

# Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Noviembre de 2015

## Sección I

### Fiscalidad de las cotizaciones, aportaciones y primas a los esquemas de pensiones en España y Portugal

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

### Características particulares de la cotización en el Régimen General (II)

Se continúa en el proceso de descripción de ciertos casos particulares que disponen de legislación añadida y que resultan de interés. En esta sección se plantea el caso especial de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad o paternidad. *Ver más en página 4*

## Sección III

### Autónomos en los servicios: días cotizados durante la crisis (VI)

Tras analizar a los trabajadores asalariados, en los próximos números se pretende ofrecer una visión de los servicios focalizada en los trabajadores autónomos. Se muestran resultados agregados para varias actividades económicas relacionadas con los servicios del número medio de días cotizados al año entre 2007 y 2012 en el Gráfico 3.1 y en la Tabla 3.1. *Ver más en página 6*

## Sección IV

### Actualidad España

- Más de dos millones de personas han simulado su pensión con las herramientas digitales de BBVA. *Ver más en página 8*

## Sección V

### Actualidad Europa

- Unión Europea: medidas que permitan seguir trabajando hasta la edad de jubilación. *Ver más en página 9*

## Sección VI

### Actualidad América

- México: necesidad de elevar las contribuciones a las pensiones. *Ver más en página 10*

Noviembre 2015

I. Tribuna del experto

**Boletín Mensual**

# Fiscalidad de las cotizaciones, aportaciones y primas a los esquemas de pensiones en España y Portugal

*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.*

La fiscalidad del ahorro a largo plazo es una cuestión muy relevante, especialmente dado el contexto caracterizado por la creciente longevidad de los individuos y la consolidación de los sistemas de pensiones de reparto en aras de su sostenibilidad. El tratamiento fiscal de las rentas derivadas del ahorro dista mucho de ser neutro entre los diferentes productos y no siempre aquéllos destinados a materializar las decisiones de ahorro previsional a largo plazo gozan, como debería ser el caso, de la mejor fiscalidad comparativa en el amplio universo de productos de ahorro.

La Tabla 1.1 y la Tabla 1.2 muestran los criterios de fiscalidad de las aportaciones y derechos bajo cada uno de los sistemas en España y Portugal.

**Tabla 1.1. Fiscalidad de las aportaciones y derechos en los sistemas de reparto y capitalización en España**

	Cotizaciones/Aportaciones				Pensiones		
	Cotizaciones a la Seguridad Social		Aportaciones a Planes de Pensiones PPA		Pensiones de la Seguridad Social	Pensiones Privadas	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador		Capitales	Rentas Vitalicias
<b>Impuesto de sociedades</b>	Deducible íntegramente de la base imponible	No aplica	Deducible íntegramente de la base imponible	No aplica	No aplica	No aplica	
<b>Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas</b>	No aplica	Deducible íntegramente de la base imponible	No aplica	Deducible hasta un límite máximo	Integran la base imponible (mínimo exento)	Se integra en la base imponible (1)	Se integran en la base imponible (mínimo exento)
<b>Impuesto sobre el valor añadido</b>	No aplica		Las aportaciones/primas a los Fondos de Pensiones y Compañías de Seguros están exentas		No aplica	No aplica	
<b>Impuesto sobre el patrimonio</b>	No aplica		Los derechos consolidados están exentos		No aplica	Se integra en la base imponible	No aplica

Nota: (1) Las aportaciones realizadas hasta el 31 de enero de 2006 disfrutaron de una exención en la base del IRPF del 40 por ciento. El País Vasco mantiene dicha exención para las aportaciones realizadas con posterioridad a esa fecha.

Fuente: Gallego (2014).

**Tabla 1.2. Fiscalidad de las aportaciones y derechos en los sistemas de reparto y capitalización en Portugal**

	Cotizaciones/Aportaciones				Pensiones		
	Cotizaciones a la Seguridad Social		Aportaciones a Planes de Pensiones PPA		Pensiones de la Seguridad Social	Pensiones Privadas	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador		Capitales	Rentas Vitalicias
<b>Impuesto de sociedades</b>	Deducible íntegramente de la base imponible	No aplica	Deducible parcialmente o íntegramente de la base imponible (1)	No aplica	No aplica	No aplica	
<b>Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas</b>	No aplica	Deducible hasta un límite máximo	No aplica	Deducible hasta un límite máximo	Integran la base imponible (existe un mínimo exento) (2)	Integran la base imponible (existe un mínimo exento) (3)	Integran la base imponible (existe un mínimo exento) (2)
<b>Impuesto sobre el valor añadido</b>	No aplica		Las primas a los Fondos de Pensiones y Compañías de Seguros están exentas		No aplica	No aplica	
<b>Impuesto sobre el patrimonio</b>	No aplica		Los derechos consolidados están exentos		No aplica	Se integra en la base imponible	No aplica

