

# Pensiones

elEconomista.es

## EL GOLPE FISCAL A LOS PLANES DE PENSIONES REDUCIRÁ UN 40% EL AHORRO PRIVADO EN ESPAÑA

El sector privado denuncia un agravio hacia el ahorro individual en las medidas del Gobierno



REPORTAJE

**MADRID, LA REGIÓN DONDE MÁS SE APORTA PARA COMPLETAR LA JUBILACIÓN**



A Fondo | P4

### El golpe fiscal a planes de pensiones reducirá un 40% el ahorro privado

El Gobierno incorpora en los Presupuestos de 2022 una nueva revisión de la fiscalidad del ahorro que reduce el incentivo fiscal de planes individuales hasta los 1.500 euros.



Entrevista | P18

### Juan Fernández Palacios, de Ageingnomics (Fundación Mapfre)

“Facilitar el empleo más allá de la edad legal de jubilación es bueno para el país y los individuos”.



A Fondo | P10

### El 92% de los planes privados tiene una comisión superior a la del 'Plan Escrivá'

Los planes de pensiones individuales son los beneficiados por la reforma.



El Dato | P16

### La generación sénior representa el 26% del PIB nacional

Los mayores de 55 reactivarán la economía de España en la recuperación y tienen una influencia, directa o indirecta, en 4,4 millones de empleos.

El Informe | P42

### El 'edadismo' laboral duplica el desempleo sénior hasta el 13%

Los mayores de 55 años avanzan progresivamente hacia el trabajo por cuenta propia o el emprendimiento como solución.

Finanzas Personales | P30

### Madrid lidera el ranking de regiones con más ahorro para la jubilación

El 64% de euros invertidos por los españoles en planes de pensiones individuales corresponden a ahorradores de la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.

Presidente Editor: Gregorio Peña.

Director de Comunicación: Juan Carlos Serrano.

Director de elEconomista: Amador G. Ayora

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

Diseño: Pedro Vicente y Alba Cárdenas Fotografía: Pepo García Infografía: Clemente Ortega Redacción: Gonzalo Velarde, José Miguel Arcos y Cristina García



## ‘Tiro de gracia’ a los ahorradores españoles con plan de pensiones individual

**E**l Gobierno llevara a cabo una nueva fase del desplazamiento de incentivos fiscales de los planes de pensiones del sistema individual al sistema colectivo. Concretamente se reducirá de 2.000 euros a 1.500 euros el límite de aportaciones con exención de IRPF y se elevará de 8.000 euros a 8.500 euros el máximo deducible en el caso de los planes de empresa.

La nueva vuelta de tuerca a la fiscalidad del ahorro que ahora incluye el Gobierno en los Presupuestos Generales de cara al próximo año se solapa con la ya aplicada en las Cuentas de este 2021, cuando se elevó a esos 8.000 euros la aportación sujeta a desgravación en los planes colectivos y se redujo un 75% el tope en los planes de ahorro privados.

Ambas medidas sucesivas suponen un golpe para el segmento de ahorro privado para la jubilación entendido como el plan propio e individual, del que sin ir más lejos la industria estima que utilizan 1,2 millones de trabajadores autónomos en España. De entrada, en la primera mitad del año ya se ha producido un desplome sin precedentes del nivel de aportaciones a planes de pensiones, mayor al 80%, y se espera que mantenga la tendencia a la baja en lo que resta de año. Aunque las campañas de fin de ejercicio podrían moderar la caída de aportaciones.

No obstante, en este plano se podría decir aquello de “quien avisa no es traidor”. El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, ya aseguró en su llegada al Ejecutivo que recogería el guante de las recomendaciones del Pacto de Toledo que piden a los responsables del Gobierno proponer sistemas de ahorro complementario para la jubilación sujetos a esquemas de empresa para ensanchar lo máximo posible la base de ahorro final para el retiro laboral de nuestro país.

Ahora, con el informe de AIREF sobre la eficiencia de los incentivos fiscales en España, que deja en mal lugar la desgravación de IRPF en la declaración de la renta por aportaciones a planes de previsión social complementaria -asegurando que son más beneficiosos para las rentas altas y suponen un incentivo regresivo-, el Gobierno parece decidido a revolucionar el ahorro privado de forma definitiva con el impulso de los planes de pensiones de empresa, aunque ello suponga dejar por el camino tierra quemada, como ocurrirá con el segmento de planes individuales, que podría sufrir próximamente el tiro de gracia en términos de reducción de su atractivo fiscal, con una nueva fase de desplazamiento de incentivos que siga reduciendo la desgravación a planes del sistema individual.

Desde la industria, más allá, advierten de que las medidas adoptadas podrían suponer un grave perjuicio para los ahorradores con planes individuales y piden no ir en detrimento del sistema individual para potenciar los planes de empresa.

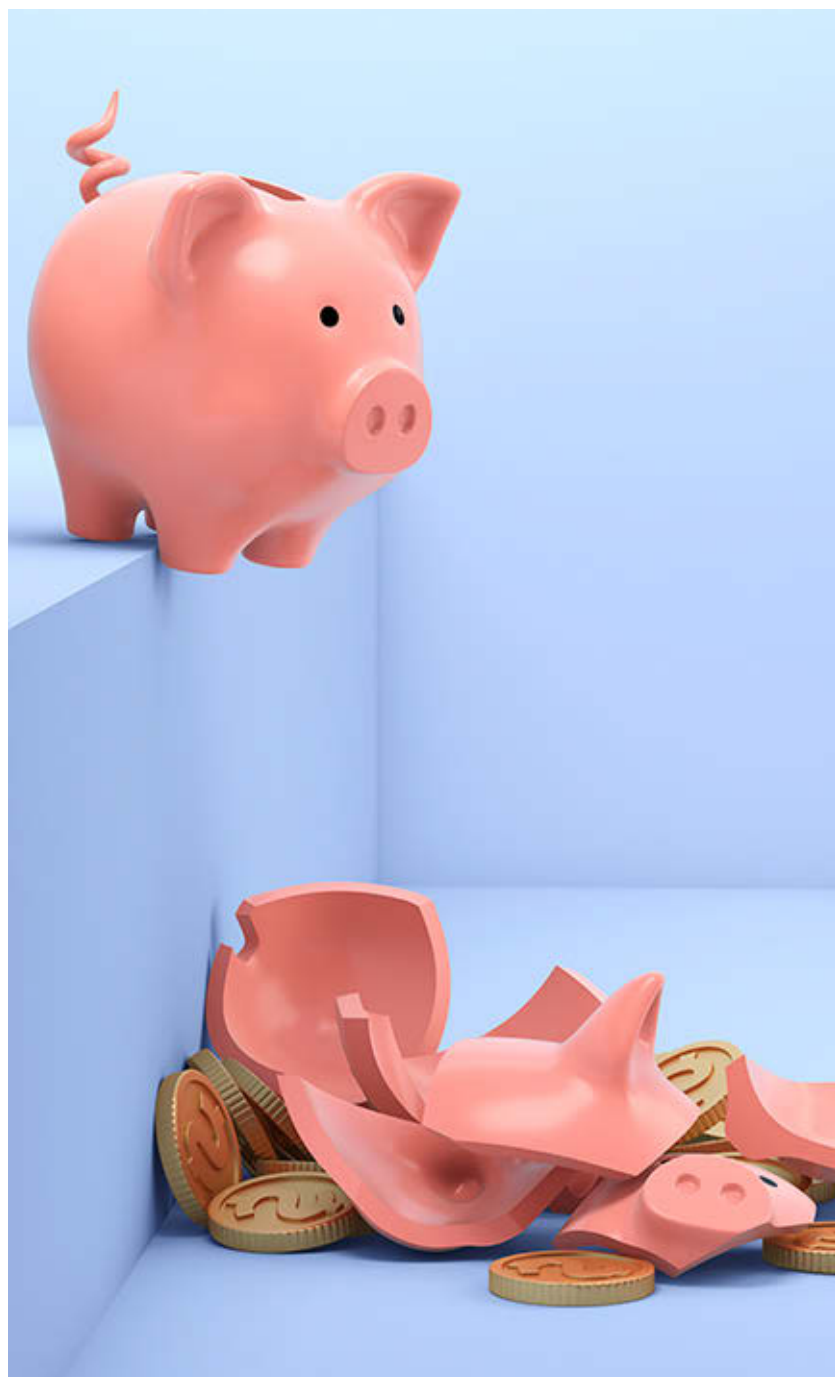
■  
El Gobierno está decidido a impulsar los planes de pensiones de empresa, aun dejando tierra quemada por el camino

■

# El golpe fiscal a planes de pensiones reducirá un 40% el ahorro privado

**El Gobierno incorpora en los Presupuestos Generales de 2022 una nueva revisión de la fiscalidad del ahorro. Se reduce a 1.500 euros el límite de aportaciones anuales a planes del sistema individual sujetas a desgravación de IRPF y se eleva a 8.500 euros el límite para las aportaciones a planes colectivos**

Gonzalo Velarde.



El sector prevé mayores caídas de ahorro para 2022. iStock

La nueva vuelta de tuerca que prepara el Gobierno para la fiscalidad del ahorro en los Presupuestos Generales de 2022 podría suponer, lejos de un incentivo para incrementar la base de ahorro financiero, un golpe casi definitivo para parte del mercado, concretamente, para el segmento de planes de pensiones del sistema individual. Tal y como advierten desde el sector, ya para este ejercicio, las aportaciones a los planes del sistema individual se van a reducir un 40% de media, y la industria espera mayores caídas de flujo de ahorro para el próximo año cuando entrará en vigor la nueva revisión del esquema fiscal.

Concretamente, para el próximo año, el Gobierno prevé una nueva rebaja a 1.500 euros anuales el máximo de aportación que puede desgravarse en el IRPF por planes individuales de pensiones. Ya el año pasado ya se bajó de 8.000 euros a 2.000 euros este tope de aportaciones deducible para los planes individuales en aras de fomentar más los colectivos.

No en vano, en paralelo, se eleva hasta los 8.500 euros la aportación deducible en el caso de los planes colectivos o de empresa, según han detallado fuentes del Ministerio de Hacienda tras el Consejo de Ministros extraordinario en el que se han aprobado las cuentas para 2022. El Ejecutivo busca con esta medida armar una doble vía de actuación para revolucionar la historia del ahorro privado en nuestro país, virando hacia modelos más extendidos en el resto de Europa donde la previsión individual supone una parte fundamental de paga de jubilación.

Si embargo, los efectos del proceso de desplazamiento de los incentivos fiscales desde el sistema individual al sistema colectivo como pilar complementario para la jubilación ha provocado ya que las aportaciones a planes de pensiones se hayan reducido un 94% en el primer semestre de 2021, al registrar unas captaciones por importe de 79 millones de euros, que contrastan con los 846 millones del mismo periodo del año anterior. Un descenso que podría estar provocado, principalmente, por la reducción de la aportación máxima de los planes de pensiones con derecho a deducción en el IRPF.

“Esta medida afectará negativamente al conjunto de los trabajadores y, en especial, a los autónomos”, apuntan

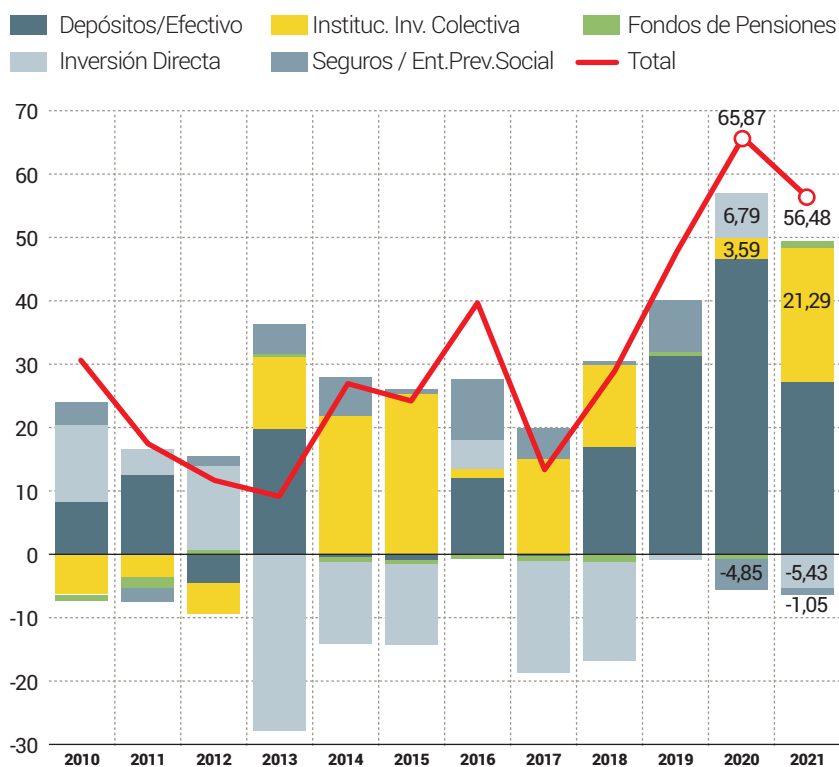
desde Inverco, patronal principal de las gestoras de planes de pensiones en España y Unespa, que aglutina y representa a la mayoría de aseguradoras de nuestro país. Apuntan al respecto, que "debe mejorarse y no perjudicarse de nuevo el tratamiento de los instrumentos de ahorro individuales de previsión social complementaria" y recuerdan que en España hay más de 7,5 millones de partícipes en planes de pensiones individuales y casi 1 millón de asegurados en planes de previsión asegurados (PPA) que se van a ver afectados, "de nuevo", con carácter directo e inmediato por la medida, recién anunciada. "Muchos de ellos son empleados por cuenta propia", advierten.

**Inverco y Unespa advierten:  
los autónomos y pymes serán  
los colectivos más agraviados**

Precisamente, cabe recordar que el principal objetivo del Gobierno pasa por incentivar los niveles de ahorro en el ámbito de las empresas y trabajadores como principal potenciador de la base de previsión complementaria para la contingencia de jubilación. Se apoya así el Ejecutivo en el informe de AIReF sobre la evaluación del gasto público del 2019, que pone de manifiesto la regresividad fiscal de los actuales planes de pensiones que "introduce un elemento de regresividad en el impuesto sobre la renta". Y además, la evaluación arroja que no se logra alcanzar el objetivo del diferimiento fiscal que no es otro que el de incentivar el ahorro a largo plazo complemento al sistema público de pensiones. Por ello, ya la AIReF indica al Ejecutivo la

## Cae el ahorro financiero tras la pandemia

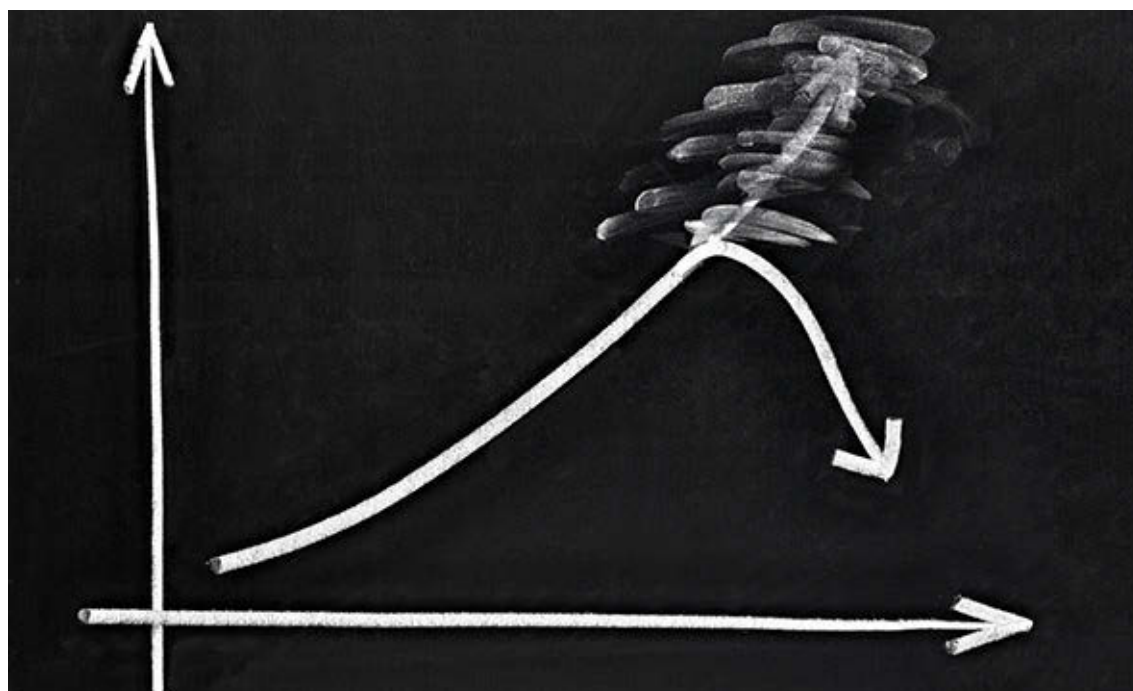
Evolución flujos financieros acumulados a 2º trimestre de cada año (miles de mill. €)



Fuente: Inverco.

elEconomista

necesidad de reformulación completa del beneficio fiscal de manera coherente con las recomendaciones acordadas en el Pacto de Toledo sobre ahorro complementario.



