



EL FUTURO DE LAS PENSIONES

29 de septiembre 2016

Rafael Laraña

PENSIÓN DE JUBILACIÓN A PARTIR DE 1/1/2013

ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 27/2011 (RDL 5/2013) DTª 4º.5 LGSS

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley a las pensiones de jubilación que se causen **antes de 1/1/2019** en los siguientes supuestos:

JUBILACIÓN

- a) Personas cuya relación laboral se haya extinguido **antes de 1/4/2013**, siempre que con posterioridad a esta fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados **antes de 1/4/2013**.
- c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a **1/4/2013**, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1/4/2013.



1. EDAD DE JUBILACIÓN

Artículo 205 LGSS:

- **65 años** si se acreditan **38 años y 6 meses** de cotización.
- **67 años** en el resto de los casos.

Disposición transitoria 7ª LGSS: establece un periodo transitorio: entre 2013 y 2027.

- **Edad:** se incrementará un mes por año desde 2013 hasta 2018 y 2 meses por año desde 2019 hasta 2027.
- **Periodo de cotización:** se incrementará 3 meses por año entre 2013 y 2027.

JUBILACIÓN ORDINARIA

Edad de jubilación. Periodo transitorio de aplicación (DTª 7ª LGSS)

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2013	= >35 años y 3 m.	65 años
	< 35 años y 3 m.	65 años y 1 m.
2014	= >35 años y 6 m.	65 años
	< 35 años y 6 m.	65 años y 2 m.
2015	= >35 años y 9 m.	65 años
	<35 años y 9 m.	65 años y 3 m.
2016	= >36 años	65 años
	=<36 años	65 años y 4 m.
2017	= >36 años y 3 m.	65 años
	<36 años y 3 m.	65 años y 5 m.
2018	= >36 años y 6 m.	65 años
	<36 años y 6 m.	65 años y 6 m.
2019	= >36 años y 9 m.	65 años
	<36 años y 9 m.	65 años y 8 m.

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2020	= >37 años	65 años
	< 37 años	65 años y 10 m.
2021	= >37 años y 3 m.	65 años
	< 37 años y 3 m.	66 años
2022	= >37 años y 6 m.	65 años
	<37 años y 6 m.	66 años y 2 m.
2023	= >37 años y 9 m.	65 años
	= <37 años y 9 m.	66 años y 4 m.
2024	= >38 años	65 años
	<38 años	66 años y 6 m.
2025	= >38 años y 3 m.	65 años
	<38 años y 3 m.	66 años y 8 m.
2026	= >38 años y 6 m.	65 años
	<38 años y 6 m.	66 años y 10 m.

2. BASE REGULADORA

Artículo 209 LGSS:

- **Periodo de cálculo:** pasa de 15 a 25 años.
- **DTª 8ª:** se establece un periodo transitorio entre 2013 y 2022 (aumenta 12 meses por cada año de aplicación).

Año	Fórmula
2013	192/224
2014	204/238
2015	216/252
2016	228/266
2017	240/280

Año	Fórmula
2018	252/294
2019	264/308
2020	276/322
2021	288/336
2022	300/350

- Excepciones:

a) Trabajadores por cuenta ajena:

- Que hayan cesado por una de las causas del art. 267.1.a) LGSS.
- Que, a partir de los 55 años y, al menos durante 24 meses, experimenten una reducción en las bbcc respecto de la que tenían antes del cese.

b) Trabajadores autónomos:

- Que hayan cesado en la actividad a partir de los 55 años.
- Que haya transcurrido un año desde la extinción de la prestación por cese de actividad.

En estos casos, el periodo de cálculo de la BR será:

- Desde 1/1/2013 hasta 31/12/2016: 240/280.
- Desde 1/1/2017 hasta 31/12/2021: 300/350.

- **Cobertura de lagunas:** se establecen las siguientes reglas:
 - **Primera:** las primeras 48 lagunas se cubrirán con la base mínima de entre las existentes en cada momento.
 - **Segunda:** el resto de las lagunas de cotización se cubrirán con el 50% de la base mínima vigente en cada momento.

3. PORCENTAJE

Artículo 210 LGSS:

- El porcentaje se establece en el 50% a los 15 años y aumenta por meses de cotización hasta llegar al 100% a los 37 años.
- **DTª 9ª**: se establecen 4 periodos transitorios hasta 2027.

Año	Escala + 15 años
2013-2019	-+0,21 del 1 al 163 - +0,19 el resto.
2020-2022	-+0,21 del 1 al 106 - +0,19 el resto.
2023-2026	-+0,21 del 1 al 49 -+0,19 el resto.
2027	-+0,19 del 1 al 248 - +0,18 el resto.

JUBILACIÓN PORCENTAJE

Cálculo de los periodos

5.475 días: son los primeros 15 años (50%).
Resto: el número de días cotizados se calcula en meses (periodo cotizado – 5.475/30,41666). No se aplica ningún redondeo.

Jubilación demorada

Se modifica el porcentaje adicional por retrasar la edad de jubilación:

- Hasta 25 años de cotización: 2%.
- Entre 25 y 37 años: 2,75%
- A partir de 37 años: 4%.

JUBILACIÓN PORCENTAJE

ESCALA DE PORCENTAJE POR COTIZACIÓN AÑO 2013-2019

AÑOS COTIZADOS	MESES COTIZADOS											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	57,98	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,50	60,71	60,92	61,13	61,34	61,55	61,76	61,97	62,18	62,39
20	62,60	62,81	63,02	63,23	63,44	63,65	63,86	64,07	64,28	64,49	64,70	64,91
21	65,12	65,33	65,54	65,75	65,96	66,17	66,38	66,59	66,80	67,01	67,22	67,43
22	67,64	67,85	68,06	68,27	68,48	68,69	68,90	69,11	69,32	69,53	69,74	69,95
23	70,16	70,37	70,58	70,79	71,00	71,21	71,42	71,63	71,84	72,05	72,26	72,47
24	72,68	72,89	73,10	73,31	73,52	73,73	73,94	74,15	74,36	74,57	74,78	74,99
25	75,20	75,41	75,62	75,83	76,04	76,25	76,46	76,67	76,88	77,09	77,30	77,51
26	77,72	77,93	78,14	78,35	78,56	78,77	78,98	79,19	79,40	79,61	79,82	80,03
27	80,24	80,45	80,66	80,87	81,08	81,29	81,50	81,71	81,92	82,13	82,34	82,55
28	82,76	82,97	83,18	83,39	83,60	83,81	84,02	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
29	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
30	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
31	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
32	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,35	93,54	93,73	93,92	94,11
33	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
34	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
35	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

JUBILACIÓN PORCENTAJE

ESCALA DE PORCENTAJE POR COTIZACIÓN AÑO 2023-2026

AÑOS COTIZADOS	Meses Cotizados											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	57,98	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,48	60,67	60,86	61,05	61,24	61,43	61,62	61,81	62,00	62,19
20	62,38	62,57	62,76	62,95	63,14	63,33	63,52	63,71	63,90	64,09	64,28	64,47
21	64,66	64,85	65,04	65,23	65,42	65,61	65,80	65,99	66,18	66,37	66,56	66,75
22	66,94	67,13	67,32	67,51	67,70	67,89	68,08	68,27	68,46	68,65	68,84	69,03
23	69,22	69,41	69,60	69,79	69,98	70,17	70,36	70,55	70,74	70,93	71,12	71,31
24	71,50	71,69	71,88	72,07	72,26	72,45	72,64	72,83	73,02	73,21	73,40	73,59
25	73,78	73,97	74,16	74,35	74,54	74,73	74,92	75,11	75,30	75,49	75,68	75,87
26	76,06	76,25	76,44	76,63	76,82	77,01	77,20	77,39	77,58	77,77	77,96	78,15
27	78,34	78,53	78,72	78,91	79,10	79,29	79,48	79,67	79,86	80,05	80,24	80,43
28	80,62	80,81	81,00	81,19	81,38	81,57	81,76	81,95	82,14	82,33	82,52	82,71
29	82,90	83,09	83,28	83,47	83,66	83,85	84,04	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
30	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
31	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
32	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
33	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,35	93,54	93,73	93,92	94,11
34	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
35	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
36	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

4. PERIODOS ASIMILADOS A COTIZADOS

Disposición adicional 236 LGSS y DTª 14: sin perjuicio de lo que dispone el artículo 235

- **A todos los efectos, salvo para cubrir el periodo mínimo de cotización:** se tendrá como cotizado el periodo de interrupción de cotización derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de PD producidas entre:
 - Los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción.
 - La finalización del 6º año posterior a dicha situación.
- La **duración** del periodo asimilado a cotizado será de 112 días por hijo, adoptado o acogido, que se incrementarán, a partir de 2013 y hasta 2018, hasta alcanzar los 270 en 2019.

Artículo 237,1 LGSS: los 3 años del periodo de excedencia por cuidado de hijo o menor acogido tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Disposición adicional 236 LGSS: sin perjuicio de lo que dispone el artículo 235

- **A los exclusivos efectos de determinar la edad de jubilación** y a partir de la entrada en vigor de esta Ley, se tendrán en cuenta como cotizados 270 días por hijo o menor en los términos anteriormente establecidos.

- **Límite:** la aplicación de los beneficios establecidos en esta disposición no podrá dar lugar a un periodo superior a 5 años por beneficiario. Este límite se aplicará también cuando estos beneficios concurren con los que establece el artículo 237 LGSS.

JUBILACIÓN PERIODOS ASIMILADOS A COTIZADOS

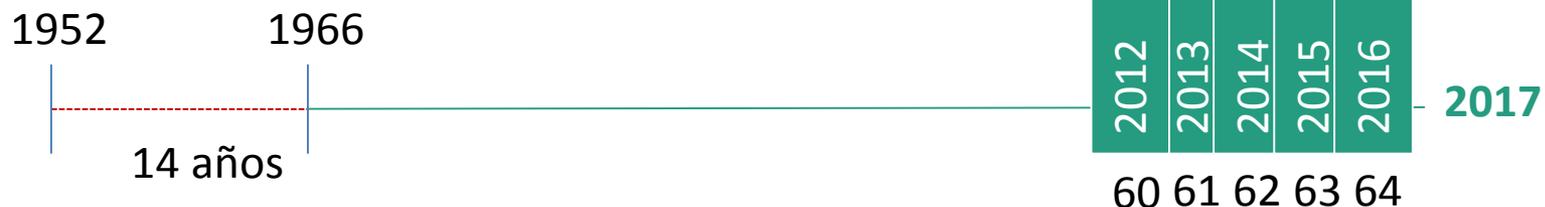
	Días parto (Artículo 235) Mujeres	Interrupción (Artículo 236) Hombres o mujeres		Excedencia por cuidado de hijo o menor (Art. 237.1 LGSS) Hombres o mujeres
EFFECTOS	Todos	Todos, salvo carencia	Edad	Todos
2013	112	112	158	Periodo de excedencia
2014	112	138	132	Periodo de excedencia
2015	112	164	106	Periodo de excedencia
2016	112	191	79	Periodo de excedencia
2017	112	217	53	Periodo de excedencia
2018	112	243	27	Periodo de excedencia
2019	112	270		Periodo de excedencia

1. JUBILACIÓN CON CONDICIÓN DE MUTUALISTA (DTª 4ª.1 LGSS)

Tienen la condición de mutualista aquellas personas que cotizaron a alguna mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes de 1/1/1967.

Para cotizar por cuenta ajena antes de 1/1/1967 era necesario tener **14 años** de edad.

CONCLUSIÓN: las personas nacidas a partir de 1/1/1953 no pueden tener la condición de mutualistas ni generar el derecho a la pensión del SOVI. Estos derechos transitorios irán decreciendo progresivamente y se extinguirán el 1/1/2017.



JUBILACIÓN ANTICIPADA

La cuantía de la pensión se reduce por cada año o fracción de año que falta por cumplir los 65 años de edad. Esta reducción se determina en función de la causa del cese en el trabajo.

Extinción
involuntaria del
contrato de
trabajo

Cotización	-30	30-34	35-37	38-39	40 +
Reducción	8%	7,5%	7%	6,5%	6%

Cese voluntario

Reducción del 8%,m con independencia de los años cotizados.

2. “POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA LIBRE VOLUNTAD DEL INTERESADO” (Art. 207 LGSS)

- Edad inferior en 4 años, como máximo, a la que establecen el art. 205 y la DTª 7ª.
- Demanda de empleo durante los 6 meses anteriores a la solicitud.
- Periodo mínimo de 33 años de cotización (SMO, PSS).

- **Cese en el trabajo como consecuencia de:**
 - Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. (art. 51 ET).
 - Despido objetivo por causas económicas técnicas, organizativas o de producción. (art. 52, c) ET).
 - Extinción del contrato por resolución judicial en un procedimiento concursal.
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - Fuerza mayor.
 - Extinción del contrato de la mujer trabajadora por violencia de género.

En los casos de despido colectivo y despido objetivo es necesario acreditar que se ha percibido la indemnización o haber interpuesto una demanda reclamándola o impugnando el despido.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Edad de jubilación anticipada involuntaria. Periodo transitorio de aplicación (DTª 7ª LGSS)

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2013	= >35 años y 3 m.	61 años
	< 35 años y 3 m.	61 años y 1 m.
2014	= >35 años y 6 m.	61 años
	< 35 años y 6 m.	61 años y 2 m.
2015	= >35 años y 9 m.	61 años
	<35 años y 9 m.	61 años y 3 m.
2016	= >36 años	61 años
	= >36 años	61 años y 4 m.
2017	= >36 años y 3 m.	61 años
	<36 años y 3 m.	61 años y 5 m.
2018	= >36 años y 6 m.	61 años
	<36 años y 6 m.	61 años y 6 m.
2019	= >36 años y 9 m.	61 años
	<36 años y 9 m.	61 años y 8 m.
2020	= >37 años	61 años
	< 37 años	61 años y 10 m.

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2021	= >37 años y 3 m.	61 años
	< 37 años y 3 m.	62 años
2022	= >37 años y 6 m.	61 años
	< 37 años y 6 m.	62 años y 2 m.
2023	= >37 años y 9 m.	61 años
	<37 años y 9 m.	62 años y 4 m.
2024	= >38 años	61 años
	< 38 años	62 años y 6 m.
2025	= >38 años y 3 m.	61 años
	<38 años y 3 m.	62 años y 8 m.
2026	= >38 años y 6 m.	61 años
	<38 años y 6 m.	62 años y 10 m.
2027	= >38 años y 6 m.	61 años
	<38 años y 6 m.	63 años

3. “POR VOLUNTAD DEL INTERESADO” (Art. 208 LGSS)

- Edad inferior en 2 años, como máximo, a la que establecen el art. 205 y la DTª 7ª.
- Periodo mínimo de 35 años de cotización (SMO, PSS).
- El importe a percibir ha de resultar superior a la pensión mínima que correspondería percibir por la situación familiar con 65 años.

Disposición adicional primera LGSS: lo dispuesto en la letra B) del artículo 161 bis, 2 (jubilación anticipada voluntaria) será de aplicación a todos los regímenes.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Edad de jubilación anticipada voluntaria. Periodo transitorio de aplicación (DTª 7ª LGSS)

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2013	= >35 años y 3 m.	63 años
	< 35 años y 3 m.	63 años y 1 m.
2014	= >35 años y 6 m.	63 años
	< 35 años y 6 m.	63 años y 2 m.
2015	= >35 años y 9 m.	63 años
	<35 años y 9 m.	63 años y 3 m.
2016	= >36 años	63 años
	= >36 años	63 años y 4 m.
2017	= >36 años y 3 m.	63 años
	<36 años y 3 m.	63 años y 5 m.
2018	= >36 años y 6 m.	63 años
	<36 años y 6 m.	63 años y 6 m.
2019	= >36 años y 9 m.	63 años
	<36 años y 9 m.	63 años y 8 m.
2020	= >37 años	63 años
	< 37 años	63 años y 10 m.

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2021	= >37 años y 3 m.	63 años
	< 37 años y 3 m.	64 años
2022	= >37 años y 6 m.	63 años
	< 37 años y 6 m.	64 años y 2 m.
2023	= >37 años y 9 m.	63 años
	<37 años y 9 m.	64 años y 4 m.
2024	= >38 años	63 años
	< 38 años	64 años y 6 m.
2025	= >38 años y 3 m.	63 años
	<38 años y 3 m.	64 años y 8 m.
2026	= >38 años y 6 m.	63 años
	<38 años y 6 m.	64 años y 10 m.
2027	= >38 años y 6 m.	63 años
	<38 años y 6 m.	65 años

JUBILACIÓN ANTICIPADA

REDUCCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN

La pensión se reduce por cada trimestre o fracción de trimestre que falte por cumplir la edad legal de jubilación aplicable en cada caso. Hay que tener en cuenta las siguientes reglas:

Cotización	Modalidad	Reducción
< 38 años y 6 m.	Voluntaria	2% (8% anual)
	Involuntaria	1,875% (7,5% anual)
38 a. y 6 m. < 41 a. y 6m.	Voluntaria	1,875% (7,5% anual)
	Involuntaria	1,750% (7% anual)
41 a. y 6 m. < 44 a. y 6m.	Voluntaria	1,750% (7% anual)
	Involuntaria	1,625% (6,5% anual)
=> 44 años y 6 m.	Voluntaria	1,625% (6,5% anual)
	Involuntaria	1,500% (6% anual)

TOPE MÁXIMO: en estos casos, el importe de la pensión no podrá superar la cuantía de la pensión máxima reducida en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

REQUISITOS

1. **Personas que no han cumplido la edad establecida en el artículo 205 o en la DTª 7ª**
 - a) **Edad:** con condición de mutualista: 60 años. Sin condición de mutualista: edad que se determina en el cuadro siguiente.
 - b) **Antigüedad en la empresa:** 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - c) **Reducción de jornada:** debe producirse una reducción de su jornada como mínimo del 25% y como **máximo del 50%**. En caso de que se contrate a un relevista a jornada completa y por tiempo indefinido, la reducción máxima puede llegar al **75%**.
 - d) **Periodo mínimo de cotización: 33 años.** Para alcanzarlo se puede tener en cuenta el SMO o la PSS, con el máximo de un año. En caso de discapacidad igual o superior al 33% este periodo mínimo será de **25 años**.

- d) **Bases de cotización:** debe haber una correspondencia mínima del 65% en las bases de cotización de los 6 últimos meses del periodo de la base reguladora.
- e) **Duración del contrato de relevo:** debe extenderse, como mínimo, hasta que el jubilado parcial cumpla la edad establecida en el artículo 205 y en la DTª 7ª. Si la duración es indefinida, porque se ha reducido la jornada más del 50%, será necesario que se mantenga, como mínimo, hasta los dos años posteriores a la fecha en que se cumpla la mencionada edad de jubilación. En caso de incumplimiento, la empresa será responsable del reintegro de la pensión.
- f) **Cotización:** la empresa y el trabajador cotizarán por la base que hubiese correspondido si se hubiera mantenido el trabajo a jornada completa.

