

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Noviembre de 2014

Sección I

Longevidad: un breve análisis global y actuarial

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 (I)

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 3*

Sección III

En detalle: Importancia de la edad 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 4*

Sección IV

Actualidad España

- España y el proceso de envejecimiento de su población. *Ver más en página 6*
- 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 7*

Sección V

Actualidad Europa

- Reino Unido: Pensiones como cuentas bancarias. *Ver más en página 9*
- El sistema de pensiones holandés en perspectiva estadounidense. *Ver más en página 9*

Sección VI

Actualidad América

- Perú: Elección de la moneda de la pensión de jubilación. *Ver más en página 10*

Noviembre 2014

Boletín Mensual

I. Tribuna del experto

Longevidad: un breve análisis global y actuarial

A partir de un trabajo homónimo de Mercedes Ayuso y Robert Holzmann.

Mercedes Ayuso es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es también Catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona.

Robert Holzmann es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es también profesor en la Universidad de Malaya (Kuala Lumpur) y Director del "RH Institute for Economic Policy Analyses" en Viena.

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.

El documento realizado proporciona sólidas recomendaciones acerca de cómo replantearse el envejecimiento y la vejez, así como sus implicaciones para los planes y sistemas de pensiones. Con este fin, el documento se divide en tres secciones principales. En la sección I se ofrece una visión de la longevidad como un fenómeno reciente que se viene dando desde principios del siglo XIX en un grupo de países industrializados y a partir del siglo XX en el resto del mundo, y que puede aumentar en siglos venideros. Se mencionan también las razones del aumento de la esperanza de vida (la cual se ha incrementado en todos los países de forma lineal desde 1840) así como los efectos que tiene y tendrá la disminución de mano de obra en las pensiones de los países desarrollados.

La sección II presenta las bases actuariales de la longevidad. La primera base plantea la forma de medir la esperanza de vida desde un punto de vista estadístico actuarial. En primer lugar, se define la vida residual como la diferencia entre la edad de fallecimiento (una variable aleatoria, dado que esta información es desconocida) y la edad actual. La esperanza de vida es el valor esperado de la vida residual. El cálculo de dicho valor esperado indica que la esperanza de vida se obtiene a partir de la agregación de las probabilidades temporales de supervivencia para cada edad actual. La evolución y proyección de la esperanza de vida se muestran en la Tabla 1.1. Se aprecia un aumento de la esperanza de vida en España tanto en hombres como en mujeres durante el siglo XXI. La proyección indica que no cesará pero sí se ralentizará ligeramente.

En vista de la evolución hacia una esperanza de vida todavía más elevada, la Sección III plantea la necesidad de revisar la definición y la medición de la vejez y el envejecimiento. La creciente longevidad, que habitualmente se mide como el aumento de la esperanza de vida en la edad del nacimiento o de la jubilación, constituye un desafío para los sistemas de pensiones en el ámbito mundial. El aumento de la longevidad prolonga el periodo de percepción de las retribuciones de las pensiones y aumenta las exigencias financieras de los sistemas de pensiones, ya sean de capitalización individual o de reparto. Los cambios que implica una mayor longevidad van más allá y afectan de forma esencial a todas las instituciones, desde el matrimonio a las pensiones públicas. Una edad de jubilación en aumento que resulte efectiva y esté respaldada por un sistema de pensiones óptimo muy probablemente exija reformas profundas en todas las instituciones del mercado laboral y, básicamente, en todas las instituciones de la sociedad tal como las conocemos.

Tabla 1.1. Evolución y proyección de la esperanza de vida al nacer, España

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2000-2005	79,6	76,2	83,0
2020-2025	83,5	80,3	86,7
2040-2045	86,1	82,9	89,4
2060-2065	88,6	85,4	91,9
2080-2085	90,8	87,7	94,2

Fuente: ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, DVD Edition.

Consulta la url para más información:

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/longevidad-breve-analisis-global-y-actuarial-por-el-foro-de-expertos.html>

II. ¿Sabías que...?

Bases de cotización (I)

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.

Dentro del proceso de información que desarrolla este boletín, en los próximos números se pretende explicar la importancia de las bases de cotización en el cálculo de la pensión de jubilación pública y lo que representa en el proceso de toma de decisión en el sistema público de pensiones.