Notas: (1) Aportaciones a fondos de pensiones y similares o regímenes complementarios de seguridad social se consideran deducibles de impuestos cuando configuren derechos adquiridos individuales de los trabajadores. Cuando no se cumple este requisito, son deducibles hasta el 15% de los gastos de personal, en la medida en que garanticen exclusivamente beneficios o complementos de jubilación, prejubilación, invalidez o supervivientes, para los empleados de la empresa. Este límite se eleva al 25% si los empleados no están cubiertos por las pensiones de la Seguridad Social.

(2) 72 por ciento de 12 veces el salario mínimo más alto nacional son deducibles a efectos fiscales.

(3) En el caso de los pagos en concepto de reembolso del capital, el reembolso correspondiente de las contribuciones efectuadas se tributa como si fueran salarios, pero se benefician de la exención de la tercera parte de las contribuciones, hasta un máximo de 11.704,70 € en 2014.

Como se puede apreciar al comparar la Tabla 1.1 y la Tabla 1.2, la fiscalidad de los sistemas de pensiones en España y en Portugal es muy similar y, en general, desarrollada con arreglo a los criterios de igualdad de trato entre las aportaciones y pensiones originadas en ambos tipos de sistemas. Pero los límites que tiene la deducción fiscal de las aportaciones a planes de pensiones del impuesto personal chocan con la ausencia de los mismos en el caso de las cotizaciones sociales en España.

El principio de mejor trato fiscal posible del ahorro previsional a largo plazo frente a otras formas de ahorro se complementa con el principio de idéntico trato fiscal para los capitales de jubilación que el existente para las cotizaciones a los sistemas de reparto, aunque no es sencillo asimilar las cotizaciones sociales a los sistemas de reparto, y los derechos de pensión a los que dan lugar, con las aportaciones a planes de pensiones, los capitales de jubilación que se acumulan y las rentas vitalicias que surgen de ellos.

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...?

## Características particulares de la cotización en el Régimen General (II)

Se continúa en el proceso de descripción de ciertos casos particulares que disponen de legislación añadida y que resultan de interés. En esta sección se plantea el caso especial de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad o paternidad.

Como norma general, la base de cotización durante estas situaciones está en función de la base de cotización del mes anterior al de la baja.

La base de cotización durante dichas situaciones permanece inalterable desde su comienzo, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando, en el transcurso de estas situaciones, la base de cotización para contingencias comunes inicialmente calculada resulte inferior a la base mínima de cotización correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador de que se trate: La base de cotización aplicable será dicha base mínima. Respecto de la base de cotización para contingencias profesionales, se aplica el tope mínimo establecido para estas contingencias.
2. Cuando se produzca una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio de estas situaciones: Dicha elevación determinará una modificación de la base de cotización aplicable, naciendo la obligación de cotizar por las diferencias salariales, lo que dará lugar a un aumento de la base de cotización anterior a la fecha de la baja y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos.

En estas situaciones, mientras no se produzca la extinción de la relación laboral o del citado plazo máximo, la empresa deberá mantener en alta y la cotización correspondiente al trabajador, así como el abono de la prestación en régimen de pago delegado. Si posteriormente se le concede al trabajador una incapacidad permanente que exonerara de la cotización por retrotraer sus efectos a la fecha del alta médica inicial, la empresa puede solicitar la devolución de los ingresos indebidamente producidos.

En los supuestos de extinción de la incapacidad temporal por el transcurso del período máximo de 18 meses, en los que se produce la baja en la Seguridad Social de los afectados por parte de la empresa, si posteriormente se le denegara al interesado la incapacidad permanente, pueden darse dos situaciones:

1. Si el trabajador se reincorpora al trabajo y posteriormente, antes de transcurridos 6 meses, inicia una nueva situación de incapacidad temporal, aún por la misma causa que el anterior proceso, procederá el alta en la Seguridad Social desde la reincorporación y la base de cotización durante la nueva incapacidad temporal se determinará conforme a las normas establecidas con carácter general.
2. Si no se produce la reincorporación al trabajo, lo que se justificaría con una nueva baja de incapacidad temporal por la misma o distinta causa, la empresa deberá dar de alta en la Seguridad Social al trabajador desde que se le reconoce esta nueva situación, y teniendo en cuenta que en el mes anterior al de la denegación de la incapacidad permanente no existió cotización, la base de cotización que correspondería aplicar sería la misma que la del anterior proceso, con el límite de que no podría ser inferior a la base mínima de cotización vigente.

