

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Diciembre de 2014

Sección I

¿Cómo es el sistema público de pensiones en España?

Esta tribuna presenta un breve resumen del análisis de la evolución de la longevidad tanto en el ámbito global como en el contexto de España, el trasfondo actuarial de la longevidad y su relación con las tasas de mortalidad y de supervivencia. *Ver más en página 2*

Sección II

¿Sabías que...?: Bases de cotización (II)

En el boletín anterior se explicó con detalle la información que proporcionó la Tesorería General de la Seguridad Social a los trabajadores durante el mes de septiembre a través de un sobre de color naranja. *Ver más en página 4*

Sección III

Las categorías profesionales en los días cotizados durante la crisis

Siguiendo con la exposición de números anteriores del boletín, en este caso se incide en la edad del trabajador como variable de referencia y cómo ha afectado la creciente crisis económica iniciada en 2007 de forma diferente en el número de días cotizados al año. *Ver más en página 6*

Sección IV

Actualidad España

- España y el proceso de envejecimiento de su población. *Ver más en página 8*
- Las pensiones subirán un 0,25 por ciento en 2015 y el gobierno prevé disponer de casi 8.450 Millones de euros del fondo de pensiones en 2015. *Ver más en página 9*

Sección V

Actualidad Europa

- Irlanda: La sostenibilidad del sistema está en cuestión. *Ver más en página 10*

Sección VI

Actualidad América

- Perú: Cómo cobrar tu pensión si vives en el exterior. *Ver más en página 10*
- Chile: Las mujeres se jubilan 4 años antes que los hombres. *Ver más en página 11*

Diciembre 2014

Boletín Mensual

I. Tribuna del experto

¿Cómo es el sistema público de pensiones en España?

A partir del trabajo de Jorge Bravo y José Antonio Herce titulado "Las pensiones en España y Portugal: Descripción de los esquemas y evolución reciente comparada".

Jorge Miguel Ventura Bravo es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es Profesor Auxiliar en la Universidad de Évora 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.

Esta tribuna demuestra el esfuerzo que hacen los expertos del Instituto BBVA de Pensiones para que todas las personas, con independencia de su conocimiento en cuestiones de pensiones, dispongan de toda la información disponible para tomar decisiones importantes que afectan a su futuro.

Antes de poder tomar decisiones de calado, resulta necesario conocer la situación presente. Por ese motivo, se va a ofrecer una visión de conjunto sobre el sistema de pensiones en España. Esta tribuna se centra en el esquema de pensiones públicas.

La Tabla 1.1 ofrece una serie resumida de datos sobre el esquema de pensiones públicas en España durante el año 2013, que corresponde al último año con datos disponibles completos.

Tabla 1.1. Esquema de Pensiones Públicas en España, 2013

	Seguridad Social (a)	Clases Pasivas (b)	Pensiones No Contributivas (c)
Cotizantes (media anual)	16.227.662	968.304 (d)	n.c.
Pensionistas (media anual)	8.241.664	607.614	446.292
Altas de pensiones	549.870	36.774	n.d.
Cotización media anual (euros)	5.879,26	1.027,57	n.c.
Pensión media anual (euros)	11.989,18	20.175,64	5.884,56
Pensión media mensual (euros) (e)	856,37	1.441,12	420,33
Cotizaciones totales (millones de euros)	95.406,70	995,00	n.c.
Pensiones totales (millones euros)	108.584,10	12.259,00	2.626,20
Activos Totales (31 diciembre, millones euros)	47.659,50	n.c.	n.c.
Gasto total en % del PIB	10,60%	1,20%	0,26%
Activos como % del PIB	4,66%	n.c.	n.c.

Notas:

(a) Trabajadores del sector privado por cuenta propia y por cuenta ajena y funcionarios de las Administraciones Autonómicas, Locales y funcionarios no pertenecientes a Clases Pasivas.

(b) Funcionarios de carrera de la Administración Central y transferidos a las CC. AA., las Fuerzas Armadas, la Judicatura y otros colectivos específicos. Desde el 1 de enero de 2011, todos los nuevos entrantes a la función pública (mutualismo administrativo) se integran en el Régimen General de la S. S. a efectos de pensiones.

