

# Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Junio de 2015

## Sección I

### Simulaciones de escenarios de acumulación: Sistemas de reparto versus sistemas de capitalización

A partir del trabajo de Jorge Bravo y José Antonio Herce titulado "La acumulación de derechos de pensión en España y Portugal". *Ver más en página 2*

## Sección II

### Requerimientos previos a la cotización

El proceso y la cuantía de la cotización están condicionados por diversas características del trabajador, así como por factores relacionados con el tipo de relación laboral o prestación de servicios.. *Ver más en página 4*

## Sección III

### Asalariados en los servicios: días cotizados durante la crisis (IV)

Se presentan las cuatro últimas actividades del sector servicios que terminan con la serie de secciones focalizadas en el grupo de trabajadores asalariados en el Régimen General de la Seguridad Social. Los grupos considerados son las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. *Ver más en página 6*

## Sección IV

### Actualidad España

- Incremento de las pensiones a las mujeres con dos o más hijos. *Ver más en página 8*
- Formas alternativas de jubilación en España. *Ver más en página 8*

## Sección V

### Actualidad Europa

- Europa: las políticas cuantitativas del BCE y las pensiones. *Ver más en página 9*

## Sección VI

### Actualidad América

- Perú: estimador de pensión elaborado por las AFP. *Ver más en página 10*

Junio 2015

**Boletín Mensual**

I. Tribuna del experto

## Simulaciones de escenarios de acumulación: Sistemas de reparto versus sistemas de capitalización

*A partir del trabajo de Jorge Bravo y José Antonio Herce titulado "La acumulación de derechos de pensión en España y Portugal".*

*Jorge Miguel Ventura Bravo es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es Profesor de Economía y Finanzas de la Universidade Nova de Lisboa - Information Management School (NOVAIMS) y Coordinador del Observatorio de los Riesgos Biométricos de la Asociación Portuguesa de Compañías Aseguradoras.*

*José Antonio Herce es Presidente del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es Profesor Titular de economía de la U. Complutense de Madrid y Director Asociado de Afi.*

Con objeto de apreciar cuantitativamente las consecuencias de alteraciones en algunos de los factores mencionados para la acumulación final de derechos o capitales de jubilación, y, por tanto, los riesgos específicos que corre cada tipo de proceso de acumulación, se presenta la Tabla 1.1, donde se plantean diversos escenarios simulados bajo el sistema de reparto y el sistema de capitalización en España.

El punto de partida de la simulación se sitúa en el supuesto de que los derechos de pensión de los afiliados a un sistema de reparto (como el de la Seguridad Social) pueden transformarse en un "capital equivalente" estimando el valor actual del flujo de pensiones futuras prometidas por el sistema en el momento de la jubilación. Este capital equivalente es directamente comparable al capital que se acumula bajo un sistema de capitalización hasta la edad de jubilación y del que posteriormente se derivan las rentas vitalicias de jubilación.

**Tabla 1.1. Incidencia de riesgos diversos sobre la acumulación de derechos / capitales "equivalentes" de jubilación bajo diferentes sistemas**

Escenario	Sistema de reparto	Sistema de capitalización
<b>I. Situación de base (1)</b>		
Cotización / Aportación	707,50 € (a)	790,05 € (d)
Derechos / Capitales	436.047,33 € (b)	436.047,33 € (e)
Pensión mensual	2.000,00 € (c)	1.824,16 € (f)
<b>II. Aumento del tipo de cotización (2)</b>		
Cotización / Aportación	778,25 €	869,05 €
Derechos / Capitales	436.047,33 €	479.652,07 €
Pensión mensual	2.000,00 €	2.006,58 €
<b>III. Disminución de la rentabilidad (3)</b>		
Cotización / Aportación	707,50 €	790,05 €
Derechos / Capitales	468.192,47 €	379.312,27 €
Pensión mensual	2.000,00 €	1.438,81 €
<b>IV. Aumento de la esperanza de vida (4)</b>		
Cotización / Aportación	707,50 €	790,05 €
Derechos / Capitales	470.899,78 €	436.047,33 €
Pensión mensual	2.000,00 €	1.711,67 €

