

233

**La planificación de las pensiones en los
autónomos. Nueva reglamentación**

**Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

233

**La planificación de las pensiones en los
autónomos. Nueva reglamentación**

Estudio realizado por: Agustí Ortega Lozano
Tutor: Antonio Parra Eizagaetxebarria

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2017/2018

Esta publicación ha sido posible gracias al patrocinio de



Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor honorífico de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación y agradecimientos

Este trabajo es el resultado del esfuerzo realizado después de un año de aprendizaje, en el que he compaginado la práctica profesional trabajando como Gerente en CofbServeis, la empresa de servicios del Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona, con la formación académica del Máster de Entidades Aseguradoras y Financieras en la Universidad de Barcelona.

Este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo de las siguientes personas a las que quiero dar un sincero agradecimiento:

A mi tutor, Antonio Parra, por su profesionalidad, dedicación y paciencia

Al Consejo de Administración de CofbServeis por darme la oportunidad de realizar esta formación

Al equipo de CofbServeis por facilitarme mis ausencias todos estos viernes sin que el día a día de nuestros clientes se haya resentido lo más mínimo

A mi mujer (y actuario) Araceli Vilaró que ha soportado este año mis explicaciones sobre el mundo de seguros sin que su rostro transmitiese ninguna desesperación

A mi hijo Agustí Ortega que ha aplazado nuestras luchas entre Jedis y Siths al sábado por la mañana para darme un poco de descanso

A los coordinadores del Máster, Mercedes Ayuso y José Luis Pérez Torres, por su dedicación y motivación

A los profesores del Master que, desde su heterogeneidad, nos han ayudado a entender los diferentes enfoques de la empresa aseguradora

A los compañeros del Máster, porque todos y cada uno me ha aportado alguna cosa que me ha hecho crecer a nivel profesional o personal.

Muchas gracias por compartir esta experiencia

Resumen

Este trabajo trata sobre los retos a los que se enfrenta el sistema pensiones de la de Seguridad Social español derivados del aumento progresivo de la esperanza de vida en España, así como la reducción de la natalidad, y pone de manifiesto la falta de aplicación de reformas (paramétricas o estructurales) necesarias para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema. En una segunda fase nos centramos en la problemática de los trabajadores autónomos y en especial en aquellos que tienen un negocio susceptible de ser transmitido, y en la necesidad de diversificar los activos a la hora de planificar su pensión.

Resum

Aquest treball tracta sobre els reptes als quals s'enfronta el sistema de pensions de la Seguretat Social espanyol derivats de l'augment progressiu de l'esperança de vida a Espanya, així com la reducció de la natalitat, i posa de manifest la falta d'aplicació de reformes (paramètriques o estructurals) necessàries per a garantir la sostenibilitat financera del sistema. En una segona fase ens centrem en la problemàtica dels treballadors autònoms i especialment en aquells que tenen un negoci susceptible de ser transmès, i en la necessitat de diversificar els actius a l'hora de planificar la seva pensió.

Summary

This paper deals with the challenges faced by the Spanish Social Security system as a result of both the country's progressive increase in life expectancy and the reduction in the birth rate, and highlights the lack of reforms (parametric or structural requirements) necessary to guarantee the financial sustainability of the system. In a second section we focus on the problem of self-employed workers, especially those who have a business capable of being transmitted, and the need to diversify assets when planning their pensions.

Índice

1.	Presentación del problema	9
2.	Entorno demográfico y económico.....	11
2.1.	Tendencias demográficas	11
2.1.1.	Natalidad	11
2.1.2.	Esperanza de Vida	12
2.1.3.	Esperanza de vida después de la salida del mercado laboral..	14
2.1.4.	Movimiento migratorio	15
2.2.	Envejecimiento de la población.....	16
2.2.1.	Ratio de dependencia.....	16
2.2.2.	Hacia una cuarta edad	17
3.	Los tres pilares de los sistemas de pensiones o previsión social	19
3.1.	Pensiones públicas	19
3.2.	Pensiones de empleo.....	20
3.3.	Pensiones individuales.....	21
4.	Diferentes sistemas de pensiones en Europa.....	23
4.1.	Arquitectura de sistemas nacionales de pensiones	24
4.1.1.	España	24
4.1.2.	Reino Unido.....	31
4.2.	Reformas recientes en los sistemas europeos	34
4.2.1.	Reformas paramétricas	37
4.2.2.	Reformas Estructurales (o Paradigmáticas)	37
5.	Gasto, financiación y fiscalidad de las pensiones públicas	39
5.1.	Entorno socioeconómico europeo.....	39
5.1.1.	Cotizaciones de pensiones obligatorias	39
5.1.2.	Gasto público en pensiones actual.....	40
5.1.3.	Proyecciones del gasto público a largo plazo.....	43
5.1.4.	Fiscalidad en Europa.....	44
5.2.	Seguridad social en España	45
5.2.1.	Financiación	45
5.2.2.	Tasa de sustitución.....	45
5.2.3.	Índice de revalorización.....	47
6.	Pensiones públicas para autónomos	49
6.1.	Régimen General y Régimen Especial	49
6.2.	¿Y los autónomos?	51
6.2.1.	Cotizaciones mínimas y máximas. Distribución.....	51
6.2.2.	Análisis de las coberturas frente al riesgo	52
6.2.3.	Pensión media de jubilación Regimen General y RETA.....	54

6.2.4. Sistemas alternativos al sistema público de la Seguridad Social RETA	55
6.2.5. Últimas novedades. La jubilación activa	58
6.3. Preocupaciones de los autónomos.....	61
6.3.1. Preocupaciones generales	61
6.3.2. Preocupación frente a la jubilación	62
6.3.3. Motivos de cotización por base mínima.....	63
6.3.4. Distribución de la complementariedad de la pensión pública ...	64
7. Pensiones privadas individuales	65
7.1. Instrumentos de ahorro	65
7.2. Negocio por trabajo por cuenta propia.....	66
7.2.1. Farmacias	66
7.2.2. Taxis	69
7.2.3. Estancos	72
8. Conclusiones, recomendaciones y mejoras	77
8.1. Cotizaciones y derechos de pensión pública.....	78
8.2. Formación sobre los activos individuales	82
8.3. Organizaciones profesionales como vectores de comunicación a colectivos homogéneos.....	82
8.4. Simuladores	82
9. Caso. Jubilación en el caso del farmacéutico titular de oficina de farmacia 85	
9.1. Casuística del titular y venta del negocio	85
9.1.1. Local de propiedad del vendedor.....	86
9.1.2. Local de alquiler (propiedad de un tercero)	86
9.2. Jubilación activa y jubilación total.....	86
9.3. Ejemplo y variables	86
10. Bibliografía	91
11. Sobre el autor.....	93

1. Presentación del problema

Al principio de este Master se nos planteó la necesidad de escoger un tema para la tesis que nos permitiese profundizar en una problemática que nos motivase. En mi caso, la motivación me ha venido por dos caminos: como ciudadano y como gestor de una empresa de servicios.

Como ciudadano, de forma recurrente nos llegan noticias de la insostenibilidad del sistema público de pensiones, de que tenemos un sistema de reparto y no de capitalización (se traduce en que lo que cotizaste ya se lo han gastado), de que la hucha de las pensiones está en horas bajas, de que el Pacto de Toledo decide y que después los gobiernos (de todos los colores) hacen lo que les interesa políticamente. Como ciudadanos también recibimos mensajes de las entidades financieras y aseguradoras (más o menos bien intencionados) de la necesidad de tener activos que nos ayuden a complementar la pensión pública de jubilación; una pensión de jubilación que desconocemos cual será y nadie nos garantiza (ni nos informan) ni de su cuantía ni viabilidad.

Como gestor de CofbServeis, empresa del Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona, he tenido la oportunidad de conocer las necesidades de los titulares de la oficina de farmacia, conocer el régimen de trabajador autónomo en el que están adscritos, y acompañarlos en sus diferentes etapas profesionales, desde la compra u obertura de una oficina de farmacia hasta la jubilación, sea por venta o por donación. Durante estas etapas tienen que tomar un conjunto de decisiones que tienen repercusión en su futura jubilación, que en muchos casos son aplicables a otros trabajadores autónomos.

La tesis parte desde el macro al micro. En el macro analizamos el entorno demográfico y económico a nivel de OCDE, cuales son los pilares de los sistemas de pensiones, la heterogeneidad de estos modelos dentro de Europa, las posibles reformas, cual es el estado económico / financiero y la situación en España.

En el micro, entramos en la problemática de los trabajadores autónomos adscritos al RETA, los colectivos que tienen alternativa al RETA mediante las MPS, cuales son las principales preocupaciones de los autónomos, y los instrumentos de ahorro (activos financieros, inmobiliarios y negocio).

A partir del micro y del macro, obtenemos unas conclusiones y recomendaciones, y hacemos un ejercicio básico sobre el caso de un farmacéutico que decide jubilarse de forma activa, y las variaciones de su pensión (pública + privada) en función de la volatilidad de sus activos y de la pensión pública. Este ejercicio pretende transmitir la idea que la diversificación de activos es necesaria, y que los activos financieros (sean planes de pensiones o productos aseguradores) ayudan a reducir la incertidumbre.

2. Entorno demográfico y económico

2.1. Tendencias demográficas

2.1.1. Natalidad

La tasa de natalidad total es la cantidad de hijos que le nacerían a cada mujer si viviera hasta el final de su etapa reproductiva y si la probabilidad de que ella diera a luz en cada edad fuera la edad específica actual tasa de fertilidad. Una tasa de natalidad total de 2,1 niños por mujer -el nivel de reemplazo- garantiza una amplia estabilidad de la población, con el supuesto de que no hay flujos migratorios y tasas de mortalidad sin cambios.

La tasa de natalidad total está por debajo del nivel de reemplazo estimado de aproximadamente 2.1 en los países desarrollados, el número de niños necesarios para mantener constante la población total, en 33 de los 35 países de la OCDE en 2015. Desde 2000, en promedio, ha habido un ligero aumento en las tasas de fertilidad en toda la OCDE; la tasa promedio será de 1,80 en los países de la OCDE para el año 2060 de acuerdo con las Perspectivas de Población de las Naciones Unidas.

En el caso de España, la tasa de natalidad en el 2015 ha sido de 1,39 hijos por mujer, y la World Population Prospects – 2017 Revision de la United Nations pronostica una tasa de 1,66 el año 2060, lejos del nivel de reemplazo (2,1 niños por mujer)

Figura 1. Tasa de natalidad en países de la OCDE 1960-2060

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2030	2060
miembros OCDE									
Australia	3,27	2,54	1,91	1,86	1,77	1,89	1,83	1,77	1,77
Austria	2,78	2,04	1,60	1,48	1,38	1,45	1,51	1,63	1,75
Bélgica	2,65	2,01	1,60	1,61	1,68	1,78	1,80	1,83	1,86
Canadá	3,68	1,98	1,63	1,69	1,52	1,61	1,56	1,60	1,72
Chile	4,95	3,58	2,70	2,43	2,03	1,82	1,76	1,72	1,76
Republica checa	2,21	2,21	1,97	1,65	1,19	1,48	1,57	1,72	1,82
Dinamarca	2,58	1,96	1,43	1,75	1,76	1,73	1,76	1,81	1,85
Estonia	1,94	2,15	2,09	1,63	1,39	1,59	1,66	1,77	1,83
Finlandia	2,66	1,62	1,69	1,82	1,75	1,77	1,78	1,80	1,83
Francia	2,83	2,30	1,87	1,71	1,88	1,98	1,97	1,96	1,95
Alemania	2,47	1,71	1,46	1,30	1,35	1,43	1,47	1,57	1,68
Grecia	2,29	2,53	2,06	1,42	1,33	1,34	1,30	1,43	1,66
Hungría	1,81	2,04	1,81	1,74	1,30	1,33	1,40	1,53	1,67
Islandia	3,94	2,87	2,23	2,19	1,99	1,98	1,92	1,82	1,78
Irlanda	4,07	3,82	2,76	1,91	1,97	2,00	1,98	1,95	1,93
Israel	3,85	3,81	3,13	2,93	2,91	3,04	2,92	2,61	2,17
Italia	2,50	2,32	1,52	1,27	1,30	1,43	1,49	1,62	1,74
Japón	2,03	2,13	1,76	1,48	1,30	1,41	1,48	1,62	1,74
Corea	5,60	4,00	2,23	1,68	1,21	1,23	1,32	1,52	1,70
Letonia	1,88	2,00	2,03	1,63	1,29	1,50	1,57	1,70	1,80
Luxemburgo	2,40	1,72	1,47	1,66	1,65	1,55	1,59	1,68	1,76
Méjico	6,75	6,71	4,37	3,23	2,61	2,29	2,14	1,81	1,72
Países Bajos	3,17	2,10	1,51	1,59	1,74	1,73	1,75	1,79	1,82
Nueva Zelanda	3,85	2,84	1,97	2,07	1,95	2,04	1,97	1,85	1,79
Noruega	2,90	2,35	1,69	1,89	1,81	1,82	1,83	1,84	1,86
Polonia	2,72	2,23	2,31	1,95	1,26	1,33	1,29	1,41	1,65
Portugal	3,19	2,83	2,01	1,48	1,45	1,28	1,24	1,38	1,64
República Eslovaca	2,91	2,51	2,27	1,87	1,22	1,39	1,46	1,61	1,74
Eslovenia	2,34	2,20	1,93	1,33	1,21	1,58	1,64	1,75	1,83
España	2,81	2,85	1,88	1,28	1,29	1,33	1,39	1,52	1,66
Suecia	2,31	1,91	1,64	2,01	1,67	1,90	1,91	1,92	1,93
Suiza	2,60	1,87	1,54	1,54	1,41	1,53	1,55	1,60	1,67
Turquía	6,20	5,39	4,11	2,90	2,37	2,12	2,02	1,83	1,74
Reino Unido	2,81	2,01	1,78	1,78	1,66	1,88	1,87	1,86	1,86
Estados Unidos	3,23	2,03	1,80	2,03	2,04	1,88	1,89	1,90	1,92
OECD	3,15	2,60	2,05	1,82	1,65	1,70	1,70	1,74	1,79

Fuente: United Nations, World Population Prospects – 2017 Revision. Pensions at a Glance 2017 - OCDE

2.1.2. Esperanza de Vida

La esperanza de vida se define como la cantidad promedio de años que las personas de una edad en particular podrían esperar vivir si tuvieran las tasas de mortalidad específicas por edad y sexo prevalecientes en un país determinado en un año en particular. Dado que los determinantes de la longevidad cambian lentamente, la esperanza de vida se analiza mejor en un horizonte de tiempo prolongado.

En 2015-2020, en promedio en los países de la OCDE, las mujeres de 65 años podrían esperar vivir 21.3 años adicionales, que se prevé que aumente a 25.5 años para 2060-65. Los hombres de la misma edad podrían esperar vivir 18.2 años más en 2015-2020, con un aumento proyectado de 4.5 años para 2060-65 para alcanzar los 22.8 años. Se espera que las brechas de género en la longevidad de las personas mayores disminuyan ligeramente durante los próximos 45 años (de 3.1 a 2.7 años en promedio en los países de la OCDE).

Figura 2. Esperanza de vida al nacer 2015 - 2020

	Mujeres	Hombres	Diferencia mujeres-hombres
Japón	87,2	80,7	6,5
España	86,0	80,6	5,4
Francia	85,7	79,9	5,8
Suiza	85,4	81,6	3,8
Italia	85,4	81,1	4,3
Suecia	84,4	81,0	3,4
Finlandia	84,4	78,8	5,6
Portugal	84,3	78,6	5,7
Noruega	84,3	80,5	3,7
Austria	84,2	79,5	4,7
Grecia	84,0	79,0	5,0
Bélgica	83,7	79,0	4,7
Alemania	83,6	79,0	4,6
Reino Unido	83,5	80,0	3,5
OCDE	83,4	78,3	5,1
Dinamarca	82,8	79,0	3,8
Republica checa	81,8	76,0	5,7
Polonia	81,6	73,9	7,7
Letonia	79,4	69,7	9,7
Turquía	79,3	72,9	6,5

Fuente: Pensions at a Glance 2017 – OCDE

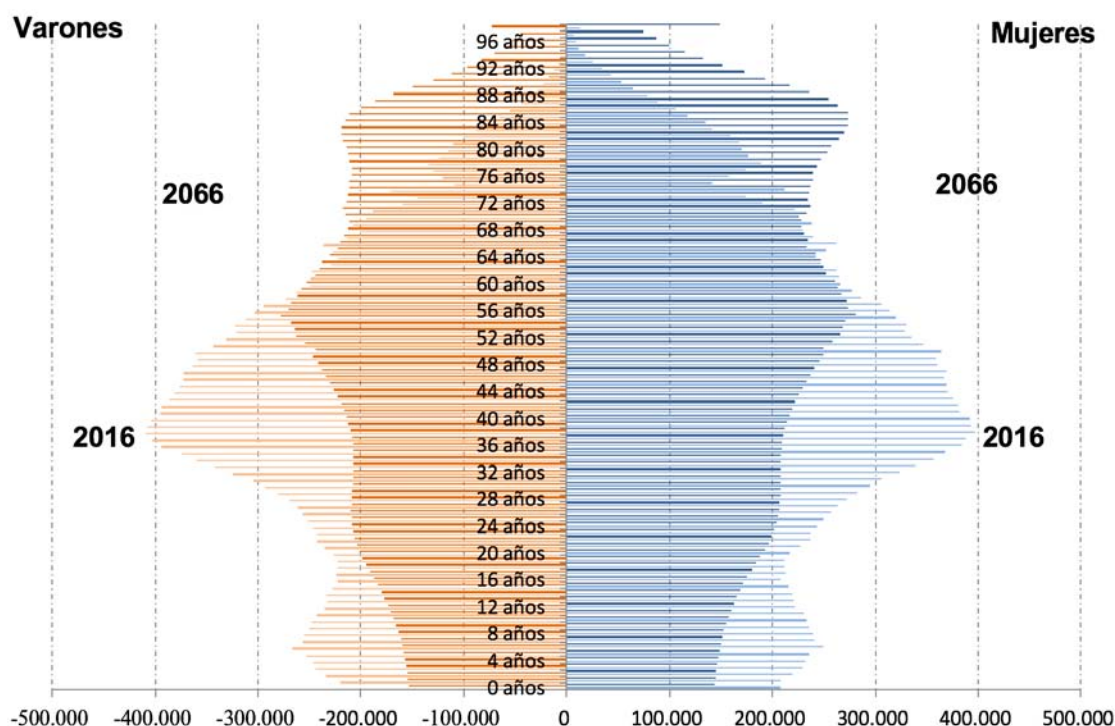
En España, la esperanza de vida al nacer ha pasado de 77,1 años en el año 1991 a 83,1 años en el año 2016. En el caso de las mujeres, la esperanza de vida es superior a la de los hombres, siendo para las mujeres de 85,8 años mientras que para los hombres es de 80,3 años en 2016. Esta diferencia es relevante, ya que las mujeres deben tener en cuenta que al vivir más años, también vivirán más como jubiladas, por lo que si quieren mantener el mismo nivel de vida una vez jubiladas deberán acumular más recursos a la edad de jubilación.

La tendencia al alza de la esperanza de vida en España supondrá un cambio en la pirámide de edades de la población española en el medio y largo plazo, de tal forma que el número de mayores de 65 años en 2066 prácticamente se duplicará respecto de la cifra actual, pasando de 8 a 13,7 millones de personas mayores de 65 años.

Dicha evolución demográfica, provocará que la tasa de envejecimiento, porcentaje que representan los mayores de 65 años sobre el total de la población, aumente de forma significativa pasando del 18% al 33,4% en el año 2066.

Otro indicador relevante es la esperanza de vida a los 65 años, que permite estimar el número de años que de media viven las personas que llegan a esa edad. En los últimos años, al igual que sucede con la esperanza de vida al nacer, este indicador también se ha incrementado. Según los últimos datos del INE, aquellos que cumplan 65 años vivirán 21 años más de media.

Figura 3. Pirámides de población española 2016-2066



Fuente: Instituto Santalucía

2.1.3. Esperanza de vida después de la salida del mercado laboral

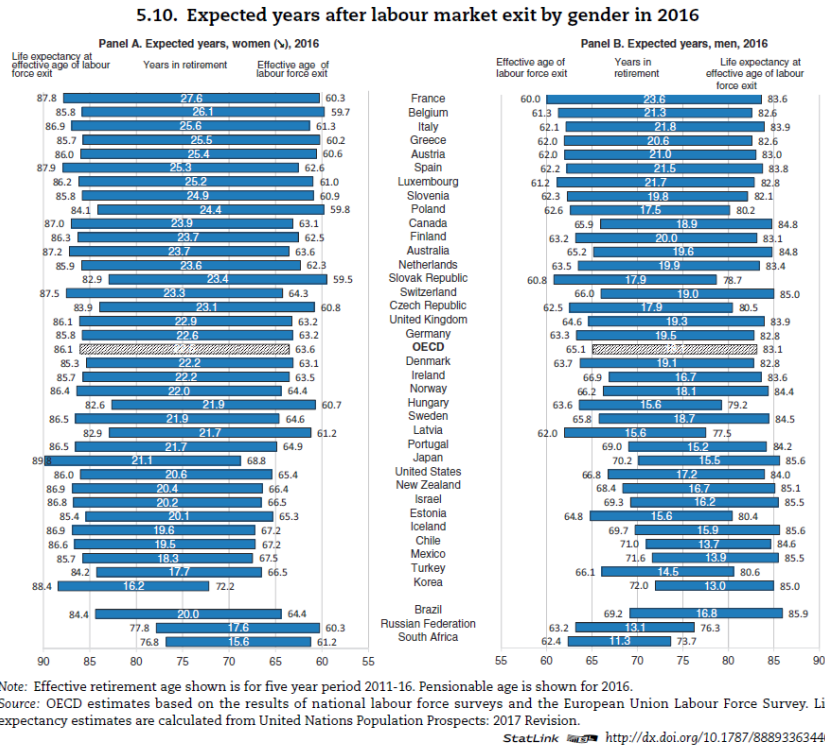
Los años esperados después de la salida del mercado laboral son la esperanza de vida medida a la edad de la salida efectiva del mercado laboral para hombres y mujeres.