(c) Pensiones de incapacidad y jubilación para trabajadores con cotizaciones insuficientes y carencia de otros recursos.

(d) Titulares cotizantes a 2012.

(e) Equivalente para 14 pagas al año.

Leyenda: n.c.: no corresponde, n.d.: no disponible.

Fuente: Elaboración de Afi a partir de MEYSS, MINHAP, MUFACE, ISFAS, MUGEJU, DGSFP e INVERCO.

Las pensiones públicas son de dos tipos: contributivas y no contributivas. Las primeras se adquieren cumpliendo una serie de requisitos entre los que destaca el haber realizado una carrera de cotización de al menos 15 años. Este periodo se denomina "periodo de carencia" y, por lo general, la inmensa mayoría de los trabajadores lo cumplen (formado por más de 8,8 millones de pensionistas en 2013). Pero hay muchos casos en los que, por diversas razones, no todos los trabajadores pueden completar un periodo de esta longitud temporal. En este caso, el trabajador puede recibir una pensión no contributiva (casi 450 mil pensionistas en 2013).

Las pensiones contributivas se dividen en dos grupos: las pensiones contributivas de la Seguridad Social y el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado.

Las pensiones contributivas de la Seguridad Social se encuadran en dos grandes regímenes de cotización: el Régimen General (RG), para trabajadores por cuenta ajena, y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), para constituir un total de más de 16,2 millones de cotizantes en 2013. Este conjunto de cotizantes no pudieron sustentar a los más de 8,2 millones de pensionistas (95,4 miles de millones de euros de cotizaciones frente a 108,6 miles de millones de euros de pensiones) en 2013, lo que ha obligado a recurrir a los activos totales derivados del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

El Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado (Clases Pasivas) constituye un esquema muy especial, dado que incluye a funcionarios de carrera de la Administración Central y a aquellos que han sido transferidos a las CCAA, las Fuerzas Armadas, la Judicatura y otros colectivos específicos.

Si bien este régimen se asimila cada vez más, en muchos de sus parámetros, al RG de la Seguridad Social, hasta el punto de que el 1 de enero de 2011 se cerró definitivamente la entrada a este régimen de nuevos cotizantes, que son directamente adscritos al RG de la Seguridad Social. Por tanto, desde el 1 de enero de 2011, todos los nuevos entrantes a la función pública (mutualismo administrativo) se integran en el Régimen General de la Seguridad Social a efectos de pensiones. Ello significa, en la práctica, que este régimen se encuentra ya en fase de extinción. Históricamente, se creó para proteger a los funcionarios de los grandes cuerpos de la administración central frente a las contingencias de jubilación y afines (supervivencia e incapacidad) y de enfermedad. En 2013, representaba un gasto total del 1,2% del PIB, frente a un 10,6 por ciento del PIB del sistema de la Seguridad Social.

Este régimen se financia en sus nueve décimas partes con asignaciones presupuestarias y la décima parte restante proviene de cotizaciones de los trabajadores protegidos por el sistema de CP. Por este motivo, los datos de 2013 muestran unas cotizaciones totales de 995 millones de euros y unas pensiones sociales de 12.259 millones de euros, mientras que la Seguridad Social tiene unas cotizaciones sociales valoradas en algo más de 95.400 millones de euros frente a unas pensiones sociales valoradas en casi 108.600 millones de euros.

Las pensiones no contributivas están destinadas a aquellas personas con ingresos por debajo de unos ciertos límites y la consideración de otras circunstancias personales y familiares. Estas pensiones se financian con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, que realiza las transferencias pertinentes a la Seguridad Social, pero su reconocimiento y gestión corresponde a las Comunidades Autónomas. En 2013, representaba un gasto total cercano al 0,3% del PIB.

Consulta la url para más información:

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/analisis-de-las-pensiones-en-espana-y-portugal.html>

II. ¿Sabías que...?

Bases de cotización (II)

Siguiendo con la explicación de las bases de cotización en España, en el boletín anterior se comentó que las bases tenían un límite máximo y mínimo. En este caso, esta sección pretende centrarse en la evolución de los límites máximo y mínimo a lo largo de los últimos años y cómo depende del tipo de trabajador.