Notas explicativas: (1) La base del cálculo es la equiparación de los derechos y capitales de pensión en ambos sistemas. (2) La cotización / aportación aumenta un 10 por ciento. (3) La rentabilidad (y tipo de descuento) disminuye un 50 por ciento respecto a la simulación de base. (4) La esperanza de vida a los 65 años aumenta en 2 años. (a) Cotización mensual, obtenida como el 28,3 por ciento de la base de cotización. Véanse las notas (b) y (c). (b) Se estima este "equivalente" calculando el valor actual de una pensión vitalicia de la Seguridad Social, con esperanza de vida de 21 años a los 65 y tasa de descuento real del 1,5 por ciento. Véase la nota (c). (c) Pensión mensual (12 pagas al año) supuesta igual a una base reguladora de la pensión (que es el 80 por ciento del salario efectivo y base de cotización a la vez) obtenida tras una carrera completa de cotización (35 años) a la edad (legal) de 65 años. (d) Cotización mensual necesaria para lograr un capital de jubilación idéntico al del sistema de reparto en la simulación de base. (e) Capital de jubilación del sistema de capitalización obtenido tras 35 años de carrera laboral a los 65 años de edad, capitalizado al 1,5 por ciento real. (f) Renta vitalicia obtenida a partir del capital de jubilación, con una esperanza de vida de 21 años a los 65. Se ha utilizado el factor de conversión de la Tabla PER-2000 con una tasa de rentabilidad real del 1,5 por ciento.

Fuente: Elaboración propia.

El ejercicio se basa en la equiparación de ambos conceptos de capital previsional en la simulación de base y la comparación de las pensiones resultantes y aportaciones exigidas por cada sistema coherentes con dicho capital acumulado, tanto en la simulación de base como en simulaciones basadas en la ocurrencia de riesgos que afectan de forma diferente a cada sistema. Los cálculos son ilustrativos y representan sistemas genéricos que funcionan bajo reglas (simplificadas para este ejercicio) generalmente adoptadas en la realidad.

En la simulación de base, las cotizaciones necesarias en el sistema de capitalización para acumular un capital de jubilación idéntico al del sistema de reparto son mayores que las que se realizan en este último. Este resultado se debe al tipo de cotización al sistema de reparto que determina la cotización mensual a partir de una base de cotización similar al salario efectivo. Este tipo de cotización (el 28,3 por ciento de la base de cotización, idéntico al español) no está, por lo general, vinculado actuarialmente al capital de jubilación.

La pensión para el mismo capital de jubilación es inferior en el sistema de capitalización que en el de reparto. Ello es debido a que la pensión de capitalización es una renta vitalicia obtenida mediante la aplicación de tablas de mortalidad más conservadoras que las que se deducirían del cálculo implícito que hace el sistema de reparto.

El hecho de que con mayores cotizaciones se obtengan menores pensiones en el sistema de capitalización que en el sistema de reparto no debe llevar a la conclusión de que el segundo es mejor, ya que este resultado se debe a que siendo el sistema de capitalización sostenible actuarialmente, el de reparto opera con unas reglas no actuariales que lo hacen, de hecho, insostenible por ser "excesivamente generoso". Ello introduce un fuerte riesgo regulatorio en este sistema para sus participantes, sean estos afiliados o pensionistas.

Si aumenta el tipo de cotización (no la base de cotización en el sistema de reparto), las pensiones de ambos sistemas se equiparan progresivamente. Ello es debido a la mayor pensión del sistema de capitalización, pues la pensión del sistema de reparto no se verá (en general) afectada debido a que lo que determina la pensión en este sistema es la base de cotización, no la cotización efectivamente pagada. Ello ilustra el reducido carácter contributivo de los sistemas de reparto y el hecho de que ésta aumenta si las cotizaciones se ajustan hasta un equivalente actuarial.

Si disminuye la rentabilidad del proceso de acumulación, el capital acumulado en el sistema de capitalización disminuye y la renta vitalicia derivada también. Sin embargo, la pensión del sistema de reparto no varía y, por el juego del tipo de descuento, el valor presente de estas pensiones aumenta. Ello solo exacerba la insostenibilidad a largo plazo del sistema de reparto cuando las condiciones de rentabilidad reflejan la situación de la economía. La caída de la rentabilidad puede asimilarse también a un aumento de los costes de gestión del proceso de acumulación, lo que necesariamente redundará en una reducción de los capitales previsionales y de las rentas vitalicias derivadas.