Normas transitorias sobre cotización: se inicia con un mínimo del 50% y se incrementa un 5% por cada año a partir de 2014:

2014	55%	2019	80%
2015	60%	2020	85%
2016	65%	2021	90%
2017	70%	2022	95%
2018	75%	2023	100%

2. Personas que han cumplido la edad establecida en el artículo 205 o en la DTª 7ª

- Deben reunir los requisitos para causar la pensión de jubilación.
- Debe producirse una reducción de su jornada como mínimo del 25% y como **máximo del 50%**.
- No es obligatoria la celebración simultánea de un contrato de relevo.

JUBILACIÓN PARCIAL

Disposición Transitoria 10ª LGSS

Año	Cotización	Edad
2013	=+ 33 a < 33 a. y 3 m	61 y 2 m
	=+ 33 a. y 3 m	61 y 1 m
2014	=+ 33 a < 33 a. y 6 m	61 y 4 m
	=+ 33 a. y 6 m	61 y 2m
2015	=+ 33 a < 33 a. y 9 m	61 y 6 m
	=+ 33 a. y 9 m	61 y 3m
2016	=+ 33 a < 34 a.	61 y 8 m
	=+ 34 a.	61 y 4 m
2017	=+ 33 a < 34 a. y 3 m.	61 y 10 m
	=+ 34 a y 3 m	61 y 5m

Año	Cotización	Edad
2018	=+ 33 a < 34 a. y 6 m	62
	=+ 34 a. y 6 m	61 y 6 m
2019	=+ 33 a < 34 a. y 9 m	62 y 4 m
	=+ 34 a. y 9 m	61 y 8m
2020	=+ 33 a < 35 a.	62 y 8 m
	=+ 35 a.	61 y 10m
2021	=+ 33 a < 35 a. y 3 m	63
	=+ 35 a. y 3 m	62
2022	=+ 33 a < 35 a. y 6 m.	63 Y 4 m
	=+ 35 a. y 6 m	62 y 2m

JUBILACIÓN PARCIAL

Año	Cotización	Edad
2023	+ 33 a < 35 a. y 9 m	63 y 8 m
	+ 35 a. y 9 m	62 y 4 m
2024	+ 33 a < 36 a.	64
	+ 36 a.	62 y 6m
2025	+ 33 a < 36 a. y 3 m	64 y 4 m
	+ 36 a. y 3 m	62 y 8m
2026	+ 33 a < 36 a. y 3m	64 y 8 m
	=+ 36 a. y 3 m	62 y 10 m
2027	+ 33 a < 36 a. y 6 m.	65
	=+ 36 a. y 6 m	63

Disposición derogatoria única Ley 27/2011: con efectos desde 1/1/2013 queda derogada la **jubilación especial a los 64 años**, sin perjuicio de lo dispuesto en la “DF 12” (actual DTª 4ª.5 LGSS).

Por esta razón, a partir de 1/1/2013 podrán reconocerse jubilaciones especiales a los 64 años a las personas que tengan prevista ,en convenio o pacto colectivo anterior a 1/4/2013, la extinción de su contrato de trabajo al cumplir los 64 años para acceder a esta modalidad.

También se les podrá reconocer a las personas a las que, de acuerdo con la letra c) de la DTª 4ª.5, se les aplique la legislación anterior:

- Personas con jubilación parcial reconocida antes de 1/4/2013.
- Personas incorporadas a planes de jubilación parcial antes de 1/4/2013.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 165, la pensión de jubilación será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en los siguientes términos:

- a) El acceso a la pensión debe haberse producido una vez cumplida la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la DTª 20ª, sin que a estos efectos puedan tenerse en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
- b) El porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión causada debe ser el 100%.
- c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o parcial.

Cuantía de la pensión:

- **50%** del importe de la pensión.
- Si se está cobrando la pensión máxima, será el 50% de la pensión máxima.
- Una vez reducida la pensión, no se aplicarán los complementos hasta el mínimo.

Cotización: durante la realización del trabajo compatible con la pensión en estos términos, los empresarios y los trabajadores cotizarán por:

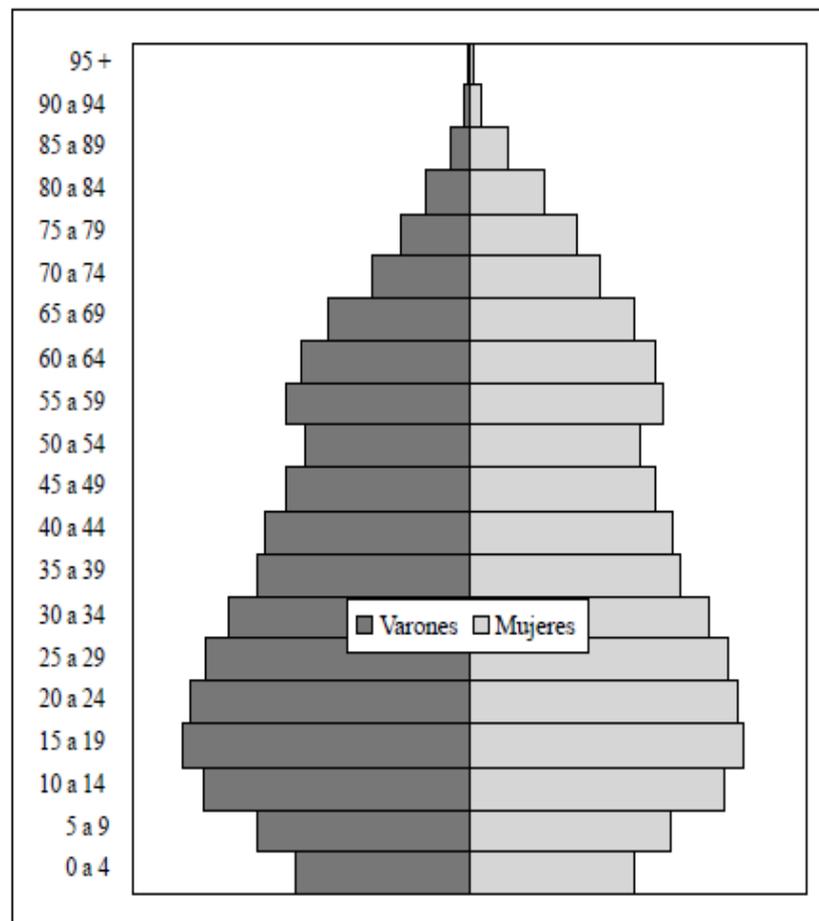
- IT y contingencias profesionales
- Cotización especial de solidaridad: 8%, no computable para las prestaciones. Cuando se trate de un trabajador por cuenta ajena la cotización será un 6% a cargo del empresario y un 2% a cargo del trabajador.

Mantenimiento del empleo:

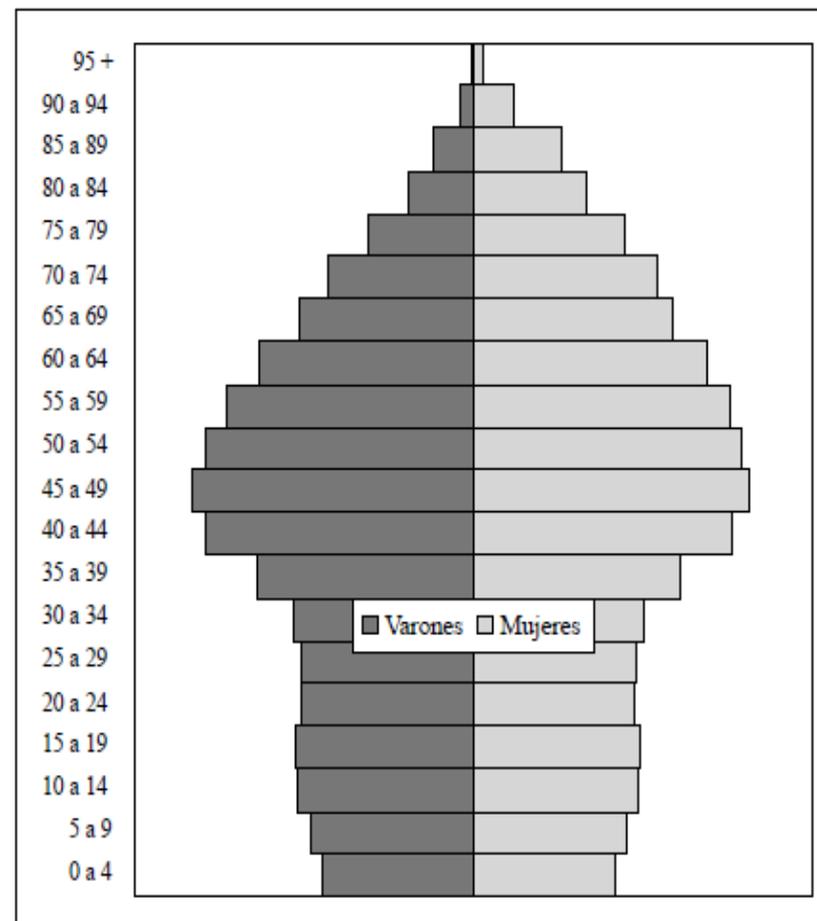
- Las empresas no deben haber realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores al inicio de la compatibilidad.
- Durante la vigencia de la compatibilidad, la empresa deberá mantener el nivel de empleo existente antes de su inicio.

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN ESPAÑOLA, 1990 Y 2020

1990



2020



Artículo 211 LGSS: Instrumento que vincula de forma automática el importe de las pensiones con la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas.

$$FS_t = FS_{t-1} * e_{67}^*$$

e_{67}^* : variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años de la población pensionista de jubilación.

Factor de sostenibilidad 2019 a 2023: pondrá en relación la esperanza de vida de 2012 con la esperanza de vida de 2017.

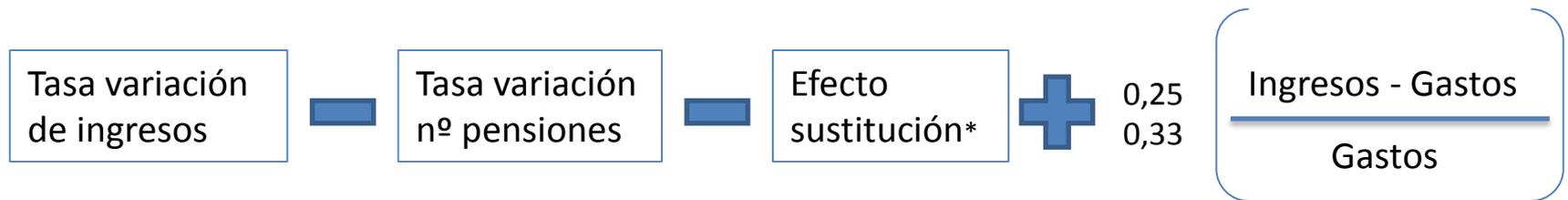
$$\left[\frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}} \right]^{\frac{1}{5}}$$

Se multiplica el valor de la pensión por el factor de sostenibilidad.

Cada **5 años** se revisará la variación de la esperanza de vida para calcular el valor del factor de sostenibilidad.

ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DE PENSIONES

$$IR_{t+1} = \bar{g}_{I,t+1} - \bar{g}_{p,t+1} - \bar{g}_{s,t+1} + \alpha \left[\frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$



*Efecto sustitución: variación anual de la pensión media del sistema en un año.

α : parámetro, con un valor situado entre el 0,5 y el 0,33. Reparte el impacto del posible desequilibrio entre ingresos y gastos en diferentes ejercicios (durante el primer quinquenio su valor será 0,25 y se revisará cada 5 años).

En ningún caso se aplicará un incremento inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual del IPC + 0,50%.

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Artículo 60 LGSS

Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

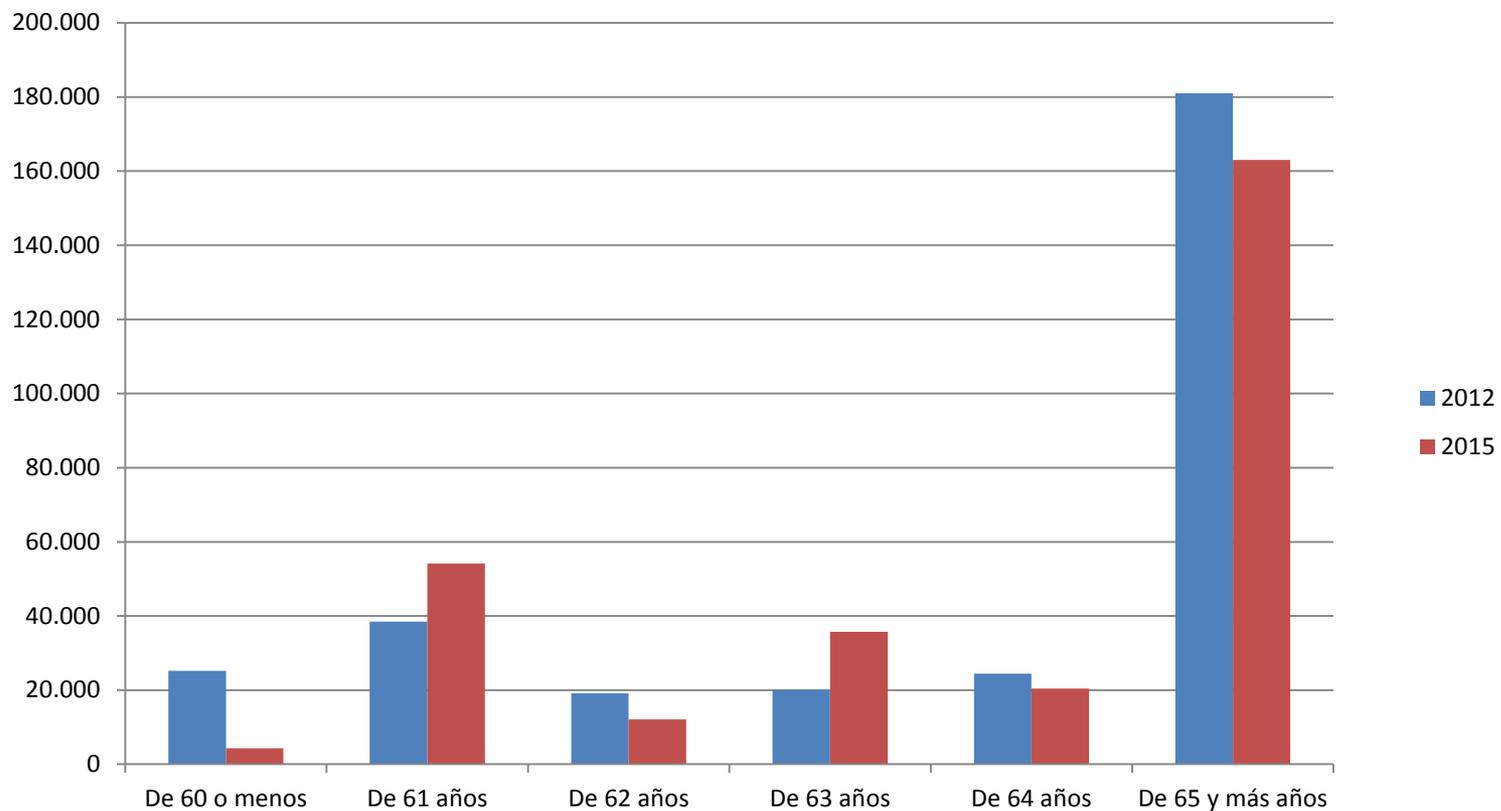
Este complemento tendrá la naturaleza de pensión pública contributiva y será el resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión estos porcentajes:

- 2 hijos: 5%.
- 3 hijos: 10%.
- 4 o más hijos: 15%.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida inicialmente supere el límite establecido en el artículo 57 sin aplicar el complemento, la suma de la pensión y del complemento no podrá superar dicho límite incrementado en un 50 por ciento del complemento asignado.

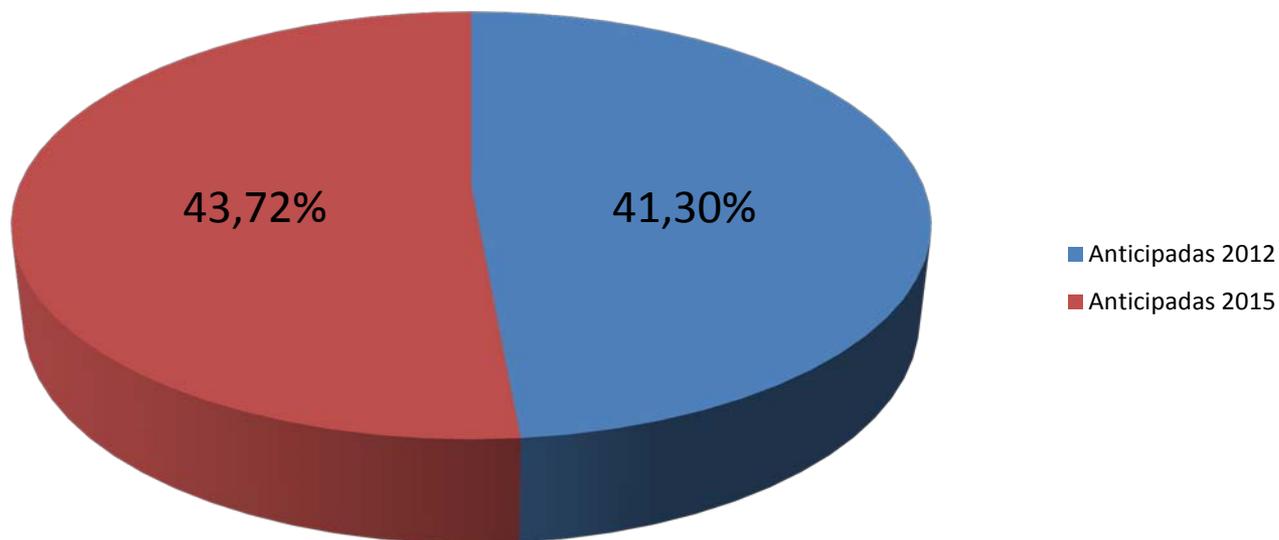
ALGUNOS DATOS...