El límite máximo es único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias comprendidas en el Régimen de que se trate y se aplica con independencia del número de horas trabajadas, incluidos los supuestos de pluriempleo.

Las bases de cotización tienen como límite mínimo, salvo excepciones, la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente, incrementado en un sexto. En este caso, existen límites diferentes en base a la categoría profesional del trabajador, que se clasifica en función de los grupos presentados en la Tabla 2.1.

Tabla 2.1. Categorías profesionales de los trabajadores en España

1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

Fuente: Seguridad Social

Las bases de cotización máxima y mínima para el caso de contingencias comunes en contratos a tiempo completo en el Régimen General entre los años 2006 y 2014 se presentan en el Gráfico 2.1 y en la Tabla 2.2.

Los resultados muestran cómo los límites máximos y mínimos se han ido distanciando durante los últimos años. La base máxima ha ido aumentando progresivamente entre un 1 por ciento (en los años 2010 a 2012) a más de un 5 por ciento (en los años 2013 y 2014). Las bases mínimas crecieron más durante los años 2006 y 2007, por encima del 5 por ciento. Sin embargo, desde 2010 no han vuelto a crecer por encima del 2 por ciento, y no se han producido variaciones entre 2011 y 2012, así como entre 2013 y 2014.

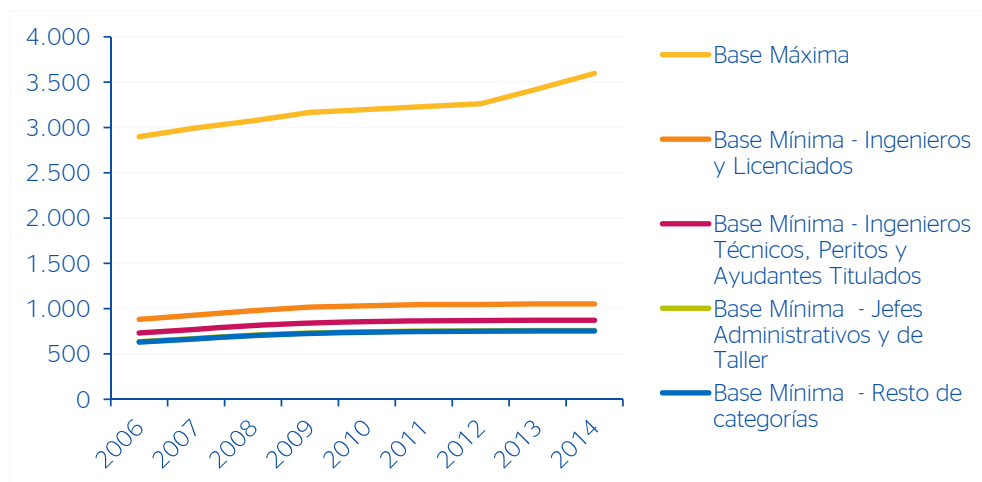
Las cifras para los trabajadores con contrato a tiempo parcial varían en función de las horas trabajadas, considerando que una jornada de trabajo completa está formada por ocho horas y que un mes tiene 30 días.

Los topes de cotización por otros motivos, como los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, están directamente relacionados con las cifras más altas y más bajas que se ofrecen en el Gráfico 2.1 y en la Tabla 2.2. Así, en el caso del año 2014, el mínimo es 753 euros al mes y el máximo es 3.597 euros al mes.

Los casos especiales en 2014 se basan en cierto modo en los límites máximos y mínimos establecidos. A la contratación parcial también se le añaden otras opciones particulares, como son los contratos de aprendizaje y formación, los becarios e investigadores, así como los programas de formación y prácticas no laborales.

El resto de regímenes de la Seguridad Social, como el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, para Empleados del Hogar, así como los regímenes de trabajadores agrarios y del mar, también se encuentran en mayor o menor medida condicionados por estos límites, aunque cada uno de ellos presenta peculiaridades propias.