Cuando la esperanza de vida aumenta, ello se traduce en una reducción de las rentas del sistema de capitalización, dado el mismo capital previsional, quedando inalteradas las pensiones del sistema de reparto. Por tanto, con más años de disfrute de una pensión inalterada, el valor actual de las pensiones (nuestro capital previsional) aumenta, haciendo más insostenible al sistema de reparto, cuyas cotizaciones no han aumentado.

*Consulta la url para más información:*  
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-acumulacion-de-derechos-de-pension-en-espana-y-portugal.html>

## II. ¿Sabías que...?

# Requerimientos previos a la cotización

El proceso y la cuantía de la cotización están condicionados por diversas características del trabajador, así como por factores relacionados con el tipo de relación laboral o prestación de servicios.

Existe una serie de detalles que son comunes a todos los regímenes de la Seguridad Social y condicionan la cuantía de las cotizaciones que paga cada trabajador. Estas características se pueden dividir en dos grandes grupos, dependiendo de si corresponden al propio trabajador, o bien a la relación laboral o prestación de servicios que dispone el trabajador.

Aquellos factores que corresponden a los trabajadores son los siguientes:

- El grado de discapacidad, cuando es igual o superior al 33 por ciento.
- El tipo de discapacidad: Los tipos de discapacidad que determinan estas particularidades son la parálisis cerebral, la enfermedad mental o la discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento; y la discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por ciento.
- La acreditación de ser pensionista de incapacidad permanente de Seguridad Social y Clases Pasivas, de tal forma que con esta acreditación se equiparan a los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- El género: En determinadas medidas incentivadoras de la contratación, se establecen distintas cuantías, porcentajes, duración y mantenimiento de las bonificaciones en función de si el trabajador es hombre o mujer.
- La fecha de nacimiento: Al igual que ocurre con el género, existen incentivos de la contratación que establecen distintas cuantías, porcentajes, duración y mantenimiento de las bonificaciones en función de la edad del trabajador a la fecha de la contratación o durante la misma.

El segundo conjunto de factores que afectan a las cotizaciones está relacionado con la relación laboral o prestación de servicios que dispone el trabajador. Este grupo incluye condiciones mucho más complejas y variadas. Los factores más destacados son los siguientes:

- El tipo de contrato: La identificación de los contratos de trabajo determina el cálculo de cuotas dadas las reglas específicas de los contratos a tiempo parcial y de los contratos para la formación y el aprendizaje, así como la posibilidad de acceso a incentivos a la contratación inicial, al mantenimiento de la misma o por la sustitución de trabajadoras en situación de descanso por maternidad, en situación de excedencia por cuidado de hijos,...
- Factores de índole temporal, como la fecha de inicio del contrato de trabajo, la fecha de finalización de las vacaciones retribuidas y no disfrutadas, el porcentaje de la jornada trabajada y las reducciones de jornada.
- Las relaciones laborales de carácter especial, como ocurre con el personal de alta dirección, los deportistas profesionales, los estibadores portuarios, los artistas en espectáculos públicos y los abogados en despacho de abogados.
- El grupo de cotización, que determina la categoría profesional del trabajador.
- El coeficiente reductor de la edad jubilación para ciertos colectivos de trabajadores, como ocurre con mineros, bomberos, personal de vuelo aéreo, ferroviarios y Ertzaintza.
- El vínculo familiar: La relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, entre el empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y los trabajadores por cuenta ajena, pueden ser causa de la exclusión de cotizar para la prestación de desempleo, o de la exclusión en el acceso a bonificaciones de cuotas.
- Ciertas ocupaciones tienen un tratamiento especial en la cotización, como el personal de limpieza, vigilantes, guardas, guardas jurados, personal de vigilancia y representantes de comercio, entre otros.
- Ciertas situaciones de inactividad que no determinan la baja del trabajador en la empresa, como ocurre con las huelgas legales, las suspensiones y los salarios de tramitación.
- La causa de baja, asociada a excedencias por cuidado de hijos, familiares o violencia de género
- Finalmente, existen diversos colectivos de trabajadores con características especiales en la cotización, como son:
  - Consejeros y administradores de sociedades mercantiles, capitalistas, asimilados a cuenta ajena, con contrato de trabajo
  - Socios de cooperativas de trabajo asociados con vinculación permanente o temporal con la cooperativa

