

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Octubre de 2015

Sección I

Sistemas de capitalización y rentas vitalicias en España

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 (I)

Tras analizar en anteriores números diversos aspectos de la cotización en el Régimen General, en este número y en los siguientes se pretenden tratar ciertos casos particulares que disponen de legislación añadida y que resultan de interés. *Ver más en página 4*

Sección III

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

En esta sección se muestran resultados agregados para los trabajadores autónomos en las actividades económicas más relacionadas con el Sector Público del número medio de días cotizados al año entre 2007 y 2012. *Ver más en página 5*

Sección IV

Actualidad España

- Pensiones en España en el futuro. *Ver más en página 7*

Sección V

Actualidad Europa

- Reino Unido: el Gobierno admite que los individuos no disponen de suficiente información sobre la próxima reforma de las pensiones en 2016. *Ver más en página 8*

Sección VI

Actualidad América

- Perú: decisión de jubilación según la rentabilidad de fondos en AFP. *Ver más en página 9*

Octubre 2015

I. Tribuna del experto

Boletín Mensual

Sistemas de capitalización y rentas vitalicias en España

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.

El cálculo de la pensión en un sistema de capitalización es más fácil que en un sistema de reparto, ya que se trata de dividir el capital que ha ido acumulando el trabajador hasta la jubilación entre los meses que espera vivir. A estos ahorros se le acumulan los rendimientos del mismo hasta su liquidación.

Según sea el capital acumulado hasta la fecha de la jubilación, así será la pensión que corresponda al trabajador que se jubila dada su esperanza de vida. El trabajador podría jubilarse a la edad que desease (idealmente, aunque la normativa obliga a atenerse a las normas establecidas para las pensiones públicas) y su pensión tendría en cuenta si el trabajador tiene más o menos años de jubilación por delante, dado el capital acumulado. La pensión no tendría topes máximos ni mínimos, correspondiendo siempre al montante del capital acumulado, en términos actuarialmente ajustados.

El proceso de acumulación de capitales de jubilación bajo el sistema de capitalización no está exento de riesgos. Así como la acumulación de derechos de pensión en un sistema de reparto tiene el riesgo de la depreciación de las normas que rigen dicha acumulación de derechos en función de la sostenibilidad del sistema, en el sistema de capitalización los riesgos se manifiestan en forma de una escasa (o nula, o negativa) rentabilidad neta de las inversiones en las que dichos capitales se materializan.

Por rentabilidad neta se debe entender en este contexto la composición de la rentabilidad financiera de los activos de los fondos de pensiones, la rentabilidad fiscal (que suma a la anterior) debida al tratamiento favorable de los rendimientos del capital y las aportaciones a los planes de pensiones durante todo el periodo de acumulación, y los costes que representan las comisiones de gestión y de depositaría de los planes de pensiones.

En el sistema de empleo en España, estos costes son muy reducidos, como puede verse en la Tabla 1.1, pero en el sistema individual (ajeno a las empresas y los trabajadores de las mismas en su condición de tales) suelen ser bastante más onerosos, al igual que sucede en Portugal.

Tabla 1.1. Comisiones de gestión y depositaría en el sistema español de planes de pensiones

| Comisión Gestión (%) | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Fondos de empleo | 0,16 | 0,18 | 0,16 | 0,17 | 0,21 | 0,22 | 0,26 |
| Fondos personales | 1,53 | 1,65 | 1,41 | 1,46 | 1,52 | 1,42 | 1,39 |

| Comisión Depósito (%) | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Fondos de empleo | 0,04 | 0,03 | 0,03 | 0,03 | 0,03 | 0,03 | 0,03 |
| Fondos personales | 0,32 | 0,23 | 0,22 | 0,22 | 0,20 | 0,19 | 0,17 |

| Comisión Gestión (%) | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Fondos individuales | 1,30 | 1,25 | 1,20 | 1,21 | 1,16 | 1,12 | 1,30 |

Nota: Datos relativos a los fondos de pensiones abiertos que aceptan afiliaciones individuales. No existe información agregada para los fondos de pensiones profesionales. Fuente: APFIPP.

