.
 - b) Si ofrece asesoramiento en relación con los productos de seguro comercializados.
 - c) Los procedimientos contemplados en el capítulo IV del título II que permitan a los clientes y otras partes interesadas presentar quejas sobre las entidades aseguradoras, y sobre los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos.
 - d) La naturaleza de la remuneración percibida por sus empleados en relación con el contrato de seguro.
2. Si con posterioridad a la celebración del contrato, el cliente efectúa algún pago en virtud del contrato de seguro distinto de las primas periódicas y los pagos previstos, se le facilitará también la información a que se refiere el presente artículo en relación con cada uno de esos pagos.
3. El deber de información previo regulado en los apartados anteriores también será exigible con ocasión de la modificación o prórroga del contrato de seguro si se han producido alteraciones en la información inicialmente suministrada

y PLDSRP⁽¹⁶⁾), —información general, ventas con o sin asesoramiento, ventas a distancia y ventas cruzadas⁽¹⁷⁾— los aseguradores están obliga-

- (15) Arts. 42 y 43 de Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados. *Vid.* GIRGADO PERANDONES, P., «Transparencia y deberes de información en la actividad profesional del mediador de seguros. A propósito de la Directiva de distribución de seguros», *Revista La Ley Mercantil*, 21, 2016. Recientemente, QUINTÁNS EDO, R., «Información como motor de la protección del asegurado en la comercialización de seguros», *Revista Española de Seguros*, núm. 175, 2018, pp. 374 y ss.
- (16) Artículo 47. *Información general previa a proporcionar por el mediador de seguros.* 1. Antes de la celebración de un contrato de seguro, el mediador de seguros deberá proporcionar al cliente, con suficiente antelación, la información siguiente:
- a) Su identidad y dirección, así como su condición de mediador de seguros.
 - b) Si ofrece asesoramiento en relación con los productos de seguro comercializados.
 - c) Los procedimientos contemplados en el capítulo IV del título II, que permitan a los clientes y a otras partes interesadas presentar quejas sobre los mediadores de seguros y sobre los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos.
 - d) El tratamiento de sus datos de carácter personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
 - e) El registro en el que esté inscrito y los medios para comprobar dicha inscripción.
 - f) Si actúa en representación del cliente o actúa en nombre y por cuenta de la entidad aseguradora.
 - g) Si posee una participación directa o indirecta del 10 por ciento o superior de los derechos de voto o del capital en una entidad aseguradora determinada.
 - h) Si una entidad aseguradora determinada o una empresa matriz de dicha entidad posee una participación directa o indirecta del 10 por ciento o superior de los derechos de voto o del capital del mediador de seguros.
 - i) Por lo que se refiere al contrato ofrecido o sobre el cual se ha asesorado, si:
 - 1.º facilita asesoramiento basándose en un análisis objetivo y personalizado;
 - 2.º está contractualmente obligado a realizar actividades de distribución de seguros exclusivamente con una, o, en su caso, autorizado con varias entidades aseguradoras, en cuyo caso deberá informar de los nombres de dichas entidades aseguradoras, o bien;
 - 3.º no está contractualmente obligado a realizar actividades de distribución de seguros exclusivamente con una o varias entidades aseguradoras y no facilita asesoramiento basándose en un análisis objetivo y personalizado, en cuyo caso deberá informar de los nombres de las entidades aseguradoras con las que pueda realizar, o de hecho realice, actividades de distribución de seguros del producto de seguro ofertado;
 - 4.º adicionalmente, en el caso de los operadores de banca-seguros, deberán comunicar a sus clientes que el asesoramiento prestado se facilita con la finalidad de contratar un seguro y no cualquier otro producto que pudiera comercializar la entidad de crédito o el establecimiento financiero de crédito.
 - j) La naturaleza de la remuneración recibida en relación con el contrato de seguro.
 - k) Si, en relación con el contrato de seguro, trabajan:
 - 1.º a cambio de un honorario, esto es, la remuneración la abona directamente el cliente;
 - 2.º a cambio de una comisión de algún tipo, esto es, la remuneración está incluida en la prima de seguro;
 - 3.º a cambio de cualquier otro tipo de remuneración, incluida cualquier posible ventaja económica ofrecida u otorgada en relación con el contrato de seguro, o
 - 4.º sobre la base de una combinación de cualquiera de los tipos de remuneración especificados en los apartados 1.º, 2.º y 3.º

dos en cumplimiento del contrato a pagar la renta o el capital asegurado, cuando se produzca el siniestro-supervivencia o muerte del asegurado, a quien en ese momento resulte ser legítimo beneficiario del seguro.

El beneficiario es la persona designada por el tomador que tendrá derecho a percibir la prestación pactada en el contrato, salvo que haya causado dolosamente la muerte del asegurado. Ese derecho del beneficiario frente al asegurador deriva del contrato de seguro, por lo que éste ha de satisfacer la prestación en cumplimiento de lo pactado, aún en contra las reclamaciones

2. Cuando el cliente acuerde por escrito con el mediador de seguros el abono de honorarios, éste informará al cliente del importe de dicho honorario o, cuando ello no sea posible, el método para calcularlo.

3. Si con posterioridad a la celebración del contrato, el cliente efectúa, en virtud del contrato de seguro, algún pago distinto de las primas periódicas y los pagos previstos, se le facilitará también la información a que se refiere el presente artículo en relación con cada uno de esos pagos.

4. El deber de información previo regulado en los apartados anteriores también será exigible con ocasión de la modificación o prórroga del contrato de seguro si se han producido alteraciones en la información inicialmente suministrada.

Artículo 49. Información y asesoramiento previos que deberán proporcionar los distribuidores de seguros sobre el contrato de seguro. 1. Antes de la celebración de un contrato de seguro, el distribuidor de seguros determinará, basándose en informaciones obtenidas del cliente, las exigencias y las necesidades de dicho cliente y facilitará al mismo información objetiva acerca del producto de seguros de forma comprensible, de modo que el cliente pueda tomar una decisión fundada. seguros.

2. Si se facilita asesoramiento antes de la celebración de un contrato determinado, el distribuidor de seguros facilitará al cliente una recomendación personalizada en la que explique por qué un producto concreto satisfará mejor las exigencias y necesidades del cliente. Cuando un mediador de seguros informe a su cliente de que facilita asesoramiento basado en un análisis objetivo y personalizado, deberá prestar ese asesoramiento sobre la base del análisis de un número suficiente de contratos de seguro ofrecidos en el mercado, de modo que pueda formular una recomendación personalizada, ateniéndose a criterios profesionales, respecto al contrato de seguro que sería adecuado a las necesidades del cliente.

3. Las precisiones a que se refieren los apartados 1 y 2 se modularán en función de la complejidad del producto de seguro propuesto y del tipo de cliente.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 122, 123, 124, 125 y 126 del Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, antes de la celebración del contrato, ya se ofrezca o no asesoramiento e independientemente de que el producto de seguro forme parte de un paquete con arreglo al artículo 58, el distribuidor de seguros suministrará al cliente la información pertinente sobre el producto de seguro de forma comprensible, de modo que el cliente pueda tomar una decisión fundada, y atendiendo a la complejidad del producto de seguro y al tipo de cliente.

5. Los mediadores de seguros del Espacio Económico Europeo que ejerzan en España en régimen de derecho de establecimiento o en régimen de libre prestación de servicios deberán informar a sus clientes en los mismos términos previstos en los apartados anteriores, acerca de si realizan un asesoramiento basado en un análisis objetivo y personalizado o de si están o no contractualmente obligados a realizar actividades de distribución de seguros exclusivamente con una o varias entidades aseguradoras

(17) Artículos 17 y ss de la Directiva 2016/97.

de los herederos legítimos y de acreedores de cualquier clase del tomador del seguro (art. 88 LCS).

3.2. *Los planes de previsión asegurados (PPAS)*

Los planes de previsión asegurados son contratos de seguro de vida siempre que cumplan con los requisitos legales que permitan adquirir dicha denominación [art. 51.3 a)-e) LIRPF].

Las contingencias son las previstas en el artículo 8.6 TRLPFP. La jubilación es su cobertura principal como también la dependencia. Se reconocen los derechos de disposición anticipada y supuestos excepcionales de liquidez en los casos y condiciones previstas en los arts. 8.8 TRLPFP y 9 RFPF. No son aplicación los artículos 97 y 99 de la LCS —anticipos de la prestación asegurada, cesión o pignoración de la póliza—.

El condicionado de la póliza debe destacar expresamente que se trata de un plan de previsión asegurado. Su denominación, así como sus siglas quedan reservadas a los contratos de seguros que cumplen con los requisitos legales. Con ello, se trata de impedir que otros contratos de seguro, con una finalidad diferente, se enmascaren como planes de previsión asegurados y aprovechen su fiscalidad.

En tanto que son definidos como seguros de vida les resultará de aplicación las normas generales de información contenidas en LOSSEAR y ROSSEAR y aquellas otras específicas directamente aplicables⁽¹⁸⁾.

La normativa reguladora de los PyFP resulta de aplicación subsidiaria en aquellos aspectos en los que no estén específicamente regulados legal y reglamentaria. Por otra parte, la LCS también será aplicable en aquellos casos en que existan deficiencias o lagunas jurídicas tanto en su régimen jurídico legal y reglamentario (LIRPF y RIRPF) como en las disposiciones de los planes

(18) Nos referimos a la Resolución de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre obligaciones de información de las entidades aseguradoras que comercialicen planes de previsión asegurados (BOE nº 260, de 28 de octubre). Esta resolución mantiene su vigencia por la D. derogatoria única de ROSSEAR, letra e). Téngase en cuenta que aparte de esta disposición le será de aplicación la Orden ECC/2316/2015, sobre obligaciones de información y clasificación de productos financieros.

y fondos de pensiones⁽¹⁹⁾. Aunque lo idóneo y conveniente sería que la LCS acogiera tanto a los planes de previsión asegurados como aquellos otros previstos de forma dispersa y parcial en las normas tributarias⁽²⁰⁾, sin perjuicio de las particularidades y semejanzas con los planes de pensiones.

La ventaja y diferencia esencial de este contrato es que ofrece un tipo de interés técnico⁽²¹⁾ y utiliza técnicas actuariales que garantizan la conservación del capital y de su interés. La rentabilidad queda asegurada por la entidad aseguradora. Por el contrario, los planes de pensiones no garantizan por sí mismos la efectividad de la prestación pretendida, ni siquiera en los planes de «prestaciones definidas», salvo que cuenten con algún tipo de aseguramiento, aval o garantía externa o de tercero.

Los derechos en un plan de previsión asegurado no podrán ser objeto de embargo⁽²²⁾, traba judicial o administrativa hasta el momento en que cause el derecho a la prestación o puedan ser disponibles o efectivos conforme al art. 9 RFPF, en los supuestos de enfermedad grave, desempleo de larga duración o por corresponder a primas abonadas con al menos diez años de antigüedad. Cuando se produzcan tales circunstancias, la entidad aseguradora deberá ordenar el traspaso de fondos a quien proceda, en cumplimiento de la orden.

El tomador puede movilizar total o parcial su provisión matemática a otro plan de previsión asegurado, incluso a planes de pensiones lo que invita a profundizar sobre sus similitudes. Con ello, se pretende extender la oferta de productos de ahorro-finalista con la libre transferencia o movilidad de los

(19) BENITO OSMA, F., «La vocación expansiva de la Ley de Contrato de Seguro en los planes de pensiones y de previsión asegurados», *Revista Española de Seguros*, núms. 123-124, 2005, p.836. Por el contrario, LA CASA GARCÍA, R., «El seguro de vida: de la unidad de disciplina a la proliferación de regímenes especiales», *Revista de Derecho de los Negocios*, nº 186, 2006, p. 12 aparte de criticar la aplicación supletoria de la regulación de los planes de pensiones, en detrimento de la del contrato de seguro, teniendo en cuenta el artículo 2 LCS advierte los serios problemas interpretativos que genera la el propósito de asimilar los planes de pensiones y de previsión asegurados, por la diversa naturaleza de ambos institutos, además de no identificar adecuadamente la disciplina llamada a ser aplicada, para después confirmar : «(...) por no tratarse de un extremo relativo al régimen financiero o fiscal de los planes de previsión asegurados, su régimen jurídico se integra en primer término por lo dispuesto en la regulación del contrato de seguro».

(20) BENITO OSMA, F., «Los seguros de personas en la futura reforma de la Ley de Contrato de Seguro», *op.cit.*, p. 129.

(21) SAP de Pontevedra (Sección 1ª) núm. 544/2009, de 5 de noviembre (AC 2010/26).

(22) BENITO OSMA, F., «Incidencias y disfunciones sobre la inembargabilidad de los derechos consolidados en los Planes de Pensiones y de Previsión Asegurados a propósito de la STC núm. 88/2009, Sala segunda, de 20 de abril de 2009 (BOE núm. 111, suplemento de 9 de mayo de 2009), *op.cit.*, pp. 18-28

derechos patrimoniales, sin penalización y discriminación alguna, para así posibilitar la libre competencia en aras de mejorar la contratación, rentabilidad y protección de la clientela⁽²³⁾.

Además, se permite que las disposiciones periódicas percibidas por el beneficiario de hipoteca inversa se destinen total o parcialmente a la contratación de planes de previsión asegurados. Sin embargo, se prohíbe la movilización de la provisión matemática a cualquier otro mecanismo de previsión social y viceversa⁽²⁴⁾.

Este contrato cumple su principal objetivo de aproximar a todos los instrumentos de previsión social voluntaria. Esta equiparación positiva tiene como contrapartida su asimilación analógica a los planes de pensiones en cuanto a cobertura y disponibilidad por el tomador de las provisiones matemáticas. El transvase homogéneo de sus derechos económicos entre ambos como el régimen de información previa ahonda más a su similitud.

3.3. *Los planes individuales de ahorro sistemático (PIAS)*

Los planes individuales de ahorro sistemático (DA 3ª LIRPF) son seguros de vida que tienen por finalidad acumular un capital asegurado para el momento de la jubilación o del fallecimiento del titular.

El asegurador se compromete a satisfacer una renta vitalicia asegurada que puede comenzar a percibirse una vez que transcurran diez años desde el pago de la primera prima.

El condicionado de la póliza debe expresar y destacarse tal denominación. Se permite el recate en cualquier momento, a diferencia de los planes de pensiones y de previsión asegurados, si bien pierde el tratamiento fiscal privilegiado antes de que hayan transcurrido diez años desde su contratación.

3.4. *El Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP)*

Los SIALP (DA 26.2 LIRPF) se encuadran dentro de los denominados planes de ahorro a largo plazo (PALP). Son seguros individuales de vida distintos

(23) BENITO OSMA, F., «La crisis azota a la previsión: hacia la liquidez un cambio de modelo», *Revista de Circulación, Responsabilidad y Seguro*, nº 3, 2009, p. 23.

(24) La Disposición Adicional 4.ª de la Ley 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de Regulación del Mercado Hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria (BOE nº 294, de 8 de diciembre de 2007).

de los previstos en el artículo 51 de esta Ley, que no cubra contingencias distintas de supervivencia o fallecimiento, en el que el propio contribuyente sea el contratante, asegurado y beneficiario salvo en caso de fallecimiento. En el condicionado del contrato se hará constar de forma expresa y destacada que se trata de un Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo y sus siglas (SIALP) quedan reservadas a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015 que cumplan los requisitos previstos en esta Ley.

El contribuyente tendrá el límite de aportaciones fijado en 5.000 euros anuales en cada uno de los ejercicios de vigencia del plan (5 años). Sólo podrá ser titular de forma simultánea de un Plan de Ahorro a Largo Plazo (SIALP o CIALP). Además, la disposición por el contribuyente del capital resultante del Plan únicamente podrá producirse en forma de capital, por el importe total del mismo, no siendo posible que el contribuyente realice disposiciones parciales.

Cualquiera de las entidades —aseguradora o bancaria— deberán garantizar al contribuyente la percepción al vencimiento del seguro individual de vida o al vencimiento de cada depósito o contrato financiero de, al menos, un capital equivalente al 85% de la suma de las primas satisfechas o de las aportaciones efectuadas al depósito o al contrato financiero. Las entidades tienen la obligación de informar, en particular, en los contratos, de forma expresa y destacada, del importe y la fecha de la garantía (capital garantizado y vencimiento), así como de las condiciones financieras en que antes del vencimiento del seguro individual de vida, del depósito o del contrato financiero, se podrá disponer del capital resultante o realizar nuevas aportaciones. Además, con la advertencia de que sólo pueden ser titulares de un único Plan de Ahorro a Largo Plazo de forma simultánea, que no pueden aportar más de 5.000 euros al año al mismo, ni disponer parcialmente del capital que vaya constituyéndose, así como de los efectos fiscales derivados de efectuar disposiciones con anterioridad o posterioridad al transcurso de los cinco años desde la primera aportación.

3.5. El seguro «*unit linked*»⁽²⁵⁾

Los *unit linked* o «segurfondos» son seguros de vida que están vinculados con fondos de inversión y otros activos en los que el tomador del seguro asume el riesgo de la inversión realizada [art. 96.3 y Anexo B) a).1 LOSSEAR].

(25) Vid. TAPIA, A, IZQUIERDO, M (Dir.) y BENITO, F (Coord.), «Monográfico Seguros "unit linked"». Libro Blanco», *Revista Española de Seguros*, núm. 176, 2018.

Estos seguros tienen su reflejo en la normativa vigente ordenadora del seguro desde los siguientes aspectos:

- la información precontractual⁽²⁶⁾ (arts. 96. 3 LOSSEAR y 124.4 ROSSEAR)
- las provisiones técnicas (art. 136 ROSSEAR)
- el capital obligatorio por riesgo operacional (art. 70. 2 ROSSEAR)
- las garantías e inversiones (arts. 89 y 90.1 ROSSEAR)

La LCS no los menciona, salvo la previsión contenida en el art. 83 a) que excluye expresamente a estos seguros la facultad unilateral de resolver el contrato dentro de los 30 días siguientes a la entrega de la póliza⁽²⁷⁾.

Cierta doctrina española⁽²⁸⁾ e italiana⁽²⁹⁾ se ha ocupado de su naturaleza entendiendo este contrato como un seguro de vida con los siguientes carac-

(26) Se informará de forma clara y precisa de que el importe que se va a percibir dependerá de fluctuaciones en los mercados financieros, ajenas al control del asegurador y cuyos resultados históricos no son indicadores de resultados futuros. Asimismo, se especificará el importe, base de cálculo y periodicidad de todos los gastos inherentes a la operación. Téngase en cuenta diversa jurisprudencia sobre resolución de contrato de mediación de seguros por inexactitud de información del corredor al tomador sobre el estado de sus inversiones en seguros de vida unit linked [STS, Sala 1ª, sección 1ª, núm. 865/2010, de 3 de marzo (RJ 2011/293)] y nulidad de seguro de vida unit linked por no informar adecuadamente sobre su naturaleza y de sus riesgos. Incumplimiento grave de los deberes exigibles y responsabilidad solidaria de indemnizar los daños y perjuicios [STS, Sala 1ª, Pleno, núm. 460/2014, de 10 septiembre (RJ 2014\5304)]. Esta sentencia tuvo voto particular contrario a la estimación del recurso. Por otro lado, mencionar la SAP de Madrid, sección 12ª, núm. 91/2013, de 11 de febrero (AC 2013/472) que declara la resolución del contrato de seguro *unit linked* con condena de responsabilidad solidaria al banco y a la aseguradora por pérdida de la inversión a consecuencia del incumplimiento del deber de información.

(27) Así queda también previsto en la contratación a distancia en el art. 10.2.b).1º de la Ley 22/2007, de 11 de julio, sobre comercialización a distancia de servicios financieros destinados a los consumidores.

(28) Podemos verse los apuntes doctrinales en atención a sus diferencias con los planes de pensiones en BENITO OSMA, F., *Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones*, La Ley, 2008, pp. Entre ellos, MALDONADO, F., «Los seguros de vida unit linked», *Revista Derecho de los Negocios*, 121, 2000. Recientemente en lo que se refiere a su distribución puede verse en GÓMEZ SANTOS, M., «La distribución de los seguros unit-linked tras la directiva de distribución de seguros y su normativa complementaria», GIRGADO, P., *El contrato de seguro y su distribución en la encrucijada*, Aranzadi, 2018, pp. 275-299.

(29) VOLPE PUTZOLU, G., «Le polizze Unit linked e Index linked», *Assicurazioni*, 3/2000, pp. 248-249: «In conclusione, non rintengo che, per escludere la natura assicurativa delle polizze *Linked* senza garanzia e per qualificarle come contratti di investimento finanziario,

teres: «mixto, atípico, híbrido, especial⁽³⁰⁾». Téngase presente que será un seguro siempre que tenga base técnica actuarial⁽³¹⁾, con independencia de quien seleccione la inversión, asuma el riesgo y quien sea el titular de las primas abonadas. Y, por tal consideración, se le reconocerán los derechos del tomador en el seguro de vida: facultad de designación/renuncia de revocación de beneficiario, así como el ejercicio del derecho de rescate de la póliza.

Desde la UE, el Reglamento 1286/2014⁽³²⁾ —PRIIPS— (art. 4.2) ha pretendido dar refugio a este producto dentro de su definición genérica⁽³³⁾ como todo «producto de seguro que ofrece un valor de vencimiento o de rescate que está expuesto en todo o en parte, directa o indirectamente, a las fluctuaciones del mercado».

Esta noción general de producto empaquetado basado en seguros no es suficiente para dar carta de naturaleza a este seguro en tanto que tras esta norma surgen otras desde el ámbito de la distribución de seguros (Directiva

sia sufficiente constatare che il premio e il capitale non sono determinati sulla base di un calcolo demografico-attuariale. In questo modo si dà per dimostrato il rilievo causale del rischio demografico, si parte, in altre parole, da una nozione di assicurazione sulla vita che non emerge sicuramente dall' art. 1882 cod. civ. E che non trova un riscontro certo in una disciplina legale tanto liberale, da rendere arduo qualsiasi tentativo di individuare una funzione tipica che sia effettivamente caratterizzante (...); Vid. ROSSETTI, M., «Polizze «linked» e tutela dell' assicurato», *Assicurazioni*, 2/2002, pp. 223-248.

(30) Todos ellos se citan en VICENT CHULIÁ, F., *Introducción al Derecho Mercantil*, V.II, 23ª ed., 2012, p. 1978.

(31) STS, Sala 1ª, sección 1ª, núm. 107/2015, de 12 de marzo.

(32) Reglamento (UE) nº 1286/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de noviembre de 2014 sobre los documentos de datos fundamentales relativos a los productos de inversión minorista vinculados y los productos de inversión basados en seguros (DOUE L 352, de 9 de diciembre 2014). No se aplicará (art. 2.2):

1. A los productos de seguro distintos del seguro de vida

2. A los contratos de seguro de vida en los que las prestaciones previstas en el contrato sean pagaderas únicamente en caso de fallecimiento de invalidez producida por accidente, enfermedad o afección.

3. A los productos de pensiones que tengan como finalidad primaria la de promover al inversor de unos ingresos por jubilación y le den derecho a determinados beneficios

4. A los regímenes de pensiones de empleo reconocidos oficialmente incluidos en el ámbito de aplicación de las Directivas 2003/41/CE y 2009/138/CE

A los productos de pensión individuales en los que se exija al empleador una contribución financiera y en los que ni éste ni el empleado tienen posibilidad de elegir el producto o su proveedor.

(33) Esta definición debe completarse con la definición establecida en el art. 2.1.17) de la Directiva 2016/97.

2016/97⁽³⁴⁾ y Reglamentos Delegados (UE) 2017/653⁽³⁵⁾ y 2017/2359⁽³⁶⁾ sobre aspectos importantísimos relativos a normas de conducta, información y documento de datos fundamentales⁽³⁷⁾ exigibles a los aseguradores e intermediarios de seguros. Por su parte, el PLDSFP⁽³⁸⁾ establece requisitos adicionales de información aplicables a los aseguradores y distribuidores cuando se refiera a la comercialización de productos de inversión basados en seguros.

- (34) Directiva (UE) 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de enero de 2016 sobre la distribución de seguros (DOUE L 26, de 2 de febrero 2016).
- (35) Reglamento Delegado (UE) 2017/653 de la Comisión, de 8 de marzo de 2017, por el que se completa el Reglamento (UE) n.º1286/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre los documentos de datos fundamentales relativos a los productos de inversión minorista empaquetados y los productos de inversión basados en seguros, mediante el establecimiento de normas técnicas de regulación respecto a la presentación, el contenido, el examen y la revisión de los documentos de datos fundamentales y las condiciones para cumplir el requisito de suministro de dichos documentos (DOUE L 100, de 12 de abril 2017).
- (36) Reglamento Delegado (UE) 2017/2359 de la Comisión, de 21 de septiembre de 2017, por el que se completa la Directiva (UE) 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a los requisitos de información y las normas de conducta aplicables a la distribución de productos de inversión basados en seguros (DOUE L 341, de 20 de diciembre 2017).
- (37) El documento de datos fundamentales contendrá la información precontractual que deberá ser precisa, imparcial, clara y no engañosa. Tendrá la siguiente información:
1. La denominación del producto, la identidad del productor, la información sobre la autoridad competente del productor y la fecha del documento,
 2. La advertencia de que se trata de un producto complejo de difícil comprensión,
 3. ¿Qué es este producto? La naturaleza y las principales características del producto empaquetado o basado en seguros, en particular: el tipo de producto, sus objetos y los medios para lograrlos, descripción del tipo de inversor minorista al que va dirigida la comercialización, el devengo de las prestaciones y las circunstancias, el plazo,
 4. ¿Qué riesgos corro y qué podrá obtener a cambio? Los riesgos, los escenarios de rentabilidad y la existencia de garantías.
 5. ¿Qué pasa si el productor no puede pagar? Si la pérdida está cubierta por un régimen de compensación o garantía para los inversores y en caso afirmativo, de qué régimen se trata, su garante, cuáles son los riesgos cubiertos y los no cubiertos,
 6. ¿Cuáles son los costes? Los costes directos e indirectos, así como los costes de distribución,
 7. ¿Cuánto tiempo debo mantener la inversión, y puedo retirar el dinero de manera anticipada? Si existe plazo de renuncia o rescisión, periodo de mantenimiento, posible desinversión antes del vencimiento y sus condiciones, tasas y penalizaciones aplicables, las consecuencias potenciales de la salida antes del vencimiento o antes de la conclusión del periodo de mantenimiento recomendado, como la pérdida de la protección del capital,
 8. ¿Cómo puedo reclamar? La forma en que pueda el inversor presentar reclamación y sobre a quién puede dirigir tal reclamación,
 9. Otros datos de interés. Información adicional que puede facilitarse en las fases precontractual o postcontractual.
- (38) Prevención de conflictos de intereses (art.53), información previa (art. 54), análisis de idoneidad, adecuación e información del cliente (art. 55) y modalidad de la transmisión (arts. 56 y 57).

Por último, el Reglamento —PRIIPS— constituye norma de ordenación y disciplina del mercado de valores cuyas facultades supervisoras corresponden a la CNMV, pudiendo adoptar medidas prohibitivas y suspensivas de la comercialización del producto y del documento de datos fundamentales⁽³⁹⁾. Además, el incumplimiento de dicho documento será calificado de infracción muy grave, especialmente de la obligación de elaboración e información del contenido y de su forma, conforme a la nueva redacción del art. 271.4 y del nuevo artículo 289 bis TRLMV⁽⁴⁰⁾.

4. Los planes y fondos de pensiones

4.1. Noción de planes de pensiones

Los planes de pensiones (PP) son contratos de adhesión que deben constar por escrito, en el que forman parte un conjunto de personas que aparecen agrupadas con el fin de efectuar unas aportaciones dinerarias para la obtención de prestaciones cuando se produzcan las contingencias previstas en el artículo 8.6 TRLPFP (jubilación, incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual y permanente para todo trabajo, la gran invalidez, la dependencia severa o gran dependencia y la muerte del partícipe)⁽⁴¹⁾.

Son contratos colectivos asociativos de previsión con cierta similitud con los seguros de grupo que se hallan instrumentados financieramente en un fondo de pensiones⁽⁴²⁾.

Surgen de la libre iniciativa privada en el marco de la previsión social voluntaria (art. 41, *in fine* CE), que responde a funciones e intereses múltiples y colectivos, entre los que cabe destacar la complementariedad del sistema público de pensiones, pero en gran medida están destinados a fortalecer las necesidades de previsión a medio y largo plazo de los potenciales partícipes y beneficiarios adscritos al plan, sea a título individual o colectivo. Como

(39) Se introduce una nueva letra z) en el art. 234.2 TLMV por Real Decreto-Ley 19/2018, de 23 de noviembre, de servicios de pago y otras medidas urgentes en materia financiera (BOE nº 284, 24 de noviembre de 2018).

(40) Se introduce esta modificación y este nuevo artículo por el Real Decreto-Ley 19/2018, de 23 de noviembre, de servicios de pago y otras medidas urgentes en materia financiera (BOE nº 284, 24 de noviembre de 2018).

(41) BENITO OSMA, F., Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones, La Ley, 2008, p. 292.

(42) *Vid.* BENITO OSMA, F., Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones, *op. cit.*, pp. 46-68.

estableció la STC 206/1997, de 27 de noviembre, FJ 4^o(43), los planes de pensiones consisten «en un acuerdo contractual de estructura compleja, con la finalidad de garantizar, como causa misma del consentimiento de voluntades, la percepción por los beneficiarios de una serie de prestaciones económicas cuando se produzcan los acontecimientos previstos para su percepción». Posteriormente, el citado Tribunal tuvo ocasión de pronunciarse en las SSTC núms. 88⁽⁴⁴⁾, 90/2009 para reconocer su condición de inversor institucional que circula en los mercados financieros como mecanismo de financiación empresarial y de la Administraciones Públicas, que contribuyen a la modernización, desarrollo y estabilidad de los mercados financieros y de las finanzas públicas, lo que justifica su carácter ilíquido e inembargable hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación.

Los PP están regidos por los principios de capitalización, no discriminación, irrevocabilidad y atribución de derechos.

Los PP son distribuidos por los comercializadores, cuyas obligaciones van referidas al asesoramiento e información previa a la contratación, como en la gestión y tramitación de las aportaciones, movilizaciones y prestaciones⁽⁴⁵⁾.

Los PP deben integrarse necesariamente en un fondo de pensiones (FP), para que lleve a cabo sus fines.

Los PP se clasifican por razón de los sujetos constituyentes en planes de pensiones de empleo, asociado e individual. También, por razón de las obligaciones estipuladas en planes de aportación definida, planes de prestación definida y planes mixtos. Los planes individuales sólo pueden ser de aportación definida mientras que los de empleo y asociados pueden ser de cualquiera de las tres modalidades.

Los PP se instrumentan mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. Sus prestaciones se ajustan al cálculo derivado de tales siste-

(43) Incluso reconoce el carácter de seguro atípico de previsión colectiva de nuevo cuño, que permite distintas modalidades en la constitución de los planes, en atención a una pluralidad de objetivos sociales: carácter poliédrico de la institución.

(44) BENITO OSMA, F., «Incidencias y disfunciones sobre la inembargabilidad de los derechos consolidados en los Planes de Pensiones y de Previsión Asegurados a propósito de la STC núm. 88/2009, Sala segunda, de 20 de abril de 2009 (BOE núm. 111, suplemento de 9 de mayo de 2009)», *Revista de Circulación, Responsabilidad y Seguro*, nº 8, 2009, pp. 18-28.

(45) Sobre la comercialización de planes de pensiones, *vid.* BENITO OSMA, F., «La comercialización de planes de pensiones individuales y de previsión asegurados», en QUINTANS EDO, R (Dir.), *Estudios sobre mediación de seguros*, Aranzadi, 2013, pp. 399-437; TAPIA HERMIDA, A.J., «La distribución de los planes de pensiones», BATALLER, J, QUINTÁNS, R y VEIGA, A., *La reforma del Derecho del Seguro*, Aranzadi, 2015, pp. 515-543.

mas que permitan establecer una equivalencia entre las aportaciones y las futuras prestaciones. La cobertura de un riesgo por el PP exige la constitución de provisiones matemáticas o fondo de capitalización, por razón de las prestaciones ofertadas y, por otro lado, la cuantificación de su coste y de las provisiones correspondientes, de acuerdo con las tablas de supervivencia, mortalidad o invalidez y, en su caso, los tipos de intereses que se especifiquen en el plan.

Los PP pueden contemplar la contratación de seguros y otras garantías para la cobertura de determinados riesgos o el aseguramiento o garantía de las prestaciones. Los PP de prestación definida que ofrezca la contingencia de dependencia deben instrumentarse a través de contratos de seguro previstos por el plan con entidades aseguradoras, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones. Dichos contratos deben ser colectivos y en el caso de PPEm corresponderse con los colectivos fijados en las especificaciones.

Los planes de prestación definida o aquellos que garanticen un interés en la capitalización de las aportaciones o se garantice la cuantía de las prestaciones causadas deben constituir reservas patrimoniales y margen de solvencia, salvo que el plan esté totalmente asegurado.

4.2. *Noción de fondo de pensiones*

El FP constituye el elemento financiero y finalista del PP, pero también responde a su propio objeto, que es dar cumplimiento a las prestaciones derivadas de la ejecución del plan de pensiones adscrito.

Los FP son patrimonios⁽⁴⁶⁾ sin personalidad jurídica⁽⁴⁷⁾ que constan en escritura pública y son inscritos tanto en el RM como en el RAFP. Son administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria. Ambas actúan en interés del fondo dentro de sus competencias de administración, representación y custodia, siendo responsables frente a los sujetos

(46) Sobre la naturaleza de fondo de pensiones, patrimonio, sociedad, comunidad de bienes, fiducia y trust, *vid.* BENITO OSMA, F., *Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones*, *op. cit.*, pp. 123-192. También, MADRID PARRA, A., «Una propiedad especial: la del patrimonio de los fondos de inversión», GÓMEZ SEGADE, J. A y GARCÍA VIDAL, A., *El Derecho Mercantil en el umbral del siglo XXI. Libro homenaje al prof. Dr. Carlos Fernández-Novoa con motivo de su octogésimo cumpleaños*, Marcial Pons, 2010, pp. 695-710, quien configura el patrimonio del fondo como una propiedad especial con una estructura fiduciaria o una propiedad fiduciaria que se fundamenta en la Ley.

(47) *Vid.* BENITO OSMA, F., *Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones*, *op. cit.*, pp. 99 y ss.

constituyentes y personales del plan por el incumplimiento de sus respectivas obligaciones.

La titularidad de los recursos patrimoniales del FP corresponde a los partícipes y beneficiarios. Esa titularidad no es identificable con propiedad⁽⁴⁸⁾ en el sentido de que las facultades dominicales corresponden al órgano de administración y representación⁽⁴⁹⁾, tan sólo los partícipes tienen la facultad de cambiar y trasladar sus derechos de un instrumento a otros, pudiéndose convertir en ciertos momentos como una facultad resolutoria sin penalización alguna en tanto que la movilización sea total.

Los FP se clasifican en función de las de las modalidades de los PP que integren, en fondos de empleo (planes del sistema de empleo) y fondos personales (planes del sistema individual y asociado). También, en función de los procesos de inversión pueden ser fondos cerrados que instrumentan las inversiones del plan o planes integrados en él y fondos abiertos que canalizan inversiones de otros fondos de pensiones y de planes de pensiones adscritos a otros fondos.

El patrimonio de los fondos de pensiones no responde de las deudas de la promotora, gestora y depositaria. El patrimonio de los fondos es independiente y autónomo tanto de la promotora, gestora y depositaria, al igual que el de los partícipes cuya responsabilidad queda limitada a sus compromisos de aportación.

4.3. *La documentación de la información en la contratación de planes de pensiones individuales*

Los deberes de información precontractual en la contratación de planes de pensiones individuales se concentran en los siguientes documentos:

Datos fundamentales (art. 48 RFPF). Deberá ser redactado de forma objetiva, clara, precisa y en términos inequívocos y de fácil comprensión por cualquier partícipe. Debe ser publicado y actualizado en la página web de la entidad gestora.

(48) Sobre la problemática respecto a la titularidad, la movilización y derechos políticos de los partícipes, *vid.* BENITO OSMA, F., *Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones*, *op. cit.*, pp. 131-138, 272-274, 280.