En esta primera aproximación se va a plantear el tema de la cotización y diversos conceptos relacionados con la misma. La cotización se considera la acción por la cual los agentes aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho Sistema, por el ejercicio de una actividad laboral.

En el sistema laboral español, la obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral, es decir en el momento en que el trabajador solicita darse de alta en o se afilia al Sistema. Aunque no se presentara la solicitud de afiliación/alta, ello no impediría el nacimiento de la obligación de cotizar si se cumplen los requisitos que determinen su inclusión en el Régimen que corresponda.

Dentro del Régimen General, la obligación de cotizar nace desde el momento en que se inicia la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y no se interrumpe mientras dura dicha relación laboral. Esta obligación se mantiene incluso en ciertas circunstancias, como las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, disfrute de los periodos de descanso por maternidad y paternidad, y periodos de prueba del trabajador.

La obligación de cotizar termina al finalizar la relación, siempre que se presente el parte de baja del trabajador dentro de los seis días naturales siguientes. Si la baja del trabajador en el puesto de trabajo se presenta después de esos seis días de plazo, la obligación de cotizar continúa hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

Las cantidades que se ingresan a la Seguridad Social se llaman cuotas. Las cuotas se calculan aplicando a la base de cotización del trabajador el porcentaje o tipo de cotización que corresponde a cada contingencia protegida. También se puede deducir de dicha cantidad el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables según la situación laboral vigente. Además, dicha cantidad también pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los distintos Regímenes del Sistema (como posteriormente se comenta en el caso de máximos y mínimos de bases de cotización). La cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar durante un período reglamentariamente delimitado, designado período de liquidación.

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización. Los tipos de cotización se establecen cada año según la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La base de cotización se calcula sumando varios conceptos. En primer lugar, se consideran las retribuciones mensuales que percibe el trabajador. Además, se añade la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las demás percepciones de vencimiento superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan en el ejercicio.

La base de cotización tiene establecida por Ley un límite máximo y un límite mínimo. Cada año se establecen bases de cotización (mensuales o diarias) mínimas y máximas en función de distintas contingencias y categorías profesionales de los trabajadores (conocidas como grupos de cotización).

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 (se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social), pero no los de pluriactividad (situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades requieran estar de alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social).

Las bases de cotización tienen como límite mínimo, salvo excepciones, la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento, incrementado en un sexto.

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

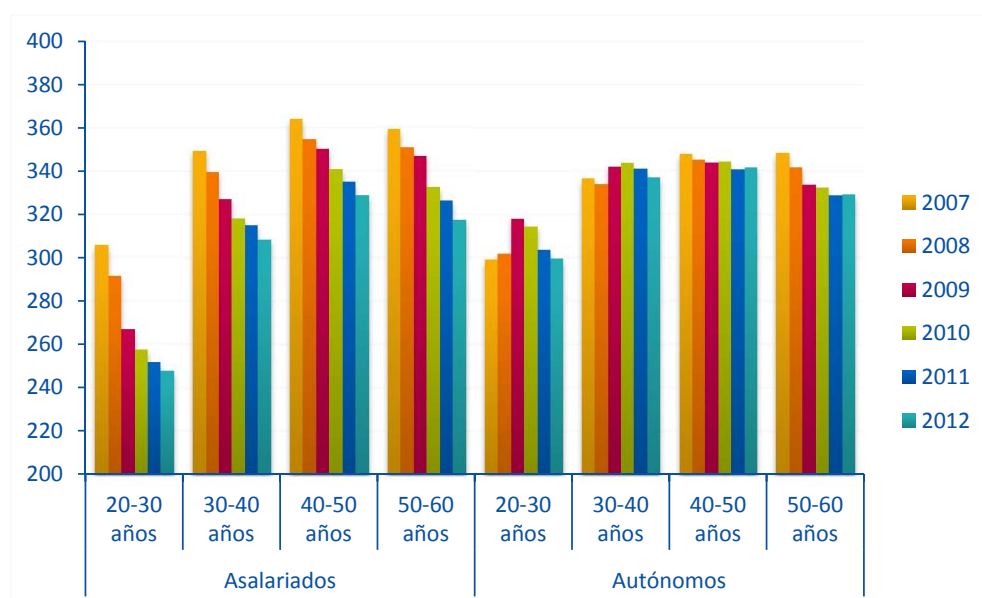
III. En detalle

Importancia de la edad 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.

El Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1 ofrecen la evolución media del número de días cotizados entre 2007 y 2012 para trabajadores asalariados que cotizan a través del Régimen General y trabajadores autónomos, distinguiendo por decenas de edad. Se ha seleccionado entre veinte y sesenta años para centrar el análisis en los grupos de edad centrales dentro del colectivo de ocupados. Además, de esta forma se evita que los resultados puedan estar afectados por características especiales de ciertos colectivos, como los trabajadores muy jóvenes (menores de veinte años) o aquéllos cercanos a la edad de jubilación (mayores de sesenta años).

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, Seguridad Social

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

	Años	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Asalariados	20-30	306	292	267	257	252	248
	30-40	350	340	327	318	315	309
	40-50	364	355	350	341	335	329
	50-60	359	351	347	332	326	318
Autónomos	20-30	299	302	318	314	304	300
	30-40	336	334	342	344	341	337
	40-50	348	345	344	344	341	342
	50-60	348	342	334	333	329	329

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, Seguridad Social

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

1. Para todos los intervalos de edad considerados, los trabajadores asalariados que cotizan a través del Régimen General han experimentado en mayor medida una caída en el número medio de días cotizados que los trabajadores autónomos. Sólo los trabajadores autónomos de más edad han experimentado un comportamiento descendente similar a los trabajadores asalariados, pero de cuantía más reducida.
2. Existe una relación directa y positiva entre la edad y el número medio de días cotizados entre los 20 y los 50 años. A medida que aumenta la edad el número medio de días cotizados es mayor. Sin embargo, dicho comportamiento cambia con los trabajadores de más edad, con los que se produce un estancamiento o un ligero descenso de la media. Este comportamiento es común a los trabajadores asalariados y autónomos y cualquiera de los años considerados en el periodo de estudio.
3. La pérdida acumulada entre 2007 y 2012 se sitúa cerca de los 58 días en los trabajadores asalariados de 20 a 30 años y de 40 a 50 años, frente a los casi 53 días de las personas entre 50 y 60 años y los 52 días de los individuos entre 30 y 40 años. En términos porcentuales, el descenso ha sido superior en los trabajadores asalariados de 20 a 30 años (por encima del 19 por ciento), frente a una media cercana al quince por ciento en el resto de grupos de edad.
4. Sólo los trabajadores autónomos de 50 a 60 años han reducido de forma relevante su periodo medio de cotización entre 2007 y 2012, con 19 días menos y una reducción cercana al cinco por ciento. El descenso ha sido cercano a los seis días en las personas de 40 a 50 años, que supone una reducción de apenas un uno por ciento. Los dos grupos de edad más jóvenes apenas experimentan cambios destacados en el número medio de días cotizados.
5. Esta evolución tan desigual ha generado cambios en las diferencias entre asalariados y autónomos. El periodo medio de los asalariados está quedando por detrás de los autónomos en 2012 en un mínimo de entre 12 días para los mayores de 40 años y 52 días para el grupo más joven. En cambio, según los datos de 2007, el periodo medio de los asalariados superaba en 21 días el periodo de los autónomos en todos los intervalos de edad salvo en los jóvenes, cuya diferencia no llegaba a los siete días.
6. En la comparación por grupos de edad, no se aprecia que los años de crisis económica hayan reducido las diferencias existentes, salvo en el caso de los trabajadores autónomos más jóvenes y los más cercanos a la edad de jubilación (de casi 50 días a menos de 30 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 edad considerado. En el caso de los trabajadores autónomos, parecen existir más diferencias de edad, especialmente entre los mayores de 50 años y los menores de 50 años. Estas conclusiones parecen confirmar un aspecto relevante de futuro en anteriores números de este boletín: la reducción en el número de días cotizados tendrá un impacto negativo en el cálculo de la pensión pública de jubilación, en la medida en que estos números reducidos de días cotizados se mantengan en el tiempo frente a los que se cotizaban antes de la crisis.

IV. Actualidad

Actualidad España

ESPAÑA Y EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO DE SU POBLACIÓN

Las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran que el número de defunciones superará por primera vez al de nacimientos a partir de 2015. Este fenómeno se acentuará a partir de 2040.