El Ejecutivo apoya la medida en el informe de AIReF que califica de "regresivo" el esquema fiscal.

iStock



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

“La reforma que propone el Gobierno va a tener efectos indeseados, como ya se está observando con la que fue aprobada el pasado año. Con los nuevos límites, la cuantía de ahorro que se podría acumular dentro del sistema individual va a ser claramente insuficiente. A razón de 1.500 euros por año, un trabajador podría acumular 60.000 euros si ahorra sistemáticamente durante 40 años de trayectoria profesional, más la rentabilidad que obtuviera este dinero. Si se prorratea este importe durante los 20 años de esperanza de vida que restan a ese trabajador una vez alcanzada la edad de jubilación, el resultado es una cuantía media mensual que a duras penas servirá para complementar la pensión pública del trabajador y garantizarle unos ingresos totales adecuados” advierten Inverco y Unespa.

Adicionalmente, recuerda las patronales que hay que tener presente la irregularidad de los ingresos del trabajo. Y señala al respecto que las crisis económicas son fenómenos cíclicos y se materializan varias veces a lo largo de la vida laboral de las personas, como demuestra la experiencia de las primeras dos décadas del siglo XXI. “Por este motivo, debe permitirse a los trabajadores, especialmente aquellos que trabajan por cuenta propia, recuperar su capacidad de ahorro para la jubilación en los años en los que tienen estabilidad en sus ingresos. Los límites anuales de aportaciones a sistemas de previsión social deberían suprimirse en lugar de minorarse y sustituirse por un límite global de aportaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral, de tal forma que se pueda generar ahorro para la jubilación en función de la situación de cada trabajador durante

su trayectoria sociolaboral”, señalan Inverco y Unespa como una de las propuestas alternativa al desplazamiento de incentivos y que podría también ser un dinamizado del ahorro y de la industria de planes de pensiones en nuestro país.

“Desde el punto de vista de la Hacienda Pública, la fiscalidad de los sistemas de previsión social supone un mero diferimiento de la tributación. Es decir, su tratamiento fiscal no genera beneficios”, explican desde las

# 450

**Son los millones de euros de coste fiscal neto para las arcas públicas de la exención de IRPF**

patronales de gestoras. “La reducción en la base imponible del IRPF de las aportaciones se compensa más adelante con la tributación como rendimiento de trabajo de las prestaciones. Por lo tanto, toda medida destinada a reducir ahora las deducciones fiscales por aportaciones a instrumentos individuales de previsión social complementaria derivará en una reducción de los ingresos fiscales del Estado en el medio y largo plazo”.

Aseguran que la medida afectaría especialmente a autónomos y empleados de pymes, donde el ahorro colectivo apenas está presente y al resto de población ocupada sin acceso a este tipo de ahorro.

elEconomista.es  
15ta Años

# XI Edición Premios La Noche de la Economía

La cita anual de elEconomista que reconoce los proyectos empresariales más relevantes del sector económico y financiero de España.

**Martes, 23  
Noviembre de 2021**



**CLAUSURA**  
**D. Luis de Guindos,**  
*vicepresident del  
Banco Central Europeo (BCE).*



Inscríbese y siga el evento en directo en:  
[bit.ly/LaNocheDeLaEconomia-eE](https://bit.ly/LaNocheDeLaEconomia-eE)



**Miguel Á. Bernal Alonso**

Miembro del comité de redacción de 'elEconomista Pensiones'

## El injustificado hachazo a los planes de pensiones individuales

Mucho han cambiado los esquemas de la Seguridad Social desde su creación en 1881 en Alemania por el canciller Bismarck. El envejecimiento de la población y la caída de la tasa de natalidad ha hecho que las tesis maltusianas, basadas en un fuerte incremento de la población, hoy no sean de aplicación. Sin ese fuerte aumento de personas el sistema de reparto, el adoptado por nuestro país en la pensión pública, hace que la financiación, suficiencia y equidad generacional quede en entredicho.

El sistema de reparto es que los trabajadores en activo con sus contribuciones financien las pensiones que en estos momentos cobran nuestros pensionistas, a cambio, los que contribuimos tenemos el compromiso de que las nuevas generaciones se encargarán de pagarnos nuestras pensiones. Ahora bien, este compromiso se hará muy costoso en el futuro para los que tengan que cubrir con sus aportaciones el pago de las pensiones futuras, cuando las sociedades se van envejeciendo.

Ante este problema los sistemas de pensiones mundiales han buscado dos pilares a añadir al primero, el de la pensión pública contributiva. Estos dos pilares son los sistemas de pensiones de los empleados y los sistemas privados. Hoy en día es práctica, casi generalizada, en los países, especialmente los de las principales economías, que haya un esquema de protección basado en estos tres pilares: el público, el de los sistemas de planes de empresas y el individual. Este último se nutre de las aportaciones que los trabajadores, a *motu proprio*, van ahorrando de cara a su jubilación.

España, como antes otros países, ha ido acumulando problemas con la financiación de las pensiones. El primer pilar, el público, está amenazado y es necesario una reforma en condiciones, duradera, estudiada, consensuada y alejada lo más posible de la política. El segundo pilar, aportaciones conjuntas empresa y empleado, salvo la muy honrosa excepción del País Vasco y sus Entidades de Previsión Social Voluntaria, no ha tenido el éxito o desarrollo que debería tener.



El ministro Escrivá, en un empeño loable y muy acertado, quiere potenciar fuertemente esta figura. Por supuesto habrá que ver su desarrollo, instrumentalización y cuestiones técnicas que espero supongan un gran empuje para este segundo pilar y que suponga un éxito. Se van conociendo algunos aspectos, pero hasta no tener el diseño total es apresurado poder hacer una valoración.

Ahora bien al unísono desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones están legislando muy desfavorablemente contra los planes de pensiones privados, el tercer pilar. No ha sido en exclusiva, ni mucho menos, de este Ejecutivo el que ha ido recortando la aportación máxima que se puede hacer a la previsión voluntaria para complementar la pensión; el Gobierno de Rajoy ya recortó la cantidad máxima. Esta vez, con el actual Gobierno la reducción a un tope de 1.500 euros año y con la intención manifestada de rebajarla hasta solo 1.000 euros, a mi parecer, es desafortunada y va en dirección contraria a la necesidad.

España es un país donde el peso en la estructura empresarial de las pymes, micropymes y autónomas es muy acusado. Este tipo de empresas, en muchos casos, no tiene las palancas ni el músculo suficiente para incrementar sus costes laborales, algo que en el actual momento puede ser otra piedra que les lastre. En España, además, la economía sumergida, aquella que no cotiza a la Seguridad Social, está muy extendida y alcanza los niveles más altos de la Unión Europea.



**Lo importante no es hacia dónde dirigir los ahorros para la previsión, sino incrementar ese ahorro**

Habrà que ver si estos fondos de empleo no son utilizados o desviados a la compra masiva de deuda pública española o proyectos de financiación pública, más con el enorme saldo acumulado durante las dos crisis consecutivas que hemos ido acumulando. Pensemos que la comisión de control del fondo, quienes marcan las líneas de inversión, estará dominada por personas dependientes del Ministerio. La composición de esta comisión será de nueve miembros del Ministerio, cuatro de los sindicatos y cuatro de la patronal.

Para todos los expertos e interesados en cuanto a la necesidad de ahorrar para la jubilación, lo importante es concienciar a los trabajadores de la necesidad de ahorrar, promover el mismo y generar hábitos de ahorro de cara a la jubilación. El hachazo recibido a las aportaciones a los planes individuales no va por ese camino, lo desincentiva y reduce la posibilidad de ahorro. Lo importante no es hacia dónde dirigir los ahorros para la previsión, sino incrementar ese ahorro. Qué razón existe para que un autónomo pueda llevar hasta 8.500 euros al plan pública y no pueda hacerlo hacia uno privado. Ambos tienen el mismo objetivo, tendrán medidas similares sino iguales en cuanto a la liquidez.

Los planes de pensiones individuales permiten, dado el abanico de posibilidades de inversión, que las personas opten a aquellos perfiles de inversión más adecuados a sus intereses. La posibilidad de traspaso entre estos fondos, algo que no se podrá hacer previsiblemente con los de empleo, hacen que la gestión activa por parte de los partícipes sea mucho más ágil y eficaz.

Insisto, el empeño del ministro debe ser valorado positivamente, si bien actuaciones como bajar el tope de aportaciones a los planes individuales son medidas, como mínimo, contradictorias. Hasta que no leamos la letra pequeña, la articulación jurídica y formal de los nuevos planes de empleo, es muy prematuro valorar en toda su extensión y completo análisis de esta medida.

# El 92% de los productos individuales de pensiones tiene una comisión superior a la del 'plan Escrivá'

**Los planes del sistema individual, aquellos privilegiados por la reforma del ministro socialista, son más caros que el plan de empresa**

Cristina García.  
Fotos: iStock

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha puesto sobre la mesa un borrador del anteproyecto de ley de fondos de pensiones de promoción pública y planes simplificados, al que ha tenido acceso *elEconomista*, que describe el marco que regulará la entrada de distintos planes colectivos de empleo de promoción pública, alejando, así, la idea de un macrofondo de pensiones.

En el borrador se especifica que la comisión máxima a aplicar por las gestoras de los planes de empleo de promoción pública será del 0,4%, a lo que hay que sumar un 0,1% en concepto de depositaria. Unos límites muy inferiores a los que rigen a los planes de pensiones del sistema individual. Según datos de Morningstar, el 92% de los planes de estos

vehículos cobra actualmente más de un 0,4% en concepto de comisión máxima de gestión. El mayor atractivo que el Gobierno está otorgando a los planes de empresa, al aumentar la cantidad deducible vía aportaciones hasta los 8.500 euros a partir del año que viene en detrimento de los individuales y la posibilidad de que accedan a ellos colectivos que hasta ahora no podrían obligar al resto de la industria a tener que hacer más competitivos sus productos ajustando las comisiones a las del plan Escrivá.

Los planes de pensiones del sistema individual son de por sí más caros que los de empresa, a pesar de que sus comisiones máximas de gestión están limitadas, desde abril de 2018, hasta el 0,85% en el caso de los de renta fija; en el 1,3% en los de renta fija mixta y en el 1,5% para el resto -donde se inclu-



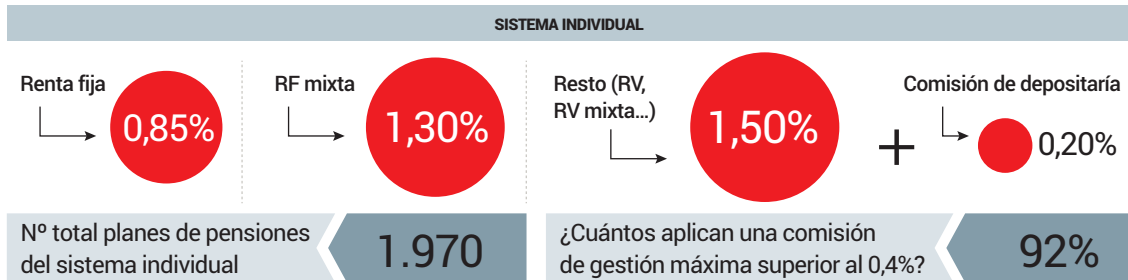
El futuro de las pensiones tras la crisis sanitaria y la reforma de Escrivá.

# Pensiones

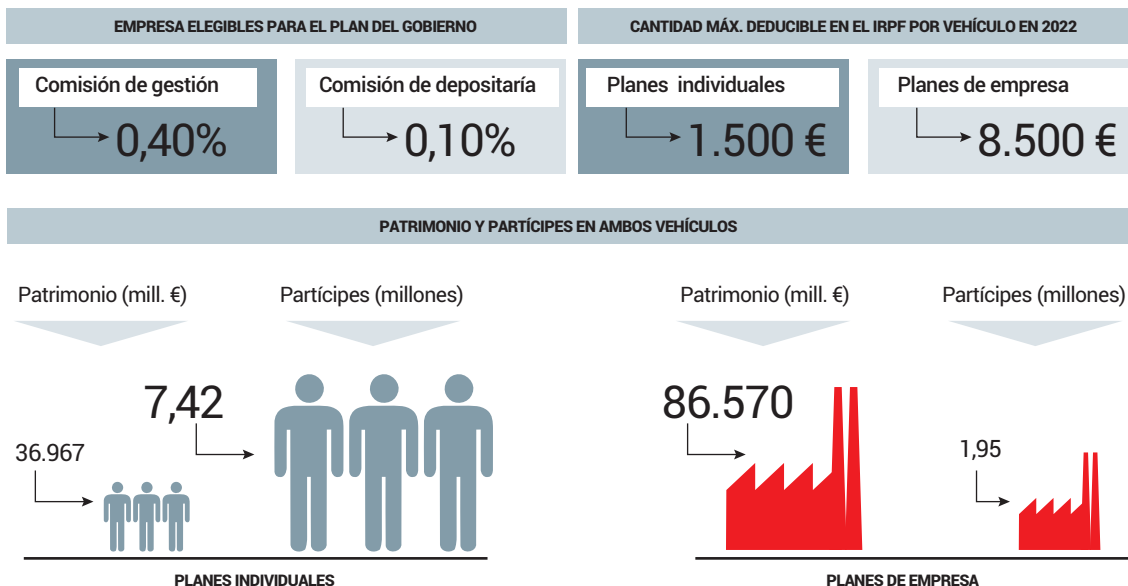
elEconomista.es

## Aumenta la presión para los planes del sistema individual

Comisiones máximas a aplicar por los planes de pensiones



Comisiones máximas de los planes de empleo públicos



Fuente: Morningstar e Inverco.

elEconomista

yen los de renta variable o los mixtos de bolsa. A lo hay que sumar un 0,2%, como máximo, por la depositaria. Todo ello deja las comisiones totales de los planes de pensiones del sistema individual en una horquilla de entre el 1,05% y el 1,7% frente al 0,5% de los planes de empresa de promoción pública.