La edad efectiva promedio de jubilación se define como la edad promedio de salida de la fuerza de trabajo para los trabajadores de 40 años o más.

Los años esperados después del indicador de salida del mercado laboral miden la duración de la esperanza de vida restante esperada desde el momento de la salida promedio del mercado laboral por género. En 2016, el número promedio de años de espera para la jubilación de la OCDE fue de 18.1 años para los hombres y 22.5 años para las mujeres. La duración promedio de los años previstos de jubilación en los países de la OCDE ha aumentado con el tiempo. En 1970, los hombres en los países de la OCDE pasaron en promedio 11 años

en la jubilación, y las mujeres 15 se basaron en este indicador. Para 2016, esto había aumentado a 18 y 22 años, respectivamente.

Figura 4. Esperanza de vida después de la salida del mercado laboral



Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

2.1.4. Movimiento migratorio

El envejecimiento de la población es uno de los desafíos más importantes a largo plazo para muchos países de la OCDE europeos y no europeos. La edad media de la población de la UE aumentó de 34 en 1985 a casi 43 en 2015.

El envejecimiento de la población en los países de la OCDE se debe principalmente a la disminución de la fecundidad y al aumento de la longevidad. Para los países de la UE en su conjunto, la población de 65 años o más ha aumentado en aproximadamente un 60% entre 1985 y 2015, mientras que la población de 0 a 4 años ha disminuido en un 15%.

Dado que los migrantes de países menos desarrollados son en promedio más jóvenes que la población de los países de destino de la OCDE, pueden ayudar a compensar los problemas relacionados con el envejecimiento de la población. Además, al llegar, los migrantes también tienden a tener normas de fertilidad más elevadas que las poblaciones de acogida, lo que puede ralentizar el descenso de la fecundidad.

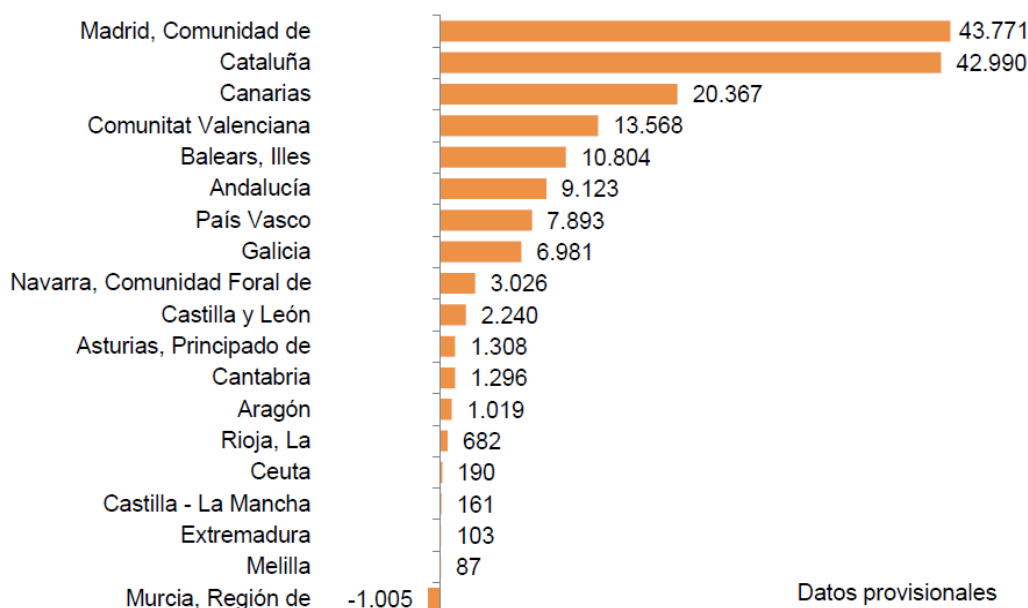
El papel de la migración puede evaluarse observando las proyecciones de población elaboradas por la División de Población de las Naciones Unidas. Los datos muestran que se espera que la población en edad laboral (15-64) de los países de la UE disminuya en un 15% entre 2015 y 2050 en el escenario de variante media, lo que supone que la migración neta hacia los países de la UE

es de 750 mil por año. En el escenario con migración neta cero, se proyecta una disminución del 23% de la población en edad de trabajar. Esto implica que simplemente estabilizar el tamaño de la población en edad de trabajar de los países de la UE hasta 2050 requeriría más del doble de migración neta en comparación con su nivel actual; esto no solo es poco realista, sino que solo proporcionaría una desaceleración temporal en el envejecimiento de la población.

En el caso de España 2017, la población residente creció por segundo año consecutivo. Se situó en 46.659.302 habitantes a 1 de enero de 2018, con un incremento de 132.263 personas respecto al año anterior. El número de españoles se redujo en 20.337 personas debido, principalmente, al saldo vegetativo negativo. Por su parte, la población extranjera aumentó en 152.600 por el saldo migratorio con el exterior.

Casi todas las comunidades y ciudades autónomas presentaron saldo migratorio positivo durante 2017, especialmente Comunidad de Madrid y Cataluña.

Figura 5. Saldo migratorio con el extranjero por comunidades autónomas. Año 2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

2.2. Envejecimiento de la población

2.2.1. Ratio de dependencia

La tasa de dependencia demográfica de la vejez se define como el número de personas de 65 años o más por cada 100 personas en edad de trabajar definidas como personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años. La evolución de las tasas de dependencia depende de las tasas de mortalidad, las tasas de fecundidad y la migración. Los países de la OCDE han visto

aumentos prolongados en la esperanza de vida, que la mayoría de los analistas proyectan continuar, lo que implica un número cada vez mayor de personas mayores y, lo más probable, también de jubilados.

También ha habido disminuciones sustanciales en la fecundidad, lo que, por supuesto, eventualmente disminuirá el número de trabajadores que ingresan al mercado laboral.

La denominada tasa demográfica de dependencia de la tercera edad, calculada manteniendo constantes los umbrales de edad, se habrá más que duplicado para 2075. El envejecimiento de la población ha sido uno de los principales motores de la ola de reformas de las pensiones en los últimos años. En 2015, había en promedio 28 personas de 65 años o más por cada 100 personas en edad de trabajar (de 20 a 64 años) en todos los países de la OCDE. La tasa de dependencia de la vejez fue igual a 14 en 1950, y se espera que se duplique nuevamente en menos de 50 años, llegando a 58 en 2075.

Figura 6. Ratios de dependencia históricos y previsiones hasta 2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
Austria	17,3	27,1	24,9	30,5	37,1	59,4	63,1
Bélgica	18,1	25,2	28,3	30,6	37,1	51,0	54,0
Republica checa	13,9	22,7	21,9	28,8	37,1	58,9	55,6
Dinamarca	15,6	23,7	24,2	33,0	37,7	45,3	53,4
Francia	19,5	24,5	27,3	33,3	40,9	52,3	55,8
Alemania	16,2	26,5	26,5	34,8	41,4	59,2	63,1
Grecia	12,4	20,9	26,7	33,0	39,2	73,4	75,2
Islandia	14,1	18,1	20,2	23,1	31,5	45,7	58,4
Irlanda	20,9	21,4	18,0	22,3	29,0	49,9	50,9
Italia	14,3	21,6	29,2	37,8	45,6	72,4	67,0
Japón	9,9	12,7	27,3	46,2	54,4	77,8	75,3
Luxemburgo	15,8	22,6	22,9	22,0	26,4	42,0	47,1
Méjico	7,9	9,6	10,0	11,4	14,8	32,2	53,7
Noruega	16,0	24,9	25,9	27,4	32,5	43,1	51,2
Polonia	9,4	17,1	20,1	24,3	36,4	60,8	73,3
Portugal	13,0	19,6	26,8	34,6	42,4	73,2	77,6
Eslovenia	12,5	19,0	22,4	28,8	41,1	66,8	60,2
España	12,8	19,0	26,9	30,6	38,6	77,5	70,4
Suecia	16,8	26,3	29,5	33,8	38,2	45,5	51,6
Suiza	15,8	21,5	24,9	29,0	35,4	54,6	58,1
Reino Unido	17,9	25,5	27,0	31,0	35,9	48,0	53,0
OCDE	13,9	19,5	22,5	27,9	35,2	53,2	58,6

Fuente: Pensions at a Glance 2017 – OCDE

2.2.2. Hacia una cuarta edad

Según el informe World Population Ageing que publicó en 2017 la ONU, esos 60 años son hoy 79, ya que esa es la esperanza de vida que tiene alguien que nazca hoy mismo y estos 79 se convertirán en 90 años en el año 2095.

En 2017 la población de más de 60 años en el mundo era del 12,7 por ciento, mientras que en el año 2050 se espera que esa cifra sea del 21,3 por ciento y mucho peores son las previsiones para Europa, donde hoy el 23 por ciento de

la población tiene ya más de 60 años y se espera que en 2050 ese porcentaje se eleve hasta el 34,5 por ciento.

Cuarta Edad, y que abarcaría los años que transcurren entre la esperanza de vida, en torno a los 80 años, y el límite biológico del ser humano, que se calcula que está hoy en torno a los 114 años. Aunque hoy en día los mayores de 80 años todavía son minoría, 137 millones de los 7.500 millones que hay en el mundo (un 1,8 por ciento sobre el total), la ONU calcula que crecerán un 210 por ciento hasta alcanzar los 425 millones en 2050 o, lo que es lo mismo, el 4,35 por ciento de la población mundial. En Europa, donde se espera que los mayores de 80 años serán en 60 años el 13 por ciento de la población, el mismo porcentaje que acapararán los menores de 14 años ante el estancamiento de la tasa de fertilidad, que seguirá por debajo del 2 muchos más años.

3. Los tres pilares de los sistemas de pensiones o previsión social

A la hora de realizar un análisis y clasificación de los diferentes sistemas de pensiones consideramos un sistema de pilares.

Este modelo suele contemplar 3 pilares:

- Pilar 1. Pensiones públicas tradicionalmente basadas en sistemas de reparto
- Pilar 2. Pensiones de empleo, con aportaciones efectuadas por las empresas o trabajadores
- Pilar 3. Pensiones individuales, basadas en capitalización individual

Algunos modelos contemplan dos pilares adicionales:

- Pilar 0. Pensiones públicas básicas no contributivas
- Pilar 4. Arreglos no financieros. Mecanismos informales de solidaridad y apoyo social

3.1. Pensiones públicas

La financiación pública a través de impuestos con la finalidad que el Sistema Social alcance a todas la capas de la población, sobretodo, en la vejez, mediante un sistema de redistribución o reparto

En este tipo de sistemas las pensiones que ahora cobran los jubilados se financian con las contribuciones que están realizando mes a mes los trabajadores y sus empresas, por lo que se encuentran fuertemente expuestos a los cambios demográficos

En España, por lo tanto y según los tres pilares básicos, la cuantía de las prestaciones cubiertas por el Sistema de la Seguridad Social varía en función de si el beneficiario o causante de la contingencia ha contribuido o no a su financiación a lo largo de su vida laboral.

Por ello, y para asegurar la viabilidad del Sistema a medio plazo y salvar las previsibles dificultades de financiación, se han diferenciado las prestaciones en dos modalidades: modalidad contributiva y modalidad no contributiva.

Pilar 0

Esquemas públicos básicos no contributivos

El Pilar 0 se refiere a los apoyos básicos de políticas públicas para la protección social, del tipo de rentas o pensiones básicas no contributivas.

El objetivo principal de las prestaciones percibidas en este nivel de protección es tratar de evitar que las personas mayores que no pudieron completar una

carrera laboral, caigan en una situación de pobreza en el momento de su jubilación, de manera que sean capaces de cubrir sus necesidades básicas.

Pilar 1:

Esquemas obligatorios contributivos

El Pilar 1 comprende los planes de pensiones contributivos obligatorios que son gestionados por entidades públicas o privadas, usualmente vinculados a los sistemas de seguridad social.

Su objetivo principal es asegurar el mantenimiento de un cierto nivel de bienestar a las personas que alcanzan la edad de jubilación, medido en función de las rentas que venían percibiendo como trabajadores en activo (tasa de reemplazo o sustitución).

Estos esquemas se caracterizan por ser de carácter obligatorio y contributivo, y con una intervención y fiscalización por parte de las autoridades públicas. Así, en este pilar quedarían incluidos los sistemas de reparto tradicionales, los sistemas de reparto gestionados a través de cuentas nocionales, los sistemas individuales de capitalización, y los sistemas mixtos de reparto y de capitalización.

3.2. Pensiones de empleo

La financiación privada obligatoria orientada al ahorro mediante la capitalización de las prestaciones estrechamente ligadas a las cotizaciones un segundo pilar, consistente en sistemas complementarios de pensiones colectivos vinculados a un contrato laboral o a una actividad profesional. Se trata de sistemas generalmente creados por las empresas o a nivel de sectores empresariales, a menudo con cierta participación de los trabajadores o sus representantes. En algunos países, los trabajadores por cuenta propia también pueden acceder a este tipo de productos, que, por lo general, ofrecen instituciones financieras como las compañías de seguros de vida o los fondos de pensiones

Pilar 2: esquemas ocupacionales

El Pilar 2 se refiere a planes de pensiones ocupacionales contributivos que pueden ser obligatorios, quasi-obligatorios o voluntarios, que son promovidos por las empresas a favor de sus trabajadores, y que pueden ser tanto de prestación definida como de contribución definida. Este nivel de protección está asociado a las relaciones laborales contractuales y funcionariales.

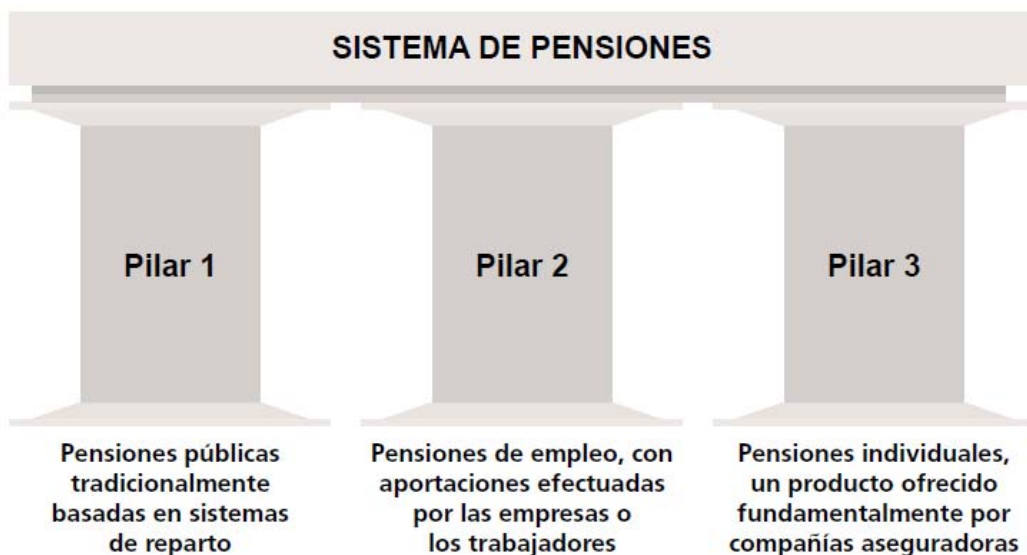
Normalmente se trata de planes de carácter obligatorio para las empresas promotoras, ya sea por ley, en virtud de una negociación colectiva, o como consecuencia de cláusulas negociadas a nivel individual en los contratos de trabajo. Dentro de los límites fijados normativamente, su diseño depende de la negociación de las empresas con sus trabajadores o sus asociaciones, y se encuentran sometidos a diferentes niveles de fiscalización por parte de las autoridades públicas.

3.3. Pensiones individuales

La financiación privada de carácter voluntario para todas aquellas personas y empresas que deseen –y puedan permitirse- complementar individualmente lo anterior un tercer pilar de «pensiones individuales» financiadas mediante el ahorro voluntario para la jubilación. Se trata de productos a los que los ciudadanos pueden acceder con carácter voluntario. Las compañías de seguros de vida son, con diferencia, las principales proveedoras de este tipo de sistemas complementarios en Europa.

La intervención por parte de las autoridades comparada con la de los anteriores pilares es menor, y en general se da al mismo nivel que otros productos financieros vinculados al ahorro.

Figura 7. Los tres pilares del sistema de pensiones



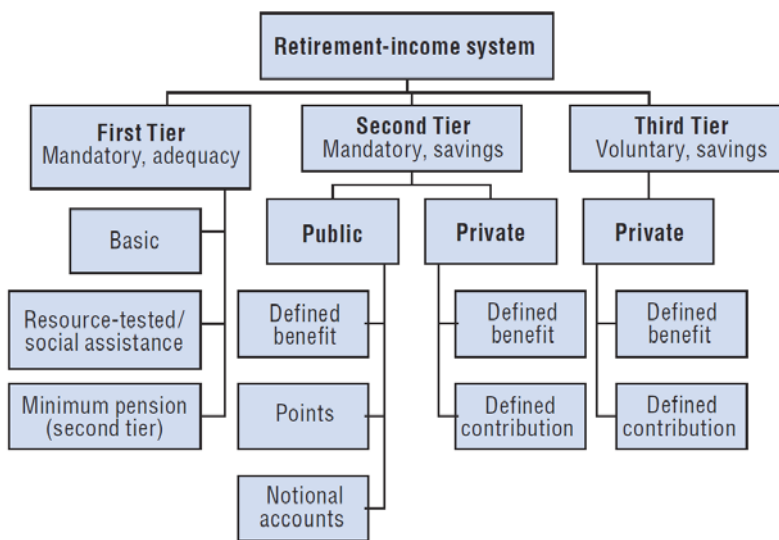
Fuente: Insurance Europe

4. Diferentes sistemas de pensiones en Europa

Al analizar los diferentes sistemas de pensiones en Europa, resulta evidente que los regímenes de ingresos de jubilación son diversos y, a menudo, implican una serie de programas diferentes. Por lo tanto, es difícil clasificar los sistemas de pensiones y los diferentes regímenes de jubilación.

Ampliando el modelo de los tres pilares que hemos visto anteriormente, aparecen diferentes subdivisiones en las que se basan los estudios realizados por la OCDE

Figura 8. Diferentes tipos de sistemas de pensiones



Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

Si utilizamos este modelo para comparar los diferentes modelos, obtenemos el siguiente cuadro, en el que ya se aprecia esta heterogeneidad en el tratamiento de la previsión social de la jubilación de los diferentes países de la OCDE

Figura 9. Estructuras y pesos relativos en los sistemas de previsión

	Basic	Minimum	Social assistance	Public	Private		Basic	Minimum	Social assistance	Public	Private
				Type	Type					Type	Type
OECD members						OECD members (cont.)					
Australia	✓				DC	Netherlands	✓				DB
Austria				DB		New Zealand	✓				
Belgium		✓	✓	DB		Norway	✓			NDC	DC
Canada	✓		✓	DB		Poland		✓		NDC	
Chile	✓		✓		DC	Portugal		✓		DB	
Czech Republic	✓	✓		DB		Slovak Republic		✓		Points	DC
Denmark	✓		✓		DC	Slovenia		✓		DB	
Estonia	✓			Points	DC	Spain		✓		DB	
Finland	✓		✓	DB		Sweden	✓			NDC	DC
France		✓		DB+Points		Switzerland		✓		DB	DB
Germany				Points		Turkey		✓		DB	
Greece	✓			DB		United Kingdom	✓			DB	
Hungary		✓		DB		United States				DB	
Iceland	✓		✓		DB						
Ireland	✓					Argentina	✓	✓		DB	
Israel	✓				DC	Brazil		✓		DB	
Italy		✓		NDC		China		✓		NDC+DC	
Japan	✓			DB		India		✓		DB + DC	
Latvia		✓		NDC+DC		Indonesia				DC	
Korea			✓	DB		Russian Federation	✓			Points	DC
Luxembourg	✓	✓		DB		Saudi Arabia		✓		DB	
Mexico		✓			DC	South Africa	✓				

Note: DB = defined benefit; DC = defined contribution; NDC = notional accounts. In Iceland and Switzerland, the government sets contribution rates, minimum rates of return and the annuity rate at which the accumulation is converted into a pension for mandatory occupational plans. These schemes are therefore implicitly defined benefit.

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

4.1. Arquitectura de sistemas nacionales de pensiones

A continuación analizaremos la arquitectura del actual sistema de pensiones de España y de Reino Unido, donde veremos el diferente tratamiento que reciben cada uno de los pilares.

4.1.1. España

Regulación del actual sistema de pensiones

El Artículo 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social define en su título "Fines de la Seguridad Social", lo siguiente:

El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por realizar una actividad profesional o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta Ley.

En consecuencia, el Estado garantiza la protección social y sanitaria de forma global e integradora de todos los españoles y extranjeros que residen legalmente en España.

Podemos afirmar que el Seguro Social tiene como finalidad la protección de determinados riesgos personales extendiendo tal protección a un amplio y variado tejido social de nuestro país en términos de colectividad. Por el

contrario, el Seguro Privado tiene como objeto cubrir riesgos que afectan de forma limitada y particular a individuos, entidades o colectividades.