Para realizar el cálculo de la pensión mensual que corresponde a un determinado capital de jubilación acumulado hasta una fecha dada, se realiza un cálculo actuarial basado en las Tablas de Mortalidad. Esta metodología es muy superior a la que consistiría en dividir el capital acumulado por el número de meses que se espera vivir. En primer lugar, porque se tiene en cuenta la probabilidad de supervivencia de los rentistas, aspecto en el que se puede afinar mucho, si bien la normativa impide llegar a extremos que

serían discriminatorios legalmente. En segundo lugar, porque debe tenerse en cuenta la rentabilidad que los capitales de jubilación remanentes pueden llegar a favor del rentista hasta su fallecimiento, contemplando incluso el legado de un capital final.

Las rentas vitalicias son, en teoría, un seguro frente al riesgo de una longevidad desproporcionadamente larga. Hay individuos más longevos que otros, pero la longevidad del individuo representativo ha aumentado sostenidamente desde hace siglos y no muestra síntomas de agotamiento por ahora. Esta realidad hace muy costoso asegurarse plenamente contra la longevidad.

Con objeto de curarse en salud frente a este riesgo no compensable y abierto, los emisores de rentas vitalicias utilizan tablas de mortalidad que comportan esperanzas de vida varios años superiores a las estimadas para poblaciones estándar, lo que encarece el producto. De esta manera, los capitales acumulados hasta el momento de la jubilación, que ya han sufrido la merma debida a las comisiones de gestión, se ven nuevamente erosionados en parte debido al coste añadido que implica la consideración de esperanzas de vida conservadoras.

No debe verse este supuesto como excesivamente oneroso mientras corresponda a una práctica técnicamente ajustada y competitiva, en la medida en que evitando la excesiva exposición al riesgo del emisor del producto, se preservan también las rentas de los jubilados.

Las rentas vitalicias y los capitales de las que nacen, debidamente custodiados por compañías solventes y reaseguradas, son un vehículo idóneo para instrumentar una jubilación sólida y preservar el valor de los capitales previsionales acumulados después de toda una vida laboral y de esfuerzo contributivo.

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 (I)

Tras analizar en anteriores números diversos aspectos de la cotización en el Régimen General, en este número y en los siguientes se pretenden tratar ciertos casos particulares que disponen de legislación añadida y que resultan de interés.

En esta sección se plantean dos casos relevantes, aquel que hace referencia al incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración, y la cotización adicional que se plantea en el caso de que el trabajador realice horas extraordinarias.

Contratos temporales de corta duración:

Cuando una empresa decide contratar a un trabajador, el modelo del contrato resulta relevante, pues una parte de los costes, aquellos asociados a la cotización, pueden verse incrementados. En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por ciento. Por tanto, la cuota total empresarial por Contingencias Comunes en el Régimen General en los contratos temporales de corta duración será del 32,09 por ciento, en vez del 23,6 por ciento: $23,6 \times (1 + 0,36)$.

Dicho incremento no se aplica si el tipo de contrato es de interinidad. Tampoco se aplicaría a los contratos de formación, por tratarse de cuotas fijas.

Las empresas de trabajo temporal están afectadas por este incremento en las contrataciones inferiores a siete días. Para la aplicación del incremento, debe tenerse en cuenta la duración del contrato con trabajo efectivo entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal, con independencia de las cesiones de trabajadores efectuadas a empresas usuarias.

En cuanto al límite de siete días, el número de días a tener en cuenta en los contratos a tiempo parcial serán naturales, independientemente de las horas trabajadas.

Horas extraordinarias:

La remuneración que obtienen los trabajadores derivada de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, está sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establecen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, destinada a incrementar los recursos generales del sistema de la Seguridad Social.

Dicha cotización adicional por horas extraordinarias se efectúa aplicando los siguientes tipos (explicados en el apartado Dos.3 del artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre):

Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor: el 14 por ciento (12 por ciento a cargo de la empresa y dos por ciento a cargo del trabajador).

Horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor: el 28,30 por ciento (23,60 por ciento a cargo de la empresa y 4,70 por ciento a cargo del trabajador).

De acuerdo con el artículo 120.2 de la Ley General de la Seguridad Social, la cotización adicional por horas extraordinarias no es computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

Con relación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, no se les aplica la cotización adicional por horas extraordinarias que se ha comentado anteriormente.

