

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social:

Enrique Devesa

Profesor titular de la Universidad de Valencia, investigador del Instituto Polibienestar y del IVIE

Mar Devesa

Profesora titular del Departamento de Economía Financiera y Actuarial de la Universidad de Valencia

Borja Encinas

Profesor titular en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Extremadura

Inmaculada Domínguez

Profesora titular de la Universidad de Extremadura

Miguel Ángel García

Economista y profesor colaborador de la Universidad Rey Juan Carlos

Robert Meneu

Profesor titular de la Facultad de Economía de la Universidad de Valencia

Una versión de este informe se presentará, por parte de Santa Lucía, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Introducción

En esta edición de “El Pensiómetro” se han actualizado 18 de los 20 indicadores del sistema público de pensiones español respecto a la edición de diciembre. Los otros 2 indicadores están relacionados con variables que dependen del salario y se actualizan en la edición de septiembre con datos de junio.

Los indicadores de “El Pensiómetro” no se publican directamente en las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, sino que se elaboran a partir de ellas, bien como ratios de variables que sí se publican o bien como resultado de aplicar alguna otra metodología. Para obtener los indicadores se han considerado las siguientes hipótesis de trabajo:

Momento actual: diciembre de 2021.

- Mismo periodo del año anterior: con el objetivo de comparar a corto plazo sin que influya la estacionalidad del dato, algo que podría ocurrir si se comparan meses distintos en el caso de cotizaciones, pagas extra de pensiones, PIB, etc.
- Mismo periodo de 2012: se ha elegido este año de medio plazo por ser el anterior al de entrada en vigor de la Ley 27/2011, que reformó el sistema de pensiones a lo largo de un periodo transitorio que finalizará en 2027. Los datos de ingresos, gastos y saldo contributivo son de diciembre de 2012, mientras que el resto de los datos serán del mismo mes que el valor más reciente para evitar la probable estacionalidad. En esta comparativa, algunos indicadores pueden verse influidos por el ciclo económico.

En el próximo apartado se presenta una tabla con los indicadores, incluyendo su definición y su valor en tres momentos del tiempo. En el apartado 3 se interpretan los resultados y su evolución. Por último, en el apartado 4 se realiza un estudio de actualidad en mayor profundidad sobre algún hecho relevante relacionado con el sistema de pensiones. En este momento, dado que se encuentra en trámite parlamentario, hemos valorado el Proyecto de Ley de impulso de los planes de pensiones de Empleo.

Sección I.

**Definición
y valores
de los
indicadores**

Dimensión	Indicador	Definición	Periodo del último dato	Último dato	Dato mismo periodo año anterior	Dato mismo periodo 2012
Demografía	Inversa tasa de dependencia	Población 20-64 / Población 65+	julio-21	3,04	3,10	3,58
Cobertura	Tasa de cobertura	Nº pensionistas 65+ / Población 65+	julio-21	74,9%	74,9%	75,4%
Edad de jubilación	Edad efectiva de jubilación	Edad media ponderada de jubilación (cálculo simplificado)	diciembre-21	64,55	64,51	64,03
Solidaridad	Peso complemento a mínimos	Gasto en complemento mínimos / Gasto total en pensiones (nómina)	diciembre-21	4,7%	4,9%	7,1%
Sostenibilidad	Tasa de afiliación	Nº afiliados / Población 20-64	julio-21	68,1%	65,2%	58,1%
Sostenibilidad	Afiliados por pensionista	Nº afiliados / Nº pensionistas	diciembre-21	2,21	2,14	2,01
Sostenibilidad	Pensión por € cotizado	Pensión media (x14) / cotización media sin cese (x12)	diciembre-21	1,74	2,16	1,92
Generosidad	Generosidad absoluta	Pensión media por pensionista (€/mes)	diciembre-21	1.146,66	1.122,06	919,77
Reemplazo	Tasa de reemplazo agregada	Pensión media anual / Salario medio (jubilación)	2019	65,3%	63,6%	58,3%
Reemplazo	Tasa de reemplazo marginal	Pensión media anual 65-69 / Salario medio 60-64 (jubilación)	2019	68,2%	67,4%	68,3%
Brecha de género	Brecha de género agregada	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Jubilación)	diciembre-21	67,2%	66,5%	60,0%
Brecha de género	Brecha de género marginal	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Altas Jubilación)	diciembre-21	81,3%	81,5%	70,9%
Ingresos	Ingresos contributivos sobre el PIB	Ingresos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	diciembre-21	11,0%	10,8%	10,3%
Ingresos	Tasa de variación de las cotizaciones de afiliados	Cotizaciones de afiliados sin cese (crecimiento mismo mes año anterior)	diciembre-21	10,6%	-0,9%	
Gastos	Gastos contributivos sobre el PIB	Gastos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	diciembre-21	13,2%	13,5%	10,5%
Gastos	Tasa de variación de las pensiones contributivas	Pensiones contributivas (sin mínimos) (crecimiento mismo mes año anterior)	diciembre-21	14,6%	2,8%	
Saldo	Saldo contributivo	Saldo contributivo (millones €) (últimos 12 meses)	diciembre-21	-26.705	-30.805	-2.399
Saldo	Saldo contributivo sobre el PIB	Saldo contributivo / PIB (últimos 12 meses)	diciembre-21	-2,22%	-2,75%	-0,23%
Saldo	Saldo contributivo por pensionista	Saldo contributivo (€) / Nº pensionistas (últimos 12 meses)	diciembre-21	-2.988	-3.469	-296
Saldo	Saldo contributivo por cotizante	Saldo contributivo (€) / Nº afiliados (últimos 12 meses)	diciembre-21	-1.380	-1.632	-142