Este saldo vegetativo negativo alcanzará los ocho millones de personas en los 50 años proyectados. Así, el número de nacimientos seguirá en caída libre los próximos años, una tendencia que se inició en 2009.

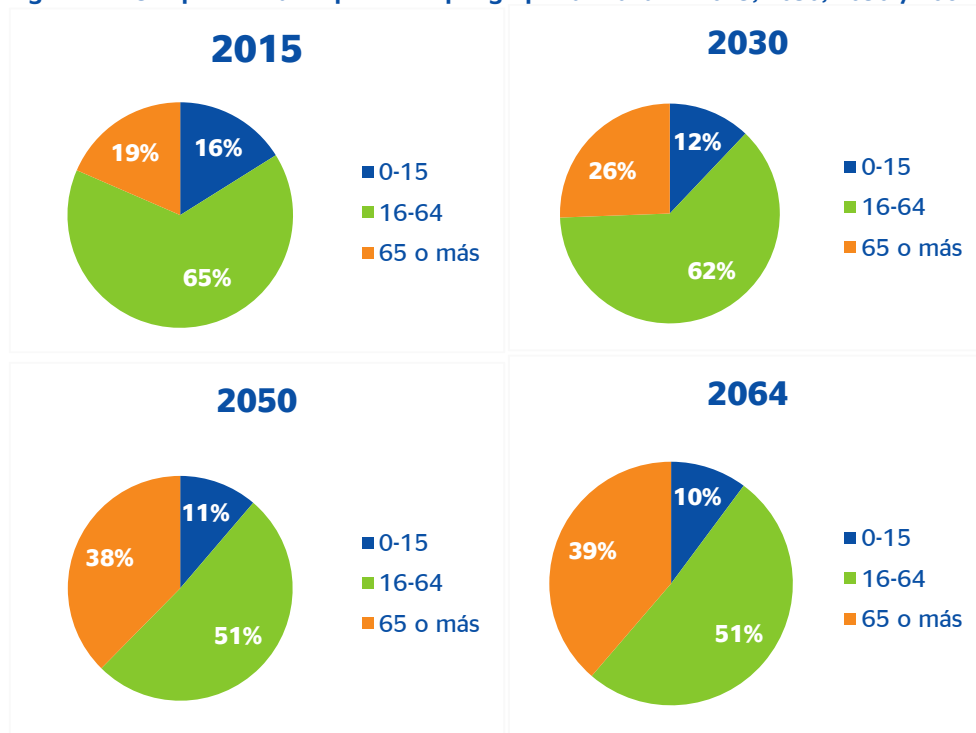
A pesar de la pérdida de población y de la mayor esperanza de vida, el número de defunciones seguirá creciendo como consecuencia del envejecimiento poblacional. Con estos datos, el INE prevé que España perderá un millón de habitantes en los próximos 15 años y 5,6 millones en los próximos 50 años. De esta forma, la población se reducirá hasta 45,8 millones en 2024 y hasta 40,9 millones en 2064.

La mayor parte de la pérdida de población se concentraría en el grupo de edad entre 30 y 49 años, un colectivo que debería ser especialmente activo en el terreno laboral. Se reduciría en 1,1 millones de personas en los próximos 15 años (un 28,2 por ciento menos) y en 6,8 millones menos en los próximos 50 años (un 45,3 por ciento).

En el lado contrario se situarían los mayores de 70 años. Dentro de 15 años en España residirían 11,3 millones de personas mayores de 64 años, 2,9 millones más que en la actualidad (un 34,1 por ciento). Y esta cifra se incrementaría hasta 15,8 millones de personas (un 87,5 por ciento más) en 50 años, según el INE.

De esta manera, los mayores de 65 pasarían a representar desde 18,2 por ciento actual, el 25 por ciento en 2029 y el 39 por ciento en 2064. Según el INE, de mantenerse las tendencias demográficas actuales, la tasa de dependencia (cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría más de siete puntos, desde el 52,1 por ciento actual hasta el 59,2 por ciento en 2029. Y en 2064 alcanzaría el 95,6 por ciento. El INE asegura que la población centenaria pasaría de las 13.551 personas actuales a más de 372.000 dentro de 50 años.