Teniendo en cuenta que las prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad o paternidad, son de gestión directa por parte de la Entidad Gestora (INSS o Servicio Público de Empleo Estatal -desempleados-), el empresario ingresa únicamente la aportación que le corresponde soportar. La aportación correspondiente al trabajador será ingresada por la Entidad Gestora una vez retenido su importe de la prestación económica abonada.

El empresario está obligado únicamente a ingresar su propia aportación cuando el trabajador no reúne los requisitos establecidos en la normativa para percibir la prestación económica correspondiente. El trabajador se encontrará en la situación de incapacidad temporal, pero sin derecho a percibir la prestación económica. Al no tener el empresario la posibilidad de retener el importe de la cuota correspondiente al trabajador, queda exonerado de tal obligación.

Si estando en situación de incapacidad temporal sin derecho a la prestación económica, el trabajador percibe determinadas remuneraciones de la empresa, se puede proceder al ingreso de la aportación del trabajador, al poder retener el empresario, hasta la cuantía que fuese suficiente, el importe de la cuota del trabajador de las cantidades abonadas.

Si se produce una recaída o se inicia un proceso de incapacidad temporal por la misma dolencia que otro proceso anterior y antes de que transcurra un período de 6 meses desde la anterior alta, y siempre que esta primera situación de incapacidad temporal no se hubiera agotado por expiración del plazo máximo establecido, habrá que realizar una nueva determinación de la base de cotización en función de la base de cotización correspondiente al mes anterior a aquél en el que se produce la recaída.

En la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, durante los periodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización, se aplica el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación.

En el Sistema Especial Agrario durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectúa en función de la modalidad de contratación de los trabajadores.

*Consulta la url para más información:*

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

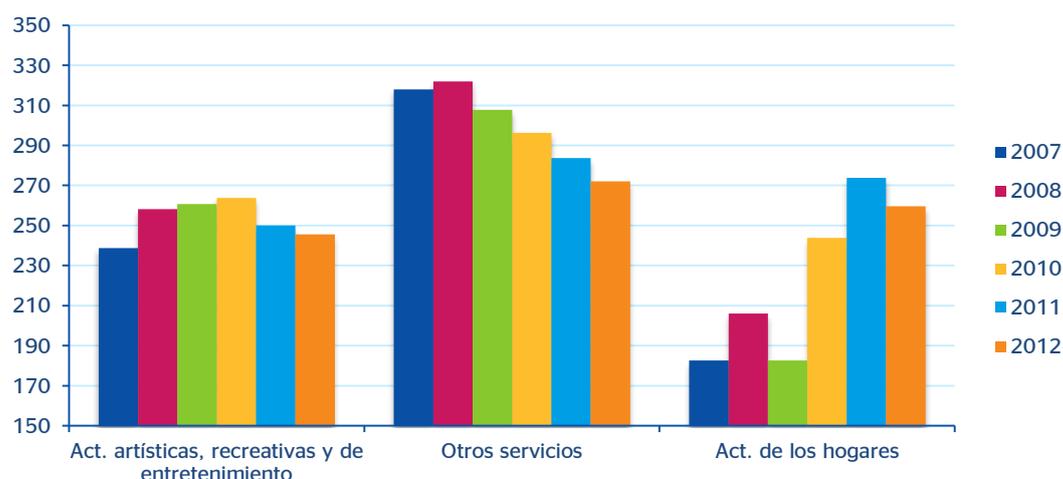
III. En detalle

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

Tras analizar a los trabajadores asalariados, en los próximos números se pretende ofrecer una visión de los servicios focalizada en los trabajadores autónomos. Se muestran resultados agregados para varias actividades económicas relacionadas con los servicios del número medio de días cotizados al año entre 2007 y 2012 en el Gráfico 3.1 y en la Tabla 3.1.

Los grupos considerados son las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; Otros servicios (que 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-); y 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, que corresponden con los grupos R, S y T de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Se han excluido las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (grupo U), porque el número de observaciones en este caso es muy reducido.