Sección II.

**Interpretación
de los
indicadores y
su evolución**

La **inversa de la tasa de dependencia**, que es el indicador demográfico de referencia, ha retomado su tendencia de descenso tras desaparecer el exceso de mortalidad por la COVID-19 del año anterior. De esta manera, el dato a 1 de julio de 2021 es 6 centésimas inferior al de 2020 (3,04 frente a 3,10), mientras que sólo había bajado 2 centésimas el año anterior (3,12 en julio de 2019). Todo ello dentro de una tendencia a largo plazo del envejecimiento de la población ya que en 2012 el dato era de 3,58.

La **tasa de cobertura de las pensiones de jubilación** se mantiene bastante estable en el tiempo con una ligera tendencia descendente pese a que la incorporación de la mujer al trabajo en el último cuarto del siglo XX hiciera previsible un aumento en la cobertura, al menos en el caso de las pensiones de jubilación. La Ley 27/2011 reguló un aumento gradual en la edad ordinaria de jubilación y ello ha colaborado a mantener la tasa de cobertura. El dato a diciembre de 2021 es exactamente el mismo que un año antes, 74,9%. Esto supone que en la actualidad 3 de cada 4 personas con 65 años o más reciben al menos una pensión contributiva (algunas personas reciben 2 o más). Hay que tener en cuenta que en este informe solo se están considerando las pensiones contributivas de la Seguridad Social, por lo que si se añadiesen las pensiones no contributivas y las pensiones del régimen de clases pasivas la tasa de cobertura sería aún más alta.

La **edad efectiva de jubilación** continúa creciendo, aunque menos de lo que se esperaría en teoría por el aumento en 2 meses de la edad legal de jubilación hasta los 66 años en 2021 frente a los 65 años y 10 meses en 2020. En concreto, subió de 64,51 en diciembre de 2020 a 64,55 en diciembre de 2021. La tendencia observada a medio plazo es similar, resultando un aumento inferior en la edad efectiva (de 64,03 años en diciembre de 2012 a 64,55 años en diciembre de 2021, antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011) que en la edad legal (de 65 a 66 años en ese mismo intervalo).

El **indicador de solidaridad** continúa su tendencia decreciente bajando el peso de los complementos a mínimos en la nómina de pensiones al 4,7% frente al 4,9% un año antes. Ello es un síntoma de que los derechos por pensiones son cada vez mayores y se necesitan menos recursos para garantizar la pensión mínima. En 2022 esta tendencia puede interrumpirse por la revalorización del 3% de las pensiones mínimas frente al 2,5% del resto.

Los **indicadores de sostenibilidad** han mejorado respecto al mismo mes del año anterior por la superación progresiva de la crisis de la COVID. La comparativa con 2012 es positiva, aunque en el año 2012 la economía estaba en el punto más bajo del ciclo económico tras la crisis que se inició en 2008. La **tasa de afiliación** se ha incrementado casi 3 puntos en el último año (10 puntos desde 2012) y el **número de afiliados por pensionista** ha subido a 2,21 en 2021 frente a 2,14 en 2020 (2,01 en 2012). Sin duda, se trata de un dato positivo, pero todavía está lejos de los aproximadamente 2,6 afiliados por pensionistas que serían necesarios para que desapareciera el actual déficit contributivo de la Seguridad Social. Por su parte, el dato del **importe de la pensión media por € medio cotizado** es claramente anómalo en diciembre de 2021. Ello se debe a que el volumen de cotizaciones de diciembre de 2021 está distorsionado por el dato de las cotizaciones de desempleados. Hemos detectado una discrepancia en esta partida que estamos a la espera de resolver. Por una parte, el dato de cotizaciones de desempleados, del resumen de la ejecución presupuestaria, es de 11.115,18 millones de € en el acumulado de diciembre. Por otra parte, la suma de las cotizaciones mensuales de desempleados del avance de ejecución presupuestaria es de 9.299,01 millones de €. Esta discrepancia, de más de 1.800 millones de €, supondría un aumento de este

indicador de 1,74 a 2,01. En cualquier caso, sería mejor que el 2,16 de diciembre de 2021, demostrando también la mejora de la sostenibilidad.