Gráfico 2.1. Bases de cotización máxima y mínima por Contingencias Comunes (en euros al mes), 2006-2014



Fuente: Seguridad Social

Tabla 2.2. Bases de cotización máxima y mínima por Contingencias Comunes (en euros al mes), 2006-2014

	Base Máxima	Base Mínima			
		Ingenieros y Licenciados	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	Jefes Administrativos y de Taller	Resto de categorías
2006	2.897,70 €	881,10 €	731,10 €	635,70 €	631,20 €
2007	2.996,10 €	929,70 €	771,30 €	670,80 €	665,70 €
2008	3.074,10 €	977,40 €	810,90 €	705,30 €	699,90 €
2009	3.166,20 €	1.016,40 €	843,30 €	733,50 €	728,10 €
2010	3.198,00 €	1.031,70 €	855,90 €	744,60 €	738,90 €
2011	3.230,10 €	1.045,20 €	867,00 €	754,20 €	748,20 €
2012	3.262,50 €	1.045,20 €	867,00 €	754,20 €	748,20 €
2013	3.425,70 €	1.051,50 €	872,10 €	758,70 €	753,00 €
2014	3.597,00 €	1.051,50 €	872,10 €	758,70 €	753,00 €

Fuente: Seguridad Social

Consulta la url para más información:
<https://sede.seg-social.gob.es/>

III. En detalle

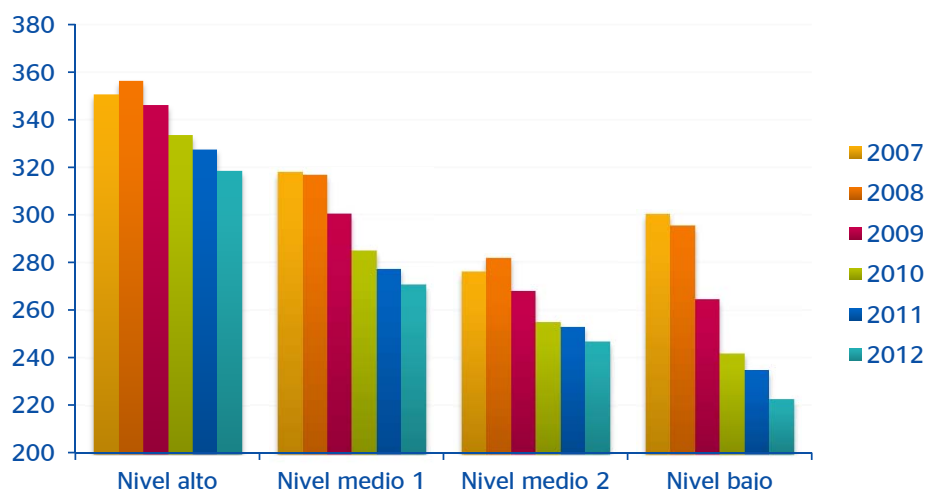
Las categorías profesionales en los días cotizados durante la crisis

Dentro del grupo de los trabajadores asalariados, existen otras variables relevantes que también pueden mostrar comportamientos diferentes durante el periodo de crisis económica. Como en anteriores ocasiones, el análisis se centra en el colectivo de trabajadores asalariados que cotizan a través del Régimen General de la Seguridad Social.

Siguiendo la línea de actuación de la sección anterior, se muestran resultados agregados por categoría profesional del número medio de días cotizados al año entre 2007 y 2012 en el Gráfico 3.1 y en la Tabla 3.1.

Siguiendo la clasificación presentada en la Tabla 2.1, la agrupación de categorías profesionales ha sido de la siguiente forma: el nivel alto está formado por las categorías 1 y 2; el nivel medio 1 está formado por las categorías 3 y 4; el nivel medio 2 por las categorías 5, 6 y 7; y el nivel bajo por las restantes categorías excluyendo la categoría 11, que corresponde a las personas menores de edad.

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
Nivel alto	351	356	346	334	328	318
Nivel medio 1	318	317	300	285	277	271
Nivel medio 2	276	282	268	255	253	247
Nivel bajo	301	295	265	242	235	223

Fuente: MCVL, Seguridad Social

El Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1 ofrecen varios resultados de interés sobre la realidad del mercado de trabajo en España:

1. Las categorías profesionales de nivel alto muestran un periodo medio de días superior al resto de categorías, y mantienen esta posición a lo largo de todo el periodo considerado. Este resultado confirma la importancia del nivel educativo, dado que las dos primeras categorías corresponden con un nivel educativo universitario.