Las cotizaciones de los trabajadores y empresarios se destinan a la financiación de las pensiones contributivas, mientras que el resto se financia a partir de los Presupuestos Generales del Estado.

La regulación del sistema público de pensiones en España se encuentra recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo.

Por su parte, la regulación relativa al segundo y tercer pilar se encuentra recogida básicamente en el Real Decreto Legislativo 1/2002 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y en su normativa de desarrollo.

Descripción del sistema actual: niveles de cobertura

Pilar 0

La cobertura en este nivel básico de protección se realiza mediante pensiones no contributivas para aquellas personas que carezcan de recursos suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o no lo hayan hecho el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Esta cobertura se financia mediante impuestos y su cuantía se actualiza cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, al menos en el mismo porcentaje que las pensiones de jubilación contributivas.

Pilar 1

La cobertura de este nivel de protección se realiza a través de un sistema de pensiones vitalicias públicas de reparto. Pueden acceder aquellas personas que habiendo alcanzado la edad de jubilación hayan cotizado un mínimo de quince años, siempre que al menos dos estén comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión.

Cotizaciones

La cotización al sistema de pensiones vitalicias públicas de reparto es del 28,3% de las retribuciones salariales percibidas, 23,6% a cargo de la empresa y 4,7% a cargo de los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia cotizan un 29,8% de sus ingresos, lo que incluye la cobertura de incapacidad temporal (26,5% si deciden no cubrir esa contingencia).

Por otra parte, las cotizaciones tienen un techo que, en 2018, se fijó en 3.751,20 euros/mes. Existe también una base mínima de cotización que oscila entre 858,60 y 1.199,10 euros/mes, en función de la categoría profesional del trabajador.

Edad de jubilación

La edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de los años cotizados a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

No obstante, las referidas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual hasta 2027. Para 2018 se requiere haber cumplido 65 años y 6 meses, o 65 años si se acreditan 36 años y 3 meses de cotización.

Figura 10. Edad de acceso a la pensión de jubilación en España

AÑO DE JUBILACIÓN	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Fuente: Seguridad Social

En principio, el disfrute de la pensión es incompatible con el trabajo del pensionista, pero existen algunas excepciones. Así, se permiten casos de jubilación parcial con una rebaja proporcional de la pensión. Asimismo, se ha introducido una figura denominada “envejecimiento activo” que, bajo ciertas

circunstancias, hace que el disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista. La cuantía de la pensión compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, sin derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. Por último, también se permite la realización de trabajos por cuenta propia inferiores al salario mínimo interprofesional, compatible con la pensión y sin obligación de cotizar.

Por otra parte, se puede acceder a la pensión a una edad superior a la edad de jubilación, reconociéndose al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado, como se explica a continuación.

Factores relacionados con la carrera laboral: años de referencia, cotizaciones relevantes y cálculo de la pensión

Para el cálculo de la pensión se considera el promedio de las cotizaciones realizadas en los últimos veinticinco años. Las correspondientes a los dos años anteriores a la jubilación se computan por su valor nominal y el resto se actualizan de acuerdo con la evolución del índice de precios al consumo.

No obstante, existe un período transitorio para el aumento gradual del período de cómputo, de manera que los veinticinco años se aplicarán a las personas que alcancen la edad de jubilación en 2022. En 2018, el período a considerar es de veintiún años, aumentando un año más por año adicional hasta 2022.

Figura 11. Años de cotización computables para el cálculo de la pensión

AÑO	AÑOS COMPUTABLES	AÑO	AÑOS COMPUTABLES
2013	16	2018	21
2014	17	2019	22
2015	18	2020	23
2016	19	2021	24
2017	20	2022	25

Fuente: Seguridad Social

La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora, el 50% por los primeros quince años cotizados. A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19%, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18%, con el límite del 100%. A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda.

Cuando se acceda a la pensión a una edad superior a la edad de jubilación, se reconoce al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, en función de los años de cotización. El porcentaje será del 2% pero

se eleva al 2,75% si se acreditan entre 25 y 37 años cotizados y del 4% si se acreditan más de 37 años.

Límites aplicables a las pensiones (pensiones máximas y mínimas)

Existen límites mínimos y máximos a las pensiones que se establecen cada año en la ley de Presupuestos Generales del Estado. El máximo para las prestaciones percibidas, en 2018, asciende a 36.121,82 euros anuales.

Por su parte, las pensiones mínimas en 2018 oscilan entre 7.914,2 y 11.044,6 euros anuales, dependiendo de la edad de jubilación y del hecho de tener o no cónyuge a cargo.

Mecanismo de actualización de las pensiones

La actualización se realiza anualmente con la revalorización prevista en los Presupuestos Generales del Estado, la cual se calcula en función de un índice que toma en consideración las tasas de variación de los ingresos del sistema de Seguridad Social, del número de pensiones contributivas, de la pensión media y el importe de los ingresos y gastos del sistema de Seguridad Social. Se toman medias móviles aritméticas de los últimos once años, excepto para los ingresos y gastos del sistema, que son medias geométricas, poniendo más peso en las últimas observaciones. Para estos últimos factores se aplica un parámetro que se revisa cada cinco años. El resultado no puede ser inferior al 0,25%, ni tampoco puede superar la variación porcentual del índice de precios al consumo del año anterior más 0,5%. Cabe señalar que la revalorización de las pensiones para el ejercicio 2017 fue del 0,25%.

El importe de la pensión, una vez revalorizada, estará limitado a la cantidad de 2.580,13 euros para 2018, entendiéndose esta cantidad referida al importe de una mensualidad ordinaria, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder. Dicho límite mensual será objeto de adecuación en aquellos supuestos en que el pensionista tenga derecho o no a percibir 14 pagas al año, comprendidas en uno u otro caso, las pagas extraordinarias, a los efectos de que la cuantía no supere o pueda alcanzar, respectivamente, 36.121,82 euros, en cómputo anual.

Mejoras futuras de la esperanza de vida: factor de sostenibilidad

Con el propósito de apoyar la estabilidad de largo plazo del sistema, se ha previsto la aplicación de un factor de sostenibilidad que tiene carácter automático y permite vincular el importe de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, aplicándose por una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación.

Para el cálculo del factor de sostenibilidad se considera la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los sesenta y siete años, obtenida según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

Este factor de sostenibilidad se aplicará a las pensiones que se causen a partir del 1 de enero de 2019. Como veremos más adelante, tanto el factor de

sostenibilidad como el índice de revalorización han sido modificados / suprimidos durante junio del 2018

Pilar 2

El papel del segundo pilar de momento es muy limitado en España. Es de carácter voluntario pero puede resultar obligatorio para algunas empresas en función de las condiciones negociadas en sus contratos laborales o mediante una negociación colectiva.

Es de destacar que, en estos casos, existe la obligación para las empresas de exteriorizar los compromisos por pensiones fuera de sus balances; obligación recogida en la disposición adicional primera del RDL 1/2002 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Estos compromisos deben instrumentarse mediante planes de pensiones o contratos de seguros, no resultando admisible su cobertura mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de la empresa de la titularidad de los recursos constituidos. Excepcionalmente, pueden mantener fondos internos las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, por los compromisos asumidos con sus propios trabajadores.

Pilar 3

En España, la cobertura a través de este pilar de carácter voluntario se puede realizar mediante aportaciones a planes de pensiones privados, contratos de seguros o cualquier otro instrumento de ahorro. En los dos primeros casos, suele conllevar algún tipo de ventaja fiscal, dependiendo de la normativa vigente en cada momento, siempre con un límite en cuanto a las aportaciones. Existe, asimismo, una normativa reguladora que contiene un marco de protección para las personas que decidan hacerlo a través de un plan de pensiones privado, recogido en el Real Decreto Legislativo 1/2002 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

Análisis y valoración de reformas anteriores del sistema

El actual sistema español de pensiones tiene su origen en los años sesenta. Las modificaciones introducidas en esa época buscan corregir los problemas financieros del sistema, básicamente intentando aproximar las bases de cotización a los salarios reales. Sin embargo, a principios de la década de los ochenta el sistema seguía mostrando problemas tanto de viabilidad como de falta de cobertura social, con niveles significativos de utilización indebida de la protección y de incumplimiento de la obligación de cotizar.

Ante esta situación, durante la década de los ochenta se adoptaron nuevas reformas paramétricas, así como medidas tendentes a la simplificación del sistema. En este contexto, se llevó a cabo una elevación de los topes máximos de cotización, con la finalidad de potenciar el carácter contributivo del sistema y de mejorar el nivel de las prestaciones, se ampliaron los períodos necesarios para acceder a las prestaciones de diez a quince años y se amplió de dos a ocho años el período de cotización que sirve como base para el cálculo de la cuantía de las pensiones. Por primera vez, la Ley 26/1985 vincula la

revalorización automática de las pensiones al índice de precios al consumo y se equipara la pensión mínima al salario mínimo. Asimismo, se redujo el número de regímenes a menos de la mitad de los anteriormente existentes.

A pesar de las anteriores reformas, el sistema seguía presentando problemas y, en el denominado Pacto de Toledo de 1995, el Congreso acuerda realizar un análisis en profundidad de los problemas estructurales y de las reformas necesarias del sistema. En el texto del acuerdo ya se indicaban una serie de factores que podían incidir en la financiación de la Seguridad Social, así como una serie de recomendaciones. Se hacía referencia a variables demográficas como la caída de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, con el consiguiente problema de envejecimiento de la población. Se hacía referencia, asimismo, al empleo, la baja tasa de actividad, la tasa de dependencia, la financiación del sistema y a cambios sociales como la incorporación de la mujer al trabajo. Se recomendaba separar las fuentes de financiación, constituir las reservas con presupuestos equilibrados, modificar la financiación de los Regímenes Especiales, mejorar los mecanismos de recaudación, la lucha contra el fraude y la integración de los órganos de gestión (recaudación y prestaciones), entre otros.

En esta línea, desde principios de la presente década se han introducido diversas reformas que configuran el sistema actual. Entre ellas es destacable la reforma introducida en 2011 que prolonga la edad de jubilación.

Asimismo, la ley 35/2002 y normas de desarrollo adopta medidas para favorecer el envejecimiento activo. Posteriormente, el RDL 5/2013 profundiza en esta reforma, tratando de reforzar la sostenibilidad del sistema. Se introduce la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o ajena, muy restringida en el ordenamiento español hasta la fecha, siendo lo habitual en las legislaciones de países del entorno. Así, se permite que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas.

En el RDL 5/2013 se hace también referencia al hecho de que las medidas adoptadas por la Ley 27/2011 resultaban insuficientes para garantizar la viabilidad del sistema en el largo plazo, endureciendo las condiciones para acceder a una jubilación anticipada.

Por otra parte, la 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, introduce otra reforma sustancial en previsión del acceso a la jubilación de la generación denominada del "baby boom" que conlleva un aumento significativo en el número de pensiones durante un periodo dilatado de tiempo (2025-2060). La desfavorable evolución demográfica y la profunda crisis económica habían anticipado la aparición de déficits en las cuentas de la Seguridad Social, forzando la adopción de esta reforma.

Sin embargo, a pesar de las últimas reformas, el incremento progresivo del gasto en pensiones y el deterioro sufrido en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, han llevado a plantear de nuevo un debate sobre su

sostenibilidad constituyéndose a finales de 2016 una Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos Pacto de Toledo en el Congreso, para analizar la situación del sistema. De momento, no se han producido grandes avances al respecto, pero existen ya grupos de trabajo constituidos para el análisis de la situación y para avanzar en la elaboración de recomendaciones.

4.1.2. Reino Unido

Regulación del actual sistema de pensiones

La regulación del actual sistema público de pensiones del Reino Unido se encuentra recogida en la “Pensions Act 2014” y en su normativa de desarrollo. Esta ley es aplicable a las personas que alcancen la edad de jubilación a partir del 6 de abril de 2016. Pasarán todavía unos años para que se aplique plenamente ya que existe un régimen transitorio previsto para las personas que cumplieron la edad de jubilación o que tienen un importe significativo de cotizaciones con anterioridad a esa fecha.

El sistema de pensiones en Reino Unido está concebido de forma que la pensión pública del Estado otorgue una cobertura de mínimos, complementándose mediante coberturas privadas, especialmente las del sistema de empleo. Estos sistemas complementarios de pensiones están regulados en la “Pensions Act 2008” que introduce la obligación de las empresas de dar de alta a sus trabajadores en un plan de pensiones de empresa. Por su parte, la “Pensions Schemes Act 2015” contiene normativa relevante en relación a la tipología de planes, los cuales se analizan adelante.

Descripción del sistema actual: niveles de cobertura

Pilar 0

En este nivel básico de protección, la cobertura se realiza a través del denominado “Guarantee Credit” y aplica para aquellas personas mayores de 63 años que acrediten no alcanzar un nivel mínimo de ingresos.

Este apoyo básico se financia mediante impuestos y, en 2018, asciende a 163 libras por semana, o 248,80 libras en el caso de parejas. Las disposiciones aplicables prevén ciertos incrementos en el caso de personas enfermas, con personas a su cargo, o con hipotecas.

Pilar 1

La cobertura de este nivel de protección pública se realiza a través de la denominada Nueva Pensión Estatal (“new State Pension” - nSP), introducida por la “Pensions Act 2014”. Consiste en una renta única cuyo importe se revisa anualmente. Esta renta básica o “single tier” se estableció en 155,6 libras semanales para 2016/2017, y se revisa anualmente en el mes de abril. Para este 2018 se ha fijado en 164.35 libras por semana.

Esta pensión se aplica a todas las personas que se jubilan a partir del 6 de abril de 2016 y su percepción está condicionada a la contribución al sistema durante 35 años, permitiendo el diferimiento del momento de jubilación a las personas que no alcancen el mínimo. Existen, asimismo, disposiciones transitorias

aplicables a aquellas personas que tengan un mínimo de 10 años cotizados, habiendo completado al menos uno de ellos antes del 6 de abril de 2016.

Cotizaciones

La contribución a este sistema de pensiones depende del estatus del trabajador y de su nivel de renta. El importe normal asciende al 25,8% (13,8% a cargo de la empresa) para rentas que no superen 3.750 libras mensuales en 2017. No obstante, de la base de cotización se deducen 680 libras/mes, por lo que la cotización efectiva está en torno al 21%, de la cual 12% es a cargo de la empresa y 9% a cargo del trabajador.

Las personas de rentas bajas cuyos salarios quedan dentro de un determinado rango, no tienen obligación de cotizar pero son equiparadas a las que han cotizado. En 2017, el límite mínimo era de 113 libras y el máximo de 157 libras a la semana. Las personas que ganen por debajo de ese límite mínimo no devengan derecho a la Nueva Pensión Estatal y quedarían bajo la cobertura básica prevista en el pilar cero.

Una vez que se alcanza la edad de jubilación cesa la obligación de hacer contribuciones, aunque se siga trabajando. Los 35 años de contribuciones incluyen no sólo situaciones de trabajo remunerado sino también de cuidado de niños o búsqueda activa de trabajo.

No existe un techo a las cotizaciones en este primer pilar, pero para las rentas superiores a 3.750 libras mensuales, en 2017 la cotización a cargo del trabajador se reduce al 2% en el importe que supere dicha cuantía, permaneciendo constante la cotización a cargo de la empresa en el 13,8%, salvo casos especiales.

Edad de jubilación

Actualmente, la edad de jubilación en el Reino Unido es de 65 años para los hombres y de 63 años para las mujeres. No obstante, la edad de jubilación se está incrementando progresivamente para alcanzar los 67 años en 2026 y 2028 para hombres y mujeres, respectivamente. Para los nacidos entre 1970 y 1978, la edad se eleva a los 68 años.

Años de referencia y cotizaciones relevantes para el cálculo de la pensión (factores relacionados con la carrera laboral)

Para tener derecho al importe íntegro de la pensión se requiere haber alcanzado la edad de jubilación y tener un historial de trabajo de 35 años. Sin embargo, se puede acceder a la misma con un mínimo de diez años cotizados. Si no se alcanzan los treinta y cinco, se tendrá derecho a su valor proporcional (1/35 por cada año trabajado).

Mecanismo de actualización de las pensiones

En el mes de abril de cada año, el importe de las pensiones públicas es revisado según el mayor incremento entre la tasa de inflación y el crecimiento de los salarios medios, con un incremento mínimo del 2,5%. Este mecanismo de actualización se denomina "Triple Lock", si bien no está garantizado que sea

el que vaya a aplicarse en el futuro al no estar explícitamente recogido en la normativa.

Mejoras futuras en la esperanza de vida

Por otra parte, está previsto que la edad de jubilación sea revisada para ajustarla a la esperanza de vida y otros factores que el gobierno considere relevantes. La primera revisión debía ser publicada antes del 7 de mayo de 2017, y posteriormente cada 6 años. En esta primera revisión se decidió que las personas nacidas entre 1970 y 1978 tendrán que esperar un año más para jubilarse, es decir, solo podrán reclamar la pensión estatal a partir de los 68 años.

Pilar 2

La cobertura de este nivel de protección privada se articula a través de los planes de pensiones colectivos de empresa, los cuales tienen un largo historial en el Reino Unido, y constituye un pilar fundamental en el sistema de pensiones de ese país.

Planes de pensiones de prestación definida

Planes de pensiones de contribución definida

Planes de pensiones híbridos o planes de saldo de caja

Pilar 3

Los planes de pensiones personales que se ubicarían dentro del tercer pilar, se basan en contratos directos entre los partícipes y las gestoras (la empresa no intermedia), y se clasifican también como Planes de Contrato.

Aunque la empresa no intermedie, puede hacer contribuciones las cuales son deducibles fiscalmente para la empresa. En este caso, la empresa también se beneficia de una reducción en la contribución al Seguro Nacional (Seguridad Social).

Los planes de pensiones de “parte interesada” se enmarcan en la categoría de Planes de Pensiones Personales de Grupo. Son planes de aportación definida, disfrutan de incentivos fiscales y son accesibles para todos, con independencia de si el individuo es empleado de una empresa, si es autónomo, o si no trabaja. Lo que caracteriza especialmente a estos planes de grupo es que sus comisiones están limitadas, según condiciones establecidas por el gobierno. Funcionan como cualquier otro plan personal (de grupo o individual), estableciéndose un contrato entre el partícipe y la entidad gestora, que habitualmente es una compañía de seguros o una gestora de fondos, pero también pueden ser bancos o bancos hipotecarios (“Building Societies” en su denominación británica). La mayoría de planes de este tipo están sujetos a un límite máximo de comisión del 0,75% de los activos bajo gestión.

Análisis y valoración de reformas anteriores del sistema

El sistema de pensiones del Reino Unido tiene su origen en los años cuarenta y sufrió numerosas modificaciones a partir de los años sesenta. En los setenta,

se introdujo una pensión básica y otra adicional a la que era posible renunciar si los empleados optaban por adherirse a un plan de empleo que la mejorase. Este sistema todavía subsiste para determinados colectivos, dejando de aplicarse de forma gradual por cohortes.

Durante la primera década del presente siglo se impulsaron diversas reformas con el fin de elevar las pensiones de las personas con vidas laborales de menores ingresos, ante la creciente preocupación de que la gente no tuviese ahorros suficientes para su futura jubilación. Si bien se habían adoptado medidas para estimular al sector privado a contribuir en esta labor, estas no estaban teniendo el éxito previsto.

Con la adopción de la “Pensions Act 2007” se mejoraba la cobertura de la pensión estatal, reduciendo el número de años necesarios de cotización y se introducía el denominado “pension credit”, con el fin de evitar situaciones de pobreza en las personas jubiladas.

Sin embargo, un análisis en profundidad realizado por el gobierno británico puso de manifiesto la existencia de tres problemas principales en el sistema:

- La complejidad e incertidumbre del resultado de la pensión estatal hacía muy difícil conocer qué cantidades se percibirían en el momento de la jubilación.
- Un alto nivel de vinculación de las prestaciones a los medios económicos actuaba como un desincentivo del ahorro para la jubilación, llevando a demasiada gente a confiar en el “pension credit”.
- La subsistencia de desigualdades significativas en relación a las mujeres, a las personas con menores rentas y a los autónomos, que tienden a tener menores pensiones.

Con la reforma de 2014, se ha tratado de simplificar el sistema, promover la responsabilidad personal e introducir un sistema sostenible, diseñado de forma que no incremente el gasto público futuro.

4.2. Reformas recientes en los sistemas europeos

En los últimos años, el ritmo de las reformas de las pensiones en los países de la OCDE se ha desacelerado. Después de la crisis financiera y la subsiguiente crisis de la deuda soberana en Europa, las reformas de las pensiones fueron abundantes y generalizadas. EL ritmo de reformas de pensiones de largo alcance podría estar disminuyendo. Los motivos de esta reducción de reformas son:

- la mejora de las finanzas públicas
- la posible fatiga de la reforma de las pensiones y
- los tiempos políticamente inestables y el populismo creciente están frenando el ritmo de la reforma.

El gasto público en pensiones como porcentaje del PIB ha aumentado y se espera que aumente aún más en el futuro cercano en la mayoría de los países de la OCDE. Para la OCDE en su conjunto, el gasto público en pensiones

aumentó en aproximadamente un 2,5% del PIB desde 1990. Sin embargo, las perspectivas a largo plazo han mejorado y el ritmo proyectado de crecimiento del gasto se ha desacelerado sustancialmente.