Altas de pensiones de jubilación por tramos de edad



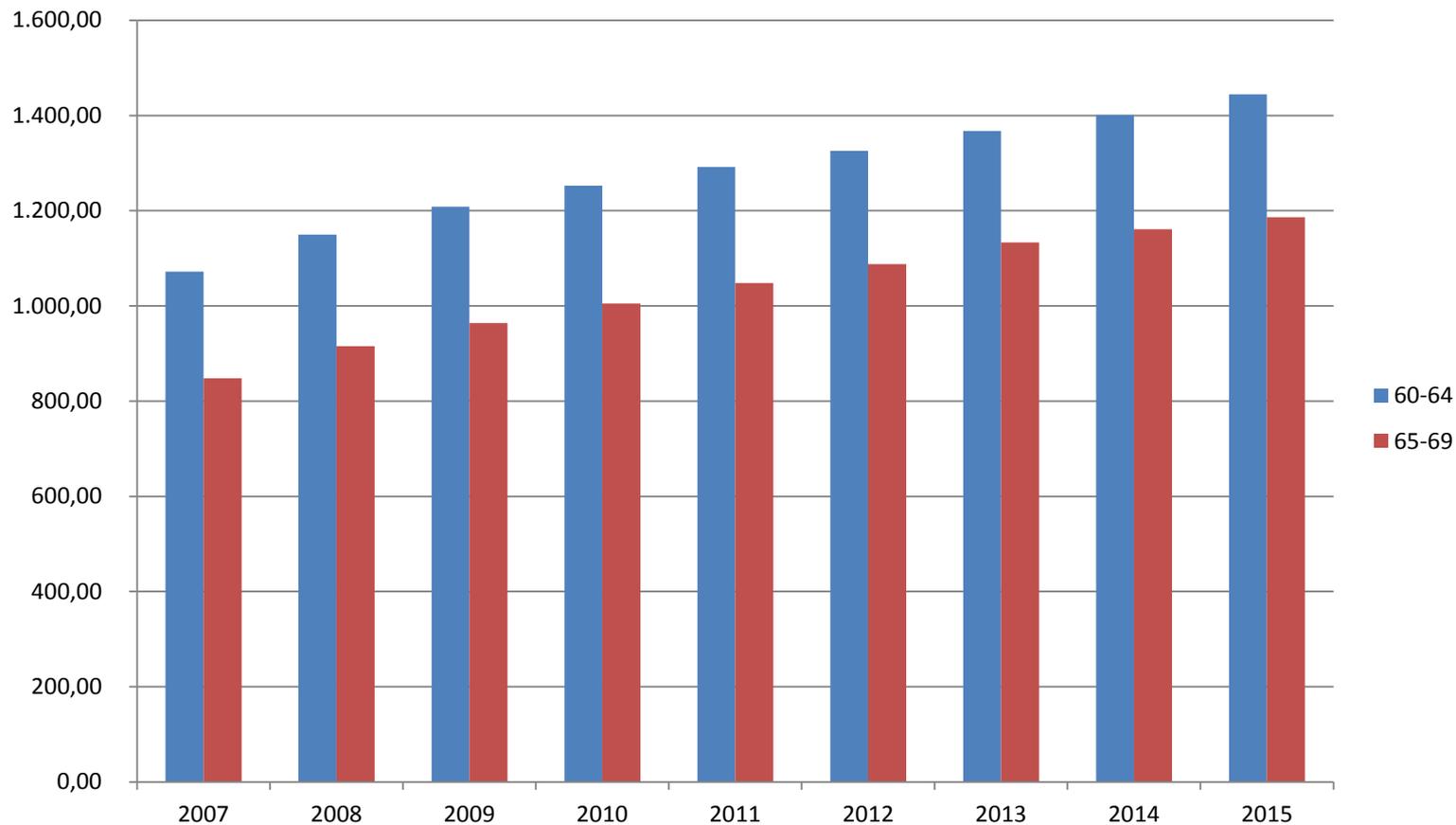
ALGUNOS DATOS...

Porcentaje de jubilaciones anticipadas sobre el total de las jubilaciones que se dan de alta



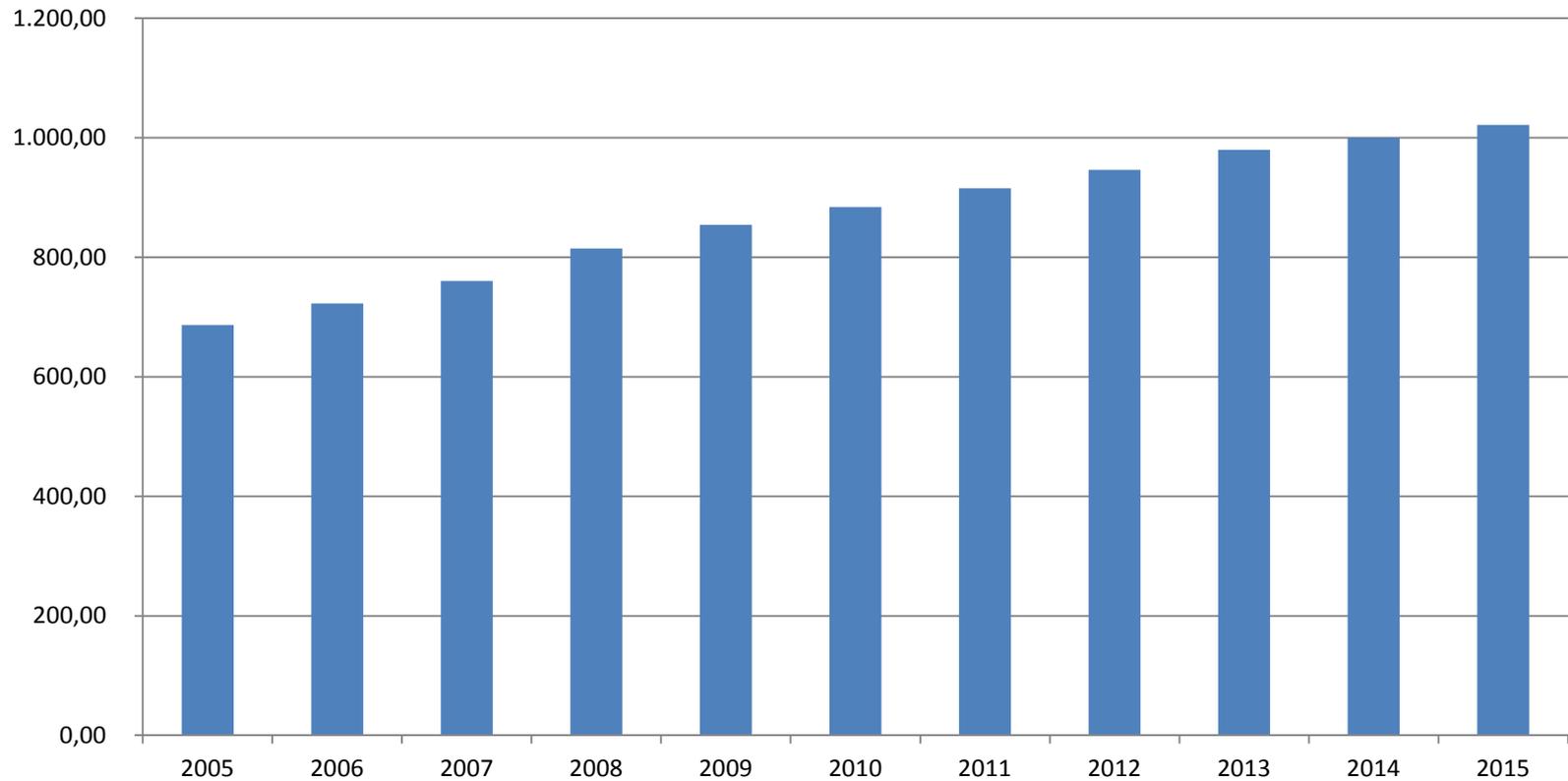
ALGUNOS DATOS...

Importes medios de las pensiones de jubilación por tramos de edad



ALGUNOS DATOS...

Evolución del importe medio de la nómina de pensiones



HEALTH WEALTH CAREER

**REFLEXIONES SOBRE LA
SUFICIENCIA FUTURA DE LAS
PENSIONES (DE JUBILACIÓN)**

29 DE SEPTIEMBRE DE 2016

JOAN ANGEL VERGÉS

joan.angel.verges@mercer.com

LAS PENSIONES Y LA JUBILACIÓN PROTAGONISTAS DE LA ACTUALIDAD



Solo el 52% de los españoles cree que dejará de trabajar totalmente llegada la edad de jubilación



Los españoles, en los niveles más altos de preocupación por no tener dinero suficiente durante la jubilación



El Banco de España advierte: “Sería conveniente desarrollar mecanismos que incentiven el ahorro para la jubilación”



La pensión media de jubilación supera por primera vez los 1.000 euros mensuales

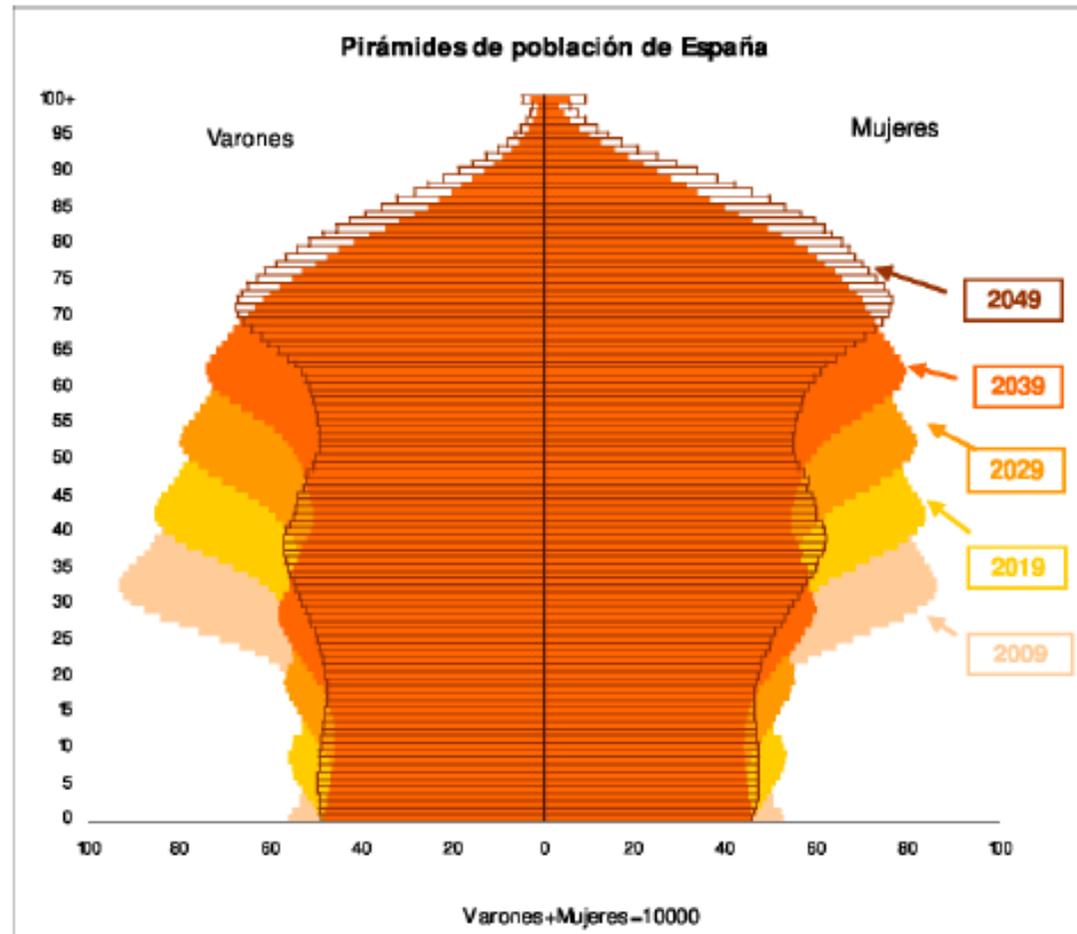
PRINCIPALES IDEAS

Reforma de las Pensiones Públicas

El ahorro privado

Reflexiones finales

REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

REFORMAS INEVITABLES

- Factor demográfico
 - Descenso de la natalidad
 - Mayor esperanza de vida

19,66 es la esperanza de vida media a los 65 años en 2007

La esperanza de vida media a los 65 años será 24 en 2048
- Desequilibrio entre cotizaciones y pensiones.
 - Disminución del período de actividad laboral
 - Retraso en la entrada
 - Salida anticipada

8,75M es el número de pensionistas en 2010, el doble que en 1980 y la mitad que en 2040

4 personas en edad de trabajar por cada mayor de 65 años en 2010, mientras pasarán de 4 a 2 en 2060

Fuente: “informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo”

REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

Reforma de las pensiones públicas entre 2011 y 2013 (1) :

- Retraso de la edad ordinaria a 67 años y anticipada 2 años (voluntaria) o 4 años (forzosa) antes de la ordinaria. Con 38,5 años cotizados sigue a los 65 años.
- Elevación del número de años cotizados para alcanzar el 100% de la base reguladora de 35 a 37 años.
- Ampliación del cómputo de bases de cotización para la determinación de la base reguladora de 15 a 25 años.
- Elevación de los coeficientes reductores en caso de jubilación anticipada.
- Penalización de la pensión máxima en la jubilación anticipada (2% anual).
- Inclusión del factor de sostenibilidad desde 2019.
- Revalorización de la pensión máxima desvinculado de la evolución del IPC (mínimo del 0,25% y máximo del IPC+0,5%).

(1): Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

Aplicación gradual de la Reforma de las pensiones públicas:

- Edad ordinaria de jubilación: 65 → 67 años 2027
- Años necesarios para el 100% BR: 35 → 37 2027
- Jubilación anticipada: voluntaria o forzosa 2013
- Período cálculo (B.Reg.): 15 años → 25 años 2022
- Índice de revalorización 2014
- Factor de sostenibilidad 2019
- Información de pensiones proyectadas ????

La Reforma conllevará una reducción de pensiones o un retraso en la edad de jubilación

EFECTO REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

EJEMPLO COMPARATIVO

ANTIGUA NORMATIVA

Pensión de Jubilación de la Seguridad Social	
Fecha Jubilación deseada	01/01/2039
Edad Jubilación	65 años y 0 meses
Tipo Jubilación	Ordinaria
Años Cotización para alcanzar el 100% de la BRSS	35,00
Años Cotizados a fecha de jubilación	35,00
Periodo de cálculo de la BRSS	12/2023 - 11/2038
Base Reguladora de Jubilación (BRSS)	65.609,19 €
% BRSS por Años Cotizados (%1)	100,00%
Factor Sostenibilidad (FS)	100,00%
Trimestres de anticipación	0
% Penalización por trimestre de anticipación	0,000%
% BRSS por Anticipación (%2)	100,00%
Pensión Seg.Social Inicial (BRSS x %1 x FS x %2)	65.609,19 €
Pensión Máxima (PMJSS) año 2039	56.676,84 €
% Penalización sobre PMJSS por anticipación	0,00%
Pensión Seguridad Social año 2039	56.676,84 €

NUEVA NORMATIVA

Pensión de Jubilación de la Seguridad Social	
Fecha Jubilación deseada	01/01/2039
Edad Jubilación	65 años y 0 meses
Tipo Jubilación	Anticipada Voluntaria
Años de Cotización Requeridos	35,00
Años Cotizados a fecha de jubilación	35,00
Periodo de cálculo de la BRSS	12/2013 - 11/2038
Base Reguladora de Jubilación (BRSS)	65.504,62 €
% BRSS por Años Cotizados (%1)	95,60%
Factor Sostenibilidad (FS)	92,79%
Trimestres de anticipación	8
% Penalización por trimestre de anticipación	2,000%
% BRSS por Anticipación (%2)	84,00%
Pensión Seg.Social Inicial (BRSS x %1 x FS x %2)	48.809,24 €
Pensión Máxima (PMJSS) año 2039	56.676,84 €
% Penalización sobre PMJSS por anticipación	N/A
Pensión Seguridad Social año 2039	48.809,24 €

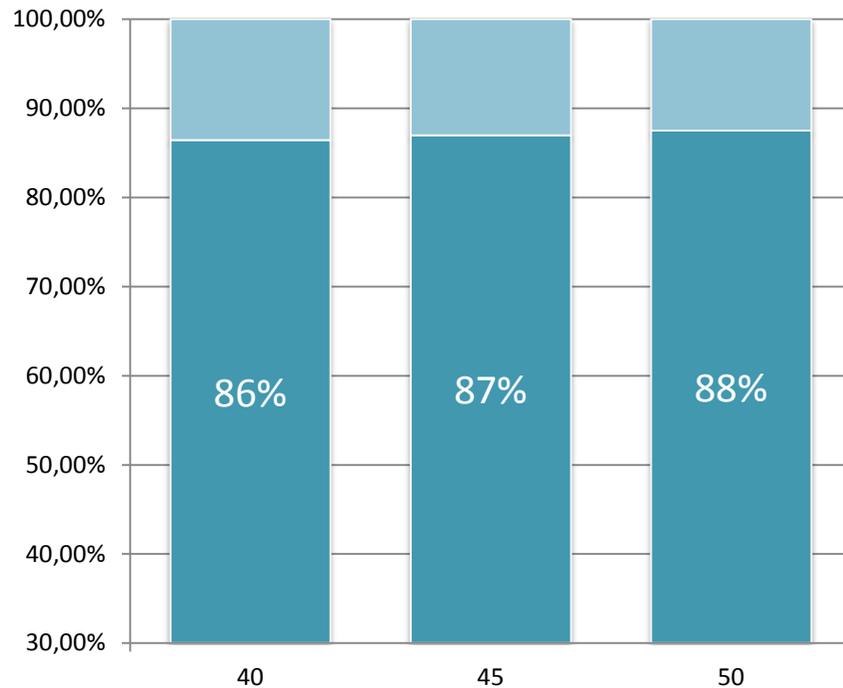
Salario actuales estimado: 80.000 € anuales. Edad estimada actual = 40 años. Hipótesis: 2% de IPC-BCSS-PMSS, 3% de crec. salarial

Fuente: Elaboración propia

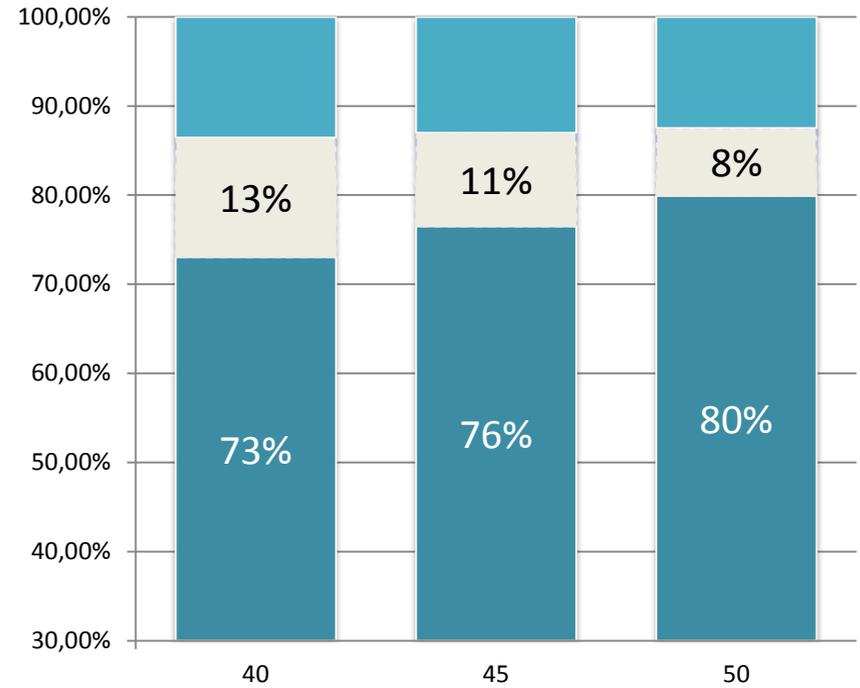
EFFECTO REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

GAP ADICIONAL

**% REEMPLAZO, JUBILACIÓN 65 AÑOS,
ANTIGUA NORMATIVA**



**% REEMPLAZO, JUBILACIÓN 65 AÑOS,
NUEVA NORMATIVA**



Hipótesis: 2% de IPC anual, 3% de crecimiento salarial anual y tablas INE para la esperanza de vida

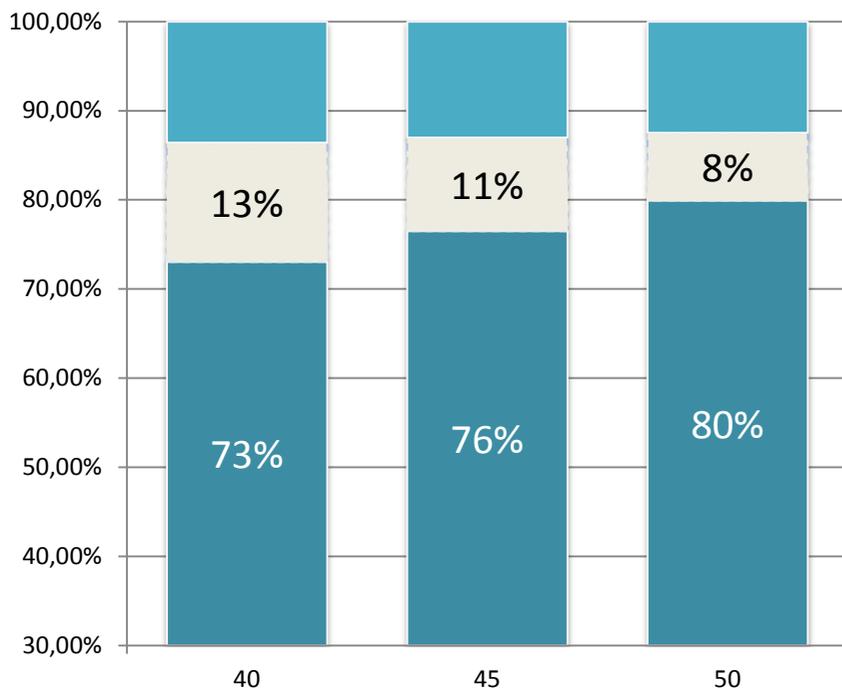
Fuente: Elaboración propia del Grupo de Trabajo de Pensiones y Seguridad Social del Col·legi d'Actuaris de Catalunya

(1): Salarios brutos mensuales del ejercicio 2012 publicados por el INE para las edades de 40, 45 y 50: 1.725,52 , 1.763,55, 1.852,20 (x 14), respectivamente.