(49) Sobre la relación entre gestora, fondo de pensiones y partícipes puede verse en BENITO OSMA, F., «El estatuto del administrador del fondo de pensiones en tiempos de crisis», *Revista de Derecho Mercantil*, nº 278, 2008, pp. 1492 y ss. En lo que se refiere a los fondos de inversión, *vid.* ALBA FERNÁNDEZ, M., *El deber de ejercicio de los derechos políticos del socio de las sociedades gestoras de fondos de inversión*, Marcial Pons, 2009, pp. 77-83.

Este documento debe facilitarse previamente a la contratación con la finalidad de que el potencial partícipe conozca las características principales de los planes, debiendo a su vez el comercializador informar sobre su adecuación a las necesidades y características de aquél.

Contendrá, al menos, la siguiente información:

- Definición de este producto de ahorro y previsión.
- Denominación del plan y número identificativo.
- Denominación del fondo y número identificativo.
- Denominación del promotor, entidad gestora y depositaria con sus respectivos números identificativos.
- Descripción de la política de inversión.
- Nivel de riesgo del plan.
- Rentabilidades históricas.
- Advertencia de incurrir en pérdidas y referencia, en su caso, a la existencia de garantía externa, otorgada directamente al plan o bien a los partícipes individualmente. En este caso se señalará que la garantía es exigible a la entidad garante que se obliga a satisfacerla directamente al plan en el que se integrará como mayor valor de los derechos consolidados de los partícipes.
- Comisiones y gastos.
- Carácter no reembolsable de los derechos consolidados en tanto se produzcan:
 - Las contingencias, que han de ser definidas con especial referencia a la jubilación y la posibilidad de seguir aportando tras el acaecimiento de las contingencias de jubilación, incapacidad y dependencia.
 - Referencia a la posibilidad de disposición anticipada de los derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad.

- Referencia en su caso a los supuestos excepcionales de liquidez.
- Formas de cobro y procedimiento de solicitud de las prestaciones por el beneficiario y en su caso la posibilidad de aseguramiento de las prestaciones con denominación y domicilio de la entidad aseguradora.
- Legislación aplicable, régimen fiscal y límites de aportaciones.
- Movilidad de los derechos consolidados e indicaciones sobre el cálculo del derecho consolidado, condiciones, procedimientos y plazos para la movilización de derechos consolidados.
- Referencia al sitio web en el que está publicado el documento con los datos fundamentales para el partícipe.

Boletín de adhesión (arts. 48.1 y 101.3 RPPF). Es el documento donde se formaliza el contrato de plan de pensiones.

Contendrá, al menos, la siguiente información:

- Denominación, sistema y modalidad de plan de pensiones.
- Denominación e identificación del fondo.
- Denominación y domicilio social del promotor, gestora y depositaria de fondo con su número identificativo en los registros especiales correspondientes.
- Identidad del comercializador, en caso de intervención.
- La legislación aplicable al contrato.
- Espacio reservado para la designación de beneficiarios con la advertencia de la designación de beneficiarios en caso de fallecimiento del partícipe, que deben ser en todo caso personas físicas.
- El derecho a solicitar la remisión de la información trimestral e incluirá un espacio para el ejercicio de la opción.
- Indicación del derecho del partícipe a solicitar el envío telemático de la información periódica. A tal efecto, el boletín de adhesión deberá contener un espacio específico para la designación de la cuenta de correo electrónico a la que se le remitirá la información,

constando la dirección electrónica de la entidad a la que podrá comunicar en cualquier momento su renuncia a la vía telemática.

- Instancias de reclamación en caso de litigio con indicación del defensor del partícipe.

Incorporará las siguientes indicaciones especiales y destacadas:

- Haber recibido el documento de datos fundamentales, que figurará como anexo al boletín.
- El carácter no reembolsable del derecho consolidado hasta la producción de alguna de las contingencias cubiertas o en su caso en los supuestos excepcionales de liquidez o de disposición anticipada.
- Los planes de pensiones individuales no garantizan rentabilidad, advirtiéndose de la posibilidad de incurrir en pérdidas. No obstante, cuando el plan de pensiones cuente con una garantía financiera externa de las previstas en el artículo 77, otorgada al plan de pensiones directamente, el boletín de adhesión incluirá referencia a la misma sin perjuicio de la información sobre dicha garantía en el documento con los datos fundamentales para el partícipe de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48. Cuando se trate de una garantía otorgada a los partícipes directamente, el boletín de adhesión podrá hacer referencia a la misma, indicándose que el detalle y condiciones de aquélla figuran en contrato individual aparte.
- Se señalará el lugar y forma en que el partícipe podrá acceder en cualquier momento al contenido de las especificaciones del plan de pensiones y a las normas de funcionamiento del fondo, a la declaración de la política de inversión, a la información periódica y relación trimestral de inversiones prevista por este reglamento, así como, en su caso, al Reglamento de Funcionamiento del Defensor del Partícipe, documentos que, en cualquier caso, deberán hallarse a disposición de los partícipes y beneficiarios.

La Orden ECC/2316/2015 se aplica a las entidades aseguradoras y a las entidades gestoras de fondos de pensiones⁽⁵⁰⁾, cuando presten servicios o

(50) Sujetas a la LOSSEAR y al TRLPFP [art. 3.1 d) y e)].

comercialicen planes de pensiones individuales referenciados en territorio español. Dichas entidades han de facilitar al cliente o potencial partícipe el llamado indicador de riesgo elaborado representado gráficamente de conformidad con lo dispuesto en el anexo y clasificará el producto en algunas de las 6 categorías previstas, así como también las alertas sobre liquidez y sobre la complejidad del producto (arts 7 a 9). Todo ello, ha de incluirse en la información precontractual que ha de suministrarse al partícipe tanto en el documento de datos fundamentales como en el boletín de adhesión que aparece contenida en los arts. 48.1 y 101. 2 RFPF y 105 ROSSEAR.

La DA 3ª establece para los planes de pensiones del sistema individual y asociado la especialidad de que el indicador de riesgo será elaborado, calculado y representado conforme a lo establecido en los apartados 4 y 6 de la Norma Cuarta de la Circular 2/2013, de 9 de mayo, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el documento con los datos fundamentales para el inversor y el folleto de las instituciones de inversión colectiva.

De conformidad con dichos preceptos el indicador de riesgos para planes de pensiones será el previsto en la Sección 2 del capítulo III del Reglamento (UE) núm. 583/2010, de 1 de julio, de la Comisión, relativa al perfil de riesgo y remuneración, y para su cálculo y actualización se tendrá en cuenta lo dispuesto en las Recomendaciones relativas al indicador sintético de riesgo (CESR 10-673) o en cualesquiera otras que las sustituyan o modifiquen en el futuro siempre que fueren confirmadas por la CNMV con ESMA.

4.4. *La posición de los partícipes y beneficiarios en plan de pensiones individuales*

La condición de partícipe en el plan de pensiones se adquiere a partir del momento en que se suscribe el boletín de adhesión con el compromiso o con la realización de la aportación dineraria⁽⁵¹⁾.

Las aportaciones a los PP, directas o imputadas, determinan para los partícipes los derechos consolidados y, en última instancia, las prestaciones de los beneficiarios. Se integran en una cuenta de posición del plan en el fondo con cargo a la cual se atenderá al cumplimiento de las prestaciones.

(51) BENITO OSMA, F., Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones, *op. cit.*, pp. 226-230.

Constituyen los derechos consolidados los derechos económicos derivados de sus aportaciones y del régimen financiero actuarial de capitalización que aplique el correspondiente PP.

Los derechos consolidados se componen de las aportaciones realizadas por el partícipe junto con los rendimientos y plusvalías netas generadas, deducidos los gastos imputables. Los derechos consolidados del partícipe en un plan de pensiones no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que sean disponibles en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración o por corresponder a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. (art. 8.8 TRLFPF).

Los partícipes y beneficiarios tienen la titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada PP.

Los derechos consolidados en los planes de pensiones del sistema asociado e individual podrán movilizarse a otro plan o planes de pensiones, por decisión unilateral del partícipe o por pérdida de la condición de asociado del promotor en un plan de pensiones del sistema asociado o por terminación del plan⁽⁵²⁾.

Los partícipes sólo podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en los supuestos de desempleo de larga duración o de enfermedad grave. Reglamentariamente se determinarán estas situaciones, así como las condiciones y términos en que podrán hacerse efectivos los derechos consolidados en tales supuestos.

Asimismo, los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. La percepción de los derechos consolidados en este supuesto será compatible con la realización de aportaciones a planes de pensiones para contingencias susceptibles de acaecer.

(52) Vid. DA 5ª RFPF que permite la movilización de ppas, pp y ppempresarial; DA6ª Movilización de derechos entre ppempresarial a planes de pensiones y planes de previsión asegurados.

4.5. *La prestación de planes de pensiones y rentas vitalicias. Comentario de la STS, Sala 1ª, núm. 40/2019, de 22 de enero de 2019 (RJ 2019/115)*

Antecedentes de hecho. Las tres hijas del partícipe/asegurado fallecido de un plan de pensiones y de un seguro colectivo de rentas vitalicias, respectivamente, interponen demanda frente a la entidad crédito (promotora del plan de pensiones) y frente a la entidad gestora del fondo de pensiones. Interponen la demanda para que se les reconozca el derecho a ser beneficiarias por partes iguales de las rentas mensuales devengadas, vencidas y no satisfechas de los planes de pensiones hasta la duración pactada de vencimiento (1 de julio de 2018), así como el pago de los intereses legales de las cantidades dejadas de percibir desde cada una de las fechas de sus respectivos vencimientos hasta su total pago.

Los planes de pensiones individuales fueron contratados con fecha 27/12/1994 y 19/12/1997. Con fecha 26/05/2003 se produce la jubilación del partícipe y pasa a ser beneficiario y mediante la solicitud de prestaciones interesa el pago en la modalidad de renta asegurada mensual (15 años) con reversión del 100% en caso de fallecimiento a la esposa del partícipe.

Con fecha 29/08/2003 existe notificación de la gestora al partícipe de la formalización de un contrato de seguro por importe de los derechos consolidados de los planes de pensiones. El tomador es la entidad de crédito y el asegurado el/partícipe/beneficiario junto con una entidad aseguradora. En estas comunicaciones se le adjunta los certificados individuales de adhesión que no están suscritos por el partícipe/beneficiario/asegurado.

El contrato de seguro tienes efectos desde 01/07/ 2003 con vencimiento el 01/07/2018. En dichos certificados se concreta dentro de un recuadro precedido del título prestaciones garantizadas e indica expresamente que las cantidades para cada uno de los planes de pensiones lo serán mientras el asegurado viva y como máximo hasta la fecha de vencimiento indicado. Se especificaba que el pago de la renta sería mensual durante 15 años y se hacía constar la reversibilidad al 100% sobre el cónyuge.

El 07/02/2008 fallece la esposa, madre de las demandantes.

El 28/05/2010 fallece el partícipe/asegurado, padre de las demandantes.

Se hizo entrega al beneficiario de los certificados individuales de las pólizas de seguro colectivo de vida, en el cual el tomador es la entidad de crédito, el asegurado el partícipe/beneficiario y el beneficiario el plan de pensiones.

Objeto. Las demandantes sostienen que el plan de pensiones no se extingue con la solicitud de prestación del partícipe y que no se le advirtió de que la renta de los planes de pensiones se cobraría hasta el año 2018.

Tras el fallecimiento de la madre (beneficiaria), sin que se designara otro beneficiario, corresponde a las hijas, como herederas testamentarias, la condición de beneficiarias a falta de designación expresa.

Existe falta de claridad en la contratación; existe la formación de un capital y la inexistencia de la cobertura de un riesgo.

La condición de beneficiaria ha de extenderse, tras el fallecimiento de la madre, a las herederas, como resulta del reglamento del plan de pensiones, como de la práctica habitual de las pólizas del mercado asegurador, a falta de designación expresa. En igual sentido, la aplicación analógica del Derecho de Sucesiones. Su condición de herederas les legitima para reclamar para sí las prestaciones no satisfechas y, subsidiariamente, que se acoja la acción de enriquecimiento injusto respecto de los demandados. Invocaron con fundamento de su pretensión el artículo 10.1.b) RPPF en caso de fallecimiento del beneficiario, las especificaciones podrán prever la reversión de la renta a otros beneficiarios previstos o designados y el art. 12 del reglamento de los planes de pensiones contratados que expresamente prevén un orden de prelación a favor del cónyuge, hijos, padres del partícipe y, en defecto de los anteriores, de los herederos testamentarios o legales. Igualmente, invocaron los arts. 2, 7 y 10 TRLGDCU relativos a la información precontractual, claridad de las condiciones y justo equilibrio de las prestaciones, así como como el artículo 3 de la LCS.

Sin embargo, el objeto de la contestación de las demandadas es distinto. Existe póliza de seguro de vida colectivo con conformidad del asegurado «*conozco y acepto que esta elección es inmodificable*»; la renta se extingue totalmente cuando habiendo fallecido el primer beneficiario, también fallezca el beneficiario a los efectos de reversión o por alcanzarse la fecha prevista de vencimiento del contrato, cesando automáticamente toda obligación de pago por el asegurador.

Los derechos consolidados se transmitieron a la compañía aseguradora, en concepto de prima de los seguros de vida, de modo que la obligación de

pago recae en el asegurador, pues el art. 12 de las especificaciones prevé: «en caso de prestaciones en forma de renta asegurada los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los que haya previsto el asegurado al formalizar la correspondiente póliza de seguro». A continuación, el art. 20 de las especificaciones con respecto al importe de las prestaciones establece que en el supuesto de capital, el importe coincide con los derechos económicos consolidados en la fecha de pago; en el supuesto de renta garantizada por entidad aseguradora en la cantidad que determine la aseguradora de acuerdo con sus tarifas de prima única a los derechos que el partícipe destine al cobro de una renta. Es por ello, por lo que negaron la legitimación activa de las demandantes como la pasiva por no ser dichas entidades las obligadas al pago de la renta, cuyas responsabilidades son de otra índole, aparte de invocar la falta de litisconsorcio pasivo necesario, por no haber sido demandada la entidad aseguradora con quien se había concertado el contrato de seguro.

Juzgado de Primera Instancia. El JPI estima la demanda. Declara la condición de beneficiarias de las demandantes por partes iguales de las rentas de los planes de pensiones suscritos por su padre hasta el momento de su vencimiento el 1 de julio 2018, más intereses legales.

«En síntesis, el Juzgado razonó: i) que las demandantes estaban legitimadas porque lo que se discutía era la extinción de los derechos derivados de los planes de pensiones concertados por su padre con las demandadas y las demandantes eran herederas tanto de su padre como de su madre, que había sido designada como beneficiaria; ii) al haber premuerto la beneficiaria designada por el Sr. Eliseo, las hijas herederas de ambos tenían la condición de beneficiarias aun cuando no se las hubiera designado expresamente; apoyó tal conclusión en las especificaciones de los planes de pensiones, en concreto en sus arts. 10 y 12; iii) que el hecho de que las prestaciones de los planes se vinieran realizando en forma de renta asegurada era una opción que no podía perjudicar al beneficiario fallecido ni a sus herederos, ya que «la intención de los planes» (*sic*) es que continúen con las personas que reúnan los requisitos para ser beneficiarios; iv) que, si bien se le comunicó al Sr. Eliseo la celebración de los seguros, no constaba que se le enviara certificación de los mismos como exige el art. 10 de las especificaciones de los planes, pues las pólizas de seguro aportadas en la contestación a la demanda no están firmadas por el asegurado Sr. Eliseo; v) que no había quedado acreditado que se le hubiera informado o se le facilitara poder designar a otros beneficiarios distintos del que figuraba en el plan de pensiones tras el fallecimiento de su esposa, a pesar de ser un derecho reconocido en los arts. 10 y 12 de las especificaciones».

Segunda Instancia. Audiencia Provincial. Las demandadas interpusieron recurso de apelación. Sus alegaciones fueron las siguientes:

- i) infracción de la doctrina del Tribunal Supremo, la sentencia 570/2008, de 12 de junio, que consideró que el clausulado del plan de pensiones fue objeto de novación al tiempo de jubilarse el partícipe y optando expresamente por un sistema de renta temporal a extinguir en el momento de su fallecimiento;
- ii) error en la interpretación contractual e inaplicación de la legislación del seguro; razonaron que los contratos celebrados eran seguros de vida, regulados por el art. 83 LCS, que contempla el seguro por el que se paga una renta en caso de supervivencia del asegurado;
- iii) error en la valoración de la prueba, ya que de los certificados individuales de las pólizas de seguro resultaba que el partícipe tenía derecho a una renta periódica sobre dos cabezas (él y su esposa) derivada del contrato de seguro;
- iv) contravención del criterio de la Dirección General de Seguros, que consideró que, premuerta la esposa, la renta quedó extinguida desde el fallecimiento del asegurado;
- v) tanto las demandadas como la aseguradora han cumplido las obligaciones de información previstas en la legislación reguladora de seguros y de planes de pensiones porque en los certificados individuales y en las pólizas de seguros colectivos figuraban las condiciones y consta la manifestación suscrita por el Sr. Eliseo de que «conozco y acepto que esta elección es inmodificable»;
- vi) reiteraron la falta de legitimación pasiva de las demandadas puesto que, al rescatar el plan, el partícipe entregó a la aseguradora los derechos consolidados como prima única para concertar los seguros de vida, extinguiendo la relación con las demandadas y dando lugar a una nueva relación del partícipe con la aseguradora; en base a ello se alegó tanto la falta de legitimación pasiva como la activa de las herederas del partícipe, pues invocaban un contrato que su causante había extinguido.

La AP estima el recurso de apelación. Revoca la sentencia del JPI.

Se trata de un seguro colectivo de vida temporal con prima única que se extingue con el fallecimiento del asegurado y de su beneficiario. Las demandadas no son parte en el contrato de seguro. El contrato que existía entre ellos ya no existía en cuanto que las aportaciones se convirtieron en prima única.

Recurso de casación. El recurso se fundamenta en los siguientes motivos:

- i) Infracción del art. 1257 CC y sentencias relativa a que no puede afectar lo estipulado en un contrato a quien no intervino en su otorgamiento, pues quien contrata es la entidad de crédito, como tomadora, con la entidad aseguradora.
- ii) Infracción de los art. 1203 y 1205 CC, en tanto que no hubo novación al no existir el consentimiento del partícipe, pues los contratos se concertaron entre la deudora y la aseguradora.
- iii) Fijación de doctrina legal en materia de percepción de los derechos consolidados por los partícipes de planes y fondos de pensiones. En particular, la exigencia mínima de información para que se evite que en el momento del pago el deudor pueda desvirtuar la operación de pago por un nuevo contrato, con renuncia de los derechos consolidados.

Los demandados se oponen por los siguientes motivos:

- i) Cambio sustancial de la pretensión de los demandantes en tanto que solicitaron en la demanda su condición de beneficiarias de los planes de pensiones y ahora solicitan si la documentación entregada cumple con las normas de protección al consumidor.
- ii) No existe infracción del art. 1257 CC porque los planes de pensiones se extinguieron por un seguro que el padre se adhirió, por lo que se ha de aplicar la regulación del contrato de seguro.
- iii) No se infringen los arts. 1203 y 1205 CC, pues así lo consideró la sentencia 570/2008, de 12 de junio cuando el plan de pensiones fue objeto de una novación cuando se pactó el cobro de una pensión de jubilación mediante una renta temporal de cuantía variable.

Decisión de la Sala TS. Estimación del recurso de casación.

1. Extinción del plan de pensiones al producirse la contingencia de jubilación y optar el partícipe en el plan y beneficiario del mismo por la modalidad de renta asegurada. Sustitución por un seguro de vida mediante adhesión a un seguro colectivo de vida.

No existe una alteración de las pretensiones de las demandantes en tanto que reclamaron los derechos como beneficiarias de las rentas correspondientes a los planes de pensiones concertados por su padre, en la que se invocaron junto a otros fundamentos la normativa de protección del consumidor sobre información precontractual y cláusulas abusivas.

2. Necesidad de información por parte de las entidades promotoras, comercializadoras o gestoras sobre los riesgos de la modalidad escogida para el cobro de la prestación por el beneficiario del plan una vez producida la contingencia de jubilación.

La Sala entiende que el razonamiento de la AP no es correcto. Considera que la documentación suscrita por el padre no resulta por sí misma una información adecuada sobre las opciones de cobro del plan, conforme al art. 48.5 RFPF y el art. 10.2 de las especificaciones: «una vez producida la contingencia, el beneficiario del plan deberá recibir información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario. En su caso, se le hará entrega al beneficiario del certificado de seguro o garantía, emitido por la entidad correspondiente. Dicho certificado deberá informar sobre la existencia, en su caso, del derecho de movilización o anticipo de la prestación y los gastos y penalizaciones que en tales casos pudieran resultar aplicables». Las demandadas no han probado de otro modo que informaran y explicaran sobre el riesgo de la modalidad por la que optó. En particular, en la documentación suscrita no consta de forma expresa que el derecho a cobrar la renta garantizada se extinguiera si fallecían él y su esposa.

La Sala considera que no es razonable esperar que una persona no experta en planes de pensiones deba deducir por sí misma, a partir de la información suministrada, las consecuencias del fallecimiento del beneficiario antes del plazo de 15 años previsto contractualmente para la denominada «renta asegurada». Sin una explicación e información adecuada no es fácil deducir que se va a concertar un seguro de vida que se requiere la supervivencia del asegurado durante el plazo de quince años para que no se extinga el derecho al cobro de la renta. Es más, el certificado de seguro no ha sido firmado y que se corresponde con una póliza que no ha contratado, que si fallecen ambos antes del plazo de quince años el derecho al cobro se extingue.

La Sala considera que no puede concluirse que se extinguiera la relación derivada del plan ni quedara sustituida por el seguro concertado con la aseguradora. No hubo extinción de las obligaciones asumidas por la comercializadora y la gestora de planes de pensiones ni las mismas podían exonerarse de su cumplimiento mediante la invocación del contrato de seguro que ellas habían concertado con un tercero. Así pues, la sentencia recurrida infringe los arts. 1203, 1205 y 1257 CC y la jurisprudencia citada por la recurrente que, de una parte, exige el consentimiento del acreedor para la novación de

un negocio jurídico y, de otra, excluye que los contratos produzcan efecto respecto de terceros. La Sala se desliga de la Sentencia 570/2018, de 12 de junio invocada por las demandadas en tanto que el certificado sí fue suscrito por el beneficiario y además éste contaba con asesoramiento en materia fiscal, lo que no cabía duda de que la validez de la novación, en atención a su capacidad para entender y querer vincularse contractualmente.

3. Asunción de la instancia, desestimación del recurso de apelación y confirmación del fallo de la sentencia del Juzgado, estimatorio de la demanda.

La naturaleza de la modalidad de cobro de las prestaciones del plan en la forma de renta asegurada impone a la entidad el deber de información expresa y clara del riesgo en caso de fallecimiento del beneficiario y la persona a favor de la que se ha establecido la reversibilidad de los derechos antes de que transcurriera el plazo de duración previsto. No consta acreditada la información expresa de las consecuencias patrimoniales de la opción de cobro mediante renta asegurada.

De acuerdo con las especificaciones y la solicitud de las prestaciones, el partícipe/beneficiario en el momento de la jubilación, no tenía la virtualidad de extinguir los derechos derivados del plan; y procede entender, con la información suministrada en las especificaciones del plan y en la solicitud en el momento de la jubilación, el derecho a cobrar la renta mensual de quince años con extinción el 1 de julio, pasando a sus herederas el derecho a cobrar las cantidades devengadas tras el fallecimiento del partícipe/beneficiario.

Reflexiones jurídicas del asunto. Las demandantes dirigen la acción frente a la entidad de crédito promotora y comercializadora y la entidad gestora del fondo de pensiones, en cumplimiento del contrato de plan de pensiones, cuando es la entidad aseguradora quien estaba abonando la renta vitalicia en virtud de la solicitud de prestación que suscribió el partícipe y beneficiario fallecido. Ello significa que las demandantes entienden que la entidad promotora comercializadora y la entidad gestora incumplieron su deber de información en el momento del acaecimiento de la contingencia que da derecho a la prestación. En este caso, cabría entender que la pretensión de las demandantes es el ejercicio de la acción de responsabilidad por incumplimiento de sus deberes precontractuales y contractuales vigente el contrato y todo ello en cumplimiento del mismo. Pero, en el presente caso, existe una solicitud de prestación de plan de pensiones en forma de renta asegurada por

una entidad aseguradora con una periodicidad mensual y una duración máxima de 15 años. Todo ello, a cambio de una prima única, donde se determina su reversión en caso de fallecimiento del asegurado a favor de su esposa. Desde una perspectiva formal, el partícipe de los planes de pensiones no es contratante del seguro de rentas⁽⁵³⁾ (seguro de vida de supervivencia — art. 83 LCS—) sino su asegurado quien percibirá la renta hasta su fallecimiento, que podrá revertirse a favor de su cónyuge. Además, en ese certificado de seguro consta que el tomador es la aseguradora, el asegurado es el partícipe/beneficiario y el beneficiario es el plan de pensiones.

El partícipe de un plan de pensiones adquiere la condición de beneficiario cuando solicita la prestación por el acaecimiento de la contingencia prevista y siempre que, a continuación, sea reconocida dicha condición por la entidad gestora de acuerdo con la solicitud y documentación recibida en cumplimiento de las especificaciones de los planes de pensiones suscritos.

Las especificaciones establecerán el régimen de las prestaciones y de los posibles beneficiarios, las formas de cobro y grado de aseguramiento las prestaciones (art. 6 TRLPFP). El partícipe deberá ser informado previamente a la contratación y disponer del denominado «documento de datos fundamentales», el «boletín de adhesión» y las «especificaciones del plan de pensiones».

Sin embargo, el beneficiario del plan de pensiones dejará de ostentar dicha condición cuando el pago de la prestación no se asuma por el propio plan de pensiones. Esta circunstancia puede producirse cuando el beneficiario opta por una modalidad de pago garantizada por un tercero, que será quien satisfaga en última instancia sus derechos consolidados en el plan de pensiones. De otro modo, podría decirse que el beneficiario con la selección de esta modalidad de pago por un tercero moviliza o traspasa sus derechos consolidados a través de la entidad gestora del fondo de pensiones, lo que supone consecuentemente una alteración o un cambio sustancial de término e inicio de otra relación contractual distinta a la que tenía en el propio plan de pensiones.

(53) Puede verse un amplio estudio de este tipo de seguro en UNESPA., *Soluciones para la Jubilación: naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España*, Informe realizado por AFI, 14 de noviembre 2017. Recientemente, puede verse la nota de prensa de Unespa, de 4 de septiembre 2019 sobre la transformación de patrimonios en rentas vitalicias: <https://unespa-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2019/09/NdP-Seguro-de-vida-Q2-2019-FINAL.pdf>. También, puede verse en la *Revista Actuarios*, núm. 42/2018 varios artículos referidos a las rentas vitalicias, pp. 44-51. Entre otros, RODRÍGUEZ PARDO, J. M y ARIZA RODRÍGUEZ, F., «El modelo de las rentas vitalicias de la cuarta edad», pp. 48-51.

En este asunto, el beneficiario no recibe ninguna prestación de los planes de pensiones; ni en forma de renta, ni de capital, ni mixta. Las especificaciones de los planes señalan las modalidades de pago, entre ellas, la renta garantizada por entidad aseguradora (rentas de cuantía constante con posibilidad de variación en progresión aritmética o geométrica, en algunas modalidades reversibles a favor de la persona o personas designadas por el beneficiario; para optar a esta modalidad el beneficiario debe destinar un importe mínimo de sus derechos consolidados al pago de una prima única; la elección de la compañía de seguros corresponde al promotor del plan, que actuará como tomador de la póliza del contrato de seguro de vida colectivo). Distinta de esta opción de pago está la renta financiera no asegurada en la que el beneficiario establece un importe determinado y la periodicidad de la renta, que se va detrayendo de los derechos consolidados del beneficiario en el plan hasta su completa extinción, momento en el que cesa la obligación de pago por parte del plan, que no asume ningún riesgo actuarial. En este caso, el beneficiario no pierde dicha condición pues sigue permaneciendo al plan mientras tenga sus derechos consolidados y se satisfagan con cargo a ellos por la entidad gestora del plan de pensiones durante el tiempo estipulado.

Con respecto a esta modalidad de pago mediante un seguro de renta vitalicia lo que está sucediendo es que el ahorro capitalizado —los derechos consolidados o económicos— se transvasa en forma de prima única a un seguro, perdiendo el beneficiario sus derechos y condiciones en aquél y, por otra parte, asumiendo los riesgos que supone la transformación en un seguro. Así, la entidad comercializadora y gestora tramitan tanto la orden de transferencia a su destinatario la entidad aseguradora como la documentación precisa correspondiente en interés del partícipe y beneficiario del plan. Será la entidad garante —el asegurador— quien se obliga, en virtud del contrato de seguro, a satisfacer la renta sin que pueda exigirse o considerarse como prestación del plan de pensiones, en tanto que constituye una garantía ajena e independiente de los derechos derivados de la pertenencia al plan de pensiones⁽⁵⁴⁾. El asegurador será quien asume el riesgo de longevidad y quien se obliga al pago de la renta a cambio de la prima única.

Para ello, las entidades demandadas —entidad de crédito (comercializador) y la entidad gestora del fondo de pensiones— habrán de informar previamente de las características específicas del seguro, de las consecuencias de dicho cambio en cuanto al pago y, por otro, de los riesgos que su com-

(54) Véase art. 77 RFPF.

ponente actuarial entraña en caso de fallecimiento tanto del asegurado como del beneficiario antes del cumplimiento del plazo de duración. En ese sentido, el art. 26 bis.3 TRLPFP establece que los comercializadores serán responsables de los perjuicios que le pudieran causar a los partícipes y beneficiarios por el incumplimiento de sus obligaciones que es extensible a las entidades gestoras de fondo de pensiones, sin perjuicio de lo establecido en el art. 22 TRLPFP.

Por lo que se refiere a la información tenemos diversos escenarios atendiendo al momento en que dichos deberes han de cumplirse. En el momento precontractual, se ha de advertir en la documentación precontractual —datos fundamentales (art. 48 RFPF) y boletín de adhesión (art. 101 RFPF)—; en el momento contractual respecto al contenido de las especificaciones y modificaciones posteriores, como post-contractual en el momento de devengo de las prestaciones aquí la profesionalidad y la aptitud de dichas entidades comercializadoras y gestoras, por la información y el asesoramiento específico de diversa índole que precisará el beneficiario de la prestación en ese momento. El art. 26 bis TRLPFP exige aptitud, formación cualificada⁽⁵⁵⁾ y procedimiento de control en el ejercicio de la actividad de los comercializadores que asegure un servicio e información en interés de los partícipes y beneficiarios. Así pues, el comercializador ha de informar y ofrecer un asesoramiento adecuado a las características y necesidades de los partícipes en cualquiera de los escenarios. En caso de incumplimiento responderá junto con la entidad gestora por sus obligaciones propias, directas o indirectas como de control y de vigilancia.

Así pues, resulta sorprendente que el contrato de seguro no se haya visto discutido en cuanto a validez y eficacia para que pueda atribuir responsabilidad al tomador y beneficiario del seguro, entidad comercializadora y gestora del plan. Cuando, por otra parte, el asegurador no demandado se encuentra obligado al pago de la renta asegurada y además las posiciones que ocupan una y otra entidad en el contrato de seguro son otras distintas a las que tenían en el plan de pensiones. En este caso, si el razonamiento jurídico principal es la falta de aceptación y de información adecuada al partícipe/asegurado en el momento del derecho a la prestación simplemente por qué no plantean la nulidad o anulabilidad del contrato de seguro que afecta a los elementos esenciales del negocio por el incumplimiento de los deberes

(55) Vid. BENITO OSMA, F., «Formación y aptitud en la distribución de seguros (Directiva 2016/97)», BATALLER, J y QUINTÁNS, M^a R., La distribución de seguros privados, Marcial Pons, 2019, pp. 495-516.

de información de dichas entidades con reintegro mutuo de las prestaciones que por cierto no son imputables a los planes de pensiones. Aunque hubo entrega de los certificados individuales y notificación por carta del contenido del mismo, con la firma del asegurado donde recoge la manifestación: «conozco y acepto que esta elección es inmodificable». Y, también, pago de las prestaciones por el asegurador. En la sentencia núm. 570/2008 se demanda a la compañía aseguradora. Sí hubo firma del certificado individual de seguro de seguro de rentas en el que se especificaba que será pagadera siempre y cuando permanezca con vida el asegurado. Ello permitía cumplir con establecido en el artículo 3 LCS, en tanto la educación del contratante (farmacéutico) y consta asesoramiento fiscal previo, por lo que el contratante tenía capacidad para entender y querer el contenido contractual.

La condena va referida a dichas entidades comercializadora y gestora, con lo cual responden con su patrimonio en virtud de las funciones que han desempeñado en los planes de pensiones y, por tanto, quienes respondan subjetivamente y quienes satisfagan la petición de las demandantes. La Sala argumenta que esa falta de información de las consecuencias patrimoniales de la opción de cobro y la información suministrada en las especificaciones del plan y solicitud suscrita por el partícipe en el momento de la jubilación permite el derecho a cobrar la renta mensual de 15 años con extinción el 1 de julio de 2018, pasando a sus herederas el derecho a cobrar las cantidades devengadas tras el fallecimiento. Si bien no queda acreditado ni claro el derecho a ser reconocidas beneficiarias del plan de pensiones en caso de fallecimiento del partícipe/beneficiario cuando además consta en los certificados que el beneficiario es el plan de pensiones.

5. El beneficiario y las prestaciones

El beneficiario tanto en un contrato de seguro como en un plan de pensiones será la persona o personas cuyo derecho a la prestación deviene en cumplimiento del propio contrato.

El beneficiario en un seguro de vida queda más o menos dibujado con las disposiciones que se contienen en la LCS, sin perjuicio de lo dispuesto en la póliza. Sin embargo, no es tan clara cuando nos encontramos con las modalidades de seguro de vida que han sido analizadas en este trabajo que son reguladas fuera de la LCS, aunque compartan su naturaleza de seguro de vida.

Por lo que respecta a los planes de pensiones, el derecho a la prestación se produce una vez que se materialice la contingencia (art. 8.6 TRLPFP). Este derecho económico es siempre dinerario, que debe abonarse al beneficiario o beneficiarios previstos o designados⁽⁵⁶⁾, salvo que medie embargo, traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente (art. 8.10 TRLPFP).

Las especificaciones concretan la forma de las prestaciones, sus modalidades y las normas para determinar su cuantía y vencimientos. Las prestaciones son en forma de capital (pago único), renta (vitalicia, temporal, constante o variable) o mixta (renta y capital).

En suma, el beneficiario previsto y designado en los seguros de vida conforme a las disposiciones específicas en la LCS y al igual que, en los planes de acuerdo con el TRLPFP y su Reglamento, adquiere su derecho con arreglo al cumplimiento del contrato y, a su vez, por disposición legal específica⁽⁵⁷⁾. De este modo, los derechos en uno u otro producto no formarán parte del activo de la herencia del causante⁽⁵⁸⁾ sin que pueda confundirse los tér-

(56) Debe tenerse presente el art. 8.6.c) TRLPFP que dispone que la muerte del partícipe o beneficiario puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

(57) Aparte de las propias LCS y TRLPFP debemos observar el art. 421-23 del Código Civil de Cataluña: «la designación y modificación de beneficiarios de seguros de vida, de planes de pensiones y de instrumentos de ahorro y previsión análogos pueden hacerse en testamento o en codicilio, además de por los medios que establecen el contrato correspondiente o la legislación específica. La designación se puede modificar o revocar con otro testamento o codicilio o por cualquier otro medio admitido por el contrato o la ley».