Figura 12. Histórico del gasto público en pensiones en la OCDE

	Public expenditure on cash benefits for old-age and survivors									
	Level (% of GDP)					Change (%)	Level (% of total government spending)		Level in net terms (% of GDP)	Total inc. non-cash (% of GDP)
	1990	2000	2005	2010	2013		2000	2013		
Australia	3.1	4.7	3.7	3.8	4.3	-8.5	12.9	11.7	4.3	5.2
Austria	11.3	12.0	12.0	13.1	13.4	11.7	23.8	26.2	11.4	14.0
Belgium	8.9	8.7	8.8	9.7	10.2	17.5	17.7	18.3	10.2	10.5
Canada	4.2	4.2	4.0	4.3	4.6	9.1	10.3	11.1	4.3	4.6
Chile		5.0	3.7	3.4	3.0	-40.6			2.9	3.0
Czech Republic	5.6	6.9	6.7	8.1	8.7	26.0	17.1	20.4	8.7	8.9
Denmark	6.1	6.3	6.5	7.2	8.0	26.3	12.0	14.1	5.8	10.1
Estonia		6.0	5.3	7.6	6.4	6.9	16.5	16.8	6.3	6.5
Finland	7.2	7.4	8.1	9.8	11.1	49.7	15.5	19.3	9.2	12.3
France	10.4	11.4	12.0	13.2	13.8	21.1	22.4	24.3	12.6	14.3
Germany	9.5	10.8	11.1	10.6	10.1	-6.5	24.2	22.7	9.7	10.1
Greece	9.5	10.4	11.4	13.3	17.4	67.6	22.3	31.5	16.2	17.5
Hungary		7.5	8.4	9.6	10.3	38.0	15.8	20.8	10.3	10.8
Iceland	2.2	2.1	1.9	1.6	2.0	-3.1	5.1	4.6	2.0	2.5
Ireland	4.8	2.9	3.2	4.9	4.9	68.8	9.5	12.5	4.5	5.4
Israel		4.6	4.8	4.8	4.9	6.5	9.6	11.9	4.9	5.5
Italy	11.3	13.5	13.6	15.3	16.3	20.9	29.6	31.9	14.0	16.4
Japan	4.8	7.3	8.5	10.0	10.2	40.5	18.9	24.2	9.7	12.1
Korea	0.7	1.3	1.4	2.0	2.6	99.3	5.3	8.2	2.6	2.7
Latvia	0.0	8.7	5.5	9.3	7.5	-13.7	23.2	20.3	7.2	7.7
Luxembourg	7.7	7.1	7.9	8.1	8.5	20.1	19.5	19.7	7.5	8.5
Mexico	0.4	0.8	1.2	1.8	2.3	175.4		8.9	2.3	0.2
Netherlands	6.3	4.7	4.7	5.0	5.4	16.1	11.2	11.7	4.9	6.4
New Zealand	7.2	4.9	4.2	4.6	5.1	4.0	14.3	14.3	4.4	5.1
Norway	5.5	4.7	4.8	5.2	5.8	23.6	11.2	13.2	4.7	7.9
Poland	5.0	10.5	11.3	11.1	10.3	-1.6	24.9	24.2	9.3	10.4
Portugal	4.8	7.8	10.0	12.0	14.0	78.4	18.3	27.9	13.0	14.0
Slovak Republic		6.3	6.1	6.8	7.2	15.0	12.0	17.5	7.2	7.5
Slovenia		10.3	9.7	11.0	11.8	14.3	22.4	19.6	11.8	12.0
Spain	7.7	8.4	7.9	9.8	11.4	35.6	21.5	25.3	10.9	12.0
Sweden	7.3	6.9	7.2	7.3	7.7	11.8	12.8	14.7	6.0	10.0
Switzerland	5.2	6.0	6.2	6.1	6.4	5.9	17.6	18.7	5.2	6.6
Turkey	2.4	4.9	6.0	7.7	8.1	66.4			8.1	8.3
United Kingdom	4.5	5.1	5.3	6.1	6.1	20.9	13.3	13.8	5.9	6.6
United States	5.8	5.6	5.7	6.6	7.0	24.6	16.7	18.4	6.5	7.0
OECD	5.8	6.7	6.8	7.7	8.2	21.8	16.5	18.1	7.6	8.6

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

Figura 13. Previsión del gasto público en pensiones en la OCDE

	2013-15	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
OECD members										
Australia	4.0								3.7	
Austria	13.9	13.9	14.1	14.4	14.7	14.7	14.7	14.6	14.6	14.4
Belgium	11.8	11.8		12.3		13.0		12.9		13.0
Canada	5.5							6.9		
Chile	5.1							4.2		
Czech Republic	9.0	9.0	9.1	9.0	8.8	9.0	9.3	9.6	9.8	9.7
Denmark	10.3	8.7	8.4	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.3	7.2
Estonia	7.6	7.6	7.3	7.1	7.0	6.9	6.8	6.7	6.6	6.3
Finland	12.9	14.2	14.9	15.0	14.4	13.6	13.0	12.8	12.8	12.9
France	14.9	14.6	14.9	14.7	14.2	13.8	13.3	12.8	12.3	12.1
Germany	10.0	10.3	10.9	11.6	12.1	12.2	12.3	12.5	12.6	12.7
Greece	16.2	15.5	15.0	14.4	14.1	14.1	14.1	14.4	14.2	14.3
Hungary	11.5	9.8	9.3	8.9	9.1	9.6	10.4	10.7	11.0	11.4
Iceland	3.3							3.5		
Ireland	7.4	8.0	8.7	9.1	9.6	10.0	10.2	10.0	9.3	8.4
Israel	5.3							6.2		
Italy	15.7	15.3	15.5	15.7	15.8	15.8	15.5	14.8	14.2	13.8
Japan	10.2							9.5		
Korea	2.6							6.3		
Latvia	7.7	5.9	5.5	5.5	5.5	5.4	5.3	5.2	5.0	4.6
Luxembourg	9.4	10.6	11.2	11.9	12.4	12.7	12.7	12.5	12.4	13.4
Mexico	1.8							3.0		
Netherlands	6.9	7.1	7.4	7.7	8.1	8.3	8.3	8.1	7.9	7.8
New Zealand	4.7							7.2		
Norway	9.9	10.7	11.1	11.3	11.4	11.4	11.4	11.6	11.9	12.4
Poland	11.3	10.6	10.5	10.4	10.1	10.0	10.1	10.4	10.7	10.7
Portugal	13.8	14.6	14.9	15.0	15.0	14.8	14.6	14.4	13.8	13.1
Slovak Republic	8.1	8.0	7.9	7.6	7.7	8.1	8.6	9.1	9.7	10.2
Slovenia	11.8	11.1	11.4	12.3	13.3	14.3	15.1	15.6	15.6	15.3
Spain	11.8	11.8	11.4	11.2	11.5	11.9	12.5	12.3	11.4	11.0
Sweden	8.9	8.3	8.1	7.9	7.8	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5
Switzerland	9.8							10.7		
Turkey	7.2							5.6		
United Kingdom	7.7	7.4	7.8	7.9	8.2	8.4	8.1	8.1	8.3	8.4
United States	4.9							5.9		
OECD	8.9							9.5		10.9

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

Al mismo tiempo, las reformas recientes bajarán tasas de reemplazo en muchos países debido a medidas destinadas a mejorar las finanzas de las pensiones.

Para implementar las reformas necesarias, se necesita apoyo popular y político. Sin embargo, recortar los beneficios, aumentar las contribuciones o aumentar la edad de jubilación no son populares. Dada la influencia política significativa de los grupos de mayor edad, las reformas de las pensiones que limitan los beneficios pagados durante períodos más largos podrían ser difíciles de aprobar. Las crisis económicas, financieras y presupuestarias a menudo se consideran puntos lógicos a tiempo para implementar reformas. De hecho, muchas reformas de pensiones se aprobaron en tiempos de crisis. Sin embargo, reformar a toda prisa puede ser contraproducente, y desde una perspectiva macroeconómica esto tiene efectos colaterales indeseables ya que tiende a amplificar los ciclos económicos agregando dolor en tiempos ya difíciles.

4.2.1. Reformas paramétricas

Las reformas paramétricas aplicadas en los diferentes países de la OCDE se basan en incentivar la jubilación a edad más avanzada y un historial laboral mayor para el cálculo de las pensiones. Son reformas que no implican un cambio radical en los sistemas de Seguridad Social

Los principales parámetros son:

- Incrementar la edad de jubilación
- Incentivos para la prolongación de la actividad, como la jubilación activa
- Desincentivos para la jubilación anticipada
- número de años para el cálculo de la pensión
- Utilización del índice de revalorización para la actualización de las pensiones
- Factor de sostenibilidad, usualmente ligado a la esperanza de vida

4.2.2. Reformas Estructurales (o Paradigmáticas)

Las reformas Paradigmáticas actúan sobre el sistema de financiación. Algunos países han sustituido parcialmente el sistema de reparto por un sistema de capitalización, pero sólo parcialmente

En algunos países se han creado las cuentas nocionales o cuentas individuales, incorpora al mercado laboral, se crea un fondo virtual donde se van sumando todas sus cotizaciones a lo largo de su carrera laboral a la Seguridad Social; sin embargo, este sistema de cuentas nocionales sigue siendo un sistema de cuentas individuales público de reparto, es decir, las pensiones continuarían financiándose mediante un reparto convencional basado en la solidaridad intergeneracional; no son sistemas de capitalización.

5. Gasto, financiación y fiscalidad de las pensiones públicas

5.1. Entorno socioeconómico europeo

Los indicadores en este capítulo analizan las finanzas del sistema de ingresos de jubilación. El primer indicador presenta una visión general de las "cotizaciones de pensión obligatorias" que los trabajadores tienen que pagar para sus futuros derechos de pensión.

El segundo indicador analiza el "Gasto público en pensiones". Muestra cuánto del producto interno bruto se asigna a las pensiones públicas nacionales y la proporción general de las pensiones públicas en el presupuesto del gobierno. El tercer indicador se enfoca en el gasto de pensiones privadas y analiza el gasto total en beneficios en esquemas privados obligatorios, quasi obligatorios y voluntarios.

El indicador final presenta las proyecciones a largo plazo del gasto en pensiones y, en particular, la evolución del gasto público en pensiones en el período 2013-15 a 2050.

5.1.1. Cotizaciones de pensiones obligatorias

En este apartado analizamos las cotizaciones, tanto de los empleados como de los empleadores.

Dado que los diferentes componentes de las pensiones en un país se pueden financiar a través de diferentes fuentes de ingresos, el mapeo del terreno de contribución de la pensión es muy importante, pero también puede ser difícil.

Las tasas obligatorias de contribución a la pensión para un asalariado promedio promediaron 18.4% en 2016 para los 22 países de la OCDE que tienen contribuciones específicas para pensiones solamente. Para otros 12 países, las contribuciones a la seguridad social y las tasas obligatorias de contribuciones a las pensiones privadas promediaron el 22,9% para las contribuciones de los empleados y los empleadores combinadas.

La siguiente tabla analiza las tasas obligatorias de cotización de seguro social, privada y obligatoria, que se aplican a un trabajador del sector privado. En este grupo es difícil separar las contribuciones de pensión pagadas por el empleado y el empleador a los beneficios de pensión de las otras partes del seguro social, como beneficios de sobrevivientes, beneficios por discapacidad, desempleo, etc. Además, los individuos no pueden elegir a qué sistemas pertenecer y por lo tanto, deben contribuir plenamente a todas las partes.

La tasa media de cotización en este grupo es del 22,9% para un asalariado medio en 2016. En promedio, las contribuciones de los empleadores son el doble que las de los empleados, con un 15,3% y un 7,7%, respectivamente, y prácticamente todas las contribuciones se destinan a proyectos públicos.

Figura 14. Cotización del seguro social y tasas obligatorias de cotizaciones de pensiones privadas para un trabajador promedio en 2016

	Público		Privado		Total
	Empleado	Empleador	Empleado	Empleador	
Austria	10,25	12,55			22,8
Republica checa	6,5	21,5			28,0
Estonia		16,0	2,0	4,0	22,0
Grecia	6,67	13,3			20,0
Irlanda	4	10,75			14,75
Letonia	10,5	23,59			34,09
Noruega	8,2	14,1		2,0	22,3
Portugal	6,4	13,8			20,2
Eslovenia	15,5	8,85			24,4
España	4,7	23,6			28,3
Reino Unido	12	13,8			25,8
Estados Unidos	6,2	6,2			12,4

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

5.1.2. Gasto público en pensiones actual

El gasto público en pensiones de vejez en efectivo y prestaciones de sobrevivientes en la OCDE aumentó de un promedio de 6.7% del producto interno bruto (PIB) a 8.2% entre 2000 y 2013. Las pensiones públicas a menudo son el ítem individual más grande del gasto social, contabilizando para el 18% del gasto total del gobierno en promedio en 2013.

Grecia gastó la mayor proporción del ingreso nacional en pensiones públicas entre los países de la OCDE en 2013: 17,4% del PIB. Otros países con altos gastos de pensiones públicas brutas también se encuentran en Europa continental, con Italia en el 16,3% y Austria, Francia y Portugal en alrededor del 13% al 14% del PIB. Las pensiones públicas generalmente representan entre un cuarto y un tercio del gasto público total en estos países.

Figura 15. Gasto público en pensiones sobre PIB

	Gasto público de pensiones sobre PIB					Incremento
	1990	2000	2005	2010	2013	2000-2013
Austria	11,3	12,0	12,0	13,1	13,4	11,7%
Republica checa	5,6	6,9	6,7	8,1	8,7	26,0%
Estonia		6,0	5,3	7,6	6,4	6,9%
Grecia	9,5	10,4	11,4	13,3	17,4	67,6%
Irlanda	4,8	2,9	3,2	4,9	4,9	68,8%
Letonia	0,0	8,7	5,5	9,3	7,5	-13,7%
Noruega	5,5	4,7	4,8	5,2	5,8	23,6%
Portugal	4,8	7,8	10,0	12,0	14,0	78,4%
Eslovenia		10,3	9,7	11,0	11,8	14,3%
España	7,7	8,4	7,9	9,8	11,4	35,6%
Reino Unido	4,5	5,1	5,3	6,1	6,1	20,9%
Estados Unidos	5,8	5,6	5,7	6,6	7,0	24,6%

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

En el caso de España, la evolución del gasto en pensiones contributivas en millones de euros sigue un incremento constante, que ha llevado que en 15 años (2002-2017) se haya duplicado el gasto de las mismas

Figura 16. Evolución del gasto en pensiones contributivas en España



Fuente: ABC

Este incesante incremento del coste de las pensiones, unido a la reducción de las cotizaciones de empleados y empresas, ha llevado a España a un déficit de la seguridad social

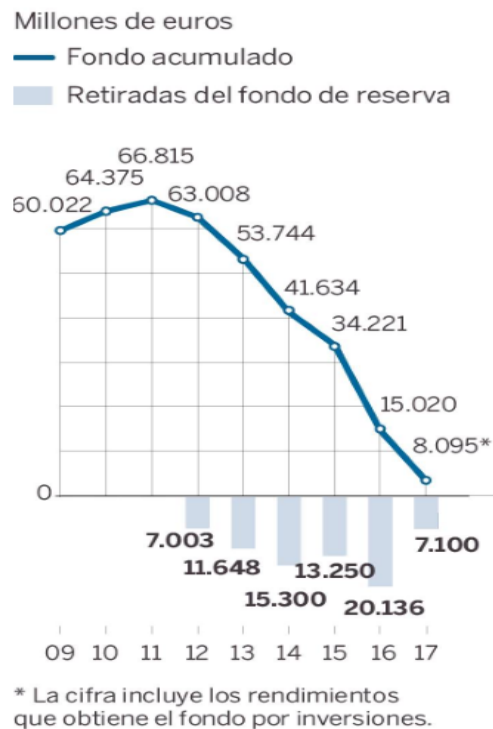
Figura 17. Superávit / déficit de la Seguridad Social



Fuente: El País

En el 2012 la seguridad social entra en déficit y empieza a consumir el fondo de reserva de la seguridad social, también llamada hucha de las pensiones; en 2017 este fondo de reserva ya no es suficiente para el pago de las pensiones contributivas, y se activa un préstamo público de 10.120 millones de euros.

Figura 18. Evolución del Fondo de Reserva



Fuentes: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. EL PAÍS

Fuente: El País

5.1.3. Proyecciones del gasto público a largo plazo

El principal impulsor de los crecientes gastos de pensiones es el cambio demográfico. Las proyecciones que se muestran a continuación se derivan del Informe de Envejecimiento 2015 de la Comisión Europea, que cubre a los miembros de EU28 más Noruega, o del informe de Global Aging 2016 de Standard & Poor's.

Las proyecciones a largo plazo son una herramienta crucial en la planificación de la política de pensiones: a menudo existe un largo período de tiempo entre el momento en que se produce una reforma de las pensiones y cuando comienza a afectar el gasto público en pensiones. Existen algunas diferencias en el rango de los diferentes programas cubiertos en los pronósticos, lo que refleja la complejidad y diversidad de la provisión nacional de ingresos por retiro.

Se prevé que el gasto en pensiones aumentará del 8,9% del PIB al 9,5% del PIB en 2050 en promedio en todos los países de la OCDE. En la UE28, se prevé un aumento del 11,2% del PIB en 2020 al 11,7% del PIB en 2035, antes de retroceder a los niveles actuales. Esto sería un logro significativo dado el cambio demográfico a lo largo del período de tiempo.

El gasto público en pensiones ha ido en aumento en la mayoría de los países de la OCDE en las últimas décadas, como lo demuestran los dos indicadores anteriores. Las proyecciones a largo plazo muestran que se espera que el gasto en pensiones siga creciendo en 21 países de la OCDE y caiga en 14. En promedio, el gasto en pensiones aumentará de alrededor del 8,9% del producto interno bruto (PIB) en 2013-15 al 9,5% de PIB en 2050.

Figura 19. Proyecciones del gasto público en pensiones 2013 - 2060

	2013-2015	2020	2030	2040	2050	2060
Austria	13,9	13,9	14,4	14,7	14,6	14,4
Republica checa	9,0	9,0	9,0	9,0	9,6	9,7
Estonia	7,6	7,6	7,1	6,9	6,7	6,3
Grecia	16,2	15,5	14,4	14,1	14,4	14,3
Irlanda	7,4	8,0	9,1	10,0	10,0	8,4
Letonia	7,7	5,9	5,5	5,4	5,2	4,6
Noruega	9,9	10,7	11,3	11,4	11,6	12,4
Portugal	13,8	14,6	15,0	14,8	14,4	13,1
Eslovenia	11,8	11,1	12,3	14,3	15,6	15,3
España	11,8	11,8	11,2	11,9	12,3	11,0
Reino Unido	7,7	7,4	7,9	8,4	8,1	8,4
Estados Unidos	4,9				5,9	

Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

5.1.4. Fiscalidad en Europa

La OCDE ha elaborado una hoja de ruta con recomendaciones para el diseño eficiente de sistemas de Planes de Pensiones de aportación definida.

De entre ellas, destaca la necesidad de mejorar del diseño de incentivos fiscales para el ahorro destinado a la jubilación, particularmente para Planes de Pensiones voluntarios, ya que una estructura apropiada de incentivos fiscales es un mecanismo eficiente para estimular la participación e incrementar las aportaciones.

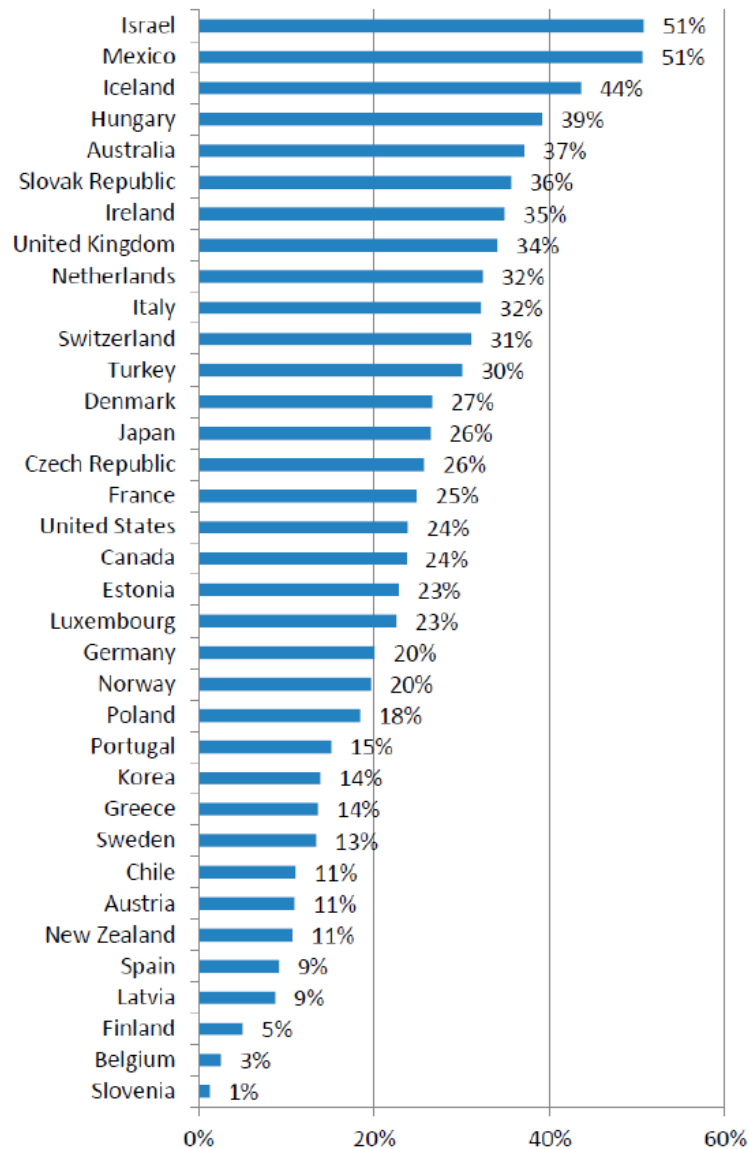
El diferente tratamiento fiscal entre los Planes de Pensiones y otros productos no diseñados específicamente para el ahorro para la jubilación, resulta necesario para estimular las aportaciones.