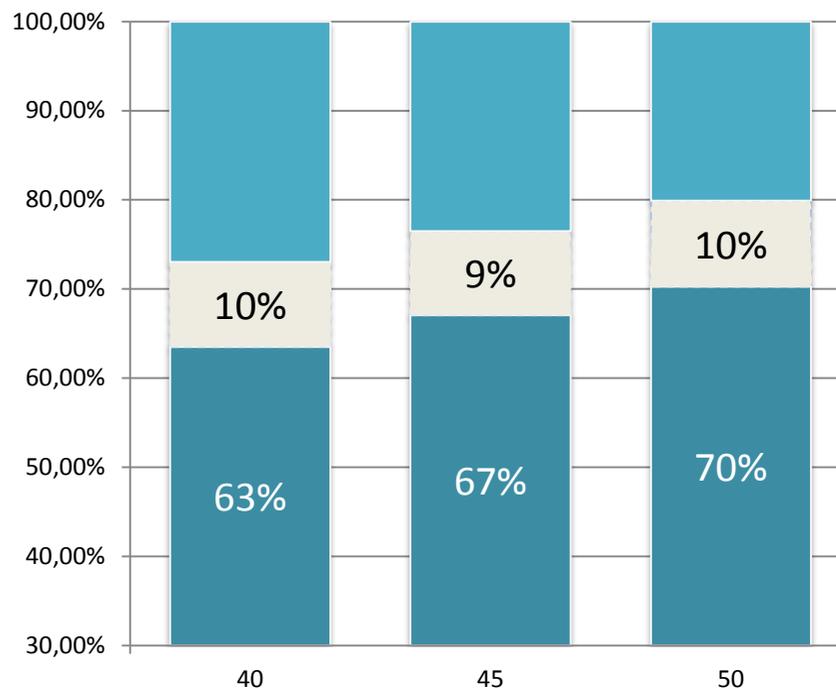
EFFECTO REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

GAP ADICIONAL

**% REEMPLAZO, JUBILACIÓN 65 AÑOS,
NUEVA NORMATIVA**



**% REEMPLAZO, JUBILACIÓN 63 AÑOS,
NUEVA NORMATIVA**



Hipótesis: 2% de IPC anual, 3% de crecimiento salarial anual y tablas INE para la esperanza de vida

Fuente: Elaboración propia del Grupo de Trabajo de Pensiones y Seguridad Social del Col·legi d'Actuaris de Catalunya

(1): Salarios brutos mensuales del ejercicio 2012 publicados por el INE para las edades de 40, 45 y 50: 1.725,52 , 1.763,55, 1.852,20 (x 14), respectivamente.

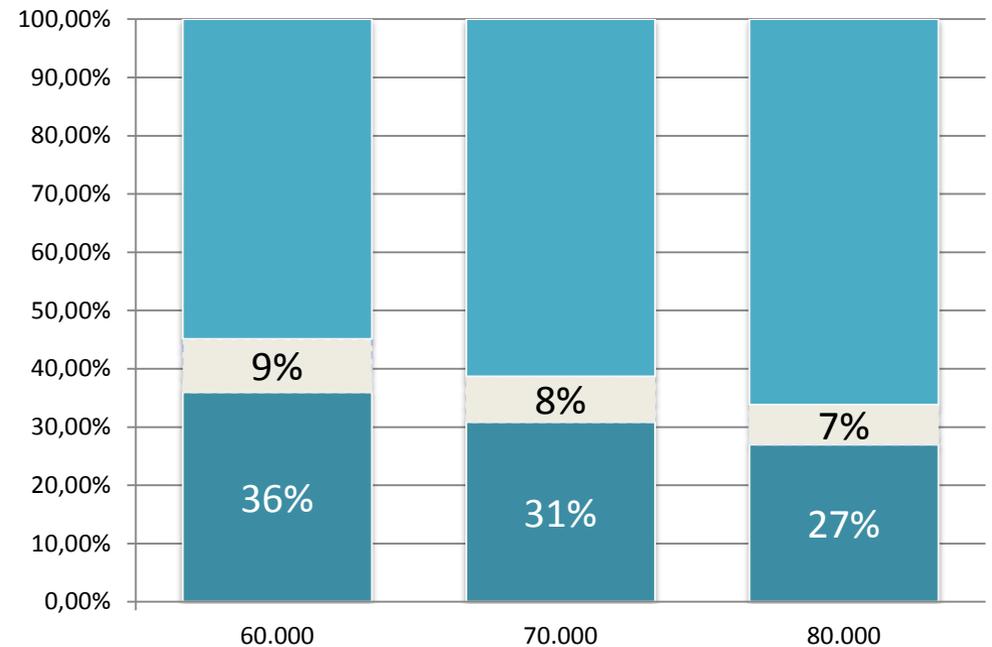
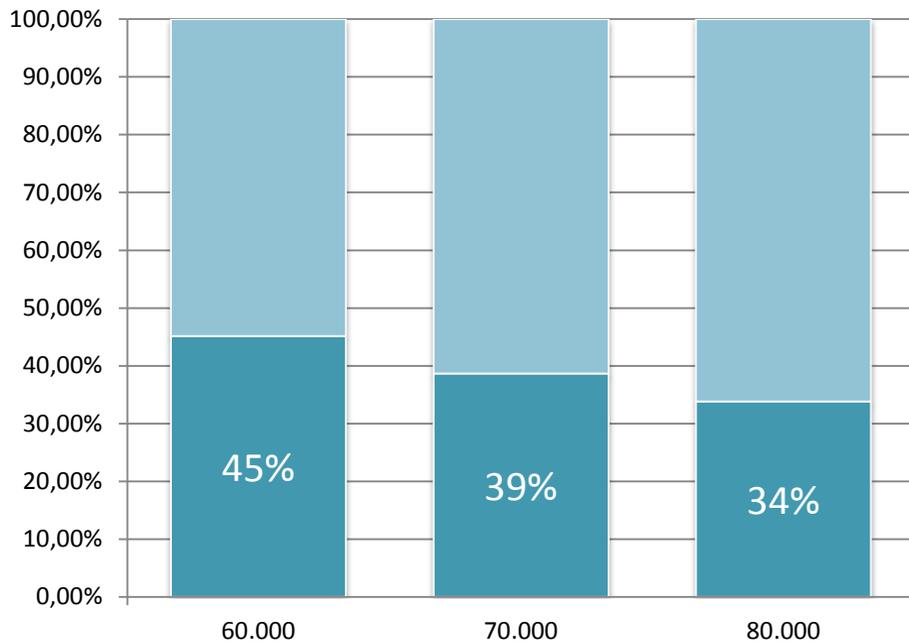
EFECTO REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

GAP ADICIONAL

% REEMPLAZO, JUBILACIÓN 65 AÑOS, NUEVA NORMATIVA

Hipótesis: 2% de IPC-BCSS-PMSS, 3% de crec. salarial

2% de IPC-BCSS anual, 3% de crec. salarial, **1% de PMSS**

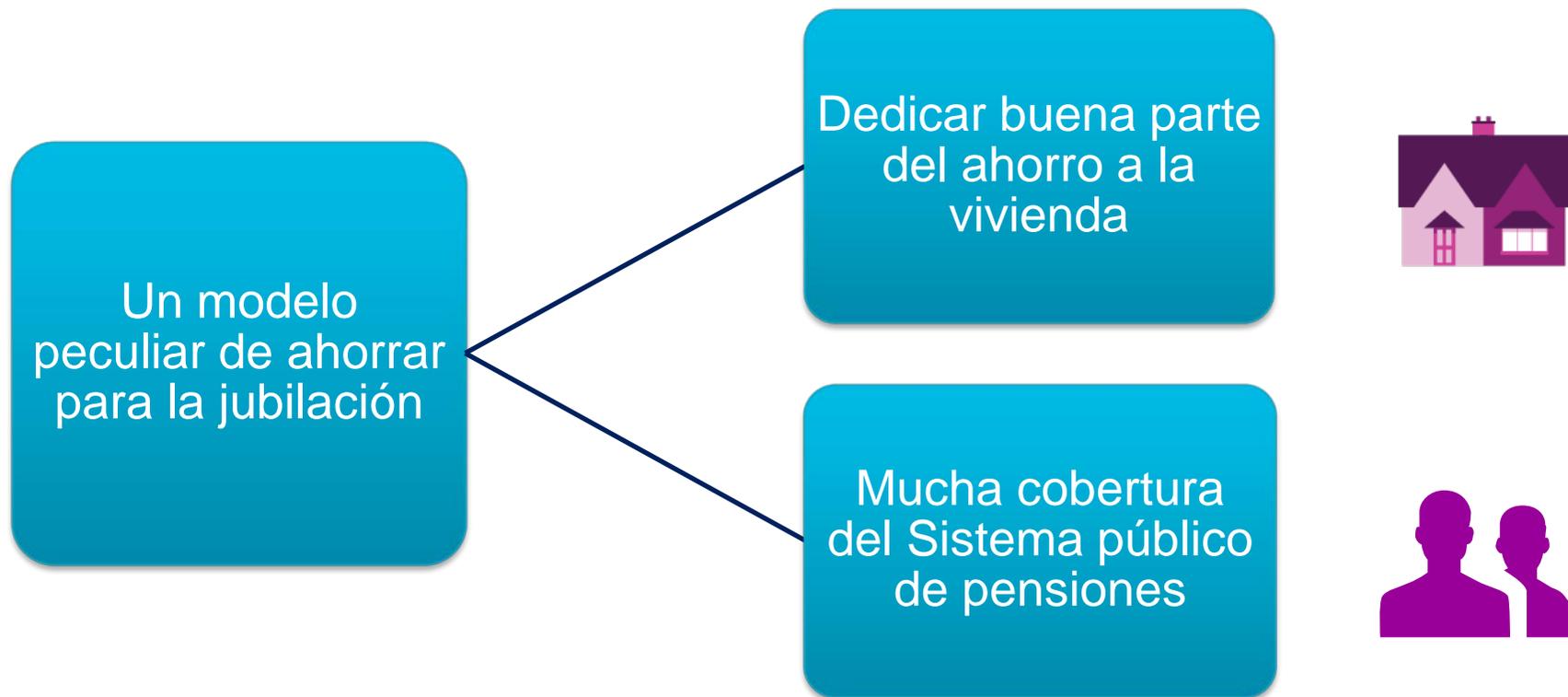


Salarios actuales estimados: 60.000, 70.000 y 80.000 € anuales. Edad estimada actual = 40 años

Fuente: Elaboración propia

EL AHORRO PRIVADO

¿UN MODELO A CAMBIAR?



Sólo el 27 % de los españoles ahorra de manera habitual para su jubilación

El 43 % espera retirarse a los 65 años. El 24 % espera hacerlo antes

Fuente: BDS: conclusiones del barómetro anual "Estudio de la Preparación para la Jubilación 2016: España" de la compañía de seguros Aegon

EL AHORRO PRIVADO

UNA SITUACIÓN QUE CAMBIA



Pensiones insuficientes

Se diferirá la jubilación

Muchos no podrán/querrán jubilarse completamente

Menor separación entre vida laboral y etapa de pensionista

Modelos más flexibles de acumulación y utilización del ahorro.

El ahorro debe servir de cojín de seguridad para otras contingencias

Más responsabilidad propia por las carencias del sistema público

Necesitaremos incremento en el ahorro complementario

Necesitaremos mucha más información y herramientas

EL AHORRO PRIVADO

DEFINIR OBJETIVOS



¿Cuál es mi edad ordinaria de jubilación?

¿Cuántos años necesito cotizados al 100%?
¿Qué importe obtendré?
¿Qué años cotizados para tener derecho?



¿A partir de qué edad podré jubilarme anticipadamente? ¿Cuál será entonces el importe de mi pensión?

¿Qué cobertura adicional obtendré de mi ahorro privado?

¿Qué ahorro debería realizar para mantener mi poder adquisitivo?



EL AHORRO PRIVADO

¿SE PROMOCIONA SUFICIENTEMENTE?



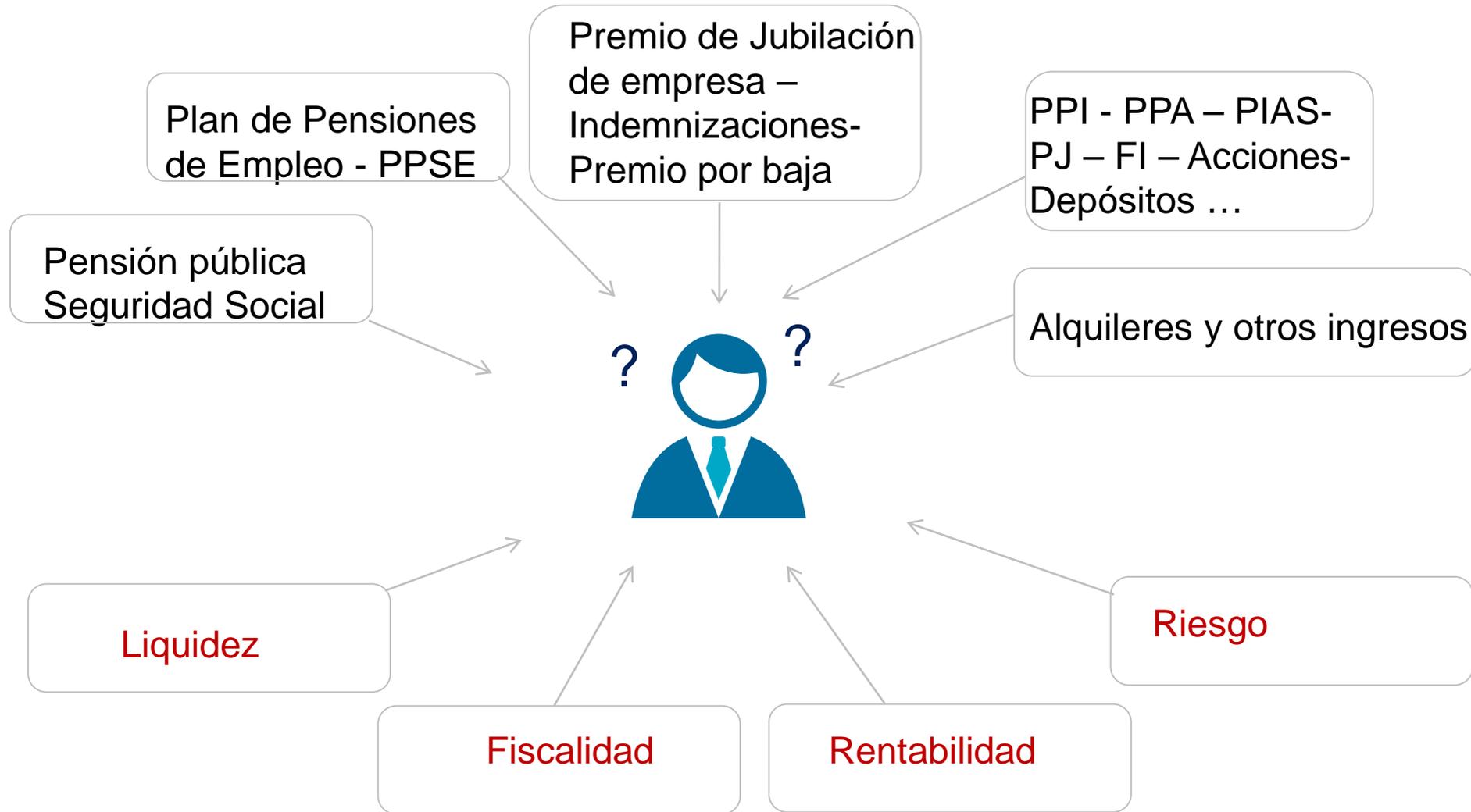
El ahorro privado, individual o a través de empresas, necesita mayor flexibilidad e incentivos fiscales.

Pero los últimos cambios en productos de Previsión Social han sido:

- El tratamiento fiscal de las prestaciones de sistemas complementarios se ha empeorado en el cobro de capitales.
- Se redujo el máximo anual de aportaciones a planes de pensiones, de 10.000€ o 12.500 € para mayores de 50 años, a un límite único de 8.000 €.
- Se incluyó la exención de los rendimientos en depósitos a largo plazo o seguros de ahorro en los que se aporten cantidades inferiores a 5.000 euros anuales durante un plazo al menos de 5 años.
- Se introdujo la ventana de liquidez a los 10 años en los planes de pensiones (a partir de 1 de enero de 2025)

EL AHORRO PRIVADO

¿SUFICIENTE Y CLARA INFORMACIÓN?



REFLEXIONES FINALES



La importancia de la **información**: Conocer las pensiones futuras esperadas ¿quitaría presión al sistema público?