(58) Los planes ni los seguros se transmiten por sucesión hereditaria sino a favor del beneficiario designado o previsto. SAP de Madrid, sección 9ª, núm. 607/2016, de 29 de noviembre (JUR 2017/13758): «(...) De lo expuesto y de la naturaleza jurídica de los planes de pensiones estos no se integran en el patrimonio del causante hasta el momento en que se produce el hecho causante, y por lo tanto no se tramiten a sus herederos por vía hereditaria, sino a favor de la persona que haya designada como beneficiaria, de tal forma que la prestación derivada del plan de pensiones debe ser abonada a la persona designada por el partícipe, bien en el momento de constituirse el fondo, o bien en un momento posterior al cambiar esa designación, sin perjuicio que en caso de que no exista esa designación deba ser abonada a los herederos, no por disposición del partícipe, sino porque entran en juego las normas legales supletorias, al igual que ocurre en todo lo referente al seguro de vida, conforme establece el artículo 84 de la Ley de Contrato de Seguro, puesto que solo en el supuesto que al momento del fallecimiento del asegurado no existiera beneficiario designado, el capital formara parte del patrimonio del asegurado.

(...) Aplicando esta doctrina al presente caso, no cabe entender que por el mero hecho de haber otorgado testamento el causante, por el que nombra heredero a su único hijo, y excluye de la administración de los bienes hereditarios a su ex esposa, pueda deducirse

minos heredero y beneficiario⁽⁵⁹⁾, que son distintos, pero en algún momento coincidente.

Las prestaciones que se reciban por los beneficiarios sean seguros o planes de pensiones tienen un tratamiento y sujeción fiscal parcialmente diferente dependiendo de sus distintas modalidades, de su coincidencia con el tomador del seguro, la forma de percepción, la edad y el parentesco de su perceptor con aquél⁽⁶⁰⁾.

6. El registro de contratos de seguro con cobertura de fallecimiento

El Registro de Contrato de seguro con cobertura de fallecimiento⁽⁶¹⁾ es un Registro público dependiente del Ministerio de Justicia que permite conocer si una persona fallecida tenía un seguro con cobertura de fallecimiento. Tiene por finalidad el suministro de la información a cualquier interesado tanto de la existencia del seguro como de la entidad aseguradora con la que la hubiera suscrito,

sin más su voluntad de revocar la designación de beneficiaria de la misma del plan de pensiones, toda vez que en el testamento no existe ninguna referencia al plan de pensiones, plan de pensiones por otro lado del que era partícipe el causante desde el 1 de diciembre de 1977.

Si bien no consta en los autos la fecha en que se dictó la sentencia de divorcio, de los hechos que se recoge en los autos se deduce que el partícipe del plan designó a la beneficiaria antes de haber contraído matrimonio, por otro lado, no consta ningún dato ni documento que permita deducir que el causante mostró su voluntad de modificar el beneficiario del plan de pensiones, sobre el cual tampoco existe una sola referencia en el testamento.

Por otro lado y como se recoge en el cuaderno particional llevado a cabo por el contador partidor, el saldo del plan de pensiones no consta como parte del haber hereditario, sin que el procedimiento de división de la herencia pueda ser trámite adecuado para reclamar cualquiera de los herederos, el dominio de bienes que no están en el patrimonio del causante, el saldo del plan de pensiones, consta que ha sido entregado a la persona que aparece como beneficiaria, sin que el procedimiento de división de herencia pueda ser el trámite adecuado para determinar, si la voluntad del causante recogida en el testamento, sea suficiente para entender revocada la designación de la beneficiaria del plan de pensiones, cuando al menos y a los efectos de la división de la herencia no se deduce de la escasa prueba practicada esa clara voluntad, pues si hubiera existido esa manifestación al menos se habría hecho alguna mención en el propio testamento, debiendo por lo tanto excluirse del caudal hereditario el capital del plan de pensiones (...).

(59) Sobre la figura del beneficiario puede verse en BENITO OSMA, F., Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones, *op. cit.*, pp.339-386.

(60) Dependiendo de cada una de estas circunstancias se tributará por el IRPF o por el ISD; se obtendrán ventajas o exenciones fiscales.

(61) Tiene su régimen jurídico en la Ley 20/2005, de 14 de noviembre y en el RD 398/2007. Vid. BENITO OSMA, F., «El Registro de Contrato de Seguro con cobertura de fallecimiento», *Revista Derecho de los Negocios*, núm. 189, 2006, pp. 5-18. Posteriormente, GARCÍA MANDALONIZ, M., *Registro de contratos de seguro de cobertura de fallecimiento*, Marcial Pons. 2007.

a fin de que potenciales beneficiarios puedan dirigirse a ésta para constatar si figuran como beneficiarios y, en su caso, reclamar de la entidad aseguradora la prestación derivada del contrato. Las entidades aseguradoras tienen el deber legal de suministrar los datos al Registro sobre las personas aseguradas y del contrato u reglamento de prestaciones suscrito, para que el Registro pueda emitir las certificaciones solicitadas del interesado o del notario.

Los contratos de seguro que son susceptibles de obtener un certificado son los relativos a los seguros de vida con cobertura de fallecimiento y a los seguros de accidentes en los que se cubra la muerte del asegurado, ya se trate de pólizas individuales o colectivas. También, habrá de incluirse aquellos seguros que se encuentren dentro del ámbito de aplicación cuando el beneficiario sea una persona jurídica y cuando en el caso de seguros en los que no resulte posible la identificación de los asegurados hasta que se produce el fallecimiento.

Quedan fuera los siguientes seguros:

- Los seguros que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores.
- Los seguros en los que, en caso de fallecimiento del asegurado, coincidan el tomador (contratante) y el beneficiario.
- Los contratos suscritos por mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial, mutualidades de profesionales colegiados y mutualidades cuyo objeto exclusivo sea otorgar prestaciones o subsidios de docencia o educación.

En consecuencia, aquellos seguros que en caso de fallecimiento del asegurado no coincidan tomador y beneficiario quedarían dentro del ámbito de la Ley y, por tanto, las aseguradoras tienen el deber de suministrar la información al Registro, piénsese de los seguros ahorro, previsión e inversión que hemos analizado, pero también de los planes de pensiones para los que no tienen exclusión expresa, como así acontece con los seguros empresariales que instrumentan compromisos por pensiones y de mutualidades profesionales y empresariales.

7. Consideraciones finales

El seguro presenta los caracteres de ahorro, inversión y previsión que pueden reflejarse de manera encadenada en un producto o bien que cada uno de ellos constituya su nota principal potenciadora y diferenciadora. Tal es el caso de los seguros *unit linked* que son, principalmente, seguros de inversión, cuya nomenclatura debe constituir su signo distintivo respecto del

resto de seguros y de aquellos otros productos financieros limítrofes. Los planes de pensiones no son en sentido estricto contratos de seguro, pero comparten con el seguro los tres caracteres —ahorro, inversión y previsión—. En gran medida por la presencia del asegurador sea como gestora, comercializadora e incluso como entidad garante (art. 77 RFPF).

El suministro de la información precontractual como el asesoramiento como exigencias establecidas en la comercialización e intermediación de seguros de vida —características principales, conocimiento suficiente y adecuación a las necesidades— respecto a los aseguradores, los mediadores/distribuidores y comercializadores ha de ser uniforme con ciertas particularidades, especialmente, en el seguro con componente de inversión como en otros seguros de riesgo —rentas vitalicias—, como para el caso de planes y fondos de pensiones.

Todo ello afecta a la formación y documentación de los contratos, por lo que su atracción a su compartimento legal específico contractual resulta apropiado e idóneo, sin perjuicio que con carácter complementario se aplique la legislación de ordenación de la actividad aseguradora, de mediación/distribución y de comercialización a distancia de servicios financieros con consumidores.

La figura del beneficiario y la naturaleza de su derecho con independencia de la modalidad de seguro en que nos encontremos debe un tratamiento uniforme, como también respecto a los planes de pensiones. Todo ello, sin perjuicio de la sujeción fiscal específica en tanto nos encontremos con uno u otro instrumento o modalidad y concurrencia de determinadas circunstancias.

El Registro de Contrato de Seguro puede y debe servir de instrumento de información coadyuvante a los interesados en aquellos seguros en los que cumplen los caracteres de ahorro, inversión y previsión.

Frente a los contratos de seguro y planes de pensiones individuales se comercializará el producto paneuropeo de pensiones individuales (PEPP)⁽⁶²⁾, que surgen como producto voluntario, adicional y complementario a los sistemas nacionales y con la finalidad de ofrecer una solución a los ciudadanos que se desplazan dentro de la UE con la portabilidad del producto.

En consecuencia, habrá que llevar a efecto una reformulación legal de los instrumentos desde la unidad y homogeneidad.

(62) Reglamento UE 2019/1238, de 20 de junio de 2019 (DOUE L 198, 25 de julio).

4.4 DERECHO COMPARADO: LOS SISTEMAS DE PENSIONES OCUPACIONALES EN EUROPA Y EN EL MUNDO

Fernando Martínez-Cue Pesini
Martínez Cue & Asociados

1. Introducción

La demografía, en concreto el incremento de la esperanza de vida y un desequilibrio poblacional entre generaciones durante las próximas décadas que producirá el incremento de la tasa de dependencia (porcentaje de personas mayores de 65 años respecto al número de trabajadores activos), está poniendo y va a poner presión sobre los sistemas de pensiones en occidente, afectando a su sostenibilidad y a su suficiencia.

Esa presión está siendo y va a ser mayor sobre aquellos sistemas de pensiones predominantemente públicos de reparto y de prestación definida». En estos sistemas la demografía (y dentro de esta especialmente las variaciones de número de miembros entre cohortes) impacta con mayor intensidad que a los sistemas de capitalización individual y que a los sistemas públicos de reparto de aportación definida (de cuentas nocionales). Ello es debido a que las pensiones que se abonan a los jubilados (en base a unos parámetros de cálculo), pagadas con las cotizaciones de los trabajadores activos en cada momento, garantizan unos niveles de generosidad determinados independientemente de cuál sea el número de individuos activos y pasivos, e independientemente de la esperanza de vida de cada generación. Este aspecto es especialmente relevante en países como España, donde esos factores demográficos (esperanza de vida en el momento de jubilación y proporción de pensionistas sobre población activa) van a ser especialmente intensos en las próximas décadas.

Por ello será necesario abordar en España, con carácter de cuestión de Estado, reformas que actúen sobre una serie de elementos, entre ellos tanto

sobre los gastos como sobre los ingresos del sistema. Una de las vías de actuación posible es incrementar los ingresos del Sistema de Pensiones. Esta puede consistir, alternativa o complementariamente entre ellas, en:

- Un incremento de los ingresos públicos, vía incremento de cotizaciones a la Seguridad Social o vía presupuestos generales del Estado (incremento de impuestos) para abordar los incrementos de prestaciones totales (si vivimos más años, cobramos más años);
- o bien en la introducción de fuentes de financiación complementarias, vía sistemas de capitalización individual. En este sentido, una de la vía podría ser el desarrollo de la previsión social empresarial complementaria, a través de instrumentos de pensiones del sistema de empleo de carácter cuasi-obligatorio, en la que los empresarios deban promover y realizar aportaciones a favor de sus empleados a sistemas de previsión social (ya sean planes de pensiones del sistema de empleo o simplemente inscribirles en planes de pensiones individuales), aunque los empleados puedan optar por salirse.

Introducir elementos de capitalización individual en un Sistema de Pensiones, convirtiéndolo en un Sistema mixto que convine reparto y capitalización refuerza el sistema de pensiones ante los retos presentes y futuros. Las debilidades de cada uno se ven compensadas con las fortalezas del otro:

- El Sistema de Reparto es eficiente para asegurar y dar respuesta a la longevidad, por ser un sistema universal además y poder echar mano de impuestos o incrementos de cotizaciones para financiar déficits. Garantiza la equidad (entre generaciones y dentro de la misma generación) y es más solidario. Al ser universal minimiza los costes de gestión. Además, no está expuesto a la volatilidad de los mercados de capitales.
- El Sistema de Capitalización está menos expuestos a los riesgos demográficos y económicos (el trabajador se financia su propia pensión con sus aportaciones y las de su empleador). Al ser normalmente global la inversión de sus recursos y llevar aparejada habitualmente una gestión dinámica, diversifica el riesgo y optimiza la rentabilidad.

En este capítulo hacemos un resumen de la regulación y las características de algunos de los sistemas de pensiones ocupaciones o de empleo más desarrollados en el mundo. En la mayoría de los países que analizamos la pensión de empleo es la principal fuente de financiación o una parte importante de la pensión total final, teniendo pensiones públicas de carácter básico, con una baja o moderada tasa de sustitución.

El ejercicio está basado en identificar las principales características, regulaciones, fundamentos y conductores de cada sistema. El objetivo final es introducir a la reflexión sobre prácticas y normativas que están siendo exitosas en otros países.

2. Características comunes o habituales de los sistemas de pensiones ocupacionales más desarrollados

Algunas características relevantes y consustanciales a muchos de los Sistemas de Pensiones del Sistema de Empleo de los países comentados:

Se canalizan A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Se desarrollo la previsión social empresarial en el marco de la empresa, pero especialmente en el ámbito supra empresarial, sectorial y territorial, bajo el marco de las relaciones laborales y basada en la negociación colectiva: con la participación y liderazgo de los agentes sociales (patronales y sindicatos).

Habitualmente son SISTEMAS CUASI OBLIGATORIO (CUASI MANDATORY O SOFT COMPULSORY) con INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA POR DEFECTO (AUTOMATIC ENROLMENT)

Obligatorio para el empleador y voluntario para el empleado, a través de la inscripción automática por defecto, que una vez inscrito podrá optar por salirse. Habitualmente, la obligatoriedad para el empleador consiste en:

- promover un Plan de Pensiones de Empleo e inscribir automáticamente en el mismo a aquellos empleados que sean elegibles (en función de edad, salario y otros criterios), realizando aportaciones a su favor;
- o adherirse a un plan de pensiones existente y realizar aportaciones que se establezcan;
- o realizar a aportaciones a un sistema de pensiones individual.

En algunas ocasiones son sistemas obligatorios, tanto para el empleador como para sus empleados (ejemplo: Suiza).

Son CONTRIBUTIVOS:

Se regula por ley o se acuerda estatutariamente que aporten obligatoriamente tanto empleador como empleado. Si el empleado no aporta, la empresa no estaría obligada a aportar. Posteriormente si el empleador quiere

mejorar el beneficio, podría asumir parte toda la aportación obligatoria del empleado, adicionalmente a la suya.

PREVISIÓN SOCIAL PARA PYMES Y PARA RENTAS MÁS BAJAS:

Existen soluciones específicas que facilitan el desarrollo de la previsión social en este segmento de empresas, simplificando las formas de contribuir para las pymes. Para ello algunas opciones utilizadas son:

- Permitir la realización de aportaciones a planes de pensiones individuales-PPI o planes de pensiones personales, legislando un límite máximo de gastos de gestión más ajustados, cuando sean utilizados para esta finalidad de canalizar compromisos por pensiones, o al menos supervisando que las dinámicas de libre mercado garanticen gastos de gestión adecuados, que no mermen el patrimonio disponible por los trabajadores en su jubilación.
- En definitiva, que aportar a planes de pensiones individuales o personales es un instrumento autorizado para instrumentar los compromisos por pensiones por jubilación.
- Regular productos específicos, sencillos, baratos, que combinan limitación de costes y calidad y sin requisitos administrativos para microempresas y pequeñas empresas.
- En algunos países, como Reino Unido, se han regulado y establecido instrumentos semi-públicos que tienen una obligación de derecho público de aceptar la adhesión de cualquier empresa y empleado, que garantizan que todos los empleadores tengan un plan donde cumplir con sus obligaciones de Pensiones.

DESARROLLO PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PARA AUTÓNOMOS

- Basada en productos sencillos y de coste moderado.
- En muchas ocasiones se introducen incentivos fiscales en productos individuales más altos para autónomos (ya que ellos no tienen acceso a planes del sistema de empleo).

INVERSIONES

- a) flexibilización inversiones y Libre elección de Fondos por parte del trabajador partícipe:
 - El empleado elije entre una cesta de fondos pre-seleccionada por la comisión de control o por su empresa, o por el proveedor de

pensiones. Si el partícipe no elige, se realizan las aportaciones a su favor a un fondo por defecto (default fund), normalmente de tipo conservador, establecido por el empleador promotor del Plan o por la comisión de control o por el proveedor de pensiones (compañía de seguros o entidad gestora).

- Como muestran los datos en cada país y los estudios de la economía del comportamiento, la mayoría de los trabajadores partícipes de planes de pensiones en el mundo no toma una decisión activa del fondo/s a los que inscribirse, y son inscritos en el fondo por defecto. No obstante, la libertad elección del fondo/s por parte del empleado partícipe produce que se involucre más en la planificación de su jubilación y en el seguimiento de las inversiones.
- b) Potencian la Inversión Socialmente Responsable, dando pasos y tomando medidas cada vez más relevantes para el cumplimiento con los principios ESG (Environmental, Social, Governance).

MERCADO PRIVADO DE PENSIONES (DE EMPLEO E INDIVIDUAL) GENERADOR DE INVERSIÓN, DESARROLLO EMPRESARIAL Y EMPLEO: MOTOR Y GENERADOR DE RIQUEZA PARA LA ECONOMÍA LOCAL

- Respetando el principio de que la diversificación geográfica de activos, entre otras, reducen el riesgo e incrementan la rentabilidad, la inversión del patrimonio de los fondos de pensiones en proyectos empresariales locales de cada país y regionales como por ejemplo operando como capital riesgo), o en infraestructuras nacionales, en deuda del estado y de las empresas nacionales. Ello ayuda a desarrollar la economía y al crecimiento.
- La fórmula utilizada puede ser legislar porcentajes mínimos como obligatorios (en aquellos casos que es posible), pero son más adecuados y habituales aquellos casos en que esas decisiones son adoptadas voluntariamente a través de la negociación colectiva y que las gestoras de fondos de empleo reciban instrucciones por parte de las comisiones de control (o juntas de gobierno de los sistemas sectoriales de Pensiones) de incluirlo en los mandatos.
- La generación de riqueza que produce en un país su mercado privado de fondos de pensiones está vinculada a la dimensión y desarrollo que ese mercado tenga (es el caso de Reino Unido, USA, Holanda, Suiza y Australia que superan el 100%, en algunos casos ampliamente).

INCENTIVOS Y POLÍTICA FISCAL PARA LAS PENSIONES OCUPACIONALES: IMPORTANTE, PERO NO SUFICIENTE

La fiscalidad es importante, pero no suficiente. Si solo se trabaja con la fiscalidad se consigue la especulación y oportunismo en el ahorro a corto plazo, no el desarrollo del ahorro finalístico a largo plazo, ni el convencimiento de la necesidad de ahorrar.

En los sistemas de Pensiones tratados habitualmente se incentivan, a través de la deducción fiscal, las contribuciones realizadas a favor de los trabajadores participantes. Es menos habitual la incentivación de las prestaciones, por ejemplo, a través de reducciones o exenciones plenas, aunque algunos países introducen reducciones parciales (ejemplo Reino Unido admite el cobro en hasta un 25% de capital exento) y otros establecen alternatively productos de pensiones que incentivan las aportaciones y productos que incentivan solo las prestaciones (ejemplo Estados Unidos).

Incentivar al mismo tiempo aportaciones y prestaciones no es una práctica generalizada en los países de la OCDE: solo algunos países introducen incentivos parciales en las prestaciones tras haber incentivado las aportaciones (con deducciones o exención de esas aportaciones).

Prácticas como la inscripción automática por defecto o los planes de escalamiento de aportaciones por defecto, derivadas de las investigaciones de la economía del comportamiento, han demostrado ser mucho más efectivas que la fiscalidad en la generación de ahorro y de conductas de ahorro, como así atestiguan los casos de Estados Unidos y Reino Unido.

LA AUTOGESTIÓN DEL PLAN DE PENSIONES COMO OPCIÓN

Es una práctica que se da en distintos países, como Holanda, Suiza, Suecia. Consiste en que las empresas o sectores promotores tengan varias opciones de gestión de sus sistemas de pensiones ocupacionales:

- Exteriorización: Gestión de los sistemas por parte de compañías de seguros de vida, o a través de entidades gestoras de planes y Fondos de pensiones.
- Autogestión del Plan/Fondo de Pensiones.

Esto obviamente no significa mantener en el balance del empleador promotor del Plan los derechos consolidados, algo que en la UE la Directiva IORP II no permite, pero sí regular la gestión del Fondo y

Plan a través de instituciones de gestión independientes, como pueden ser: fundaciones de pensiones u otras formas jurídicas como cooperativas, *Trust* (administradores fideicomisarios), creadas al efecto por los promotores de los sistemas de pensiones y/o los agentes sociales. Estas Instituciones de gestión están formadas por equipos profesionales expertos con dedicación laboral a tiempo completo. Su junta de Gobierno en muchas ocasiones está regida por representantes de los actores sociales (patronal y sindicatos).

COMUNICACIÓN, TRANSPARENCIA, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN HÁBITOS DE AHORRO

En muchos de los países que vamos a analizar, es común la transparencia y la facilidad de acceso de los ciudadanos a la información relativa a los derechos de pensión pública que van generando para su jubilación, la expectativa de pensión que percibirán y su tasa de sustitución de la misma. Asimismo, el acceso por diferentes medios (digitales y físicos) a la información relativa el patrimonio que van acumulando y la expectativa de pensión de los planes de pensiones ocupacionales, así como a otro tipo de informaciones (rentabilidades, comportamiento de fondos, etc.). Esto permite a los ciudadanos tener una estimación, permanentemente, de cuál serán sus ingresos totales aproximados durante su jubilación derivados de todas las fuentes de financiación (pensión pública, pensión de empresa, ahorro privado, así como otras fuentes de ingresos), y hace más fácil que se sensibilicen y comprometan con su futuro, con generar derechos a una pensión adecuada y con el ahorro a jubilación.

Muchas de las regulaciones y prácticas de los países que tratamos, obligan a los empleadores a informar a los empleados sobre sus derechos y obligaciones con relación a la inscripción, contribuciones y otros aspectos de los planes de pensiones de empleo.

Es habitual también una importante involucración por parte del Gobierno y las autoridades, con por ejemplo campañas públicas y público-privadas concienciación y sensibilización en el ahorro a jubilación.

Último, pero no menos importante, en la mayor parte de estos países, existe una «industria» muy desarrollada de expertos en el ahorro (aseguradoras, administradores de planes de pensiones, consultores, asesores, IFAs-asesores financieros independientes, etc.) que asesoran y apoyan a los trabajadores a sensibilizarse sobre al ahorro, a conocer y entender los instru-

mentos de ahorro disponibles (fiscalidad, fondos, etc.) y sus implicaciones, y entender qué necesidades de ahorro tienen dependiendo de su perfil y situación personal, personalizando el mismo.

3. Análisis de los sistemas de pensiones ocupacionales por país

En este capítulo hacemos un breve resumen de la regulación y las características de algunos de los sistemas de pensiones ocupacionales (también llamados del sistema de empleo) más desarrollados en el mundo: **Holanda, Reino Unido, Suecia, Suiza, Dinamarca, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda.**

Teniendo en cuenta que el espacio para este capítulo es limitado y no caben todos los sistemas de pensiones de empleo del mundo que están altamente desarrollados, hemos elegido estos casos, porque todos ellos gozan de altos índices de eficiencia, nivel de adhesión, reconocimiento y valoración, niveles altos o razonables de suficiencia económica, transparencia e información, involucración de trabajadores participantes, así como en muchos casos de mecanismos para afrontar eficientemente retos y problemas. Casi todos ellos son países con sistemas públicos de pensiones obligatorias básicas o de mínimos, por lo que el peso para la cobertura adecuada de la pensión de jubilación recae sobre las pensiones privadas, y especialmente las del sistema de empleo.

Asimismo, incluimos en el análisis a **Italia**, porque pese tener una poco desarrollada previsión social empresarial, existen muchos argumentos relevantes para en este momento incluirla en el mismo: es un país destacado en dimensión y peso en Europa (octava economía mundial y cuarta de la UE —próximamente tercera—), que tiene un modelo de pensiones hasta ahora bastante similar al de España (Sistema Público de Reparto de Prestación Definida, con importantes retos en relación con la longevidad), con una hasta ahora alta tasa de sustitución y nivel de generosidad de las pensiones públicas, y unos sistemas privado ocupacional e individual poco desarrollados, pero que ha desarrollado recientemente reformas, introduciendo dos elementos relevantes para conjugar la sostenibilidad y la suficiencia de su sistema: la introducción de su propia «mochila austriaca» (indemnización de fin de contrato) y la transformación del Sistema Público de Pensiones en un sistema de cuentas nocionales de aportación definida. Por lo tanto, es un modelo interesante para estudiar.

HOLANDA

Introducción

Ha sido considerado consistentemente durante los últimos años el mejor Sistema de Pensiones del Mundo según Informe de Mercer y la Universidad de Melbourne (Melbourne Mercer Global Pension Index), por nivel de prestación, sostenibilidad, porcentaje de participación y adecuación. Actualmente ocupa la segunda posición en ese índice (2018).

La tasa de sustitución media de las pensiones holandesas (pensión pública más privada) asciende a un 90,5%, según datos del informe de la OCDE «Pensions at a glance 2017», siendo la mayor tasa de sustitución de los países de la OCDE.

Este último dato, en opinión del autor, hay que tomarlo con cautelas, por la posible insuficiencia de las reservas por pensiones de empleo acumuladas para hacer frente a las obligaciones por pensiones con muchos trabajadores holandeses, debido a los optimistas y generosos tipos de interés garantizados con los que han sido calculados los mismos, y que pone en dificultad a algunos empleadores para cumplir con sus compromisos de prestación definida.

El Sistema Holandés de Pensiones de Empleo está conectado a una tradición de intensa colaboración entre empresas y sindicatos. Históricamente, su evolución ha estado basada en argumentos, y no en el debate emocional tan habitual en el mundo de las pensiones.

Características

Se trata de sistema mixto que combina un Sistema Público de Reparto de Prestación Definida (Pensión básica pública contributiva) y un sistema de capitalización a través sector privado. Hay un predominio de la pensión del sistema de empleo en la financiación de la Pensión total de los ciudadanos holandeses.

El sistema de pensiones holandés se asienta sobre tres pilares:

El primer Pilar

Lo constituye la pensión estatal, la AOW. La ley Algemene Ouderdomswet (régimen general del seguro de vejez) se instauró en 1957 como base para las pensiones de jubilación.

La AOW supone un ingreso básico y su cuantía va asociada al salario mínimo establecido por ley:

- Las personas que están casadas o viven juntas perciben el 50% del salario mínimo profesional (en 2019 la prestación asciende 843,78 euros brutos por persona —sin subsidio de vacaciones—).
- Las personas solteras o que viven solos reciben más, un 70% del salario mínimo (en 2019 la prestación asciende a 1.228,22 euros brutos mensuales —sin subsidio de vacaciones—).

Todas las personas que hayan residido o trabajado en los Países Bajos entre los 15 y los 65 años son beneficiarias de la AOW y tienen derecho a cobrar esta prestación a partir de los 65 años.

La pensión básica (AOW) se genera en razón a un 2% por cada año de trabajo o residencia entre los 15 y 65 años.

Pensión mínima no contributiva: AIO (Algemene Inkomensvoorziening Ouderen, traducido como renta adicional para mayores o provisión de ingresos suplementarios para las personas mayores). Es una Pensión no contributiva de mínimos, que garantiza que no haya jubilados en situación de pobreza. Su importe es igual al «salario mínimo social». Si no llega a pensión mínima contributiva (AOW) y no se disponen de otras rentas suficientes, se complementa hasta mínimo

Segundo Pilar:

Incluye los planes pensiones del sistema de empleo (ocupacionales).

En los Países Bajos existen los siguientes tipos de fondos de pensiones:

- Fondos de pensiones sectoriales (para un sector completo, como, por ejemplo, la administración pública, la construcción, hostelería o comercio minorista). Aproximadamente, el 75% de los trabajadores holandeses están cubiertos en este tipo de Fondo.
- Fondos de pensiones de empresa (constituidos por una empresa o grupo de empresas).
- Fondos de pensiones para profesionales (para profesionales autónomos, como por ejemplo médicos especialistas).

Mayores Fondos de Pensiones de empleo sectoriales en Holanda:

Pension fund	Sector / company	Assets (€ bln)*
ABP	Civil service	454.6
Zorg en Welzijn	Medical services	215.1
Metaal en Techniek	Metal	75.5
Bouwnijverheid	Building companies	63.7
Metalelektro	Electrometal sector	48.7

Activos bajo gestión a final de 2017. Fuente: Better Finance. The European Federation of Investors and Financial Services users

Tercer pilar: está formado por los productos de pensiones individuales. A estos productos recurren especialmente autónomos y empleados de sectores sin planes de pensiones de empleo. Cualquier persona puede contratar un producto del tercer pilar si así lo desea. De esta forma, la gente puede ahorrar para una pensión adicional complementaria.

Características de las Pensiones del Sistema de Empleo

Obligatoriedad

En los Países Bajos, en principio, no existe la obligación de inscribirse en un fondo de pensiones.

No obstante, si los agentes sociales acuerdan ofrecer un plan de pensiones a los empleados de un sector, el Gobierno puede establecer que sea obligatorio para todo ese sector o grupo de profesionales. El Gobierno es quien decide si cada uno de los Planes de Pensiones sectoriales son o no obligatorios. En este caso, el empleador no puede decidir por sí mismo si ofrecer o no un plan de pensiones. Esta obligatoriedad asegura los fondos de pensiones sectoriales dispongan de suficientes economías de escala.

Más de un 92% de los trabajadores tienen un plan de pensiones contratado a través de su empleador.

La obligatoriedad proporciona una buena cobertura del compromiso de pensiones para todos los empleados. Mediante la participación obligatoria, las autoridades pretenden conseguir la solidaridad. Además, los empleados pueden cambiar fácilmente de puesto de trabajo dentro de su sector sin que ello tenga consecuencias para su pensión de empleo.

Las empresas que no están obligadas sectorialmente, pueden constituir voluntariamente un plan de pensiones propio o contratarlo con una compañía de seguros. En estos casos, opera la inscripción automática por defecto (automatic enrolment): el trabajador es inscrito por su empleador en un Plan de Pensiones, pero este puede optar posteriormente por salirse.

Los **Agentes sociales** tienen un papel relevante en el sistema de pensiones ocupacional. La ley APF estableció la ampliación del derecho de consentimiento por parte de comités de empresa en la constitución, reforma o liquidación Planes de Pensiones. No es necesario su consentimiento si la participación del sector es obligatoria o si fuera acordado en un convenio colectivo (no obstante, sí tienen que ser consultados para la elección de la aseguradora o gestor).

Gestión de planes y fondos de pensiones del Sistema de Empleo

Las condiciones y niveles de cobertura del plan de pensiones son determinadas por empleadores y empleados, tanto cuando se trata de planes de pensiones de empresa como planes sectoriales.

Las decisiones de gestión se toman desde la junta de administración del fondo (similar a una comisión de control). La ley estipula que se debe crear una junta de administración conformada por representantes de los trabajadores y de los empleadores al 50%.

Un número limitado de planes de pensiones utilizan la autogestión, es decir realizan ellos mismos administración del plan pensión y la gestión de las inversiones. La mayor parte de los fondos la encargan a organizaciones externas que se ocupan de ello. Estas organizaciones pueden ser compañías aseguradoras o entidades gestoras de planes de pensiones. Se trata de entidades privadas que pueden ser con o sin ánimo de lucro.

Tipos de compromisos por Pensiones

Son mayoritariamente de Prestación Definida (el compromiso del empleador consiste en garantizar un nivel de prestación a la jubilación, vinculado al salario del empleado):

- Por porcentaje por activos gestionados, un 95% de los Planes son de Prestación Definida, y un 5% Aportación Definida.
- Por número de Planes, un 88% son planes de Prestación Definida, un 2% Aportación Definida y un 10% Mixtos.

Los planes de nueva creación son en su mayoría de Prestación definida de salario medio de carrera. Anteriormente eran planes de salario final (prestación garantizada vinculada al último salario percibido antes de jubilación). Ha habido un Tránsito de Prestación definida basado en el salario final a Prestación Definida de salario medio de carrera.

Características de las aportaciones a los Planes de Aportación Definida

Importe de Aportaciones.

Es habitual que contribuya tanto la empresa como el trabajador:

- Primer tramo de aportación: la aportación es fija e igual para todos los empleados («principio de solidaridad»).
- En planes de pensiones sectoriales cada empleado paga una cantidad igual (porcentaje de salario o tanto alzado). La Aportación del empleador es variable.

El empleador normalmente asume en torno al 2/3 aportación total. Si el tipo de aportación es plano (aportación plana), el nivel de aportación está relacionado con el límite máximo fiscal de aportación para cada grupo.

Aportación habitual empleado en aportación definida se sitúa entre 0% y 10 % de la base pensionable (esta última es igual al salario pensionable menos la pensión estado). La prima aseguradora de riesgo para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento se ha de pagar por parte del empleador por separado de la aportación por jubilación.

Existe la posibilidad de «descuelgue» en Planes de Pensiones Sectoriales: en estos planes sectoriales las aportaciones requeridas a los trabajadores participantes no están referenciadas a la edad, sino que son planas. Por lo tanto, las empresas con empleados jóvenes tienen que pagar más de lo que les correspondería si estuvieran referenciadas a la edad.

Por ese motivo, ahora esas empresas pueden ser autorizadas a salir del fondo de toda su industria y contratar su propio plan de pensiones, siempre que las prestaciones sean como mínimo iguales a los del plan central de su industria. El «descuelgue», no suele hacerse en la actualidad, debido a la mala posición financiera de muchos planes y fondos.

Prestación Definida:

Tipos de interés utilizados para cálculo de los derechos acumulados y los compromisos por pensiones son calculados por el Banco Central de Holanda y son llamados Ultimate Forward Rates (UFR).

Estos tipos interés de cálculo reservas fondos de pensiones ha pasado de 4,2% (vigentes hasta junio 2015) a ser a partir de julio de 2015 la media variable de los últimos 120 meses de los tipos de interés a 20 años (ej. en 2016 era un 3,3%). Esto ha supuesto un incremento costes y una reducción ratios cobertura, por lo que está requiriendo a un número significativo de empresas a presentar planes de recuperación.

En conclusión, está habiendo dificultades para algunos Planes y Fondos para que los activos puedan cumplir con las obligaciones de pensiones, en un entorno de tipos reducido y con un incremento de la esperanza vida.

Prestaciones:

Las prestaciones normalmente se perciben en forma renta vitalicia. Su importe se calcula de la siguiente manera:

- En el caso de prestación por compromisos de aportación definida: se calculan sumando a las aportaciones realizadas los rendimientos obtenidos, y restando los gastos de administración del Plan.
- Prestación Definida:
 - en los casos de Prestación Definida vinculada a salario medio de carrera la fórmula de cálculo de la prestación sería $((\text{Salario Total menos Pensión AOW})/70)$ multiplicado por porcentaje entre 1,750% y 1,857% (datos de porcentaje aplicables en 2016);
 - en caso de Planes de Prestación definida de salario final se calcula multiplicando por 1,657% y por número de años de trabajo acumulado.

La normativa fiscal establece que la prestación máxima a percibir sumando la Pensión Pública y la Privada ocupacional sea de un 100% del último salario. La mayoría de Los Planes tienen un objetivo total de tasa de sustitución de un 70%, entre sistema público y Privado.

Tratamiento Fiscal de los Instrumentos de Pensiones de Empleo

Aportaciones

- las Aportaciones del empleado son deducibles en su impuesto sobre la renta;
- las aportaciones empresa están exentas con un límite del 70% tasa de sustitución y de la tasa de devengo anual (tasa de acumulación: 1,657% para planes de prestación definida de salario final y 1,857% para planes de salario medio de carrera).

El salario pensionable consiste en la renta máxima jubilación menos la pensión estatal. El salario pensionable máximo asciende a 100.000 euros. Para las personas que ganan más de esa cantidad existe un nuevo instrumento de Seguro Ahorro Jubilación, con contribuciones no deducibles, pero prestaciones no sujetas a impuesto.

En los casos de planes de pensiones de aportación definida la aportación sea igual para todos los partícipes independientemente edad, debe cumplir los máximos de exención fiscal por edad.

Las aportaciones del Empleador son deducibles en su Impuesto de Sociedades. Los Fondos de Pensiones no están sujetos a Impuesto de Sociedades y los rendimientos de los Planes de Pensiones están no sujetos a impuestos.