2. Tras el nivel alto de categorías profesionales, le sigue en la acumulación media de días cotizados el nivel medio 1. Sin embargo, no ocurre así con el nivel medio 2 y el nivel bajo. Durante los años 2007 y 2008, el número medio de días cotizados era superior en el nivel bajo que el nivel medio 2. A partir de 2009 se produce un cambio en la clasificación que establece una relación positiva entre mayor categoría profesional y mayor periodo medio de días cotizados al año.
3. La pérdida acumulada de días entre 2007 y 2012 por categorías profesionales se sitúa en los 29 días para el nivel medio 2, lo que representa más de un 10,5 por ciento respecto al valor de 2007. A continuación le sigue el nivel alto con un descenso de 32 días, que en términos porcentuales el efecto es menor al anterior grupo, apenas un 9,2 por ciento. La pérdida para el nivel medio 1 es de 47 días, cerca de un 14,9 por ciento. Finalmente, el grupo con mayores pérdidas es el nivel bajo, con un retroceso de 78 días, que equivale a cerca de un 26 por ciento respecto a la cifra de 2007.
4. La evolución en el periodo 2007-2012 no ha sido homogénea en estos grupos de categorías. Hasta el año 2009 no se aprecian descensos relevantes en el número medio de días cotizados. Dicha pérdida acumulada se produce especialmente entre 2008 y 2009 y entre 2009 y 2010. El descenso entre 2008 y 2009 es especialmente importante en el nivel bajo, con una caída superior al 10,4 por ciento, y en los niveles medios, con descensos cercanos al cinco por ciento. En el caso del nivel alto, en el periodo 2008-2009 se produce una mayor caída, cerca del 3,6 por ciento.
5. Esta crisis económica ha dado lugar a un crecimiento de las diferencias existentes entre categorías profesionales. En 2008, la diferencia entre el nivel alto y el nivel medio 2 se situaba en 74 días. En 2010, la distancia entre el nivel alto y el nivel bajo se incrementó a los 92 días. Esta diferencia con los mismos niveles involucrados se situaba en 95 días.

A modo de conclusión, todos los trabajadores asalariados que cotizan en el Régimen General han experimentado reducciones en sus periodos de cotización con independencia del grupo de categoría profesional considerado. Sin embargo, los efectos han sido muy diferentes por niveles, en la misma dirección que la educación. Este cambio drástico del número de días cotizados se puede relacionar con el tipo de crecimiento experimentado antes de la crisis, basado en actividades de baja cualificación, como la construcción. Especialmente en el caso de los niveles más bajos, también puede servir de ejemplo de la importancia de:

- Establecer mecanismos de previsión y ahorro a corto y a largo plazo en etapas de crecimiento económico para afrontar en mejores condiciones periodos de difícil coyuntura, medida que ha podido ser especialmente útil para las categorías profesionales más bajas, que han sufrido más severamente esta crisis.
- Promover mejoras en los sistemas de formación que permitan mejoras en la actividad profesional o una rápida transición desde sectores económicos en graves dificultades hacia actividades que no hayan sufrido tanto durante la crisis económica.

IV. Actualidad

Actualidad España

EL GOBIERNO POSPONE EL ENVÍO DE INFORMACIÓN SOBRE LA PENSIÓN

El Ministerio de Empleo no va a cumplir con su compromiso de enviar antes de finalizar 2014, una carta a todos los mayores de 50 años, informándoles de la pensión estimada que les correspondería cobrar cuando cumplieran la edad de jubilación, según fuentes de la Administración.

El motivo de este retraso es la complejidad de la operación, que ha llevado a los responsables del Gobierno a "someter a mejor criterio" el envío de estas cartas, según estas fuentes. De momento, no hay ninguna otra fecha prevista para llevar a cabo esta información, que ya estaba recogida en un Real Decreto ya redactado y pendiente de su aprobación. Así, desde el Ejecutivo aseguran que el proyecto está "congelado" en estos momentos.