La **educación** sobre planificación financiera: ¿ahorramos consistentemente para conseguir un objetivo? ¿o seguimos con el modelo popular de pensión pública + viviendas en propiedad? ¿o improvisaremos?



Los **sistemas privados** de previsión social y otros tipos de ahorro individual a largo plazo: ¿Se conocen sus características? ¿Están suficientemente incentivados?



Los **Sistemas ocupacionales de empresa**: ¿cómo concienciar? ¿Debería incluso obligarse a empresas y empleados a realizar aportaciones a planes de aportación definida?

Desarrollado		
Vcmto	2 años	Vta
País	Rend↓	
1) Suiza	-1.159	
2) Alemania	-0.695	
3) Suecia	-0.689	
4) Holanda	-0.686	
5) Finlandia	-0.675	
6) Austria	-0.669	
7) Bélgica	-0.653	
8) Francia	-0.650	
9) Dinamarca	-0.621	
10) Irlanda	-0.464	
11) Japón	-0.308	
12) España	-0.220	
13) Italia	-0.125	
14) Reino Unido	0.074	
15) Israel	0.088	
16) Portugal	0.344	
17) Hong Kong	0.461	
18) Canadá	0.488	
19) EEUU	0.734	
20) Singapur	0.857	
21) Australia	1.569	
22) Nueva Zelanda	1.872	
23) Islandia	4.990	

Desarrollado		
Vcmto	5 años	Vta
País	Rend↓	
1) Suiza	-0.913	
2) Alemania	-0.596	
3) Finlandia	-0.538	
4) Austria	-0.511	
5) Bélgica	-0.505	
6) Holanda	-0.497	
7) Dinamarca	-0.479	
8) Francia	-0.461	
9) Suecia	-0.386	
10) Japón	-0.252	
11) España	0.027	
12) Reino Unido	0.176	
13) Italia	0.241	
14) Hong Kong	0.520	
15) Canadá	0.568	
16) Israel	0.810	
17) Noruega	0.834	
18) EEUU	1.115	
19) Singapur	1.308	
20) Australia	1.657	
21) Portugal	1.862	
22) Nueva Zelanda	1.940	

Desarrollado		
Vcmto	10 años	Vta
País	Rend↓	
1) Suiza	-0.590	
2) Alemania	-0.139	
3) Japón	-0.100	
4) Dinamarca	-0.065	
5) Holanda	-0.027	
6) Finlandia	-0.008	
7) Austria	0.067	
8) Bélgica	0.099	
9) Suecia	0.133	
10) Francia	0.164	
11) Irlanda	0.319	
12) Reino Unido	0.678	
13) España	0.880	
14) Canadá	0.961	
15) Hong Kong	0.992	
16) Noruega	1.140	
17) Italia	1.180	
18) EEUU	1.555	
19) Israel	1.671	
20) Singapur	1.780	
21) Australia	1.942	
22) Nueva Zelanda	2.295	
23) Portugal	3.291	

Desarrollado		
Vcmto	30 años	Vta
País	Rend↓	
1) Suiza	-0.090	
2) Dinamarca	0.427	
3) Alemania	0.433	
4) Japón	0.450	
5) Holanda	0.498	
6) Finlandia	0.512	
7) Austria	0.745	
8) Francia	0.958	
9) Bélgica	1.044	
10) Irlanda	1.161	
11) Reino Unido	1.372	
12) Canadá	1.635	
13) España	1.982	
14) Singapur	2.145	
15) Italia	2.230	
16) EEUU	2.284	
17) Israel	2.808	
18) Portugal	4.212	

“EL FUTURO DE LAS PENSIONES”

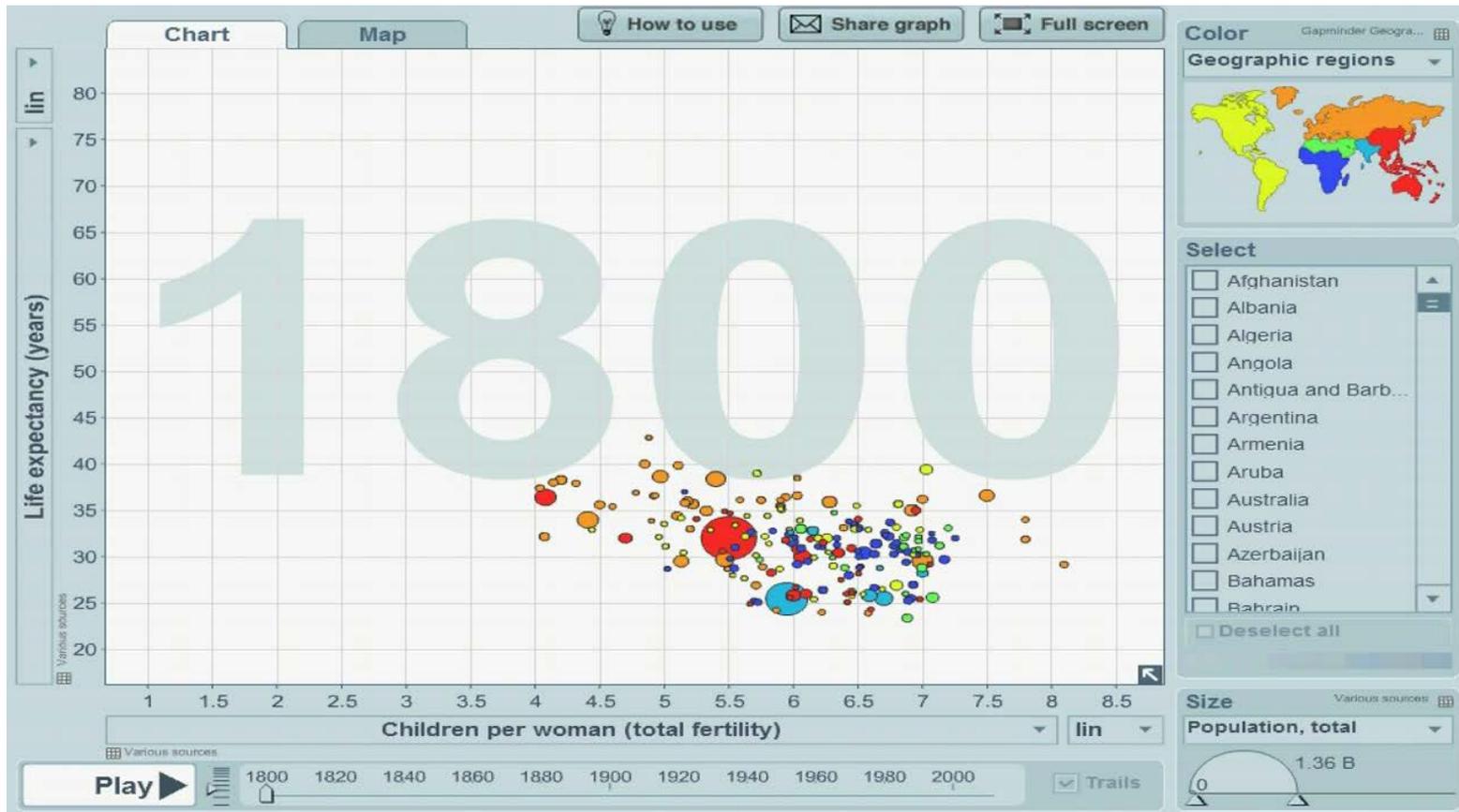
“Economía de las pensiones en Europa: novedades, retos y proyectos legislativos en materia de pensiones”



Diego Valero
Presidente de Novaster
Profesor Universidad de Barcelona
Director académico del GPP-London School of Economics

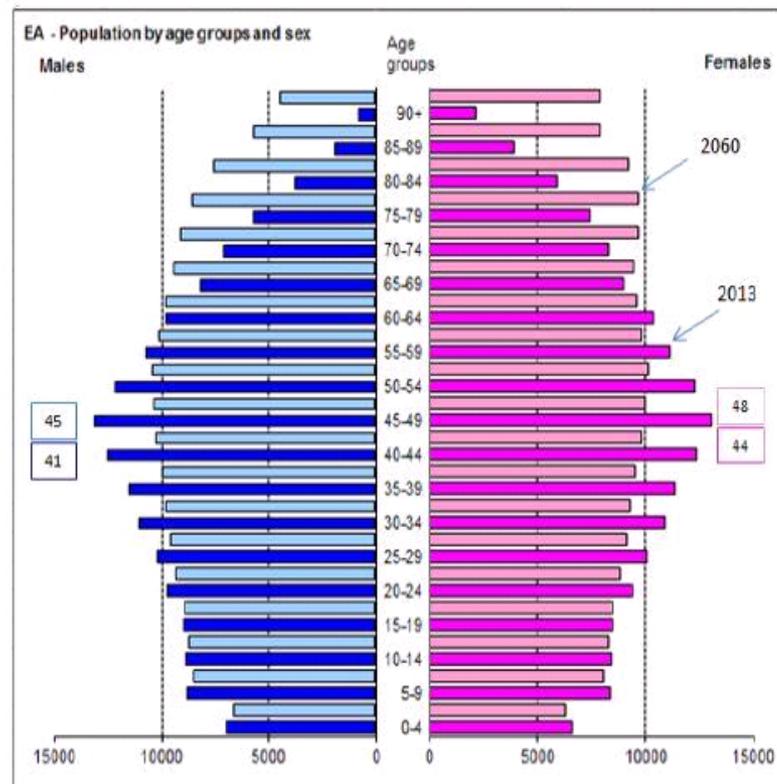
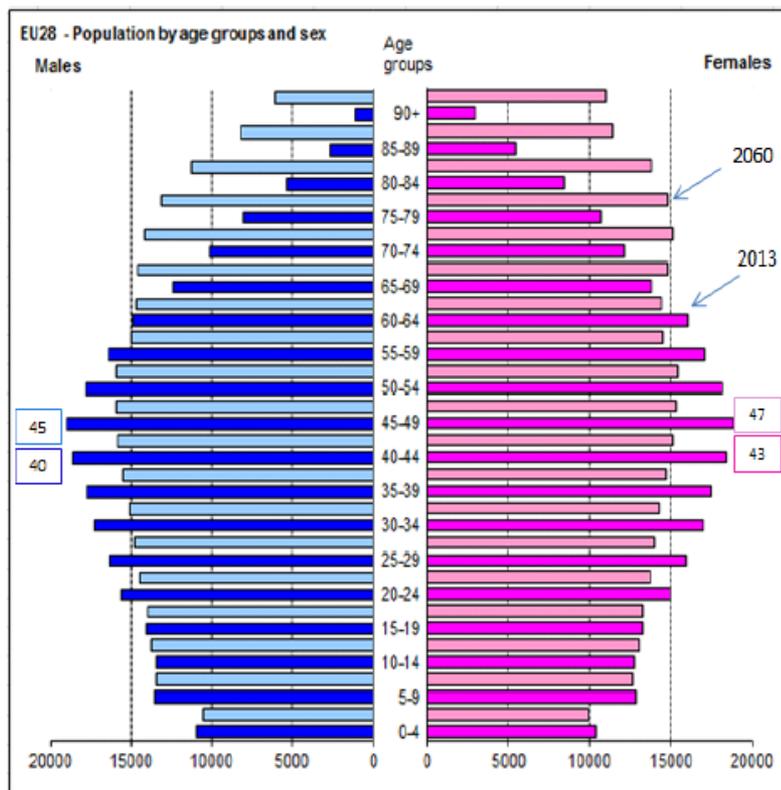


LONGEVIDAD EN EL MUNDO



DEMOGRAFÍA EN LA UE

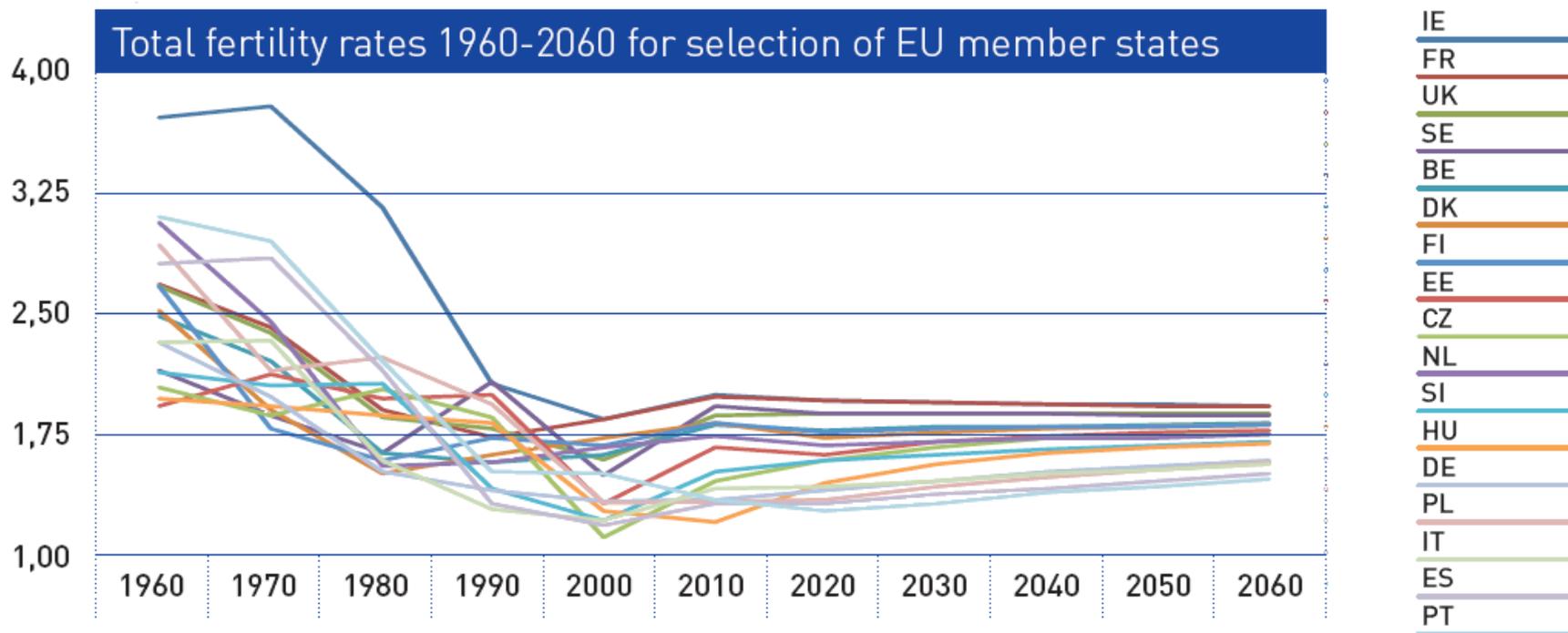
Population pyramids (in thousands), EU and EA, in 2013 and 2060



Fuente: Commission Services, Eurostat, EUROPOP2013.



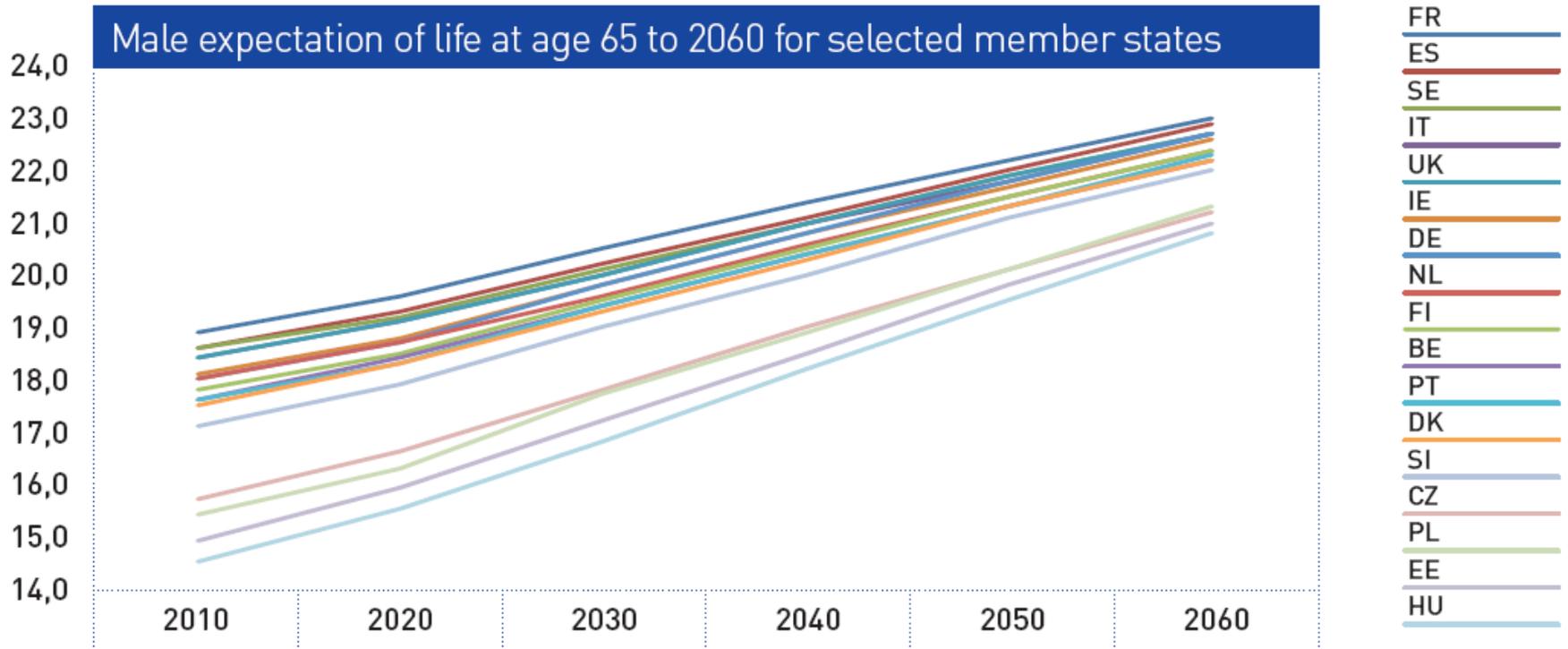
TASAS FERTILIDAD UE



Fuente: Actuarial Association of Europe "The ageing of the EU-Implications for pensions. A discussion paper" March 2016.
http://actuary.eu/documents/AE-The-ageing-of-the-EU_DEF.pdf