**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	239	258	261	264	250	246
Otros servicios	318	322	308	296	284	272
Act. de los hogares	183	206	183	244	274	260

Fuente: MCVL, Seguridad Social

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

1. Antes de la crisis económica, los trabajadores autónomos del sector de Otros servicios destacaban sobre los autónomos de las otras dos actividades, dado que el número medio de días cotizados era 318 frente a los 239 días de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y a los 183 días de las Actividades de los hogares.

2. Tras varios años de dificultades económicas, el dato de 2012 muestra una cifra menor en Otros servicios respecto a 2007 frente a los otros dos sectores (que muestran mayores cifras al comparar el principio y el final del periodo). Ello genera una importante reducción de las diferencias y cambios en las posiciones relativas al comparar estos grupos. Otros servicios sigue siendo la actividad que presenta mejor resultado en 2012, con 272 días, seguida de cerca de las Actividades de los hogares con 260 días, y las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento con 246 días.
3. El descenso acumulado experimentado por Otros servicios ha sido cercano al 14,5 por ciento, que equivale a una pérdida de 46 días. Esta reducción en días contrasta con el incremento de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (7 días, lo que equivale a menos de un 3 por ciento en términos porcentuales) y las Actividades de los hogares (77 días, que supone más del 42 por ciento).
4. El proceso de evolución al inicio de la crisis muestra un comportamiento inicial similar entre las actividades analizadas entre 2007 y 2008. Los porcentajes varían de casi el 13 por ciento (23 días) de las Actividades de los hogares hasta menos de un 1,3 por ciento de Otros servicios (4 días).
5. A partir del año 2009, la evolución de las actividades consideradas es muy heterogénea. Las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento mantienen su nivel de crecimiento hasta 2010 y posteriormente reducen el número de días, convergiendo a la situación inicial. El proceso en Otros servicios es continuamente decreciente durante el resto del periodo. En cambio, las Actividades de los hogares muestran un destacado crecimiento en 2010 (más de 33 por ciento) y 2011 (por encima del 12 por ciento).
6. Las diferencias de días medios cotizados entre los tres sectores se ha ido reduciendo de forma considerable durante todo el intervalo de estudio considerado, pasando de 135 días en el año 2007 hasta 26 días en el año 2012.

Al comparar estas tres actividades entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos, se observa que las diferencias tienden a reducirse en valor absoluto entre ambos grupos de trabajadores. Aun así, las diferencias siguen siendo favorables para los trabajadores asalariados en las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, mientras los autónomos se encuentran en mejor posición que los asalariados en Otros servicios. Las cifras en las Actividades de los hogares resultan más volátiles entre ambos tipos de trabajadores. Estos resultados confirman que la crisis económica ha generado efectos negativos generalizados, pero los impactos han sido en función de la rama de actividad y el tipo de trabajador, condicionando los efectos sobre la jubilación.

#### IV. Actualidad

## Actualidad España

### MÁS DE DOS MILLONES DE PERSONAS HAN SIMULADO SU PENSIÓN CON LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DE BBVA

Hasta el 20 de octubre, un total de 2.102.000 personas han simulado su pensión con las herramientas digitales de BBVA. El objetivo de estas y otras herramientas digitales de BBVA en materia de previsión social es concienciar a la población sobre la importancia de planificar la jubilación y asesorar a los clientes sobre cómo hacerlo de la manera más óptima.

BBVA ha desarrollado tres simuladores con el objetivo de ayudar a planificar la jubilación, y están a disposición de todas las personas interesadas:

- Un simulador de la pensión de Seguridad Social, adaptado a las últimas reformas normativas;
- Un simulador de aportaciones a planes de pensiones y previsión, que proyecta la pensión pública y privada a la jubilación en función de los años cotizados a la Seguridad Social y el ahorro privado disponible,
- Un simulador de prestaciones, que calcula cuál es la manera óptima de realizar el rescate de la pensión desde un punto de vista financiero-fiscal (en forma de capital, de renta o una combinación de ambas).

Se puede acceder a estos simuladores a través de las webs [www.bbva.es](http://www.bbva.es), [www.bbvaassetmanagement.com](http://www.bbvaassetmanagement.com) y [www.jubilaciondefuturo.es](http://www.jubilaciondefuturo.es). Los dos últimos simuladores están disponibles también para dispositivos móviles tanto para IOS como para Android.

Durante la V Jornada de Previsión, organizada por BBVA Asset Management y BBVA Seguros, BBVA anunció que a las herramientas antes indicadas se va a añadir en los próximos días un simulador de ingresos y gastos que permitirá calcular la renta disponible en el momento de la jubilación y compararla con los gastos de la persona o unidad familiar.