- Participantes en programas para la formación o prácticas no laborales en empresas
- Socios trabajadores de sociedades laborales
- Participantes en programas para la formación o prácticas no laborales en empresas
- Trabajadores sustitutos de trabajadores jubilados anticipadamente a los 64 años
- Trabajadores en sustitución de trabajadores bonificados y despedidos por la empresa
- Condiciones del trabajador a efecto de la adquisición de incentivos a la contratación
- Trabajadores por cuenta propia

Como se ha comentado anteriormente, estos detalles se aplican de forma general a todos los regímenes de la Seguridad Social. Además de estas características generales, existe información complementaria y específica para determinar la cotización en el caso de varios regímenes especiales, como el de Trabajadores del Mar, el Agrario por Cuenta Ajena, el de Empleados del Hogar y el de la Minería del Carbón.

*Consulta la url para más información:*

[http://www.seg-sociales/Internet\\_1/Trabajadores/index.htm](http://www.seg-sociales/Internet_1/Trabajadores/index.htm)

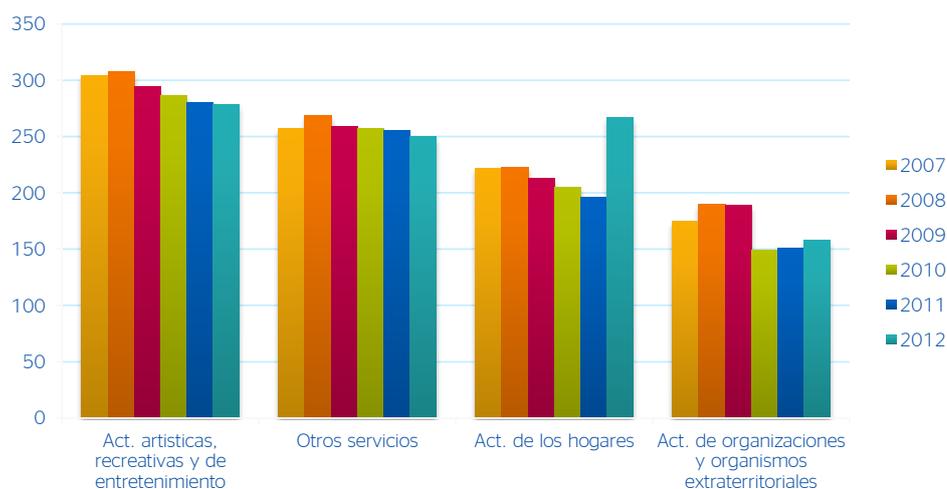
III. En detalle

## Asalariados en los servicios: días cotizados durante la crisis (IV)

Se presentan las cuatro últimas actividades del sector servicios que terminan con la serie de secciones focalizadas en el grupo de trabajadores asalariados en el Régimen General de la Seguridad Social. Los grupos considerados son las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; Otros servicios (este epígrafe incluye Actividades asociativas; Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico; y Otros servicios personales -como peluquería, pompas fúnebres y actividades de mantenimiento físico-); las Actividades de los hogares (tanto en la versión de empleadores de personal doméstico como en la versión de productores de bienes y servicios para uso propio); y las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, que corresponden con los grupos R, S, T y U de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

Se muestran los resultados agregados para estas actividades económicas sobre el número medio de días cotizados al año durante el periodo 2007-2012 en el Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1.