**El golpe fiscal reduce de 2.000 a 1.500 euros la cantidad máxima deducible en 2022**

### En la práctica, más caros

Sus comisiones no son solo más elevadas sobre el papel, también en la práctica. Los costes de los planes de empresa son más competitivos tradicionalmente que los de los planes privados. En números concretos, los costes medios de los primeros se encuentran el 0,23% (del que un 0,21% se correspon-

de con la comisión de gestión y el resto lo forma la comisión de depositaria) frente al 1,16% de los planes de pensiones del sistema individual (1,04% en concepto de gestión y un 0,12% en depositaria), según la última información disponible en el Informe de Seguros 2020 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

A día de hoy, solo un 8% de los planes privados -hay más de 1.000 disponibles- cobra menos de un 0,4% por la gestión. En este minoritario grupo se encuentran algunos de los vehículos lanzados por los roboadvisor en los últimos años, como Indexa o Finizens, que aplican comisiones por este concepto que rondan el 0,4%. Se diferencian de otros más tradicionales en que no aplican una gestión activa, replican índices y, de esta manera, pueden ofrecer unos costes más bajos a sus participes. La cuestión que se plantea la industria a raíz del Plan Escrivá es hasta dónde se pueden reducir las comisiones, en el caso de los productos de gestión activa, sin que éstos pierdan la eficiencia.

**Sólo el 1,6% hace la aportación máxima al plan de empleo**

El Gobierno quiere impulsar el segundo pilar del sistema de pensiones, los planes de empleo, en detrimento del tercero, los planes de pensiones del sistema individual (el primer pilar es el sistema público de pensiones). El anteproyecto de Ley de los Presupuestos reduce la cantidad máxima que un partícipe puede deducirse con su plan de pensiones privado, de 8.000 a 2.000 euros. Pero especifica que puede ampliarse en 8.000 euros más (lo que suma 10.000 en total) con aportaciones en un plan de empresa. La realidad es, sin embargo, que solo una minoría de los participes (el 1,6%) resta de su salario la cantidad máxima, esos 8.000 euros.

La pregunta que surge ahora es si, al poder aspirar a reducir la base imponible en hasta 10.000 euros entre los dos, la medida puede impulsar las aportaciones a los planes de empresa, ya sea porque el trabajador negocie con ella detraer una mayor cantidad de su sueldo o porque surjan nuevos que deseen adherirse al fondo de pensiones que planea crear el Gobierno con carácter abierto a empresas y trabajadores (incluidos los autónomos). En ambos casos, los expertos se muestran escépticos con la idea, y consideran que es insuficiente.

# Pensiones

elEconomista.es

## El peor golpe desde 2016

El nuevo golpe fiscal a los planes de pensiones del sistema individual, tras anunciar que la cantidad máxima a deducir se vuelve a reducir de los 2.000 a los 1.500 euros a partir del año que viene, llega en un momento en el que estos productos de ahorro finalista han visto salir 231 millones de euros entre enero y septiembre, según los últimos datos publicados por Inverco -es decir, el dato ni siquiera recoge el impacto que tendrá la nueva bajada en la cantidad deducible en IRPF, de 2.000 euros anuales a 1.500, que el Gobierno recoge en los Presupuestos Generales del Estado para 2022-. Por lo pronto, la anterior reducción, de 8.000 a 2.000 euros, anunciada el año pasado y que ha entrado en vigor en éste, ya ha provocado que los planes de pensiones del sistema individual vivan su peor año hasta la fecha desde 2016, cuando en el mismo periodo salieron 313 millones.

La industria ya ha cuantificado cual será la consecuencia del último hachazo fiscal. Según un comunicado emitido recientemente por Inverco, Unespa y la Confederación Española de Mutualidades (CEM), en el que abogan por aumentar el límite fiscal del ahorro individual para la jubilación, las aportaciones a sistemas individuales se reducirán un 40% este año. Lo que significa que, si el ejercicio pasado en-

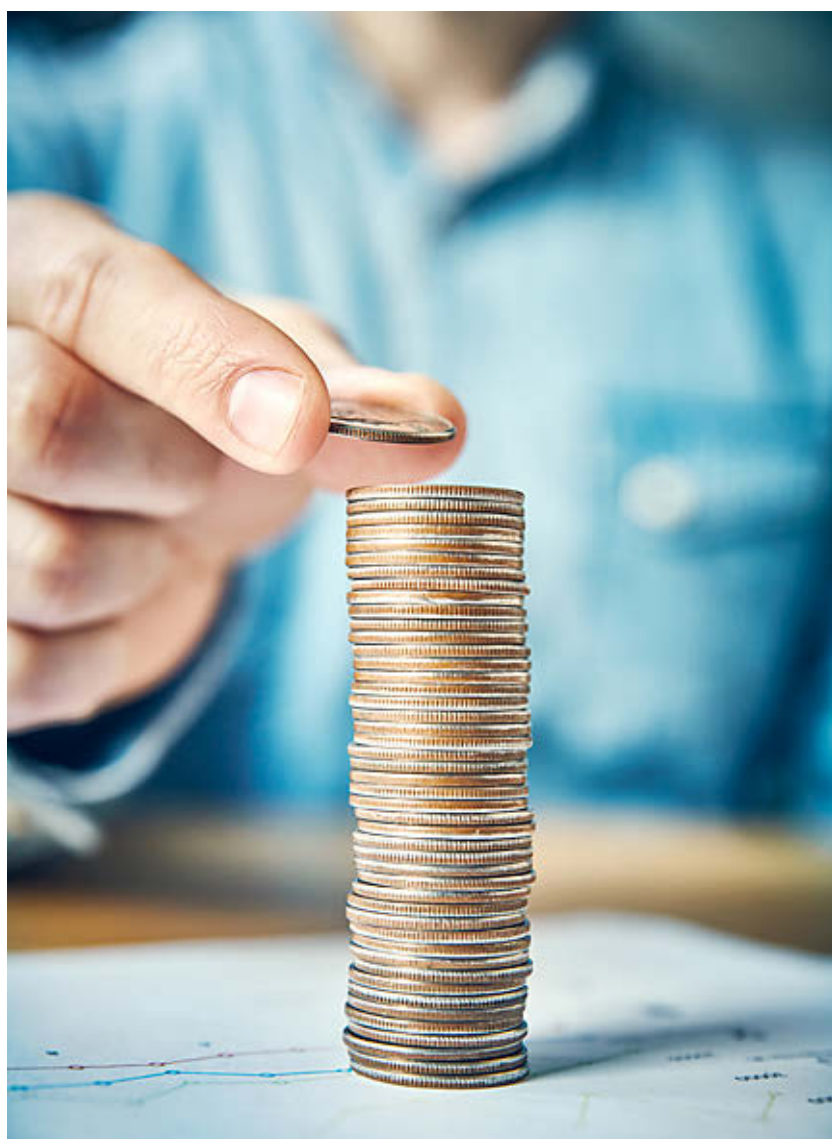
**Escrivá da privilegio a los planes de pensiones individuales, que podrán descontarse 2.000 euros**

traron 1.335 millones de euros, en éste las entradas se limitarían hasta el entorno de los 530 millones de euros. De cumplirse las expectativas, el actual sería el peor año para estos vehículos de ahorro desde 2013.

Lo que suceda en la recta final del año será clave, ya que es cuando se concentran las aportaciones a estos vehículos de ahorro a pesar de que los expertos insisten en el error que ello supone en lugar de sistematizar las aportaciones. Tradicionalmente es a partir de septiembre, además, cuando las entidades financieras arrancan sus campañas para incentivar las suscripciones. Durante dos años consecutivos -2019 y 2020-, estos vehículos han logrado atraer más de 1.000 millones de euros a lo largo del ejercicio. Y, en ambos, fue en diciembre cuando se produjo el impulso definitivo en cuanto a aportaciones.

## Privilegiados fiscales

Los planes de empleo se han convertido en el caballo de Troya que tendrán sus partícipes para desgravarse la máxima cantidad posible de sus aportaciones en la próxima declaración de Hacienda, si tam-



**Carrera laboral y retiro.**

bién disponen de un plan de pensiones individual. Son los privilegiados que deja Escrivá tras el tijeretao a los topes de desgravación en los planes de pensiones realizado el año pasado.

¿El truco? Si tienen contratado un plan de pensiones individual podrán descontarse 2.000 euros de su base imponible por ese concepto, a los que pueden sumar otros 8.000 euros de rebaja si disponen también de un plan de pensiones de empresa, teniendo en cuenta que esas cifras son los topes máximos y que la aportación en los planes de empresas deberá ser realizada por el empleador. Pero se ha incluido una ventaja adicional: la posibilidad de que la aportación a los planes de empleo sea compartida entre las empresas y sus trabajadores, aunque por la misma cuantía. Es decir, que el empleador podría aportar 4.250 euros y el empleado otros 4.250, para llegar al tope máximo de 8.500 euros de desgravación por este tipo de vehículo de ahorro.



Toda una vida pensando  
en tu futuro

**Nosotros hacemos posible que sea como te lo imaginas**

En **Nationale-Nederlanden** queremos ser los mejores protegiendo a nuestros clientes, por eso, desarrollamos productos que encajen con tu forma de vivir y de pensar. Así, cuando pienses en tu jubilación, ahí estaremos para que disfrutes de ese futuro que llevas tanto tiempo planeando.

Conócenos en [nespana.es](https://www.nespana.es) y déjanos ayudarte a cuidar de lo que más importa.



**Tú importas**



El ahorrador recibirá 10,46 euros a los diez años por cada 100 euros invertidos.

## El inversor en renta fija perderá el 20% de rendimiento en la próxima década

Los planes de pensiones acumulan 84.200 millones de euros, de los que la mitad están en planes individuales. Así, si restamos una inflación sostenida del 2% frente a la rentabilidad que descuenta el mercado de la deuda, desplomado hasta el 1%, un plan perdería 21,9 euros de cada 100 invertidos

Cristina García. Fotos: iStock

Invertir en renta fija será todo un desafío en la próxima década ante la amenaza de una inflación creciente. En el mejor de los casos, este activo ofrecerá escasas rentabilidades; en el peor, causará pérdidas. Y es algo que afectará, también, a los partícipes de los planes de pensiones pensados para el ahorro a largo plazo. Según datos de Inverco, correspondientes al cierre del primer trimestre, de los 84.200 millones de euros que se concentran en los del sistema individual, algo más de la mitad de ese dinero se encuentra en productos puros de renta fija, o en mixtos en los que el grueso de su cartera también está invertida en bonos. Ese ahorro se enfrenta a perder 20 de cada 100 euros en la próxima década.

Con la expectativa de rentabilidad actual que descuenta el mercado para la deuda, que se ha desplomado hasta el 1% para una cesta representativa de bonos a nivel global, según los índices de Bloomberg y Barclays, el impacto es fácil de calcular mediante un ejercicio teórico.

Alguien que invierta hoy 100 euros en uno de estos productos obtendría un retorno de 10,46 euros dentro de diez años -es evidente que la expectativa puede cambiar a lo largo de este periodo y, por tanto, el resultado final también-. Esos 10,46 euros son el rendimiento bruto, al que habría que descontar las comisiones por un lado y, por otro, la inflación para obtener la rentabilidad

# Pensiones

elEconomista.es

real, que es como se miden los frutos de cualquier inversión.

Según datos de Morningstar, los planes de pensiones de renta fija aplican una comisión máxima de gestión media del 0,87% -cabe recordar que el Gobierno limitó sus costes hasta el 0,85% en el caso de los que invierten en bonos, hasta el 1,3% para los mixtos y hasta el 1,5% en las demás categorías-. De modo que, por seguir con el ejemplo, a los 10,46 euros obtenidos en una década habría que restar el gasto en comisiones, de 9,19 euros -no se ha tenido en cuenta las de depositaría, que también están topadas desde el 0,25% hasta el 0,2%-.

Ya solo quedaría añadir el golpe de la inflación a esos 1,27 euros de rentabilidad neta lograda en la década. A principios de julio, el Banco Central Europeo, capitaneado por Christine Lagarde, dio un paso histórico al elevar el objetivo de inflación hasta el 2% en su primera revisión estratégica en casi 20 años. Hasta la fecha, este objetivo se encontraba en un punto indefinido, cercano pero por debajo del 2%. Suponiendo que el organismo cumple con su misión, para lo que mantendrá los tipos bajos o incluso en negativo durante más tiempo, como explicó el jueves pasado, una inflación sostenida en el 2% durante los próximos 10 años se comería 21,9 euros de cada 100 euros invertidos. De nuevo, llevado al supuesto anterior, al rendimiento neto ob-

**La inflación sostenida en el 2% se comería 21,9 euros de cada 100 invertidos**

tenido, de 1,27 euros, habría que restarle esos 21,9 euros. De ahí que el inversor se enfrente a la posibilidad de perder 20,6 euros de cada 100 invertidos en su plan de pensiones de renta fija.

El panorama sería incluso más complicado para quienes tengan en su cartera un plan de pensiones que solo invierta en deuda pública europea, para la que la expectativa de rentabilidad es aún más baja. Se encuentra, en concreto, en el 0,86%, según los índices de Bloomberg y Barclays, frente al máximo del 7,68% que llegó a ofrecer en 2008, en plena crisis financiera.

## En negativo en 2021

La caída que se ha producido en el precio de la mayoría de bonos en lo que llevamos de año, con las únicas excepciones de aquellos con alta probabilidad de impago y también la de los ligados a la inflación, explica que estos vehículos de ahorro finalista, pensados para el largo plazo, ofrezcan rentabilidades negativas desde que empezó el año. En concreto, los casi 130 planes de renta fija al alcance del

ahorrador español pierden de media un 0,11%. Un porcentaje casi idéntico al de los 20 mayores por patrimonio, que se dejan un 0,12% desde enero, con contadas salvedades, que logran rentabilidades positivas que oscilan entre el 0,26% que logra un producto de Ibercaja o el 1,72% que consigue otro de Abanca.

A más largo plazo, la fotografía es distinta, sobre todo cuando se diferencia entre los planes de pensiones que invierten en deuda a corto plazo y los que lo hacen con un horizonte temporal más amplio. Mientras los de corto plazo están en terreno negativo a tres y cinco años, los de largo plazo consiguen rendimientos positivos tanto a tres, cinco y diez años. En este último periodo, los productos que invierten en bonos con vencimientos más elevados han ofrecido una rentabilidad neta del 2% cada año. Los planes que combinan la deuda con pequeño porcentaje de renta variable también resisten en positivo en todos los plazos.

Hasta marzo de este mismo año, incluso, los planes de pensiones vieron salir 161 millones de euros en el primer año en el que la deducción por invertir en estos vehículos se ha visto reducida de los 8.000 a los 2.000 euros. Y el grueso de los reembolsos, por valor de 128 millones, se concentraron en los mixtos de renta fija.

**Los 130 planes de renta fija pierden una media del 0,11%.**



# 26 por ciento

## La población sénior reactivará la economía tras el Covid

**La cohorte de los mayores de 50 años genera más de un cuarto del PIB español y, además, la generación plateada contribuye -directa o indirectamente- sobre 4,4 millones de empleos, traducido al 22% del empleo pre-Covid en España**

José Miguel Arcos. Fotos: iStock

La actividad económica de los mayores de 50 años residentes en España asciende hasta unos 325.000 millones de euros, lo que se traduce en un 26% del PIB español de 2019, según destaca el estudio Economía de la longevidad en España, elaborado por Oxford Economics, la Universidad de Salamanca (USAL) y Centro Internacional Sobre Envejecimiento (CENIE) y presentado en la Asociación de la Prensa de Madrid. Débora Bourdon, autora del estudio, y los ponentes destacan, con este informe, el papel de la economía *silver* en el tejido económico español.

De los 325.303 millones de euros de valor añadido al PIB español generado por la actividad económica relacionada con los mayores de 50 años en nuestro país, 170.505 corresponderían al valor añadido por la adquisición de bienes y servicios a las empresas españolas -impacto directo-, 94.756 millones de euros, corresponderían al valor añadido derivado de la provisión de bienes y servicios a estas empresas -impacto indirecto- y 60.042 millones por el valor añadido de los salarios pagados por las empresas y su cadena de suministro, -impacto inducido-.