En el transcurso de la jornada, David Puente, director de Desarrollo de Negocio de BBVA España, destacó el crecimiento de la banca online, y principalmente la banca móvil, que ha multiplicado por seis su penetración en los últimos tres años. "El cliente ha cambiado, tanto en una mayor exigencia como en un mayor uso de las facilidades digitales y uso del móvil", señaló. "Ahora exige conveniencia: su experiencia ha de ser sencilla, rápida e inmediata, sin importar dónde esté. Por ello, el negocio financiero está evolucionando de un modelo presencial a otro que integra lo presencial y lo remoto; un modelo nuevo que no solo ofrece soluciones a las necesidades del cliente, sino que crea nuevas oportunidades de servir al cliente antes no imaginadas", subrayó.

Durante la Jornada, BBVA comunicó su intención de aprovechar la oportunidad que suponen las nuevas herramientas digitales para impulsar el servicio que da a sus clientes de pensiones de empleo, con el fin de otorgar mayor conveniencia en el servicio que reciben de su sistema de previsión, transaccionalidad multicanal, mayor accesibilidad y personalización de la información, y facilitar el asesoramiento, tanto en la fase activa como en la jubilación, de nuevo a través del medio que elija el cliente.

Todo ello, con el objetivo de que puedan mejorar su conocimiento y adoptar decisiones informadas para una adecuada planificación de su jubilación.

*Consulta las urls para más información:*

[http://prensa.bbva.com/actualidad/notas-de-prensa/mas-de-dos-millones-de-personas-han-simulado-su-pension-con-las-herramientas-digitales-de-bbva\\_9882-22-c-111024\\_.html](http://prensa.bbva.com/actualidad/notas-de-prensa/mas-de-dos-millones-de-personas-han-simulado-su-pension-con-las-herramientas-digitales-de-bbva_9882-22-c-111024_.html)

<http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-mas-dos-millones-personas-simulado-pension-dos-anos-herramientas-bbva-20151022135937.html>

<http://www.expansion.com/agencia/efe/2015/10/22/21270685.html>

## Actualidad Europa

### UNIÓN EUROPEA: MEDIDAS QUE PERMITAN SEGUIR TRABAJANDO HASTA LA EDAD DE JUBILACIÓN

Cabe esperar que los sistemas de pensiones europeos también ofrezcan unas pensiones adecuadas a las futuras generaciones de jubilados, a condición de que los Estados miembros apliquen políticas firmes que permitan al máximo número de trabajadores posible seguir trabajando hasta que lleguen a la edad de jubilación legal. Esta es una de las conclusiones principales de un nuevo informe sobre la adecuación de las pensiones. Las políticas de empleo deben dar a los trabajadores de más edad mayores posibilidades de permanecer más tiempo en el mercado laboral. No obstante, los regímenes de pensiones también deben proteger a aquellos que no pueden permanecer en el mercado laboral durante un período lo suficientemente largo para adquirir suficientes derechos de pensión.

Según el informe, en el conjunto de la UE las pensiones proporcionan actualmente a la mayoría de la gente una protección suficiente contra la pobreza, así como la seguridad de unos ingresos adecuados durante la vejez. En general, las personas mayores de la UE disfrutan de un nivel de vida semejante al de la población más joven. Por término medio en la UE, los ingresos medianos disponibles de las personas de 65 o más años se sitúan en el 93 por ciento de los ingresos de los menores de 65 años. Incluso durante la crisis las personas mayores han estado más protegidas que otros grupos de edad, pero varios Estados miembros aún deben seguir esforzándose por reducir el riesgo de pobreza y garantizar la seguridad de los ingresos durante la vejez.

En los distintos Estados miembros se reflejan diferencias de género persistentes en cuanto a las pensiones y se observa que las mujeres están más expuestas a la pobreza y tienen pensiones más bajas que los hombres, como consecuencia de unos salarios más bajos y de una vida laboral más corta por haberse ocupado de responsabilidades familiares. Las mujeres viven, de media, más tiempo que los hombres y, en consecuencia, tienen más probabilidades de enviudar y acabar viviendo en un hogar unipersonal con una situación más precaria. Por término medio en la UE, las pensiones de las mujeres son un 40 por ciento inferiores a las de los hombres. Las diferencias de género en las pensiones pueden reducirse, pero a menudo será necesario realizar esfuerzos políticos a largo plazo que combinen políticas de igualdad de oportunidades en varios ámbitos antes de que las personas lleguen a la edad de jubilación con cambios en el régimen de pensiones.