Consulta la url para más información:

<http://www.seq-sociales.es/Internet/1/Trabajadores/index.htm>

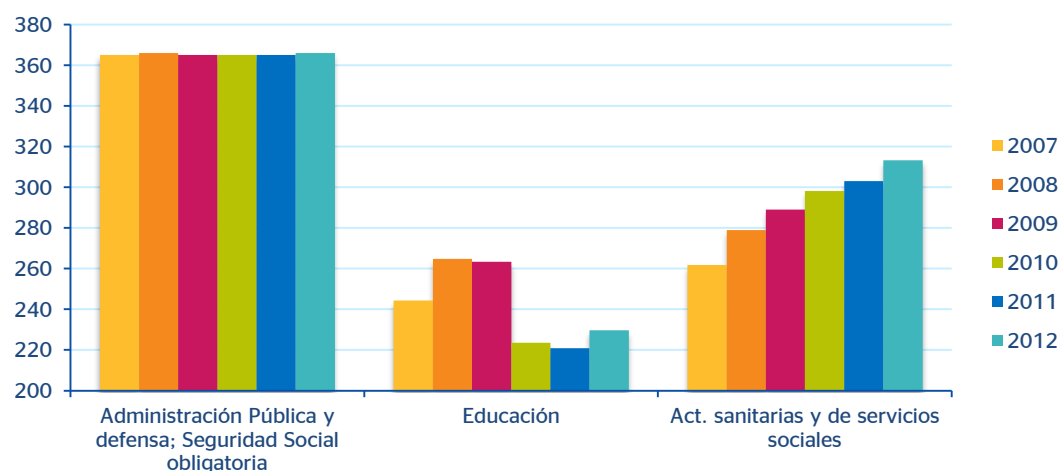
III. En detalle

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

En esta sección se muestran resultados agregados para los trabajadores autónomos en las actividades económicas más relacionadas con el Sector Público del número medio de días cotizados al año entre 2007 y 2012 (Gráfico 3.1 y Tabla 3.1).

Los grupos considerados en este caso son tres: Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales, que corresponden con los grupos O, P y Q de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

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 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 365 | 366 | 365 | 365 | 365 | 366 |
| Educación | 244 | 265 | 263 | 224 | 221 | 230 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 262 | 279 | 289 | 298 | 303 | 313 |

Fuente: MCVL, Seguridad Social

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

1. El sector de la Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria presenta los resultados más elevados posibles correspondientes al total de días que tiene cada año (365 días para los años no bisiestos y 366 días para los años bisiestos). Este resultado extremo se debe en gran parte al reducido número de casos de trabajadores autónomos que hay en este sector económico.
2. En el caso de la Educación, los valores se encuentran entre los 221 días del año 2011 y los 265 días del año 2008, en un proceso evolutivo muy similar a otros sectores, con un comportamiento creciente en los dos primeros años del periodo estudiado, un importante descenso entre 2009 y 2010 (que representa más de un 15 por ciento de caída, de 263 a 224 días) y un estancamiento en los años sucesivos. La caída brusca entre 2009 y 2010 se puede explicar al menos parcialmente por los primeros recortes económicos que se realizaron en las AA.PP. y que afectaron especialmente a aquellas actividades más relacionadas con el Sector Público.

3. El sector relacionado con las actividades sanitarias y los servicios sociales ofrece entre los trabajadores autónomos un incremento continuo en el número medio de días cotizados durante todo el periodo de análisis, desde los 262 días del año 2008 hasta los 313 días del año 2012. Este comportamiento es completamente diferente al observado, tanto en el resto de actividades económicas relacionadas con el Sector Público como en el grupo de trabajadores asalariados que se incluyen en este mismo sector económico.
4. Frente a la ausencia de movimiento en la Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, la Educación desciende cerca de un 6 por ciento de forma acumulada (14 días) y las actividades sanitarias y de servicios sociales se incrementan más de un 19,6 por ciento (51 días). Estos resultados dispares en los sectores mencionados generan un incremento de las diferencias entre ellos, la diferencia máxima de 121 días en 2008 se incrementa a 136 días en 2012.

Al comparar las cifras entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos en la Educación y la Sanidad y los Servicios Sociales, las medias son mayores para trabajadores asalariados (a diferencia de la Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria con cifras mayores para los trabajadores autónomos que para los asalariados, aunque como se ha indicado anteriormente el grupo de autónomos en esta actividad económica no es representativo). Dichas diferencias se mueven en torno a los 50 días en el sector de la Educación, con un mínimo en 39 días en 2009 y un máximo de 59 días en 2010. Las diferencias en las actividades sanitarias y de servicios sociales muestran una evolución descendente, desde los 90 días en 2007 hasta los 21 días en 2012, confirmando que este sector de los tres considerados en esta sección refleja las menores diferencias entre los dos tipos de trabajadores.