Prestaciones: sujetas a impuesto sobre la renta como rendimiento del trabajo.

Escala de gravamen para las cohortes (por edad).

Income bracket / age	Younger than 65	65 and older
€0 – €19,982	36.55 %	18.65 %
€19,983 – €33,791	40.8 %	22.9 %

Income bracket / age	Younger than 65	65 and older
€33,792 – €67,072	40.8 %	40.8 %
over €67,073	52.0 %	52.0 %

Source: Dutch Tax Authority

Soluciones e instrumentos de Pensiones para Pymes:

Existen los siguientes instrumentos en Holanda:

- Planes por industria, API-planes de Pensiones de múltiples sociedades. Es un instrumento poco utilizado.
- APF (Fondos de Pensiones Generales): permiten administrar dos o más planes de pensiones con activos separados dentro del mismo fondo.
- Recientemente estaba previsto regular un Plan de Pensiones específico para trabajadores autónomos que proveerá de flexibilidad en las contribuciones, prestaciones en caso de invalidez.

Mercado holandés de Planes de Pensiones de empleo

Tipos de Proveedores de pensiones:

- Compañías de Seguros.
- Entidades gestoras de Fondos de Pensiones.
- IBP/PPI: instrumento creado para gestionar fondos de pensiones transfronterizos, que se está utilizando para el mercado local y son ofrecidos por bancos, aseguradoras, gestores de inversión.

Líderes de mercado:

- Gestores Fondos de Pensiones: APG Group, PGGM, BlackRock, MN Syntrus.
- Aseguradoras: NN, Aegon, Delta Lloyd.

REINO UNIDO

El Sistema de Pensiones en Reino Unido es un sistema mixto de reparto y capitalización, con una predominante componente privada a través de los acuerdos por pensiones de empleo.

Posee tres niveles de cobertura («Tier»), que desde 2016 han quedado reducido a dos para los nuevos pensionistas, con la Introducción de la Nueva Pensión del Estado (NSP) y la eliminación de la Pensión de Segundo Nivel («S2P-Segunda Pensión del Estado») y de la opción de «contracting out» o posibilidad de desligarse de la pensión de segundo nivel por la adhesión y aportación a un Plan de Pensiones del sistema de empleo con igual o mayor nivel de cobertura.

Sistema Público de Reparto (PILAR I): Niveles 1 y 2

Los niveles 1 y 2 constituirían el Primer Pilar del Sistema de Pensiones (Sistema Público obligatorio). Funcionan como un sistema de reparto, a través de cotizaciones a la Seguridad Social (National Insurance Contributions-NIC), en el que las cotizaciones de los trabajadores actuales se destinan al pago de las pensiones de los jubilados:

- Nivel 1: Pensión Pública a la que casi todo el mundo contribuye y tiene acceso, proveyendo de un nivel básico de prestaciones y de ingreso durante la jubilación. Para los pensionistas jubilados hasta abril 2016 la pensión de primer es la «Basic State Pension-BSP», que ha sido sustituida para los nuevos jubilados a partir de 2016 por la New State Pension-NSP, que también sustituye a la pensión de segundo nivel.

La NSP es una pensión de «tarifa plana», pagadera una vez se alcanza la edad legal de Jubilación (SPA). Condicionado a que hayan relazado el mismo número de cotizaciones (de años cotizados), todas las personas recibirán el mismo importe de prestación, independientemente del importe de sus cotizaciones. Un jubilado con una vida laboral completa de un mínimo de 35 años cotizados a la Seguridad Social (NI), tendrá derecho, a recibir la Nueva Pensión del Estado en su totalidad (164,35 libras semanales en el ejercicio 2018/2019). Se consideran como años cotizados o «qualifying year» cualquier año fiscal en los que el individuo realiza las cotizaciones suficientes, o sin haberse realizado, se le reconocen como si las hubiese hecho («credited», como por ejemplo en el caso de cuidado de hijos).

Existe además una serie Prestaciones asistenciales o no contributivas (Means-Tested Benefits) que actúan como una red de seguridad: entre ellas las pensiones de jubilación «credit pensions».

- Nivel 2: es también parte del Primer Pilar (sistema público de pensiones) y provee de prestaciones vinculadas al nivel de ingresos de los trabajadores. Este nivel 2 es menos redistributivo (entre rentas altas y rentas bajas) de lo que es el nivel 1. Desde 2016 ya no es posible generar derechos de pensión para el nivel 2.

Desde 2016 los británicos ya no pueden generar derechos de Pensión de Segundo Nivel, ni por lo tanto tampoco optar por el «contracting-out».

Sistema Privado de Capitalización: Nivel 3

En Reino Unido el tercer nivel lo constituyen las pensiones privadas, incluyendo dentro de ellas:

- los compromisos privados por pensiones del sistema de empleo (Segundo Pilar). En este tercer nivel se incluyen las pensiones procedentes de la obligación de automatic enrolment (inscripción automática por defecto).
- En este nivel 3 se incluiría también el ahorro voluntario de las personas a título individual (Tercer Pilar).

Normalmente las pensiones privadas son constituidas y dotadas a través de las relaciones laborales, pero también los particulares, por ejemplo, un empleado por cuenta propia, pueden contratar planes de pensiones privados con proveedores de pensiones.

Características

Anteriormente a 2012 el sistema de pensiones ocupacional era voluntario para empleadores y empleados, y aunque ampliamente extendido, estaba en claro retroceso en las últimas décadas (había pasado de cubrir a un 62% de los trabajadores británicos en 2006 —12 millones de personas— a un 55% en 2011 —10,7 millones de personas—), poniendo en riesgo la suficiencia de las pensiones de los trabajadores británicos.

Actualmente es el sistema de pensiones de empleo es cuasi-obligatorio, desde la introducción del sistema de «automatic enrolment»:

- Obligatorio para el empresario, que ha de inscribir a todos sus empleados que cumplan los requisitos mínimos de elegibilidad y realizar correspondientes aportaciones mínimas obligatorias a su favor.

- Voluntario para el empleado (que puede optar por salirse una vez inscrito).

Es un Sistema de Capitalización, normalmente capitalización individual, donde aportaciones realizadas a favor de cada empleado más los rendimientos obtenidos de las inversiones de estas (o los rendimientos garantizados), menos los gastos de gestión aplicados generan el fondo acumulado a jubilación a partir del cual se calculan las prestaciones a pagar durante la jubilación.

Si bien en términos de patrimonio gestionado, los planes de prestación definida siguen mayoritarios en Reino Unido (un 82% del total de activos gestionados son de prestación definida), está habiendo una importante evolución a la contratación y constitución de planes de aportación definida, debido a los problemas financieros y dificultad de cumplir con las obligaciones de los planes de prestación definida.

Automatic Enrolment

Desde octubre de 2012, los empresarios británicos están obligados a inscribir automáticamente a todos sus empleados que cumplan con unas condiciones mínimas determinadas, en algún tipo de plan o instrumento de pensiones cualificado al efecto. Este mecanismo se denomina Automatic Enrolment (AE) o Auto-enrolment.

Se trata de un sistema de previsión social empresarial complementaria de las prestaciones públicas de pensiones, de tipo cuasi-obligatorio (en inglés «soft-compulsory» o «quasi-mandatory»):

- Obligatorio para el empresario: está obligado a inscribir a aquellos empleados que cumplan con los requisitos mínimos, en un plan de pensiones de empleo o en un instrumento de pensiones individual, y realizar unas aportaciones mínimas a su favor, siempre y cuando el empleado aporte el porcentaje que le corresponda (se trata de un sistema contributivo).
- Voluntario para el empleado: una vez adscrito automáticamente por defecto, el trabajador puede decidir salirse (opt-out).

Desde abril de 2019, la aportación mínima obligatoria establecida por «Automatic Enrolment» asciende a un 8% sobre una banda salarial (salario pensionable). De ese total:

- un 3% es a cargo del empresario empleador;

- un 4% a cargo del empleado;
- y un 1% de aportación a cargo del Estado, que se realiza a través de la deducción fiscal de las aportaciones, que se incluye como aportación *extra* al plan de pensiones.

Empleados elegibles para AE («Elegible jobholders»): todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos tienen que ser inscritos automáticamente en un sistema de previsión empresarial o individual de pensiones:

- Ganen actualmente más £ 10.000 anuales (este importe se revisa anualmente).
- Tengan una edad entre 22 años y la edad legal mínima para percibir la Pensión Pública (SPA-State Age Pension).
- Trabajen en Reino Unido.

No obstante, podrán salirse (opt ut) en el plazo de un mes o cesar posteriormente en la realización de aportaciones.

El esquema de Automatic Enrolment permite al empleado que elija el fondo o fondos de pensiones donde se inviertan las aportaciones que el empresario y el mismo realizan a su favor. Sino elige, se invertirán en el fondo predeterminado por defecto (llamado «default fund»).

La ley de Planes de Pensiones de Empleo de 2015 estableció un límite máximo de gastos de administración y gestión («Cap Charges») aplicados a los fondos predeterminados por defecto utilizados para el Automatic Enrolment. Este límite asciende a 0,75% sobre el patrimonio bajo gestión.

The Pension Regulator (TPR) es la entidad supervisora encargada de asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones en relación con automatic enrolment.

Opciones de Instrumentos de Previsión Social a disposición de las empresas para automatic enrolment:

Las empresas disponen de tres alternativas de esquemas de previsión social («Workplace Pension Schemes») aptos para cumplir con la obligación Automatic Enrolment («qualifying schemes»):

- Utilizar un plan de pensiones del sistema de empleo, promovido por el empleador, a través de la forma jurídica de *Trust*.

- Utilizar un plan de pensiones ocupacional multi-empleador (o «master trust»), ofrecido por una compañía de seguros (proveedor de pensiones).
- Utilizar un plan de pensiones personal para colectivos («Group Personal Pension»), ofrecido por una compañía de seguros (forma jurídica de contrato).

Nota sobre *Trust* («fondo de fideicomiso»): garantiza fiduciariamente los derechos de los partícipes y beneficiarios en caso de insolvencia o incumplimiento del empleador. Es el instrumento de Pensiones mayoritariamente utilizado en Reino Unido. Pueden ser de un único empleador o grupo de empresas o multi-empleador (master trust). Normalmente administran los sistemas de pensiones que protegen (ejemplo, inversión de las aportaciones, pago de las prestaciones, atención a partícipes y beneficiarios). Otras veces exteriorizan la administración en terceros (Compañías de Seguros o en terceros administradores —TPA—).

NEST («the National Employment Saving Trust»)

Es un instrumento de pensiones ocupacional de aportación definida, basado en la forma jurídica de *Trust*. Es un proveedor de Pensiones (una entidad gestora de Planes de Pensiones). Gestiona planes de pensiones master-trust (planes multi-empleador).

Su objetivo es garantizar que todos los empleadores tengan acceso a un instrumento de pensiones que combine calidad y bajo coste al mismo tiempo. Está sujeto a una «obligación de Servicio Público» para aceptar a todos aquellos empleadores que quieran unirse a NEST para cumplir con sus obligaciones de AE.

Es la mayor entidad de gestión de ahorros de Autoenrolment del Reino Unido por número de empleados participantes: 7,9 millones (primer trimestre 2019). Suponen aproximadamente un 71% del total de trabajadores elegibles que fueron inscritos por primera vez después de 2012.

792.000 empresas están inscritas en NEST en el 2º trimestre de 2019 (lo que supone un 56% total empresas con obligación de inscripción automática por defecto). Algunas empresas tienen contratados al mismo tiempo planes de pensiones con NEST y con otros proveedores.

Otros proveedores de Pensiones de empleo vinculadas a automatic enrolment:

Aviva y the People's Pension también ofrecen planes para todo tipo de empleadores, sin exclusión, independientemente del tamaño de la empresa.

Otros actores principales en el mercado británico de Autoenrolment son: NOW Pensions, Scottish Widows, Fidelity, Prudential, Legal and General y Standard Life.

Mercado británico de pensiones privadas

Es el tercer mayor mercado del mundo en activos bajo gestión, tras Estados Unidos y Japón. En 2018 tenía un patrimonio total gestionado de 2.853 miles de millones de USD, lo que representa un 101,7% de su PIB (fuente Global Asset Study 2019. Willis Towers Watson (WTW).

Fiscalidad de los planes de pensiones privados en Reino Unido

Además de beneficiarse de la deducción fiscal a su favor por sus aportaciones de autoenrolment (tax relief), consistente en una aportación adicional por parte del Estado realizada al plan de pensiones, de un 1% (lineal para todos) sobre la banda de salario pensionable, los trabajadores británicos inscritos en un esquema de pensiones se benefician de la fiscalidad aplicable para los planes de pensiones privados.

El tratamiento fiscal de los esquemas de pensiones habitualmente se denomina por sus siglas en inglés «EET- Exempt, Exempt, Taxed», que significa que:

- Las aportaciones a los fondos de pensiones están exentas de impuestos. Las aportaciones son deducibles hasta la cantidad menor entre el 100% de los ingresos o 40.000 euros anuales (cantidad llamada «anual allowance», que se actualiza anualmente). Adicionalmente, la exención de las aportaciones está ajustadas por otro límite, que se denomina «lifetime allowance». Si el valor del ahorro total generado en pensiones en el momento de la jubilación supere 1.055.000 libras (cantidad actualizable anualmente), se aplica un impuesto **adicional** del 25% si la prestación se cobra en forma de capital y de un 55% si se cobra en forma de capital.
- Los rendimientos generados están exenta principalmente exentos.
- La mayoría de las prestaciones pagadas están sujetas a tributación. Puede cobrarse en forma de capital, exento de impuestos, hasta un 25% del total de derecho consolidados en pensiones. El resto de la prestación está sujeta.

Seguridad Social:

Las aportaciones a cargo del empleado no tienen desgravación a efectos cotización a la Seguridad Social (National Insurance Contributions-NIC). Sin embargo, las aportaciones de los empleadores al plan de pensiones de un empleado no están sujetas a cotizaciones a la Seguridad Social.

Forma de Cobro de las prestaciones:

Recientemente se ha flexibilizado la normativa en cuanto a la forma de cobro de las prestaciones y el mercado de productos de jubilación (desacumulación), que hasta 2010 estaba limitado a la posibilidad de cobrar hasta un 25% en forma de capital y el resto en forma de renta vitalicia a contratar antes de los 75 años.

Hoy en día las opciones son de cobro de la prestación en los productos de pensiones del sistema de empleo son:

- Rescatar todo el fondo como capital único (hasta un 25% del total del fondo está exento, el resto tributa).
- Mantener el fondo capitalizándose, e ir procediendo progresivamente con rescates parciales ilimitados. Esta práctica se conoce como «fondos no cristalizados» («uncrystallised funds pension lump sum»), porque el participante no «cristaliza» su prestación comprando un producto de jubilación (un seguro de renta u otro similar).
- Comprar un producto como un seguro de longevidad.
- Contratar un seguro de rentas (annuity), por ejemplo, una renta vitalicia.
- Contratar un producto de prestación de jubilación decreciente o reducible (income drawdown). Este implica que el patrimonio del participante se mantiene en el fondo de pensiones invirtiéndose y obteniendo rentabilidades, pero la persona puede ir haciendo rescates o disposiciones hasta que el fondo se acaba.

SUECIA

Características Generales

El Sistema sueco es un sistema mixto de pensiones, en el que la pensión media total que los ciudadanos suecos perciben procede de:

- En aproximadamente un 50% del Sistema Público obligatorio de reparto de aportación definida de cuentas nocionales. La cotización

- a la Seguridad Social asciende a un 16% de salario (sin tope máximo de base de cotización).
- Otro 50% procede del sistema capitalización, distribuido de la siguiente manera:
 - individual obligatorio (cotización por un 2,5%);
 - ocupacional cuasi obligatorio (con aportaciones de en torno al 9% de salario pensionable).

Es un Sistema del que se ha hablado mucho en España, especialmente por su pensión pública de reparto de cuentas nocionales, y por la sostenibilidad, transparencia y confianza que la misma aporta al sistema.

Pensión Pública de reparto

Es una pensión completamente contributiva: se tiene en cuenta toda la vida laboral del trabajador. Para el cálculo del importe pensión se tiene en cuenta la edad jubilación a la que el trabajador se jubila (a partir de 61 años) y la esperanza vida de los nacidos en el mismo año que el trabajador que se está jubilando. Se utiliza, por lo tanto, un factor de sostenibilidad para el cálculo de los derechos pensionables y la Pensión pública, así como también para cálculo de las cotizaciones al sistema en proporción a las prestaciones actuales debidas (las que se pagan a los jubilados en cada momento). La revalorización anual de las pensiones también se corrige con factor sostenibilidad.

Existe un máximo de salario Pensionable (que es independiente de base de cotización utilizada para calcular las cotizaciones, la cual no está topada). Este salario máximo pensionable ascendía en 2015 a 50.257.

Como red de seguridad, existe una Pensión mínima de tipo asistencial, para las personas a las que la pensión contributiva llegue a un mínimo.

Sistema de Capitalización

El Sistema de capitalización en Suecia opera en los tres Pilares: publico, ocupacional e individual. Por lo tanto, la parte de capitalización del sistema sueco de pensiones se desglosa en:

- Una parte del mismo se sitúa en el Primer Pilar (obligatorio): pensión individual obligatoria («premium pension»), de gestión privada, con intervención y supervisión del Estado.

- Una parte en el Segundo Pilar (sistema de empleo), a través de Planes ocupacionales cuasi-obligatorios.

Resumen características Sistema de capitalización y aportaciones:

Tipo	Capitalización individual Obligatorio	Ocupacional- Cuasi Obligatorio	Individual voluntario
Descripción	Parte del Primer Pilar	Segundo Pilar	Tercer Pilar
Obligatorio	Sí	Cuasi-obligatorio. Inclusión por defecto del trabajador	NO
% Trabajadores cubiertos	100%	90%	36% (OCDE-2013)
Importe APORTACIÓN	2,5% sobre salario (no topado), a cargo empleado	En torno a 9% salario pensionable. Aportaciones empleador suelen estar entre 2 y 5%. Sistema SAF LO (blue collar): aportación empleador 4,5% salario. ITP1 (white collar): aportaciones de un 4,5% hasta un límite y después un 30% de ese límite. ITPK complementa los límites de aportación del anterior con aportación del 2% sobre el exceso de límite salario del ITP	aprox 1%
Role Agentes Sociales		Incluidos en la negociación colectiva. Basados en acuerdos entre sindicatos y empleadores	
Tipo de Compromiso	Aportación Definida	Aportación Definida en su mayoría (a veces Prestación definida)	AD

Más de 90% de adhesión a Planes ocupacionales cuasi-obligatorios

Sistema obligatorio de Capitalización individual:

Está gestionado por el Sector Privado. No obstante, la «Agencia de Pensiones Sueca» actúa como casa de compensación e intermediario, negociando con las gestoras los gastos de gestión máximos. Asimismo, esta Agencia paga las rentas vitalicias a pensionistas, cobra las cotizaciones y las ingresa en los fondos elegidos por trabajadores.

Para este sistema obligatorio de capitalización individual, existe libertad de elección de fondos por parte de cada trabajador. Se ha de elegir entre

Fondos mutuales suecos, de la UE o fondos extranjeros autorizados a operar de acuerdo con la ley de fondos mutuales. Entre los fondos hay fondos éticos, sectoriales e indexados. Una parte de ellos son de renta variable.

Están disponibles casi 800 fondos de Pensiones UCITS (undertaking for collective in transferable Securities). Los empleados pueden elegir hasta 5 y hacer cambios sin coste una vez al año.

Si el trabajador no elige, por defecto se asignan las aportaciones su favor a Fondo del Estado Sjunde Ap Fund (gestionado por el Seventh National Swedish Pension Fund —AP7—). Este fondo tiene una estrategia de ciclo de vida (fondo generacional), en donde las aportaciones y patrimonio acumulado son invertidas en renta variable hasta los 55 años y posteriormente tras-pasados progresivamente a renta fija. Los fondos generacionales son populares en los países nórdicos.

Segundo Pilar: Sistema de Pensiones de Empleo

Es un sistema cuasi-obligatorio (obligatorio para el empleador y voluntario para el empleado). El empleado es inscrito automáticamente por defecto, y una vez inscrito puede optar por salirse del Plan.

Los porcentajes habituales de aportación se informan en el cuadro resumen anteriormente mostrado.

Existen tres métodos disponibles para los empleadores para gestionar compromisos y acuerdos por pensiones:

- Fondos de Pensiones.
- Pensiones aseguradas en compañías de seguros.
- Compromisos por pensiones a través de reservas contables internas (sin exteriorizar): fondos internos.

Los Fondos de Pensiones y las reservas contables son utilizados más frecuentemente para los compromisos de prestación definida, mientras que para aportación definida las «pensiones aseguradas» (exteriorizadas su gestión en una compañía de seguros) es la opción habitual. Las contingencias de riesgo (fallecimiento e invalidez) son habitualmente aseguradas, independientemente de cual se la forma elegida para instrumentar los compromisos por pensiones de jubilación.

Las «pensiones aseguradas» (Planes de pensiones gestionados por compañías de seguros) es la forma más habitualmente utilizada por pymes y tam-

bién para compromisos por pensiones con trabajadores «blue-collar» (de fábricas, etc.).

Como consecuencia de La Directiva IORP II y Solvencia II, se estaba estudiando introducir una figura específica y exclusiva para la gestión de los Planes de Pensiones ocupacionales. Las aseguradoras de vida podrán transferir a estas instituciones su negocio de Pensiones de Empleo.

Las empresas más grandes normalmente se adhieren al Plan ITP y utilizan la fórmula de fondos internos en balance en combinación con una cobertura de seguro de crédito para asegurar las obligaciones por pensiones.

Las fundaciones por pensiones son vehículos cada vez más populares, especialmente entre compañías grandes.

Principales sistemas de pensiones de empleo existentes en Suecia:

Podemos destacar dos Planes de pensiones Ocupacionales Principales:

1. Para trabajadores «white Collar» (oficinas): el ITP-sector privado y sector Público)
2. Para trabajadores «Blue Collar» (de fábricas, producción): SAF Lo Scheme

Detallando el cuadro lo anterior, destacamos los siguientes sistemas de pensiones:

1. Sistema para trabajadores «Blue Collar»: SAF LO SCHEME. Está basado en acuerdo entre Confederación de Sindicatos Sueca (LO) y La confederación de empresas sueca (antigua SAF, ahora SN). En este sistema, el empleador hace aportaciones al plan de pensiones individual elegido por el empleado.

2. Sistemas Pensiones para trabajadores «White collar»:

- 2.1. Sistema de aportación definida, llamado **ITP2**, en base a acuerdo entre la SN (Federación de empresas suecas) y la Federación de empleados de industria y servicios (PTK).
- 2.2. Desde el año 2007 se estableció un nuevo Plan de aportación definida para los trabajadores que entrase en el sistema y los menores de 25 años en ese momento: ITP1. Es conocido como el «Plan de la gente joven» (la mitad de los partícipes tiene por debajo de 30 años). El ITP Clásico continuará algunas décadas más en el mercado y será cerrado para nuevos partícipes.

De los aproximadamente 4.5 millones de trabajadores partícipes de sistemas de Pensiones que hay en Suecia, un 16% está inscrito en los planes ITP.

2.3. El plan ITPK se utiliza para complementar los límites de aportación del ITP.

3. Sector Público:

3.1. Empleados de ayuntamientos: están cubiertos por el **KAP KL**.

3.2. Empleados del Gobierno: **PA03**.

4. Otros Planes e instrumentos de Pensiones ocupacionales en Suecia:

- «**Unfunded Pensions**»: en torno a una quinta parte del mercado de pensiones de empleo son Planes de Pensiones ocupacionales no exteriorizados en fondos de Pensiones, mantenidos en balance del empleador y asegurados con una garantía emitida por una Compañía de seguros especialista («Pensions Garanti»). Son principalmente planes de pensiones del Sector Público y unos pocos planes en el sector Privado.
- Las aportaciones pueden también realizarse a **Planes de Pensiones sectoriales y profesionales** (ejem. Correos, arquitectos, trabajadores de compañías aseguradoras) y a **planes/fondos de pensiones de empresas**.
- «**Fundaciones de Pensiones**»: creadas por empleadores para gestionar las pensiones ocupacionales de sus empleados. Para optimizar las oportunidades de inversión y obtener masa crítica las «Fundaciones de Pensiones» se pueden aliar. Un ejemplo es **Vacse** (grupo creado por fundaciones de 7 grandes empresas —entre ellas Volvo, Stora Enso y Sony Erikson— para gestionar las pensiones de empleo de sus trabajadores). Muchas compañías e incluso los ayuntamientos que tenían las obligaciones por pensiones no exteriorizadas en su balance están constituyendo fundaciones de Pensiones y transfiriendo a ellas los activos y obligaciones.

Libertad de elección de Fondos:

En los planes de pensiones del sistema de empleo también existe libertad de elección de Fondos por parte de los trabajadores: es el denominado «**tick box market**».

En el ITP 2 los empleados pueden elegir entre fondos garantizados o unit linked, pero al menos un 50% ha de estar producto de tipo interés garantizado. Un 42% de los cubiertos en planes ITP no eligen asegurador/gestor por lo que aportación se realiza al a gestor por defecto (Alecta).

En el plan de empleados de ayuntamientos (KAPL) también tienen libertad de elección. En el Plan del Gobierno hay libertad parcial. Si no realiza elección, se asigna por defecto a un fondo de carácter conservador previamente elegido por la empresa

Soluciones de pensiones ocupacionales específicas para Pymes:

Son los llamados «sistemas de pensiones individuales con contratos colectivos voluntarios». Los autónomos y empleados de pequeñas empresas no están cubiertas por los «acuerdos colectivos de Pensiones» ni por sus Planes y disponen de estos otros instrumentos para ahorrar para su jubilación.

Directivos y empleados con altos ingresos

Aproximadamente, un 10% de trabajadores suecos hoy en día no tienen Plan de Pensiones ocupacional. De este grupo un hay un 5% del total de trabajadores que no tienen ningún instrumento a la jubilación. El otro 5% corresponde a ejecutivos, miembros de comités de dirección, otros trabajadores con salarios altos, empleados de filiales en Suecia de empresas multinacionales. Este grupo suele ser cubierto por planes de pensiones individuales o contratos voluntarios de grupo.

Fiscalidad

Las aportaciones que realiza empleador exentas para el empleado. Las prestaciones tributan como rendimiento del trabajo.

Aportación del empleador es deducible en su impuesto de sociedad hasta 35% salario del salario del empleado, con un máximo de aportación anual de 10 veces el pbb (ejemplo, en 2015, pbb 5.132 \$ por 10 veces= 51.320). El Límite de deducción para autónomos es 10,5 veces el pbb⁽¹⁾.

Mercado Sueco de Pensiones privadas

Cabría destacar los siguientes tipos de proveedores de pensiones:

(1) PBB (price base amount) es utilizado tanto para cálculos en pensiones públicas obligatorias como en las pensiones privadas ocupacionales. Fue creado para facilitar cálculo de las prestaciones y permite actualizar ingresos automáticamente a las variaciones en el coste de la vida. Lo fija el gobierno cada año.

- Las unidades de gestión de fondos de compañías de seguros y entidades gestoras de fondos Ocupacionales: por ejemplo, AMF Pension, SPP, Skandia, Folksam.
- Bancos: Swedbank, SEB, Nordea.

El ITP Clásico es ofrecido directamente por Alecta. El ITP alternativo, ITPK, SAF LO y otros Planes colectivos son vendidos por equipos comerciales de bancos y aseguradoras.

Líderes de mercado (datos 2015)

Alecta 30,83%,
AMF Pension 19,24%
Skandia Liv 12,98%
KPA Pension 12,09%
PK kapan 4,88%

Alecta (antigua SPP) fue el proveedor exclusivo para los Planes ITP y domino el mercado por muchos años. Posteriormente el ITP Clásico fue sustituido por un Sistema en el que el Empleado podía elegir el proveedor donde se hacía la aportación. No obstante, Alecta se mantiene como opción por defecto en caso de que no haya una elección por parte del partícipe.

Lo mismo le ocurría a AMF respecto al Plan SAF LO, del que era el proveedor exclusivo. Desde la ley «SAF LO arrangement», la aportación del empleador se hace a un contrato individual elegido por el empleado. Sino elige el empleado, AMF es la opción por defecto. El 40% de partícipes eligen mantenerse en AMF Pension.

SUIZA

Características

El suizo es un sistema de pensiones mixto público y privado. Se compone de tres Pilares:

- Pilar I: Sistema Público de Reparto Prestación definida.
- Pilar II: Sistema de capitalización a través de pensiones Ocupacionales, subdivididas en:

- una parte de pensiones de empleo obligatorias;
- y una parte complementaria a la anterior de pensiones de empleo voluntarias.

— Pilar III: pensiones individuales voluntarias.

Pensión Pública (Primer Pilar):

OASI (Old-age and survivors insurance). Se trata de una pensión de reparto.

Para su cálculo se tienen en cuenta las cotizaciones y el salario medio entre los 20 años y la edad de jubilación. Las cotizaciones se dividen a partes iguales entre la empresa y el trabajador (por ejemplo, un 4,2% sobre el salario sin tope máximo de salario)

Aunque se financia principalmente con cotizaciones, desde 1999 se financia también parcialmente con ingresos del Impuesto sobre el Valor Añadido

El importe de la Pensión Pública se sitúa entre un mínimo del 16% salario medio y un máximo del 31% del salario medio. Actualmente (2019), la prestación se sitúa entre un mínimo de 1.185 francos suizos mensuales (14.220 CHF anuales) y un máximo de 2.370 CHF mensuales (28.440 anuales).

El sistema tiende a distribuir entre salarios altos y bajos. Para obtener la Pensión máxima, el salario medio de carrera del trabajador ha de ser 84.600 CHF (lo que supone el 93% salario medio en Suiza). Cualquier persona que ha cotizado desde los 20 años, durante al menos 44 años, y que ha recibido un salario medio de carrera de profesional de al menos 84.600 CHF tendrá derecho a la pensión máxima.

Pensión máxima junto con la de la pareja no puede superar el 150% pensión máxima para personas solteras (3 555 CHF).

Además, existe una **pensión mínima no contributiva**. Esta consiste en el importe de gastos reconocidos al beneficiario que excedan de un ingreso determinado:

- gasto en necesidades básicas solteros: 24% salario medio;
- parejas 36% salario medio.

Pensión del Sistema de Empleo (Pilar 2):

Berufliche Vorsorge/BV(G) - Prevoyance Professionnelle/PP

Existen dos niveles de pensión de empleo:

1. **Obligatorio:** todos aquellos empleados por cuenta ajena mayores de 17 años y que tengan un salario mínimo de 21,150 CHF son adscritos obligatoriamente. Es un sistema de Aportación Definida.

Están incluidos todos los empleados con salarios entre 21.150 y 85.320 CHF (francos suizos). La Tasa de cobertura asciende a 72,6% del total trabajadores que trabajan en Suiza (datos OCDE). Están cubiertos el 100% de los trabajadores para los que es obligatorio.

Entre 17 y 24 años solo es obligatorio estar cubierto por las coberturas de riesgo (fallecimiento e invalidez). Ha habido recientemente una propuesta para reducir la edad para tener derecho a aportaciones de jubilación hasta los 21 años («Retirement 2020»). Esta propuesta proponía además aumentar la edad de la jubilación para las mujeres de 64 a 65 años (la misma que los hombres) y reducir la tasa de conversión que se utiliza para calcular las rentas de las pensiones de empleo, pero los suizos han votado en contra de ella en un referéndum celebrado en 2017.

Clases por tipo de compromiso

Son normalmente contributivos (aportan tanto empleador como empleado). El empleador ha de pagar al menos un 50% de las aportaciones. En la práctica la aportación del empleado se sitúa entre 20% y 50% total.

Casi todos los planes son de aportación definida. Un 90% son «cash balance plans»: son planes de Aportación definida en términos de cálculo de la aportación, pero prestación definida en términos de cálculo de la prestación que corresponde, utilizando un tipo de interés mínimo y una *ratio* fija de conversión de capital en rentas. Existen unos pocos planes de prestación definida, especialmente en el Sector Público.

Importe de Aportación:

La aportación mínima obligatoria establecida por ley depende edad y del salario, y se sitúa entre 7% entre 25 y 34 años y un 18% para mujeres mayores de 53 años y hombres mayores de 54 años, para aquéllos con salarios entre 24.885 CHF y 85320 CHF.

La banda de porcentajes es la siguiente:

- 7% entre 25 y 34 años;
- 10% entre 35 y 44 años;
- 15% entre 45 y 54 años;
- 18% entre 54 y 64 (mujeres) y 55 y 65 (hombres) años.

La Aportación media está entre 12% y 14% del salario.

Los «credits defined» (aportación individual al plan de pensiones) se calculan cada año como un porcentaje del salario pensionable. El salario pensionable se calcula de la siguiente manera:

- salario bruto del empleado menos una deducción mínima de 24.885 CHF («deducción coordinada»);
- se considera un máximo de salario bruto de 85.320 CHF;
- este tramo de salario sobre el que se calcula la aportación (24.885 CHF y 85.320 o salario que correspondiera si fuera menor a esa cantidad máxima) es conocido como «salario coordinado»;
- para aquéllos que tengan derecho y obligación de ser inscritos, el mínimo de salario coordinado asciende a 3 555 CHF.

Nivel voluntario de aportaciones

Este nivel de aportaciones comentado es el mínimo legal, pero los planes de pensiones (los empleadores y la negociación colectiva), pueden mejorar los beneficios establecidos por la ley. La mayoría de los empleados en Suiza disfrutan de estos beneficios «over obligatory». Las aportaciones voluntarias se aplican sobre la base obtenida

de restar al salario anual el salario anual límite considerado para la parte obligatoria.

El salario pensionable máximo no debe exceder en 10 veces el importe de salario medio de carrera necesario para obtener la pensión máxima de jubilación —93% del salario medio suizo— (límite 846.000 CHF).

Las Aportaciones realizadas por las contingencias de fallecimiento e invalidez ascienden al 6%.

Importe de la Prestación:

En caso de Aportación definida (cash balance plan), la prestación depende del valor acumulado de los fondos y de una *ratio* de conversión de la renta. El valor de los derechos pensionables depende del tipo de interés aplicado a las aportaciones de todos los años anteriores. Desde 2016 el tipo era del 1,25 %⁽²⁾. Para calcular la renta anual que corresponde al capital acumulado a la jubilación se usa una tasa de conversión sobre el capital acumulado (6,8% actualmente).

En el caso de rentas (anualidades) derivadas de la pensión de empleo voluntaria, las compañías de seguros están aplicando entre un 5,5% y 5,8% de tasa.

En el caso de Planes de Prestación definida, la prestación depende de la fórmula preestablecida: ej. 1% o 2% de salario por cada año de servicio.

2. Nivel voluntario de la pensión de empleo

Normalmente provisto a través del mismo Plan de Pensiones que la parte obligatoria. Más del 95% de los planes ocupacionales mejoran y dan cobertura adicional de la establecida en la ley: por ejemplo, incluyen trabajadores a tiempo parcial que no tendrían derecho según la ley porque no llegan al mínimo salario requerido y/o mejoran las aportaciones obligatorias.

Anteriormente, hemos mencionado los niveles y forma de cálculo de aportaciones voluntarias complementarias a Planes de Pensiones de Empleo.

(2) tipo de interés para el cálculo de las provisiones seguros de vida y parte obligatoria de la pensión.

Fiscalidad

Las aportaciones del empleador a planes obligatorios están exentas fiscalmente para el empleado (ya que son obligatorias hasta un límite). No hay límite fiscal de exención de aportaciones. Las aportaciones del empleado se restan del salario bruto y son deducibles en su impuesto sobre la renta. Las aportaciones voluntarias son deducibles en el impuesto sobre la renta.

Las prestaciones están sujetas a impuesto de la renta del beneficiario, aunque las prestaciones en forma de capital se gravan a un tipo reducido en algunos de los cantones.

Las aportaciones realizadas por el empleador son deducibles en su impuesto de sociedades. Los rendimientos de los fondos de pensiones no están gravados.

Forma de cobro de las prestaciones:

Las prestaciones normalmente se cobran en forma de renta. No obstante, 1/4 de la pensión se puede cobrar como capital (ley de fondos de pensiones BVG).