## Impacto socioeconómico de los mayores de 50

Impacto de la actividad en el PIB



Impacto en el turismo



Fuente: Oxford Economics.

elEconomista

## Aportar valor a la 'economía silver', según CENIE

El estudio trata de poner visibilizar el papel de los mayores de 50 años en el tejido económico español. Para Óscar González Benito, director de la Fundación General de la Universidad de Salamanca y responsable del CENIE, "la mejora de la calidad de vida y del bienestar social, así como de los avances médicos y científicos, están propiciando una sociedad más longeva y sana. Este cambio demográfico está transformando el panorama socioeconómico, ofreciendo grandes oportunidades, pero también nuevos desafíos".

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 41% de la población superaba en España los 50 años en 2019. Para 2050, se espera que este porcentaje alcance el 53%. Ante esta coyuntura, "entender la población mayor de 50 años como segmento de mercado atractivo, capaz de sustentar y de hacer crecer a la economía española gracias a su poder adquisitivo, es clave a la hora de hacer frente a esta nueva realidad demográfica", concluyó González Benito en la presentación del estudio.

Este gasto acaba impactando en una gran variedad de sectores y también a las Administraciones Públicas (AAPP). De los 325.000 millones, 118.000 millones fueron atribuibles a ingresos fiscales de los que se benefició la Hacienda española.

Haciendo un análisis general en el trabajo, además del dato que más destaca Oxford Economics sobre el valor añadido, en el plano laboral la economía planteada contribuye a la creación y mantenimiento de hasta los 4,4 millones de puestos, traducido en el 22% de empleo de España en 2019 y casi 2 millones de estos puestos son directos. Por género, el perfil senior dio trabajo a más de 2 millones de mujeres y 2,4 millones de hombres.

**Uno de cada tres trabajadores de nuestro país son mayores de 50 años, 7 millones en total**

Si se analizan en profundidad los datos de empleo, se observa que las actividades relacionadas con el empleo de los mayores de 50 contribuyen a soportar 246.100 empleos de personas comprendidas entre los 16 y los 24 años, lo que equivale a una cuarta parte de empleo juvenil en España.

En España hay trabajando un 5% del total de personas con más de 65 años, la mitad que la media europea. Pablo A. Muñoz Gallego, Catedrático e Investigador de la USAL, critica que en nuestro país se ponga obstáculos al desarrollo de la actividad laboral a partir de esa edad o que, incluso, se favorezca al retiro.

En 2019 había 7 millones de personas mayores de 50 años en la población activa española, lo que se traduce en el 30% del total. Una cifra que, a pesar de la lógica dinámica de reemplazo instalada en el mercado laboral español, contradice esos datos que indican que, a más edad menor participación en el mundo laboral como consecuencia de la cercanía a la edad de jubilación.

## JUAN FERNÁNDEZ PALACIOS

Director del Centro de Investigación Ageingnomics de Fundación MAPFRE



*“Facilitar el empleo más allá de la edad legal de jubilación es bueno para el país y los individuos”*

Desde el ‘think tank’ de la Fundación Mapfre, Ageingnomics, Juan Fernández Palacios lucha contra el edadismo exponiendo datos sobre la aportación de un grueso demográfico que va a ir a más en el futuro. Para envejecer en salud, nos comparte, una de las mejores formas es sentirse útil trabajando

Por José Miguel Arcos. Fotos: eE / iStock

**E**l director del Centro de Investigación Ageingnomics, Juan Fernández Palacios, de la Fundación Mapfre, analiza el mercado laboral de los seniors y aborda la jubilación activa como una posible solución al reto demográfico español.

**Primero de todo, ¿qué visión ofrece Ageingnomics sobre la economía plateada y el reto demográfico de los senior?**

El Centro de Investigación Ageingnomics ha nacido para ofrecer una mirada positiva sobre el fenómeno del envejecimiento poblacional. No ignoramos los desafíos que la combinación del aumento de la longevidad y la caída de las tasas de natalidad producen: en los sistemas de pensiones, en los de salud o en los de cuidados a largo plazo. Pero estamos convencidos de que, al mismo tiempo, se abren un mundo de oportunidades con

base en el segmento de población sénior, que goza de unas condiciones físicas e intelectuales mucho mejores que la que sus padres o abuelos tenían con la misma edad.

**¿Debería esta cohorte tener un papel más importante en el mercado laboral? Junto a, por ejemplo, jóvenes, mujeres e inmigrantes son un grupo vulnerable.**

Pensamos que muchas empresas no están valorando suficientemente el talento sénior. Cuando abordan procesos de reestructuración normalmente buscan reducir la plantilla por la parte alta de la pirámide de edad, porque es la que produce un mayor ahorro de costes; es entendible y, hasta cierto punto, irreprochable si sólo miramos el “debe” de la cuenta de resultados. El problema es que con la salida de los trabajadores de más edad se pierde también mucha experiencia y conocimiento, lo que puede debilitar la capacidad de atracción de negocio en mercados que, generalmente, son muy competi-

tividad que representa ese grupo de personas que, en muchos casos, hasta ahora se venían dando por amortizadas. Lo que proponemos es que se introduzcan medidas que permitan que aquellos adultos maduros que quieran puedan seguir trabajando, que se facilite incluso la posibilidad de “segundas carreras” laborales a quienes por la razón que sea terminen la que hayan venido desarrollando en una empresa. Desde luego, que no se les prive de la posibilidad de seguir aportando a la economía española.

**¿Qué opina de las recientes declaraciones de Escrivá, que proponía trabajar, con matices, hasta los 75 años?**

Lo que yo entendí es que se necesitaba un cambio cultural, además de la eliminación de ciertas normas como la posibilidad de establecer una jubilación obligatoria en los convenios, para aproximarnos a la realidad europea donde es más habitual encontrar trabajadores de esas edades. El Ministro ha

*“Con la salida de los sénior se pierde experiencia y conocimiento en mercados muy competitivos”*

*“Es importante introducir la mayor flexibilidad posible a la hora de decidir la jubilación”*



tivos. Yo no situaría la vulnerabilidad de los sénior al mismo nivel que la de los otros colectivos que se mencionan. A menudo, son los propios trabajadores los que deciden adherirse a esos programas de salidas. Por otro lado, la formación en nuevas tecnologías y actualización de conocimientos en general pueden contribuir a eliminar la supuesta desventaja de los séniores respecto a otros grupos.

**¿Qué proponéis con el Mapa de Talento Sénior para afrontar el problema laboral de los trabajadores de entre 50 y 75 años?**

Esta primera edición del Mapa del Talento Sénior del Centro de Investigación Ageingonomics ofrece una radiografía de la realidad de estos trabajadores en las empresas o fuera de ellas; incluimos también algunas referencias a buenas prácticas internacionales y la visión de algunos expertos sobre la oportu-

clarado que no propone elevar la edad actual de jubilación. Nosotros pensamos que lo importante es introducir la mayor flexibilidad posible, que cada persona pueda decidir en función de sus propias circunstancias cuando dejar, total o parcialmente, la actividad laboral. Ello exige, también, unos sistemas de pensiones, público y privados, que hagan factible esa capacidad de decisión. No se trata de forzar a nadie a seguir trabajando más allá de lo que su estado físico y mental, o su propia actitud vital, le dicte. El tipo de actividad también condiciona; nadie quiere ver a trabajadores más allá de cierta edad subidos a un andamio o bajando a una mina; quien sugiera esa intencionalidad tras la idea de aprovechar el potencial de los sénior estará en la pura demagogia.

**¿España debería facilitar el empleo (por cuenta propia o asalariado) más allá de la**

### **edad legal de jubilación, incentivando en mayor medida la jubilación activa?**

Facilitar que aquellos que lo deseen y se encuentren con fuerzas y ganas de seguir activos puedan hacerlo es bueno para el país y creo que bueno para los individuos; contribuye a mantener su autoestima y, como recogen las conclusiones del Mapa, a pesar de lo atractivo que parece un futuro sin trabajo, la realidad indica que una de las mejores formas de envejecer con salud es seguir siendo útil trabajando. La jubilación activa puede ser una buena solución, cuya regulación seguramente hay que mejorar; y, desde luego, procurar un mejor conocimiento de la misma como programa idóneo con el que compatibilizar trabajo y pensión en España.

### **Uno de cada cuatro afiliados autónomos, hasta 900.000 trabajadores, son sénior. ¿Cuál es su perfil?**

Una primera gran diferenciación es entre aquellos sénior autónomos que han desa-

se ha incrementado, efectivamente, pero se sitúa por debajo de la tasa de paro de la población general, que ronda el 15,5%, sin duda sesgada por el elevado paro juvenil. El problema en los sénior es el tiempo que en media necesitan para reincorporarse a la actividad: más de 2 años en el 43% de los casos. El paro de larga duración (más de 12 meses) afectó en 2020 al 58% de los sénior, mientras este porcentaje es inferior al 30% en el segmento 25-49, según las estadísticas del INE. Este dato refleja bien lo que venimos explicando, un cierto sesgo *edadista* del mercado de trabajo.

### **¿Cuál cree que son los principales activos que puede ofrecer un trabajador sénior?**

Algunos ya los he citado: conocimiento y experiencia; pero también capacidad reflexiva ante las dificultades, visión a largo plazo, mayores dotes en la gestión de equipos y, dependiendo del tipo de actividad, contactos e

*“Una de las mejores formas de envejecer en salud es seguir siendo útil trabajando”*

*“Excluir personas que superen cierta edad es sumamente injusto y no muy inteligente”*



rollado toda su carrera profesional en esta categoría y los que han visto interrumpida su condición de trabajadores por cuenta ajena, a menudo por efecto de la crisis, y han recurrido al trabajo por cuenta propia como vía para poner en valor su experiencia, conocimientos y relaciones. Esta última opción explicaría que el número de trabajadores mayores de 55 años afiliados como autónomos haya crecido en más de 200.000 entre 2008 y 2020. A partir de ahí, la heterogeneidad es muy amplia, dominando los afiliados en los sectores de comercio, agricultura, construcción, hostelería y logística, por ese orden.

### **La tasa de parados de los mayores de 55 ha pasado de rozar el 6% antes de la crisis de 2008 a 12,75 en el segundo trimestre de 2021. ¿Cómo nos habla este dato del mercado laboral sénior en España?**

La tasa de paro de los mayores de 55 años

identificación de personas clave en los distintos ámbitos del mercado.

### **¿Cree que las personas activas sénior cargan con un estigma por ser mayores? ¿De qué manera se dificultan sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo a partir de cierta edad?**

Ese estigma existe; muchos reclutadores reconocen que excluyen sistemáticamente aquellos curriculum vitae de personas que superan cierta edad, lo cual es sumamente injusto y, por lo que acabo de comentar, no muy inteligente. También faltan todavía en el seno de muchas empresas políticas de formación, reciclaje y promoción de los sénior, así como adaptación de los puestos de trabajo y las condiciones laborales a su edad. Las referencias a las buenas prácticas internacionales recogidas en el Mapa del Trabajo Sénior pueden servir de orientación a ese respecto.



PSN

# Planes de Pensiones de PSN

Garantiza tu futuro

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

## Soluciones a tu medida

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





La ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero.  
EFE

## Inyección de impuestos de 43.000 millones para pensiones

La Seguridad Social necesitará financiación 'extra' para el próximo ejercicio pese a los ingresos previstos en 136.345 millones de euros, lo que supone un 9% más que el año anterior

Gonzalo Velarde.

**E**l Estado acudirá al rescate de la Seguridad Social con una inyección en 2022 de hasta 43.000 millones de euros destinados a pagar pensiones contributivas y los denominados gastos impropios del Sistema, en consonancia con el mandato del Pacto de Toledo insertado en las medidas incluidas en el primer paquete de la reforma.

Concretamente, además de los ingresos de la Seguridad Social para el próximo ejercicio previstos en los 136.345 millones de euros -lo que supone un crecimiento del 9% respecto al pasado año-, se experimenta un incremento sustancial de 5.099 millones de euros en las transferencias del Estado hasta alcanzar un total de 36.276 millones de euros para "avanzar en dotar a la Seguridad Social de sostenibilidad financiera a medio y largo plazo". Y además, desde el Estado se continuará dotando un préstamo a la Seguridad Social, con un importe más reducido, de hasta 6.982 millones de euros procedente del Ministerio de Hacienda.

Cabe recordar que la Seguridad Social cuenta para 2022 con un presupuesto de 181.081 millones de euros por la totalidad de sus operaciones, incluidas las de carácter financiero, lo que pone de relieve el peso del sistema de protección social de Seguridad Social en el conjunto de la economía española. Esta cifra supone un incremento sobre el presupuesto para 2021 de un 5%, motivado principalmente por la revalorización de las pensiones para garantizar su poder adquisitivo.

El aumento del gasto responde del mismo modo a la adecuación de las dotaciones al nivel de gasto que vienen presentando las distintas prestaciones económicas tras la pandemia, especialmente elevado en el caso de la incapacidad temporal. "Además, tras la equiparación a 16 semanas de los permisos de los dos progenitores en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en 2021, las dotaciones para la prestación por nacimiento se adecúan a las necesida-

## Transferencias corrientes de la Seguridad Social

Millones de €	PRESUPUESTO 2021	% RESPECTO DEL TOTAL	PRESUPUESTO 2022	% RESPECTO DEL TOTAL	VARIACIÓN 2021-22 (%)
Pensiones contributivas	143.046	85,5	149.996	85,6	4,9
Pensiones no contributivas (*)	2.568	1,5	2.587	1,5	0,8
Incapacidad temporal	9.986	6,0	10.818	6,2	8,3
Nacimiento y cuidado de menor y otras	3.240	1,9	3.378	1,9	4,3
Prestaciones familiares	1.402	0,8	1.402	0,8	0,0
Subsidios del RD legislativo 1/2013	9	0,0	8	0,0	11,9
Atención a la Dependencia	2.253	1,3	2.802	1,6	24,4
Cese de actividad	713	0,4	75	0,0	89,5
Ingreso mínimo vital	2.988	1,8	2.966	1,7	-0,7
Otras transferencias	1.137	0,7	1.134	0,6	-0,2
<b>Total</b>	<b>167.342</b>	<b>100,0</b>	<b>175.166</b>	<b>100,0</b>	<b>4,7</b>

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (\*) No incluye País Vasco y Navarra.

elEconomista

des de gasto resultantes de la evolución de la natalidad prevista", apuntan desde el organismo.

Frente a los más de 170.000 millones de ingresos que tendrá el sistema en 2021, los gastos ascenderán a 179.826 millones de euros, un 4,6% más que en 2021. La diferencia entre ingresos y gastos arrojan un déficit de 6.171 millones de euros.

La mayor parte del presupuesto de gastos se destinará a las pensiones contributivas, que contarán con una dotación de 149.996 millones de euros, un 4,9% más que en 2021, mientras que a las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, que figuran en el presupuesto del Imsero, se destinarán 2.587 millones de euros (sin País Vasco y Navarra).

Dentro de la partida de pensiones contributivas, 108.723 millones de euros irán a parar al pago de

pensiones de jubilación; 25.242 millones se dedicarán a las pensiones de viudedad; 13.547 millones, a pensiones de incapacidad, y 2.484 millones destinadas a pensiones de orfandad y en favor de familiares.

Cabe recordar que la prestación de incapacidad temporal de la Seguridad Social integra los subsidios para compensar las consecuencias económicas derivadas de la situación de baja laboral por enfermedad o accidente.

### La inflación desata la factura anual en prestaciones para el próximo año

El crédito destinado al pago de estos subsidios alcanzará los 10.818 millones de euros en 2022, un 8,3% más que en 2021, "en coherencia con la evolución que viene presentando esta prestación en 2021", según el Gobierno.