En el futuro será cada vez más importante realizar una carrera profesional completa de cuarenta a cuarenta y cinco años de cotización para recibir una pensión digna. En algunos Estados miembros, el mantenimiento de los ingresos futuros tras la jubilación dependerá cada vez más de seguros privados, a través de regímenes de pensión personales o profesionales. Es necesario que los Estados miembros colaboren estrechamente en materia de pensiones complementarias, entre otras cuestiones en las relacionadas con la disponibilidad, la aceptación y la cobertura. Dependiendo de cuáles sean las prácticas nacionales, los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel importante al respecto.

Las últimas reformas de las pensiones han atrasado la jubilación y han restringido la salida anticipada del mercado laboral. El éxito de estas reformas dependerá en gran medida de la capacidad de los trabajadores de más edad de seguir trabajando conforme aumenta la edad de jubilación. En 2012 solo aproximadamente la mitad de las jubilaciones se produjeron por haberse cumplido la edad de jubilación. Muchas personas se jubilaron antes por motivos de salud, desempleo y por responsabilidades familiares. Por tanto, será esencial proporcionar a las personas las capacidades necesarias, así como asistencia sanitaria y social, para que mantengan su empleabilidad a medida que envejecen.

*Consulta la url para más información:*  
[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5769\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5769_es.htm)

## Actualidad América

### MÉXICO: NECESIDAD DE ELEVAR LAS CONTRIBUCIONES A LAS PENSIONES

México debe implementar reformas a su sistema de pensiones para garantizar su funcionalidad en el largo plazo ante el envejecimiento de la población, según ha señalado la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

El secretario general del organismo, José Ángel Gurría, sugirió aumentar gradualmente la tasa de contribución obligatoria, ya que las cantidades que recibirán los trabajadores que se retiren serán reducidas.

"Los sistemas de pensiones son una herramienta fundamental de inclusión y bienestar. México y América Latina aún tienen una población joven: por ocho trabajadores hay un jubilado. Pero en las próximas décadas va a envejecer. En 2030 habrá cinco trabajadores por cada jubilado", advirtió Gurría en conferencia de prensa al presentar el estudio "El Sistema de Pensiones de México".

En México, la contribución obligatoria de los trabajadores del sector privado es la más baja de la OCDE. La OCDE señala que para garantizar un nivel de ingreso de más del 50 por ciento del último salario de los trabajadores, se requiere de una contribución obligatoria de entre el 13 y el 18 por ciento, frente al 6 por ciento actual. Los otros puntos que deben mejorarse son el proceso transitorio del sistema antiguo al nuevo, el sistema de protección social a la vejez y la fragmentación del sistema.

La organización advirtió que los rendimientos de los instrumentos financieros ya empiezan a ser más bajos.

Por su parte, el secretario de Hacienda, Luis Videgaray, destacó los trabajos en el sistema de pensiones y añadió que en el caso del Presupuesto de Egresos de la Federación, el gasto del Gobierno en las pensiones de los burócratas se incrementa a tasas de dos dígitos cada año. También señaló que las propuestas de la OCDE se tendrán que discutir abiertamente como país, lo cual requiere un gran debate nacional.

"La OCDE dice que todo lo que se ha hecho por transformar, estructural, todavía no es suficiente, tenemos que seguir avanzando en lograr un sistema que genere más ahorro, un ahorro con mejores rendimientos, y que sea más eficiente, integral y más integrado" dijo.

"Hay que generar más ahorro con mejores rendimientos", dijo. Agregó que los fondos de pensiones tendrán que ir disminuyendo su posición en deuda gubernamental (que ofrece bajos rendimientos), pero de manera responsable. Actualmente, las Afores (Administradoras de Fondos para el Retiro) invierten el 60 por ciento de los recursos que administran en deuda gubernamental frente al 80 por ciento de hace cinco años.

Videgaray señaló que algunos de los retos que enfrentan las autoridades son los costes administrativos de las Afores y el incentivar el ahorro voluntario.

Los titulares de Hacienda y la OCDE coincidieron en que es necesario reducir los niveles de informalidad para que los trabajadores tengan acceso a una pensión.

*Consulta las urls para más información:*

<http://www.cnnexpansion.com/economia/2015/10/15/ocde-urge-a-mejorar-el-sistema-de-pensiones-de-mexico>

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/ocde-sugiere-disminuir-pension-de-26-millones-de-trabajadores.html>