Cobro anticipado de las prestaciones y disposición anticipada de fondos en planes de pensiones ocupacionales

En planes voluntarios las prestaciones no pueden ser solicitadas hasta 5 años antes a la edad de jubilación. En los planes ocupacionales obligatorios se pueden solicitar a partir de los 58 años, y la edad es establecida en cada caso por cada plan de pensiones. En ese caso se aplica una reducción de entre un 0,15% y un 0,2% por año anticipado. No obstante, este es un ajuste actuarial, que financieramente supone un ajuste de en torno a un 2,95% por año. Sumando la no realización de aportaciones durante esos años, la pérdida asciende a entre 7,1% por año (en caso de jubilación 1 año antes) y 6,35% por año (en caso jubilarse 5 años antes).

Bajo ciertas condiciones, un partícipe puede pedir al plan de pensiones el pago de una cantidad a cuenta de sus derechos consolidados, para la adquisición de una vivienda habitual. Se puede solicitar hasta 3 años antes de la jubilación, pero a partir de los 50 años la cantidad está limitada. El partícipe ha de devolver la cantidad recibida al menos tres años antes de la jubilación.

Tercer Pilar: Pensiones del sistema Individual

Destacan la «cuenta ahorro jubilación» en Banco y el «seguro de ahorro».

La aportación máxima (y máximo deducción) es establecida cada año por la «Oficina Federal del Seguro Social» y asciende en 2019 a 6.826 CHF para empleados por cuenta ajena y a un 20% de su rendimiento del trabajo con un máximo de 34.128 CHF para trabajadores autónomos (y aquéllos no afiliados a un plan de pensiones de empleo).

Mercado Suizo de Pensiones de Empleo y privadas

El sistema suizo de pensiones de empleo es un sistema de gestión privada, aunque hay fondos gestionados por entidades públicas.

Composición del Mercado

Podemos destacar los siguientes instrumentos:

- Planes de Pensiones auto-administrados.
- Planes de Pensiones asegurados o exteriorizados.

Las Instituciones de gestión de pensiones de empleo pueden constituirse en la forma legal de Fundación (casi todas), cooperativas, o bajo la ley de derecho público (las del Estado). La mayoría de los fondos se rige por la ley de derecho privado.

Los activos del Plan de Pensiones han de estar separados de los del empleador que lo promueve.

Los planes de pensiones asegurados (exteriorizados en una compañía de seguros) operan como planes multi-empresa. Los planes autogestionados pueden establecerse como planes multiempresa o que abarquen a una sola empresa. Las agrupaciones de planes pueden hacerse por industria, región, a través de sindicatos u otros vínculos.

Formas de gestión en planes de pensiones ocupacionales

1. Contratos de seguro provistos por las compañías de Seguro, exteriorizando tanto la gestión de los activos de jubilación como las coberturas de riesgos.

2. Autogestión asegurando o reasegurando las coberturas de riesgo (fallecimiento e invalidez).

3. Autogestión integral del Plan, tanto de las coberturas a de jubilación como de las de riesgo (esta opción representa aproximadamente 2/3 del mercado total).

En este último caso se recurre para el apoyo en la gestión de las inversiones a los servicios de gestores externos como bancos domésticos, gestores de activos internacionales.

Supervisión:

Las entidades e instituciones gestoras de Fondos de Pensiones están sujetas a la normativa del Cantón de residencia, las cuales están supervisados por OAK BV (Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge —«Comisión de supervisión de pensiones ocupacionales»—).

Los Planes de Pensiones auto gestionados y los asegurados/exteriorizados están sujetos a la supervisión del regulador de seguros (FINMA).

Principales gestores y proveedores:

En el caso de planes de pensiones ocupacionales obligatorios:

- Fondos del sector Público: Publica, Cantonal Funds.
- Fondos de Empresas: Ferrocarriles SBB, Correos, Supermercados Chain Micros.
- En caso de Fondos autogestionados por empresas, los principales gestores de activos a los que se recurre son: UBS Global, Swiss Lifes Assest Management, Credit Swiss assets management, Axa investment management, Zuercher Cantonal.
- Fondos de pensiones propios (para su personal) de Bancos y aseguradoras.
- Principales Aseguradoras gestoras de Planes y Fondos: Swiss Life, Helvetia, Basler, Zurich, Mobiler.

Los aseguradores también proveen servicios de administración de inversiones bajo cobro de honorarios, si no están involucrados a través de contrato de seguro.

ITALIA

Si bien Italia, al igual que España, dispone de un generoso Sistema Público de Pensiones de reparto, que provee por sí solo de una de las tasas de sustitución más altas de entre los países de la OCDE), y su sistema de capitalización y en concreto, su sistema de pensiones de empleo está muy poco desa-

rollado, he incluido en este capítulo este país porque en los últimos años ha puesto en marcha una reforma con varias medidas muy relevantes que, teniendo en cuenta el tamaño y peso de Italia, le convierte en un ejemplo y un modelo de prueba muy relevante.

Estas medidas a las que me refiero han sido:

— Por un lado, transformar el sistema público de reparto de prestación definida y establecer un sistema de cuentas nocionales⁽³⁾ de aportación definida.

— Por otro lado, establecer un sistema obligatorio similar a la «mochila austriaca», el TFR, que establece dentro del sistema público, elementos de capitalización y de pensiones ocupacionales.

Características

El sistema italiano de pensiones es un sistema predominantemente público de reparto (las cotizaciones de los trabajadores en activo pagan las pensiones de los jubilados en cada momento), y se compone de:

- Pensión Pública de reparto (Primer Pilar).
- Planes de Pensiones Ocupacionales voluntarios (Segundo Pilar).
- Planes de Pensiones Privados (Tercer pilar).

Pensión Pública

Se trata de una pensión de reparto de aportación definida a través de un modelo de cuentas nocionales.

Desde 01/01/2012, la reforma legal ha introducido una evolución desde un sistema de prestación definida a un sistema de aportación definida de cuentas nocionales:

- A los trabajadores que empezaron a cotizar a partir de enero 1996: se les aplica 100% nuevo sistema.
- A los trabajadores con 18 o más años cotizados el 31-12-1995, se les aplica el sistema antiguo para todo el periodo de cotización hasta diciembre de 2011, y el método de cuentas nocionales para los periodos de cotización a partir de 1 de enero de 2012.

(3) Cuentas nocionales: vendría a ser una cuenta virtual de pensión que genera cada trabajador, normalmente computando toda su carrera profesional y que refleja los derechos de pensión que va generando y la estimación de pensión para su jubilación (en función de una serie hipótesis adicionales a las cotizaciones, como edad de jubilación y otras como esperanza de vida de su generación). Se compone de la suma de las cotizaciones o contribuciones realizadas y de la rentabilidad virtual que se asigne a las mismas.

- A los trabajadores con menos de 18 años cotización 31-12-1995 se les aplica un sistema de prorrata de los dos sistemas, en función años cotizados antes y después de 31-12-1995.

El importe de la pensión está determinado por el tiempo cotizado y por el nivel de salario o rendimientos del trabajo. Para acceder a la jubilación ordinaria se han de cotizar al menos durante 20 años.

Desde 2019, la edad legal mínima de jubilación son los 67 años. No obstante, se podrán jubilar anticipadamente, si hubieran cotizado al menos 42 años y 10 meses (2019) en el caso de los hombres y 41 años y 10 meses (2019) en el caso de las mujeres. Por lo tanto, existe la posibilidad de jubilarse entre 63 y 70 años.

Adicionalmente, Italia ha introducido en 2019 la llamada «Cuota 100», que permite la jubilación a partir de los 62 años con 38 años de contribuciones. «Cuota 100» Estará vigente desde abril de 2019 hasta diciembre de 2021.

La edad ordinaria de jubilación para los jóvenes que actualmente se incorporan al mercado laboral por primera vez será de 71 años. No obstante, aquellos que coticen al menos 20 años podrán jubilarse a los 68 años, aunque recibirán una pensión menor.

Las cotizaciones obligatorias se pagan al Instituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS).

Tasa de sustitución pensión pública: Los empleados bajo el régimen de «Pensión de prestación» («pensión salarial») vigente antes de la reforma, están recibiendo o recibirán una pensión de entre el 70-80% del salario recibido en los últimos años de trabajo.

Para los jóvenes trabajadores que se incorporan ahora por primera vez al mercado laboral (sujetos al 100% al nuevo régimen de cotización de «cuentas nocionales»), la combinación de una edad de jubilación mínima obligatoria alta y un tipo de cotización elevado determinará una futura tasa de sustitución muy alta:

- Un 92%, para aquellos que se retiren a la edad ordinaria de 71 años.
- Para aquellos que se retiren tres años antes, a la edad legal de jubilación mínima de 68 años, será menor, pero se mantendrá alta: en un 79%.

Las interrupciones de carrera y las lagunas de cotización penalizan bastante en Italia: 5 años de lagunas de cotización suponen aproximadamente un 10% menos de pensión. Por ello, debido a la dificultad de “carreras completas”, algunos autores opinan que habrá una importante caída en la tasa de sustitución y que requerirá otras fuentes de financiación.

Habrà por lo tanto una importante caída en la misma que requerirá otras fuentes de financiación.

TFR-Tratamiento para fin de la relación laboral

El TFR («Trattamento di Fine Rapporto») es un sistema análogo a la llamada «mochila austriaca». Las empresas están obligadas a pagar una indemnización por finalización de la relación laboral (TFR):

- en caso de despido;
- en caso de terminación o fin del contrato de trabajo;
- en caso de jubilación: si el empleado no hiciera uso de ello anteriormente, se aplicaría como *extra* adicional de Pensión de jubilación.

Para ir dotando esa indemnización, los empleadores han de realizar unas contribuciones. Las contribuciones obligatorias por TFR ascienden a un 7% (6,91%) del salario bruto. Estas contribuciones son adicionales a las cotizaciones a realiza por la pensión pública de reparto. Las aportaciones al TFR se capitalizan a un tipo de interés vinculado a la inflación.

Estas aportaciones se realizan a un grupo de organizaciones de seguridad social que pagarán las correspondientes prestaciones cuando se genere el derecho. El empleado tiene la opción de solicitar que, alternativamente, esta aportación a su favor por TFR se haga a un plan de pensiones del sistema de empleo.

En caso de contribución al TFR durante toda la carrera profesional (vida laboral), la prestación recibida ascendería a entre el 10% y el 15% del salario final. Es decir, estaría complementando la tasa de sustitución total por prestaciones de jubilación en esos porcentajes.

Planes de Pensiones del Sistema de Empleo (Segundo Pilar)

No son habituales en Italia, debido a la existencia de una hasta ahora generosa Pensión del Sistema Público de reparto. Aproximadamente solo un 22% de personas en edad activa tienen un plan de pensiones privado.

Existen dos tipos de fondos de pensiones:

- «Fondos de Pensiones contractuales» (basados en las relaciones laborales), ofrecidos por empleadores o asociaciones de empresas y sindicatos para una industria determinada.
- Fondos de Pensiones abiertos ofrecidos por compañías de seguros o bancos. Son habitualmente utilizados, además de para el ahorro a título particular (tercer pilar), por autónomos y emprendedores.

Los fondos de pensiones en Italia son de aportación definida.

Tipos de Instrumentos de Pensiones privados

Estos son los productos de pensiones disponibles:

- Fondos de Pensiones abiertos (FPA)
- Plan de Pensiones Individual (PIP)
- Fondo de Pensiones Negociable (FPN)
- Fondo de Pensiones Preexistentes (FPP)

Porcentaje de trabajadores adheridos a Planes ocupacionales, según tipo de trabajo:

Tipo de trabajo	empleados	% adhesiones
Privado	13.543.000	32%
Público	3.335.000	5%
Autónomos	5.542.000	30%
Total	22.420.000	28%

Fondos de Pensiones abiertos (FPA)

Son planes de pensiones complementarios gestionados por bancos, compañías de seguros, compañías de gestión de ahorros (SGR) y firmas de corretaje de valores (SIM).

Sus características son las siguientes:

- Adhesión abierta a todas las personas.
- Los empleados del sector privado pueden adherirse a título individual o colectivo:
 - individual: el trabajador en el momento de la adhesión selecciona la cantidad y periodicidad de la contribución. Se puede optar por aportar sólo el «TFR-tratamiento por fin de relación laboral»;

- colectivo: las contribuciones son realizados directamente por el empleador, con modalidades y porcentajes de aportación calculados sobre el salario bruto anual y que son establecidos por acuerdos colectivos o reglamentos de la empresa. Las aportaciones en la mayoría de los casos proceden de la indemnización por fin de contrato (TFR), aunque también puede proceder de aportaciones del empleador y del empleado derivados de compromisos y acuerdos por pensiones.
- Los trabajadores del sector público sólo pueden adherirse a título individual, realizando aportaciones personales.
 - Los FPA se constituyen como patrimonios independientes y autónomos en relación con el de la sociedad que los establezca. La gestión de inversiones del Fondo Abierto puede ser llevada a cabo por la misma institución que los promueve, o por otra empresa por medio de una delegación de gestión.

Fondos de Pensiones Negociables-FPN

Se trata de sistemas de previsión social empresarial complementaria, destinadas a ciertas categorías de trabajadores:

- Empleados del sector privado que pertenezcan al mismo «gremio» profesional (tipo de profesión), a la misma empresa o grupo de empresas.
- Funcionarios que pertenezcan a zonas de contratación específicas.
- Socios trabajadores de cooperativas.

La mayoría de los fondos de pensiones de negociación se establecen como resultado de convenios colectivos, estipulados por los representantes de las empresas y de los trabajadores, que pueden ser de carácter nacional o empresarial. También hay fondos de negociación para los planes de pensiones territoriales, establecidos en base a acuerdos entre empleadores y trabajadores de un territorio o zona geográfica determinado (convenios colectivos territoriales).

En el caso de los trabajadores de cooperativas, se establecen a través de acuerdos entre los propios miembros.

La adhesión a los mismos sólo está permitida a las categorías profesionales indicadas en los convenios vigentes.

El porcentaje que se aporta a favor de los empleados partícipes se establece a través de la negociación colectiva.

Las fuentes de las contribuciones pueden ser:

- Indemnización de Fin de contrato (TFR).
- Aportación del empleador, según lo establecido en el convenio o compromiso por pensiones.
- Aportación del trabajador.

El trabajador podrá decidir aportar únicamente contribución por la indemnización por fin de la relación laboral-TFR. En este caso, si el empleado no realiza la aportación que le corresponde derivada de lo estipulado en el convenio colectivo, empleador no está obligado a pagar su contribución.

La adhesión del trabajador al FPN también puede ser tácita (inscripción por defecto): para el caso del «tratamiento de indemnización de fin de la relación laboral (TFR)», si no elige ninguna opción sobre el destino de la contribución a su favor por el TFR en un plazo de 6 meses a partir de ser contratado, el trabajador es inscrito automáticamente en el sistema de previsión elegido por el «Contrato Nacional de Empleo» (viene a ser un Instituto Nacional de Empleo) o por el acuerdo de la empresa.

En el caso de un fondo de pensiones de negociación destinados a trabajadores autónomos, la contribución sólo es la del socio partícipe.

FPP: Fondos de Pensiones Preexistentes

Es un conjunto muy heterogéneo de tipos de sistemas de Previsión Social complementaria, establecidas antes del 15 de noviembre de 1992, dirigidas a esferas concretas de los trabajadores. Se subdividen en:

- Los «fondos de pensiones autónomos preexistentes»: las entidades jurídicas autónomas (asociaciones no reconocidas, asociaciones reconocidas, fundaciones o órganos morales).
- Fondos de pensiones internos preexistentes, que están constituidos en determinadas empresas (bancos y compañías de seguros), como activos separados para empleados de esas mismas empresas.

La adhesión a este tipo de fondo es de tipo colectivo: cada fondo se dirige a determinadas categorías de trabajadores, bien de una determinada empresa, o bien de un grupo de empresas, o bien a categorías profesionales específicas (por ejemplo, administradores de empresas, médicos, etc.).

Las fuentes posibles de las aportaciones son también las tres siguientes: las cotizaciones por Indemnización de fin de contrato (TFR); la aportación del empleador según el compromiso por pensiones, y la contribución del trabajador establecida en el compromiso por pensiones.

En el caso de los FPP, el empleado también puede ser inscrito tácitamente: Si no expresa ninguna opción sobre el destino de su tratamiento de fin de informe (indemnización) bajo los términos de la ley, el trabajador es inscrito automáticamente en el sistema de Previsión.

Planes de Pensiones individuales-PIP (Tercer Pilar)

Los planes de pensiones individuales son sistemas de previsión social complementaria ofrecidos por las compañías de seguros. También se constituyen como patrimonios independientes y autónomos en relación con el de la empresa que los promueve y gestiona.

Existen los siguientes tipos de PIP:

- «Contratos de seguro de sucursal I» (seguros de vida): la revalorización de la cuenta de posición individual está vinculada a una o más carteras internas de la aseguradora.
- «Contratos de seguros de la sucursal III»: la revalorización de la cuenta de posición individual está vinculada al valor de las acciones de uno o más fondos internos o al valor de las acciones y de organismos de inversión colectiva, fondos mutuales.
- Una combinación de los dos anteriores.

Cualquier persona puede adherirse a un PIPs: la adhesión puede tener lugar a título individual. Los empleados del sector privado también pueden asignar contribuciones empresariales a PIPs. Los empleados del sector público sólo pueden realizar aportaciones personales.

DINAMARCA

Características

En los últimos 30 años el sistema ha evolucionado de un sistema basado principalmente en la pensión pública de reparto financiada con impuestos, a un sistema principalmente de capitalización. El sistema de pensiones de empleo juega un papel cada vez más relevante en Dinamarca.

Más del 80% de los trabajadores daneses por cuenta ajena están inscritos en algún plan de pensiones del sistema de empleo. El valor del patrimonio bajo gestión en fondos de pensiones e instrumentos de ahorro jubilación supera los 540.000 millones de euros, y representa un 200% del PIB del país.

En los últimos 6 años el sistema danés de pensiones ha avanzado puestos en el ranking del «Melbourne Mercer Global Index» de mejores sistemas de pensiones del mundo, llegando en 2018 a la primera posición (superando a la habitualmente primera del ranking, Holanda), gracias al diseño de su sistema, niveles de cobertura y de sostenibilidad, y por parámetros como respuesta a la demografía y gobernanza económica.

El sistema danés de pensiones se compone de tres pilares.

Pensión Pública (Pilar I)

La Pensión pública de reparto (Pilar I) obligatoria provee de un nivel de cobertura básica, que previene de la pobreza a la edad anciana. Tienen derecho a pensión todas aquellas personas que han vivido en Dinamarca la mayoría de su vida adulta. El derecho no está vinculado a cotización (no es contributivo), sino a residencia.

La Pensión Pública consiste en:

- una pensión básica (actualmente 73,920 coronas anuales —aproximadamente 9.929 euros—);
- y en otra pensión personal complementaria. La pensión complementaria llega hasta un importe de DKK 78,612 (€10,559) en el caso de las personas con pareja. Esta pensión suplementaria se reduce si todos los otros ingresos superan DKK 69,800 (€9,372). En caso de que sus ingresos superen DKK 324,000 (€43,519), no hay derecho a pensión suplementaria.

Sistema de Empleo (Pilar II)

El sistema de Pensiones ocupacional es de aportación definida y está basado en la negociación colectiva (sectorial).

Es un sistema obligatorio para los trabajadores que son inscritos, esta obligación está basada en la relación laboral. La inscripción obligatoria no está establecida por ley.

Se concreta en los siguientes instrumentos de pensiones:

ATP

Sistema complementario a la pensión pública. El ATP se sitúa en el Primer Pilar por su obligatoriedad, aunque se establece en base a la relación laboral. La inscripción en este sistema y la realización de aportaciones es obligatoria para empleados por cuenta ajena y voluntario para empleados por cuenta propia.

Del total de aportación 1/3 corresponde al empleado y 2/3 al empleador. La aportación mayor son 3.408 coronas (458 euros) por lo que es únicamente un complemento a la pensión pública y a otros planes de pensiones. Se aporta durante toda la vida laboral. Los trabajadores en ciertas circunstancias (como los empleados en suspensión de empleo o temporalmente en desempleo, personas de baja por enfermedad, etc.) pueden continuar aportando a ATP, y la aportación que correspondería a su empleador, durante ese período la hace el Estado en su lugar.

La prestación del ATP es una pensión vitalicia, que se cobra desde jubilación hasta que el jubilado fallece. El importe de la prestación depende del número de años que se ha estado aportando. El importe máximo de prestación anual actualmente es de 23,600 DKK (€3,170). Si el trabajador fallece antes de alcanzar la edad de jubilación, el importe de saldo acumulado de ATP es pagado a sus herederos.

SP: sistema y aportaciones obligatorios para trabajadores por cuenta propia y ajena. Aportación mínima por parte del empleado asciende a 1% del salario o de los ingresos en el caso de autónomos.

Planes de Pensiones del sistema de empleo

Los sistemas de pensiones de empleo son planes no obligatorios basados en acuerdos «no oficiales» entre el Gobierno y los agentes sociales. A cambio de incentivos económicos, los agentes sociales acuerdan y proveen a los trabajadores de planes de pensiones de inscripción obligatoria a través de acuerdos sectoriales o acuerdos de empresa o individuales (basados en el contrato de trabajo).

Se ha producido una expansión de los planes de pensiones ocupacionales en los últimos 30 años. Antes del año 1990 eran algo casi exclusivo de trabajadores «White-collar» del sector privado. Ahora un 80% de los trabajadores daneses es partícipe de un plan del sistema de empleo.

Aportaciones: los porcentajes de aportación habitual para trabajadores de oficina y trabajadores cualificados son de entre un 15% y un 18%, y para trabajadores no cualificados es de en torno a un 12%. Normalmente 2/3 de la aportación es realizada por el empleador y 1/3 por el empleado.

El total de aportaciones a planes del sistema de empleo ascendió en 2017 a DKK 104.000 millones (€14.000 millones). La población activa es de unos 3 millones de personas, por lo que la aportación media anual es de unas 35,000 coronas (4,701 euros).

Tipos de instrumentos y vehículos de pensiones:

La inmensa mayoría de los planes son de aportación definida. Un número pequeño de empresas ofrecen todavía planes de prestación definida para algunos de sus empleados. Los sistemas de pensiones de empleo se pueden instrumentar a través de:

- Compañías de seguros de vida.
- Fondos de pensiones (pensionskasser).
- A través de bancos (muy poco común, solo un 2%).

Los planes de prestación definida son exteriorizados en fondos de pensiones específicos para ello (firmapensionskasser).

Un fondo de pensiones sectorial (pensionskasse) es una entidad legal gestionada y propiedad de sus partícipes. Un pensionskasse puede proveer de los mismos productos que una compañía de seguros de vida y está sujeta a la misma regulación (IORP II; Directiva Solvencia II, etc.).

Los sistemas de pensiones ocupacionales del sector privado originalmente cubrían empleados con diferente actividad y categoría profesional que trabajaban para la misma compañía. Esos planes usan una compañía de seguros de vida como instrumento para exteriorizar el compromiso.

Hoy en día, las diferencias entre los distintos vehículos legales han perdido importancia. Muchos sistemas de pensiones del sector privado son planes sectoriales gestionados por compañías de seguros que son propiedad de los agentes sociales.

La distinción que sigue vigente es entre planes sectoriales (de una industria completa) y planes de pensiones de una empresa. Los primeros habitualmente son más estandarizados y con menor libertad de elección para los partícipes. Las decisiones son adoptadas colectivamente. El proveedor de

pensiones (gestor del plan) está poco expuesto a la competencia y a sufrir la movilización del patrimonio. Las compañías de seguros que gestión planes de empresas están más expuestos a la competencia.

ESTADOS UNIDOS

Características

Es con gran diferencia el mayor mercado de Pensiones privadas del mundo, con más del 63% del total de activos gestionados en el mundo. Los Fondos e instrumentos de Pensiones acumulaban en 2018 24.711 miles de millones de USD en patrimonio gestionado. Estos activos gestionados representaban un 127% del PIB de Estados Unidos.

En Estados Unidos, la industria privada de pensiones está sujeta a la regulación de la ley **«employee retirement income security Act of 1974» (ERISA)**, administrada por el Departamento de Trabajo del Gobierno de la Nación.

Un sistema voluntario, pero incentivado

ERISA no obliga a tener un plan de pensiones de empleo, pero regula los estándares mínimos para aquellas empresas que lo tengan. La ley no suele regular qué aportación debe recibir un partícipe de un plan de pensiones.

El sistema de pensiones de empleo es un sistema voluntario, pero fuertemente incentivado, lo que ayuda a producir este enorme foco en el ahorro: El Tesoro ingresa unos 100.000 millones de \$ menos por el ahorro fiscal para los trabajadores partícipes de planes de pensiones.

En general, el trabajador difiere el pago de impuesto hasta el momento de cobro de la prestación. Las aportaciones que realiza la empresa son deducibles en su impuesto de sociedades.

Pero son otros diferentes a la fiscalidad, los «drivers» del ahorro

No obstante, solo entre un 15% y 20 de los ahorradores son activos. Casi la mitad de los hogares estadounidenses con personas mayores de 55 años no tienen ahorros para la jubilación.

La fiscalidad en Estados Unidos es importante, pero lo que atrae a la gente al ahorro es un diseño inteligente más que la fiscalidad, como por ejemplo

técnicas que empujan al ahorro como la inscripción automática por defecto (automatic enrolment).

Menos del 40% de las empresas inscriben automáticamente a sus empleados en planes de pensiones. Pero de aquéllos que son inscritos automáticamente, cerca del 90% de los inscritos no abandona y se mantiene en el Plan.

Los estudios de la Economía del Comportamiento y sus aplicaciones, como el programa «Save More Tomorrow» del profesor Richard H. Thaler han ayudado a millones de norteamericanos a ahorrar.

Basándose en la prueba empírica de que las personas les cuesta tomar decisiones sobre asuntos de largo plazo, y que prefieren las gratificaciones de corto plazo a la felicidad a largo plazo, desarrolló la teoría del «nudge» (empujón) por la cual las personas eran «empujadas» a ahorrar, sin ser obligadas ello, pero sustituyendo la adhesión expresamente solicitada por el trabajador por una inscripción automática por defecto, donde el empleado, si no quería seguir ahorrando tenía que solicitar expresamente salirse. La decisión activa que el trabajador debía tomar no era la de ahorrar, sino la de dejar de ahorrar. Produjo un incremento notable del número de trabajadores inscritos en un sistema de pensiones.

El trabajo del profesor Thaler en economía conductual estableció las bases para el diseño del sistema de «inscripción automática por defecto» (automatic enrolment) y otras técnicas automáticas de conducta por defecto vinculadas al ahorro, como «el escalamiento automático de aportaciones»⁽⁴⁾, en los principales Planes de Jubilación del sistema de empleo en Estados Unidos (como el 401 (k) y el 403 (b)).

Aportaciones:

Habitualmente aporta el empleador, aunque en el plan 401(k) también puede aportar empleado.

(4) «El automatic escalation plan» implica que un trabajador, a no ser que opte por salirse del Plan de Pensiones del que es participante (op-out), será inscrito automáticamente en un programa que recoge un calendario de incrementos anuales de sus aportaciones, por el que se incrementará anualmente el porcentaje de aportación (1% adicional cada año), hasta llegar a un porcentaje determinado de aportación al final del período (10%), a partir de cual se mantendrá constante, a no ser que desee hacer aportaciones voluntarias adicionales.

Productos e instrumentos de pensiones de empleo

Planes aportación definida: en estos el empleado asume el riesgo de la inversión y el compromiso asumido es el de realización de una serie de aportaciones, calculadas normalmente como un porcentaje sobre salario.

Tipos de planes de aportación definida:

401(k): es el producto de ahorro ocupacional más utilizado de entre los promovidos por el empleador. Sus características:

- El empleado en que fondos invertir la aportación del empleador a su favor.
- El límite aportación empleado en el 401(k) es de 19.000 \$ y 25.000 para mayores de 50 años (datos año 2019).
- Las aportaciones del empleador al 401(k) son deducibles fiscalmente en el impuesto de sociedades del empleador la menor entre del 100% salario o 46.000 USD. Esta deducción se aplica también para los «planes de ahorro».
- Las aportaciones están exentas de impuesto sobre la renta, pero cotiza a la Seguridad Social.
- La aportación del empleador no suele pasar del 3%, aunque los análisis de expertos en Estados Unidos muestran que la aportación total, sumando la de la empresa y la del trabajador, debería estar de media en el 15% del salario.
- Algunos empleadores asumen adicionalmente una parte de la aportación que le corresponde al empleado, como beneficio social adicional.
- Solo 1/3 de ahorradores norteamericanos están inscritos en sistema 401 (k), en parte porque muchos no tienen acceso.
- Tipos de planes 401 (k):
 - 401(k) tradicional. Estas son sus características:
 - exención fiscal de la aportación;
 - libertad del empleado en la elección de opciones de inversión y fondos.
 - Roth 401 (k): permite que se paguen los impuestos al principio, sobre la aportación realizada (la aportación es sobre el neto después de liquidar el impuesto) y que la prestación (incluidos los rendimientos) esté exenta.

Planes individuales:

Los IRA (individual retirement account) son los más usados. Se crearon para trabajadores a los que su empresa no ofrecía un plan de pensiones de empleo.

Actualmente, se utilizan principalmente por la gente que traspasa o retira patrimonio del sistema 401(k) tras dejar un trabajo: un 87% del patrimonio nuevo que entra cada año en los IRA tiene esta procedencia.

Tipos de IRA (self directed plans-individual retirement accounts):

- IRA tradicional: en este plan las aportaciones son deducibles y las prestaciones están sujetas a impuesto sobre la renta.
- ROTH IRA: las aportaciones realizadas sobre el ingreso neto (después de tributar), no son deducibles, pero el cobro de la prestación por jubilación está exento (también está exenta la rentabilidad obtenida).
- SEP IRA: permite a un empleador, normalmente una pyme o un autónomo, hacer aportaciones a un IRA tradicional en nombre del empleado.
- SIMPLE IRA: destinado para pequeños negocios que no tengan otro tipo de plan de ahorro. Las siglas SIMPLE significan: saving incentive match plan for employees. Este plan permite de una manera similar al 401 (k) realizar aportaciones del empleador y del empleado, pero de una manera más sencilla, con menos costes de administración, y con menores límites máximos de aportación.
- MYRA: utilizado para trabajadores del departamento del tesoro.

Otros Planes de jubilación del sistema de empleo existentes:

- 403 (b): plan de jubilación con impuestos diferidos al momento de la prestación, para empleados de escuelas públicas, ciertas organizaciones sin ánimo de lucro y parte del clero.
- Federal Government plans (FERS).

Algunos expertos abogan por la creación de una cuenta de ahorro para la jubilación nacional, que sea trasladable —«rollovers»— cuando el trabajador se mueve de una empresa a otra, garantizando que no se suspenda el ahorro y/o que no se tenga que sacar el patrimonio de la cuenta por cambiar de trabajo, en las que sus aportaciones sea financiadas con deducciones salariales (aporta la empresa en nombre del empleado y resta ese importe de salario bruto —el llamado «salary sacrifice»—), y administradas por compañías de servicios financieros.

Planes de Pensiones prestación definida:

Son llamados «Pensions Plans» o «Defined Benefit Pensions Plans». Se ha de tener cuidado para no confundir con el significado que tiene en España la traducción literal de Pensions Plans.

En este caso, el riesgo de la inversión lo asume el empleador. Se garantiza al empleado con un determinado nivel de prestación (renta) en el momento de su jubilación, normalmente vinculada a su salario.

En relación con los Pensions Plans (planes prestación definida), ERISA no obliga a tener un plan de pensiones de empleo, pero regula los estándares mínimos para aquéllos que lo tengan. La ley no suele regular qué aportación debe recibir un partícipe de un plan de pensiones de prestación definida.

El gestor del Plan de Pensiones de Prestación Definida está obligado a proveer a los trabajadores participantes, de forma casi siempre gratuita, de la información relativa a los elementos más importantes del plan, y hacerlo por escrito. Han de proveer a los partícipes del «SPD-summary plan description», incluyendo la siguiente información:

- beneficios y coberturas que provee el plan y cómo funciona;
- cómo se calcula el tiempo de servicio y las prestaciones;
- cuando un beneficio se convierte en derecho (vested): cuando pasa de expectativa a derecho;
- cuando se pagarán las prestaciones y en qué forma;
- como solicitar las prestaciones;
- informe con las modificaciones que sufra el plan;
- proveer cada año del resumen del informe anual (es el informe financiero anual que el Plan de Pensiones ha de enviar al Departamento de Trabajo-Modelo 5500 o 5500-CA).

Tratamiento fiscal en Planes de Pensiones de Prestación Definida: las aportaciones están exentas hasta cantidad que permita alcanzar una pensión anual de 225.000 USD (dato 2019).

Importes máximos de aportación 2019 (en USD)

Importe de aportación límite anual para 401(k), 403(b) o planes de ahorro 457	19.000
Actualización de límite de aportación anual adicional para para 401(k), 403(b) o planes de ahorro 457, si el empleado tiene 50 años o más	6.000

Prestación máxima anual pagable por un plan de Pensiones de prestación definida	225.000
Límite anual para aportaciones combinadas empleado y empleado (total aportaciones) a planes de aportación definida	56.000
Límite anual para aportaciones a un IRA-Individual Retirement Account para particulares	6.000
Aportación anual de empleados a SIMPLE Plans	13.000
Actualización de límite de aportación adicional anual para SIMPLE plans si el empleado tiene 50 años o más	3.000

4. Resumen ejecutivo de los sistemas de pensiones de empleo en otros países

AUSTRALIA

Pensión Pública: El primer pilar es un sistema de pensiones no contributivas básicas.

Sistema de Pensiones de Empleo

El segundo pilar (sistema de empleo) se llama «Superannuation» (se denomina igual que el sistema público de Nueva Zelanda). Es denominado comúnmente «Super». Está en manos de la gestión del sector privado. Es un sistema obligatorio, existiendo unas aportaciones mínimas obligatorias y la posibilidad de mejorarlas con aportaciones voluntarias.

Es un sistema enorme: 1,675 mil millones de dólares en activos (WTW) y los activos gestionados ascienden a un 113% PIB (se prevé que en 10 años sea 200%). Otros datos que refuerzan la dimensión del mercado australiano: existen 450.000 fondos de pensiones.

Aportaciones a Superannuation

El empleador ha de aportar obligatoriamente a favor de sus empleados como beneficio adicional al salario, en el caso de aquellos empleados que sean elegibles, por tener entre 18 y 65 años y un salario superior a 450\$ mes. Desde julio de 2014, la aportación del empleador favor del empleado asciende un 9,5% de su salario. Esta planificado un incremento de la aportación obligatoria entre 2021 y 2025 (en razón a un 0,5% anual) hasta alcanzar en este último año un 12%.

Es posible la realización de aportaciones voluntarias, y de hecho se sensibiliza a nivel público para ello, a través de modelos de retribución flexible llamados «salary sacrifice» (sustitución de parte de salario dinerario por aportaciones al «Super»).

El sistema de superannuation es mayoritariamente de aportación definida. No obstante, existen unos pocos casos en los que los empleadores ofrecen planes de prestación definida. En lugar de un nivel mínimo de aportaciones, estos los empleadores han de garantizar un nivel mínimo de prestación.

Las personas pueden realizar aportaciones voluntarias a superannuation que están incentivadas fiscalmente. El máximo de aportación voluntaria («concessional contribution cap») es de 25.000 \$ australianos (año fiscal 2017-2018).

Tratamiento fiscal

Las aportaciones a superannuation, tanto las del empleado como las realizadas a favor del empleado, son tratadas diferentemente dependiendo de si la aportación es realizada sobre salario bruto («pre-tax» o «before-tax» o «concessional») o sobre neto (post-tax). Las aportaciones pre-tax son la aportación obligatoria del empleador y aportaciones adicionales del empleado a través de sistemas «salary sacrifice». En estas aportaciones no hay carga fiscal en el momento de la aportación sino posterior. Esas aportaciones tributan a un tipo del 15% («concessional» rate). Para personas que ganan más \$250.000 el tipo es del 30%.