### Casi 18.000 millones a clases pasivas

Para el régimen de clases pasivas, que integra las pensiones de los funcionarios públicos que están encuadrados en este régimen de protección específico, así como otras pensiones e indemnizaciones que se han ido incluyendo en esta sección presupuestaria, el volumen total de recursos para 2022 alcanza los 17.911 millones de euros, casi un 5% más que en 2021. De esta cantidad, la mayor cuantía, casi 13.000 millones de euros, se destinarán a pensiones de funcionarios civiles, mientras que 2.669 millones de euros irán a parar al pago de pensiones de funcionarios de carácter militar.



Los subsidios costarán 10.818 millones de euros en 2022. iStock



**Javier Mateo**

Consultor sénior de Previsión Social en March RS

## Una reforma de las pensiones con rumbo incierto

**E**l Proyecto de Ley de garantías del poder adquisitivo de las pensiones no supone una verdadera reforma. La razón principal es que las medidas que contempla no impedirán que el déficit en las pensiones siga aumentando, debido a la jubilación de la generación del *baby boom* y a la revaloración. En realidad, estos cambios solo afectarán a los actuales cotizantes, tratando de retrasar su edad de jubilación e incrementando la presión sobre las empresas para la gestión de la renovación natural de sus plantillas.

Analizando las principales medidas del Proyecto de Ley, encontramos, en primer lugar, que las pensiones contributivas de la Seguridad Social crecerán con la media del IPC de los 12 meses del año anterior. Si tenemos en cuenta que la inflación se ha disparado al 4% en septiembre, el aumento de las partidas destinadas a pensiones, a falta de conocer el IPC de octubre y noviembre, sería de más de 5.000 millones de euros.

Por otra parte, se establecen medidas y estímulos encaminados a retrasar la edad de jubilación. Por ejemplo, se prevé que los convenios colectivos no puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajadores con una edad inferior a 68 años. Según el texto, el trabajador afectado por la extinción del contrato deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En la misma línea, se plantea un aumento de la prestación para quienes opten por jubilarse más tarde de 67 años (o 65 años con 38,5 años cotizados) y tengan cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación (15 años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho). En estos casos, podrán acogerse a dos opciones: Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, o bien o una cantidad a tanto alzado, en función de la cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas. En este segundo caso, el pago único oscilará entre un mínimo de 4.786,27 euros y un máximo de 12.060,12 euros.



Siguiendo la idea de jubilación activa, la futura norma contempla que la pensión de jubilación sea compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Hay que considerar dos cuestiones: en primer lugar, el acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación (67 años o 65 años si se tiene cotizados 38,5 años). En segundo lugar, el porcentaje aplicable a la base reguladora, a efectos de determinar la cuantía de la pensión, ha de alcanzar el cien por cien.

En resumidas cuentas, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al cincuenta por ciento del importe reconocido inicialmente. Esto será así en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo. No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el cien por cien.

En el caso de la jubilación anticipada también observamos cambios. Lo que se pretende es acercar la edad real de jubilación (64,6 años) a la edad ordinaria (67 años o 65 años con 38,5 años cotizados).



Para ello, la reducción de la pensión se realizará teniendo en cuenta cada mes o fracción de mes que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Se aplicarían diferentes coeficientes en función de si se trata de causas no imputables al trabajador o por su voluntad, del período de cotización acreditado y de los meses de anticipación

■  
**Al final, las transferencias del Estado llevan a un déficit que habrá que financiar vía deuda pública o vía impuestos**  
 ■

Lo principal de este cambio es que los coeficientes reductores se aplicarán sobre la pensión y no sobre la base reguladora. Además, se realizaría mensualmente en lugar de trimestralmente. La aplicación de los coeficientes reductores sobre el importe de la pensión hace que estos cambios afecten de una manera mucho más significativa a aquellos trabajadores que cotizan por la base máxima. En estos casos, si anticipan dos años su jubilación de manera voluntaria, tendrán una penalización en su pensión del 21%, frente al 4% actual.

Otro aspecto del Proyecto de Ley es que se aprueba un mecanismo de equidad intergeneracional en sustitución del factor de sostenibilidad, aunque su concreción queda en manos de la negociación del Gobierno con los agentes sociales.

Por último, habría que señalar que la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social. Esta financiación no supone ninguna reforma del sistema. Es indiferente que la Seguridad Social se nutra solo de cotizaciones o que reciba transferencias del Estado. Al final estas transferencias del Estado llevan a un déficit que habrá que financiar vía deuda pública o vía impuestos.



# Cuantía de pensiones mínimas e IMV para 2022 tras la subida

**Un aumento del 3% beneficiará a casi 2,7 millones de beneficiarios de la Seguridad Social y 337.000 ingresos mínimos vitales.**

Gonzalo Velarde. Fotos: iStock



Escudo social que supone el apoyo del Ingreso Mínimo Vital.

Las pensiones mínimas y no contributivas, así como la cuantía del ingreso mínimo vital, serán revalorizadas por encima de la inflación el próximo año, tal y como anunció el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, escasos días antes de que se conociese el nivel concreto de la subida anunciado este jueves en el Consejo de Ministros que ha dado a conocer las líneas maestras de los Presupuestos Generales de 2022. Concretamente, los casi 2,7 millones de beneficiarios que registran la Seguridad Social y el Imsero como perceptores de una prestación mínima o no contributiva, y los 336.933 beneficiarios del ingreso mínimo vital verán incrementarse sus pagas en un 3%, algo más de un punto por encima del IPC previsto por el Gobierno en el 1,9%.

Según las cifras que arroja el organismo público sobre la cuantía media de las actuales prestaciones, a mes de septiembre había en nuestro país un total de 2.252.090 pensionistas con percibiendo una paga mínima, con una cuantía media de 649,8 euros al mes. Por su parte, en los registros del Imsero de beneficiarios de pensiones no contributivas en España se registraron este último mes entre prestaciones por jubilación y por invalidez un total de 446.172 pagas con un importe medio de 397 euros y 440 euros, respectivamente.

**En los casos de invalidez, la paga crecerá en 13,2 euros hasta los 453,2 mensuales**

De este modo, la pensión mínima crecería en el próximo ejercicio en 19,5 euros mensuales situándose la cuantía de la prestación en los 669,5 euros al mes. Mientras que la paga no contributiva de jubilación se mejoraría en 11,9 euros pasando a suponer 408,9 euros al mes; al tiempo que la correspondiente a los casos de invalidez crecerá en 13,2 euros hasta los 453,2 euros mensuales. Por su parte, la Seguridad Social dio a conocer la cantidad que se estaba pagando de media a esos casi 337.000 beneficiarios de ingreso mínimo vital, de 436 euros al mes con cifras de septiembre. Una vez aplicada la subida del 3%, la paga será de entre 483 euros y 1.065 mensuales, según el tipo de prestación percibida.

Según explica el ministro Escrivá, al igual que ocurre con el salario mínimo interprofesional (SMI), las pensiones mínimas y no contributivas son un mecanismo "muy potente en la redistribución de renta". En este punto ha confirmado que "en los Presupuestos Generales del Estado se reflejará esa filosofía. Subirán más que el IPC".

Sobre el impacto de la inflación, que en septiembre se situó en el 4%, el ministro reconoce que está en



**Síntomas del crecimiento del 3%, superior al IPC del 1,9% pronosticado por el Gobierno.**

“niveles sin precedentes” pero que los distintos organismos internacionales que la monitorizan dicen que es “un episodio transitorio”. “Volveremos a una situación de estabilidad de precios, deflación muy moderada, próximamente”, afirma el ministro. No en vano, el Ejecutivo trabaja con uno de los escenarios menos agresivo en términos de incremento de los precios de consumo, que el propio Funcas eleva en su previsión particular al 2,7% para la media de este año.

Cabe recordar en este punto, que como producto del acuerdo alcanzado en la mesa de negociación de la reforma de pensiones con los agentes sociales a principios del verano, la revalorización se dará a partir de 2022 con el IPC medio del año anterior y no el estimado a priori para el año entrante. Por su parte, la revalorización de las pensiones del próximo año apunta a una subida de la paga de 22,6 euros al mes por jubilado medio para el próximo 2022.

#### El gasto anual, en 1.700 millones

En este sentido, la factura mensual de pensiones mínimas y no contributivas roza los 1.700 millones de euros en 2022 tras la subida que prepara el Gobierno para estos casi 2,7 millones de beneficiarios que registran la Seguridad Social y el Imsero a mes de septiembre del presente ejercicio. Teniendo en cuenta que las prestaciones se elevarán un 3% la factura actual de 1.648 millones de euros se elevará en 50 millones de euros.

#### Menor burocracia para recibir la protección

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 acordaron introducir una serie de mejoras en el Ingreso Mínimo Vital (IMV), entre ellas, que las personas que pierdan sus ingresos de forma repentina no tengan que esperar un año para acceder a la prestación y se tengan en cuenta sus ingresos de los últimos meses, de forma que no queden “en tierra de nadie”.

“Ahora podremos tener en cuenta los ingresos de los últimos meses para solicitar el IMV”, declararon, al anunciar el cambio.

A ello, se suma la revalorización sobre la nómina del ingreso mínimo vital. A mes de septiembre, la factura mensual ascendía a 169,5 millones de euros, sumando un desembolso anual de 2.034 millones. Tras la subida, el ingreso mínimo supondrá un coste de 61 millones de euros más, alcanzado los 2.095 millones en el año próximo. Eso, teniendo en cuenta que la nómina de esta prestación aún es altamente móvil ya que las administraciones aún se encuentran en proceso de concesión de esta ayuda que nació hace escasos doce meses.

**Las pensiones mínimas y no contributivas suponen una factura mensual de 1.700 millones**

Además, a mediados de octubre, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 llegó a un acuerdo para introducir una serie de mejoras en el escudo social que supone el Ingreso Mínimo Vital (IMV), entre ellas, que las personas que pierdan sus ingresos de forma repentina no tengan que esperar un año para acceder a la prestación y se tengan en cuenta sus ingresos de los últimos meses, de forma que no queden “en tierra de nadie”. También anunció que la prestación aumentará en un 22% para las familias con algún miembro con una discapacidad igual o superior al 65%.



Ahorro durante la edad de jubilación.

## La 'paguilla' de los jubilados costará 1.900 millones por la subida del IPC

La Seguridad Social deberá compensar un desfase de 1,4 puntos de pérdida de poder adquisitivo en los jubilados, mientras que el Ingreso Mínimo Vital (IMV) alcanzará a casi 400.000 hogares españoles para el final de 2021, lo que se traduce en más de 800.000 beneficiados, el 40% menores

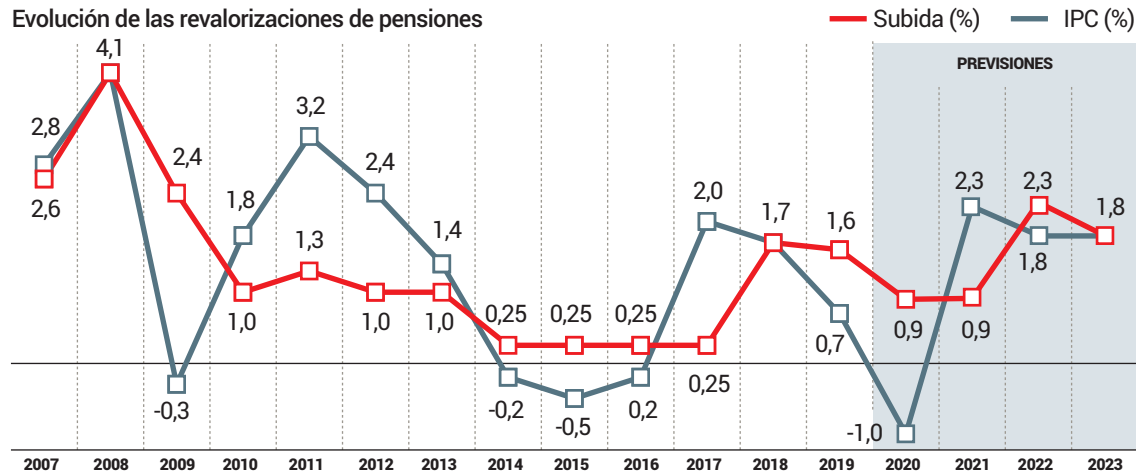
Gonzalo Velarde. Foto: iStock

**E**l ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, puso cifras a la compensación económica que recibirán los pensionistas en febrero del próximo año por el desvío de la inflación de este año en comparación con la subida aplicada por el Gobierno a principios de 2021. Concretamente, el Ejecutivo aplicó entonces una actualización del 0,9% y según las últimas estimaciones confirmadas hoy por el ministro Escrivá, el IPC medio

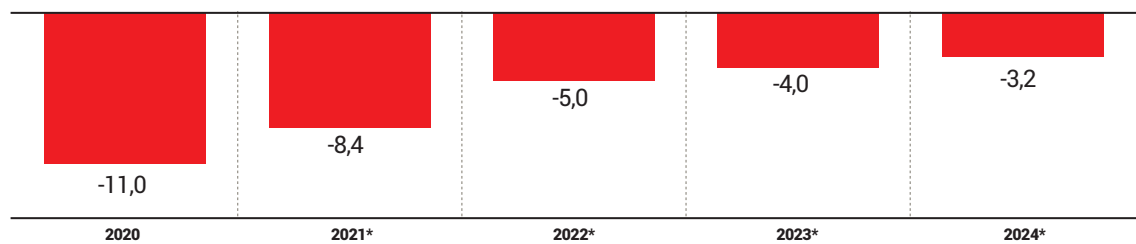
anual a mes de noviembre será del 2,3%. Es precisamente ese 1,4% de desfase el que deberá compensar la Seguridad Social para que el colectivo de pensionistas y jubilados conserven el poder adquisitivo de este año 2021, y el Gobierno calcula que el coste de esta paguilla ascenderá a 1.900 millones de euros.

Así, el nuevo mecanismo de revalorización eliminará ese factor de incertidumbre sobre si la evolución

## Así espera contener el déficit el Gobierno



### Evolución y previsiones del saldo fiscal de las administraciones públicas (% PIB)



Fuente: Ministerio de Hacienda. (\*) Previsiones.

elEconomista

de la inflación es tal y como se había previsto, o se producen desviaciones que a posteriori es necesario compensar. Así, para la subida de enero de 2022, ya estaría en vigor la nueva ley según los tiempos que maneja el Ejecutivo de aprobación del proyecto de ley que iniciará en septiembre los trámites parlamentarios para ver la luz, previsiblemente, antes de que finalice este año. Desde ese momento, la revalorización anual de las pensiones no se hará nunca más en base al IPC previsto para ese año, sino que se llevará a cabo en función del IPC medio del año anterior.

Con todo ello, la tormenta perfecta inflacionista hará que el Gobierno deba extender un desembolso de cerca de 5.000 millones de euros en concepto de subida de las pagas para el próximo año. Concretamente, se juntará al comienzo del próximo año la revalorización ordinaria de las pensiones y, para el mes de febrero, la prevista compensación que recibirá el colectivo por la desviación experimentada entre el avance de los precios de 2021 y la subida efectuada a comienzos del presente ejercicio, que ya se asume deberá ser pagada al quedar esta por debajo de la inflación.

### Extensión del ingreso mínimo

Además, durante la presentación de los Presupuestos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para 2022, Escrivá aseguró que estos

datos "casan" con lo que esperaban y lo ha definido como un "despliegue extraordinario". El ingreso mínimo vital (IMV) llega ya a 350.000 hogares españoles -más de 800.000 beneficiarios, el 40% menores- y llegará a unos 390.000 hogares a finales de 2021.

Asimismo, el ministro asegura que van a incorporar en el IMV un complemento de hasta 100 euros por hijo a cargo, una medida que ya había sido anunciada este jueves por la ministra de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ione Belarra. Escrivá precisó que el complemento será de 100 euros por menor para las familias con hijos de 0

a 3 años; de 70 euros para las que tienen niños de 3 a 6 años; y de 50 euros, con hijos de 6 a 18 años. Esta compensación será la última que reciban los pensionistas, ya que la reforma acordada con los agentes sociales para el nuevo mecanismo de revalorización hará que se vincule al comportamiento de los precios experimentado en el año previo.