En este sentido, la OCDE ha elaborado una comparativa en los diferentes países entre los incentivos fiscales de los Planes de Pensiones respecto a una cuenta de ahorro, simulando las mismas aportaciones a ambos instrumentos durante toda la vida laboral de un trabajador con ingresos medios, y pasando a valor presente los activos acumulados al final de la vida laboral.

El resultado es que los incentivos fiscales al ahorro en Planes de Pensiones en España comparados con una cuenta de ahorro son de los más bajos de la OCDE y apenas alcanzan el 9%, frente al 30% de media.

Algunos de los países con los sistemas de Planes de Pensiones más desarrollados, como Canadá, Dinamarca, Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos, facilitan ventajas fiscales para sus partícipes entre el 24% y el 34%, frente a apenas el 9% en España.

Figura 20. incentivos fiscales al ahorro en Planes de Pensiones



Fuente: Pensions at a Glance 2017 - OCDE

5.2. Seguridad social en España

5.2.1. Financiación

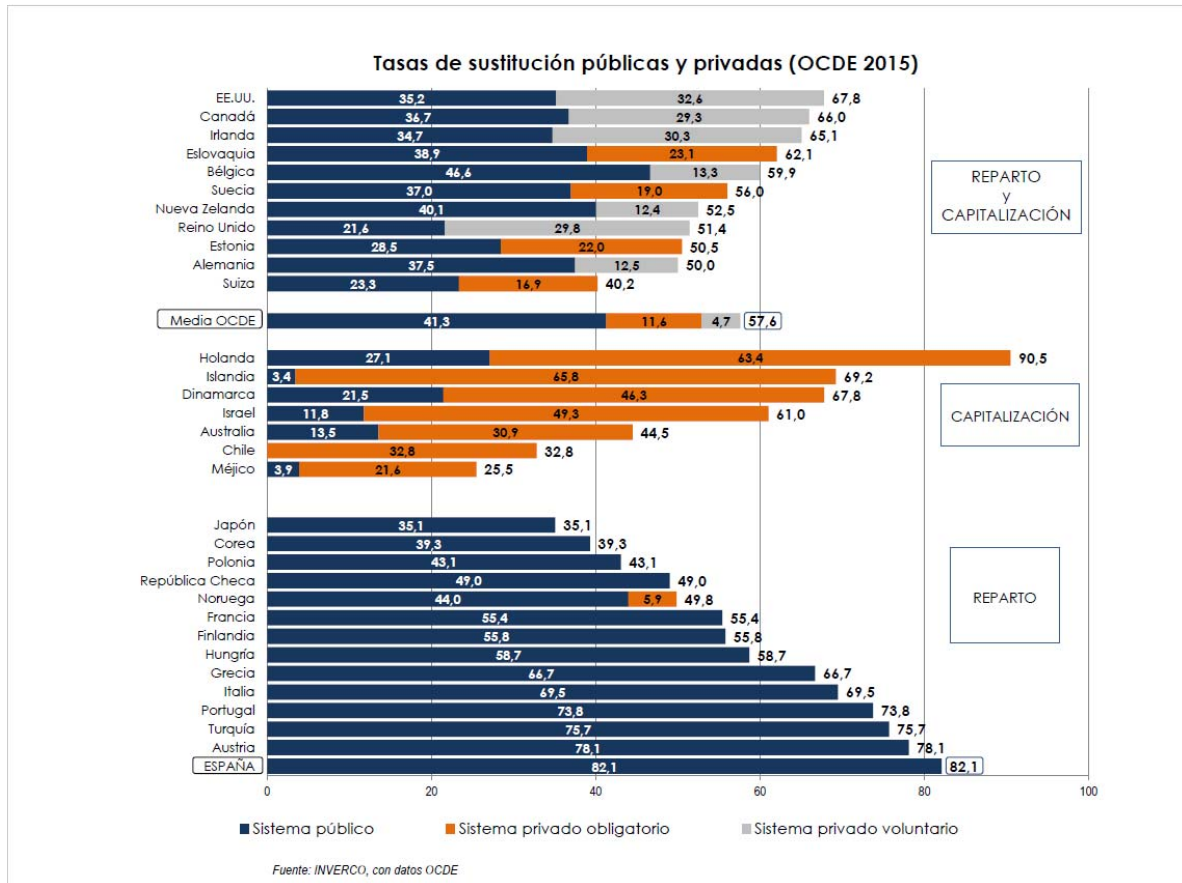
5.2.2. Tasa de sustitución

Al margen de los factores demográficos particulares de cada país, el impacto del envejecimiento en el gasto público en pensiones es superior cuanto mayor es la contribución del sistema público a la tasa de sustitución bruta, lo que a su vez suele ir asociado a un escaso desarrollo de los sistemas privados y, por tanto, a un reducido volumen de activos en Fondos de Pensiones.

La tasa de sustitución media en la OCDE es del 57,6%, del que el 41,3% corresponde al sistema público y 16,3% al privado (11,6% obligatorio y el 4,7%

voluntario). En el caso de España, la tasa de sustitución es del 82% y es absorbida íntegramente por el sistema público, siendo la tasa más alta de los países de la OCDE cubierta exclusivamente por el sistema público.

Figura 21. Tasas de sustitución públicas y privadas (OCDE 2015)



Fuente: INVERCO

En este sentido, la Comisión Europea advierte de la evolución de la tasa de sustitución del sistema público de pensiones en los próximos años, si se mantienen las condiciones actuales. España, con la mayor tasa de sustitución pública en la actualidad, experimentará un descenso gradual hasta situarse en el entorno del 52% en 2050, lo que supondrá un retroceso superior a 27 puntos porcentuales.

Figura 22. Evolución de la tasa de sustitución del sistema público de pensiones

	2013	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	Variación 2013-2050	
											p.p.	%
ESPAÑA	79,0	73,6	66,1	60,6	58,3	56,1	53,6	51,7	49,9	48,6	27,3	0,7
Italia	59,9	61,2	59,1	57,8	54,3	52,3	49,7	50,2	50,9	51,8	9,7	0,8
Austria	51,0	49,1	48,5	52,4	52,0	49,9	49,2	48,7	46,8	44,7	2,3	1,0
Finlandia	46,0	51,3	48,6	46,3	45,3	45,7	45,3	45,7	44,9	44,1	0,3	1,0
Francia	50,6	50,3	48,8	47,2	44,4	42,9	41,2	40,5	40,6	39,2	10,1	0,8
Bélgica	39,5	41,6	41,8	41,8	41,4	41,0	40,4	40,1	39,2	38,8	-0,6	1,0
Noruega	43,7	41,0	39,8	38,4	37,3	36,7	36,0	35,9	35,9	36,2	7,8	0,8
Alemania	42,5	41,9	40,3	38,7	36,8	35,9	35,7	35,5	35,4	35,5	7,0	0,8
Portugal	57,5	50,7	44,8	43,2	38,8	36,1	39,0	35,2	31,8	30,7	22,3	0,6
Dinamarca	39,7	36,5	35,5	35,1	34,3	33,5	32,9	32,5	32,7	32,8	7,2	0,8
Polonia	53,0	53,8	53,1	47,9	43,8	39,4	34,4	31,2	29,8	28,7	21,8	0,6
Suecia	35,6	33,7	34,0	33,5	31,6	31,2	30,6	30,8	29,4	29,0	4,8	0,9
Irlanda	31,2	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,2	29,1	28,9	28,7	2,0	0,9
Holanda	29,8	29,7	29,9	29,0	28,3	28,2	28,2	28,4	28,4	28,3	1,4	1,0
Luxemburgo	--	74,6	67,0	64,8	67,4	68,2	65,8	63,9	65,7	64,6	--	--
Unión Europea	42,5	42,7	41,3	40,0	38,7	37,7	36,9	36,4	35,9	35,9	6,1	0,9
Zona euro	46,3	45,9	43,9	42,7	41,4	40,3	39,4	38,9	38,6	38,6	7,4	0,8

Fuente: The 2015 Ageing Report (Comisión Europea)

5.2.3. Índice de revalorización

Mecanismo de cálculo de la actualización de las pensiones públicas. El nuevo índice de revalorización de las pensiones modifica el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social, sustituyendo al IPC como elemento de referencia. De esta forma, a partir del 1 de enero de 2014, las pensiones del Sistema de la Seguridad Social serán incrementadas al comienzo de cada año en función del nuevo índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El citado índice se calculará mediante una fórmula que tiene en cuenta los ingresos y gastos del Sistema de tal forma que, a partir de la entrada en vigor de la ley, la subida de las pensiones cada año no podrá ser inferior al 0,25% ni superior a la variación del índice de precios al consumo en el periodo anual anterior más el 0,50%. Como ya veremos, este índice ha sido suprimido el año 2018, y las pensiones del 2018 se han incrementado siguiendo el IPC.

6. Pensiones públicas para autónomos

6.1. Régimen General y Régimen Especial

Los requisitos para el acceso a las pensiones varían en función del Régimen en el cual haya cotizado el beneficiario de una prestación de la modalidad contributiva: **Régimen General o Regímenes Especiales**.

Todos los trabajadores españoles que desempeñen una actividad dentro del campo de aplicación de alguno de los dos Regímenes de la Seguridad Social, y desde el momento que inicie la actividad y hasta que ésta termine -incluyendo los posibles periodos de incapacidad temporal- estarán obligatoriamente afiliados al Sistema y deberán participar en la financiación del mismo, abonando la correspondiente cotización. La cuantía de dicha cotización se determina a partir de los tipos de cotización aplicables a la llamada base de cotización que, en general, va a coincidir con el total de remuneraciones (dinerarias y en especie) que perciba el contribuyente, si bien anualmente se establecen legalmente unas cuantías máximas y mínimas de la base de cotización según la actividad realizada o categoría profesional del trabajador.

En el segundo grupo de cotizaciones o Régimen de la Seguridad Social, los trabajadores adscritos a **Regímenes Especiales** son los que desempeñan alguna de las siguientes actividades:

- **Trabajadores por cuenta propia o autónomos.**
- Trabajadores del mar.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- Estudiantes.
- Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial

A los efectos de este Régimen Especial, **se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo**, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

¿Quiénes están incluidos?

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el

tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.

- Los escritores de libros.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la Ley 20/2007, de 11 de julio.
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con ciertas peculiaridades

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial es de 16 años.
- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Figura 23. Afiliados en los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social por colectivo: 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Autónomos Personas Físicas (*)	2.141.717	2.026.176	1.978.785	1.947.659	1.909.916	1.923.955	1.945.548
Familiar Colaborador	200.422	193.962	192.310	191.883	191.210	195.104	190.947
Socio de Sociedad	807.399	751.846	716.520	687.073	655.978	636.324	628.193
Miembro Órgano Admón. Sociedad	146.046	166.573	191.448	216.338	236.728	263.703	323.001
Familiar de Socio	16.731	18.548	20.926	23.707	26.412	29.566	34.475
Religioso	16.303	15.338	14.582	14.046	13.472	12.943	12.406
Colegio Profesional	9.846	10.653	11.374	12.222	13.114	14.900	18.351
TOTAL	3.338.464	3.183.096	3.125.945	3.092.928	3.046.830	3.076.495	3.152.921
(*) Autónomos económicamente dependientes	1.968	3.055	4.421	5.141	6.410	7.755	9.045

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015)

(*) Los autónomos económicamente dependientes (TRADE) se han contabilizado en la primera fila como Autónomos Personas Físicas. Aunque se trate de un concepto propio de la seguridad social, el término "Colegio Profesional" recoge aquellos autónomos que tienen libertad de opción entre la Mutua Colegial o el RETA, como por ejemplo los abogados.

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

Figura 24. Afiliados a la Seguridad Social Junio 2018

REGÍMENES	AFILIADOS MEDIOS JUNIO 2018	VARIACIÓN INTERANUAL	
		Absoluta	Relativa
Régimen General	15.664.100	538.381	3,56%
General	14.457.662	550.147	3,96%
S. E. Agrario	787.069	-2.602	-0,33%
S. E. Hogar	419.369	-9.164	-2,14%
R.E. Autónomos	3.273.558	35.148	1,09%
R.E. Mar	67.081	758	1,14%
R.E. Carbón	2.251	-403	-15,17%
TOTAL	19.006.990	573.885	3,11%

Fuente: Seguridad Social

Tenemos diferencias sustanciales a nivel de Cotizaciones (lo que paga cada uno y cómo lo paga) y a nivel de Prestaciones (las coberturas de sus riesgos personales y sociales percibidas a cambio de las cotizaciones)

6.2. ¿Y los autónomos?

6.2.1. Cotizaciones mínimas y máximas. Distribución

Por Cotización Social se entiende la aportación que trabajador y empresa realizan al Sistema de la Seguridad Social dependiendo del Régimen al que esté adscrito el trabajador.

La Cotización al Régimen General de los Trabajadores por cuenta ajena es compartida entre la empresa y el trabajador -si bien en este caso la mayor parte corre a cargo de la empresa-; la Cotización al Régimen Especial corre a cargo del Autónomo al 100%, y la cuantía varía en función de la Cuota de Cotización que haya escogido para su actividad, no en función de sus ingresos como en el caso del trabajador del Régimen General.

Las Bases de Cotización en 2018 para ambos Regímenes se han situado en el tope máximo de 3.751,20 € mensuales.

La principal diferencia a destacar es que, mientras que en el régimen general el trabajador por cuenta ajena no puede elegir su base de cotización, que se forma entre una base mínima y una máxima en función de las retribuciones mensuales, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias que percibe, en el RETA la base de cotización se corresponde con la elegida por el propio trabajador autónomo, igualmente entre una base mínima y una máxima.

6.2.2. Análisis de las coberturas frente al riesgo

Durante los últimos quince años, los avances en la protección social y las garantías estatutarias de los trabajadores autónomos españoles han sido muy notables

- 2003. Acceso a la prestación por Incapacidad Temporal mediante el pago de una cotización adicional Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica, que recoge la cobertura de la Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la baja, la posibilidad de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la minoración para quienes se incorporaran por vez primera al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, siendo menores de treinta años o mujeres mayores de cuarenta y cinco (la antesala de la tarifa plana)
- 2004 En la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 se incorporan como medidas para el fomento del empleo autónomo de jóvenes hasta treinta años de edad y mujeres hasta treinta y cinco, una reducción a las cuotas de la Seguridad Social así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos. Asimismo, se mejora el sistema de capitalización de la prestación por desempleo
- 2007 Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio). Se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico. El Estatuto, define el Trabajo Autónomo y declara la plena igualdad entre asalariados y autónomos en lo que se refiere a la protección social en todos sus aspectos.
- 2007 Ese mismo año, La Ley de Igualdad (Ley 3/2007) confiere a las autónomas el acceso al subsidio por maternidad no contributivo y a los autónomos a la prestación por paternidad.
- 2008 La cobertura por Incapacidad Transitoria queda configurada como obligatoria, salvo para los agrarios y los autónomos en pluriactividad.
- 2009 Se dota a las autónomas de cobertura en caso de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia materna

- 2010 Acceso a la prestación por desempleo con carácter voluntario (prestación por cese de actividad involuntario) mediante el pago de una cotización adicional
- 2011 Ley 27/2011 de 1 de agosto de Seguridad Social, permite el acceso de los autónomos a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años y con 35 años cotizados. Se aplicará un coeficiente reductor del 7,5% por cada año que falte para la edad de jubilación legal ordinaria. También se establece la exención parcial de la cotización para aquellos autónomos que prolonguen su vida laboral más allá de los 65 años. Sin embargo, en dicha reforma no se les otorga ni el acceso a la jubilación anticipada involuntaria a los 61 años (asalariados), ni la posibilidad de la jubilación parcial
- 2013 El 23 de febrero de 2013, se adopta en España la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016) establece nuevas modificaciones y aunque más focalizadas en el fomento del emprendimiento como política activa, afectan al marco de protección social de los autónomos:
 - o Tarifa plana
 - o Ampliación de la capitalización de desempleo al 100% para los jóvenes
 - o Compatibilización de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia durante 6 meses
 - o Reanudación del cobro de prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia (5 años)
- 2013 En ese mismo año, se aprueba La Ley de emprendedores (Ley 14/2013 de 27 de septiembre) que como aspecto más destacado amplía la tarifa plana
- 2015 Reforma del Estatuto del Trabajador Autónomo 31/2015 a través de la Ley por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de promoción del trabajo autónomo y de la Economía social, de 9 de septiembre de 2015 y consiste fundamentalmente en ampliar y mejorar todas aquellas medidas de fomento del emprendimiento para los jóvenes, al resto de colectivos de edad y ampliar derechos para el colectivo
- 2015 La Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo, reconoce el derecho de los autónomos a la formación y abre la puerta a establecer una cotización para garantizar dicho acceso
- 2017 La Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (Ley 6/2017 de 24 de octubre) supone un nuevo avance significativo en cuanto a la protección social de los autónomos y su equiparación con los asalariados, avanzando incluso más en algunas coberturas que estos últimos:

- Se amplía tarifa plana
- Los autónomos podrán cambiar de base de cotización 4 veces al año
- Los autónomos que sean madres/padres estarán exentos de pagar cuota durante el periodo de baja por maternidad/paternidad, adopción, acogimiento, etcétera.
- Exención del 100% de la cuota de autónomos durante un año para el cuidado de menores de 12 años o dependientes
- Las autónomas que se reincorporen a la actividad en los dos años siguientes a su baja por maternidad, podrán acogerse a la tarifa plana
- Se avanza en el Derecho a una Formación adaptada para los autónomos
- Se reconoce el accidente in itinere
- **Jubilación activa:** Un autónomo (no societario) podrá cobrar el 100% de la pensión y seguir trabajando si tienen al menos un trabajador asalariado a su cargo. En esto se avanza más allá que los asalariados.

6.2.3. Pensión media de jubilación Régimen General y RETA

La pensión media de jubilación de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), a 1 de febrero de 2018, es de 718,75 euros mensuales, según los datos hechos públicos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. La pensión media por el mismo concepto de los afiliados al Régimen General se sitúa en 1.222,04 euros, es decir, 503,29 euros más. Esta brecha coincide con la que existe en las bases medias de cotización de ambos regímenes.

Las principales características diferenciales para los Trabajadores Autónomos son:

- Elección de la base por la que cotizan, entre el mínimo y el máximo
- Cotizaciones irregulares debido a la influencia de los ciclos de actividad
- Limitación del alza de la base de cotización a partir de los 47 años
- No integración de las lagunas de cotización

Estas características provocan que el 86,44% los autónomos acaben cotizando por bases de cotización mínima

Figura 25. Base de cotización escogida por los autónomos 2017

Total base de cotización junio 2017

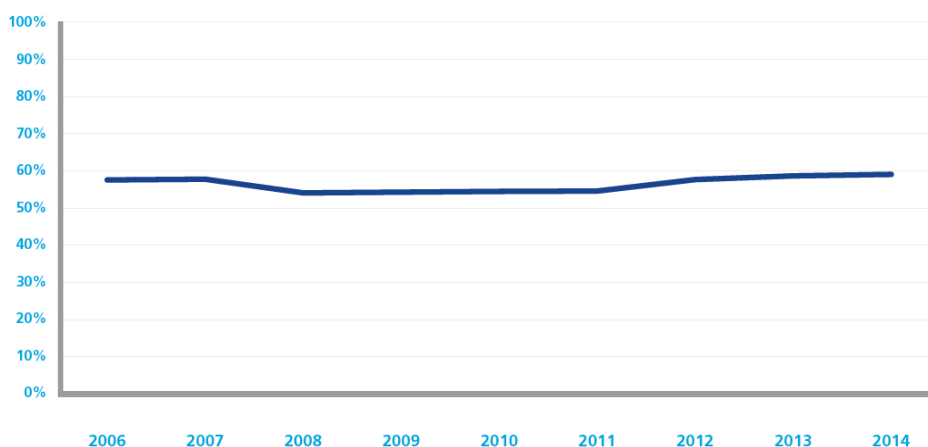
Autónomos personas físicas	1.996.955	porcentaje
Base mínima	1.726.245	86,44%
Entre B. Mínima y 1,5 B mínima	103.123	5,16%
Entre 1,5 B mínima y 2 B mínima	63.468	3,18%
Entre 2 B mínima y 3 B mínima	87.928	4,40%
Más de 3 veces B mínima	16.191	0,81%

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

Y por consiguiente cobrando unas pensiones inferiores a los empleados del Régimen General

Esta brecha se mantiene en el tiempo, como puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Figura 26. Pensión media autónomos respecto a la pensión de Régimen General



Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

6.2.4. Sistemas alternativos al sistema público de la Seguridad Social RETA

Quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

En estos casos, los autónomos podrán optar por darse de alta al RETA o a la MPS

Las Mutualidades de profesionales que pueden ser una alternativa al RETA, de acuerdo con la actual legislación, son:

- Mutualidad de la Abogacía
- Alter Mutua (abogad@s)
- Hermandad Nacional Arquitectos Superiores (HNA)
- Previsión Mutua Aparejadores y Arquitectos Técnicos (PREMAAT)
- M. Prev. Soc. Procuradores de los Tribunales de España
- Asociación Mutualista Ingeniería Civil (AMIC)
- Mutual Médica
- Mutua de Ingenieros Industriales
- Mutualidad Gestores Administrativos
- M.P.S. Peritos Ingenieros Técnicos Industriales (MUPITI)

Significa para estas profesiones que, siempre que ejerzan su actividad profesional por cuenta propia (total o parcialmente), pueden optar entre estar encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) o en alguna de las Mutualidades de Previsión Social citadas específicas para su profesión. Por tanto, abogados, arquitectos, aparejadores, procuradores, ingenieros (en sus distintas especialidades y grados), médicos y gestores, tienen la posibilidad de elegir y, de esta manera, no estar obligados a la protección pública del Estado como sistema obligatorio de Previsión Social. Además, en estos últimos años se ha subsanado una de los inconvenientes importantes que tenía optar a su Mutualidad profesional: ahora como el resto de los ciudadanos tienen derecho a la sanidad pública (antes era necesario la suscripción, mediante el pago adicional, a un Convenio Especial con la Seguridad Social o la protección mediante un seguro de salud privado), con una exclusión inicial para quien tenga ingresos superiores a 100.000 euros.