Las aportaciones «Post-tax» (también llamadas «after-tax» contributions o «non-concessional» contributions o «undeducted» contributions) son realizadas sobre salario o ingresos netos en el que el impuesto ya ha sido pagado (retenido) y normalmente no implican otro impuesto adicional.

Ambos tipos de aportaciones están sujetas a límites anuales máximos de aportación, cuando ese límite se excede se paga un tipo impositivo adicional.

Los rendimientos de los fondos superannuation son grabados a un tipo del 15%.

Las prestaciones de jubilación de «Super» están generalmente exentas.

Retos de coste del sistema australiano superannuation

Unos de los retos del sistema es la mejor respuesta a la existencia de múltiples cuentas de «super» (un 40% de los trabajadores australianos tiene más de una, ya que cada vez que se cambia de empleo es muy posible tener que cambiar de cuenta de pensiones), lo que supone un importante extra-coste en honorarios de gestión que soportan las cuentas. Existen planes para facilitar la consolidación de esas cuentas.

NUEVA ZELANDA

Pensión Pública (Primer Pilar)

Hay un primer pilar con pensión pública obligatoria, llamada **NZ Superannuation**, que se puede percibir desde los 65 años. Para tener derecho se haber vivido en Nueva Zelanda al menos 10 años entre los 20 años y la edad de jubilación.

La pensión máxima asciende a aproximadamente 23.000 \$ (dólares neozelandeses) brutos anuales para solteros (475,42 \$ semanales en 2019) y unos 17.500\$ brutos para personas con pareja que también cobra pensión (720 \$ semanales la suma de los dos miembros de la pareja en 2019).

Pensión del Sistema de Empleo (Segundo Pilar)

El sistema de pensiones de empleo es de participación voluntaria.

La pensión voluntaria privada del sistema de empleo se llama **kiwisaver**: el empleador inscribe automáticamente al empleado cuando este empieza en un nuevo empleo (autoenrolment). Si el empleado no quiere continuar inscrito, ha de solicitar expresamente que le excluyan (opt out), dentro de un plazo de entre 2 y 8 semanas. Sino lo hace en ese plazo, ha de esperar al menos otros 12 meses para solicitar salirse.

Hasta ahora la edad máxima para inscribirse en Kiwisaver era 65 años. Este límite ha cambiado a partir de julio de 2019, pudiendo los mayores de esa edad inscribirse.

Importe de las Aportaciones:

Es un sistema contributivo, en el que aportan empleado, empleador y Gobierno.

En Nueva Zelanda hay una implicación importante del Gobierno que también realiza aportaciones al sistema de pensiones del empleado (además

de las aportaciones del empleado y del empresario), si el empleado aporta en el año en cuestión. La aportación del Gobierno (a través del «tax credit») asciende a 50 centavos por cada 1 \$ que aporta el empleado, con límite de aportación máxima del Gobierno de 521,43 dólares. La aportación del Gobierno está exenta de impuestos.

La aportación del empleador puede ser del 3%, 4% o 8% de salario bruto. Desde abril de 2019 la aportación también puede ser del 6% y del 10%.

La aportación mínima empleado es del 3%, aunque si quiere puede aportar un 4% o un 8% si empleador está también aportando ese porcentaje. Desde abril de 2019 el empleado también puede optar por aportar un 6% o un 10%.

Si empleador no hace aportación a kiwisaver, deberá aportar un 3% a un fondo de entre los autorizados por el Gobierno.

Después de 12 meses inscrito, el empleado puede parar de realizar aportaciones (es lo que se llamaba hasta 2019 «contribution holidays»). Hasta abril de 2019 podían acogerse a esta «contribution holidays» por un período de 5 años, pero a partir de esa fecha ha sido reducido a un año. El empleado podrá prorrogarlo cada año hasta ese período máximo que había anteriormente, pero tendrán que hacer una petición expresa cada año.

El término «contribution holiday» ha sido sustituido por el de «savings suspensión», para evitar las connotaciones positivas sobre parar el ahorro que tenía la palabra holidays.

Las aportaciones son gestionadas por la «Inland Revenue», que traslada esa aportación al proveedor de pensiones que elija el empleado. Si el empleado no elige proveedor, se aporta a uno de los proveedores por default (por ejemplo, AMP services, One Path, Mercer, Towers management.fund, etc.).

forma cobro prestaciones: en forma de capital, de renta o pagos regulares (withdrawals).

Las prestaciones por jubilación de kiwisaver están exentas de impuestos.

Disposición anticipada

Además de para la pensión de jubilación, se puede usar el fondo del Kiwisaver para comprar una primera vivienda.

El trabajador puede sacar de una única vez una parte del patrimonio, siempre que haya realizado aportaciones durante los últimos tres años. Además, existe la ayuda «kiwisaver homestart grant»: si la persona tiene derecho a la disposición anticipada, el Gobierno le dará una ayuda de 5.000\$ en el caso una casa antigua y 10.000 \$ en el caso de una casa nueva (importes 2016). El límite de coste de las viviendas nuevas para poder recibir las ayudas de Homestart grants, se ha actualizado recientemente para las zonas fuera de las áreas urbanas a un máximo de 500.000 \$.

Deber de Información

Existe el deber de información de los empleadores a los empleados que se incorporan a la empresa y a los que voluntariamente quieran salirse de kiwisaver. Si el empleador tiene un plan de pensiones implementado para sus trabajadores, ha de proveer a los empleados nuevos de información escrita sobre el sistema.

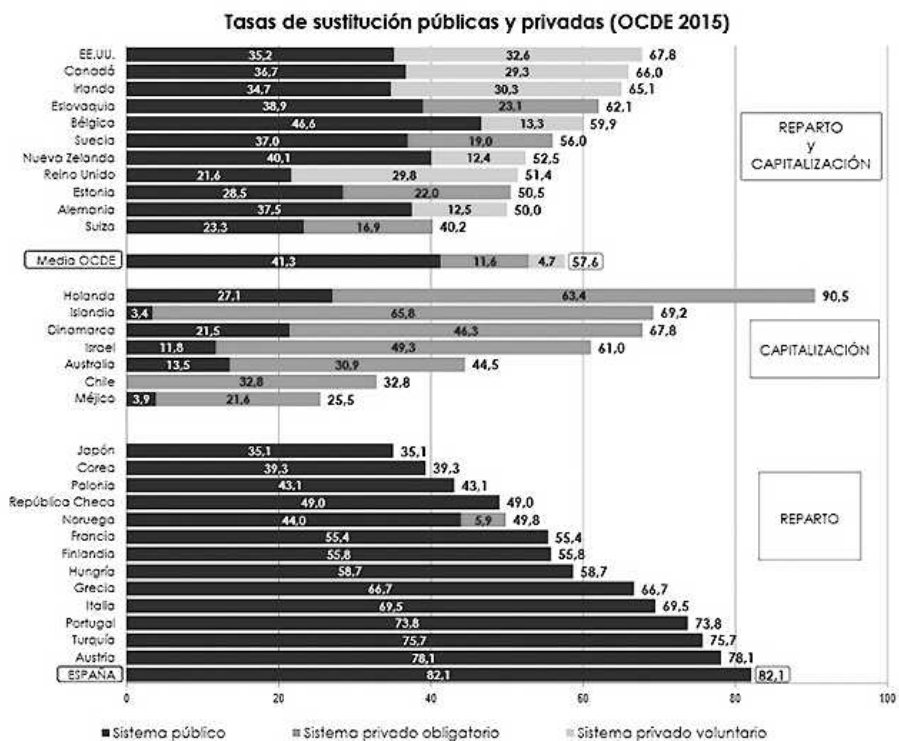
5. Adenda: datos sobre los sistemas de pensiones empleo tratados

Cuadro resumen aportaciones por país

PAÍS	Obligatorio / voluntario	% Aportación Total	% Aportación Empresa	% Aportación Empleado	Aportación Gobierno
REINO UNIDO	cuasi-obligatorio, con autoenrolment	8% (en autoenrolment)	3%	4%	1% a través de tax relief (la deducción fiscal se aporta directamente el plan)
HOLANDA	cuasi-obligatorio	entre 0 y el 10% base pensionable (salario-pensión estatal)	normalmente 2/3	1/3	
SUECIA	cuasi-obligatorio	9%	normalmente 4,5% (entre 2 y 5%)	normalmente 4,5%	
ITALIA	Voluntario. TFR (Trata-	7% en TFR			

PAÍS	Obligatorio / voluntario	% Aportación Total	% Aportación Empresa	% Aportación Empleado	Aportación Gobierno
	miento fin relación laboral) es obligatorio				
SUIZA	1ª parte Obligatoria; 2ª voluntaria	Entre 7% y 18%, dependiendo de edad. Aportación media entre 12 y 14% salario	Mínimo 50% del total	Normalmente entre 20% y 50% del total	
DINAMARCA	Obligatorio para empleados cuando un plan es constituido. Voluntario para Agentes Sociales y empresas	ATP. 458 euros hoy. Planes de Pensiones de Empleo entre 12% y 18%	2/3 del total	1/3 del total	
ESTADOS UNIDOS	Voluntario	expertos recomiendan 15%	normalmente no supera 3%. Planes de "escalamiento de Aportaciones" un hasta 10%		
AUSTRALIA	Obligatorio	9,5% salario. Entre 2021 y 2025 se incrementará a un 12%	9,50%	Puede realizar aportaciones voluntarias hasta un límite	
NUEVA ZELANDA	Cuasi-obligatorio, con autoenrolment (voluntario para el empleado)	entre 6% y 20%	3%, 4%, 6%, 8% o 10% del salario bruto	mínima empleado 3%, si quiere puede ^ a un 4%, 6%, 8% o 10% si empleador aporta o ese porcentaje	50 c por cada 1\$ aportado empleado, con límite de 521,43

Tasas de sustitución y niveles de cobertura en los sistemas de pensiones de empleo de la OCDE



Fuente: INVERCO, con datos OCDE

Dimensión de los mercados de pensiones de empleo y privados en los países tratados

Mercado	Total Activos bajo gestión 2018 (Miles de millones USD)	% Activos Bajo gestión sobre PIB
Australia	1,866	130.7%
Italia	187	9.0%
Holanda	1,517	166.7%
Suiza	893	126.0%
Reino Unido	2,856	101.7%
Estados Unidos	24,711	120.5%
Suecia		80% (*)
Dinamarca	160 (*)	200% (*)

Mercado	Total Activos bajo gestión 2018 (Miles de millones USD)	% Activos Bajo gestión sobre PIB
Nueva Zelanda	52,98	25,8% (*)
España	41	2.8%

Fuente: Thinking Ahead Institute and secondary sources, salvo (*) Suecia, Dinamarca y Nueva Zelanda, donde la fuente es «OCDE, Pension Funds in Figures, June 2018». Los porcentajes sobre PIB de Suecia y Dinamarca recogen los activos de cualquier instrumento de ahorro para jubilación, no solo Fondos de Pensiones

Ranking Mundial (Top 7) por activos gestionados en Pensiones Privadas (2018)

País	Activos bajo gestión, en miles de millones
Estados Unidos	24,711
Japón	3,081
Reino Unido	2,856
Australia	1,866
Canadá	1,63
Holanda	1,517
Suiza	893

Fuente: Thinking Ahead Institute and secondary sources

CIERRE

Acabamos aquí este repaso a alguno de los países con sistemas de pensiones ocupacionales más relevantes y desarrollados del mundo, con el objetivo de haber compartido con el lector práctica y regulaciones que puedan ser de interés.

NOTA FINAL DEL AUTOR

Este capítulo ha sido escrito en agosto de 2019.

Este es un documento meramente informativo, en el que no debe basarse la toma de ninguna decisión. Como consecuencia de las constantes modificaciones y reformas que sufre normativa de pensiones en los distintos países del mundo, algunas partes de este capítulo podrían quedar desactualizadas ya desde un futuro próximo o estar ya desactualizadas. En algunos casos por

no disponerse del dato actualizado a fecha de redacción del capítulo, se han facilitado datos y magnitudes de años previos a 2019 (normalmente en estos casos de entre 2016 y 2018).

6. Bibliografía

Reino Unido

The Pension Regulator website: <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/>

The Pension advisory Services website: <https://www.pensionsadvisory-service.org.uk/>

The Money advisory services <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/thebenefits-of-automatic-enrolment>

Holanda

www.svb.nl

<https://www.rijksoverheid.nl/>

https://betterfinance.eu/wp-content/uploads/2019_Reports/2018_PensionsReport_byCountry/The-Real-Return-2018-The-Netherlands.pdf

Suiza

Seguridad Social en Suiza: <https://www.ahv-iv.ch/p/890.e>

Italia

<https://www.covip.it/>

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/Previdenza-complementare/Pagine/default.aspx>

Dinamarca

https://betterfinance.eu/wp-content/uploads/2019_Reports/2018_PensionsReport_byCountry/The-Real-Return-2018-Denmark.pdf

Estados Unidos

US Department of Labor: <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/typesofplans>

Nueva Zelanda

<https://www.kiwisaver.govt.nz/>

Website Inland Revenue: <https://www.ird.govt.nz/>

Australia

<https://www.australiansuper.com/superannuation>

<https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/>

<https://www.australia.gov.au/information-and-services/money-and-tax/superannuation>

4.5 REFORMA DEL SISTEMA Y CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR PRIVADO A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA

Mariano Jiménez Lasheras
Presidente de OCOPEN
Manuel Álvarez Rodríguez
Secretario General de OCOPEN

1. Retos del envejecimiento y desequilibrios de la economía española

El debate social suele marginar los aspectos macroeconómicos de las pensiones públicas que son clave para mantener una economía en crecimiento sostenido.

El Banco de España resume bien los retos que el envejecimiento origina en la política económica:

«Los retos del envejecimiento poblacional deben afrontarse desde una estrategia amplia de política económica. En primer lugar, resulta crucial que se retome la senda de la consolidación fiscal y se recupere la tendencia de reducción de la deuda pública, para alcanzar los objetivos establecidos en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento a nivel europeo y en las leyes de estabilidad presupuestaria a nivel nacional en el medio plazo y situar las finanzas públicas en una mejor posición para afrontar los problemas derivados del envejecimiento. En segundo lugar, desde el punto de vista macroeconómico, los problemas de sostenibilidad del sistema de las finanzas públicas pueden verse aliviados, si evolucionan favorablemente el empleo y la productividad de la economía».

1.1. Desequilibrios de nuestra economía

En 2017, la Unión Europea diagnosticó que España registraba desequilibrios relacionados con una alta deuda externa e interna, tanto pública como

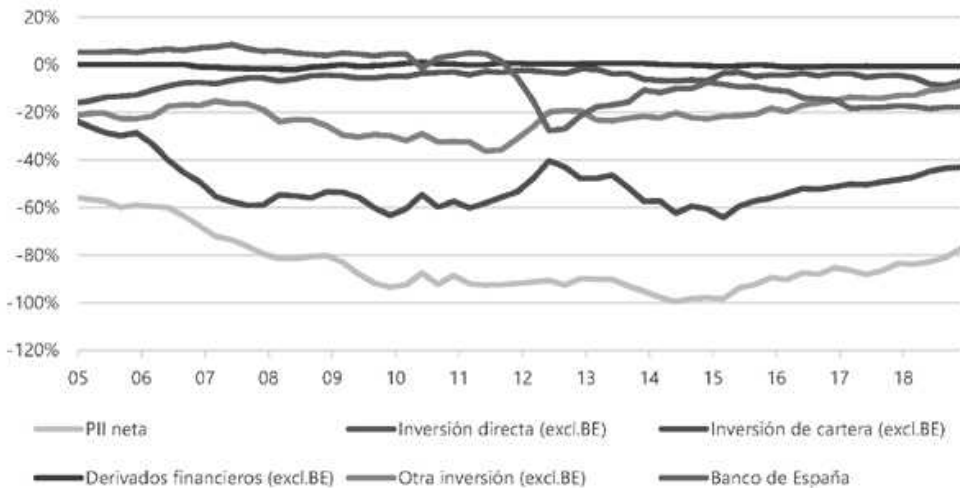
privada, en un entorno de elevado desempleo. Dos años después, con algunos aspectos de mejora, la perspectiva básica no ha variado.

Los desequilibrios macroeconómicos se redujeron en 2018, en un entorno de fuerte crecimiento del PIB y creación de empleo, pero siguen siendo elevados. En efecto, aunque España crece por encima de la media europea, el desempleo sigue siendo alto y el comportamiento de los salarios apenas refleja la recuperación económica.

De otra parte, la balanza por cuenta corriente continuó registrando un superávit, pero los pasivos externos netos de España se mantienen altos, en 80 por ciento del PIB. Por tanto, nuestro ahorro nacional fue insuficiente para financiar nuestro crecimiento, lo cual supone un riesgo severo de estrangulamiento cuando empeoran las perspectivas financieras de los inversores foráneos sobre nuestro país.

En consecuencia, generar más ahorro interno es clave para fortalecer el crecimiento sostenido y con un grado mayor de resiliencia.

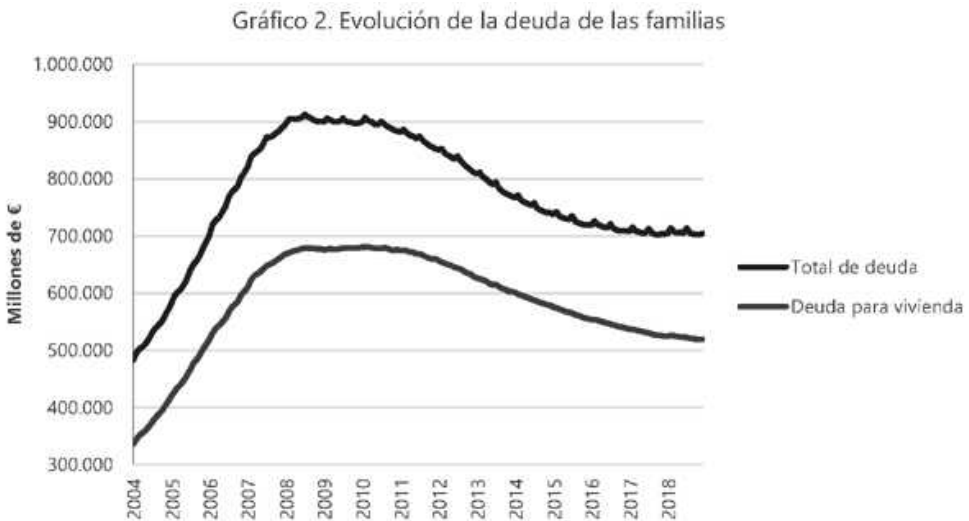
Gráfico 1. Posición de inversión internacional neta % del PIB



En tercer lugar, la deuda pública se ha reducido ligeramente, pero sigue siendo muy elevada, al 98,5% del PIB en marzo de 2019. Y, aún más preocupante, con un estancamiento en su reducción derivado del creciente e inercial peso de las pensiones públicas.

Estamos muy lejos de las sendas que trazan economías como la alemana, donde el endeudamiento público se encamina a paso firme hacia el 60% del PIB, objetivo de Maastricht.

La deuda de los hogares y las empresas privadas se ha reducido al respectivamente, pero aún suponen respectivamente 705.000 y 881.000 millones de euros en 2018, que pone de relieve la necesidad de continuar con el proceso de desapalancamiento.



Como colofón, la tasa de ahorro de los hogares ha caído a mínimos históricos. Los factores que están detrás de este preocupante indicador proceden de varias causas convergentes:

- Un aumento de la confianza de los consumidores en la evolución económica que aumenta la demanda de bienes de consumo más que el crecimiento de las rentas netas disponibles de las economías domésticas.
- El crecimiento de los precios de los bienes inmuebles, especialmente en determinadas zonas urbanas en expansión, junto con el crecimiento de la oferta de crédito inmobiliario que propician que las familias aprovechan la bonanza económica para endeudarse y adquirir inmuebles con urgencia, ante la expectativa de una elevación de precios. El 74 por ciento del endeudamiento de las familias, unos 520.000 millones de euros, procede del endeudamiento para adquisición de vivienda.

1.2. *Expectativas a corto y medio plazo en el Plan de Estabilidad*

Perspectivas macroeconómicas
Índices de volumen encadenados
Año 2010=100, salvo indicación en contrario

	ESA Code	2018 (A)	2018 (A)	2019 (P)	2020 (P)	2021 (P)	2022 (P)
		Nivel		Valoración anual en %			
1. PIB real	B1*g	108,2	2,6	2,2	1,9	1,8	1,8
2. PIB nominal. Miles de millones de euros	B1*g	1.208,2	3,6	3,9	3,6	3,6	3,5
Componentes del PIB real							
3. Gasto en consumo final nacional privado(*)	P.3	103,3	2,3	1,9	1,6	1,5	1,4
4. Gasto en consumo final de las AA.PP.	P.3	99,4	2,1	1,9	1,5	1,4	1,3
5. Formación bruta de capital fijo	P.51	104,1	5,3	4,0	3,5	3,3	3,1
6. Variación de existencias (% del PIB)	P.52+P.53	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
7. Exportación de bienes y servicios	P.6	139,2	2,3	2,7	2,8	2,7	2,6
8. Importación de bienes y servicios	P.7	116,7	3,5	3,1	2,9	2,8	2,7
Contribuciones al crecimiento del PIB real							
9. Demanda nacional final		-	2,8	2,3	1,9	1,8	1,8
10. Variación de existencias	P.52+P.53	-	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

ESA Code	2018 (A)	2018 (P)	2019 (P)	2020 (P)	2021 (P)	2022 (P)
	Nivel	Valoración anual en %				
11. Saldo exterior	B.11	-	-0,3	-0,1	0,0	0,0
(*) Incluye a los hogares y a las ISFLSH (Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares)						
(A) Avance. (P) Previsión						

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Economía y Empresa

Mirando al futuro, se espera que el ritmo del crecimiento económico disminuya lentamente a una tasa promedio anual del 2,2 por ciento para 2019, 1,9 para 2020 y 1,8 para 2021 y 2022. El consumo privado seguirá siendo el principal motor del crecimiento, pero que se desacelerará a medida que el ritmo de creación de empleos se modere.

Otros factores que apoyaron el crecimiento del ingreso disponible de los hogares en los últimos años, como la disminución de los precios del petróleo, son impredecibles a futuro. Como también resulta imprevisible la evolución de la guerra arancelaria desatada por Estados Unidos en los últimos meses. En definitiva, constituyen factores exógenos que no pueden ser controlados por la política económica nacional.

El crecimiento en la construcción de viviendas y la inversión en equipos también se reducirá, una vez que la demanda remansada de viviendas de jóvenes en desempleo sea satisfecha, mientras que se espera que la contribución de las exportaciones netas al crecimiento siga siendo positiva.

Aunque se prevé que la creación de empleos se desacelerará, se espera que las tendencias del mercado laboral sigan siendo positivas, con una caída del desempleo de alrededor del 13,8 % para 2019 para bajar del 10 por ciento en 2022. El crecimiento podría beneficiarse de una contribución mayor a la esperada de las exportaciones netas, como signos de una mejora estructural en el desempeño de las exportaciones y la sustitución de importaciones. Sin embargo, el factor exterior se encuentra condicionado por la desaceleración de las grandes economías europeas y la posible guerra arancelaria mundial desencadenada por Estados Unidos.

En conclusión, siendo innegable que la economía está en recuperación, no es menos cierto que el exceso de endeudamiento privado y la baja tasa de ahorro familiar suponen una limitación al crecimiento económico a largo plazo que debe ser objeto preferente de la política económica nacional.

1.3. *¿Cómo favorecer una economía más saneada y en crecimiento sostenible?*

Es evidente que se deben acometer medidas de reforma económica. Una de ellas es el desarrollo de la previsión social complementaria puesto que favorece el desarrollo del ahorro interno, contribuyendo a reducir el desequilibrio de financiación externa y colaborando tanto a financiar la deuda pública como reducir la presión sobre precios del consumo y de los inmuebles.

2. **Sobre viabilidad de las Pensiones Públicas**

Las previsiones más certeras indican que en 2020 las pensiones de la Seguridad Social superarán dos hitos históricos: habrá más de diez millones de pensionistas a los que habrá que pagar una nómina mensual de 10.000 millones de euros.

Realmente cuando se habla del déficit de la Seguridad Social nos podemos referir a cuestiones muy distintas, al menos, a tres diferentes problemas que podemos clasificar por su plazo: **a corto, medio y largo plazo.**

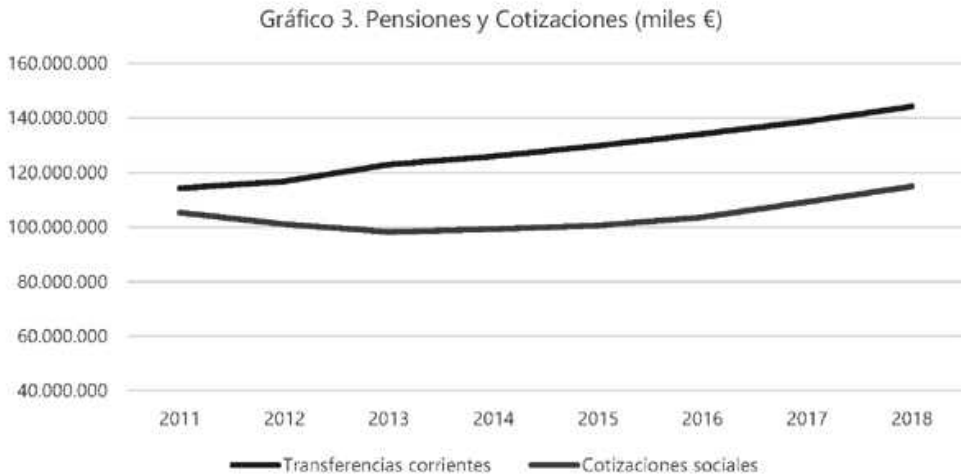
2.1. *A corto plazo*

A corto plazo mantenemos el desafío de intentar reducir en la medida de lo posible el desfase entre ingresos y gastos por pensiones, que se cifra en el entorno de los 20.000 Millones de Euros y es creciente.

Esta es la crisis más conocida, la que recurrentemente sale en los medios de comunicación. Se ilustra mirando al pasado reciente. Desde 2011 a 2017 las cotizaciones sociales han permanecido estancadas por el alto desempleo y la reducción de los salarios en términos reales. A su vez, las pensiones han crecido de forma natural por el proceso de envejecimiento conjuntado con el aumento de la pensión media. Ambos factores han abierto una brecha entre pensiones y cotizaciones a la cual le atribuyen muchos males, como por ejemplo que la Seguridad Social sea responsable del incumplimiento de los objetivos de déficit público que tanto preocupan a Bruselas.

Las soluciones propuestas son distintas, aunque la lógica es elevar las cotizaciones sociales para adecuarlas a las prestaciones crecientes. El Pacto de Toledo, que no ha culminado esta legislatura, recomendaba algunas medidas inteligentes en este sentido, aunque insuficientes.

Con todo, es una crisis a corto plazo que es la más evidente, pero menos preocupante de todas.



Fuente: Datos contables públicos de la Seguridad Social

2.2. A medio plazo

A medio plazo, y mirando al futuro y no al pasado, la crisis de la Seguridad Social nos debe preocupar más. Diversos estudios, como los del Banco de España, AIReF o Fedea alertan sobre el ingobernable desfase entre ingresos y gastos a medio plazo, en términos de PIB.

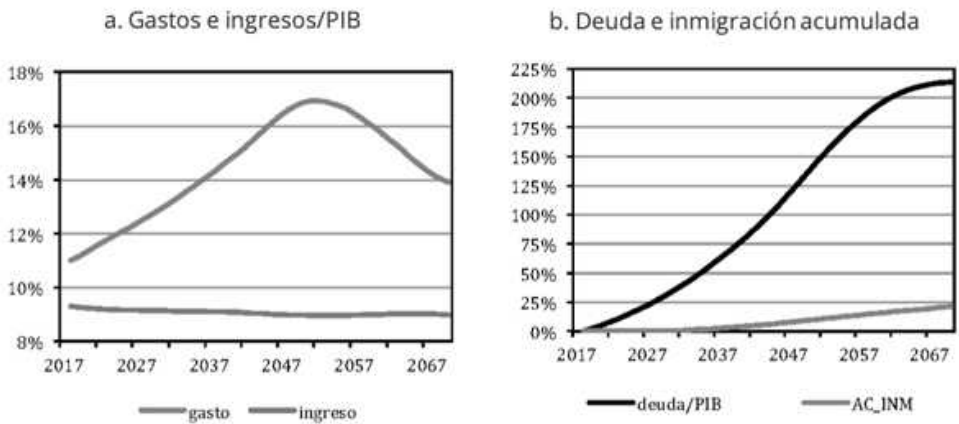
Los tres estudios comparten varios elementos en su diagnóstico:

- El desencadenante de la actual crisis financiera de la Seguridad Social no es tanto el envejecimiento, como la crisis del mercado del trabajo que aceleró el número de pensiones de jubilación que conlleva a su vez la elevación de la pensión media.
- Las pensiones públicas serán sostenibles en la medida en que exista crecimiento económico, que genere empleos y se vea complementado por la inmigración.

- El importe del déficit estructural de la Seguridad Social crecerá si no se acometen reformas en serio que aumenten los ingresos y limiten el crecimiento de los gastos.
- En el entorno de la Eurozona es necesaria una disciplina fiscal en el déficit y una reducción de la deuda pública, incompatible con déficits crecientes de la Seguridad Social.

Como se aprecia en los dos gráficos adjuntos, procedentes de un reciente estudio de Fedea, el problema está en que los gastos crecerán mucho más que los ingresos y entonces... ¿Cómo se financian las pensiones? O aumentan las contribuciones sociales, o se suben los impuestos o se eleva la edad de jubilación. Si se dejase que financiáramos pensiones a costa de emitir más deuda pública, la deuda acumulada superaría el 200% del PIB. Por tanto, reformar las pensiones públicas no es opcional, es una necesidad urgente, dado que la deuda pública sobre PIB debe caminar por la senda de Maastricht para alcanzar el 60 por ciento del PIB a medio plazo, si no queremos soportar otra crisis de financiación de las arcas públicas.

Gráfico 4. Escenario demográfico base + supresión de la reforma de 2013 Subsistema de pensiones de la Seguridad Social Contributiva



Es innegable que las proyecciones efectuadas en los distintos estudios distan de ser convergentes. Dependen sobre todo de dos factores: si crecemos más y por tanto hay más trabajadores en activo habrá más cotizaciones y se podría evitar el apocalipsis de las pensiones que algunos pronostican. Es el caso del estudio de AIReF que pone el énfasis en el crecimiento y en la nece-

sidad de una inmigración controlada que complemente la disminución de la población activa española.

Sea cual sea el escenario que se produzca, resulta recomendable descargar a la Seguridad Social de las cargas impuestas innecesarias (financiar políticas activas de empleo, gastos imputados innecesarios, etc.) aparte de contener el crecimiento de las prestaciones y aumentar las cotizaciones sociales siempre y cuando no perjudiquen el crecimiento económico. Difícil tarea si no se produce un amplio consenso entre los grupos políticos mayoritarios.

Respecto a las medidas propuestas, el Banco de España pone el énfasis en la necesidad de un cambio de sistema, recomendando la transición hacia un modelo de cuentas nocionales, cada vez más común y recurrente en muchas naciones de nuestro entorno.

Este tipo de sistema público de pensiones se caracteriza por cuatro características fundamentales para la estabilidad a largo plazo: contributividad, predictibilidad, flexibilidad en la edad de jubilación y equidad intergeneracional.

2.3. *A largo plazo*

A un ciudadano medio, de unos 40 años de edad, lo que realmente le preocupa es lo que pase en la Seguridad Social a partir del momento en que ella o él se jubilen, es decir dentro de veintisiete años, en 2046. Y es en el largo plazo dónde residen los problemas de la Seguridad Social, que hay que atajar.

Lo que de verdad pone en tela de juicio el sistema actual de Seguridad Social es **la crisis de la Seguridad Social a largo plazo**, que procede de ofrecer prestaciones más elevadas que las que la racionalidad matemática sustenta.

Debemos medir metódicamente lo que cada persona aporta al sistema público y lo que rescata del mismo como pensión. Y si, como ocurre actualmente en media, las personas perciben por encima de lo que aportaron previamente, se alimenta una bola de nieve de un déficit actuarial del sistema de pensiones.

¿De qué orden de magnitud estamos hablando? Según la nota del INE de 2018 referida a datos de 2015, este desfase es 2,9 veces el PIB. O lo que es lo mismo, casi tres veces el endeudamiento público. Por ponerlo en términos más próximos, pensemos que el Estado fuera una familia. Sería como si una

familia media donde trabajan e ingresan 50.000 Euros al año entre ambos sabe que su hipoteca bancaria es de 48,000 Euros, algo asumible con los tipos de interés actuales (que corresponde en términos macroeconómicos a la Deuda Pública). Sin embargo, esta familia desconoce que tiene otra hipoteca oculta adicional por importe de 145.000 Euros que no paga, con lo cual los intereses se acumulan silenciosa e inexorablemente. Antes o después, la deuda emerge y la situación estalla.

Tenemos que medir ingresos y prestaciones a largo plazo. ¿Por qué? Inmediatamente que se comienza a medir las contribuciones y los costes se aprecia:

- Que el sistema público de pensiones es un barco que se escora más año a año, dado que el tipo de contribución aplicado sobre la base de cotización lleva más de tres décadas sin aumentar mientras que la esperanza media de vida tras los 65 años de edad ha aumentado unos siete años desde entonces.
- Que no existe un estudio racional que avale que los nuevos cotizantes aporten al sistema más de lo que el sistema actualmente les promete. En otros términos, cuanto más cotizantes, si no cambiamos las reglas, más déficit tendremos a largo plazo.
- Que existen sectores muy beneficiados, que tienen la posibilidad de obtener una elevada prestación en comparación a las contribuciones realizadas. Por ejemplo, los autónomos, pueden alcanzar una su pensión mínima con un esfuerzo económico mucho menor al resto de los mortales.

Y esto es lo que realmente está en juego en la reforma del sistema de pensiones. Por esto el sistema de pensiones público requiere de una reforma estructural, que evite ofrecer pensiones no proporcionadas a las contribuciones realizadas, poniendo en jaque su sostenibilidad futura. En consecuencia, urge introducir elementos de racionalidad actuarial para lograr reequilibrar el sistema al menos en el largo plazo.

Aunque el tiempo de tomar decisiones se acorta. El Banco de España, en su Informe Anual 2018, alerta de que el tiempo se agota. Dada la pirámide de población, si no se acometen reformas con urgencia, el votante mediano se hará tan mayor que bloqueará políticamente las reformas del sistema de pensiones, generando una imposición injusta a las generaciones más jóvenes, con el descontento de la población cotizante, como hoy ocurre en Japón.

La buena noticia es que tenemos tiempo para hacerlo. Y cuanto antes procedamos a afrontar una reforma racional, menor será la dimensión del problema y el dolor que se inflija a algunos ciudadanos, en especial, a los más jóvenes.

3. Gasto asociado al envejecimiento y Plan de Estabilidad

La Unión Europea, consciente del reto económico y social del envejecimiento, revisa la evolución de las prestaciones sociales derivadas del mismo, con una visión muy amplia, no solo tener en cuenta las pensiones públicas.

3.1. Gasto asociado al envejecimiento

El punto de partida son proyecciones demográficas publicadas por Eurostat para el período 2015-2080 y un escenario macroeconómico elaborado según una metodología común a todos los Estados miembros. Se analizan cinco categorías de gasto público: pensiones, sanidad, cuidados de larga duración (dependencia), educación y desempleo.

En el cuadro 6.1.1. se recogen las proyecciones para España resultantes de este ejercicio ajustadas al horizonte 2016-2070.