### Riesgo de pobreza energética por la inflación

La Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) advirtió que la escalada del precio de la energía va a tener un "fuerte impacto" en las economías de las familias, estimado en un sobrecoste de 854 euros anuales, afectando igualmente a las rentas pensionistas.

El producto en el que más se ha notado este encarecimiento es en los carburantes, que a primeros de octubre volvían a alcanzar máximos históricos, de 1,47 euros en gasolina y de 1,34 euros en diésel, un precio que supondrá un sobrecoste anual de 404 euros al año en gasolina y de 301 euros al año en diésel para un conductor que recorre 20.000 kilómetros al año.

Por su parte, el gasto adicional por la subida de la luz será de 261 euros para un hogar medio.

**El Gobierno deberá extender un desembolso de casi 5.000 millones en concepto de subida**

# Madrid, la comunidad que acumula más dinero en planes de pensiones

Más de seis de cada diez euros invertidos por los españoles en planes de pensiones individuales corresponden a ahorradores de la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia. A finales del pasado ejercicio había 7,5 millones de españoles con vehículo de previsión social complementaria

Gonzalo Velarde



Una calle céntrica de la capital de España. A. Martín

En pleno proceso de aprobación de la primera parte de la reforma de pensiones, cuyo proyecto de ley se encuentra ya en trámite en el Congreso de los Diputados, uno de los elementos más novedosos del pliego aprobado entre el Gobierno y los agentes sociales es del fondo público de pensiones. Uno de los principales objetivos de este fondo es el de impulsar los ahorros financieros para la contingencia de jubilación, que en nuestro país brillan por su ausencia en todas las modalidades posibles. El fondo público operará principalmente para impulsar el ahorro en planes de pensiones de empleo tanto para las pymes y autónomos, como empresas en general y administraciones públicas. Sin embargo un reciente observatorio financiero publicado por Inverco apunta como el 40% de las familias españolas ya ahorra a través de un plan de pensiones, un porcentaje que se eleva a más de la mitad en el caso de regiones como la Comunidad de Madrid, Aragón, La Rioja y Melilla.

A nivel individual, el 15,9% de los españoles es participante de un plan de pensiones. El patrimonio de estos vehículos creció un 2,7% en 2020, hasta alcanzar los 82.014 millones de euros, gracias a las revalorizaciones experimentadas por las carteras durante los últimos meses del año. Estas revalorizaciones

**El dinero ahorrado en los instrumentos financieros asciende al 7,3% del PIB en España**

experimentadas por las carteras de los Fondos de Pensiones por efecto mercado, sobre todo en los últimos meses del año, permitió cerrar el año 2020 no solo recuperando el terreno cedido a finales del primer trimestre sino consolidar la barrera de los 80.000 millones de euros.

De este modo, la práctica totalidad de las comunidades autónomas incrementaron su patrimonio con respecto a 2019, si bien la media se situó en el 2,7%. Más allá, cuatro comunidades autónomas acumu-



Ambiente en el centro de Barcelona. L. Moreno

lan el 64,6% del ahorro en Planes de Pensiones Individuales (Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia).

El número de cuentas de partícipes en PPI se situó en 7,53 millones, un 0,1% más que en 2019. Y a pesar de este ligero incremento, más de la mitad de las regiones experimentaron una ligera reducción en su número de cuentas de partícipes. Al igual que ocurre con el total de activos, el 62,2% del total de cuentas de partícipes residen en Cataluña, Madrid, Andalucía o Valencia.

El patrimonio medio acumulado por cuenta de partícipe aumentó un 2,6% el año pasado, hasta los 10.895 millones de euros. Destaca el incremento experimentado en Ceuta, con un 5,7%, en tanto que Navarra se consolida como la región con mayor ahorro medio por partícipe, con 15.190 millones de euros, seguida del País Vasco, Madrid, La Rioja y Aragón, donde el patrimonio medio se mantiene por encima de los 13.000 euros.

Por el contrario, los partícipes de Islas Canarias y Murcia cuentan con el patrimonio medio más bajo, con 7.290 euros y 6.464 euros, respectivamente.

Con todo el ahorro acumulado en Planes Individuales se incrementó hasta el 7,3% del PIB desde el 6,4% de finales de 2019. Ocho Comunidades Autónomas presentan un porcentaje de patrimonio acumulado en PPI sobre su PIB regional superior a la media nacional, si bien destacan La Rioja, Aragón y Castilla

y León, con un porcentaje superior al 10%. A nivel internacional, el volumen de activos de los Fondos de Pensiones en 2020 ascendió hasta los 34,2 billones de dólares, que en términos relativos de PIB supuso el 63,5% para la media simple de los países de la OCDE.

En los países con los sistemas de pensiones más desarrollados, el porcentaje de PIB acumulado en Planes de Pensiones supera el 100%, destacando

# 82.014

Es el patrimonio acumulado en millones de euros a finales del pasado ejercicio en nuestro país

Holanda, Islandia, Suiza, Australia o Reino Unido, en donde dicho porcentaje es superior al 100% de PIB (210,3% en el caso de Holanda).

En lo referente a nuestro país, a finales de 2020, el 15,9% de los españoles son partícipes de un Plan de Pensiones Individual, porcentaje ligeramente inferior al de 2019.

“Pese a ser el año más complicado en décadas por la irrupción de la Covid-19, se ha vuelto a batir un máximo histórico en el patrimonio invertido a través de planes de pensiones, aunque ahora tenemos

## Pensiones

elEconomista.es



Ahorro para pensiones. iStock

el reto de seguir incentivando estos vehículos", asegura el director de Estudios del Observatorio Inverco, José Luis Manrique, en una versión contraria a las medidas impulsadas por el Gobierno.

## Posiciones con mayor riesgo

El estudio elaborado por la patronal revela que en los últimos cinco años, el perfil de inversión del partícipe en planes de pensiones ha evolucionado hacia posiciones con una mayor exposición al riesgo.

Los fondos mixtos representan actualmente un 61,5% del total respecto al 44,2% de 2015, a lo que se suman los productos de renta variable, que suponen el 15,3% de la inversión. De esta forma, tres de cada cuatro euros ahorrados por los españoles tiene alguna exposición a acciones, si bien en Cataluña, Navarra y País Vasco, esta aumenta hasta el 80%.

Las categorías más conservadoras, renta fija y garantizados, han pasado en los últimos cinco años de una acumulación del ahorro del 44,3% al 23%.

En el caso de la renta fija, esta acapara el 15,5% del ahorro acumulado, aunque el porcentaje de partícipes es superior y aumenta hasta el 22,6% del total, con lo que el patrimonio medio por partícipe, de 7.464 euros, es muy inferior a la media global.

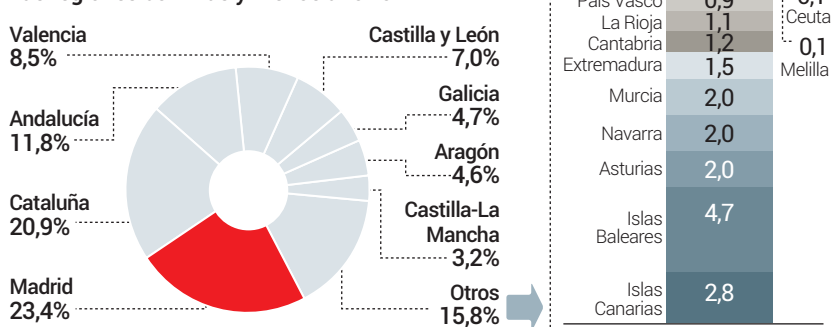
La renta variable, por su parte, se ha visto beneficiada por el excelente comportamiento de los mer-

## Reparto autonómico del ahorro privado en España

Planes de pensiones por CCAA

CCAA	2019		2020	
	IMPORTE (MILL.€)	VAR. (%)	IMPORTE (MILL.€)	VAR. (%)
Madrid	18.435	23,1	19.208	23,4
Cataluña	16.604	20,8	17.155	20,9
Andalucía	9.452	11,8	9.649	11,8
Valencia	6.732	8,4	6.967	8,5
Castilla y León	5.694	7,1	5.777	7,0
Galicia	3.799	4,8	3.884	4,7
Aragón	3.623	4,5	3.768	4,6
Castilla-La Mancha	2.579	3,2	2.657	3,2
Islas Canarias	2.228	2,8	2.282	2,8
Navarra	1.735	2,2	1.632	2,0
Islas Baleares	1.689	2,1	1.712	2,1
Asturias	1.647	2,1	1.658	2,0
Murcia	1.596	2,0	1.628	2,0
Extremadura	1.215	1,5	1.216	1,5
Cantabria	936	1,2	949	1,2
La Rioja	886	1,1	904	1,1
País Vasco*	790	1,0	754	0,9
Ceuta	112	0,1	104	0,1
Melilla	98	0,1	108	0,1
<b>Total nacional</b>	<b>79.850</b>	<b>100,0</b>	<b>82.014</b>	<b>100,0</b>

## Las regiones con más y menos ahorro



Fuente: Inverco. (\*) No incluye EPSV

elEconomista

cados de acciones en los últimos meses, con lo que el patrimonio medio por partícipe es de 14.170 euros.

Inverco ha tenido en cuenta en este estudio la información facilitada por gestoras de fondos de pensiones, que representan el 91,4% del patrimonio total del sistema individual y el 96,1% del número de partícipes a 31 de diciembre de 2020. No obstante, los resultados se presentan elevados al 100%.



**Susana Criado**  
Directora de Capital Intereconomía

## La inflación, el mayor enemigo de nuestro ahorro

**L**a tenemos aquí! La inflación llama a las puertas de las principales economías desarrolladas. La cuestión es: ¿es permanente o está aquí para quedarse? ¿Qué efecto tiene en la recuperación económica, en el consumo y en el ahorro? La inflación es el gran enemigo a batir: el ahorro se ve impulsado hacia activos de riesgo para no perder la batalla en un entorno de tipo de interés bajos, pero ¿hasta cuándo estos tipos de interés a ras de suelo?

Si me hubieras preguntado hace unos meses, yo te hubiera dicho con toda la seguridad del mundo que nos enfrentamos a años, e incluso décadas, de baja inflación. ¿Razones? La demografía, la digitalización y el alto endeudamiento de los Gobiernos -incrementado estratégicamente por la crisis pandémica- me invitaban a pensar que las economías convivirán con bajos precios y bajos tipos de interés por años, décadas e incluso por siempre jamás.

Pero ahora, las cosas han cambiado: las materias primas se han encarecido -el carbón, el petróleo, el gas..., pero también la madera, el cacao, el aluminio, el cobre o el maíz- por un rebote importante de la demanda derivado de la reapertura de las economías tras el confinamiento. Además tenemos la falta de algunos suministros: los chips sobre todo que paralizan las cadenas de producción de grandes grupos industriales: desde autos hasta fabricantes de ordenadores, de móviles, de electrodomésticos; si ahora, casi todo lleva un chip incorporado! Incluso empresas del sector textil en Estados Unidos están avisando de que habrá retrasos en la producción y, por lo tanto, en las entregas para el *Black Friday* y para Navidad.

En este entorno suben los precios. Lo vemos en la factura de la luz, en la cesta del supermercado y también cada vez que llenamos el depósito de gasolina. Si suben los precios, perdemos como consumidores, pero también perdemos como ahorradores. Nuestro patrimonio colocado en cuentas corrientes o en depósitos cada mes vale menos. ¿Solución? ¿O escapatoria? La única forma que tenemos de ganarle la batalla a la inflación es dar el paso de ahorrador a inversor, es decir, asumir algo de riesgo en nuestras inversiones.

El mejor vehículo para dar el paso de ahorrador a inversor es el fondo de inversión. Por su gestión profesional, por su seguridad jurídica, por su liquidez, porque te da acceso a cualquier activo, región o temática y por su fiscalidad. ¡Ponga un fondo de inversión en su vida y ahorre! Ahorro periódico, diversificado y con una visión de largo plazo. Ahorro con un objetivo: la jubilación. Ahorro desde el minuto cero. ¿A qué está esperando?



Aseesoramiento profesional de cara al retiro tras la carrera laboral.

## Un 63% de españoles precisa asesoramiento para planificar el paso hacia la jubilación

El Índice Global de Jubilación coloca a España en el puesto número 32 de 44, y los mayores convencidos de recibir asesoramiento profesional ascienden hasta el 68,3%

elEconomista Pensiones. Fotos: iStock

El impacto de la perturbación económica resultante de la pandemia de Covid-19 se trasladada al empeoramiento de la seguridad de la jubilación, tal y como revela el Índice Global de Jubilación 2021 de Natixis. Esto pone de manifiesto la necesidad de que los inversores planifiquen adecuadamente sus necesidades financieras de cara a la jubilación. En este sentido, el 62% de los individuos encuestados a nivel global afirma necesitar asesoramiento profesional para seleccionar las inversiones de su plan de jubilación; en España el convencimiento es mayor y se sitúa en el 68,3%.

Según el noveno Índice Global de Jubilación (GRI) 2021 de Natixis, España ocupa el puesto 32 (de 44 países), manteniendo la misma posición que el año anterior, y la puntuación global del país se mantiene en el 60%. Dentro de la UE, España supera a otros cuatro países en el Índice GRI: Hungría (33°); Lituania (35°) Letonia (36°) y Grecia (41°). El índice revela que España registra un descenso en el subíndice de Finanzas en la jubilación, con puntuaciones más bajas en los indicadores de presión fiscal, morosidad bancaria y dependencia de la tercera edad. El

# Pensiones

elEconomista.es

hecho de que, a pesar de haber disminuido en estos indicadores, España se sitúe en la misma posición que el año pasado, implica que otros países también tuvieron un comportamiento similar en estos indicadores. Los indicadores de inflación y tipos de interés no han variado, mientras que las puntuaciones de endeudamiento público y gobernanza han mejorado ligeramente.

La puntuación más baja de España se encuentra en el subíndice de bienestar material (35%). Aunque tiene una puntuación más alta en el indicador de igualdad de ingresos, su clasificación disminuye en dos puestos, lo que significa que otros países obtuvieron mejores resultados en este indicador. Lo mismo ocurre con el indicador de renta per cápita, que este año tiene una puntuación más alta, pero su clasificación disminuye en tres puestos. La puntuación global del subíndice de calidad de vida de España se mantiene igual que el año pasado, pero sube un puesto en la clasificación. Tiene una puntuación ligeramente inferior en el indicador de felicidad, pero aumenta su posición hasta el puesto 22, lo que indica que otros países obtuvieron peores resultados que España.

## Norteamérica lidera la clasificación de bienestar material y finanzas en jubilados

El GRI examina 18 indicadores de rendimiento del bienestar de los jubilados, agrupados en cuatro subíndices que permiten conocer las características que impulsan los cambios en las perspectivas de jubilación de un país. Estas cuatro áreas temáticas son: los medios materiales para vivir cómodamente en la jubilación; el acceso a servicios financieros de calidad para ayudar a preservar los ahorros, valorar y maximizar los ingresos; el acceso a servicios sanitarios de calidad; y la calidad de vida, incluyendo un entorno limpio y seguro para vivir. El Índice calcula el rendimiento relativo de cada país en cada uno de estos criterios, dando como resultado una puntuación compuesta que proporciona una herramienta comparativa para evaluar la seguridad de la jubilación a nivel mundial.

### Una visión global del bienestar de los jubilados

Los siete primeros países han mantenido la misma posición durante dos años consecutivos. Islandia, Suiza y Noruega siguen siendo los tres primeros países, seguidos de Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda y Australia. Por su parte, Alemania y Canadá han intercambiado sus posiciones, pasando la primera al octavo puesto y la segunda al décimo. Dinamarca se mantiene en la novena posición.