Su nivel de cobertura y prestaciones / riesgos a cubrir a los mutualistas, quedaron fijados en unos mínimos a partir de la regulación establecida y puesta en vigor a partir de 2013 (actualizado mediante la Disposición Adicional 19ª de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Se fijan criterios obligatorios de cuantías para fallecimiento, jubilación, invalidez permanente e incapacidad temporal, ligando a su vez el importe de las cuotas (primas) a una referencia a las que se abonan en el sistema público. Se intenta evitar y se consigue con esta imposición legal que con unas cuotas irrisorias algunas Mutualidades pudieran no dar el nivel de protección que se estima adecuado dentro del marco estatal, constituyendo realmente un fraude de protección más que una alternativa a lo público.

Por tanto, por motivos históricos mantenidos en el tiempo, sin duda, es un verdadero privilegio esa capacidad de opción para las citadas profesiones y una importante ventaja competitiva para las citadas Mutualidades de Previsión Social frente al resto de aseguradoras.

Los datos de primas gestionadas por algunas de las MPS evidencian esta ventaja competitiva y el buen hacer de las mismas

Figura 27. Evolución de las primas gestionadas por algunas Mutualidades

volumen de primas alternativas al RETA

	2011	2017	
Mutualidad de la Abogacía	281.823.449,00	628.766.366,52	123,11%
Hermanidad Nacional de Arquitectos Superiores	162.500.000,00	309.764.111,00	90,62%
Mutual Medica	42.869.668,05	97.300.652,00	126,97%
Alter Mutua (abogados)	26.317.582,19	39.767.280,27	51,11%
Mutualidad de Procuradores	13.123.370,52	21.931.934,00	67,12%
	526.634.069,76	1.097.530.343,79	108,40%

Fuente: Propia a partir de diferentes fuentes

Posibles ventajas de las MPS

- En los supuestos de pluriactividad (se trabaja por cuenta ajena y también por cuenta propia), la pertenencia a la Mutualidad está clara para no duplicar cotizaciones al sistema público y evitar, de esta manera, que sus cotizaciones "no sirvan para nada a efectos personales" por el sistema de topes de pensiones públicas.
- El tratamiento fiscal es muy bueno comparativamente. Las cuotas (primas) abonadas a la MPS tienen la consideración de gasto deducible de los ingresos derivados de la actividad profesional, con el límite del 100% de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Además, para el mutualista que desease aportar más cuota, este exceso se podrá reducir de la base imponible general del IRPF con los mismos límites conjuntos que para los Planes de Pensiones y Planes de Previsión Asegurados (PPA) (8.000 euros).
- Su gama de soluciones complementarias a los mínimos necesarios para cumplir la obligación de afiliación, mediante ampliaciones de cobertura suele ser muy interesante en su relación calidad/ precio (cuota).
- Son entidades vinculadas a los colegios profesionales, en los que el beneficio no es el objetivo, sino dar soluciones y servicios a los colegiados, estén o no como alternativa
- Diseño de productos específicos para el sector profesional en cuestión

- Estas Mutualidades también pueden ser un complemento al sistema público, ya que habrá mutualistas que ya estén en el RETA y a la vez utilicen estos sistemas de previsión social privado actuando en este caso como el resto de las aseguradoras del mercado, como opción voluntaria, en la contratación de los productos aseguradores de su gama
- Sus gastos de gestión más reducidos, lo que, normalmente, significa mayor posibilidad en la cuantía de las coberturas a ofrecer al mutualista, o menor precio.

Posibles inconvenientes de las MPS:

- Reducido tamaño que puede crear dificultades de cara al cumplimiento de Solvencia II.
- Dificultades en el lanzamiento de nuevas soluciones al no contar con economías de escala, p.e. abanico de Rentas Vitalicias
- Gestión "artesanal" de determinados procedimientos administrativos/comerciales por falta de medios humanos- técnicos.

Las Mutualidades de Previsión Social profesionales alternativas al RETA, constituyen una excelente posibilidad tanto para "evitar", cuando es posible el sistema público y, en todas las ocasiones, un buen complemento para la previsión personal / familiar tanto en los temas de riesgo como de ahorro.

6.2.5. Últimas novedades. La jubilación activa

Para jubilarse formalmente en España y cobrar una pensión los trabajadores han de cumplir cuatro condiciones fundamentales: estar afiliados en la Seguridad Social, haber cumplido la edad mínima de jubilación (65 años y 6 meses en 2018, o 65 años si se han cotizado 36 años y 6 meses), haber cotizado al menos 15 años y encontrarse en situación de hecho causante de jubilación según los estándares legalmente establecidos.

Tenemos distintas opciones de jubilación que tienen los trabajadores que alcance la edad o requisitos exigidos

Jubilación Parcial

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Jubilación parcial con 65 años, con o sin contrato de relevo:

- Edad mínima: 65 años (sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).
- Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
- La reducción de la jornada trabajo estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%.

- No se exige antigüedad en la empresa.
- Contrato de relevo: no se exige.

Jubilación parcial de menores de 65 años, con contrato de relevo:

- Deberán estar contratados a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):
 - o Si tienen la condición de “mutualistas”, 60 años de edad real.
 - o En 2018 con 34 años o más de cotizados, 61 años y 6 meses, y con menos, 62 años.
- La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% para los supuestos en los que el relevista este contratado a jornada completa con un contrato indefinido.
- Con una antigüedad en la empresa, al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Acreditar un periodo de cotización de 33 años en la fecha de la jubilación parcial.

Cuando el trabajador que se encuentra en jubilación parcial quiera acceder a la jubilación ordinaria o anticipada la determinación de la base reguladora de la pensión tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa la jornada completa en dicho período.

Jubilación Anticipada

Es la Jubilación que se produce de manera voluntaria antes de llegar a la edad habitual.

Derivada del cese no voluntario

- Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación ordinaria.
- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.
- Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

- Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. Las causas de extinción del contrato de trabajo que dan derecho a la jubilación anticipada serán:
 - o El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
 - o El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del ET.
 - o La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 - o La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del ET, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - o La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del ET.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

Por voluntad del trabajador

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada los trabajadores, incluidos en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso.
- Encontrarse en alta o situación asimilada al alta.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años.
- Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Jubilación Activa

Esta jubilación permite compatibilizar la percepción del 50% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Para ello se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Acceso a la pensión de jubilación cuyo 50% pretende compatibilizar, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación.

- Que el porcentaje aplicable a la base reguladora de dicha pensión sea como mínimo del 100% (Es decir haber cotizado 35 años y 6 meses)

El trabajador tiene derecho a percibir el 50% de la pensión de jubilación, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice. Tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

En la nueva Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, **los trabajadores autónomos podrán acceder a la jubilación activa: jubilarse y recibir el 100% de la pensión, mientras siguen trabajando**. La condición es tener, al menos, un trabajador al cargo ya sea con un contrato a jornada completa o parcial.

Los trabajadores autónomos beneficiarios de esta jubilación activa, según interpretación de la normativa interna del INSS, de la cual se desprende que la citada compatibilización del 100% será para aquellos trabajadores autónomos que actúan como persona física. Por lo tanto esta medida no será de aplicación en los supuestos de inclusión en el régimen especial de los consejeros, administradores, socios o comuneros de una entidad con personalidad jurídica.

6.3. Preocupaciones de los autónomos

6.3.1. Preocupaciones generales

Principales preocupaciones del autónomo

Las principales preocupaciones de los autónomos y los pequeños empresarios se centran fundamentalmente en los efectos sobre la familia de los malos resultados del negocio, así como también el nivel de actividad de los próximos meses y la eventualidad de tener una enfermedad que impida seguir con la actividad.

Figura 28. Preocupaciones de los autónomos

PREOCUPACIONES DEL AUTÓNOMO				
	1º LUGAR	2º LUGAR	3º LUGAR	TOTAL
Que si mi negocio no funciona, esto pueda afectar a mi familia	23,9%	14,7%	11,7%	50,3%
Tener trabajo para el próximo año	18,4%	14,6%	14,2%	47,3%
Ponerme enfermo	15,7%	13,9%	13,6%	43,2%
No cobrar las facturas	12,8%	14,8%	13,3%	40,8%
Pagar las deudas	12,1%	13,6%	14,0%	39,7%
Pagar a los empleados	5,0%	8,2%	5,4%	18,6%
Que aparezca un competidor y me quite trabajo	3,4%	6,4%	8,0%	17,7%
Que como yo tengo todo el conocimiento relacionado con mi negocio, si me ocurriera algo se perdería	4,4%	5,1%	5,0%	14,6%
Tener inspecciones (de Trabajo, Hacienda...) y que me caiga una multa	1,5%	4,3%	5,8%	11,6%
Traspasar el negocio a mis herederos	0,87%	1,51%	4,37%	6,75%
Perder a un socio	1,38%	2,25%	3,03%	6,66%
Otras preocupaciones	0,50%	0,61%	1,63%	2,74%

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

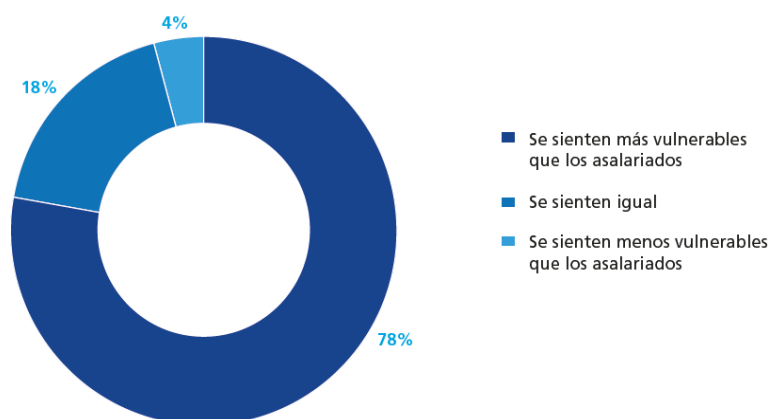
Destaca, por consiguiente, la preocupación por la situación de la familia derivada de las consecuencias de la crisis económica sobre los resultados de los negocios de los autónomos por encima de los efectos sobre los negocios propiamente.

La relación de principales preocupaciones de los autónomos y los pequeños empresarios es coherente con la manifestación de la situación económica de sus negocios y está fuertemente condicionada por la crisis económica que todavía persiste en el momento de realizar la encuesta.

6.3.2. Preocupación frente a la jubilación

Además de estar preocupados por la marcha del negocio y por sus posibles efectos sobre el bienestar de la familia, los autónomos personas físicas se sienten más vulnerables frente a la jubilación que los trabajadores por cuenta ajena, todo y que no es una de sus preocupaciones principales, tal y como se refleja en la Figura 28. Así, el 78% se sienten más vulnerables que el colectivo de los asalariados, mientras que sólo el 18% manifiestan sentirse igual de vulnerables y el 4% restante afirman estar mejor que los asalariados (Figura 29).

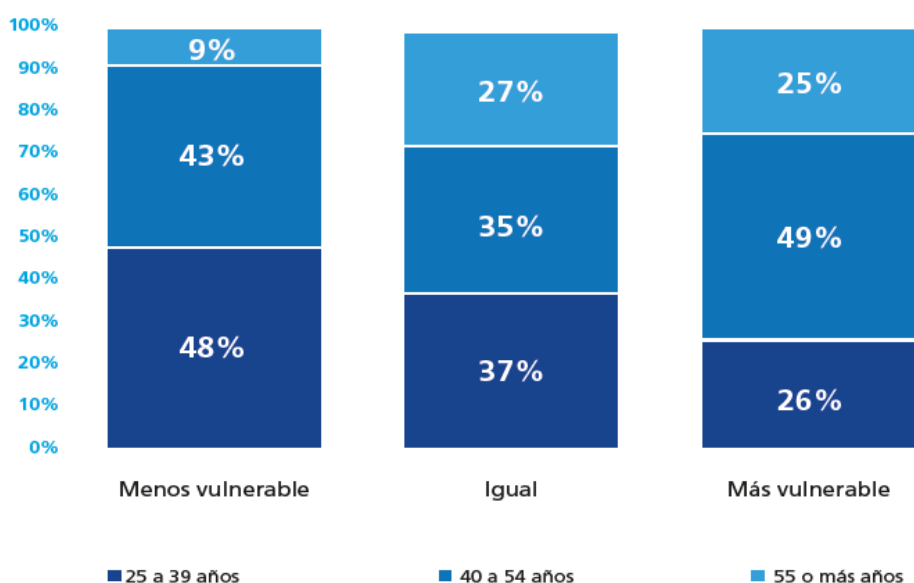
Figura 29. Vulnerabilidad frente a la jubilación



Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

Sin embargo, tal y como se observa en la Figura 30, sí existen percepciones de vulnerabilidad significativamente distintas por grupos de edad, siendo los más jóvenes los que proporcionalmente se sienten menos vulnerables, mientras que a medida que se acerca la edad de jubilación dicha percepción de vulnerabilidad se acentúa. Obviamente, a los del grupo de edad de 25 a 39 años la jubilación les queda más lejos que a los mayores de 55 años, por lo que la preocupación por la jubilación es menos acusada.

Figura 30. Distribución de la vulnerabilidad frente a la jubilación por grupos de edad



Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

Por otro lado, y relacionado con la percepción de mayor vulnerabilidad frente a la jubilación, también pueden analizarse cuáles son los aspectos que más preocupan al autónomo sobre la jubilación. La incertidumbre respecto a las garantías de futuro de las pensiones públicas es la primera y mayor de las preocupaciones del autónomo sobre su jubilación, siendo un 71,4% de autónomos los que lo declaran como una de sus tres primeras preocupaciones frente a la jubilación.

Figura 31. Preocupaciones del autónomo sobre la jubilación

PREOCCUPACIONES DEL AUTÓNOMO SOBRE LA JUBILACIÓN				
	1º LUGAR	2º LUGAR	3º LUGAR	TOTAL
Que las pensiones públicas no estén garantizadas cuando me jubile	34,6%	20,4%	16,3%	71,4%
Tener una jubilación muy baja	22,8%	23,9%	24,3%	71,0%
Que los cambios legislativos hagan bajar el importe de las pensiones públicas	12,1%	25,4%	22,3%	59,9%
Tener que dejar mi negocio	13,0%	8,2%	8,9%	30,1%
No tener suficientes años cotizados	9,3%	10,2%	10,1%	29,5%
No poder prejubilarme	5,7%	7,6%	9,2%	22,6%
No poder alargar la edad de jubilación	1,5%	3,6%	4,9%	9,9%
Otras	1,0%	0,7%	4,1%	5,7%

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

6.3.3. Motivos de cotización por base mínima

En el apartado 6.2.3. ya vimos que el 86% de los autónomos cotizan por la base mínima. Los motivos por los cuales cotizan por esta base son los siguientes:

Figura 32. Motivos de cotización por base mínima

MOTIVO DE COTIZACIÓN POR LA BASE MÍNIMA							
	Tipo de Autónomo						TOTAL
	Autónomo artista	Autónomo dependiente	Autónomo profesional	Autónomo colaborador	Autónomo empresario	Socio administrador	
No puede cotizar más	78,9%	72,6%	71,6%	66,4%	58,9%	27,5%	64,9%
No confía en el sistema público de pensiones	16,3%	25,7%	22,9%	12,6%	27,4%	57,2%	24,8%
Queda mucho tiempo para la jubilación	16,1%	21,3%	14,9%	13,6%	14,0%	32,6%	15,0%
Desconoce exactamente las prestaciones si cotizase más	8,5%	16,8%	9,5%	18,4%	13,6%	10,5%	12,6%
Prefiere cubrirse por su cuenta	0,0%	6,8%	10,3%	9,5%	12,2%	34,0%	10,9%
La pensión pública será suficiente con la cotización mínima	0,0%	1,6%	2,4%	10,3%	5,1%	0,0%	4,1%

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

6.3.4. Distribución de la complementariedad de la pensión pública

La cobertura de situaciones inesperadas por cuenta propia se centra fundamentalmente en la existencia de planes de jubilación pues, a la vista de los datos de la Figura 33, un 44% manifiesta poseer uno.

La misma Figura muestra que, si atendemos a edad y sexo, la cobertura privada de la jubilación es más frecuente entre hombres (45,9%) que en mujeres (39,6%), y entre los de mediana edad (49,2%) o con 55 o más años (45,3%).

La cobertura por cuenta propia de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad temporal es menos frecuente, ya que únicamente una tercera parte de los encuestados manifiesta atender la protección frente a esas eventualidades por sus propios medios.

Figura 33. Distribución de las coberturas de riesgos por cuenta propia

COBERTURAS POR EDAD Y SEXO						
	25 a 39 años	40 a 54 años	55 o más años	Hombre	Mujer	TOTAL
Jubilación	33,7%	49,2%	45,3%	45,9%	39,6%	43,7%
Fallecimiento	29,7%	35,0%	33,6%	34,3%	30,9%	33,1%
Incapacidad temporal	23,5%	26,8%	18,3%	23,2%	24,6%	23,7%
Invalidez	16,6%	19,7%	21,3%	19,4%	18,8%	19,2%
Ninguna cobertura	39,0%	25,8%	32,2%	29,6%	34,4%	31,2%

Fuente: Riskcenter Universitat de Barcelona

7. Pensiones privadas individuales

En este capítulo trataremos las pensiones privadas individuales (tercer pilar), dado que las pensiones de empleo tal y como las conocemos no tienen cabida en el mundo de los autónomos.

Como ya hemos visto, la pensión media de jubilación de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), a 1 de febrero de 2018, es de 718,75 euros mensuales, según los datos hechos públicos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. La pensión media por el mismo concepto de los afiliados al Régimen General se sitúa en 1.222,04 euros, es decir, 503,29 euros más. Esta brecha coincide con la que existe en las bases medias de cotización de ambos regímenes.

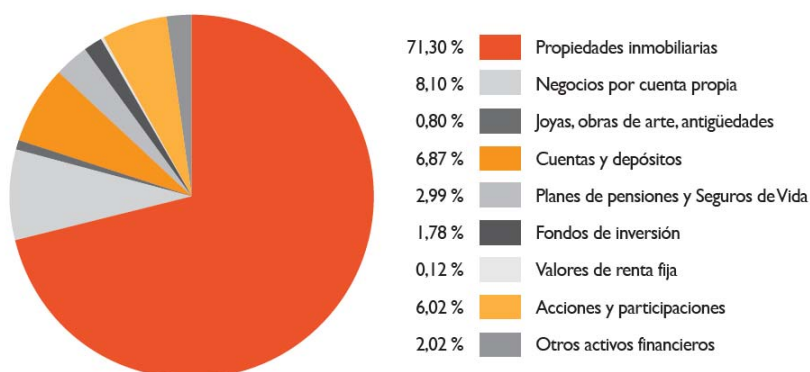
Las pensiones privadas individuales vendrán determinadas por la riqueza neta de los autónomos al alcanzar la jubilación: los activos reales + activos financieros – deudas.

7.1. Instrumentos de ahorro

Según la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) 2014, publicada en 2017, la riqueza mediana se situó en 2014 en 119.400 €, y aumenta con la renta, con la edad hasta la jubilación y con el nivel educativo, y es mayor para los hogares cuya cabeza de familia es empleado por cuenta propia.

También cabe destacar que los activos reales representan el 80.20% de los activos totales; esta proporción disminuye al aumentar la renta.

Figura 34. Distribución de activos financieros e inmobiliarios del hogar mediano español 2014



Fuente: AFI a partir del Banco de España

La naturaleza de esta riqueza se concentra, principalmente, en activos reales y, dentro de estos, predominan los inmobiliarios. La vivienda principal representa algo más de la mitad del valor total de los activos acumulados por los hogares. Si se tienen en cuenta también otras propiedades inmobiliarias, la proporción se elevaría hasta el 80% del total.

Esta realidad guarda relación con el régimen de propiedad de las viviendas habituales. España es uno de los países europeos donde existe una mayor proporción de hogares que residen en viviendas que son de su propiedad. Según la Encuesta Financiera de las Familias elaborada por el Banco Central Europeo, más del 80% de los hogares españoles reside habitualmente en una vivienda de su propiedad.