Proyecciones 2016-2070 del gasto asociado al envejecimiento (% del PIB)

	Incremento 2016-2070	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Gasto total (1+2+3+4+5)	-0,2	24,0	20,1	24,6	26,5	27,1	24,9	23,8
1. Gasto en pensiones	-1,5	12,	12,3	12,6	13,9	13,9	11,4	10,7
Pensiones de jubilación y jubilación anticipada ^(a)	-0,7	8,7	9,0	9,4	10,8	10,9	8,6	8,0
Pensiones de incapacidad	-0,2	1,2	1,1	1,1	1,1	0,8	0,8	1,0
Otras pensiones (viudedad y a favor de familiares)	-0,5	2,3	2,2	2,0	2,1	2,1	1,9	1,8

	Incremento 2016-2070	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
2. Gasto en sanidad	0,5	5,9	6,0	6,4	6,7	6,8	6,7	6,4
3. Gasto en cuidados de larga duración	1,3	0,9	1,0	1,2	1,5	1,9	2,2	2,2
4. Gasto en educación	0,3	3,7	3,7	3,5	3,7	4,1	4,1	3,9
5. Gasto en desempleo	-0,9	1,3	1,1	0,9	0,7	0,5	0,5	0,5
Pro memoria: Hipótesis del ejercicio								
Crecimiento real PIB potencial ^(b)	1,5	0,4	0,8	1,3	1,0	1,8	2,2	1,9
Crecimiento de la productividad del trabajo ^(b)	0,8	0,7	1,0	1,1	1,5	1,6	1,6	1,5
Tasa de actividad hombres (15-64)	-1,4	79,3	79,1	78,8	78,4	77,9	77,6	77,9
Tasa de actividad mujeres (15-64)	7,1	69,2	71,7	75,6	77,0	76,4	76,0	76,2
Tasa de actividad total (15-64)	2,8	74,3	75,4	77,3	77,7	77,1	76,8	77,1
Tasa de paro (15-64)	-13,1	21,5	17,7	15,0	11,6	8,4	8,4	8,4
Población mayor de 65/población 15-64	18,0	28,6	31,0	40,8	54,7	61,9	53,2	46,6
(a) Incluye pensiones mínimas y pensiones no contributivas.								
(b) La columna Incremento 2016-2070 proporciona la media aritmética en el crecimiento del periodo.								

Fuentes: Informe de Envejecimiento 2018. Ministerio de Economía y Empresa, OCDE, UOE, ESSPROS

Analizando la evolución de las distintas tipologías de gasto por envejecimiento, se observa que el gasto en pensiones es el que comporta un mayor peso.

Es reseñable que las proyecciones demográficas publicadas por Eurostat a principios de 2017 prevén un aumento de la población total española, desde 46 millones en 2015 hasta alcanzar los 50 millones en 2070. La revisión al alza de la población se debe, principalmente, a la mayor migración neta prevista y al aumento de la tasa de fertilidad.

Por su parte, la AIReF ha realizado proyecciones del gasto de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social a legislación constante de 2018 y previendo una revalorización conforme a un crecimiento del IPC del 1,8%. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla:

Evolución del gasto en pensiones. Escenario central de la AIReF (% del PIB)

Simulación	2023	2028	2038	2048
Proyección de gasto en pensiones	10,9%	11,1%	12,7%	13,4%

Fuentes: AIReF (Opinión 1/19 sobre la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social)

En suma, el análisis a tan largo plazo, junto a las diversas posibilidades en torno a los supuestos e hipótesis de partida, está generando un importante y necesario debate metodológico y técnico sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones. De ahí la proliferación de estudios de gasto en pensiones por parte de distintos organismos e instituciones.

3.2. *Reformas del sistema de pensiones en el Plan de Estabilidad*

En la comunicación del Plan de Estabilidad se recogen las reformas recientes y previsibles del sistema de pensiones español, cuyo extracto se transcribe a continuación.

Reformas recientes del sistema de pensiones

La reforma del sistema público de pensiones introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social contiene como medidas principales el aumento gradual, entre 2013 y 2027, de la edad legal de jubilación en dos años, hasta los 67; el reconocimiento de las carreras de cotización largas, de

forma que sea posible la jubilación a los 65 años con el 100% de la pensión cuando se acredite un período de cotización de 38 años y medio; el incremento de los incentivos para la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación; y la utilización para el cálculo de la base reguladora de las bases de cotización de los últimos 25 años anteriores a la jubilación, frente a los 15 previos a la reforma.

En 2013 se adoptaron el Real Decreto-ley (RDL) 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo y la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones (IRP). El RDL 5/2013, entre otras medidas, retrasa la edad de acceso a la jubilación anticipada. Para la jubilación involuntaria (derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador), la edad aumenta entre 2013 y 2027 de los 61 a los 63 años y se exigen 33 años de cotización (como antes de la reforma). Para la jubilación voluntaria, se prevé un aumento progresivo de la edad entre 2013 y 2027 de los 63 a los 65 años, y se exige un período contributivo de 35 años (antes 33 años). También se restringe el acceso a la jubilación anticipada parcial, aumentando la edad mínima de los 61 a los 63 años para carreras largas (36,5 años o más) y de los 61 a los 65 para carreras medias (entre 33 y 36,5 años).

El IRP es la tasa de revalorización, que permite mantener una correspondencia entre los ingresos y los gastos del sistema de pensiones, teniendo en cuenta el crecimiento de los ingresos por un lado y el crecimiento del número de pensiones y de la pensión media en ausencia de revalorización por otro. Según las estimaciones de todos los organismos, el mantenimiento del IRP a lo largo de todo el período de proyección supondría una notable pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas durante el período de disfrute de la pensión, que sería en promedio del 15% y de casi el 30% después de 20 años de jubilación.

Para extender los beneficios del crecimiento a los pensionistas, el RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, aprobó una revalorización de las pensiones para 2019 del 1,6%, con aumentos del 3% para las mínimas y las no contributivas e incrementos de la base reguladora de las pensiones de viudedad del 56% al 60%. Dicho RD-ley recoge también el abono de una paga por la diferencia entre la revalorización del 1,6% que se aplicó en 2018 y el 1,7%, resultado de calcular la media de las

tasas de crecimiento de los índices mensuales de los precios de consumo de los últimos 12 meses. Por el lado de los ingresos, la base máxima de cotización se incrementa en 2019 en un 7% hasta 4.070,10 euros por mes.

Reformas previsibles que afectan al Sistema de Pensiones

El RD-ley establecía además que en el plazo de seis meses el Gobierno se comprometía a proponer, en el marco del diálogo social y de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, un mecanismo de revalorización de las pensiones que garantizase el mantenimiento de su poder adquisitivo preservando la sostenibilidad social y financiera del sistema de Seguridad Social.

La Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo ha avanzado en este sentido a través de distintas propuestas, con el objetivo de llevar a cabo una reforma del sistema de pensiones de mayor profundidad y que aúne un mayor consenso entre los distintos grupos políticos, pero el final de la legislatura no permitió llegar a un acuerdo en el plazo previsto que sirviera de referencia para la propuesta, por lo que deberá abordarse en la próxima legislatura. En este sentido, en cuanto se constituya el Parlamento y tome posesión el nuevo Gobierno, se retomarán los trabajos para alcanzar un consenso en esta cuestión que permita poner en marcha una reforma del sistema de pensiones que concilie la necesidad de preservar protección del Estado del Bienestar con la sostenibilidad del propio sistema de pensiones.

Cabe tener esperanza en que así sea.

4. Propuestas de reforma del sistema público de pensiones

A continuación, detallaremos tres de las propuestas más recientes elaboradas por el Pacto de Toledo, Airef y el Banco de España, de carácter eminentemente público.

Todas inciden en la necesidad de trasladar gastos imprevistos a los Presupuestos y los procesos de información y transparencia. Lamentablemente, en ninguna propuesta la previsión social complementaria no figura como destacada y prioritaria.

4.1. Propuestas del Pacto de Toledo, que no fueron aprobadas.

El Pacto de Toledo realizó intensos trabajos en la última legislatura, pero no culminó un acuerdo puesto que algunos grupos políticos antepusieron sus

intereses electorales a los generales de la ciudadanía. No obstante, es de esperar que la nueva legislatura parta sus del borrador de recomendaciones ultimado en la anterior, para continuar sus trabajos.

- **Principios generales.** No habrá una transformación radical del sistema. Tampoco se romperá el principio de solidaridad intergeneracional. Se necesitarán más recursos provenientes de los Presupuestos Generales del Estado (PGE).
- **Separación de fuentes.** Las prestaciones deben financiarse con cargo a contribuciones, y que dejar de financiar otras políticas como las políticas de incentivos al empleo; las prestaciones asistenciales del sistema de protección por desempleo; ayudas a sectores productivos a través de la anticipación de la edad de jubilación, y el tratamiento favorable de algunos sistemas especiales o de los jóvenes en formación. Además, las prestaciones relacionadas con la maternidad o cuidado de familiares y el complemento de maternidad de las pensiones. Con ello se liberarán varios miles de millones de euros que asumirán los PGE. El objetivo es que en 2025 se recupere el equilibrio financiero de las pensiones públicas contributivas.
- **Poder adquisitivo.** El borrador incluye la única recomendación pactada hasta la fecha. Se trata de la polémica revalorización de las pensiones con el IPC real. Sin embargo, queda por determinar exactamente el alcance concreto de esta recomendación.
- **Convergencia de regímenes de Seguridad Social.** Se trata de avanzar hacia dos regímenes muy amplios y sin privilegios: el de trabajadores por cuenta propia y el de por cuenta ajena. Se reivindican «medidas para aproximar las bases de cotización de los autónomos a sus ingresos reales», conocida la actual e injustificable ventaja de los autónomos de optimizar la rentabilidad de sus contribuciones, contra el interés general de los demás contribuyentes a la Seguridad Social.
- **Información al ciudadano.** La Subcomisión alienta al Gobierno a cumplir las obligaciones de información del artículo 17 de la Ley General de la Seguridad Social, para que cada ciudadano disponga de información periódica individualizada sobre sus futuros derechos de pensión.
- **Lucha contra el fraude.** En la propuesta no aprobada del Pacto de Toledo se pide una mayor cruce de datos e información entre la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y las Haciendas de las comunidades autónomas. También luchar contra los falsos autónomos, que obtie-

nen beneficios económicos perjudicando el equilibrio de las cuentas públicas.

- **Mujeres.** Limitar el impacto negativo que sufren históricamente las mujeres por sus menores carreras de cotización agravada con la brecha salarial entre géneros.
- **Previsión social complementaria.** En el Pacto de Toledo se consideró seriamente la generalización de la previsión social de empresas a través de la negociación colectiva, inspirándose en el modelo vasco (especialmente desarrollado en Guipúzcoa) de entidades de previsión social con alcance sectorial y que ampara a una gran parte de los trabajadores. Ha probado ser eficaz en el ahorro para la jubilación y eficiente, con gran rentabilidad y bajos costes.

4.2. *Propuestas de la AIReF*

El informe de Airef, incluye varias recomendaciones, muchas de ellas alineadas con las del Pacto de Toledo. AIReF las separa entre propuestas a corto y a largo plazo.

En resumen, la AIReF formula las siguientes propuestas:

Propuestas de mejora a corto plazo: *Cerrar el déficit estructural existente en la Seguridad Social, a través del traspaso de responsabilidades de gasto desde el Sistema de la Seguridad Social al Estado, mediante:*

- a. *La elevación en términos relativos de las cotizaciones destinadas a contingencias comunes (pago de pensiones) a costa de las asignadas al SEPE (pago por desempleo).*
- b. *La asunción por parte del Estado de determinados gastos que ahora soportan las cotizaciones, como son, entre otros, los gastos de funcionamiento de la Seguridad Social, de medidas de fomento del empleo consistentes en la reducción de cotizaciones, de las prestaciones por maternidad y paternidad y las subvenciones implícitas a regímenes especiales.*

Propuestas de mejora a largo plazo: *Adoptar medidas que refuercen la sostenibilidad, equidad y suficiencia del sistema, mediante la profundización en la reforma paramétrica del sistema de jubilación iniciada en 2011, con una combinación de medidas:*

- *Modificar los requisitos de acceso a la pensión (anticipada y ordinaria) para fomentar el aumento de la edad efectiva de jubilación.*

- *El aumento de la carrera de cómputo de la pensión más allá de los 25 años.*

Sugerencia de buena práctica: *Reforzar las obligaciones de información de la administración de la Seguridad Social sobre la situación financiera del sistema y sobre el impacto de las reformas.*

4.3. *Propuestas del Banco de España*

Las propuestas del banco emisor van en varias líneas coordinadas:

- **Reducir los gastos:** para ello aumentar el número de años para obtener una pensión completa y/o reducir el porcentaje de pensión obtenida con una carrera de cotizaciones determinada. Asimismo, elevar la edad legal y la efectiva de jubilación.
- **Transición hacia un sistema de cuentas nocionales de contribución definida.**
- **Aumentar los ingresos,** reduciendo los destinados a prestaciones como las de desempleo y políticas activas.
- **Aumentar los impuestos, incluso con un impuesto específico de pensiones como en Francia.**
- **Aumento del ahorro, en sistemas de capitalización complementarios.**

Como se aprecia, el impulso de la previsión social complementaria se enfoca siempre en un segundo plano, postergada por cuestiones de mayor calado mediático y político como la revisión de las pensiones o la edad normal de jubilación. Aún no existe suficiente conciencia de que la previsión social complementaria es básica para disminuir los desequilibrios macroeconómicos y aumentar el crecimiento sostenido, clave para la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

5. **Sistemas privados complementarios**

El objetivo de cualquier sistema de pensiones es facilitar y asegurar el bienestar futuro de la población jubilada. Para ello es necesario generar durante la vida activa un ahorro suficiente que permita mantener en la jubilación un nivel de ingresos similar al alcanzado durante la etapa laboral.

Además, a los sistemas de pensiones se les exige varios requisitos: sostenibilidad, equidad, suficiencia y que sean socialmente aceptables.

5.1. *Taxonomía de los sistemas de pensiones*

Para lograr dicho objetivo, cumpliendo los requisitos exigibles, la mayoría de los países de nuestro entorno cuentan con un sistema de pensiones mixto organizado en torno a los conocidos tres pilares:

- *Primer pilar*, que recoge el régimen básico de jubilación. Suele ser obligatorio, financiado con sistemas de reparto, con prestaciones garantizadas por el Estado y gestionadas por un organismo público. En algunos casos tienen un carácter de renta básica, pero en muchos casos las prestaciones pagadas son proporcionales a las cotizaciones efectuadas.
- *Segundo pilar*, que recoge pensiones complementarias privadas, generalmente vinculadas a la actividad profesional y a la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y se instrumentan mediante sistemas de capitalización. Pueden tener un carácter obligatorio o voluntario.
- *Tercer pilar*, también de carácter complementario y privado, en régimen de capitalización, pero que responde a decisiones individuales de ahorro para jubilación.

Suelen utilizarse sistemas de reparto en el ámbito de las pensiones públicas, que proporcionan ingresos a los jubilados a través de un pacto tácito de transferencias intergeneracionales de renta e incluyen mecanismos de solidaridad y lucha contra la pobreza.

Estos sistemas son muy vulnerables a la evolución demográfica, a la situación económica y del mercado de trabajo (actividad, ocupación, empleo, salarios, inflación) y dependen de un conjunto de normas cambiantes que determinan la edad de jubilación, la forma de cálculo de la pensión, las bases y tipos de cotización, la garantía de pensiones mínimas y la política de revalorización, por lo que tienen un riesgo legal elevado. Sin embargo, suelen proteger adecuadamente a los pensionistas frente a la inflación.

Los sistemas privados, generalmente complementarios a los públicos, utilizan sistemas de capitalización basados en la acumulación de recursos a lo largo de la vida activa del individuo.

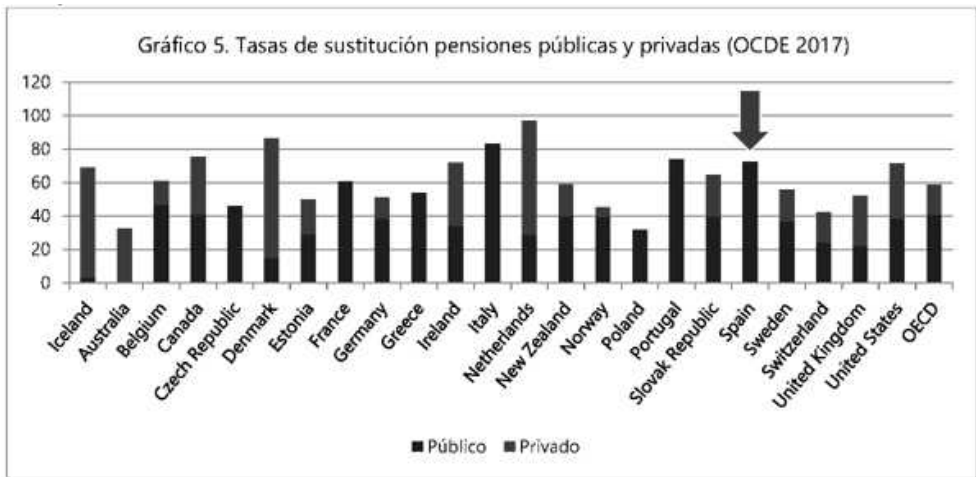
Los sistemas de capitalización no están exentos de riesgos. Aunque la demografía puede tener una incidencia menor, sin embargo, son muy sensibles y dependientes de la situación de los mercados financieros. También son vulnerables a la situación económica porque su éxito depende de la renta

disponible de empresas y trabajadores y, por tanto, de su capacidad de ahorro para realizar aportaciones de forma estable por largos periodos de tiempo.

Todos los países cuentan con sistemas mixtos en los que conviven en diferentes proporciones sistemas públicos y privados, sistemas de capitalización y de reparto, sistemas obligatorios y sistemas voluntarios, sistemas vinculados al empleo y sistemas basados en decisiones individuales de ahorro. Lo que se persigue es combinar las ventajas de los sistemas de capitalización y de reparto y atenuar sus inconvenientes, como estrategia para diversificar el conjunto de riesgos que afectan a los sistemas de financiación de las pensiones.

5.2. Comparativa internacional

En el siguiente gráfico se muestra la distinta composición de los sistemas de pensiones en diversos países de la OCDE, medida a través de la tasa de sustitución, es decir, qué porcentaje representa la pensión respecto del último salario.



Puede observarse que en buena parte de los países las pensiones complementarias privadas son muy relevantes como fuente de ingresos de los pensionistas, especialmente en Holanda, Islandia, Dinamarca, EE.UU., Australia, Irlanda y Reino Unido. No obstante, debe hacerse notar que en dichos países la tasa de sustitución de las prestaciones públicas es reducida.

Por el contrario, en España y en el resto de los países mediterráneos dicha tasa de sustitución es muy elevada y las pensiones complementarias privadas son irrelevantes.

A parecidas conclusiones podemos llegar si observamos el siguiente gráfico en el que muestra el volumen de activos para financiar pensiones en % del PIB.

El escaso desarrollo de los sistemas complementarios en régimen de capitalización comporta que el ahorro acumulado para la jubilación sea mucho menor en los países que dependen fundamentalmente de las pensiones públicas.

España, con un 13,6% del PIB, se encuentra muy alejado del 50% que es la media de la OCDE y de muchos de los países de nuestro entorno.



5.3. Evolución reciente y situación actual en España.

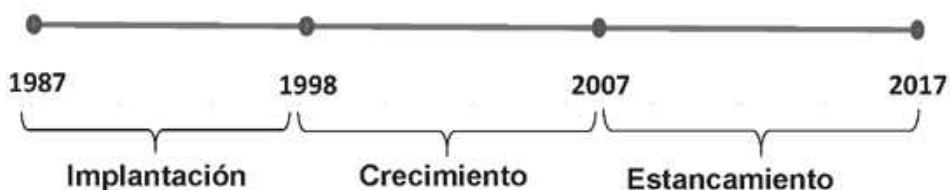
A continuación, se ofrece un breve resumen de las principales magnitudes de los diferentes instrumentos de previsión social complementaria existentes en España.

2017	Ahorro gestionado (mill. €)	Partícipes o asegurados	Aportaciones (mill. €)
Sistemas de Empleo	76.891	10.194 254	3.360
- Planes de empleo	35.702	2.023.447	1.224
- Seguros colectivos(*)	26.923	7.654.636	1.781
• PPSE(*)	381	55.754	65

2017	Ahorro gestionado (mill. €)	Partícipes o asegurados	Aportaciones (mill. €)
• EPSV empleo	13.885	460.417	290
Sistemas personales	98.173	9.253.371	5.417
- Planes individuales	74.338	7.596.492	3.607
- P.P.A.(*)	11.953	990.205	1.402
- EPSV personales	11.822	666.674	408
Mutualidades P.S.	7.527	398.320	490
(*) Provisiones			
Elaboración propia. Datos DGSFP y Gobierno Vasco.			

A la vista de los datos, el grado de desarrollo de la Previsión Social Complementaria ha sido decepcionante e insuficiente, tanto en el sistema empresarial como en el nivel individual.

Si nos centramos en el sistema de planes y fondos de pensiones, podemos analizar la evolución del sistema con el gráfico siguiente y los datos que lo acompañan:



	Implantación	Crecimiento	Estancamiento
Patrimonio final total (Mill. €)	27.400	87.000	111.000
Patrimonio final empleo (Mill. €)	10.000	31.650	36.745
Partícipes total (Mill. de cuentas)	3,5	10,4	9,7
Partícipes empleo (Mill. de cuentas)	0,3	1,8	2,0

	Implantación	Crecimiento	Estancamiento
Aportación media anual empleo (Mill. €)	623	1.662	1.385
Aportación media anual indiv. (Mill. €)	2.000	4.800	3.494

Existen varias causas que explican el relevante desarrollo del sistema hasta 2007. En primer lugar, hay que destacar los dos procesos de exteriorización de compromisos por pensiones de las empresas, que por sí solos significaron una entrada de fondos al sistema empresarial próxima a los 15.000 millones de euros.

Además, durante estas primeras fases existió un régimen financiero y fiscal favorable al desarrollo de este ahorro finalista (los límites de aportación se elevaron varias veces, existía separación de límites de aportación para empresa y trabajadores, así como límites crecientes en función de la edad, deducción del 10% en cuota del impuesto de sociedades para las aportaciones empresariales, aportaciones a favor del cónyuge, supuestos de liquidez, etc.).

A ello hay que unir la generalización del sistema de empleo en todas las Administraciones Públicas, utilizado como acicate para el desarrollo del sistema en el sector privado, así como la progresiva incorporación del concepto de salario diferido (aportaciones a planes de pensiones) como variable relevante en la negociación colectiva.

De manera similar, el sistema individual de planes también experimentó crecimientos notables, tanto en número de partícipes como en aportaciones y patrimonio hasta 2007.

Posteriormente, la crisis financiera y económica que se inició en 2008 causó un efecto devastador en el desarrollo de la previsión complementaria. La caída del empleo, la devaluación salarial, el deterioro de los mercados financieros, provocaron una completa parálisis en el sector. Las Administraciones Públicas, muchas empresas y gran parte de los particulares suspendieron las aportaciones a estos sistemas, la negociación colectiva tenía otras necesidades más perentorias y el resultado agregado fue un completo estancamiento del sistema, salvo ligeros repuntes en los últimos años.

También contribuyó a ello un completo giro normativo en los incentivos financieros y fiscales existentes hasta entonces (reducción y unificación de límites, supresión de la deducción existente en el impuesto de sociedades, cotización de las aportaciones a planes de pensiones, etc.) que supuso un indeseable cambio de reglas a mitad del partido, muy perjudicial para un sistema que tiene un horizonte de largo plazo.

5.4. *Diagnóstico del estado actual*

En resumen, la caracterización del estado actual del sistema es la siguiente:

- La cobertura en los sistemas de empleo es reducida, poco más de un 10% de la población ocupada. Afecta fundamentalmente a los empleados públicos y trabajadores de grandes y medianas empresas de determinados sectores y es casi inexistente en la PYMES.
- La previsión social ha dejado de ser relevante en la negociación colectiva, por la devaluación salarial, el deterioro del empleo y algunos aspectos de la reforma laboral.
- Los sistemas personales han operado más como un mero instrumento para deducción fiscal que como ahorro finalista para jubilación, entre otras razones por falta de información y transparencia sobre las expectativas de pensión pública, por una escasa y deficiente cultura financiera y por una desenfocada comercialización de aquellos.
- Ha desaparecido o se ha aminorado el apoyo institucional y los incentivos financieros y fiscales y ha aumentado la inseguridad jurídica como resultado de normativas erráticas.
- Los resultados en términos de rendimientos obtenidos han sido muy poco atractivos.
- Atomización del sector de empleo: elevado número de planes y fondos de pensiones de pequeña dimensión, que dificulta la eficiencia.
- La periódica aparición de nuevos productos financieros con ventajas fiscales en competencia con los instrumentos de previsión complementaria, pero que en realidad no son ahorro finalista para jubilación, confunde al ciudadano y dificulta sus decisiones para este tipo de ahorro.

Pero todo tiene una excepción y en este caso hay que mirar a Euskadi, territorio en el cual sí se ha producido una evolución muy positiva en materia de previsión complementaria. Prueba de ello es que en esta Comunidad Autónoma el Patrimonio de las EPSV superaba en 2017 los 25.000 millones €

(54% sistemas de empleo) que suponen más de un 34% del PIB vasco, frente al exiguo 10% del resto del Estado. Y precisamente algunas de las claves de su éxito han sido un apoyo institucional claro y estable, una mayor concienciación de los ciudadanos, de los representantes de los trabajadores y de las empresas y el papel decisivo de la negociación colectiva en su implantación y desarrollo.

6. Propuestas de mejora de los sistemas ocupacionales en España

Como se expuso en otros apartados, el sistema público de reparto en España es, prácticamente, el primero y casi único proveedor de pensiones y ha sufrido en los últimos años un importante deterioro financiero derivado de los efectos demográficos y de la crisis económica que ha puesto en riesgo su sostenibilidad futura. Para garantizarla, se han acometido en el pasado reciente importantes reformas paramétricas por el lado del gasto y previsiblemente se adopten más medidas en el futuro y también por el lado de los ingresos, que garanticen su sostenibilidad a medio y largo plazo. Sin embargo, existe la convicción de que el sistema no va a poder proveer pensiones suficientes y adecuadas en un futuro más o menos cercano.

Todos los estudios y análisis prospectivos pronostican una progresiva disminución de la tasa de sustitución de las pensiones públicas y, por lo tanto, la necesidad de completar ese gap respecto del último salario con pensiones complementarias privadas en régimen de capitalización, tanto del segundo como del tercer pilar.

Por tanto, nos encontramos ante un reto mayúsculo, que es conseguir, como han hecho el resto de países de nuestro entorno, un sistema de pensiones complementarias, no sustitutivas, lo suficientemente potente que, unidas a las pensiones públicas, nos permita alcanzar ambos requisitos, sostenibilidad y suficiencia.

Para intentar conseguir ese objetivo se plantean a continuación un conjunto de propuestas y medidas que permitan avanzar en su consecución y que podrían articularse bajo una estrategia nacional de previsión social.

Estrategia Nacional de Previsión Social

a) Intervinientes y ámbito de análisis y decisión.

La extensión de la previsión social complementaria debería plantearse conjuntamente y en igualdad con las reformas del sistema público de

pensiones, con objeto de abordar el futuro de las pensiones en su globalidad, para pasar a un verdadero sistema mixto con diferentes fuentes y proveedores. Por eso, el **ámbito idóneo de análisis y decisiones** debe ser tanto el **Pacto de Toledo** como la **Mesa de Diálogo Social**.

A este respecto, sería deseable que, sin perjuicio del papel último de los partidos políticos y agentes sociales en la toma de decisiones, se contara con un **comité de expertos nacionales e internacionales** que elaboraran y elevaran propuestas concretas de discusión a los órganos de decisión.

b) Medidas estructurales de reforma.

Independientemente de la puesta en marcha de las medidas concretas que se puedan acordar para el desarrollo de los sistemas complementarios, es imprescindible y urgente actuar en ámbitos tales como la **información y transparencia** de los sistemas de pensiones, la **educación y cultura financiera** y la **concienciación de la necesidad de planificar la jubilación**. Y puede y debe hacerse cuanto antes.

Para ello:

- Es necesario que los ciudadanos dispongan de información adecuada sobre sus expectativas de pensión pública para poder tomar decisiones fundadas sobre sus necesidades de ahorro y poder planificar su jubilación.
- La toma de decisiones financieras puede ser compleja y exige disponer de conocimientos adecuados en esta materia. Es fundamental elaborar y desarrollar planes de educación financiera desde edades tempranas para elevar la cultura financiera de los ciudadanos.
- La planificación de la jubilación y la importancia del ahorro a largo plazo deberían formar parte habitual de las decisiones de los ciudadanos, por lo que deberían establecerse campañas divulgativas para sensibilizar a los ciudadanos sobre el funcionamiento del sistema público, sus virtudes y sus amenazas.

c) Reorientación estratégica

En primer lugar, debe hacerse referencia a algunas cuestiones clave que deberían ser tenidas en cuenta para conseguir un marco estable de la previsión complementaria:

- Agrupar toda la normativa dispersa relacionada con los sistemas complementarios en una **Ley específica de Previsión Social Complementaria** que contemple todos sus ámbitos: jurídicos, actuariales, financieros, fiscales, etc.
- Sin perjuicio de lo anterior, la normativa debería **separar nítidamente la regulación que afecta a los sistemas empresariales y a los sistemas personales**.
- Dotar de máxima **estabilidad temporal a la normativa reguladora** para garantizar la seguridad jurídica es extremadamente importante ya que afecta a sistemas pactados con un horizonte temporal muy amplio.
- Muchas veces se recurre a **la fiscalidad** como la variable más relevante para impulsar las pensiones complementarias. Es **importante pero no es suficiente**, por lo que deberá analizarse en un entorno de necesaria consolidación fiscal, cuáles son los **incentivos más eficientes y beneficiosos para el conjunto de los ciudadanos y empresas y la consecución de los objetivos** perseguidos, y actuar en consecuencia.
- Es todo caso es necesario **revertir algunas decisiones normativas erráticas** en esta materia como las que afectan a la separación de límites, a la existencia de límites por razón de edad o a la cotización de las aportaciones a estos sistemas, así como revisar la tributación de los rendimientos generados o la desaparición de la deducción en el impuesto de Sociedades.
- **Mejorar la eficiencia** de los sistemas complementarios de ahorro jubilación **evitando la actual atomización** de fondos y planes de dimensión reducida para lograr carteras bajo gestión de tamaño óptimo.
- **Para que estos productos ilíquidos resulten atractivos** no sólo por su tratamiento fiscal **deben ofrecer rentabilidades adecuadas**, que

hoy difícilmente pueden ser consideradas así. Para aumentar la competencia, deben informarse de los datos de rentabilidad con mayor frecuencia, con carácter público y permitiendo la comparabilidad, de forma similar a como ya se hace para los fondos de inversión.

- Debería realizarse un **esfuerzo adicional para mejorar la formación y las habilidades** de los miembros que integran los **órganos de decisión y supervisión** de los sistemas empresariales y **fomentar el asesoramiento experto independiente**. La pertenencia a un órgano de gestión de un FPE debe llevar aparejada la formación mínima para el adecuado desempeño. Por ejemplo, en Gran Bretaña se requiere unos contenidos prácticos que permitan a los miembros de los «trustees» interpretar adecuadamente los aspectos básicos de la gestión de un fondo de pensiones de tipo empleo.

Como **cambio estratégico fundamental** hay que pensar que en la mayor parte de los países que cuentan con sistemas complementarios relevantes, la extensión se ha llevado a cabo fundamentalmente a través de la **potenciación de los sistemas ocupacionales**, es decir, del segundo pilar.

Para ello **es vital** contar con una **legislación específica, con voluntad de permanencia y estable en el tiempo**.

Si el objetivo es que la mayor parte de los ciudadanos disponga de pensiones complementarias a las públicas **debería apostarse claramente por el desarrollo de los sistemas empresariales y profesionales**, proporcionándoles todo el apoyo institucional y social posible. En este sentido, el último borrador de recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, que no llegó a ver la luz por el adelanto electoral, contenía una recomendación en este sentido: *«impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo y que prioritariamente habrán de ser sin ánimo de lucro.»* En el mismo sentido, en el documento de Objetivos 2030 y la Agenda del Cambio, elaborado por el Gobierno en 2019, también se incluye alguna referencia similar: *«Junto al refuerzo del sistema público, desarrollar la previsión social en las empresas con sistemas de pensiones complementarias acordados entre empresarios y trabajadores.»*

Y ello porque estos sistemas, **tanto los planes de pensiones de empleo como las mutualidades de previsión social empresariales**, incluidas las EPSV, ofrecen considerables **ventajas diferenciales**:

- Permiten generalizar la previsión complementaria, independientemente de la capacidad de ahorro individual.
- Proporcionan una mayor implicación y valoración del sistema por parte de empresas y trabajadores por el esfuerzo compartido.
- Facilitan las políticas de recursos humanos para atraer y mantener el talento.
- Responden a la lógica del salario diferido.
- La toma de decisiones, el control y la supervisión es efectuada por la empresa y los trabajadores.
- Son instrumentos transparentes y tienen mecanismos potentes de protección de derechos.
- Cuentan con el asesoramiento de profesionales expertos e independientes.
- Proporcionan el ahorro más eficiente: costes y gastos más reducidos (inferiores al 0,30%), ausencia de ánimo de lucro y rentabilidades más elevadas.
- Permiten extender los beneficios fiscales a toda la población, con progresividad.
- Están en línea con la Directiva IORP II.
- Como inversores institucionales a largo plazo permiten estrategias de inversión (infraestructuras, capital-riesgo, etc.) necesarias para el desarrollo económico sostenible en línea con la Agenda 2030.

Aunque debería discriminarse positivamente el desarrollo del segundo pilar **no debería olvidarse la adopción de medidas favorecedoras del tercer pilar**. Dichas medidas deberían orientarse a contar con **instrumentos claramente finalistas de ahorro para la jubilación**, generalizar el concepto de **planificación de la jubilación con asesoramiento profesional independiente** y sobre todo crear **instrumentos**

sencillos, transparentes, que creen dinámicas automáticas de ahorro, sostenidas en el tiempo y que aprovechen el desarrollo de las nuevas tecnologías. Demasiadas veces, el tercer pilar es el resultado de un conjunto de actuaciones basadas en un aluvión de productos, incoherentes, descoordinados y que requiere una racionalización normativa y fiscal. Parecen más hechos para satisfacer la demanda de las entidades financieras que para ser útiles a los ciudadanos.

d) Implementación de medidas.

Como se dijo anteriormente el gran reto es la **extensión y generalización de la previsión complementaria en las PYMES**, hoy inexistente. A este respecto, debe señalarse en primer lugar que la **negociación colectiva** entre empresas y trabajadores **constituye el ámbito idóneo para desarrollar la previsión social ocupacional**. Sin embargo, **existen numerosos factores que obstaculizan esta vía**: las actuales dificultades para emprender negociación colectiva sectorial o supra empresarial, la reversión incompleta de la devaluación salarial, la falta de información y concienciación de trabajadores y empresas sobre la premura e importancia de aumentar el ahorro finalista para jubilación, las posibles rigideces de los actuales instrumentos, los costes y complejidades de implantación, etc.

Por ello **se plantean alternativas**, no excluyentes sino complementarias a la negociación colectiva, **basadas en la denominada «economía conductual»** y que se han aplicado en otros países con notable éxito, en especial en Reino Unido.