La **generosidad en términos absolutos**, medida a través de la pensión media por pensionista, se sitúa en diciembre de 2021 en 1.146,66 euros desde los 1.122,06 del año anterior (+2,2%). Este valor tiende a aumentar de forma continua en el tiempo más que la revalorización normal de las pensiones (0,9% en 2021 antes de la compensación por la desviación del IPC) debido, sobre todo, al efecto sustitución (nuevas pensiones más altas que las que causan baja).

En cuanto a la **brecha de género**, los indicadores confirman la tendencia a su disminución. A nivel agregado, la pensión media de jubilación de mujeres se sitúa en un 67,2% de la de hombres (60% hace nueve años). La reducción de la brecha de género agregada continuará en el futuro ya que, en términos marginales, es decir, si se analizan las nuevas pensiones de jubilación, el indicador se sitúa en el 81,3%. La reducción de la brecha salarial y de carreras de cotización entre hombres y mujeres se traslada a la pensión con algo de retraso. Este último indicador es el que se tomará de referencia para que esté en vigor el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género aprobado en febrero de 2021, de manera que mientras sea inferior al 95% se mantendrá el derecho a su percepción.

Por último, los **indicadores contables de ingresos, gastos y saldo** en la parte contributiva han confirmado la mejoría respecto a 2020, superando los efectos de la crisis de la Covid-19. Los ingresos por cotizaciones aumentan con fuerza (10,6%) en 2021 y son la causa de que los ingresos contributivos representen el 11% del PIB por primera vez en la historia. Los gastos en pensiones contributivas, por su parte, aumentan un 14,6%, un dato que podríamos calificar también de anómalo, dado que a lo largo del año el incremento estaba siendo del 3,5%. Pensamos que en diciembre se han reconocido las obligaciones para el pago de la desviación del IPC de 2021, aunque el desembolso de caja se haya producido en enero de 2022. Con todo, los gastos contributivos alcanzan el 13,2% del PIB, inferior al 13,5% de un año antes debido a la recuperación del PIB, pero sigue la tendencia creciente a medio plazo (10,5% en diciembre de 2012).

Como consecuencia de lo anterior, el déficit contributivo en diciembre se ha moderado al 2,22% del PIB frente al 2,75% de diciembre de 2020. En términos absolutos alcanza los 26.705 millones de € (30.805 millones de euros en diciembre de 2020). El déficit por pensionista se modera hasta 2.988 euros (3.469 euros un año antes) y el déficit por cotizante hasta 1.380 euros (1.632 euros un año antes). Los déficits de 2021, no obstante, son un tercio superiores a los de diciembre de 2019 (2.238€ por pensionista y 1.027€ por cotizante).

Sección III.

**Estudio de actualidad:
Comentarios sobre el
PROYECTO DE LEY
DE REGULACIÓN
PARA EL IMPULSO
DE LOS PLANES
DE PENSIONES DE
EMPLEO.**

Objetivos e instrumentos de la Ley

El 4 de marzo de 2022 se ha publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.

Los elementos más significativos, de este Proyecto de Ley, se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Se añade el capítulo XI al texto refundido de la ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, donde se establece lo relativo a la **creación** de los **Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos** (FPEPP). Las principales características son:

- a. Son promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; si bien la entidad promotora será la Comisión Promotora y de Seguimiento de estos fondos.
- b. Habrá una única Comisión de Control Especial que supervisará todos los FPEPP.
- c. La administración de los Fondos (gestión y depositaría) correrá a cargo del sector privado.
- d. Pueden adscribirse a estos fondos los planes de pensiones de empleo simplificados (desarrollado en un nuevo capítulo, el XII, del texto refundido) y los planes de empleo de aportación definida, así como los de prestación definida para otras contingencias si éstas están aseguradas.
- e. La retribución total tanto de las entidades gestoras como de las depositarias será una comisión que no excederá del máximo que se fije reglamentariamente.
- f. La política de inversión tendrá en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social y medioambiental.