7.2. Negocio por trabajo por cuenta propia

Pero si profundizamos en los empleados por cuenta propia, y según los datos de la Encuesta Financiera de Familias 2014 (publicada en 2017), el valor de su negocio representa el 36,6 % del valor total de sus activos reales, mientras que la vivienda principal representa el 33,7%

Figura 35. Distribución de activos reales por situación laboral

Características de los hogares	EFF2014					Pro memoria: activos reales como porcentaje de activos totales
	Vivienda principal	Otras propiedades inmobiliarias	Negocios por trabajo por cuenta propia	Joyas, obras de arte, antigüedades	Total	
TODOS LOS HOGARES	57,4	31,5	10,1	1,0	100,0	80,2
SITUACIÓN LABORAL DEL CABEZA DE FAMILIA						
Empleado por cuenta ajena	69,2	26,0	4,0	0,8	100,0	81,4
Empleado por cuenta propia	33,7	28,9	36,6	0,7	100,0	85,6
Jubilado	57,0	39,1	2,8	1,1	100,0	75,5
Otro tipo de inactivo o parado	67,3	30,4	0,8	1,5	100,0	81,0

Fuente: Encuesta Financiera de las Familias (EFF) 2014

En estos casos, la titularidad del negocio va ligada con la jubilación del empleado por cuenta propio o titular del negocio; el titular del negocio debe transmitir la licencia o autorización administrativa en caso de jubilación total, sea anticipada o no; si opta por una jubilación parcial o activa, deberá seguir siendo titular de la licencia o autorización administrativa

La planificación ha de tener en cuenta que la conversión de este patrimonio (el valor del negocio) en flujos de rentas se realizará en el momento en el que el trabajador por cuenta propia pase a la jubilación total; no puede decidir el ritmo de conversión del negocio en flujos de rentas

También ha de tener en cuenta que las condiciones de compra venta del activo licencia suelen estar muy delimitadas por la reglamentación del sector.

Algunos ejemplos de activos “licencias” y los posibles riesgos asociados son los siguientes

7.2.1. Farmacias

En el caso de las oficinas de farmacia, hablamos de la autorización administrativa, todo y que en el mercado de compraventa se suele llamar “licencia”

Evolución del precio de venta

No existe un registro con los precios de compra venta de farmacias, todo y que algunos intermediarios publican la evolución de precios de las operaciones en las que han intermediado.

Sólo analizando la evolución de la actividad de compraventa de farmacias a lo largo de todo este año, desde Asefarma afirman que ha sido imagen de un mercado de compraventa de farmacias muy activo, en el que se ha incrementado la demanda de oficinas de farmacia y han subido los precios.

Hablamos de mercado activo y puede explicarse por varias razones, que han propiciado que esto sea así:

- Estabilidad del mercado
- Mayor demanda que oferta
- Concesión de préstamos por parte de las entidades financieras, con cierta facilidad
- Intereses bancarios bajos.

En cuanto a los compradores, arrastramos un perfil nuevo que empezó con la crisis y es el del profesional de la industria, de edad madura (en torno a los 40-50 años), que, dedicado desde hacía varios años a la industria, y por motivo de ERE's u otro tipo de despidos, contaba con cierta cantidad de dinero por indemnizaciones recibidas y quería invertir en farmacia para dedicarse a ella.

Si seguimos hablando de tipología de compradores, podemos detallar también un dato: se ha incrementado enormemente el perfil de farmacéutico que ya tiene farmacia pero quiere cambiarla por varias razones: aquellos que quieren cambiar su baja facturación por una facturación mayor, aquellos que desean un cambio en su calidad de vida, aquellos que buscan una mejora económica o aquellos otros que quieren cambiar su pequeño local por otro algo más grande.

Otro tipo de comprador es aquél que hace algunos años se planteó la posibilidad de comprar farmacia pero no lo tenía muy claro y llegado este momento, se ha decidido. Y por último, un perfil que se ha mantenido es el del farmacéutico recién licenciado que quiere seguir el ejemplo de sus progenitores y dedicarse a la oficina de farmacia

Según Asefarma, a lo largo de estos últimos años se ha observado que los precios han subido respecto a años anteriores (si hace poco tiempo hablábamos del factor 1'2-1'3, ahora podemos encontrarnos con farmacias que se sitúan entre la horquilla del 1'5 y 2 de la facturación anual).

La previsión de cara a los próximos meses, es que el precio continúe subiendo moderadamente

Posibles riesgos: liberalización del sector

Tal y como ocurre con otros negocios basados en autorizaciones administrativas o licencias, de forma periódica aparecen noticias sobre cambios regulatorios que podrían modificar o eliminar el valor de estos activos

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) ha pedido importantes cambios para liberalizar el sector farmacéutico. Entre las recomendaciones del informe publicado por el organismo está eliminar las restricciones de acceso, es decir, el fin de las distancias mínimas obligatorias entre farmacias y respecto a los centros de salud, y acabar con los módulos de población, requisito que establece que debe haber un mínimo de población para la apertura de una farmacia.

Las medidas propuestas van más allá: la CNMC pide que se permita la venta de medicamentos no sujetos a prescripción médica a otros establecimientos tanto presencialmente como a través de páginas web, siempre que se realice por un técnico competente que garantice los intereses públicos afectados, sin necesidad de que el mismo sea propietario de la página web ni de una oficina de farmacia física.

Competencia recuerda que en diversos países europeos, como Alemania, Reino Unido, Holanda o Irlanda, entre otros, los medicamentos no sujetos a prescripción médica pueden adquirirse en establecimientos distintos de las oficinas de farmacia como, por ejemplo, supermercados, tiendas de comestibles, drugstores o gasolineras.

También propone la supresión del requisito de que los propietarios y titulares de farmacias sean exclusivamente farmacéuticos colegiados y recomienda que se pueda ser dueño de más de una farmacia, así como eliminar la restricción a la integración vertical de las farmacias, por ejemplo con la distribución mayorista.

Además, asegurado el cumplimiento de los horarios mínimos de apertura y los turnos de guardia establecidos para garantizar la adecuada atención farmacéutica de la población, se propone la eliminación de los obstáculos, bien de carácter regulatorio o de carácter administrativo, que dificultan en la normativa o en la práctica, la ampliación voluntaria de horario por parte de las oficinas de farmacia que así lo deseen.

Por último, Competencia reclama la supresión del requisito de colegiación obligatoria para titulares y farmacéuticos, que la facturación y cobro de recetas oficiales se abra también a profesionales no colegiados, la eliminación de restricciones de publicidad, y a los requisitos en los concursos de méritos para la apertura de nuevos establecimientos.

Según la CNMC, las normas actuales "perjudican a los pacientes como consumidores de estos productos, incrementan el coste de aprovisionamiento del sector público y reducen el bienestar general". El organismo dice que en sus recomendaciones ha tenido en cuenta la "mejora de la eficiencia económica en la distribución de medicamentos, manteniendo o mejorando los niveles actuales de protección de la salud pública".

Competencia señala en su análisis económico que el modelo de acceso al mercado adoptado en todas las Comunidades Autónomas, a excepción de Navarra, que establece el número máximo autorizado de farmacias por población, "está limitando la apertura de farmacias e impidiendo la competencia en muchos municipios".

Sanidad rechaza la propuesta liberalizadora de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). El Gobierno rechaza permitir la venta de medicamentos con receta por internet y la supresión de la obligatoriedad de estar colegiado, al considerar que ello pondría en riesgo la salud de los ciudadanos, pese a que esa posibilidad existe en numerosos países.

En un comunicado, el Ministerio de Sanidad señala que, al no estar garantizada la asistencia profesional, ese tipo de prácticas, además de ser un riesgo para la salud de las personas, fomentaría prácticas fraudulentas como la venta de medicamentos falsificados.

El departamento defiende el modelo actual que está avalado por los tribunales españoles y europeos, ha insistido Sanidad, que ha recordado que para ser titular de una oficina de farmacia hace falta ser farmacéutico y la propiedad del establecimiento está regulado por las autonomías y la legislación.

En la actualidad, la venta de medicamentos por internet es legal solo para farmacias acreditadas.

Por su parte, el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos ha recalcado en una nota recogida por Efe que el modelo de farmacia español ha sido motivo de varias sentencias por el Tribunal Europeo de Justicia, en las que se ha establecido que no es contraria al derecho de la UE y está justificada al ser beneficiosa para los ciudadanos y el Sistema Nacional de Salud.

Otro de los posibles riesgos de la farmacia es la pérdida de ventas de productos en los que no tienen la exclusividad, como pueden ser los productos de parafarmacia, en beneficio de otros canales, sean presenciales u online

7.2.2. Taxis

Evolución del precio de venta

Comprar una licencia de taxi en Barcelona costó 134.115 euros en 2016, según el Instituto Metropolitano del Taxi del Área Metropolitana de Barcelona. El valor ha aumentado un 503,7% en los últimos 30 años entre las ventas y compras de particulares, favorecido por la limitación de emisiones nuevas de licencias por parte del ayuntamiento. En términos comparados, duplica la rentabilidad que ofrece el Ibex 35 en el mismo período. Córdoba concedió licencias por 457 euros en 2012, el mismo año se revendían por más 100.000 euros.

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) ha elaborado un informe económico sobre el mundo del taxi para apoyar la demanda que presentó ante la Audiencia Nacional contra el decreto de la Generalitat de Cataluña que regula las aplicaciones y plataformas digitales para reservar taxi.

En el documento se detalla la evolución de licencias en la comunidad y cómo está impactando en el precio de las licencias y al usuario de este transporte.

El organismo ha utilizado los datos del Instituto Metropolitano del Taxi del Área Metropolitana de Barcelona para revelar que la licencia de taxi en Barcelona ascendió en 2016 a 134.115 euros. Un precio que se da entre particulares que compran y venden las autorizaciones para prestar servicio, al margen de la concesión administrativa que concede el Ayuntamiento.

Estos precios se alcanzan por la limitación de la emisión de nuevas licencias de taxi en la ciudad condal. En el año 2016 el número total de licencias de taxi en Cataluña ascendió a 13.424. En el Área Metropolitana de Barcelona el número se situó en 10.523, lo que supone un 78,4% de todas las licencias de Cataluña. Desde 1994, el número de licencias de taxi en Cataluña ha pasado de 13.696 a 13.424 en el año 2016, reduciéndose en un 2,0% en términos absolutos en este período. Una contracción de la oferta "artificial" que dispara los precios de las licencias en el "mercado secundario".

Posibles riesgos: VTC y economía colaborativa

La economía colaborativa tiene un gran número de ventajas para los usuarios, pero es cierto que ha arrasado con ciertos sectores productivos que hasta ahora disfrutaban de una situación casi monopolística. El caso que primero salta a la palestra es el de Uber y la oposición que genera, allá donde vaya, en el sector del taxi.

La entrada de este tipo de servicios de transporte compartido, un sector en el que además de Uber en España operan otras compañías como Hailo o Cabify, ha roto con la tradición de una industria muy acostumbrada a ser el único actor en escena.

El sector del Taxi es un mercado muy regulado y controlado, con un número limitado de licencias por cada ciudad y unos precios que están marcados por las autoridades reguladoras. Hay que tener en cuenta también que esas licencias para prestar el servicio de taxi son muy caras y que, habitualmente, cambian de manos en un mercado entre usuarios.

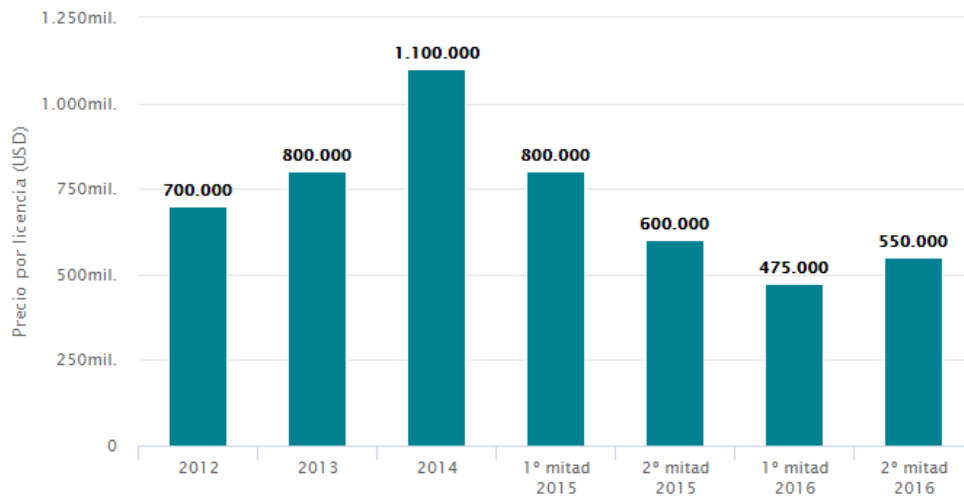
Además de la pérdida de clientes, y por lo tanto de beneficios, los taxistas están viendo como en los últimos años el valor de esas licencias, que se consideraban un activo con el que incluso se especulaba, ha caído en picado. No sólo en España, sino en las principales ciudades del mundo en las que, casualmente, el descenso suele coincidir con la entrada de Uber. Eso quiere decir que un taxista que haya comprado su licencia no sólo tiene que afrontar una pérdida de clientes, sino una fuerte devaluación del activo que es el propio permiso para operar.

El mayor ejemplo de esta situación está en la ciudad de Nueva York. Una de las mayores atracciones turísticas, además de las obvias que todo el mundo tiene en la cabeza, son los famosos taxis amarillos.

Uber entró en Nueva York en mayo del año 2011 y por entonces las licencias estaban en pleno auge. En el año 2012 valían alrededor de 700.000 dólares, y

los precios siguieron subiendo hasta el año 2014 cuando tocaron su cota más alta: 1.100.000 dólares, o casi 980.000 euros al cambio actual.

Figura 36. Precio de licencias de taxi en Nueva York



Fuente: El Independiente

A partir de ahí comienza el derrumbe y para mediados del año 2015 el desplome situaba estas licencias en el entorno de los 600.000 dólares. Sólo seis meses después apenas se pagaban 475.000 dólares por ellas. En apenas 24 meses estos permisos habían perdido más de la mitad de su valor.

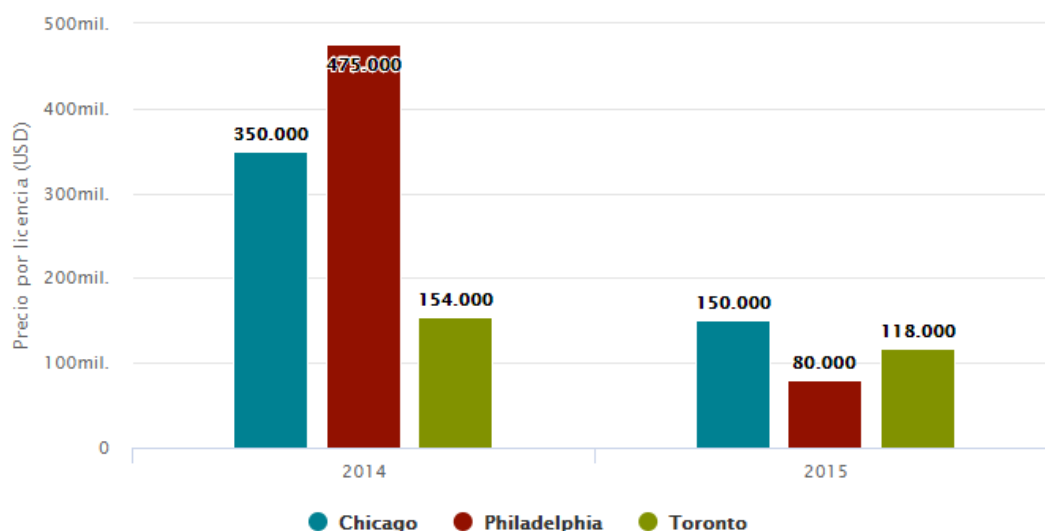
Evidentemente el número de trayectos operado por los taxis tiene una influencia decisiva en el precio de las licencias. Si tomamos como referencia el barrio neoyorquino de Brooklyn, uno de los más populares en los últimos años, se comprende perfectamente la situación que está viviendo este sector tan representativo de la ciudad. En los dos últimos años el número de trayectos realizados por un coche de Uber se ha disparado, mientras que el de los taxis amarillos apenas ha podido mantener el tipo.

Obviamente, el sector del taxi de Nueva York no es el único afectado por la entrada de Uber. No hace falta abandonar Norteamérica para encontrar casos similares. En Toronto, y tomando como referencia los datos de la iTaxi Workers Association -lo más parecido a una organización del sector en la ciudad canadiense- se puede apreciar que la entrada de Uber en la ciudad ha desplomado los precios de las licencias de taxi. La aplicación llegó a la ciudad en septiembre de 2014 y los precios se precipitaron rápidamente hasta los 120.000 dólares, después de que apenas dos años antes rondaran los 230.000 dólares por licencia.

Chicago es otra de las grandes ciudades de la costa este que se ha visto afectada. Uber entró en la Windy City en septiembre del año 2011 y su efecto tardo un poco en reflejarse claramente en las licencias del taxi. En el año 2014 se pagaban hasta 350.000 dólares por una licencia, pero para finales del año 2015 el precio de ese mismo permiso había caído 200.000 dólares hasta situarse en el entorno de los 150.000 dólares, poco más de 130.000 euros.

En Philadelphia el caso es aún más extremo. Las licencias en esta ciudad cambian de manos entre particulares, pero además la Pennsylvania Parking Authority (PPA) pone en el mercado los nuevos permisos según se va ampliando su número. Entre usuarios el precio de las licencias estaba rozando el medio millón de dólares en el año 2014, pero apenas un año después su valor sólo rondaba los 350.000 dólares. Para el final del año pasado era casi imposible vender una licencia, y las que la PPA ponía en el mercado mediante subasta pública no recibían ni la oferta mínima.

Figura 37. Evolución precio licencias de taxi en Chicago, Filadelfia y Toronto



Fuente: El Independiente

En el Viejo Continente tampoco se han librado de esta circunstancia. París es una de las ciudades que más oposición ha plantado a Uber. Sus taxistas han llegado a bloquear la ciudad con barricadas y protestas contra la aplicación estadounidense, pues entendían que este tipo de servicios podía acabar con su actividad.

Si tomamos como referencia el precio de las licencias, quizás no anden demasiado equivocados. En el año 2014 se llegaron a pagar 240.000 euros por una licencia para conducir un taxi en la ciudad más turística del continente. Apenas un año después ese mismo permiso apenas valía 150.000 euros.

En Madrid la situación no es diferente, si bien es cierto que en este caso no se puede atribuir a Uber el descenso en los precios ya que el servicio llegó a la capital española en marzo de 2016. Aun así, el precio de una licencia de taxi en Madrid ronda los 140.000 euros después de superar holgadamente los 200.000 euros hace un lustro.

7.2.3. Estancos

En el caso de los estancos, actualmente tenemos un monopolio del comercio al por menor de labores de tabaco a favor del Estado a través de la Red de Expendedurías de Tabaco y Timbre. El mantenimiento de la titularidad del

Estado en el monopolio de comercio al por menor de labores de tabaco, que continúa revistiendo el carácter de servicio público, constituye un instrumento fundamental e irrenunciable del Estado para el control de un producto estancado como es el tabaco, con notable repercusión aduanera y tributaria. Por añadidura, la continuidad de la amplia red minorista de Expendedurías de Tabaco y Timbre, con garantía probada de neutralidad, evita la aparición de oligopolios que podrían afectar negativamente a dicha neutralidad, recortar el derecho de opción del consumidor y promocionar el consumo de tabaco, garantiza al adquirente la regularidad en el abastecimiento y la legalidad y adecuada conservación de los productos, asegura la venta de efectos timbrados y signos de franqueo en todo el territorio nacional y propicia una más amplia vinculación con la red de establecimientos de Loterías, Apuestas y Juegos del Estado.

¿Qué hay que hacer para poner un estanco? Para abrir un estanco hay que contar con una concesión del Comisionado para el Mercado de Tabacos (CMT) que sólo puede obtenerse por dos vías:

- Nueva apertura, adquiriéndola en subasta convocada por el Comisionado.
- Comprándola mediante transmisión intervivos.

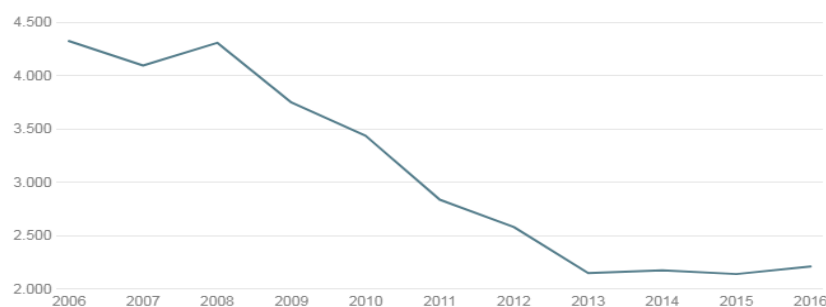
En cualquiera de los dos casos, el interesado debe tener ya un local en el que instalaría el estanco y que cumpla con las condiciones que establezca el Comisionado: distancia con otros estancos, superficie, etc.

Una vez conseguida la licencia, el concesionario deberá contactar con las empresas distribuidoras y presentar los avales pertinentes a estas. Si además cumple con las leyes municipales, autonómicas y nacionales, estará dispuesto para abrir el estanco e iniciar las ventas.

Posibles riesgos: hábitos saludables y reducción de fumadores y regulación

Los datos de la Agencia Tributaria son elocuentes: actualmente se fuman apenas la mitad de cigarrillos que antes de la crisis, aunque en su caso sigue una tendencia de reducción del consumo que viene de antes de los años de la burbuja. En 2006 se vendieron casi 4.330 millones de cajetillas de tabaco, y una década después se comercializaron 2.210 millones, esto es, un 46% menos.

Figura 38. Evolución de la venta de cajetillas



Fuente: El Confidencial

La subida de impuestos ha jugado también un papel importante en el descenso del consumo. Los impuestos que gravan el tabaco se han duplicado en la última década, pasando de suponer 1,45 euros por cajetilla en 2006 a 3,06 euros en 2016. El precio medio de la cajetilla fue de 4,49 euros, de los cuales, 0,58 euros es el precio del cigarrillo antes de impuestos, 0,76 euros son el IVA, 2,78 euros son los impuestos especiales y 0,38 euros, el margen comercial.