El envío de estas misivas, que en los años posteriores iban a mandarse a cotizantes cada vez más jóvenes, había sido señalado por el Ejecutivo como una medida fundamental para concienciar a los trabajadores de la importancia de ahorrar para contar ingresos adicionales que completaran la pensión de jubilación.

El retraso en la comunicación de las pensiones estimadas ha sido un jarro de agua fría para el sector financiero, que confiaba en que esta medida supusiera un acicate para la comercialización de planes de pensiones y otros productos de ahorro previsión.

Para completar la información sobre la estimación de pensión pública, la Seguridad Social iba a pedir información a las aseguradoras sobre los productos de ahorro que pudieran tener cada trabajador, para que también la remitieran a sus clientes. Sin embargo, los detalles de los cálculos de qué renta mensual podría derivarse de esos instrumentos privados aún no han sido transmitido a las entidades.

El malestar de las gestoras de planes de pensiones con el Gobierno no se limita al retraso en el envío de las cartas con la estimación de pensión a los mayores de 50 años. Bancos y aseguradoras consideran que en la reforma fiscal que ahora está tramitando el Congreso de los Diputados, no hay ninguna medida clara para potenciar el ahorro de previsión. El sector financiero había reclamado que el rescate de los planes de pensiones tributara como una renta del capital, y no como una renta del trabajo, en caso de que se cobrara en forma de renta vitalicia, pero por ahora esta petición ha sido desoída.

Además, se han reducido los límites de reducción de la base imponible del Impuesto de la Renta por las aportaciones a planes de pensiones, de los 12.500 euros anuales para los mayores de 50 (10.000 euros por norma general), a tan solo 8.000 euros.

Consulta la url para más información:

http://cincodias.com/cincodias/2014/11/17/mercados/1416229623_301706.html

CÓMO AHORRAR 150.000 EUROS PARA LA JUBILACIÓN

¿Es posible ahorrar 150.000 euros para la jubilación teniendo un sueldo normal? La respuesta es sí. Y sin realizar un esfuerzo titánico. La clave para llegar a acumular ese capital está en empezar cuanto antes, apostar por la renta variable durante los primeros años de ahorro, e ir incrementando la aportación a lo largo de la vida laboral. Para alcanzar un ahorro de esa magnitud habría que empezar a ahorrar con 35 años, o incluso antes. Un trabajador de esa edad, con un sueldo bruto anual de 30.000 euros, casado y con hijo a su cargo, debería comenzar a aportar 150 euros al mes, y seleccionar un plan en el que haya un fuerte componente de Bolsa.

Para evitar que las aportaciones estén condicionadas por los vaivenes del mercado, los expertos recomiendan ir poniendo dinero en el plan periódicamente, de modo que el ahorro no esté condicionado por una situación especial en Bolsa. Además, una de las ventajas de empezar a ahorrar pronto es que se pueden elegir productos volcados en renta variable. Como faltaría mucho tiempo para el rescate del plan, una mala evolución de la Bolsa durante varios ejercicios sería asumible, y el partícipe podría beneficiarse de la tendencia alcista contrastada de los mercados bursátiles en el largo plazo.

A medida que ese trabajador vaya teniendo menos cargas familiares, debería ir incrementando la aportación mensual. Así, esta persona, con 45 años, dos hijos, y un sueldo de 40.000 euros brutos al año, debería aportar 250 euros al plan de pensiones.

En la última etapa de la vida laboral, en la que previsiblemente la persona no tendrá hipoteca ni hijos a su cargo, debería ser en la que se haga el mayor esfuerzo de ahorro. En el supuesto planteado, el trabajador contribuiría a partir de los 60 años (con un sueldo de 50.000 euros), con 350 euros al mes.

En términos de composición del ahorro, el trabajador empezaría aportando dinero a un plan de pensiones muy volcado en renta variable (un 80% del total de la inversión), evolucionaría hacia un producto mixto (renta fija-renta variable) y finalizaría su vida laboral con un plan de pensiones que estuviera concentrado en renta fija, para garantizarse que al vencimiento no perdiera parte del capital acumulado.