Estos resultados confirman que aunque la crisis económica ha generado efectos negativos generalizados en trabajadores autónomos y asalariados, existen diferencias relevantes por rama de actividad y tipo de trabajador que pueden condicionar una mejor salida a la jubilación.

IV. Actualidad

Actualidad España

PENSIONES EN ESPAÑA EN EL FUTURO

Las reformas aprobadas en los últimos años han retrasado la edad de jubilación y han reducido las futuras prestaciones mediante la ampliación de la base de cálculo y la aplicación de factores correctores, pero puede no ser suficiente. La insostenibilidad del actual sistema se agravará con el paso del tiempo debido al declive demográfico y al progresivo envejecimiento de la población. Como consecuencia, España avanza hacia una pensión básica de carácter asistencial, con escasas diferencias entre la pensión máxima y mínima, que debería ser complementada mediante mecanismos de ahorro privado.

En este sentido, Javier Díaz-Giménez, economista y miembro del Foro de Expertos de Mi Jubilación, explica que el sistema español se parecerá cada vez más al británico. Reino Unido "tiene una pensión básica que, independientemente de tu base de cotización, salvaguardando unos mínimos y al ser un sistema de reparto, es la misma para todo el mundo, alrededor de los 1.000 euros, y el resto lo complementa con planes de empleo que están en fase de transición y que van a ser obligatorios para todos los cotizantes de la Seguridad Social".

¿Puede llegar a ser el sistema español como el británico? "Sí, es posible. Es similar al holandés, que es una pensión básica y un ahorro complementario. Si al sistema español le aplicamos el índice de revalorización de las pensiones y el factor de sostenibilidad con una inflación cercana al dos por ciento vamos a ver que el valor de las pensiones españolas va a ir cayendo y que dentro de 20 años tendremos una pensión básica para todos -ricos y pobres- en torno a los 1.000 euros y que, dentro de unos años, tendríamos que empezar a complementarlo en serio con planes de ahorro personales o de empleo", aclara.

El factor de sostenibilidad es uno de los ejes fundamentales de la reforma de las pensiones en España. "Se aplicará a partir del año 2019 y viene a añadir dos nuevas variables al cálculo de la pensión a las ya existentes actualmente, como son la edad de jubilación, los años cotizados, la cuantía cotizada, etc. Desde su entrada en vigor, se tendrá en cuenta al calcular la primera pensión de jubilación de los nuevos jubilados su esperanza de vida en dicho momento".

Y dado que la esperanza de vida tiende a aumentar, los futuros jubilados vivirán más años como tales que los actuales jubilados. "Sus derechos cotizados durante la etapa activa deberán repartirse durante un número mayor de años, por tanto, aunque de manera global recibirán de manera equivalente a los jubilados actuales, la cuantía mensual será más reducida. Es decir, se cobrará menos al mes, pero durante más años".

Será necesario esperar a la evolución definitiva de la esperanza de vida en 2019 (en ese año se tomará como referencia el lustro 2013-2017, dejando un año de margen, 2018, para contar con datos cerrados) para tener cálculos precisos, pero, según la entidad, se estima que "en el primer año de aplicación, esta variable supondría un descuento en la pensión del 0,47 por ciento. Por tanto, un pensionista que se jubilara en 2018 y cobrara una pensión de 1.000 euros, pasaría a cobrar 995,3 euros si lo hiciera en 2019".

Por su parte, Mercedes Ayuso, perteneciente también al Foro de Expertos de esta organización, aclara que "en España hemos sufrido un cambio muy significativo. Si hasta 1970 la mitad de la población era menor de 30 años de edad, en 2014 el 50 por ciento de la población tenía al menos 42 años de edad. Las estimaciones indican que para 2020 la mitad de la población tenga 50 años de edad". Como consecuencia, "hay un estrechamiento en la base de la pirámide [poblacional] y un ensanchamiento muy significativo en la punta de la pirámide".

A la mayor esperanza de vida se van a ir añadiendo una serie de indicadores, como son la ratio de dependencia de población de los mayores de 65 años con respecto al intervalo de población comprendido entre los 15 y los 65 años. "Si en 1970 teníamos en España 16 personas jubiladas por cada cien, en 2014 esto aumenta a 26 personas y se estima que en 2050 tendremos más de 60 personas jubiladas por cada cien personas en edad de trabajar, es decir un jubilado por cada 1,5 posibles trabajadores".