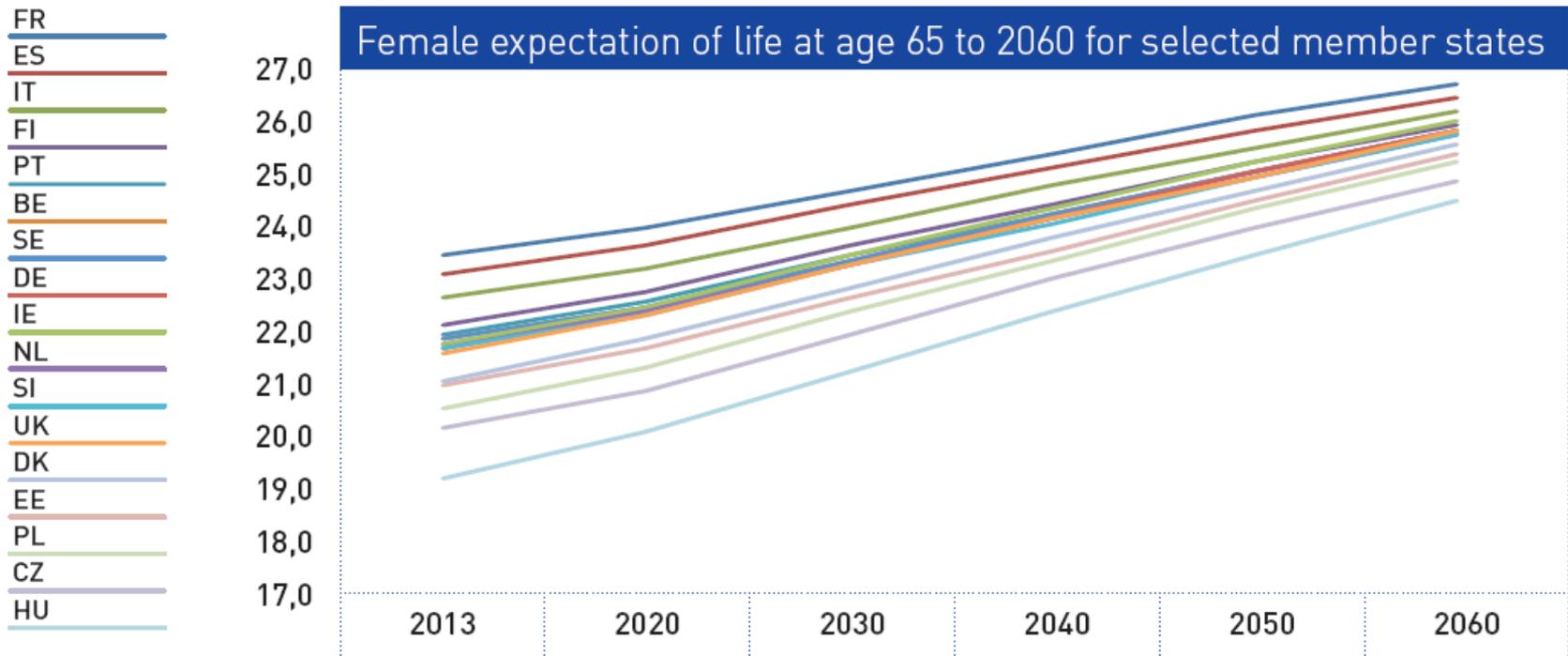
ESPERANZA DE VIDA UE (H)



Fuente: Actuarial Association of Europe "The ageing of the EU-Implications for pensions. A discussion paper" March 2016.
http://actuary.eu/documents/AAE-The-ageing-of-the-EU_DEF.pdf



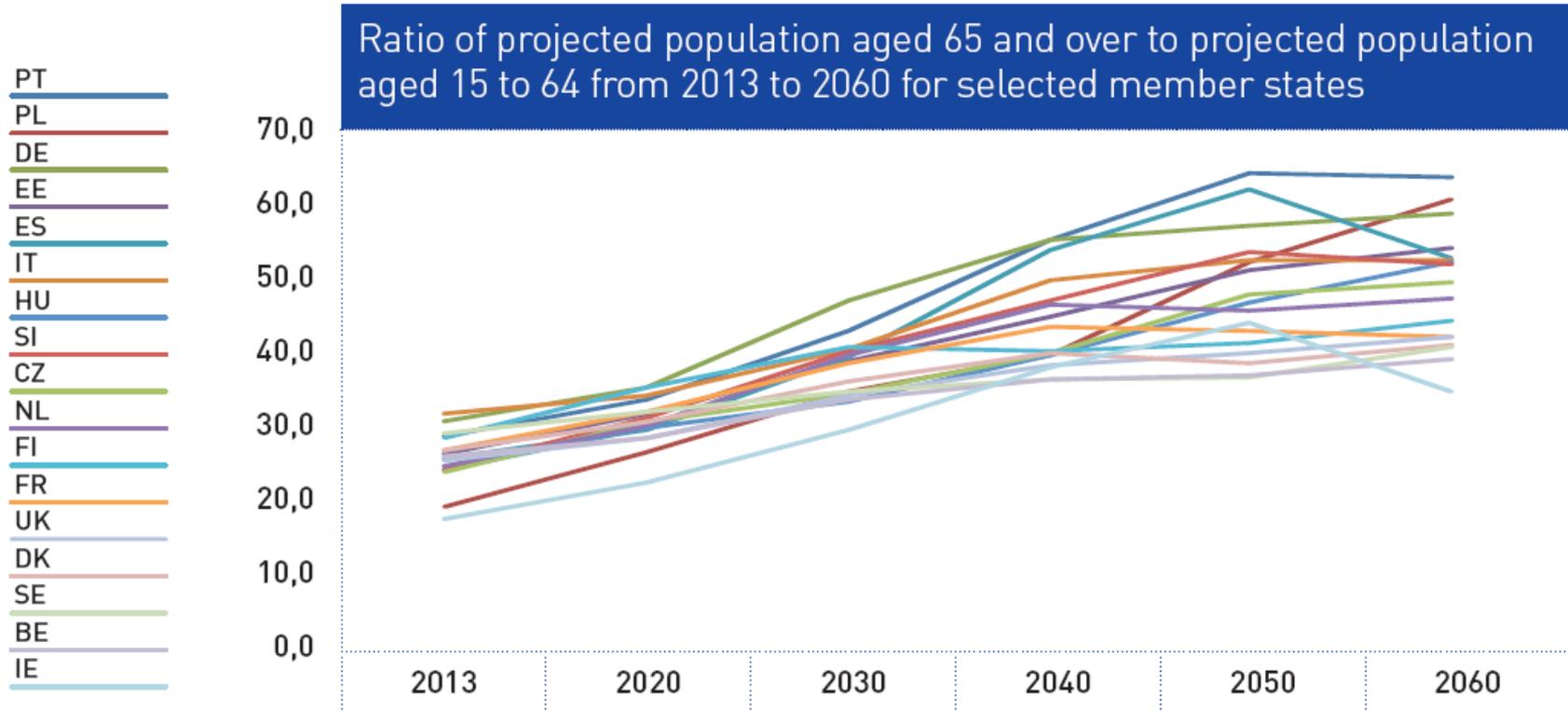
ESPERANZA DE VIDA UE (M)



Fuente: Actuarial Association of Europe "The ageing of the EU-Implications for pensions. A discussion paper" March 2016.
http://actuary.eu/documents/AAE-The-ageing-of-the-EU_DEF.pdf



RATIO DEPENDENCIA UE (I)



Fuente: Actuarial Association of Europe "The ageing of the EU-Implications for pensions. A discussion paper" March 2016.

http://actuary.eu/documents/AAE-The-ageing-of-the-EU_DEF.pdf



GASTO SOCIAL EN LA UE

	% of GDP in 2013	% of GDP in 2060
Pensions	11,30 %	11,20 %
Health care	6,90 %	7,80 %
Long-term care	1,60 %	2,70 %
Education	4,70 %	4,70 %
Unemployment	1,10 %	0,70 %
Total	25,60 %	27,10 %

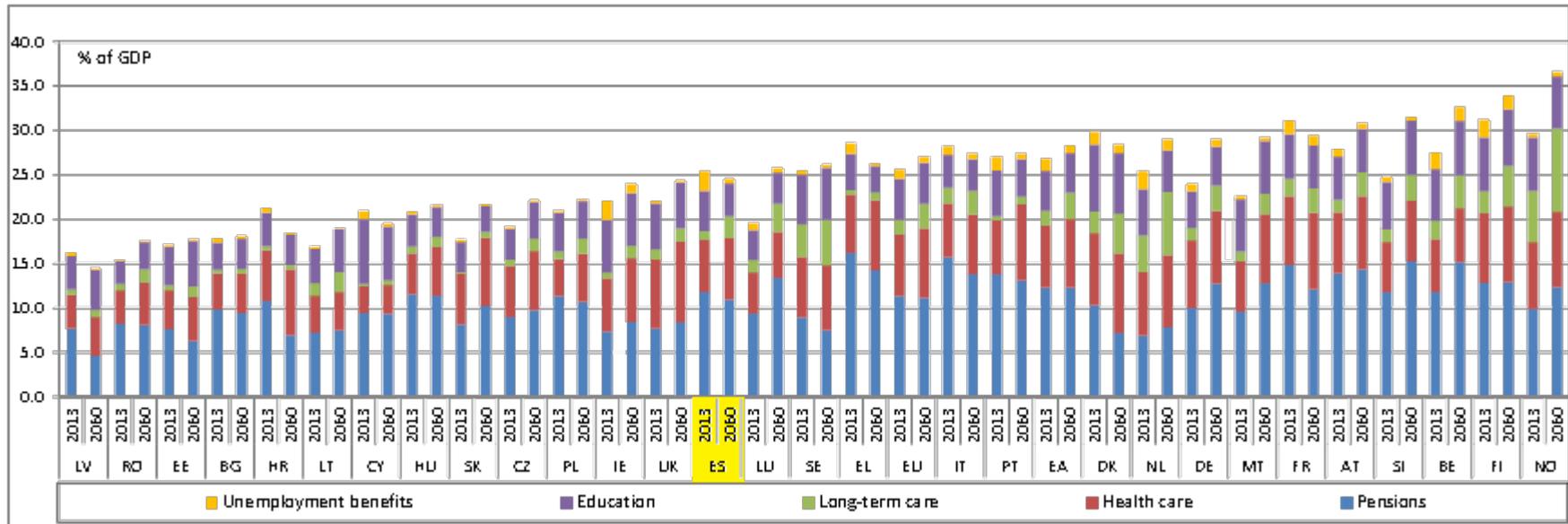
Fuente: The 2015 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the 28 EU Member States 2013-2060

El gasto en pensiones se reduce respecto a proyecciones anteriores porque toman efecto las medidas que han ido implantando los diferentes países



GASTO ASOCIADO A LA EDAD UE

Components of total age-related expenditure, 2013 and 2060, % of GDP

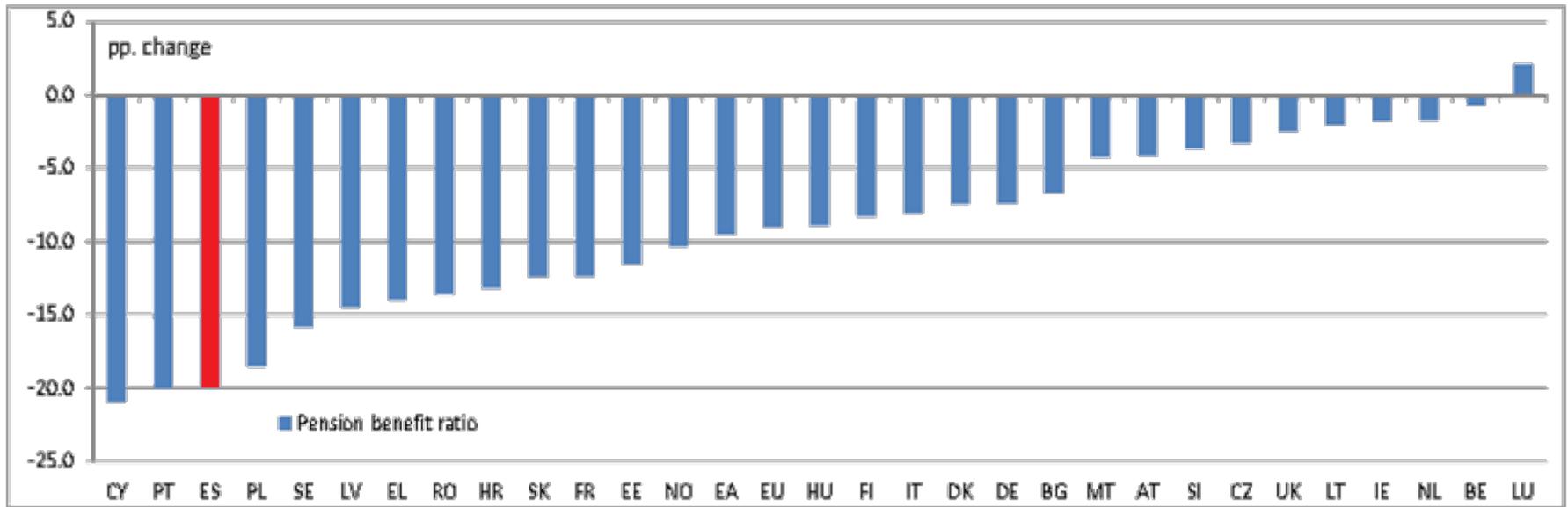


Fuente: Commission Services, EPC.



RATIO PRESTACIONES PÚBLICAS

Public pension benefit ratio, change 2013-2060, pp. change

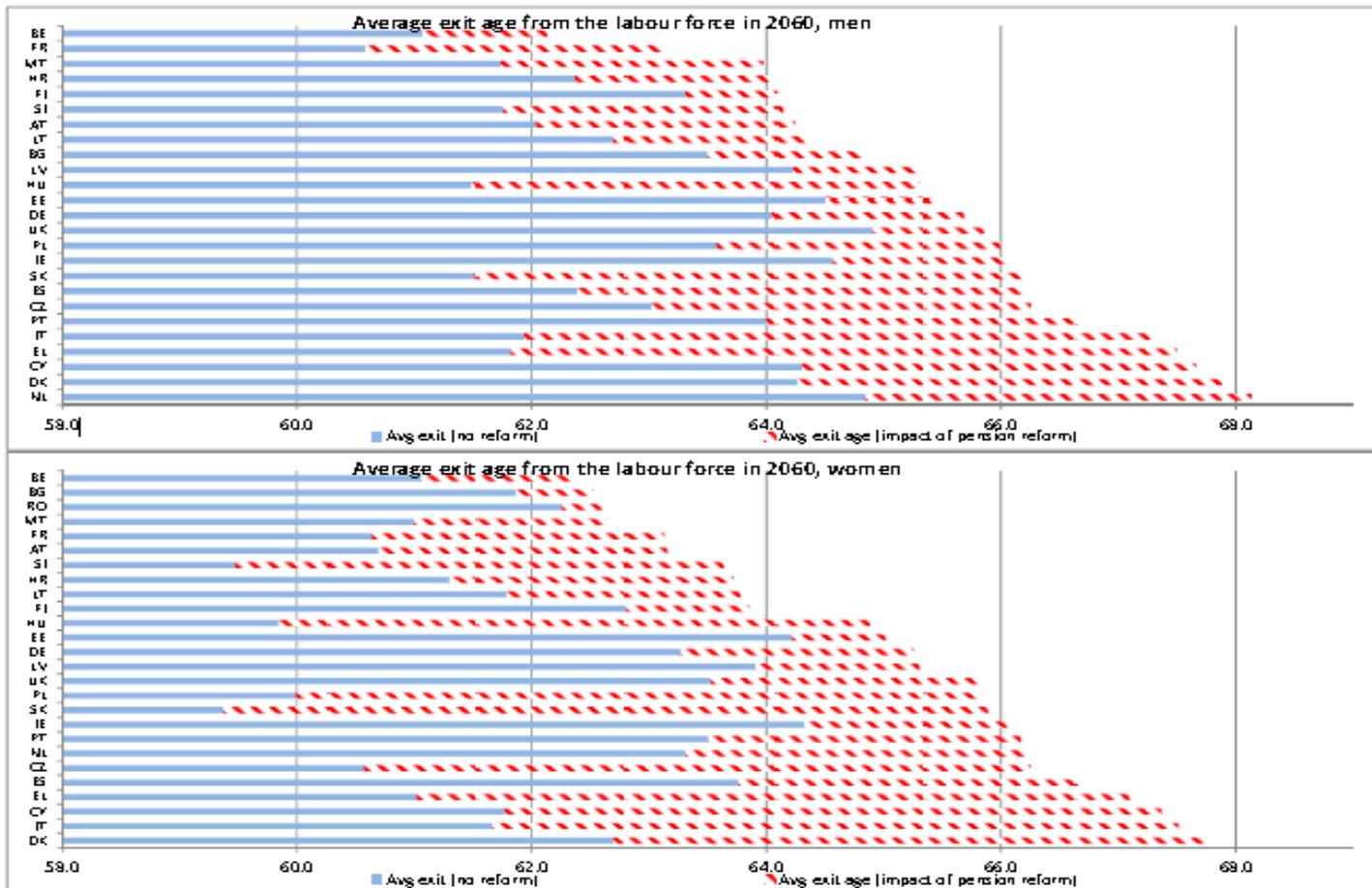


Fuente: Commission Services, EPC.



EDAD EFECTIVA DE JUBILACIÓN UE

Impact of pension reforms on the average effective retirement age from the labour force



Fuente: Commission Services, EPC.



EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN UE

Statutory retirement ages, early retirement (in brackets) and incentives to postpone retirement

	MALE				FEMALE				Incentives	
	2013	2020	2040	2060	2013	2020	2040	2060	Penalty	Bonus
BE	65 (60.5)	65 (62)	65 (62)	65 (62)	65 (60.5)	65 (62)	65 (62)	65 (62)		X
BG	63.7 (63.7)	65 (65)	65 (65)	65 (65)	60.7 (60.7)	62.7 (62.7)	63 (63)	63 (63)		X
CZ*	62.7 (59.7)	63.7 (60)	66.5 (61.5)	69.3 (64.3)	59.7 (56.7)	61.7 (58.7)	66.5 (61.5)	69.3 (64.3)	X	X
DK*	65 (60)	66 (63)	70 (67)	72.5 (69.5)	65 (60)	66 (63)	70 (67)	72.5 (69.5)		
DE	65.3 (63)	65.8 (63)	67 (63)	67 (63)	65.3 (63)	65.8 (63)	67 (63)	67 (63)	X	X
EE	63 (60)	63.8 (60.8)	65 (62)	65 (62)	62 (59)	63.8 (60.8)	65 (62)	65 (62)	X	X
IE	65 (65)	66 (66)	68 (68)	68 (68)	65 (65)	66 (66)	68 (68)	68 (68)		
EL*	67 (62)	67 (62)	69.9 (64.9)	71.9 (66.9)	67 (62)	67 (62)	69.9 (64.9)	71.9 (66.9)	X	
ES	65 (63)	65.8 (63)	67 (63)	67 (63)	65 (63)	65.8 (63)	67 (63)	67 (63)	X	X
FR	65.8 (60.8)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	65.8 (60.8)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	X	X
HR	65 (60)	65 (60)	67 (62)	67 (62)	60.8 (55.8)	62.5 (57.5)	67 (62)	67 (62)	X	X
IT*	66.3	66.8	68.4 (65.4)	70 (67)	62.3	66.8	68.4 (65.4)	70 (67)		
CY*	65 (63)	65 (63)	67 (65)	69 (67)	65 (63)	65 (63)	67 (65)	69 (67)	X	
LV	62 (60)	63.8 (61.8)	65 (63)	65 (63)	62 (60)	63.8 (61.8)	65 (63)	65 (63)		
LT	62.8 (57.8)	64 (59)	65 (60)	65 (60)	60.7 (55.7)	63 (58)	65 (60)	65 (60)	X	X
LU	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)	65 (57)		
HU	62 (62)	64.5 (64.5)	65 (65)	65 (65)	62 (62)	64.5 (64.5)	65 (65)	65 (65)		X
MT	62 (61)	63 (61)	65 (61)	65 (61)	62 (61)	63 (61)	65 (61)	65 (61)		
NL*	65.1 (65.1)	66.3 (66.3)	69.3 (69.3)	71.5 (71.5)	65.1 (65.1)	66.3 (66.3)	69.3 (69.3)	71.5 (71.5)		
AT	65 (62)	65 (62)	65 (62)	65 (62)	60 (58.8)	60 (60)	65 (62)	65 (62)	X	X
PL	65.3 (65.3)	67 (67)	67 (67)	67 (67)	60.3 (60.3)	62 (62)	67 (67)	67 (67)		
PT*	65 (55)	66.4 (55)	67.7 (55)	68.8 (55)	65 (55)	66.4 (55)	67.7 (55)	68.8 (55)	X	X
RO	64.7 (59.7)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	59.7 (54.7)	61.4 (56.4)	63 (58)	63 (58)		
SI	65 (58.3)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	63.5 (58)	65 (60)	65 (60)	65 (60)	X	X
SK*	62 (60)	62.8 (60.8)	65.4 (63.4)	67.8 (65.8)	58.3 (56.3)	62.8 (60.8)	65.4 (63.4)	67.8 (65.8)	X	X
FI	66 (62)	66 (63)	66 (63)	66 (63)	66 (62)	66 (63)	66 (63)	66 (63)	X	X
SE	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)	67 (61)		
UK	65 (65)	66 (66)	66.7 (66.7)	68 (68)	61 (61)	66 (66)	66.7 (66.7)	68 (68)		X
NO	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)	67 (62)		

Fuente: Commission Services, EPC.