Manteniendo estas premisas, en el momento de la jubilación (a los 67 años) podría haber acumulado un capital de 144.000 euros, tomando como referencia una rentabilidad media anual del 3 por ciento, descontando gastos y comisiones. En caso de que optara por rescatar su plan de pensiones por medio de una renta vitalicia, el trabajador tendría derecho a cobrar una renta mensual de 795 euros, suponiendo que llegara a los 87 años.

Si se cumplen las previsiones de que las pensiones públicas sufrirán una importante merma durante las próximas décadas (por el alargamiento de la esperanza de vida y la bajísima tasa de natalidad de España), esos casi 800 euros serían un buen complemento para la pensión pública. Según los cálculos del simulador de pensiones del Instituto BBVA de Pensiones, en la simulación realizada, la pensión a la que tendría derecho ese trabajador representaría menos del 60 por ciento del sueldo que tendría justo antes de jubilarse.

Hasta ahora, uno de los factores que desincentivaba la contratación de un plan de pensiones era la iliquidez del producto: tan solo podía recuperarse el dinero aportado en el momento de la jubilación en casos muy puntuales. Sin embargo, los supuestos de rescate se han ido ampliando por parte del Gobierno. A partir de 2015, se introducirá un nuevo supuesto de liquidez: las aportaciones mantenidas al menos 10 años. Esto permitirá que desde 2025 se puedan retirar los cerca de 100.000 millones de euros de patrimonio acumulados a día de hoy en planes de pensiones.

Consulta la url para más información:

http://cincodias.com/cincodias/2014/11/07/mercados/1415374596_146117.html

EL FUTURO DE LAS PENSIONES PASA POR LA INFORMACIÓN

El 'terreno de juego' donde se dirime el futuro de las pensiones no sólo ha variado de forma trascendental, sino que ese cambio será mucho más acusado en el futuro y requiere disponer de todas las claves para adoptar las acciones oportunas. Sobre esa reflexión genérica giró ayer el encuentro 'Economía y crecimiento demográfico: el futuro de las pensiones' celebrado en el marco 'Desayunos con BBVA' que ampara Diario LA RIOJA

Por parte del Instituto de Pensiones de BBVA, su director, David Carrasco, afirmó que "el reto en las próximas décadas será la competencia entre países desarrollados por atraer nuevas generaciones del granero poblacional de los países emergentes", para evidenciar el cambio demográfico que condiciona la sostenibilidad del modelo de pensiones vigente hasta ahora y que, a su entender, invita a conjugarlo con un modelo privado "que en España aún debe recorrer un camino que otros países ya han hecho".

Para ello resulta medular contar con toda la información con el fin de tomar "decisiones razonadas", es decir, "educar" a una sociedad que se confiesa desconocedora de las oportunidades, necesidades y condiciones idóneas para dar un paso que resulta preocupante para su futuro. Una laguna que, según explicó, BBVA trata de subsanar a través de iniciativas como www.jubilaciondefuturo.es donde a través de simuladores, el uso de las redes sociales o una información "sencilla y amigable" es factible tomar el pulso sobre la opción de adoptar un fondo privado de pensiones sobre el que fue rotundo a la hora de aconsejar cuándo empezar a complementarlo con el público: cuanto antes, mejor; incluso al inicio de la trayectoria laboral.

Consulta la url para más información:

<http://www.larioja.com/la-rioja/2014/11/26/futuro-pensiones-pasa-informacion-20141126003633-v.htm>

Actualidad Europa

IRLANDA: LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA ESTÁ EN CUESTIÓN

Los trabajadores irlandeses no pueden estar seguros de recibir una pensión del Estado en la jubilación para las generaciones futuras, de acuerdo con un informe publicado. En una estimación realizada por la Autoridad de Pensiones, el coste oculto de las pensiones del Estado asciende a 440 mil millones de euros, más del doble de la estimación de la deuda nacional de 203 mil millones de euros para el final del año 2014, una cifra que asciende al 111 por ciento del PIB, y requiere una reducción significativa en virtud de las normas presupuestarias europeas.

Esto plantea dudas sobre la sostenibilidad de la promesa de pensiones del Estado, según se planteó en la conferencia anual de la Asociación Irlandesa de Fondos de Pensiones.