Por tercer año consecutivo, Norteamérica tiene la puntuación más alta de todas las regiones, con un



La generación sénior planificando su jubilación.

72%. América del Norte domina la clasificación general por tener la puntuación regional más alta en los subíndices de Finanzas y Bienestar material y la segunda puntuación más alta en los subíndices de Salud y Calidad de vida.

Europa Occidental se sitúa en segundo lugar con una puntuación global del 69%, sin embargo tiene las puntuaciones más altas para los subíndices de Salud y Calidad de Vida. Por ejemplo, América Latina es la cuarta región. La región va a la zaga en el subíndice de bienestar material (21%), lo que frena considerablemente sus resultados generales.



**José Carlos López Moraleja**  
CAIA, CHP, ICFA

## Fondos de pensiones, tiempos de cambio

**E**l patrimonio en España en Planes y Fondos de Pensiones asciende a 86 mil millones de euros distribuidos en algo más de 900 planes de pensiones y 7,42 millones de partícipes, lo que equivale a una inversión media de 11.590 euros por partícipe, una cantidad exigua si comparamos con la media europea que supera la inversión media por partícipe en una cifra superior a los 50.000 euros.

Y esto sin entrar en el detalle de que de los 7,42 millones de partícipes, el número aproximado de partícipes finales es de 2,5 millones, aproximadamente un tercio del total, esto serían partícipes que pueden estar invertidos en varios planes de pensiones en simultáneo. De estas cifras podemos concluir sobre el fracaso del sistema complementario de pensiones español, donde la fiscalidad desde luego no ha sido razón suficiente para el desarrollo de nuestro sistema de pensiones, y sin entrar en la sistémica pobreza de la rentabilidad de los planes y fondos de pensiones españoles, otro de los motivos de falta de confianza, realmente por la propias estructuras de las carteras de los fondos de pensiones, no parece que puedan ir mucho más allá en rentabilidades, absolutamente vinculadas a los ciclos de las Bolsas.

### Fondos de pensiones y el PIB

Si comparamos las cifras del PIB, esto es, el porcentaje sobre el PIB de la inversión en planes y fondos de pensiones según informes estadísticos de la OCDE, España está a la zona de cola de lo que representa esta cifra, con aproximadamente un 6,5% del PIB, absolutamente alejado de países como Holanda, Gran Bretaña, Australia o Suiza, por ejemplo, que superan ampliamente el 100% de inversión del PIB en fondos de pensiones.

### El problema de la rentabilidad

Y si adicionalmente buscamos datos comparativos de rentabilidad anualizada en los fondos de pensiones internacionales y de los países desarrollados, con los que deberíamos ser capaces de compararnos, nos encontramos que como referencia, el objetivo real de rentabilidad se encuentra en torno al 7,5%, descubriendo numerosos fondos de pensiones que exceden su rentabilidad a 15 años este *benchmark* como referencia, y en algunos casos superando en exceso con más



de un 2% de rentabilidad. Principalmente esta lista está liderada por fondos de pensiones americanos y canadienses, y algo por detrás van los principales fondos de pensiones europeos, como ABP de Holanda con una rentabilidad media por encima del 7% en los últimos 20 años.

#### Cuatro razones para incluir activos de inversión alternativa

De los datos mostrados por los informes anuales de los fondos de pensiones americanos podemos encontrar determinados elementos que nos sirven como conclusión en el análisis de diferenciación de rentabilidad y gestión del riesgo, primero: que una parte crítica a la hora de definir sus objetivos de rentabilidad está en la asignación de activos y estructura de la cartera; segundo: la inclusión de inversión alternativa en un porcentaje que puede llegar en algunos casos hasta cerca 40% de la cartera, segregada entre sus programas de inversión en *private equity* en todas sus formas y subclases de activos, y en el sector inmobiliario principalmente; tercero: en los últimos años se ha incrementado la exposición hacia conceptos de inversión vinculados a lo que se da en llamar *inversiones de impacto*, principalmente infraestructuras, energías verdes y en general con una visión ESG de protección del medio ambiente, responsabilidad social y gobernanza, y cuarto: una focalización de inversiones estratégicas en proyectos que además de cubrir las expectativas de retorno en sus inversiones, han incluido el factor de capacidad de la inversión en la creación de empleo y su aportación a la economía real.



■

**Hay que introducir cambios que mejoren el sistema de pensiones y así ofrecer soluciones económicas de futuro**

■

Si configuramos un análisis del puzzle de los factores anteriormente mencionados podemos observar también las claves del cambio, primero: una definición de la política de inversión que se aleja de la vieja e idiosincrásica y costumbre práctica de invertir en pura renta variable y renta fija, entendiendo así la necesidad de acercarse a la realidad de la economía real en búsqueda de clases de activos que no por menos líquidos son menos rentables, proporcionando adicionalmente un plus de diversificación y mejor control del riesgo; segundo: la cesión de gestión fiduciaria con especialistas según la clase de activos, e incorporando a los equipos de los propios fondos profesionales especializadas para esta clase de activos alternativos que permiten mejorar el control y monitorización de las inversiones delegadas en terceros, consiguiendo a la vez de contribuir significativamente al conocimiento y mejor entendimiento de los comités internos de inversión de los propios fondos, y tercero: mejorar la gobernanza y la política de inversión con la integración de ambas estructuras en un modelo más transversal y eficiente.

Si configuramos un análisis del puzzle de los factores anteriormente mencionados podemos observar también las claves del cambio, primero: una definición de la política de inversión que se aleja de la vieja e idiosincrásica y costumbre práctica de invertir en pura renta variable y renta fija, entendiendo así la necesidad de acercarse a la realidad de la economía real en búsqueda de clases de activos que no por menos líquidos son menos rentables, proporcionando adicionalmente un plus de diversificación y mejor control del riesgo; segundo: la cesión de gestión fiduciaria con especialistas según la clase de activos, e incorporando a los equipos de los propios fondos profesionales especializadas para esta clase de activos alternativos que permiten mejorar el control y monitorización de las inversiones delegadas en terceros, consiguiendo a la vez de contribuir significativamente al conocimiento y mejor entendimiento de los comités internos de inversión de los propios fondos, y tercero: mejorar la gobernanza y la política de inversión con la integración de ambas estructuras en un modelo más transversal y eficiente.

#### La hora del cambio

En el sistema español de pensiones, no se trata de eliminar el modelo de nuestro sistema de pensiones, se trata de introducir cambios que permitan mejorar el modelo y sistema de pensiones y así poder ofrecer soluciones económicas de futuro. En primer lugar, al complicado y difícil de sostener modelo de financiación para las pensiones de la Seguridad Social. En segundo lugar, buscar no cargar al Estado con la sola responsabilidad de cubrir los déficits del propio sistema, desarrollando regulatoriamente ese *segundo pilar* que supone que las propias empresas y sus trabajadores contribuyan desde sus nóminas a aportaciones a su jubilación con planes y fondos de pensiones y, finalmente, como tercer punto, fiscalidad, no estaría mal poder cambiar el modelo de incentivos fiscales, como por ejemplo aplicar su fiscalidad sobre la imputación de rentas en relación al nivel de ingresos y capacidad de ahorro del contribuyente, no parece justo ni ecuánime, como se aplica en la actualidad, que la desgravación por inversión en planes de pensiones se impute por la aportación sin considerar el nivel de rentas del contribuyente, y permítanme una opinión, no es lo mismo una desgravación por inversión, a pesar de los límites actuales, de alguien con ingresos altos que alguien cuya nómina apenas le permite llegar a final de mes, porque entre otros motivos, este es un punto y aparte de las razones de fracaso del poco peso en el PIB de nuestro modelo de fondos y planes de pensiones.

# Cómo saber qué productos de ahorro se adaptan mejor a nuestro perfil

“La aversión al riesgo es uno de los conceptos presentes a la hora de ahorrar para complementar las jubilación. Encontrar un equilibrio entre rentabilidad, estabilidad y riesgo es el objetivo primordial del ahorrador a largo plazo”, señala el subdirector general de vida de Seguros Bilbao, José Manuel Morais.

elEconomista Pensiones. Fotos: iStock



Cuentas y ahorros.

Una de las acepciones del término ahorrar es “guardar dinero como previsión para necesidades futuras”. Es decir, el ahorro garantiza una cierta estabilidad financiera en el largo plazo. El abanico de productos de ahorro que existe en el mercado es muy amplio y, en la actualidad, se ofrecen opciones diseñadas para a todo tipo de perfiles. Así, en función de la edad, la capacidad de ahorro, las ventajas fiscales, el nivel de riesgo que el cliente puede asumir y la rentabilidad que éste desee, existen distintos instrumentos que permiten planificar el ahorro de cara a la jubilación.

Dentro de la extensa oferta de soluciones disponibles en el mercado, es importante destacar las numerosas diferencias entre productos, especialmente, en las características que hacen referencia al nivel de riesgo y a las ventajas fiscales. Por ello, a continuación, se detallan los principales vehículos dirigidos a rentabilizar el ahorro:

*Planes de pensiones individuales:* se trata de una de las modalidades de ahorro que goza de mayor popularidad en España, ya que se han caracterizado tradicionalmente por aportar tranquilidad, cumplir con los objetivos personales a largo plazo y lograr rentabilidad. No obstante, hay que tener en cuenta las diversas tipologías en función del nivel de riesgo: o invierte en activos de renta fija (deuda pública o privada), por lo que es el plan más conservador y el más adecuado para personas cuya jubilación es más inminente; o combina inversiones en renta fija y renta variable, no pudiendo ser esta última superior al 30% del total -se trata de la opción más escogida para los perfiles que buscan un riesgo medio-; con un nivel más elevado de riesgo, este plan invierte al menos el 75% del patrimonio en renta variable, lo que se traduce en una mayor rentabilidad. Por este motivo, está dirigido a personas cuyo horizonte de jubilación es aún lejano.

Asimismo, los planes de pensiones individuales permiten realizar, durante la etapa en activo, aportaciones que ofrecen ventajas fiscales. En concreto, pueden ser desgravadas en el IRPF al reducir la base imponible, logrando un ahorro fiscal para el partícipe. Además, en el momento del rescate del plan, se

# Pensiones

elEconomista.es



## Ahorro durante la vida laboral.

puede recibir la prestación del patrimonio acumulado en forma de renta o de capital.

*Plan de previsión asegurado (PPA):* a diferencia de los planes de pensiones individuales, los PPA son una forma de ahorro flexible ligado a un tipo de interés que hace variar su rentabilidad. El tipo de interés se revisa cada tres meses, mientras que la rentabilidad nunca podrá ser negativa en el momento de realizar el rescate. Este factor es clave para un perfil de ahorrador más conservador. Las ventajas fiscales son idénticas a los planes individuales.

*Seguros de ahorro:* están diseñados para reservar dinero a largo plazo, ya sea para garantizar un respaldo económico tras el retiro laboral o para adquirir un bien. Su principal diferencia respecto a otros productos estriba en que es un instrumento de ahorro combinado con un seguro de vida. Permite realizar aportaciones periódicas, modificarlas o pausarlas, pero además son productos que ofrecen liquidez en todo momento, dado que el capital se puede recuperar parcial o totalmente. Como valor adicional, el seguro cubre el supuesto de fallecimiento. Asimismo, el capital acumulado en un seguro de ahorro se puede recuperar de una vez o como pagos periódicos en forma de renta vitalicia y, además, no tiene límite de aportaciones.

*Unit linked:* permiten diversificar la inversión en fondos diversos, de manera que los partícipes pueden optimizar la rentabilidad de su capital a través del

fondo o combinación de fondos que mejor se adapte a su perfil de riesgo (corto, medio o largo plazo). Otro aspecto positivo es que sus aportaciones no están limitadas y su liquidez es inmediata.

*Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS):* La flexibilidad es el pilar del seguro de ahorro PIAS, puesto que permite elegir el importe, hasta un máximo de 8.000 euros anuales, y la frecuencia de las aportaciones. A diferencia de los planes de pensiones, una

# 12.000

Es el límite de aportaciones con desgravación conjunta en los planes de las EPSV vascas

vez transcurrida la primera anualidad, se podrá disponer de forma parcial o total del capital, sin comisiones ni penalización. Además, al realizar la disposición como renta vitalicia no se tributará por IRPF.

*Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV):* Las EPSV son una modalidad de ahorro específica del País Vasco y están destinadas a complementar el servicio público de pensiones. Se puede contribuir al plan con un máximo anual de hasta 5.000 euros en concepto de aportaciones personales y 8.000 euros en concepto de contribuciones empresariales, siempre respetando el límite conjunto de 12.000 euros.

# PSN bonifica hasta un 3% los traspasos de otras entidades a sus planes de pensiones

**La compañía lanza dos nuevos productos para ofrecer protección ante la dependencia, un problema creciente debido al aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento**

elEconomista Pensiones. Foto: eE

**P**revisión Sanitaria Nacional (PSN) lanza su campaña de jubilación de final de año, que en esta ocasión se centra en la bonificación, con hasta un 3% adicional, de los traspasos de planes de pensiones y de previsión asegurados desde otras entidades. De este modo, la organización premiará con un 1% los traspasos por valor de entre 30.000 y 100.000 euros, con un 2% aquellos con un importe de entre 100.001 y 200.000 euros, y con un 3% los que superen dicha cuantía.

Más allá, la campaña gira en torno a la importancia de analizar estos instrumentos de ahorro finalista en el largo plazo. La rentabilidad obtenida por los planes de PSN supone la muestra más clara de la profesionalización en la gestión de sus inversiones, desde hace ya más de tres décadas, pero sobre todo es un factor de vital importancia a la hora de contratar un producto de esta tipología, ya que posibilita que los ahorros invertidos crezcan más a lo largo de los años. En este sentido, la campaña de jubilación de PSN destaca las interesantes rentabilidades anualizadas a diez años de los dos principales planes que forman su amplia gama: el Plan Individual, con un 5,94%, y el Plan Asociado, con un 4,71% a cierre de agosto de 2021.

## Línea de Dependencia

PSN también presenta dos nuevos productos para ofrecer protección ante la dependencia, una problemática cada día más extendida entre la población española debido en buena parte al mayor envejecimiento poblacional y para la que las prestaciones públicas en muchas ocasiones no son suficientes.

Ambos seguros ofrecen cobertura ante gran dependencia y ante fallecimiento mediante un capital, pudiendo añadir también protección ante dependencia severa, y son contratables, a través de una prima única, hasta los 70 años. Cuentan con un interés técnico garantizado y participación en beneficios, una rentabilidad adicional que contribuye a mantener el valor del capital asegurado a lo largo de los años, y el rescate a partir de la segunda anualidad.

PSN Dependencia Temporal cubre al asegurado hasta los 85 años con el 100% del capital contratado



Arranca la campaña de final de año para el sector asegurador.

en caso de Dependencia, complementado con una cuantía adicional correspondiente a la provisión matemática por fallecimiento constituida en ese momento, o el 100% del capital si se da el fallecimiento en caso de no haber sufrido la situación de Dependencia. Por su parte, PSN Dependencia Vitalicio

**Los productos invertidos con rentabilidad a 10 años, los más beneficiosos para el ahorrador**

ofrece cobertura de por vida, con una prestación del 100% del capital contratado en caso de dependencia y, acumulable a este, otro capital por fallecimiento que ascenderá al 100% de la cuantía contratada si la defunción se da hasta los 75 años del asegurado, y del 50% a partir de los 76 años.