-
- Las personas tienden a jubilarse lo antes posible
 - Se aprecia en las distribuciones de la edad de jubilación dos picos, uno en la primera edad posible, y otro en la edad legal de jubilación

TIEMPO EN RETIRO UE

Duration of retirement by gender

	MALE					FEMALE				
	2014	2020	2040	2060	Change 2014-2060	2014	2020	2040	2060	Change 2014-2060
BE	20	20.7	22.9	24.9	4.9	23.7	24.4	26.4	28.3	4.6
BG	14.8	15	17.7	20.3	5.5	19.9	19.9	22.6	25.2	5.3
CZ*	17.2	18	19	20.4	3.2	22.7	23.5	23.2	23.6	0.9
DK*	16.9	17.5	18.7	19.7	2.8	22	21.1	22.4	22.6	0.6
DE	18.1	18.7	20	21.8	3.7	21.9	21.7	23.7	25.6	3.7
EE	15.6	15.9	18.5	21	5.4	21	20.9	23.1	25.1	4.1
IE	18.2	18.8	19.9	21.7	3.5	21.1	21.8	23	24.9	3.8
EL*	18.9	18.8	19.2	20.1	1.2	21.8	21.5	22.6	23.6	1.8
ES	20.2	19.3	20.3	22	1.8	23.5	22.2	22.9	24.5	1
FR	22.1	21.9	23	24.8	2.7	26.5	26.1	26.9	28.4	1.9
HR	17.2	17.3	19.2	21.7	4.5	22.3	22.2	22.8	25.1	2.8
IT*	21	18.3	20.1	20.9	-0.1	24.7	22.6	23.5	23.3	-1.4
CY*	18.4	18.1	19.1	19.9	1.5	22.7	20.5	22.4	23.3	0.6
LV	13.9	14.8	17.7	20.4	6.5	19.3	19.4	21.9	24.2	4.9
LT	15.5	15.9	18.8	21.5	6	21.7	21.7	23.3	25.5	3.8
LU	22.6	23.3	25.4	27.3	4.7	25.6	26.2	28.1	29.8	4.2
HU	15.8	15.5	18.2	20.8	5	19.8	19.9	21.7	24.1	4.3
MT	20.7	20.4	21.5	23.3	2.6	24.9	24.7	25.8	27.6	2.7
NL*	18.1	17.1	18.1	19.8	1.7	21.9	21.7	22.8	24.6	2.7
AT	20.3	19.4	21.4	23.3	3	24.7	24.5	25.6	27.4	2.7
PL	16.2	15.7	18.2	20.5	4.3	23.8	22.9	21.9	24	0.2
PT*	18.5	18.3	19.5	20.6	2.1	22.2	21.9	22.9	24.7	2.5
RO	15.3	16.2	18.9	21.5	6.2	20.2	21.1	23	25.6	5.4
SI	18.7	18.7	20.9	22.9	4.2	25.3	22.5	24.5	26.4	1.1
SK*	16.8	17.7	19.1	20	3.2	22.7	21.9	23.6	23.3	0.6
FI	18.6	19.3	21.3	23.2	4.6	23.3	23	24.9	26.6	3.3
SE	17.9	18.4	20.2	21.8	3.9	22.1	22.7	24.7	26.5	4.4
UK	18.5	19.1	20.1	21.8	3.3	21.8	22.5	22.8	24.6	2.8
NO	17.7	18.2	20	21.7	4	21.2	21.8	23.8	25.6	4.4
EU	18.1	18.1	19.9	21.7	3.7	22.6	22.3	23.7	25.3	2.7
EA	18.7	18.7	20.4	22.1	3.3	23.1	22.6	24.1	25.6	2.6

Fuente: Commission Services, EPC.

SISTEMAS PENSIONES UE

Key parameters of pension system in Europe (old-age pensions)

Country	Pensionable earnings reference	General valorisation variable(s)	General indexation variable(s)
BE	Full career	Prices	Prices and living standard
BG	Full career	Wages	Prices and wages
CZ	Full career	Wages	Prices and wages
DK	Years of residence	Not applicable	Wages
DE	Full career	Wages	Wages plus sustainability factor
EE	Full career	Social taxes	Prices and social taxes
IE	Flat rate	Not applicable	No fixed rule
EL	Full career	Price and wages	Prices and GDP (max 100% prices)
ES	Last 25 years	Wages	Index for pension revaluation
FR	25 best years (CNAVTS)	Prices	Prices
HR	Full career	Price and wages	Price and wages
IT	Full career	GDP	Prices
CY	Full career	Wages	Prices and wages
LV	Full career	Contribution wage sum index	Prices and wages
LT	25 best years	Yearly discretionary decision	Yearly discretionary decision
LU	Full career	Wages	Prices and wages
HU	Full career	Wages	Prices
MT	10 best of last 40 years	Cost of living	Prices and wages
NL	Years of residence	Not applicable	Wages
AT	40 best years	Wages	Prices
PL	Full career	NDC 1st: Wages, NDC 2nd: GDP	Prices and wages
PT	Full career up to a limit of 40 years	Prices	Prices and GDP
RO	Full career	Prices and wages until 2030	Prices and wages until 2030
SI	Best consecutive 24 years	Wages	Prices and wages
SK	Full career	Wages	Prices and wages
FI	Full career	Prices and wages	Prices and wages
SE	Full career	Wages	Wages
UK	Years of insurance contributions	Wages	Wages
NO	Full career	Wages	Wages

Fuente: Commission Services, EPC.



CONTRIBUCIÓN A LOS SISTEMAS PENSIONES UE

Contributions to the public pension system in 2013 and 2060 (% of GDP)

Country	2013	2060	Change 2013-2060
BE	:	:	:
BG	7.3	7.2	-0.1
CZ	7.9	7.9	0.0
DK	0.2	0.1	-0.1
DE	10.5	13.0	2.6
EE	5.9	5.0	-0.9
IE	5.5	7.0	1.5
EL	10.2	11.2	1.0
ES	12.1	11.4	-0.7
FR	10.6	9.9	-0.7
HR	5.8	5.6	-0.3
IT	10.5	10.6	0.2
CY	6.4	8.9	2.5
LV	7.0	6.2	-0.8
LT	6.3	5.6	-0.7
LJ	10.2	10.1	-0.1
HU	10.5	10.2	-0.3
MT	8.6	7.4	-1.2
NL	6.5	7.5	1.0
AT	8.3	8.1	-0.2
PL	6.8	7.6	0.8
PT	10.5	9.6	-1.0
RO	5.5	6.5	1.0
SI	9.0	9.1	0.0
SK	6.2	6.3	0.1
FI	12.3	11.9	-0.4
SE	6.0	6.1	0.0
UK	:	:	:
NO	9.9	12.4	2.5
EU	9.6	9.9	0.3
EA	10.2	10.7	0.5

COMPOSICIÓN DEL GASTO EN PENSIONES UE (II)

Decomposition of gross public pension expenditure change over 2013-2060

Country	2013 level	Dependency ratio contribution	Coverage ratio contribution	Benefit ratio contribution	Labour market effect contribution			Interaction effect	2060 level
					Total (a+b+c)	Employment rate (%)	Labour intensity (%)		
BE	11.8	5.6	-1.3	-0.3	-0.6	-0.0	0.0	-0.1	15.1
BG	9.9	6.7	-3.1	-2.5	-1.2	-0.0	0.0	-0.3	9.4
CZ	9.0	6.8	-3.6	-1.0	-1.0	-0.0	0.0	-0.4	9.7
DK	10.3	3.6	-3.6	-2.0	-0.9	-0.5	0.0	-0.5	7.2
DE	10.0	7.3	-1.3	-2.2	-0.7	-0.4	0.0	-0.4	12.7
EE	7.6	5.4	-2.0	-3.8	-0.5	-0.4	0.0	-0.1	6.3
IE*	7.4	6.0	-1.7	-2.1	-0.6	-0.5	0.0	0.0	8.4
EL	16.2	10.6	-3.2	-2.1	-6.2	-5.5	0.0	-0.8	14.3
ES	11.8	8.9	-0.6	-4.4	-3.8	-3.5	0.0	-0.4	11.0
FR	14.9	6.7	-3.2	-4.7	-1.2	-1.0	0.0	-0.2	12.1
HR	10.8	6.4	-3.3	-5.0	-1.7	-1.4	0.0	-0.3	6.9
IT	15.7	8.0	-6.0	-2.1	-2.3	-1.4	0.1	-1.0	13.8
CY	9.5	8.7	-2.1	-3.8	-2.2	-1.7	0.0	-0.5	9.3
LV	7.7	3.8	-1.4	-4.5	-0.8	-0.0	0.0	-0.1	4.6
LT	7.2	4.3	-2.2	-0.9	-0.6	-0.5	0.0	0.0	7.5
LU	9.4	6.8	-2.4	0.1	-0.3	-0.3	0.1	0.0	13.4
HU	11.5	7.8	-3.5	-1.9	-1.9	-1.7	0.0	-0.2	11.4
MT	9.6	7.2	-0.9	-1.4	-1.4	-1.4	0.1	0.0	12.8
NL	6.9	4.8	-2.2	-0.5	-0.8	-0.5	0.0	-0.3	7.8
AT	13.9	9.4	-3.3	-4.1	-1.0	-0.5	0.0	-0.5	14.4
PL	11.3	12.4	-6.2	-5.2	-1.4	-0.8	0.0	-0.0	10.7
PT	13.8	11.7	-3.1	-5.9	-2.6	-1.0	0.0	-0.7	13.1
RO	8.2	6.8	-2.3	-4.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	8.1
SI	11.8	9.7	-2.7	-1.4	-1.5	-1.3	0.0	-0.3	15.3
SK	8.1	11.3	-4.2	-2.6	-1.3	-0.8	0.0	-0.5	10.2
FI	12.9	6.0	-2.5	-2.7	-0.5	-0.3	0.0	-0.2	12.9
SE	8.9	2.6	0.2	-3.7	-0.4	-0.4	0.0	-0.1	7.5
UK	7.7	3.9	-1.6	-0.7	-0.6	-0.5	0.0	-0.2	8.4
NO	9.9	5.6	-0.5	-2.2	-0.2	-0.1	0.0	-0.1	12.4
EU	11.3	7.2	-2.6	-3.0	-1.4	-1.0	0.1	-0.4	11.1
EA	12.3	7.6	-2.4	-3.1	-1.6	-1.2	0.0	-0.4	12.3

Fuente: Commission Services, EPC.

TASAS REEMPLAZO UE

Replacement rate in 2013 and 2060 (in %)

	Gross Average Replacement Rate (%)								
	Public pensions - earnings related			Public pensions			All pensions		
	2013	2060	p.p. change	2013	2060	p.p. change	2013	2060	p.p. change
BE	39.5	38.8	-0.7						
BG	35.8	36.7	0.9	29.5	31.9	2.4			
CZ	43.3	49.3	6.1	32.2	33.7	1.5			
DK	53.7	60.6	7.0	39.7	32.8	-6.9	57.4	59.4	1.9
DE	38.9	33.9	-5.0	42.5	35.5	-7.0			
EE	40.1	25.2	-14.9	40.1	25.2	-14.9	40.4	44.1	3.7
IE	33.9	30.4	-3.5	31.2	28.7	-2.4			
EL	45.0	26.7	-18.3	38.7	22.3	-16.4	40.7	27.5	-13.2
ES	81.9	49.7	-32.2	79.0	48.6	-30.4			
FR	58.3	48.9	-9.4	50.6	39.2	-11.4			
HR	35.3	18.7	-16.7	27.9	16.5	-11.4	27.9	20.7	-7.1
IT	59.9	51.8	-8.0						
CY	44.2	49.2	5.0						
LV	38.1	19.1	-18.9	33.4	18.1	-15.3			
LT	34.9	34.8	-0.1				35.0	48.6	13.6
LU	77.7	64.6	-13.1						
HU	45.5	45.2	-0.3	33.0	29.1	-3.9			
MT	53.6	47.4	-6.1	49.4	45.6	-3.9			
NL	28.3	27.4	-0.9	29.8	28.3	-1.4	52.4	52.0	-0.3
AT	42.9	41.0	-1.9	51.0	44.7	-6.3			
PL				53.0	28.7	-24.4			
PT	57.5	30.7	-26.7				55.8	36.6	-19.2
RO	35.6	33.7	-1.9						
SI	36.1	34.1	-2.1						
SK	51.7	49.4	-2.4	51.7	49.4	-2.4	51.7	53.1	1.3
FI	42.6	42.0	-0.6				46.0	44.1	-1.9
SE	35.0	23.7	-11.3	35.6	29.0	-6.7	40.9	35.2	-5.7
UK									
NO				43.7	36.2	-7.5			
EU*	43.8	36.0	-7.8	47.5	35.3	-12.3			
EA*	53.0	44.2	-8.9	47.9	35.3	-12.6			
EU**	45.7	39.0	-6.8	68.0	53.4	-9.0			
EA**	47.6	39.2	-8.4	72.0	58.7	-9.4			

Fuente: Commission Services, EPC.

AÑOS DE COTIZACIÓN UE (I)

Contributory period

	2014	2020	2030	2040	2050	2060	2014-60
BE	37.1	38.2	38.4	38.8	38.8	38.9	1.8
BG	35.2	36.6	38.3	38.0	37.8	37.6	2.4
CZ	44.0	44.5	45.5	46.4	47.4	48.4	4.4
DK							
DE							
EE	39.4	37.9	35.1	33.8	32.5	32.7	-6.7
IE	38.7	39.8	41.3	42.3	43.0	43.6	4.8
EL	30.5	30.6	33.8	35.1	36.3	37.6	7.1
ES	36.7	37.7	38.9	39.1	39.4	39.7	3.0
FR	33.2	34.6	32.9	33.7	33.3	34.1	0.8
HR	35.3	35.8	36.7	38.2	38.8	39.1	3.8
IT	33.4	35.5	35.4	35.4	35.5	37.3	3.9
CY							
LV	35.3	36.3	37.4	38.1	38.1	38.1	2.8
LT	36.8	37.8	41.0	41.0	40.9	41.1	4.3
LU	30.5	30.8	32.4	34.7	35.4	36.6	6.1
HU	39.7	40.6	40.7	40.6	40.5	40.5	0.8
MT	35.7	36.0	37.0	37.2	37.5	37.9	2.2
NL							
AT	36.4	37.7	38.1	38.0	38.1	38.1	1.8
PL	33.5	34.8	36.5	37.5	37.4	37.6	4.1
PT	29.5	31.0	32.4	33.1	34.6	36.4	6.8
RO	31.1	32.4	33.1	33.3	34.0	34.3	3.2
SI	37.3	38.4	38.2	38.2	38.0	38.1	0.8
SK	41.6	41.1	40.4	40.2	40.7	42.1	0.4
FI	3.0	7.7	15.7	23.8	30.4	32.3	29.2
SE	39.9	40.8	40.7	38.9	41.5	41.5	1.6
UK							
NO	36.1	37.0	35.9	34.2	32.2	33.0	-3.0
EU*	34.2	36.5	36.6	37.1	37.4	38.2	4.0
EA*	33.6	36.1	36.2	36.7	36.9	37.7	4.1
EU**	34.6	35.6	36.5	37.1	37.6	38.2	3.6
EA**	33.3	34.0	34.5	34.9	35.1	35.8	2.5

Fuente: Commission Services, EPC.