Figura 4.1. Composición de la población por grupos de edad en 2015, 2030, 2050 y 2064



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Consulta la url para más información:

<http://www.expansion.com/2014/10/28/economia/1414491270.html>

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 RESERVA DE PENSIONES EN 2015

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) prevén que las pensiones contributivas suban un 0,25 por ciento en 2015, un porcentaje que se sitúa en el mínimo previsto en la última reforma del Gobierno, que sustituyó el IPC por el llamado Índice de Revalorización (IR). La fórmula tiene en cuenta tanto la inflación como los ingresos y gastos del sistema cada año, y los déficit o superávit del propio sistema de la Seguridad Social tomando como referencia las medias de varios ejercicios para modular los datos y evitar cambios bruscos en el sistema.

El gasto presupuestado para la política de Pensiones en 2015 asciende a 131.658,93 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 3,3 por ciento respecto a 2014.

La revalorización que recoge el proyecto de ley se encuentra en línea con la del ejercicio de 2014, e implica que el gasto en prestaciones contributivas ascenderá a 115.669,23 millones de euros, un 3,2 por ciento más.

Representa la subida mínima garantizada por una ley cuyo techo máximo de subida se situaba en el IPC más el 0,5 por ciento. Desde que entró en vigor la norma a finales de diciembre de 2013, tanto en 2014 como ahora se estima para 2015, la subida de las pensiones se ha quedado en el mínimo, el 0,25 por ciento.

Si se le añaden las prestaciones no contributivas y las clases pasivas, el gasto en Seguridad Social sumará un total de 131.658,93 millones, un 3,3 por ciento más que en 2014, cuando alcanzó los 12.483 millones.

El gasto en Seguridad Social representa la segunda partida de gasto más cuantiosa de los PGE de 2015, un 39,1 por ciento del total, sólo por detrás del gasto destinado al Estado (45,7 por ciento).

Por tipos de pensiones, las de jubilación suponen la principal partida de gasto, un total de 80.816 millones. Le siguen las de viudedad, con un presupuesto de 20.776 millones; y las de incapacidad y orfandad -12.028 millones y 1.762 millones respectivamente-. Y cierra el listado las pensiones en favor de familiares, a las que se destinan 285,4 millones.

El Estado, por su parte, aportará un 0,9 por ciento menos en la financiación de complementos para las pensiones mínimas, entre los que se incluyen los gastos de gestión, hasta un total de 7.563 millones.

Por otro lado, el Gobierno prevé que utilizará otros 8.446,7 millones de euros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en 2015 para garantizar el abono de las pensiones, según el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el próximo año.

Esta es la cuantía inicialmente presupuestada, aunque se utilizará en función de las necesidades de cumplimiento del pago de las pensiones. Para poder seguir utilizando este fondo según surjan las necesidades, en el proyecto de presupuestos se mantiene para los ejercicios 2015 y 2016 el levantamiento de la prohibición de usar más del 3 por ciento del fondo.

La disposición que el Gobierno realice el próximo año se sumará a los 6.000 millones retirados del Fondo de Reserva durante este año, así como a los 11.648 millones que se sacaron en 2013 y a los 7.003 millones de 2012.

Con estos datos, el importe del Fondo de Reserva de la Seguridad Social ascendía a 15 de septiembre de 2014 a 49.598 millones, equivalentes al 4,7 por ciento del PIB. El Fondo de Reserva se ha reducido desde los 66.815 millones que tenía en 2011, momento en el que contó con la situación de mayor bonanza.

El Gobierno prevé un déficit en la Seguridad Social para este año del 1 por ciento del PIB (aproximadamente 10.000 millones), mientras que para 2015 se reduciría al entorno de los 6.400 millones, lo que representa el 0,6 por ciento del PIB.

Tabla 4.2. Evolución de datos de la Seguridad Social (2010-2015)

Año	Fondo de Reserva	Tasa de variación (%)	Gastos por prestaciones	Tasa de variación (%)	Ingresos por cotizaciones	Tasa de variación (%)	Diferencia (Ingresos-Gastos)	Recurso al Fondo
2010	64,375	7.25%	108,618	5.20%	105,491	-1.00%	-3,127	-4,353
2011	66,815	3.79%	111,883	3.01%	105,312	-0.17%	-6,571	-2,440
2012	63,009	-5.70%	114,533	2.37%	101,059	-4.04%	-13,474	3,806
2013	53,744	-14.70%	118,810	3.73%	98,093	-2.93%	-20,716	9,265
2014*	47,744	-11.16%	123,454	3.91%	102,840	4.84%	-20,614	6,000
2015*	39,297	-17.69%	131,659	6.65%	109,833	6.80%	-21,826	8,447

Nota: Datos en millones de euros. Los datos de los años 2014 y 2015 son provisionales y provienen en parte de fuentes distintas a la Seguridad Social (véanse el enlace a las noticias).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del presupuesto de la Seguridad Social.