**Gráfico 3.1. Media del número de días cotizados al año en España, 2007-2012**



Fuente: MCVL, Seguridad Social

**Tabla 3.1. Media del número de días cotizados al año en España, 2007-2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	304	307	294	287	280	278
Otros servicios	257	268	259	257	255	250
Act. de los hogares	222	223	213	205	196	266
Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales	174	190	189	149	151	158

Fuente: MCVL, Seguridad Social

El Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1 proporcionan mensajes de interés sobre estas actividades económicas:

1. Antes de la crisis económica, la situación de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento destacaba sobre las otras actividades, dado que el número medio de días cotizados era 304 frente a los 257 días de Otros servicios, los 222 días de las Actividades de los hogares y los apenas 174 días de las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

2. Tras varios años de dificultades económicas, los datos de 2012 muestran una cifras menores sin generar cambios en las posiciones relativas al comparar estos grupos, a excepción de las Actividades de los hogares, que durante 2012 experimentaron cambios organizativos en la Seguridad Social, generando un
3. crecimiento destacado en ese año ajeno a la situación económica, pasando a los 266 días. Mientras, las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento muestran una media de 278 días, Otros servicios tiene una media de 250 días y las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales se sitúan en 158 días.
4. Salvo las Actividades de los hogares, se ha producido una reducción del número medio de días cotizados entre 2007 y 2012. El descenso acumulado experimentado por las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento ha sido superior al 8,5 por ciento, que equivale a una pérdida de 26 días. La reducción en días es inferior en Otros servicios (7 días), equivalente a casi el 3 por ciento en términos porcentuales, y en las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (16 días, que supone menos del 9,5 por ciento). Las Actividades de los hogares consiguen aumentar casi un 20 por ciento la cifra inicial, lo que supone un aumento de 44 días.
5. El proceso de evolución durante la crisis muestra un comportamiento similar entre estas actividades analizadas. No se produce una reducción del valor medio de días cotizados para estas actividades entre 2007 y 2008. Los porcentajes varían del 0,4 por ciento (un día) de las Actividades de los hogares hasta casi un 9 por ciento de las Actividades de organismos y organizaciones extraterritoriales (16 días).
6. A partir del año 2009, el retroceso es generalizado y continuo hasta el final del periodo considerado para las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y para Otros servicios. En estas dos actividades se produce un descenso más acusado durante el año 2009 (entre el tres y el cuatro por ciento), que corresponde con la primera parte de la crisis. Las Actividades de los hogares también experimentan dicho descenso, de una cuantía porcentual similar en 2009 y en los dos años siguientes (en torno al 4 por ciento). En 2012 se produce el aumento antes mencionado por cuestiones de cambios técnicos de la Seguridad Social. En cuanto a las Actividades de organismos y organizaciones extraterritoriales, el descenso se produce de forma más brusca y concentrada en 2010 (más de un 21 por ciento) y durante los dos últimos años se experimenta un crecimiento del número de días.

Al comparar estas cuatro actividades, se observa que la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo pasa de 130 días en 2007 a 105 días en 2009, para volver a crecer a 120 días en 2012. La diferencia más grande se produce en 2010, con 138 días. Estos resultados confirman que estas actividades también han experimentado los efectos de la crisis económica, aunque están condicionadas por factores particulares en algunos casos.

#### IV. Actualidad

## Actualidad España

### INCREMENTO DE LAS PENSIONES A LAS MUJERES CON DOS O MÁS HIJOS

El Consejo de Ministros ha aprobado el Plan Integral de Apoyo a las Familias. De entre las medidas del plan, destaca la propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de introducir un complemento a la cuantía de la pensión contributiva resultante para las nuevas altas en pensiones de aquellas mujeres que han tenido dos hijos o más.

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, trasladará a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados esta propuesta para su debate y adopción, con el objetivo de que sea aplicable a partir del 1 de enero de 2016.

La propuesta del gobierno supone un complemento aplicable a las pensiones por jubilación, incapacidad, y viudedad, cuya cuantía equivaldría al resultado de aplicar a la pensión inicialmente calculada un porcentaje determinado de acuerdo con la siguiente escala:

- Por haber tenido dos hijos: 5 por ciento
- Por haber tenido tres hijos: 10 por ciento
- Por haber tenido cuatro o más hijos: 15 por ciento

Con esta medida, el sistema de la Seguridad Social reconoce la "aportación demográfica" de las familias como elemento clave para la sostenibilidad futura del sistema de pensiones.