# DISFRUTE DE LAS REVISTAS DIGITALES

de elEconomista.es

**Digital 4.0** | Factoría & Tecnología

elEconomista.es

**Franquicias** | Pymes y Emprendedores

elEconomista.es

Comunitat **Valenciana**

elEconomista.es

**País Vasco**

elEconomista.es

**Andalucía**

elEconomista.es

**Transporte**

elEconomista.es

**Seguros**

elEconomista.es

**Inversión** a fondo

elEconomista.es

**Pensiones**

elEconomista.es

**Turismo**

elEconomista.es

**Alimentación** y Gran Consumo

elEconomista.es

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

elEconomista.es

**Agua** y Medio Ambiente

elEconomista.es

**Capital Privado**

elEconomista.es

**Energía**

elEconomista.es

**Catalunya**

elEconomista.es

**Inmobiliaria**

elEconomista.es

**Agro**

elEconomista.es

**Sanidad**

elEconomista.es



Disponibles en todos  
los dispositivos  
electrónicos

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





Representante de la población activa mayor de 55 años.

## El 'edadismo' laboral duplica el desempleo sénior hasta el 13%

El mercado de trabajo de los mayores de 55 años avanza progresivamente hacia el autoempleo y el emprendimiento como solución forzada debido a la falta de oportunidades. El desempleo, antes de la crisis se situaba en el 6% y ahora es más del doble, según reclama el 'think tank' Ageingnomics

José Miguel Arcos. Foto: iStock

**E**l *edadismo* laboral, entendido como la discriminación que sufren los trabajadores mayores de 55 años, es uno de los principales factores que ha provocado que el paro en la cohorte sénior se duplique, pasando del 5,82% previo a la crisis financiera de 2008, hasta el 12,75% que registró el INE en el segundo trimestre de 2021. Es uno de los principales reclamos que desprende el Mapa de Talento Sénior, el último estudio del mercado labo-

ral sénior y la economía plateada presentado por el Centro de Investigación Ageingnomics, de Fundación Mapfre.

Este concepto, el *edadismo*, concluye que los mayores de 55 años son uno de los grupos vulnerables del mercado laboral, junto a los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes. La duración del desempleo de este colectivo o el aumento del trabajo autóno-

# Pensiones

elEconomista.es

mo y el emprendimiento como única vía para seguir activo son las dificultades que se han agravado en las perspectivas de trabajo de los sénior desde el boom financiero de 2008. Según señala el centro de investigación presidido por Juan Fernández Palacios, "en España corremos el peligro de que se instale la idea de que superar los 50 años es no tener futuro laboral".

El informe destaca que la población sénior en España aporta de un modo relevante al mercado laboral y la economía. De los 3,6 millones de españoles sénior que trabajan actualmente (19%), un total de 2,8 millones (8 de cada 10), lo hace por cuenta ajena, la mayoría en el sector privado y con contrato a tiempo completo (90%).

## El mercado laboral cuenta con 1,6 millones de mayores de 55 como población activa

Precisamente, tal y como recoge el *think tank* de Fundación Mapfre, el mercado laboral ha relevado a los mayores de 55 años al trabajo por cuenta propia. Así, conforme avanzan los tramos de edad, mayor es el porcentaje de autónomos. Entre 55 y 59 años, hay 447.514 afiliados por cuenta propia en una balanza de 21,7 contra 78,3 a favor de los afiliados por cuenta ajena, que son más de 1,6 millones de trabajadores. Sucesivamente, se reduce el número total de trabajadores y aumenta el porcentaje de autónomos hasta el 72,7% (ver gráfico) hasta alcanzar un total de 900.000. Igualmente, la tendencia en la variación de afiliación por cuenta ajena de los sénior es positiva, frente a los jóvenes, entre 16 y 45, que registran tasas negativas.

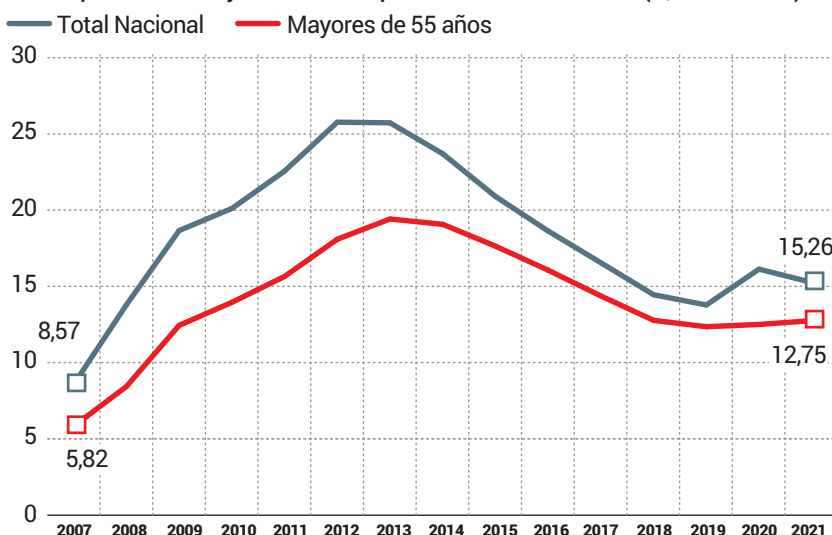
La presentación del estudio sobre la economía longeva contó con la clausura del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá. El protagonista de la reforma de pensiones defendió la necesidad de reforzar los incentivos para fomentar la jubilación demorada como una de las medidas para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y aumentar la tasa de actividad sénior, en la que se encuentran las personas mayores de 55 años.

El papel de Ageingnomics radica en potenciar el valor de la economía *silver* y la función productiva de los mayores de 55 en la economía de nuestro país, además del reconocido peso en el consumo.

Entre 2008 y 2020, el número de personas mayores de 55 años ha crecido en 2,9 millones, de los que 1,6 son población activa, un dato que se debe principalmente al retroceso de la fecundidad y la acentuación del envejecimiento, y que pone de manifies-

## Mercado laboral de la cohorte mayor de 55 años

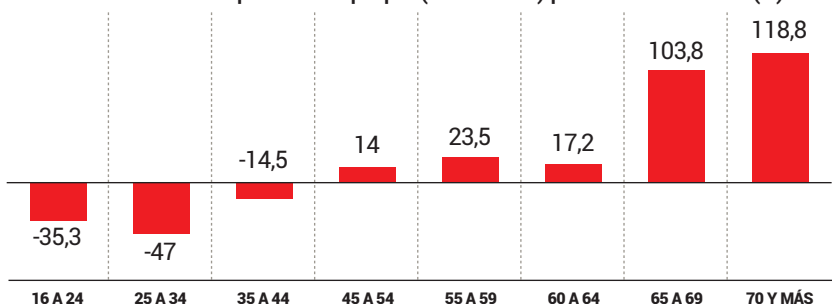
Desempleo en los mayores de 55 respecto a la media nacional (% , IV trimestre)



### Afiliación por tramo de edad

	AFILIADOS POR CUENTA PROPIA	AFILIADOS POR CUENTA AJENA	TOTAL	AUTÓNOMOS (%)
55 a 59	447.514	1.610.953	2.058.465	21,7
60 a 64	331.514	990.740	1.322.254	25,1
65 a 69	93.927	95.104	189.031	49,7
70 y más	39.564	14.869	54.433	72,7

### Variación de afiliación por cuenta propia (2008-2020) por tramos de edad (%)



Fuente: INE y Ageingnomics.

elEconomista

to que cada vez son más los sénior que emprenden y trabajan en España.

Ante la falta de oportunidades, los mayores de 55 buscan soluciones en base al emprendimiento y trabajo por cuenta propia. Unos 300.000 españoles sénior son directivos emprendedores, una cifra que tras la crisis de 2008 se ha incrementado y que está caracterizada por un colectivo que pone en marcha sus ideas de negocio más eficazmente que los jóvenes. También se trata de un grupo que aporta ventajas a la hora de emprender, entre ellas, tener redes más desarrolladas, posiciones financieras más fuertes, capacidad de movilizar recursos, dotar de legitimidad a sus proyectos y haber adquirido capital social durante su carrera profesional.



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

## Déficit de valores sénior

**E**n una de sus innumerables, iluminadoras y siempre fecundas colaboraciones en prensa, el filósofo Fernando Savater aludió en cierta ocasión a la irrefrenable tendencia de nuestro tiempo hacia lo que no dudó en calificar como un serio "déficit de valores sénior". El influjo de esta tendencia, que hoy como nunca se deja sentir en todos los ámbitos de la vida tanto pública como privada, alcanza también, entre otros medios, al de las organizaciones en general y al de las empresas en particular. Se trata de la otra cara de la siempre necesaria e imprescindible renovación o modernización, la cual, indebidamente aplicada y llevada hasta ciertos extremos, no deja de presentar un inevitable *lado oscuro* sobre el que quizás no resulte ocioso detenerse a reflexionar un instante. Hablamos, debe aclararse, del personal de servicios con cierta especialización.

*Reestructuraciones por edad.* Resulta patente que las reestructuraciones de personal que toman como factor decisivo las edades de los empleados se encuentran al orden del día, por razones perfectamente atendibles tales como la atracción y retención del talento, que no puede dejar de tener en cuenta la necesidad de promoción y desarrollo de carrera de las nuevas generaciones, o como las innovaciones tecnológicas, con sus consecuencias de reducción del número de efectivos necesarios en los procesos productivos y la necesidad de un personal con una mayor adaptabilidad a tales innovaciones. Ello contribuye a explicar los numerosos procesos de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas en que tantas y tantas empresas se encuentran inmersas hoy en día. Dejando aparte la paradoja de que esta tendencia pugna con el aumento de la longevidad y con las dificultades que atraviesa el sistema público de pensiones, la proliferación de prejubilaciones masivas en determinados sectores puede atraer fatales consecuencias para la transferencia y gestión del conocimiento. Se corre el riesgo de perder la transmisión de ese caudal de sabiduría práctica que únicamente reporta la experiencia, ya sea desde su forma natural o tácita, como el *contar historias*, ya sea desde sus formas más regladas, como los llamados *mapas de conocimiento* o el *mentoring*.

*Automatización de procesos.* Es indudable que el tratamiento automatizado de la información ha reportado y reporta a los procesos productivos grandes benefi-



cios, entre los que se cuentan la celeridad, la economía, la simplificación y un largo etcétera. A ello acompaña la menor necesidad de un personal experimentado y, por contra, la mayor necesidad de otro más familiarizado con las innovaciones habidas en esta materia. Pero no es menos cierto que el uso indebidamente generalizado de esta, en principio, ventaja, en todo tipo de ámbitos y sin discriminación, puede comportar desde ligeras incomodidades hasta graves perjuicios. Entre tales incomodidades y perjuicios se cuenta el riesgo de generar un tipo de productor poco avezado en atender la resolución de circunstancias o situaciones que, por su carácter casuístico o de detalle, se salga de sus patrones habituales, lo cual reza para numerosas actividades, desde las más básicas o sencillas, como la confección de nóminas o la contabilización de estados financieros, hasta las más complejas, como el asesoramiento en determinadas materias. Otro género de incomodidades y perjuicios del mismo orden es la promoción y proliferación de unos modos de proceder en el desarrollo de tales actividades que desincentiven la creatividad e imaginación, a menudo no sólo convenientes, sino imprescindibles, y que favorezcan la rutina y mediocridad. Al buen gestor le cumple determinar con acierto y prudencia en qué ámbitos y hasta qué punto resulta conveniente utilizar los atajos o "caminos cortos" que las ventajas de la automatización comportan.



■

### La proliferación de prejubilaciones masivas puede atraer fatales consecuencias para la gestión del conocimiento

■

*Celeridad e inmediatez.* A los rejuvenecimientos sistemáticos y a veces algo indiscriminados de plantillas suele acompañar la voluntad de imprimir un ritmo cada vez más vertiginoso, por así decir, al despacho y resolución de numerosos asuntos, muy propio de los tiempos acelerados y cambiantes que vivimos al calor de la innovación y de la globalización de la economía. Para eso está, se dirá, la juventud, con su natural impulsividad. Pero cabe preguntarse hasta qué punto este proceso, aparentemente irreversible, no va muchas veces acompañado de una falta de sosiego y una impremeditación que ponen en tela de juicio o cuestionan la solidez y seguridad de lo conseguido. No es de extrañar, en el día a día de las empresas, que la precipitación con la que muchas veces se despachan numerosos asuntos, de mayor o menor importancia, obliguen a éstas a volver sobre los pasos andados y a tener que incurrir en engorrosas rectificaciones.

Creemos que consideraciones como las que hemos reseñado a lo largo de este artículo deberían tenerse en cuenta, hoy más que nunca, en un tiempo en que la irrefrenable tendencia de las empresas a expulsar del mercado laboral a los trabajadores de cincuenta y tantos años pugna con el aprovechamiento de la impagable experiencia de estos y contribuye a la crisis que atraviesa nuestro sistema público de pensiones.



## ADOLFO RAMÍREZ

Cofundador de Vida Silver



**El cofundador de Vida Silver, Adolfo Ramírez, defiende el valor de la generación plateada y critica una legislación que impide seguir trabajando a cierta edad.**

José Miguel Arcos.  
Foto: EE

### “Habría que empezar a desarrollar una lista negra de empresas que discriminan por edadismo”

Junto a Ifema, Adolfo Ramírez fundó Vida Silver, un proyecto que defiende el impacto económico de los mayores de 55 años. Expone su visión sobre esta cohorte para la revista *elEconomista Pensiones*.

#### **¿Cree que vamos a tener que recuperar perfiles de mayor edad en el futuro?**

Va a ocurrir. Y puede estar ya estemos perdiendo estos perfiles, y me parece inconcebible apartar el talento y la experiencia de personas que quieren seguir aportando a la economía. Esto dice mucho de las sociedades y de los principios de algunas empresas.

#### **¿Es una opción para emprender, o una solución forzada por las dificultades para encontrar trabajo a partir de cierta edad?**

Creo que nuestra generación convertimos un problema en una oportunidad, lo cual está muy bien. También, todos los que hemos estado trabajando por cuenta propia tanto tiempo formamos parte de la *ageing economy*, que va a tener un crecimiento importante. Hay que poner en valor la aportación de esta generación.

#### **¿Los sénior son un embudo o un enlace para la incorporación al trabajo de los jóvenes?**

En absoluto son un embudo. Lo importante es poner foco en el talento con independencia de la generación. La fusión de generaciones funciona muy bien, las empresas que lo tienen en valor dentro de su cultura y estrategia marcan la diferencia y tenemos que entender que esta imagen es de inclusividad. Además, se preocupan por la transferencia de conocimientos de jóvenes a mayores y viceversa. Realmente el valor lo tenemos en nuestras diferencias y no en nuestras similitudes.

#### **¿Estaríamos hablando de un cambio cultural?**

Claramente, y creo que tenemos un larguísimo recorrido para aprovechar esta magnífica oportunidad. El riesgo que corremos es el de hacer las cosas como las veníamos haciendo hasta ahora. Si dejamos de planificarlo y gestionarlo, la situación pasará sin ser aprovechada. Creo que es un momento para ver y entender a esta nueva situación y generación, desde el punto de vista laboral, profesional, económico y social.

#### **¿Cree que los trabajadores deberían y están capacitados para jubilarse más tarde?**

Creo que los trabajadores estamos sobradamente capacitados para jubilarnos más tarde. Lo que ocurre, que a mí me parece sorprendente, es que ni la legislación ni las empresas tenemos la capacidad. Seguimos con leyes laborales de primeros de siglo y con empresas que siguen, sin ningún rubor, practicando el edadismo laboral. El trabajador podría seguir aportando a la economía, pero ni las leyes ni las empresas están capacitadas para ello.

#### **Y también hay una disparidad entre los trabajos físicos y los de, por ejemplo, oficinas.**

Totalmente, eso es una diferencia. Hablo de que quieren y puedan seguir aportando valor a la economía. No se puede generalizar. Es el momento de identificar a aquellas empresas que están discriminando por edad, al igual que se discrimina por cultura o género. Habría que empezar a desarrollar una lista negra de las empresas que desarrollan el edadismo y no contratan a personas sénior, o todos sus planes son de despedir a mayores. Efectivamente, creo que es un cambio cultural que se puede producir en la sociedad.