2. Se añade el capítulo XII al texto refundido de la ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, donde se establece lo relativo a la creación de **Planes de pensiones de empleo simplificados** (PPES). Las principales características son:

- a. Tienen esta consideración los siguientes planes de empleo:
 - I. Los promovidos por las empresas incluidas en acuerdos colectivos de carácter sectorial. La comisión promotora del plan de pensiones deberá ser designada directamente por la comisión negociadora del convenio.
 - II. Los del sector público promovidos por Administraciones Públicas. Su promoción requerirá el acuerdo de la mesa de negociación de la administración pública correspondiente.
 - III. Los de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social. La entidad promotora establecerá el proyecto inicial del plan de pensiones y designará de forma directa a los miembros de su comisión promotora.
 - IV. Los de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales promovidos por sociedades cooperativas y laborales.
- b. Pueden integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abierto o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada.
- c. Deberán ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación, si bien cualquier otra contingencia que se estipule tendrá que estar asegurada.
- d. Las especificaciones serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo. Además, deberán incorporar un anexo normalizado por cada empresa o entidad integrada en el plan que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones.

3. En cuanto a las modificaciones fiscales:

a. **El total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales** máximas a los planes de pensiones no podrá exceder de 1.500 euros. Este límite se incrementará en los siguientes supuestos:

I. En 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del cuadro 1. En todo caso se aplicará el coeficiente 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución:

Cuadro 1

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros.	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros.	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros.	1,5
Más de 1.500 euros	1

II. En 4.250 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y participe.

b. **En cuanto a los cambios en el IRPF.** Como límite máximo conjunto para las reducciones previstas en el IRPF, se aplicará la menor de las cantidades siguientes:

I. El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.

II. 1.500 euros anuales.

III. Este límite se incrementará de forma similar a lo expuesto en el apartado sobre el total de aportaciones y contribuciones empresariales, incluyendo las 8.500 genéricas, el cuadro 1 y las 4.250 para trabajadores por cuenta propia o autónomos. En todo caso, la cuantía máxima de reducción por aplicación de los incrementos previstos en este punto será de 8.500 euros anuales.

IV. También se podrán deducir hasta 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

V. El límite financiero de aportaciones y contribuciones a los sistemas de previsión social son iguales al límite máximo previsto para las reducciones en el IRPF.

c. **En cuanto a la modificación en la Ley de Seguridad Social,** no se computarán en la base de cotización las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones de empleo hasta el importe que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Comentarios

a. Nos parece una buena iniciativa tanto la creación de los Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, como los Planes de pensiones de empleo simplificados.

b. Uno de los objetivos perseguidos por esta iniciativa es el de que llegue a un mayor número de partícipes. No sabemos si se conseguirá, pero tenemos dudas porque va a depender, del comportamiento de la empresa, tanto respecto a las contribuciones que realice a favor de los trabajadores, como de los acuerdos colectivos de carácter sectorial a los que tendrá que llegar.

c. No hay incentivos fiscales notorios para la empresa, porque solo aparece una reducción de la base de cotización de la aportación empresarial, pero limitada a una cantidad mensual que en 2022 está en unos 119 euros¹. Se debería ampliar este límite o aplicar una deducción de un determinado porcentaje sobre la base imponible de la empresa, como se hacía antes de 2012.

d. Otro de los objetivos perseguidos es el de limitar los costes de gestión y depositaría de los planes de empleo. Unos costes de gestión limitados no tienen por qué redundar en una mejor rentabilidad real (descontados los gastos). Tal vez hubiera sido más eficiente condicionar las comisiones a la rentabilidad nominal obtenida.

e. Además, una política de inversión basada en el impacto social y medioambiental puede conllevar una menor rentabilidad, un mayor riesgo o ambas, ya que se limita el número de activos en los que se puede invertir.

f. Los planes de empleo simplificados tienen unas características y un objetivo muy similar a la de los actuales planes de empleo de promoción conjunta, que han tenido poco éxito. Esto hace que tengamos dudas sobre su éxito.

g. Tampoco encontramos una explicación lógica a la grandísima limitación que se ha aplicado en las aportaciones, y en las reducciones fiscales, a planes de pensiones del tercer pilar (individual) sin haber regulado previamente las condiciones del segundo pilar.

h. Otro de los objetivos es que las aportaciones a planes no sea regresiva. Sin embargo, no vemos claro que se pueda conseguir, lo que sí que creemos es que los que antes podían hacer aportaciones elevadas a los planes, va a ser difícil que las puedan seguir manteniendo, porque no depende de su propia voluntad, sino de lo que decida la empresa.

¹ Según el texto legal, no se computarán en la base de cotización las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones de empleo hasta el importe que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Instituto **santalucía**

www.institutosantalucia.es



santalucía
■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■