A su vez, corrige la "doble penalización" sobre las mujeres como consecuencia de la maternidad: salarios más bajos o carreras de cotización más cortas o discontinuas, y mayor recurso al "tiempo parcial"; y como consecuencia de ello, pensiones más reducidas.

Las mujeres registran un período medio de cotización de 31,3 años frente a los 40,6 años de media registrados por los hombres.

En diciembre de 2014, el importe medio de las pensiones que causaban alta por jubilación en el caso de hombres ascendía a 1.503 euros, mientras que en el caso de mujeres se situaba en 1.096 euros, un 37 por ciento inferior.

Esta propuesta es coherente con la situación de varios países europeos, donde se han adoptado medidas que también reconocen el esfuerzo realizado por las mujeres en la tenencia y cuidado de hijos.

*Consulta la url para más información:*

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2524>

### FORMAS ALTERNATIVAS DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

Al margen de la jubilación ordinaria y la jubilación anticipada, existen dos formas alternativas de jubilarse en España: la jubilación parcial y la jubilación flexible.

La jubilación parcial y la jubilación flexible son prestaciones destinadas a alargar la vida laboral de sus beneficiarios. Ambas formas de jubilación tienen muchas cosas en común, pero parten de una premisa muy distinta.

En ambos casos, se puede compatibilizar la percepción de un salario a tiempo parcial con la parte proporcional de la pensión que corresponda. La diferencia fundamental es que quien accede a la jubilación parcial es el trabajador que podría optar por jubilarse, pero prefiere seguir trabajando al menos una parte de la jornada. Y la persona que accede a la jubilación flexible es aquella que, estando ya jubilada, opta por volver a trabajar.

Pueden acceder a la jubilación parcial aquellos trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y los socios trabajadores o de las cooperativas que cumplan los requisitos para acceder a la jubilación contributiva.

Como norma general, la reducción de jornada laboral estará comprendida entre el 25 por ciento y el 50 por ciento. En este sentido, alguien que reduce su jornada un 25 por ciento para acceder a la jubilación

parcial es pensionista en un 25 por ciento y trabajador en un 75 por ciento, y así ocurre con sus retribuciones, si bien en sentido estricto no sale en ningún momento del mercado laboral.

Existe la posibilidad de que se celebre un contrato de relevo con carácter simultáneo a la jubilación parcial. En estos casos, para optar a la jubilación parcial hay que tener un contrato a tiempo completo. En este caso, el periodo mínimo de cotización debe ser de 33 años con carácter general y se debe tener una antigüedad en la empresa de 6 años.

En el caso de la jubilación flexible, pueden optar a ella los pensionistas de cualquier régimen de la Seguridad Social, salvo los funcionarios del Estado, de las Fuerzas Armadas y de la Administración de Justicia. El límite de reducción de jornada se sitúa entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento. Consecuentemente, el jubilado debe realizar una jornada de entre el 75 por ciento y el 50 por ciento de la jornada de trabajo a tiempo completo, y la pensión se reducirá en proporción a la jornada que se vaya a desempeñar.

Antes de empezar a trabajar, el pensionista de jubilación debe comunicarlo a la entidad gestora (normalmente el Instituto Nacional de la Seguridad Social), para que se recalculen sus prestaciones. De no hacerlo, se le reclamarán las cantidades indebidamente percibidas.

Las cotizaciones que se hagan, tanto como jubilado parcial como flexible, servirán para mejorar la pensión, una vez que se deje definitivamente de trabajar.

*Consulta la url para más información:*

[http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV\\_034555](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV_034555)

## Actualidad Europa

### EUROPA: LAS POLÍTICAS CUANTITATIVAS DEL BCE Y LAS PENSIONES

Según expertos en pensiones, los tipos de interés históricamente bajos y el programa de flexibilización cuantitativa que está llevando a cabo el Banco Central Europeo (BCE) amenazan las esperanzas de una jubilación cómoda para millones de ciudadanos europeos.