Tabla 4.3. Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (2009-2015)

Año	Fondo a 31 de diciembre (millones €)	Tasa de variación (%)
2009	60,022	-
2010	64,375	7.25
2011	66,815	3.79
2012	63,009	-5.70
2013	53,744	-14.70
2014*	47,744	-11.16
2015*	39,297	-17.69

Nota: Los datos de los años 2014 y 2015 son provisionales y provienen en parte de fuentes distintas a la Seguridad Social (véanse el enlace a las noticias).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del presupuesto de la Seguridad Social.

Figura 4.2. Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (2009-2015)



Nota: Los datos de los años 2014 y 2015 son provisionales y provienen en parte de fuentes distintas a la Seguridad Social (véanse el enlace a las noticias).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del presupuesto de la Seguridad Social.

Consulta la url para más información:

<http://www.elmundo.es/economia/2014/09/30/542a7757e2704e25068b4574.html>

http://cincodias.com/cincodias/2014/09/30/economia/1412068743_228876.html

http://www.larazon.es/detalle_normal/economia/noticias/7547213/el-gobierno-preve-disponer-de-8-446-millones-del-fondo-de-reserva-en-2015#.Ttt1kBXOKO3EhX9

Actualidad Europa

REINO UNIDO: PENSIONES COMO CUENTAS BANCARIAS

Después de una larga y tediosa espera para reformar el sistema de pensiones, en marzo, el primer ministro George Osborne, dio a conocer una serie de cambios radicales diseñados para dar a los pensionistas más libertad sobre la forma en que gastan su fondo de retiro.

Esta fue una buena noticia para los millones de ahorradores que se encontraban en una carretera de un solo sentido para acabar obligados a utilizar productos de pensiones de un pobre valor. La abolición del "impuesto de la muerte" se anunció a principios del mes de octubre, y esta semana el Gobierno dijo que los ahorradores podrían utilizar sus pensiones "como las cuentas bancarias".

La enorme complejidad de los cambios en las reglas, y la rápida velocidad con que el Gobierno ha decidido poner en práctica los cambios (antes de abril de 2015), arrojan dos principales causas de preocupación.

La primera es que debido a que las empresas de pensiones de Gran Bretaña ya están luchando para hacer frente a un gran número de pensionistas, no serán capaces de seguir el ritmo de las reformas. Los expertos han especulado que las nuevas normas podrían llevar a los aseguradores a una situación difícil.

Estos problemas continuos sirven como un mal presagio para las personas que están esperando para utilizar su pensión como una cuenta bancaria. Las reglas permiten, pero no obligan, a que las aseguradoras dejen que los clientes puedan tener acceso a su dinero poco a poco.

Si los ahorradores encuentran que su empresa no ofrece fácil acceso a su dinero de la pensión, se enfrentan a tener que cambiar a otro proveedor. Este proceso puede ser largo y difícil de navegar, mientras que un gran número de clientes que desean cambiar al mismo tiempo también pondría a los aseguradores bajo presión.

El segundo temor es que las aseguradoras van a cobrar a los ahorradores para tener acceso a las libertades. Sin embargo, David Cameron, ha prometido que las compañías de pensiones no van a estafar a los ahorradores, después de que expertos avisaran de que los ahorradores se pueden enfrentar a tasas onerosas para utilizar sus pensiones como las cuentas bancarias. Se introducirán nuevas reglas, como que se prohíben tarifas excesivas, si las compañías de pensiones no pueden ofrecer a los clientes un trato justo.

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

<http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/pensions/11164587/Pension-bank-accounts-will-they-work.html>

EL SISTEMA DE PENSIONES HOLANDÉS EN PERSPECTIVA ESTADOUNIDENSE

El sistema holandés se basa en la idea de que cada generación debe pagar sus propios gastos en pensiones y que dichos gastos se deben medir con exactitud. Después del colapso financiero de 2008, los trabajadores y los jubilados en los Países Bajos tomaron la amarga medicina necesaria para reconstruir sus ahorros colectivos rápidamente, con una mayor contribución de los trabajadores y los recortes de beneficios para los jubilados.