Un estudio realizado por el Centro Australiano de Estudios Financieros y Mercer de 25 sistemas de pensiones estatales considera que la pensión del Estado de Irlanda es uno de los mejores del mundo en términos de adecuación. Sin embargo, la puntuación general de Irlanda está lastrada por las dudas sobre su sostenibilidad, donde Irlanda ocupa el puesto 20.

Dinamarca se encuentra en primera posición, ya que el estudio considera que tiene un sistema bien financiado, dando una buena cobertura, un alto nivel de activos y contribuciones, prestaciones adecuadas y un sistema privado de pensiones en paralelo con la regulación desarrollada. El estudio considera que Australia y los Países Bajos tienen la segunda mejor prestación estatal de pensiones.

La puntuación de Irlanda es superior a Dinamarca en la suficiencia, pero con resultados más pobres en la sostenibilidad, una medida que evalúa la probabilidad de que el sistema será capaz de proporcionar los beneficios prometidos en el futuro. Es el número 15 en cuanto a la integridad del sistema.

Irlanda se considera a la par con el sistema estatal de pensiones de Alemania y por delante de Estados Unidos, pero detrás de Gran Bretaña.

Consulta la url para más información (solo versión en inglés):

<http://www.irishtimes.com/business/personal-finance/warning-retired-irish-workers-not-guaranteed-state-pension-1.1972096>

Actualidad América

PERÚ: CÓMO COBRAR TU PENSIÓN SI VIVES EN EL EXTERIOR

Si una persona piensa emigrar de Perú y cuenta con un fondo de pensiones, puede trasladar ese dinero a su nuevo país de residencia. Para iniciar el trámite, si es peruano, debe tener 60 aportaciones en el país de destino con posterioridad a su salida de Perú. Si el individuo es extranjero, el número de aportes es de 36.

La persona debe presentar, en su AFP, una solicitud donde manifieste su voluntad de transferir su pensión al exterior. Para simplificar las cosas y para que más peruanos puedan acceder a una pensión en el país en que trabajan, Perú ha firmado convenios con Chile, Uruguay, Argentina y España.

De esta manera, si la persona vive fuera del país y, por ejemplo, desea transferir sus aportes en Perú a una AFP en Chile, el trámite lo hará en el vecino del sur. Mientras tanto, para España puede realizarlo en cualquiera de los dos países.

Por otro lado, en su condición de residente en otro país debe llenar y firmar su contrato de afiliación a la AFP que elija en Perú (adjuntando la copia de su DNI), además de establecer un mecanismo que le permita concretar los aportes mensuales a su cuenta individual en Perú.

Consulta la url para más información:

<http://peru21.pe/mis-finanzas/sepa-como-cobrar-su-pension-jubilacion-si-vive-exterior-2203706>

CHILE: LAS MUJERES SE JUBILAN 4 AÑOS ANTES QUE LOS HOMBRES

La superintendente de Pensiones, Tamara Agnic, ratificó este jueves que "es un factor negativo en términos de pensión futura" el hecho de que la edad de jubilación sea menor en la mujer (60 años) respecto de la del hombre (65 años), aunque dicha realidad está en sintonía con otros países de Iberoamérica.

Según Agnic, Chile es "uno de los cuatro países que pertenece a la OCDE donde la edad de jubilación en la mujer es menor a la de los hombres. En el resto de los países la edad de jubilación es la misma y eso puede tener su sentido, su explicación, pero si lo llevamos al impacto que esto tiene en el sistema de pensiones obviamente que tiene un factor negativo en las pensiones futuras".

En cuanto a cifras, Agnic precisó que para aquellas mujeres que jubilaron en septiembre de 2014 la pensión promedio fue un 67 por ciento menos que la jubilación del hombre.

Actualmente, las mujeres se están jubilando en promedio a los 62 años y los hombres a los 66 años. Agnic remarcó que la brecha de género "se profundiza" cuando se toma en cuenta la menor edad legal femenina y su mayor expectativa de vida.

En esa línea, Agnic consignó que con el mismo saldo de ahorro para ambos géneros y la edad de jubilación que le corresponde a cada uno, "la pensión de la mujer es un 25 por ciento menos que la del hombre".

Consulta la url para más información:

<http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=125645>