A raíz de la decisión del BCE en enero de empezar a comprar bonos soberanos, ha generado un cierto temor al efecto negativo que tendrá esta medida sobre los pasivos de los planes de pensiones, debido a las fuertes caídas en los rendimientos de los bonos y el debilitamiento del euro. La disminución en los rendimientos presenta un gran problema para los planes de pensiones, ya que calculan el valor de sus obligaciones futuras a los miembros del plan sobre la base de los rendimientos de los bonos.

Se está instando a los reguladores a aliviar las tensiones en los planes de pensiones a través de medidas, como permitir que los fondos de pensiones que puedan alterar la tasa de descuento utilizada para calcular sus pasivos y compensar los impactos distorsionadores de la política monetaria del BCE. También se plantean otras medidas por parte de estos planes de pensiones para evitar un deterioro de su situación financiera, como un aumento de la edad de retiro, el bloqueo a la incorporación de nuevos miembros y otras limitaciones en las prestaciones de jubilación de estos planes.

Frente al control de los costes, otra opción que también se plantea en la industria de fondos de pensiones ha sido la solicitud de ir más allá al permitir que los fondos puedan asumir más riesgo con activos que mejor se ajusten a sus pasivos. Sin embargo, esto puede generar un incremento de la preocupación de los reguladores, debido al nivel de riesgo al que se exponen los planes de pensiones con objeto de conseguir un mayor rendimiento a partir de otros activos alternativos.

Las actuaciones a nivel europeo están resultando muy desiguales. Mientras en países como el Reino Unido y los Países Bajos están liderando el camino al permitir cierto grado de flexibilidad en el cálculo de las tasas de descuento (debido en gran parte al peso que tienen estos planes de pensiones en sus respectivas economías), otros países apenas han tomado decisiones al respecto.

*Consulta las urls para más información (solo versión en inglés):*

<http://www.irishtimes.com/business/financial-services/warning-that-ecb-bond-buying-programme-will-hit-pensions-1.2077241>

<http://www.irishtimes.com/business/personal-finance/quantitative-easing-creates-new-challenges-for-pension-schemes-1.2197155>

<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/a296c8da-efe3-11e4-bb88-00144feab7de.html#axzz3akzu62bs>

## Actualidad América

### PERÚ: ESTIMADOR DE PENSIÓN ELABORADO POR LAS AFP

Cuando se piensa en la pensión, se realiza una serie de cálculos que pueden llevar a dudas e inseguridades sobre las decisiones que se toman. Por eso vale la pena dedicar un tiempo para hacer algunos cálculos que servirán para el futuro, usando alguna herramienta certera que permita aclarar las dudas que tenemos.

Bajo ese enfoque, las AFP han desarrollado el Estimador de Pensión, que tiene como finalidad brindar al afiliado un panorama de jubilación, y adicionalmente le permite evaluar el escenario ideal o diferentes escenarios de pensión. Se encuentra regulado por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y se puede acceder ingresando a la página web de cada administradora.

En la herramienta se incorporan datos tales como la fecha de nacimiento, el género, el número del documento de identidad y el ingreso bruto mensual. La fecha de nacimiento servirá para proyectar los años que restan para alcanzar la edad de jubilación, el ingreso bruto para calcular el crecimiento del fondo en base al aporte mensual y finalmente el género, para determinar la esperanza de vida y proyectar la pensión. También se requieren otros datos, como el número de años que la persona estima trabajar hasta llegar a la edad de jubilación. Se deben incluir otros datos, como los de índole familiar para determinar la protección familiar requerida y el tipo de fondo en donde actualmente tiene invertido el fondo previsional.

Esta herramienta ayudará a tener una idea más clara de lo que se puede recibir en el futuro y a tomar conciencia del ahorro que se está generando cuando se realiza un descuento hacia la AFP, el cual favorecerá para poder seguir llevando el mismo estilo de vida que se dispone.

*Consulta la url para más información:*

<http://blogs.gestion.pe/educacionprevisional/2015/05/309.html>



*Mi*  
**JUBILACIÓN**

Instituto BBVA de  
**PENSIONES**

Si deseas recibir información periódica sobre jubilación, pensiones y reforma de pensiones envíanos el formulario y completa el proceso de inscripción.

### Suscripción al boletín "Mi Jubilación"

Pulsa aquí para darte de alta