AÑOS DE COTIZACIÓN UE (II)

- Aumentan por la regulación del aumento de la edad de jubilación
- Su incremento conlleva una disminución en el gasto total en pensiones, pero la acumulación de derechos de pensión opera en sentido contrario
- El balance depende de las normativas nacionales en cuanto a acreditación de derechos de pensión



AUMENTO EDAD DE JUBILACIÓN

- Beneficios: reduce el tiempo de cobro, aumenta la tasa de empleo de los mayores, aumentan las cotizaciones, se equilibra el ratio tiempo de empleo/tiempo de retiro. Es mejor retirarse más tarde que cobrar menos
- Inconvenientes: falta capacidad personal para seguir trabajando, inadecuación trabajos para mayores



REFORMAS DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

- Aumento de la edad legal absoluta
- Aumento de la edad legal vinculado a la esperanza de vida (mediante fórmulas o aplicación de ratios)
- Factores de sostenibilidad (que incentivan prolongar la etapa activa mediante reducción de la pensión)
- Sistemas CDN (que incentivan prolongar la etapa activa mediante atribución de derechos a las cotizaciones)
- Aumentar requerimientos para pensión completa (más años de cotización)



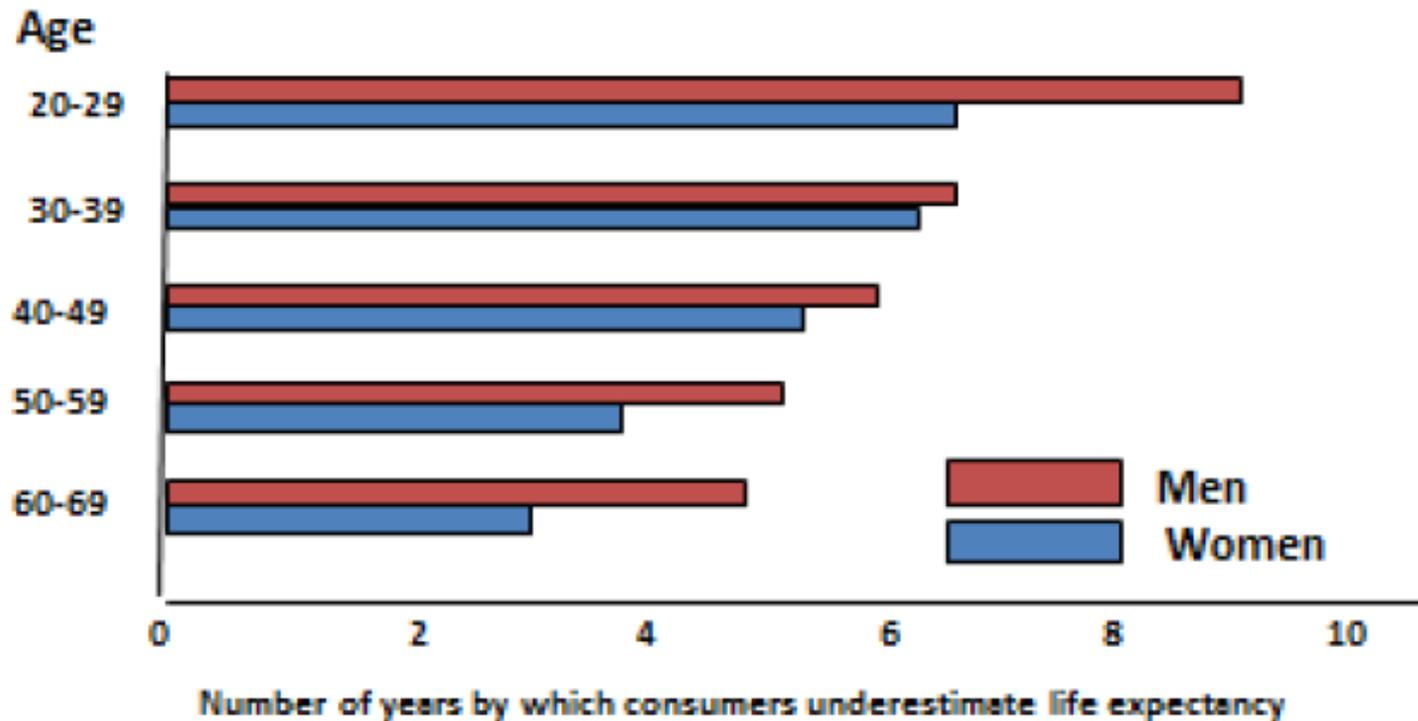
UNA APROXIMACIÓN CONDUCTUAL

- Aumentos previstos y objetivables: opción por defecto
- Períodos de transición suficientes
- Posibilidad de cambios pactados



UNA APROXIMACIÓN CONDUCTUAL: LA SUBESTIMACIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA

Individual underestimates of life expectancy by age



Fuente: O'Brien, C., Fenn, P. y Diacon, S. (2005). "¿How long do people expect to live? Results and implications?". *Centre for Risk and Insurance Studies, Nottingham University Business School. CRIS Research Report 2005-1*, March.

<https://www.nottingham.ac.uk/business/businesscentres/crbfs/documents/cris-reports/cris-paper-2005-1.pdf>



ALGUNOS EJEMPLOS

- **Sistemas directos**
 - Dinamarca: fórmula de edad de jubilación basada en esperanza de vida, se recalcula cada cinco años
 - UK: Revisión mínima cada seis años para mantener equilibrio entre periodo de vida activa y pasiva (aprox. 1/3), con informes del Actuario del Gobierno y de un panel de expertos independientes
 - Portugal: ajuste automático en 2/3 del incremento de la esperanza de vida
 - Chipre: edad de jubilación se ajusta automáticamente cada cinco años con el aumento de la esperanza de vida
 - Grecia: edad de jubilación se ajusta automáticamente cada tres años con el aumento de la esperanza de vida
 - Holanda: edad de jubilación ajustada con el incremento de la esperanza de vida si crece más de 3 meses por año. Los cambios se aplican cinco años después.
 - Eslovaquia: ajuste automático anual con una media móvil de cinco años de esperanza de vida
- **Sistemas indirectos con potenciales efectos en la edad de jubilación**
 - Suecia, Italia, Polonia, Letonia y Noruega: sistema CDN
 - Finlandia: Coeficiente de esperanza de vida (E62 2009/E62 anual) se aplica a pensión
 - España: Factor de sostenibilidad (E65 2014/ E65 cada cinco años) se aplica a pensión
- **Sistemas indirectos particulares**
 - Alemania: Factor de sostenibilidad basado en un ajuste de las pensiones en curso de pago para compensar cambios en el ratio de dependencia
 - Francia: Aumento del período de contribución



OTRAS REFORMAS IMPLEMENTADAS

- Cambio en la acreditación de beneficios de pensión
- Aumento de los años considerados para la determinación de la pensión (vida laboral completa)
- Indexación de pensiones
- Desarrollo de sistemas complementarios



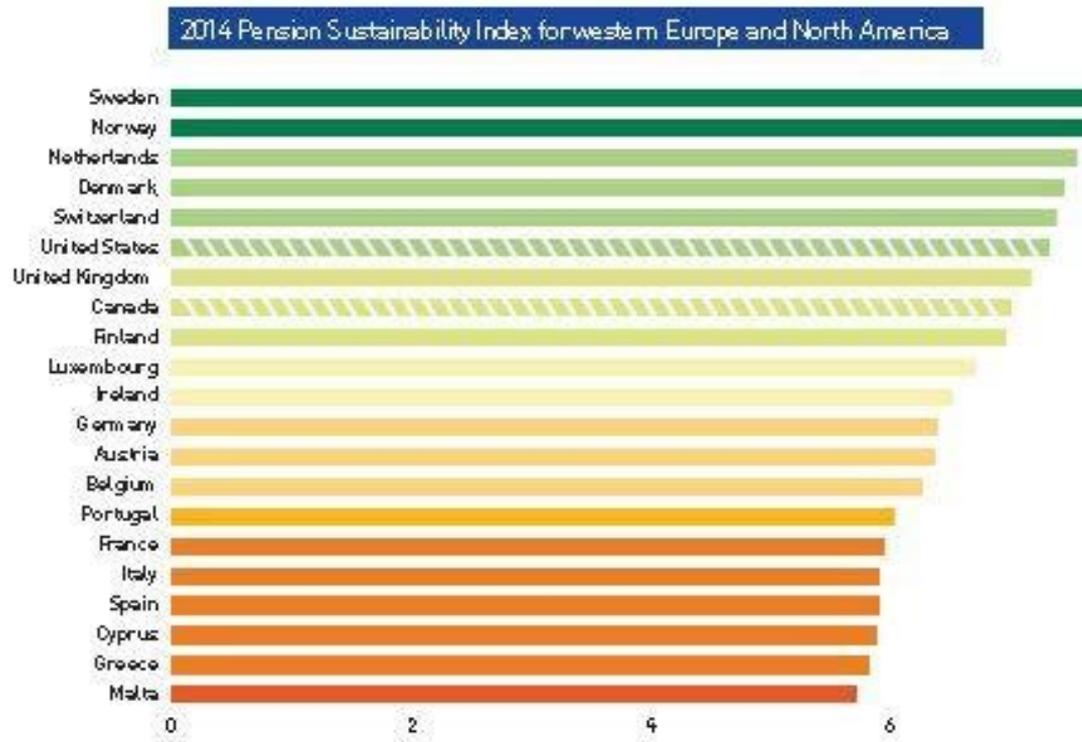
ALGUNOS EJEMPLOS DE SISTEMAS COMPLEMENTARIOS

- Dinamarca y Holanda: Promover el uso global de pensiones ocupacionales complementarias
- Bulgaria, Estonia, Croacia, Lituania, Letonia y Rumanía: Planes DC obligatorios individuales
- Austria, Bélgica, Dinamarca, Malta, Holanda, Portugal, Suecia y Noruega: Planes ocupacionales obligatorios o por convenios
- Alemania: Impulso de planes voluntarios incentivados (individuales y ocupacionales)
- UK: Sistema de afiliación automática (NEST)



SOSTENIBILIDAD

- No es un concepto medible igual en cada país: es el nivel de gasto fiscal en pensiones que el país puede mantener



* Scale from 1 – 10: 10 minor need for reforms, 1 high need for reforms
Fuente: Allianz Asset Management, International Pensions.



ADECUACIÓN (I)

- Proveer de ingresos en la vejez suficientes para mantener un nivel de vida digno y evitar la pobreza
- Aunque la crisis ha respetado más en general a las personas con pensión, todavía hay muchos retos para evitar la pobreza a futuro en esas edades
- Adecuación y sostenibilidad deben ir unidas, buscando un equilibrio o “justicia” intergeneracional, social y actuarial



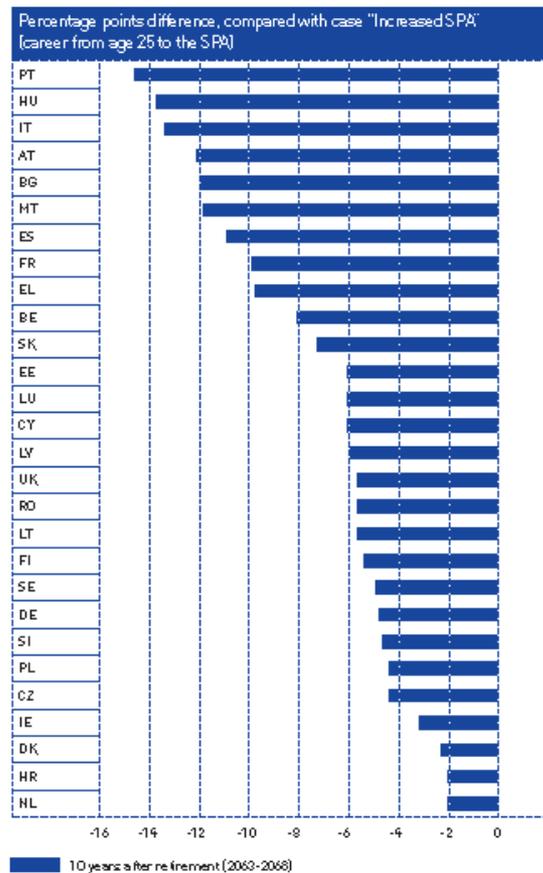
ADECUACIÓN (II)

- El equilibrio actuarial (estrecha relación entre aportaciones y prestaciones) implica riesgos crecientes vinculados a la inestabilidad de los mercados laborales
- La exclusión de los mercados laborales requiere de mitigación. Los programas de pensiones mínimas (condicionados a prueba de medios) no sustituyen la seguridad y dignidad de una pensión incondicional
- Hay que encontrar equilibrio entre equilibrio actuarial y justicia social
- La crisis ha generado muchas dudas sobre los sistemas públicos de pensiones. Es imprescindible dar información suficiente sobre lo que le espera a la ciudadanía



LA REVALORIZACIÓN EN LA ADECUACIÓN

- Pérdida de valor de la pensión 10 años después de generada



Fuente: Member States and the OECD. A negative difference indicates a lower net TRR 10 years after retirement.



EL EQUILIBRIO EN LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PENSIONES

- Aumentar cotizaciones
- Reducir prestaciones
- Retrasar la jubilación
- *Aumentar la riqueza* (mejorar la productividad)



ASEGURANDO LA LONGEVIDAD

- En sistemas de reparto: aseguramiento público
 - Combinación ahorro privado y público primeros años, público gran edad
- En sistemas de capitalización: aseguramiento privado
 - Rentas diferidas para la gran edad, rentas aseguradas o financieras para los primeros años



“La Seguridad Social tiene un coste, pero es mayor el coste, económico, social y político, de no tener Seguridad Social”. Consejo Europeo 2004



REGULACIÓN DE IORP

- Revisión normativa IORPII
- *Stress Test y Quantitative Assessment*
- Comunicación IORP



REVISIÓN NORMATIVA IORP (I)

¿Por qué?

- Crisis: necesidad de refuerzo del gobierno y transparencia en un mundo DC
- Necesidad de ahorro a LP por el crecimiento de la longevidad
- Importancia de la inversión institucional a LP para la economía europea



REVISIÓN NORMATIVA IORP (II)

- Aprobación texto Directiva, falta adopción formal (25 oct)
- Objetivos
 - Mejora gobierno
 - Gestión riesgos
 - Transparencia
 - Fomentar actividad transfronteriza
 - Normas de inversión
- Referente: Solvencia II



REVISIÓN NORMATIVA IORP (III)

- Algunos aspectos relevantes
 - Asegurar sostenibilidad a largo plazo
 - Actuación transfronteriza
 - Incorporar elementos ESG
 - Normas de gobierno de las IORP
 - Transparencia a través del *Pension Benefit Statement*
 - Incorporar funciones de cumplimiento normativo, auditoría interna y actuarial
 - Valoración de riesgos
 - Supervisión prudencial





PENSION BENEFIT STATEMENT (I)

- Información simple y clara (2 pg.), también electrónica
 - Garantías
 - Nivel financiación
 - Contribuciones empleador
 - Detalle de costes
 - Rentabilidad detallada
 - Traspasos
 - Derechos acumulados
 - Proyección de pensión



PENSION BENEFIT STATEMENT (II)

- Además, en DC
 - Capital acumulado
 - Capital proyectado (antes y después retiro)
 - Renta mensual esperada
 - Opciones de inversión
 - Gráficos rentabilidad / riesgo
 - Información previa al retiro
 - Opciones para desacumular



ST Y QA (I)

- *Stress test* en IORPs (2015). Previsto repetirlos en 2017
- Objetivos
 - Tener un mapa heterogéneo de las IORPs europeas
 - Comprobar la resiliencia DB/híbridos ante escenarios adversos de mercado e incremento de longevidad
 - Identificar vulnerabilidades de DC
 - Descubrir áreas de potencial mayor regulación



ST Y QA (II)

- EIOPA elaboró metodología y cuadros de hipótesis, pero también se analizó en base a esquemas nacionales
- Resultados
 - DB/híbridos: resisten aceptablemente el aumento de longevidad, pero son sensibles a cambios en tasas de interés, subidas de inflación y cambios de precios de mercado
 - DC: el impacto es proporcional al tiempo que queda para el retiro



COMUNICACIÓN IORP (I)

- EIOPA, Informe sobre buenas prácticas para comunicar IORPs, septiembre 2016
- Revisa
 - Información en la afiliación
 - Información periódica
 - Herramientas para planificar el retiro
 - Información especial sobre cambios relevantes
 - Información sobre traspasos
 - Opciones de retiro
- Observa
 - La mayoría de Estados utilizan reglas para la comunicación, aunque se empieza a observar el uso de principios
 - Mayoritariamente en papel, con cierto movimiento hacia sistemas electrónicos



COMUNICACIÓN IORP (II)

- Guía de buenas prácticas
(Hay que considerar para su aplicación si es habitual el uso de canales de comunicación con los partícipes para integrarlos, el coste-beneficio de esos canales y la accesibilidad de los partícipes)
 1. Estrategia de comunicación coherente
 2. Uso de plataformas online, accesibles a todos los partícipes
 3. Uso por el promotor de plataformas online integradas gestión de personas
 4. Disposición de calculadoras de pensiones
 5. Información de seguimiento como canal de comunicación de novedades
 6. Evaluaciones periódicas de la efectividad de la estrategia de comunicación
 7. Estrategias multicanal
- La Guía no es de uso obligatorio
- Debe diferenciar entre DB y DC
- Coste de aplicación debe ser razonable



REGULACIÓN DE PPP

- Mercado único para PPP

- Planes de pensiones paneuropeos (PEPP)



MERCADO ÚNICO DE PPP

- Incluye seguros, planes de pensiones, sistemas de pilar 1bis, rentas, hipotecas inversas
- EIOPA, julio de 2016, informe de asesoramiento a la CE sobre el desarrollo futuro de un mercado único europeo de PPPs
 - Desarrollo mercado eficiente de PPP (hay fragmentación, asimetría de información)
 - Desarrollo de un PEPP en lugar de armonizar legislaciones
- La CE acaba de sacar a consulta pública un marco potencial para los PPP



PEPP

- Más allá de pensiones y seguros, en el contexto del Libro Verde sobre servicios financieros transfronterizos
- Diseño de un instrumento europeo con características comunes para financiar pensiones



OTRAS CUESTIONES

- Información financiera (PRIIPs, productos de inversión minorista vinculados y los productos de inversión basados en seguros)
- Inversión sostenible a largo plazo



PRIIPs

- Reglamento UE 1286/2014, aplicable a partir del 31 de diciembre de 2016
- Pendiente desarrollo de los Estándares Técnicos de Regulación (rechazado por la Comisión de Asuntos Económicos el 1 de septiembre)
- Productos destinados al cliente minorista
 - Fondos de inversión
 - Productos de inversión basados en seguros
 - Valores estructurados al por menor
 - Depósitos a plazo estructurados
- Excluidos los productos de pensiones

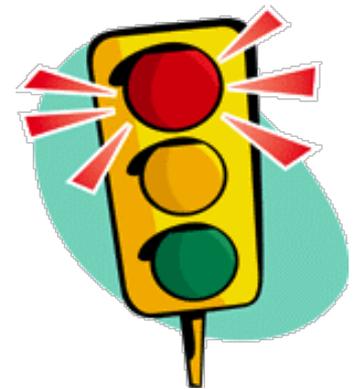


KID (Key Information Document) PRIIP

- Documento sencillo (máx. 3 págs.)
- Indicador de riesgo (de 1 a 7)
- Tres escenarios de rentabilidad
- Influencia de los costes en la rentabilidad
- Muy criticado por la Comisión de Asuntos Económicos (septiembre 2016)

ESPAÑA: “SEMÁFORO FINANCIERO”

- Productos destinados a cliente minorista
 - Instrumentos financieros del art. 2 de la LMV (RDL 4/2015)
 - Depósitos bancarios
 - Productos de seguros de vida destinados al ahorro
 - Planes de pensiones individuales y asociados
- No incluidos
 - Fondos de inversión
 - Productos estructurados
 - Deuda pública
 - Seguros de exteriorización de compromisos por pensiones
 - PPSE
 - Seguros que contratan los planes para cobertura de riesgo y pago de prestaciones





INVERSIÓN SOSTENIBLE A LP

- Consulta pública CE
 - Nuevas inversiones a LP y sostenibles
 - Apoyo para la transición a economía verde
 - Relevancia de los criterios ESG
- Consulta pública CE sobre información no financiera
 - Revisar asuntos ESG, en especial derechos humanos, anticorrupción o diversidad en los consejos, que afectan a la Directiva de información financiera



Datos de contacto

MADRID

Teléfono 902.13.12.00
Calle Jorge Juan, 40, Bajo Izquierda
28001 Madrid
novaster.mad@novaster.net

BARCELONA

Teléfono 902.13.12.01
Calle Numancia, 117-121, Planta 1ª - Puerta 1B
08029 Barcelona
novaster.bcn@novaster.net

VITORIA

Teléfono 945.21.98.66
Calle Adriano VI, 20, Planta 4ª-Oficina 1
01008 Vitoria
jaldecoa@novaster.net