De forma simplificada, la economía del comportamiento viene a poner de manifiesto que la toma de decisiones financieras está influida por sesgos emocionales y cognitivos y no sigue criterios racionales. Habitualmente nos dejamos llevar por el corto plazo que nos resulta más atractivo y posponemos cualquier decisión sobre el inicio del ahorro para jubilación. Además, las decisiones complejas sobre cuándo empezar a ahorrar, en qué productos, cuánto debemos aportar, con qué perfil o estrategia de inversión, etc. nos producen agobio que se traduce en inacción. Al final **somos incapaces de tomar decisiones óptimas alejadas de nuestra mirada cortoplacista y necesitamos**, como establece R. Thaler **un pequeño «empujón» (Nudge) para**

mejorar las decisiones en torno a diversas cuestiones, entre ellas, **acrecentar el ahorro previsional.**

En base a estos valores, recogemos algunas claves esenciales que deberían tenerse en cuenta para un futuro desarrollo y extensión de sistemas complementarios ocupacionales:

Requisitos exigibles a un nuevo modelo empresarial:

- Debería tener un carácter cuasi obligatorio: las empresas estarían obligadas a promover un instrumento de este tipo, la integración de trabajadores sería automática, aunque dispondrían de un plazo para manifestar su renuncia al sistema.
- La implantación debería hacerse de forma gradual, tanto en el ámbito de actuación como en las aportaciones, para planificar los costes y minimizar el impacto financiero y salarial. En Reino Unido empezaron las empresas grandes, luego las medianas y, por último, se han incorporado las microempresas.
- Tanto la empresa como los trabajadores deben aportar obligatoriamente al sistema. También debería contribuir el Estado.
- Debe empezarse por aportaciones reducidas que se incrementen progresivamente. Por ejemplo, se podría comenzar con un 1% del trabajador, 1% de la empresa y 1% de beneficio fiscal condicionado a los anteriores, abonado directamente al Plan. Esto significaría un 3% de la masa salarial que representa un 1,5% del PIB. En Reino Unido el sistema empezó con un 2%, luego un 5% y desde 2019 es un 8%, del que el trabajador aporta el 4%, la empresa el 3% y el Estado el 1%, mediante deducciones fiscales. Muchas empresas realizan aportaciones superiores a las mínimas establecidas.
- El momento más adecuado para generalizar la previsión social complementaria podría ser cuando la inflación interna supere la media de la Eurozona, amenazando con una pérdida de competitividad. Una reducción de la renta disponible para el consumo tendría efectos especialmente beneficiosos.
- Es importante que la deducción fiscal revierta al propio sistema como mayor aportación y resulta fundamental que la fiscalidad del IRPF de los planes ocupacionales sea entendida fácilmente por el ciudadano medio. Por ejemplo, si contribuyo con 100€ de mi bolsillo, la empresa pone otros 100 y Hacienda me abona 100 en mi plan de pensiones. No hay deducciones en IRPF aunque sí en ISS. Esta fiscalidad es

- mucho más progresiva que la actual, que privilegia especialmente a los de mayor renta del trabajo.
- Los instrumentos adecuados serían tanto los planes de pensiones de empleo gestionados por entidades del sector financiero, como las mutualidades de previsión social empresariales que operarían bajo un sistema de autogestión, como entidades independientes sin ánimo de lucro, sin vínculos societarios, con equipos de gestión profesionales e independientes.
 - Las prestaciones deberían cobrarse preferentemente en forma de renta, combinando rentas financieras durante los primeros años con rentas vitalicias a partir de determinada edad para gestionar adecuadamente el riesgo de longevidad.
 - Sería deseable que contaran con asesores externos especializados y la supervisión fuera efectuada por las empresas y trabajadores de forma similar al esquema actual de los planes de empleo y de las mutualidades.
 - Deberían recuperarse los incentivos fiscales a las empresas, en especial, a las PYMES, a las que deberían compensarse los costes de implantación y puesta en marcha.
 - Los costes y gastos deberían mantenerse en términos similares a los actuales, alrededor de un 0,30%.
 - Deberían garantizarse opciones por defecto, especialmente para las PYMES, tanto en las estrategias de inversión como en la existencia de un instrumento que acoja a estas microempresas. En Reino Unido se creó el «National Employment Savings *Trust*» (NEST), un plan por defecto para microempresas de bajo coste, vinculado al Ministerio de Trabajo y Pensiones.
 - La información debe ser clara, sintética, intuitiva y exclusivamente por medios electrónicos.
 - En paralelo al desarrollo de este sistema pseudo obligatorio, la negociación colectiva podría jugar un papel efectivo si se previera que los convenios contemplen necesariamente un apartado dedicado a la negociación de pensiones complementarias. Asimismo, podrían establecerse mejoras en el sistema de previsión, pactando aportaciones superiores, como por ejemplo con ganancias de productividad.

Desde luego los resultados de sistemas similares implantados en otros países son muy positivos. En el caso comentado de Reino Unido, se han incorporado al sistema, desde su creación en 2012, más de 9,5 millones de trabajadores y más de 1,4 millones de empresas, manteniéndose una tasa de

renuncia voluntaria inferior al 10%. Con ello, más de 17 millones de ciudadanos tienen una pensión complementaria. Los recursos adscritos al sistema en estos 7 años de vida ascienden a más de 90.000 millones de libras.

Otros países de nuestro entorno como Dinamarca, Irlanda o Polonia tienen previsto instaurar a corto plazo sistemas similares al británico.

7. Conclusiones

Disponer de pensiones adecuadas y suficientes para todos los ciudadanos constituye un reto de enorme envergadura a la vista del envejecimiento demográfico.

La sostenibilidad de las pensiones públicas requiere necesariamente crecimiento económico. Una de las debilidades de nuestra economía es la reducida tasa de ahorro de las familias, especialmente del ahorro pensando en la jubilación. Falta una conciencia generalizada de que la previsión social complementaria es básica para disminuir los desequilibrios macroeconómicos y aumentar el crecimiento sostenido, clave para la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones.

Es imprescindible abordar cuanto antes reformas en el Sistema Público para que sea sostenible a medio y largo plazo, pero también avanzar de forma decidida hacia un sistema mixto de pensiones en el que la previsión complementaria empresarial desempeñe un papel relevante.

Para ello es necesario elaborar una Estrategia Nacional de Previsión Social Complementaria que combine medidas estructurales (información, cultura y educación financiera, planificación de la jubilación) con una reorientación estratégica hacia la generalización de pensiones ocupacionales para la mayoría de la población que podría lograrse con las medidas planteadas para implementar un nuevo modelo de previsión empresarial.

8. Bibliografía

Airef (2019) Working Paper DT/2019/1 Modelo AIReF de proyección del gasto en pensiones en España

Airef (2019) Nota de prensa Airef mantiene en su informe de enero de 2019 que la seguridad social presenta un déficit estructural originado en la crisis y que se mantendrá en ausencia de nuevas medidas

Airef (2019) Opinión sobre la sostenibilidad de la Seguridad Social

9 de enero de 2019 Documento PPT

Airef (2019) Opinión Sobre la Sostenibilidad del Sistema De Seguridad Social Opinión 1/19

Álvarez, Manuel (2019) Agenda 2030 y Previsión Social Complementaria. Instituto Santalucía

Álvarez, Manuel (2019) Las tres crisis de la Seguridad Social Instituto Santalucía

Atkinson, A. et al. (2015), "Financial Education for Long-term Savings and Investments: Review of Research and Literature", *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 39, OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/5jrtgzfl6g9w-en>

Banco de España (2019) Informe Anual Cap 4 Consecuencias económicas de los cambios demográficos

Banco de España (2018) Nota de prensa estadística:

La posición de inversión internacional neta de España tuvo un saldo deudor de 965 miles de millones de euros (80,6% del PIB) en el tercer trimestre de 2018

Madrid, 26 de diciembre de 2018 *Balanza de pagos y posición de inversión internacional*

Banco de España (2019) Presentación del gobernador del Informe Anual 2018

Comisión Europea (2018) Plan de Acción: Financiar el Desarrollo Sostenible. COM 2018 97 final

De la Fuente, García Díaz, Sánchez (2018) ¿Hacia una nueva reforma de las pensiones? Notas para el Pacto de Toledo. Fedea Policy Papers - 2018/09

Department for Work and Pensions (2018). Automatic Enrolment evaluation report 2018.

Dirección de Política Financiera. Departamento de Hacienda y Economía. Gobierno Vasco (2018). La Previsión Social Complementaria en Euskadi. Año 2017.

European Commission (2018) Final Report 2018 by the High-Level Expert Group on Sustainable Finance

European Commission (2014) Spain – review of progress on policy measures relevant for the correction of macroeconomic imbalances Directorate General Economic and Financial affairs

European Commission (2017) Spain — review of progress on policy measures relevant for the correction of macroeconomic imbalances. Directorate General Economic and Financial affairs

Gobierno de España (2019) Actualización del programa de estabilidad 2019 2020-2022

Hernández de Cos, Jimeno y Ramos(2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. Documentos Ocasionales N.º 1701 Banco de España

Holzmann and Vodopivec Editors (2012) Reforming Severance Pay : an international perspective. World Bank ()

INE (2019) Cuentas Trimestrales no Financieras de los Sectores Institucionales Cuarto trimestre de 2018

OECD (2016), *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>

Ministerio de Economía y Empresa. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2018). Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2017.

National Employment Savings Trust Corporation (NEST) (2018). Annual report and accounts.

OECD(2017) Pension markets in focus

OECD(2017) Pension Funds in figures

Pensions Europe (2019) Pension Funds Statistics and Trends 2018

Thaler, R. H. y Sunstein, C. R. (2008). Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness, Yale University Press, CT.

4.6 UN CASO DE ÉXITO DE DESARROLLO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA A TRAVÉS DE LAS RELACIONES LABORALES

Virginia Oregui
Geroak Pensiones

1. 2019: GEROA, 24 años con la previsión

En 24 años de desarrollo, GEROA ha vivido muchos cambios y transformaciones. Cambios que siempre hemos abordado con el principal objetivo de complementar las pensiones de nuestros socios, impulsar la cultura de la previsión, así como aportar nuestro grano de arena al fomento del tejido industrial vasco.

Encontramos en el año 1970 la semilla que dio origen a GEROA. Ese fue el ejercicio en el que se creó el «Complemento Sidero», una aportación realizada por trabajadores y empresas del metal de Gipuzkoa para complementar las pensiones de los trabajadores del sector del metal que no llegaran al Salario Mínimo Interprofesional.

Años más tarde, en 1995, se firmó el Pacto de Toledo que abordaba la problemática derivada de los cambios que se preveían, ya entonces, en la demografía y que repercutirían en el futuro de la Seguridad Social, en definitiva, en el importe, accesibilidad y sostenibilidad de las pensiones de todos los españoles.

Consecuencia de estas circunstancias y gracias a un diálogo abierto entre patronal y sindicatos, en 1996, se creó GEROA utilizando los excedentes del Complemento Sidero, ya que, por aquellos años, la mayoría de trabajadores afortunadamente se jubilaban con una cantidad superior a la del SMI.

Aprendiendo de las mejores prácticas que a nivel de pensiones complementarias existían en el norte de Europa, ADEGI y los sindicatos ELA, LAB,

CC.OO. y UGT llegaron, a través de la negociación colectiva, a un acuerdo paritario para la creación de esta EPSV en el Metal, sector de referencia de la industria guipuzcoana. En ese primer año, cabe destacar que este sector se adhirió con aportaciones del 1,50% sobre la base de contingencias comunes, con pagos mensuales y paritarios. Hoy en día, éstas se han incrementado hasta el 4,60%.

Las Organizaciones, no solo decidieron realizar aportaciones paritarias, sino que, siguiendo la estela de los procedimientos utilizados en la negociación colectiva, se estableció que la Junta de Gobierno fuera paritaria y que las decisiones fuesen aprobadas por mayoría de cada parte.

En el plano organizativo, se decidió que Geroa tuviera su propio equipo de profesionales independientes, desvinculado de cualquier Entidad financiera, por lo que, inicialmente, fueron contratadas seis personas que junto con un *software* informático estándar, adaptado para incorporar las singularidades de la Entidad y un pequeño local, se comenzó a funcionar. Solo sabíamos que aproximadamente había cuarenta mil trabajadores en el Sector del Metal y en torno a 2500 empresas. Ninguna base de datos por anticipado con la que contar.

Había expectación y aunque en algunos casos hubiera ciertas dudas, todos los representantes de las distintas organizaciones, así como los empresarios que formaron parte de la Junta de Gobierno, apoyaron y lograron durante los primeros años, dar el impulso necesario al proyecto, para hacer de él, lo que es hoy.

Geroa, no contó entonces, ni durante todos estos años, con ninguna ayuda pública. Todo se realizó por iniciativa privada de las Organizaciones y el esfuerzo económico de empresas y trabajadores.

Para que la generalización dentro del Sector Metal fuera total, se decidió formular los acuerdos de aportación a Geroa en Acta separada de convenio y así evitar que grandes empresas con convenio propio no aportaran.

Al mismo tiempo se decidió, que, aunque el Sector del Metal había aportado fondos para la creación de Geroa, no habría barreras de entrada para el resto de los sectores que quisieran adherirse. Hoy fruto de aquellos fondos, Geroa Pentsioak EPSV, cuenta con unas reservas voluntarias y otras obligatorias, muy por encima del resto de Entidades.

Así las cosas, la respuesta de empresas y trabajadores fue buena y aunque me gustaría decir que a día de hoy hemos alcanzado el éxito, el viaje es largo y el trayecto no se ha completado.

Desde el inicio, Geroa se creó con el objetivo de extender el «complemento sidero» a todos los trabajadores y trabajadoras de Gipuzkoa. Las Organizaciones patronal y sindicales de manera unánime, establecieron lo que entendían por complementar pensiones públicas, en definitiva, los objetivos de la Entidad. El propósito principal, era alcanzar un complemento del 20% del último salario cotizado, pagadero en forma de renta vitalicia, es decir de por vida. Para ello consideraron que las aportaciones deberían ir aumentando hasta alcanzar el 7% de la base de contingencias comunes del trabajador.

Como puede observarse, el diseño se realizó, de manera que pudiera extenderse rápidamente y se cimentó en un paralelismo estrecho en relación al funcionamiento de la Seguridad Social. Las aportaciones se realizan mensualmente y se abonan por parte de la empresa, que ha retenido la parte del trabajador, al mes siguiente a la Entidad. Geroa gestiona e invierte estas aportaciones fundamentalmente en los mercados organizados, obteniendo un rendimiento, es lo que se denomina capitalización y los socios trabajadores solicitan las distintas prestaciones que se reconocen por parte de la Entidad, que son; Jubilación, incapacidad y derivaciones del fallecimiento, al mismo tiempo que se solicitan y se reconocen por parte de la Seguridad Social. Una de las diferencias más importantes respecto a Seguridad Social es el modelo, mientras que en Geroa las aportaciones se capitalizan y todo el dinero que entra (casi todo, salvo lo que se destina al seguro) se asienta en cuentas personales de los Socios y por lo tanto su complemento de pensión está sustentado en lo que cada uno aporta, la Seguridad Social es un modelo de reparto, donde las cotizaciones que realizamos (empresas y trabajadores) en el año X sirven para abonar las pensiones de ese año X.

De esta manera se comenzó a funcionar, recibiendo las primeras aportaciones a finales de febrero de 1996. Eran las que correspondían a enero del mismo año, tal y como hemos explicado. Desde el comienzo, los gastos fueron muy reducidos y no superan el 0,14% del patrimonio medio gestionado, respetando el principio de «Entidad sin ánimo de lucro». El trabajo y el tiempo, dedicado por los representantes de las distintas organizaciones ha sido siempre, no remunerado. A diferencia de los planes y fondos de pensiones, en las EPSV's no existen dos figuras jurídicas que representan a la gestora y al Fondo, sino que en una única Entidad confluye todo y una vez

que se detraen los gastos que son necesarios para el funcionamiento, el resto se incorpora en cuota parte en las cuentas nominadas de los Socios trabajadores.

Y así comenzó nuestra andadura, convirtiéndonos en el único plan de previsión a nivel sectorial, que al poco tiempo, se convirtió en referente en toda España. Posteriormente, ha habido adhesiones continuas hasta el año 2010, llegando hasta los 20 sectores actuales y extendiendo así la previsión que hoy por hoy se está evidenciando como tan necesaria.

Nuestros principales objetivos durante estos años han sido generar una previsión básica, complementaria de la pensión pública, que alcance al máximo número de trabajadores, muy pegada al primer pilar, solidaria y eficiente. Por ello, en Geroa Pentsioak, EPSV, prima el Sector frente a la Empresa, el Colectivo frente al Individuo, se protege al trabajador en situaciones de invalidez y fallecimiento sobrevenidas, con la solidaridad de todos y la gestión independiente ha permitido gestionar el patrimonio a unos costes bajos con un equipo alineado en la eficiencia del complemento. ¿Y por qué querer hacer esto? Las Organizaciones promotoras consideraron que cubriendo en mayor medida, las necesidades económicas de las personas, cuando alcanzan su etapa inactiva, ya sea por jubilación o por otras causas, repercutiría en la mejora conjunta de la Sociedad de ese territorio y permitiría liberar recursos públicos para solventar problemas de mayor necesidad, sin tener que incrementar la presión fiscal. Las personas podrían hacer frente a una etapa, donde los imprevistos, no fueran una fuente de preocupación y podrían permitirse pequeñas licencias, que de otra manera no harían. En definitiva, toda la Sociedad ganaría. Por ello, en todo momento esta Entidad, Geroa Pentsioak EPSV, ha reivindicado su compromiso social por encima de sus logros financieros.

1.1. Primeros pasos

Un año después de la puesta en marcha de GEROA, se incluyó una prestación de riesgo por accidente laboral, de tal manera que, en el caso de que éste derivase en una incapacidad absoluta, gran invalidez o fallecimiento, el socio recibiría una cantidad fija adicional de 1.000.000 ptas. Este cambio supuso el primer paso para complementar aquellos imprevistos ocasionados durante la etapa laboral.

Empezaron a adherirse nuevos sectores. El segundo, construcción y siguieron hasta completar los 20 actuales. Cada uno de ellos estableció los

diferentes porcentajes de aportación que tienen. Algunos son muy pequeños, otros poco a poco se van incrementando. Es el buen dimensionamiento de estas aportaciones, juntos con un tiempo dilatado y una buena gestión, lo que posibilitará tener un buen complemento futuro, con un esfuerzo controlado y accesible.

La Entidad desde sus comienzos permite la adhesión de empresas, pero solo si no hay convenios sectoriales de referencia que se negocien en Gipuzkoa. Es en la negociación del Sector donde se decide cuanto se va a aportar y nadie, ni empresas ni trabajadores pueden ampliar o reducir el porcentaje de aportación. No existen aportaciones voluntarias.

Las Organizaciones decidieron en su momento desarrollar la Entidad con estos parámetros acotados para primar la generalización.

Otro elemento que ha caracterizado este proyecto es que, aunque el patrimonio de la Entidad siempre se ha invertido de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, y, por lo tanto, la mayor parte de las inversiones de GEROA se ha realizado en mercados cotizados, desde 1999 y cumpliendo con otro de nuestros principales objetivos, una parte del mismo se invierte en el fomento del tejido industrial, realizando inversiones directas en empresas vascas.

Durante estos primeros años, las prestaciones que obtenían nuestros socios eran muy modestas, dado los bajos niveles de aportación y el poco tiempo transcurrido, por lo que se abanaban en forma de capital. Así se hizo hasta la reforma de nuestros Estatutos en 2001, lo que hizo posible iniciar el proceso de abonar las prestaciones en forma de renta, objetivo marcado desde sus inicios.

1.2. *En continua evolución*

El año 2001 es muy importante para Geroa. Se incorpora el concepto de *Capital Adicional* en las prestaciones de incapacidad y fallecimiento en activo, del socio trabajador. A partir de ese momento, la Entidad asume las cantidades que el socio (empresa y trabajador) hubieran aportado hasta el momento de su jubilación, tanto si se trataba de un accidente laboral o no, e incorpora esta cantidad a su cuenta de posición, lo que daba pie a iniciar el proceso del pago de las prestaciones en forma de renta. Para obtener los importes necesarios para hacer frente a las contingencias, se aprobó detraer de las aportaciones, un porcentaje. En caso de que no se consumiera, se revertía de nuevo al Socio.

De acuerdo con la idea de erigirse como un verdadero complemento de la pensión pública que se cobra mensualmente, ese mismo año 2001, las Organizaciones de manera unánime incorporan el pago de prestaciones en forma de renta, compensando así, la pérdida de poder adquisitivo de nuestros pensionistas. Por primera vez, se establecía el cobro en forma de renta, siempre y cuando se pudieran alcanzar como mínimo los 60€ de renta mensual, constante, vitalicia, con reversión a cónyuge superviviente. Fue un pequeño gran paso ya que la Entidad llevaba poco tiempo funcionando, por lo que los patrimonios individuales eran pequeños, pero unánimemente se quería trasladar al trabajador cuál era la misión de Geroa.

Así, en 2002, se tomaron otras dos decisiones importantes que reforzaron el impulso a las rentas. Por una parte, se revalorizaron por primera vez las mismas, en 2003, incorporándose el concepto de «participación en beneficios» de hasta el 70% de los resultados obtenidos por la Entidad. Por otro, se creó una Reserva que garantizaba el pago de las prestaciones de todos los socios de GEROA, cuyo nivel debía alcanzar el 25% de los compromisos por rentas vitalicias, solvencia muy superior al 4% exigible por la ley, un verdadero hito en la historia de la Entidad.

Los esfuerzos de GEROA no se quedaron únicamente en el ámbito de sus socios y, por eso ese mismo año, se promueve una alianza con ELKARKI-DETZA (Entidad de Previsión, que tiene como socios trabajadores al personal de las Administraciones forales y locales del País Vasco), y se aborda la constitución de ORZA. Se trata de un vehículo a través del cual, las dos Entidades, encauzan la inversión que no tiene como destino los mercados cotizados. Uno de los puntos fuertes de ORZA es que, además de invertir en proyectos empresariales prioritariamente de Euskadi, ofrece ayuda y acompañamiento en la gestión de los mismos. Gracias a la solidez de esta alianza, ORZA no sólo se ha consolidado, sino que además está ampliando sus líneas de negocio para dar cobertura también a proyectos empresariales de menor envergadura.

1.3. Nubes en el horizonte

El año 2013 fue un año complicado para GEROA, consecuencia de la activación de la Reforma Laboral, promulgada en 2012 y de la crisis económica que golpeaba con fuerza las empresas de Gipuzkoa.

Tras numerosas reuniones, debates, controversias, idas y venidas, finalmente patronal y sindicatos acordaron el mantenimiento de la obligatoriedad de las aportaciones de todos los sectores adheridos a GEROA.

Así las cosas, las aportaciones se han seguido realizando con normalidad, aunque su volumen disminuyó por las condiciones económicas subyacentes en estos últimos ejercicios, pero afortunadamente hemos sido capaces, a día de hoy de recuperar importes y número de trabajadores, no así de empresas. Tampoco, en general, se han incrementado los porcentajes de aportación.

Una de las implicaciones más grave de la crisis económica, fue un incremento significativo del desempleo. Este hecho generó un debate en el seno de GEROA sobre la conveniencia de incorporar o no la Prestación por Desempleo, que, a diferencia de otras Entidades, no tenía ni tiene.

Tras un profundo análisis y las pertinentes conversaciones tanto con LANBIDE, como con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se llegó a la conclusión de que la incorporación de la Prestación de desempleo en GEROA, conllevaría la suspensión de la RGI para todos sus socios, incluso para aquellos que no nos la solicitasen, provocando un perjuicio general. Para ofrecer una alternativa en esta interrupción de la vida laboral, se acordó la apertura de una línea de Microcréditos con condiciones ventajosas para todos aquellos desempleados socios de GEROA que tuvieran una idea empresarial, con el objetivo de ayudarles a ponerla en marcha. Hoy en día seguimos manteniendo esta línea y seguimos debatiendo cómo cubrir el desempleo.

Mientras tanto, durante estos años hemos ido cambiando aspectos significativos de las prestaciones. Los niveles de lo que se considera una renta complementaria mínima, se han ido deslizando al alza, inicialmente, se realizaba observando los importes absolutos y si estos se consideraban suficientes o no. Finalmente, se decidió establecer un proceso automático, que es el que impera hoy, de tal forma que se considera renta mínima, la aportación máxima que una persona del Sector del Metal realice en el ejercicio anterior.

En las prestaciones se han ido cambiado diversos aspectos, entre otros las bases técnicas de las rentas para hacer frente a las realidades existentes en cada momento y de la misma manera se han incorporado como beneficiarios las parejas de hecho, y dado mayor preferencia a los hijos con discapacidad. Se incrementó en caso de fallecimiento del socio pasivo del 50% al 60% la prestación del cónyuge o asimilado y por último se creó un seguro decre-

ciente en caso de fallecimiento del socio pasivo soltero durante los primeros seis años.

1.4. Reconocimientos y cambio de modelo

En 2014 GEROA recibió el Premio al Mejor Fondo de Pensiones de empleo español, otorgado por la prestigiosa revista IPE (Investment & Pensions Europe: líder en las publicaciones sobre pensiones a nivel europeo), y que reconocía su papel pionero como entidad sectorial, destacando la buena gestión y los reducidos gastos. Tras este primero han ido llegando más, lo que nos anima a seguir trabajando con elevados niveles de exigencia.

El modelo de pago de rentas vitalicias vigente hasta 2015 suscitaba desconfianza e incomprensión entre los pensionistas de GEROA, en la creencia de que fallecerían antes de cobrar todos sus derechos y por su comparativa con las EPSV individuales de Entidades financieras, con criterios más flexibles, lo que les permitía beneficiarse de una mejor fiscalidad. Hay que tener en cuenta que en el País Vasco se sigue aplicando el 40%/60% en las prestaciones cobradas en forma de capital y que al no haber Leyes que diferencien los complementos, del ahorro individual, es muy difícil generar cultura de previsión.

Gracias a las relaciones mantenidas a nivel internacional y tras analizar otros sistemas de países como Dinamarca o Chile, en 2015 se produjo un cambio en la forma de pago de las prestaciones, pasando de vitalicias a rentas temporales de larga duración. Con el nuevo modelo incorporado el socio o sus beneficiarios siempre cobran la totalidad de sus ahorros (con una excepción menor, un concepto de seguro para cubrir el riesgo de longevidad). El nuevo modelo se sustenta en cuatro tramos, en función de los derechos económicos de los socios trabajadores y el nivel mínimo definido de renta suficiente de larga duración: en el primer tramo, al ser la cantidad muy pequeña se consideró y se mantiene el criterio, que no tenía caso abonarle la prestación en renta, por lo que su abono de manera obligatoria es en capital. En el segundo tramo, el trabajador no tiene fondos suficientes para tener un complemento de larga duración (al menos 20 años de la renta mínima definida cada año, pagadera mensualmente), por lo que con el anterior sistema no le habríamos podido generar una renta vitalicia de un determinado importe. Sin embargo, ahora, le damos la opción que, aunque no cumpla el propósito de la Entidad al 100%, puede, si así lo desea, cobrar su prestación en forma de renta temporal, porque el objetivo de la Entidad es pagar fundamentalmente rentas. Incorporamos estas condiciones en el segundo tramo, como una

manera de facilitar la comprensión del cobro en renta y las bondades de dicha forma de cobro. El tercer tramo es para aquellos trabajadores cuyos fondos permiten generar un complemento de larga duración (20 o más años). En este caso, el abono de la prestación se hace con carácter obligatorio, en forma de renta. Y por último el cuarto tramo, muy parecido al tercero al que se añade un seguro de cola para garantizar al socio que en caso de que viva más de lo previsto, seguirá cobrando su complemento, es en definitiva una renta vitalicia, construida de otra forma. En todos los casos, si se produce un fallecimiento, los beneficiarios perciben los derechos económicos no consumidos, salvo el coste del seguro de longevidad.

Hoy en día, nuestros complementos siguen siendo modestos (llevamos veinticuatro años), pero somos capaces de dar rentas de larga duración, revalorizables, con participación en beneficios, con una ecuación interesante de uno más uno más dos igual a cuatro, donde uno es la aportación del trabajador, uno es la aportación de la empresa y dos son los rendimientos.

1.5. *Otras Alianzas*

A finales de ese mismo ejercicio 2015, y continuando con el compromiso social de GEROA, la Entidad se adhirió a UNPRI (Principios de Inversión Socialmente Responsable), lo que le obliga a que sus inversiones se basen en criterios de responsabilidad social.

Siguiendo este camino y reforzando su compromiso de apoyar el emprendimiento e innovación de las empresas guipuzcoanas, a finales de 2016 GEROA presentó en colaboración con ADEGI, las organizaciones sindicales y ELKARGI (Sociedad de Garantía Recíproca del País Vasco), 2 nuevas líneas de actuación, invirtiendo, en el capital o formalizando préstamos, de estas nuevas empresas y, posteriormente, facilitando su continuidad y arraigo.

Gracias a esta amplitud de miras que mostraron en su día los representantes sociales (ADEGI y los 4 sindicatos), a su buen hacer y entendimiento durante los más de 20 años de historia de la Entidad, y al incesante trabajo de un equipo que comenzó con seis personas y que en la actualidad se compone de veinte y dos, GEROA se ha convertido no sólo en el referente de la previsión social sectorial a nivel de todo el Estado, sino que es tomada como ejemplo en varios países europeos como elemento potenciador de la economía local gracias a que dedica parte de sus activos a la inversión en las empresas vascas.

2. 2017: Comunicación, legislación y separación de carteras

Uno de los temas centrales durante todo el ejercicio, tratando, no sólo de contribuir a la educación financiera y de previsión de la sociedad, sino también de impulsar la cercanía de la Entidad con los socios y la Sociedad.

Nos dimos cuenta de la importancia que tiene la comunicación, por la falta de generalización de los complementos y por la confusión que se genera con las Entidades de previsión financieras. Por ello, hemos implementado un conjunto de acciones que seguirán realizándose de manera estratégica también en el futuro.

Para comenzar en ese ejercicio modificamos nuestro logo, cambiamos nuestra página WEB y creamos una APP, en la que el socio al descargarla puede visualizar lo que tiene. Nos dimos cuenta de que a veces no se trata de dar más contenidos, sino de hacerlos más comprensibles y facilitar su lectura. Por ello, modificamos nuestras comunicaciones, añadimos color e intentamos resaltar lo relevante. Adaptamos nuestro simulador y establecimos charlas periódicas para las empresas y sus trabajadores y para las organizaciones. Hemos creado un «*pack de bienvenida*», para aquellos que se incorporan por primera vez a nuestra Entidad, como Socios, como miembro de Junta de Gobierno o como trabajador de Geroa. Participamos en los foros que nos invitan y estamos en los medios porque queremos trasladar el mensaje y la cultura de la previsión.

Nuestras informaciones al Socio respecto a sus derechos económicos se dan en forma de renta y no de capital. Si un socio quiere saber cuál es su cuantía íntegra tendrá que realizar una sencilla multiplicación. Nuestro objetivo es evitar una sensación de pérdida cuando el socio viene a solicitar su prestación o una falsa sensación de riqueza en su proceso de construcción de su complemento.

Adicionalmente en 2017 se llevó a cabo el *desarrollo de las políticas de Buen Gobierno* que exigía el Reglamento de la Ley 5/2012 sobre EPSV, en el que se obligaba a que las entidades dispusiesen de Políticas escritas en relación al Buen Gobierno de las mismas antes del 1/1/2018, requiriendo el nombramiento y definición de los responsables de las que citaba como funciones clave: Auditoría Interna, Gestión de Riesgos y Actuarial.

Tal y como se ha explicado anteriormente, la Entidad —Geroa— a diferencia de los Planes y Fondos de Pensiones era una única estructura, donde confluyen los fondos y la gestora, pero a partir de este año, se ha abordado

la *separación de carteras en GEROA*, aprobada tras el cambio de Estatutos en 2016. En aquel momento se decidió realizar una separación en tres carteras: La de los activos (los que están construyendo su pensión, la de los pasivos (a los que estamos pagando rentas, asignándoles un perfil de riesgo diferenciado y mucho menor, respecto a la de los socios que aún están acumulando patrimonio y la correspondiente al Patrimonio Neto de la Entidad (Fondo Mutual, Reservas obligatorias y voluntarias).

QUE HEMOS APRENDIDO Y QUE RETOS NOS FALTAN POR ALCANZAR

Debemos estar abiertos a los cambios y adaptarnos, con una actitud proactiva. Para ello, la formación continua y la comunicación son esenciales.

Informar a los trabajadores, a las empresas, a las Organizaciones, a las Instituciones, a todos, informar de manera clara, informar de manera cercana, informar por los distintos canales que existen hoy en día, informar al socio y al no socio, informar.

Hemos aprendido que solos no podemos avanzar o avanzamos más lentamente. Necesitamos la colaboración de todos: las organizaciones, empresariales, las sindicales, las Instituciones públicas, los partidos políticos, la sociedad.

Las aportaciones tienen que ser consistentes con los fines que se persiguen porque si no, crearás otras cosas, pero no complementos de pensión. Por tanto, hay que programar desde el inicio, cómo van a ir creciendo las aportaciones en el tiempo y ser disciplinados cumpliendo los planes de actuación, para conseguir los objetivos.

Hemos aprendido que debe haber pactos indelebles que garanticen que no se interrumpa el proceso a mitad de camino.

Nuestros retos son claros y pueden resumirse en una frase: «Queremos generalizar la previsión complementaria en toda Euskadi» porque sin lugar a ninguna duda, tendremos una Sociedad mejor de jóvenes y mayores.

3. GEROA PENTSIOAK EPSV: construyendo un modelo complementario

Si nos pidiesen qué hacer hoy, para generalizar la PREVISIÓN COMPLEMENTARIA según nuestra experiencia, teniendo en cuenta nuestra evolución, con nuestros éxitos y fracasos asociados, diríamos que, en primer lugar; «Hay que poner a la Sociedad en el centro del proyecto» y, además:

- Necesitamos el apoyo de los partidos políticos para hacer un diagnóstico, que reconozca y traslade al conjunto de la sociedad, la necesidad de tomar medidas para mantener el Estado de Bienestar. Que somos un País que inexorablemente envejece, lo que no es malo, pero la longevidad tiene que tener unas garantías económicas adecuadas.
- Se pueden abordar los problemas económicos que el envejecimiento depara, desde distintas ópticas, pero todas suponen más dinero, es decir, o más impuestos, o más aportaciones al Sistema de Pensiones o crear Sistemas Complementarios, o menos pensiones o una combinación de todos ellos.
- La construcción de modelos complementarios capitalizables, es un mecanismo muy eficiente y por lo tanto una opción. El esfuerzo para la ciudadanía es menor y la arbitrariedad una vez implantado mucho menor.
- Los sistemas complementarios de pensiones deben ser considerados como una obligación o cuasi, que nace al mismo tiempo que la pensión pública y que se sitúa en un escalón anterior al ahorro y deben ser generalistas, concebidos por tanto en el seno de la negociación colectiva y en la mente de los autónomos, para que alcancen al mayor número de trabajadores posibles.
- Las estructuras jurídicas que se creen para la obtención de los complementos, no deben tener ánimo de lucro pero sí buenos profesionales, que deberán periódicamente ser evaluados, así como el propio complemento. No se está creando un negocio, se está proporcionando un servicio necesario.
- Para crear complementos eficientes, las aportaciones deben ser las adecuadas y el volumen patrimonial de estas estructuras también por lo que deben potenciarse grandes Entidades y no múltiples, ineficientes.
- Las comisiones u órganos de gobierno deben ser plurales y profesionales con mecanismos automáticos que permitan arbitrar situaciones de bloqueo, siempre bajo parámetros predeterminados legalmente y en beneficio de los trabajadores. Las estructuras no deben paralizarse por situaciones ajenas a los propios complementos.
- Los complementos deben registrarse por unas normas que faciliten su creación, su disciplina, periodicidad y permanencia en el tiempo. Debe existir un Plan Nacional que sea revisado al menos quinquenalmente.

- Los complementos deben ser abonados en renta y no en capital, cubriendo las prestaciones esenciales de Jubilación, incapacidad y derivaciones del fallecimiento.
- El tratamiento fiscal debe ser adecuado y mejor que cualquier fórmula de ahorro existente.
- Deberían tener una LEGISLACIÓN PROPIA, los complementos de pensiones nacidos en este ámbito de las relaciones laborales, también llamado segundo Pilar respecto de Fondos de Pensiones Individuales, donde las decisiones son unipersonales, actúan como meros productos financieros y como tales objeto de beneficio para los que los comercializan.
- Y por último pero importantísimo, el ciudadano debe ser informado y formado, de manera clara y sencilla, antes, durante y después, generando en la Sociedad la confianza y seriedad que se requiere en este tipo de situaciones.
- El esfuerzo de poner en marcha este modelo, que afecta a la Sociedad, tanto en el esfuerzo de creación y aportación, siendo empresas, trabajadores, sus representantes cómplices y viéndose amparados por las administraciones, en términos de tratamientos fiscales adecuados, redundará a futuro en beneficios para ella, con personas menos necesitadas de solicitar ayudas, con mayores consumos que beneficiarán a las empresas y administraciones que, a su vez, podrán destinar sus recursos a otras áreas también necesarias.



Asociación Española
de Gerencia de
Riesgos y Seguros