Consulta la url para más información:

<http://www.libremercado.com/2015-09-11/los-espanoles-cobraran-una-pension-basica-de-1000-euros-dentro-de-20-anos-1276556726/>

Actualidad Europa

REINO UNIDO: EL GOBIERNO ADMITE QUE LOS INDIVIDUOS NO DISPONEN DE SUFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE LA PRÓXIMA REFORMA DE LAS PENSIONES EN 2016

Según ha admitido el Gobierno, las personas que alcanzan la edad de jubilación no han sido informadas adecuadamente sobre cómo les afectarán los cambios realizados en el sistema público de pensiones británico.

El Gobierno prometió a los jubilados una pensión completa de pago a tanto alzado de alrededor de 155 libras (unos 212 euros) a la semana tras la reforma que entrará en vigor en abril de 2016, a condición de que hayan pagado por lo menos 35 años de contribuciones en el Seguro Nacional (NI).

Se suponía que la reforma generaba un sistema simple y fácil de entender, y aumentaría los ingresos de los pensionistas británicos que luchan por llegar a fin de mes. Sin embargo, un truco en la actualmente planteada fórmula asociada al nuevo sistema genera que miles de trabajadores hayan perdido contribuciones en el NI, y pueden ver peligrar la cuantía del pago semanal más de lo esperado. La fórmula exacta definitiva que se va a utilizar en la reforma todavía no ha sido proporcionada por el Gobierno.

Debido a esta situación, la ministra de pensiones, la baronesa Altmann, ha comentado que "el trabajo de explicar a la gente cómo las reformas [en el sistema de pensiones] pueden afectarles no se ha hecho lo suficientemente bien".

La ministra anunció una nueva campaña de anuncios publicitarios y folletos para informar a las personas con una edad cercana en menos de los 10 años a la fecha de referencia de obtener la pensión estatal sobre cómo la reforma puede afectarles.

La ministra señaló que "se han hecho grandes esfuerzos en reformar el complicado sistema de pensiones estatal que existe hoy en día para convertirlo en algo que, con el tiempo, será más claro y más justo para todos".

Instituciones relacionadas con las pensiones dieron la bienvenida a la propuesta, solo seis meses antes de que las reformas entren en juego, pero lo criticaron por considerar que el anuncio se plantea demasiado tarde.

Estas instituciones consideran que desde hace tiempo los cambios que se van a presentar generan confusión y que no existe mucho margen de maniobra para planificar en consecuencia.

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

<http://www.express.co.uk/finance/retirement/605655/State-Pension-payouts-reduced-flat-rate-system-2016>

<http://www.dailymail.co.uk/news/article-3240743/People-reaching-retirement-age-not-properly-informed-pension-reforms-affect-Government-admits.html#ixzz3mdnmyld>

Actualidad América

PERÚ: DECISIÓN DE JUBILACIÓN SEGÚN LA RENTABILIDAD DE FONDOS EN AFP

El jefe de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), Daniel Schydrowsky indicó que uno puede jubilarse en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) a partir de los 65 años, pero no está obligado a hacerlo, sino que puede esperar un tiempo más a jubilarse, tras la fuerte caída en la rentabilidad de los fondos de pensiones registrada en agosto. En dicho mes se perdieron alrededor de 4.500 millones de soles, con lo que se redujo a la mitad las ganancias registradas en el año.

Tras la fuerte caída en la rentabilidad de los fondos de pensiones registrada en agosto, la SBS recomendó postergar esta decisión a los afiliados que están por jubilarse hasta esperar a que la rentabilidad de los fondos se recupere.

No obstante, Schydrowsky evitó estimar por cuánto tiempo se debería esperar para la recuperación de la rentabilidad, pues dependerá de la evolución de la coyuntura internacional. "Es difícil, hay que ver qué pasa en China, en Grecia. Pero los fondos se van a recuperar", anotó. Para Schydrowsky, estas pérdidas no son "reales", sino "transitorias". "Es una valorización transitoria de lo que en este momento vale una acción, no significa una pérdida real de pensión. Lo que hay que ver es al final cuando la persona se jubila qué cosa (fondo) es lo que tienen", indicó.

Por ello, pidió a los afiliados jóvenes no preocuparse por esta coyuntura. "No deben preocuparse. Un afiliado que se va a jubilar en 20 años ¿por qué se va a preocupar de lo que está pasando hoy día?", se preguntó Schydrowsky.

Consulta la url para más información:

<http://gestion.pe/tu-dinero/sbs-recomienda-postergar-jubilacion-hasta-que-se-recupere-rentabilidad-fondos-afp-2142973>