El enfoque holandés se parece muy poco a la práctica de proteger a la actual generación de trabajadores, jubilados y contribuyentes mientras empuja los gastos y los riesgos hacia el futuro. Los Países Bajos no tienen situaciones como la de Detroit (una ciudad estadounidense que va a la quiebra porque los gastos de pensiones crecieron mientras que la población se redujo), Puerto Rico (territorio inundado de deuda, pero que no tiene acceso a los tribunales de quiebra) y nada como Illinois o Nueva Jersey, donde finalmente se han alcanzado situaciones financieras que llevan a un callejón sin salida.

Alrededor del 90 por ciento de los trabajadores holandeses consiguen generar recursos para las pensiones reales en sus puestos de trabajo. Sus beneficios están destinados a ascender a un 70 por ciento de su salario promedio de por vida. Lograr esta hazaña - unas pensiones laborales sólidas para la mayoría de los ciudadanos - no es fácil. Los trabajadores holandeses normalmente ahorran cerca de un 18 por ciento de su salario, la mayor parte de forma diversificada, manejado profesionalmente por los fondos de pensiones.

Los empresarios holandeses contribuyen también a su sistema, pero sus pagos por lo general se encuentran topados. Aunque este sistema puede parecer una manera contra-intuitiva para asegurarse de que las pensiones están bien financiadas, en realidad este sistema anima a las empresas a seguir con los planes de pensiones. Si los mercados caen, los empresarios holandeses no reciben llamadas urgentes para bombear más dinero. Y si los mercados suben y un fondo de pensiones holandés gana más de lo que necesita, a los empleadores no se les permite tocar el superávit.

Las empresas holandesas, así como los empleadores del sector público, por lo general se unen por sector en grandes planes de pensiones, agrupados, y contratan a empresas sin fines de lucro para invertir el dinero.

Este proceso de colaboración se encuentra regulado por el banco central holandés que establece limitaciones estrictas de solvencia y capitalización en los fondos de pensiones para evitar problemas. El banco central holandés también impuso un riguroso método para medir el valor actual de todas las pensiones debidas en el futuro. Las pensiones se asocian a un activo sin apenas riesgo, por lo que los holandeses miden de la misma manera los precios de mercado de bonos muy seguros, como los bonos del Tesoro - es decir, descontando los pagos futuros a dólares de hoy con una tasa de interés muy baja. Este método muestra que un beneficio para toda la vida estable es muy valiosa, y por lo tanto muy caro de financiar.

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

http://www.nytimes.com/2014/10/12/business/no-smoke-no-mirrors-the-dutch-pension-plan.html?_r=0

Actualidad América

PERÚ: ELECCIÓN DE LA MONEDA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El Sistema Privado de Pensiones, AFP, ofrece a las personas que están a punto de jubilarse la alternativa de elegir la modalidad en que recibirán su pensión.

Si la persona prefiere jubilarse a través de la renta vitalicia, debe tener en cuenta que, mediante este instrumento, su fondo pasa a una compañía de seguros que se encargará de administrar y garantizar el pago de su dinero. Con esta modalidad, las personas pueden recibir su pensión en distintos tipos de moneda. En consecuencia las opciones que se presentan son:

1. Ajustes: Puede escoger el tipo de moneda, soles o dólares, y el monto percibido se irá ajustando trimestralmente hasta complementar el 2 por ciento anual de crecimiento.
2. Ajustado: Dentro de la renta vitalicia puede elegir la jubilación en soles indexados, es decir, que el monto de la pensión se ajuste a la inflación.
3. Dos en uno: Es la llamada "jubilación biomoneda", que permite contratar dos rentas vitalicias con la misma compañía de seguros, una en soles ajustados y otra en dólares ajustados, las cuales sumarán el total de la pensión.

Una vez que se ha realizado la elección de moneda y modalidad, es imposible cambiar de decisión. Solo se puede revocar la decisión del retiro programado de la AFP para tomar una renta vitalicia. Asimismo, por el momento no se puede pedir otro tipo de moneda, como euros o yenes.

Consulta la url para más información:

<http://peru21.pe/mis-finanzas/escoja-moneda-su-pension-jubilacion-2201731>