Este incremento de la carga tributaria ha provocado que, a pesar del desplome en el consumo de tabaco, la recaudación de los impuestos especiales de tabaco se haya mantenido estable durante toda la crisis. En 2016, la AEAT ingresó 6.677 millones de euros con este tributo.

El tabaco es un sector que está fuertemente intervenido en España. Su producción, sus precios, los puntos de venta. Toda la industria tabaquera depende en gran parte de las decisiones de los políticos y no del mercado. La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) ha pedido al Gobierno que ponga fin al monopolio de la Red de Expendedurías del Tabaco y Timbre, o lo que lo mismo, los estancos.

En su análisis, la CNMC considera que el mercado de tabaco en España "presenta fuertes restricciones a la competencia derivadas, principalmente, aunque no de forma exclusiva, de la configuración del comercio al por menor de las labores del tabaco sobre un régimen del que es titular el Estado".

En el año 1998, se produjo una liberalización parcial del mercado de tabaco que acabó con los monopolios de fabricación y de importación de comercio al por mayor de cigarrillos. Sin embargo, el comercio al por menor siguió manteniendo su histórico régimen monopolista.

Competencia insta al Ejecutivo a que modifique, "desde la eficiencia económica", la legislación actual para "la progresiva eliminación" del monopolio. El organismo incide, sobre todo, en la duración de las concesiones de los estancos, las condiciones de acceso y los productos que pueden vender.

- Condiciones para ser titular de un estanco: sólo las personas físicas de cualquiera de los estados miembros de la UE con capacidad para el ejercicio del comercio (ninguna empresa ni sociedad), que no sea propietario de otra expendeduría, que se comprometa a gestionar por sí mismo el estanco y a residir en la localidad donde lo instaure, pueden acceder a él. Para Competencia estas restricciones "no estarían justificadas" y propone que el Ejecutivo suavice o, incluso, las elimine, ya que "no tienen por qué afectar a la calidad del servicio".

- Productos objeto de la comercialización: la ley únicamente permite a los estancos vender artículos de fumador, de objetos timbrados, de librería y de papelería. Competencia considera que este punto "restringe innecesariamente la actividad de los operadores al limitar su libertad de empresa y privarles de la posibilidad de conseguir beneficios adicionales". En este sentido, el organismo asegura que "no hay razón imperiosa de interés general que lo justifique".

- Duración de las concesiones: las expendedorías se conceden por un tiempo de 25 años. Para Competencia, esta duración "supone una barrera de entrada a operadores potenciales y no está justificada por criterios objetivos". La CNMC exige al Gobierno que fije un plazo inferior en la duración de las concesiones.

- El modelo de subasta: la forma de provisión de las expendedorías ha pasado de concurso a subasta. Aunque eso es más favorable para la competencia, el informe destaca que el requisito de que los licitadores cuenten con un establecimiento comercial previo "constituye una barrera legal insuficientemente injustificada".

El organismo que dirige José María Marín Quemada pide también que se elimine la limitación de abastecer en exclusividad las máquinas expendedoras entre los tres estancos más próximos, la obligación de adquirir y transportar las labores de tabaco personalmente por el titular del estanco y las restricciones en la transmisión de los estancos.

Los estancieros obtienen un margen de beneficio sobre el precio de venta al público del 9% en cigarros, del 8,5% de la venta del resto de las labores del tabaco y del 4% de la venta de efectos timbrados y signos de franqueo. El horario comercial del estanco será el que establezca cada municipio o comunidad autónoma.

Así funcionan los estancos europeos

Los estancieros se han levantado en pie de guerra contra el informe de Competencia. La Unión de Asociaciones de Estancieros de España asegura que la recomendación que ha formulado el organismo es una "clara demostración del absoluto desconocimiento" que tiene sobre el mercado de tabacos. Para su presidente, Mario Espejo, "no se puede tratar de ninguna manera al tabaco como cualquier otro producto por un tema de competencia cuando la propia ley de Sanidad prohíbe hasta la publicidad de sus productos por temas de salud".

La Organización Nacional de Asociaciones de Estancieros (ONAE) también manifiesta su oposición al informe. ONAE alega que "las expendedorías son el mejor instrumento para dar cumplimiento a la Directiva Europea del tabaco en lo que se refiere a la salud del consumidor como en lo relativo al control de comercio lícito de tabaco, cuestión que no se ha tenido en cuenta en el pretendido informe".

Pero lo cierto es que, en lo referente al comercio minorista de tabaco, España tiene junto a Grecia la normativas más intervencionistas de Europa. Por norma, la legislación española sólo permite el funcionamiento de 13.600 estancos y Grecia de 19.500 establecimientos. Las expendedorías de Francia, Austria e Italia también mantienen sistemas de monopolios, pero no son tan restrictivos a la hora de otorgar licencias.

8. Conclusiones, recomendaciones y mejoras

El sistema de pensiones de la Seguridad Social español está haciendo frente a importantes retos derivados del aumento progresivo de la esperanza de vida en España, así como la reducción de la natalidad, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema.

España, ha gozado durante mucho tiempo de uno de los sistemas más protectores en materia de pensiones de jubilación, donde el pilar 1 del sistema de previsión social soporta casi todo el peso, y donde tenemos una tasa de sustitución de las más altas de la OCDE (un 82,1% en el 2015). Tal y como hemos visto, la financiación del sistema de pensiones contributivas difícilmente será capaz de soportar la presión del gasto de las prestaciones públicas.

La disonancia entre las reformas propuestas por el Pacto de Toledo, transformadas en la creación del Índice de Revalorización de las Pensiones y el Factor de Sostenibilidad, y los cambios acaecidos durante este 2018 sugiere que la sostenibilidad del sistema de pensiones no está en las mejores manos; la acción cortoplacista de los partidos políticos hace, como mínimo, dudar de que la gestión óptima a medio y largo plazo del sistema de pensiones.

En el caso de las personas incluidas en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores autónomos (RETA) en la actualidad aparecen más grados de libertad en su capacidad por decidir variables que influirán en su futura pensión. Pueden:

- decidir la cotización entre un máximo y un mínimo (todo y que la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, ha señalado en julio del 2018 que la cotización de los autónomos se ha de modular a los ingresos que éstos perciben porque "no es razonable que un autónomo que tenga unos ingresos en un mes de 150 euros tenga que pagar una cuota de 300 euros")
- en algunos profesionales (médicos, abogados, ingenieros, arquitectos, procuradores) pueden optar por la alternativa al RETA, un sistema de capitalización ideal para los que se encuentran en Régimen General y también trabajan como autónomos
- optar por una jubilación activa con una pensión de jubilación del 100% si cumplen las condiciones (tener empleados a su cargo)

Es en este punto dónde la educación financiera de los trabajadores autónomos cobra una mayor importancia. Esta necesidad de formación y conocimientos sobre los activos (financieros y no financieros) choca con la incertidumbre de cuáles serán las reglas en el momento de la jubilación.

Esta incertidumbre sobre cuáles serán las reglas y los parámetros de una persona que se jubilará dentro de 20 o 30 años, así como las reglas de titularidad de ciertos negocios (p.e. farmacias, estancos, taxis), introduce la necesidad de trabajar el concepto de la diversificación de los activos.

Dado que no tenemos una fiabilidad sobre cuál será la pensión de jubilación, ni tampoco sabemos a ciencia cierta cuál será el valor del negocio, parece sensato no jugarse todo a una carta, y diversificar los activos que en un futuro se convertirán en flujos que complementen la pensión pública de jubilación que cobraremos (no sabemos en qué cuantía) de la Seguridad Social.

La recomendación es formar y asesorar a los autónomos en la planificación de cómo ahorrar, básicamente analizando tres conceptos:

- riesgo
- disponibilidad
- fiscalidad

En el caso del trabajador autónomo, los tres pilares del sistema de pensiones quedan reducidos a dos pilares:

- el sistema público obligatorio de reparto, vinculado a las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)
- el sistema voluntario de capitalización, vinculado a los activos financieros y no financieros, así como a los posibles pasivos

8.1. Cotizaciones y derechos de pensión pública

El Sistema español de Seguridad Social concibe la jubilación como una decisión personal y voluntaria del trabajador.

A esta finalidad responde el programa «Autocálculo de la Pensión de Jubilación», con el que el trabajador podrá hacerse un cálculo aproximado de la pensión que, en su caso, pueda corresponderle.

Esta aplicación calculará el importe de la pensión conforme a los datos que introduzca el usuario (edad, fecha teórica de jubilación, períodos cotizados y bases de cotización), teniendo en cuenta que el resultado obtenido no genera derechos, ni expectativas de derechos, ni obligaciones en materia de seguridad social.

Actualmente esta aplicación trabaja todas las modalidades de jubilación excepto la Jubilación Parcial, también detecta las condiciones en las que es de aplicación la legislación anterior y realiza el cálculo correspondiente.

¿Cómo acceder a la información de la futura pensión?

En 2011 se fijó por ley la obligación de enviar anualmente a cada trabajador una misiva que reflejara la estimación de su futura pensión pública, pero el Ejecutivo del Partido Popular no procedió al envío y detuvo sin explicación el proceso, para el que mediante concurso público ya se habían designado dos empresas que se encargarían de la impresión y el reparto. El nuevo Gobierno del PSOE parece que tampoco acelerará el procedimiento de esta carta (el famoso sobre naranja)

En 2015 el Ministerio de Empleo lanzó un simulador web para que los ciudadanos pudieran calcular su futura pensión. Según una encuesta de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, Inverco, sólo el 23 por ciento de los trabajadores conoce su existencia y sólo la mitad de ellos lo utiliza. Es decir, que sólo uno de cada diez españoles ha recurrido a esa web oficial a calcular la estimación de su futura jubilación. Sucede además que ese simulador logra todo menos aproximar la cantidad que se cobrará de pensión, porque no incorporó los topes ni el efecto de la inflación. De este modo, en función de los numerosos datos que solicita la citada web genera supuestas pensiones de, por ejemplo, 4.000 euros mensuales, que no son sino una falacia, ya que el Sistema tiene fijada la pensión máxima en los 2.580 euros.

Esta web permite efectuar un cálculo aproximado de la cuantía de la futura pensión de jubilación, salvo en el caso del Régimen Especial del Mar, debido a sus peculiaridades.

Para realizarlo, es necesario introducir los datos que se van requiriendo. Entre los datos requeridos, hay que introducir los períodos de alta en la Seguridad Social, así como las bases de cotización de los últimos años. Si no se dispone de ellos o se precisa información complementaria, para realizar el cálculo de la pensión de jubilación, será necesario previamente:

Solicitar el informe de vida laboral y el informe de bases de cotización, que pueden obtenerse por las siguientes vías:

Telefónicamente: llamando al número 901-50-20-50, marcando la opción indicada como "Información general".

A través de los servicios "Informe de vida laboral" e "Informe de bases de cotización", ambos disponibles en esta Sede Electrónica.

Se ha de tener en cuenta que el servicio opera exclusivamente con los datos que introduzca el usuario, por lo que en ningún caso el resultado que se obtenga podrá generar derechos ni obligaciones en materia de Seguridad Social.

Si se ha cotizado durante los años exigibles para el cálculo de la base reguladora, en función de la fecha de la jubilación, por base máxima o mínima, no se necesita información adicional sobre bases de cotización porque el programa incorpora dichas bases automáticamente.

De acuerdo con los datos introducidos, el sistema determinará:

- El régimen de Seguridad Social por el que se reconoce la jubilación.
- La base reguladora de la pensión (que se calcula en función de las bases de cotización introducidas por el ciudadano; estas bases se actualizan automáticamente por el sistema con el Índice de Precios al Consumo real para estimar una jubilación hasta dos años vista y con índices del 2 % anual para estimar una jubilación a tres o más años vista).

- El porcentaje aplicable a la base reguladora (que se calcula en función de la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria que en cada caso corresponda y del período de cotización acreditado).

Sobre la fiabilidad de la información de las pensiones futuras

Tal y como aparece repetidamente en la web de la Seguridad Social, “el resultado obtenido no genera derechos, ni expectativas de derechos, ni obligaciones en materia de seguridad social”; en resumen, podemos acceder a nuestra vida laboral (regímenes de cotización, cotizaciones, días cotizados) pero no podemos saber (con garantías) cuál será nuestra pensión, ni cuando nos podremos jubilar.

En este 2018 hemos vivido un aluvión de cambios en los criterios relacionados con la pensión de jubilación que nos demuestran la poca fiabilidad de los elementos necesarios para realizar una planificación. Dos medidas que habían sido aprobadas por la 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 han sido modificadas por la reciente aprobación de los Presupuestos Generales del Estado de este 2018.

Respecto al factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización:

Factor de sostenibilidad. El factor de sostenibilidad era uno de los ejes fundamentales de la reforma de las pensiones en España. Se tenía que aplicar a partir del año 2019 y venía 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 tendría en cuenta al calcular la primera pensión de jubilación de los nuevos jubilados su esperanza de vida en dicho momento. A esto se le conoce como factor de equidad intergeneracional y es la primera variable

El factor de sostenibilidad se introduce en el apartado 1 del artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social y se define como un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.

Su finalidad es mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes, de manera que ajusta la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior. Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos.

Para conseguir una mayor estabilidad frente a posibles fluctuaciones anuales de la esperanza de vida a una determinada edad, se ha optado por utilizar

períodos quinquenales para determinar la evolución de dicha esperanza de vida el primer año para su aplicación sería el ejercicio 2019, permitiendo un período suficientemente amplio como para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario.

El factor de sostenibilidad se aplicará por una sola vez para la determinación del importe inicial de las nuevas pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

Para el cálculo del factor de sostenibilidad se tendrán en cuenta las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Seguridad Social y los 67 años como edad de referencia.

El factor de revalorización anual. Es el segundo componente del factor de sostenibilidad. Supone ligar la revalorización de las pensiones a la salud de las arcas públicas. Implica que las pensiones solo suben si aumentan los ingresos del sistema por encima de la tasa de crecimiento del número de pensiones. Este factor se movería entre unos valores situados entre un mínimo del 0,25% y un máximo del IPC + 0,5%.

Se modifica el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ya que la vinculación de la revalorización periódica de las pensiones de acuerdo con el índice de precios de consumo ha venido siendo cuestionada como consecuencia de los problemas de índole demográfica y económica, recomendándose la posibilidad de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el cómputo de las cotizaciones a la Seguridad Social, siendo aconsejable que se tengan en cuenta los efectos que dichos índices han tenido sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de los países de nuestro entorno. En ningún caso el resultado obtenido mediante la expresión matemática contenida en el citado artículo podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t , más 0,50 por ciento.

Asimismo se modifica el artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, al objeto de incluir la aplicación del índice de revalorización en la determinación de la cuantía de las pensiones de clases pasivas, incluido el importe de pensión mínima, y los haberes reguladores aplicables para la determinación de la cuantía de las mismas.

Presupuestos del 2018. Se ha pactado un incremento de todas las pensiones en función del IPC para 2018 y 2019 (muere el factor de revalorización anual). Además, se retrasa la entrada en vigor del factor de sostenibilidad (que implica un recorte en las nuevas pensiones) hasta 2023 (muere el factor de sostenibilidad).

Las dos reformas paramétricas más importantes que se debían aplicar en el sistema español de pensiones en los próximos años, ligadas al Pacto de

Toledo, han sido eliminadas sin explicar qué cambios se realizarán para garantizar el modelo actual

8.2. Formación sobre los activos individuales

Cada posible activo que nos sirva como elemento de acumulación de patrimonio puede ser evaluado desde diferentes puntos de vista

- Riesgo -> ¿nos lo jugamos todo a uno? El concepto de riesgo se ha ido extendiendo gracias a la clasificación de los productos financieros en 6 niveles diferentes, asociados a las fluctuaciones y a la probabilidad de pérdida / ganancia en el valor de un activo, pero también nos sirve para evaluar activos no financieros, como puede ser un negocio (farmacia, taxi, estanco)
- Disponibilidad -> si tengo necesidad antes de jubilarme, ¿puedo dar liquidez a mis activos? Hemos de tener en cuenta que algunos activos son fácilmente convertidos en líquido (como un PIAs) y otros activos lo pueden ser pero con muchos inconvenientes o requisitos (como un Plan de Pensiones)
- Fiscalidad -> ¿Cuándo pago la fiesta? Cada activo tiene sus características a nivel fiscal. En el caso de los Planes de Pensiones las ventajas fiscales llegan con las aportaciones y la tributación viene con las disposiciones; otras herramientas, como las Rentas Vitalicias, tienen ventajas fiscales si han sido contratadas a la venta de otros activos.

8.3. Organizaciones profesionales como vectores de comunicación a colectivos homogéneos

Este esfuerzo en formación, asesoramiento y concienciación de los diversos colectivos que tienen una problemática y necesidad similares debería realizarse desde las organizaciones profesionales que los engloban, ya sean Colegios Profesionales, Patronales y otras entidades que tienen proximidad y que velan por los intereses de sus colectivos.

La percepción es que los colectivos que tienen una Mútua de Previsión Social ligada al Colegio Profesional tienen mayor concienciación de sus necesidades a la hora de complementar la pensión y de las opciones de cobertura y ahorro.

8.4. Simuladores

Los simuladores que podemos encontrar en diferentes entidades financieras y aseguradoras se limitan a informar del diferencial entre los ingresos actuales los ingresos una vez jubilados, y rara vez pueden evaluar una jubilación activa, una de las posibilidades a las que puede acceder un autónomo.

Estos simuladores ofrecen unos datos iniciales y un resultado final, pero no facilitan al usuario entender las variables que entran en juego ni entender los parámetros que se utilizan para los cálculos, como la pensión estimada de la Seguridad Social y la rentabilidad anual estimada del ahorro para su jubilación

La alternativa a estos simuladores es facilitar al usuario una sencilla metodología que le permita, a partir de los datos proporcionados por la

Seguridad Social sobre su jubilación, su esperanza de vida y sobre sus activos, obtener una aproximación de cuál será su renta mensual aproximada una vez acceda a la jubilación.

Esta metodología, como primera derivada, se basa en una inflación 0 y un rendimiento de los productos de ahorro 0, así como los valores de pensiones actuales. Dado que es imposible saber cuáles serán los tipos dentro de 20 años ni las pensiones que pagará la Seguridad Social, sacrificamos la supuesta exactitud (basada en unos parámetros que desconocemos) por el entendimiento del proceso de cálculo.

En el capítulo 9 hacemos un caso de jubilación activa y unos escenarios donde variamos los dos generadores de ingresos (la pensión pública y el valor de la farmacia)

Este caso busca generar la reflexión del autónomo sobre el riesgo, la disponibilidad y fiscalidad de los activos habituales (la pensión pública y el valor de la farmacia).

9. Caso. Jubilación en el caso del farmacéutico titular de oficina de farmacia

9.1. Casuística del titular y venta del negocio

La Ordenación Farmacéutica regula la dispensación en todos sus aspectos, desde los referidos a los establecimientos y sus servicios farmacéuticos: planificación y concesión de nuevas autorizaciones, condiciones de acceso a la titularidad y, cuando sea necesario, su transmisión, así como las normas que han de regir su funcionamiento.

En el caso de atención primaria, la atención farmacéutica se realiza en las oficinas de farmacia y botiquines, así como en los servicios farmacéuticos del sector sanitario.

La Ley de Ordenación Farmacéutica (en Catalunya la Ley 31/1991, de 13 de diciembre, relaciona en el Artículo 2 las funciones de la oficina de farmacia, y en su Artículo 3 la Titularidad:

“la titularidad de la oficina de farmacia corresponde a uno o más de un farmacéutico, que son los propietarios y que se responsabilizan de las funciones mencionadas en el Artículo 2. Sólo se puede ser propietario o copropietario de una sola oficina de farmacia.

Un farmacéutico puede llegar a ser titular por dos caminos: autorización de nueva oficina de farmacia o por transmisión.

La autorización de nuevas oficinas de farmacia está sujeta a una planificación sanitaria general conducente a garantizar una atención farmacéutica adecuada y un uso racional de los medicamentos y también posibilitar un más alto nivel de calidad y equipamiento en la dispensación de medicamentos.

La transmisión de la oficina de farmacia se puede realizar mediante compra venta o donación total o parcial o por herencia.

Sólo es posible transmitir una nueva autorización administrativa cuando el establecimiento ha permanecido abierto al público durante seis años, a menos que se haya producido la muerte del farmacéutico titular de la oficina de farmacia o su jubilación.

Tanto en el caso de la venta como en el caso de la donación, se ha de determinar el precio de la venta o donación. Este precio no está regulado por ningún organismo; será el que determine el mecanismo de la oferta y demanda.

La ordenación farmacéutica, en su artículo 8, determina los requisitos necesarios para que una oficina de farmacia puede trasladarse físicamente de local. El principal, que guarde una distancia mínima de 250 metros respecto a otras oficinas de farmacias y 125 metros a los Centros de Atención Primaria. En la práctica la autorización administrativa queda muy ligada a la disponibilidad del local.

9.1.1. Local de propiedad del vendedor

Si el titular de la autorización es propietario del local, podrá valorar la venta del local con la autorización administrativa o quedarse con el local en propiedad y arrendarlo al nuevo titular; si se queda con el local, tendrá un ingreso adicional mediante el arrendamiento del mismo. Esta opción también es válida para los titulares que donan la farmacia a los hijos, pero quieren conservar un ingreso mensual.

9.1.2. Local de alquiler (propiedad de un tercero)

Si el titular de la autorización no es propietario del local, la venta o donación del local deberá tener en cuenta lo que se llama “disponibilidad jurídica” del local por parte del nuevo titular. Se deberá analizar el contrato actual de arrendamiento y valorar si admite la subrogación del mismo o se deberá negociar un nuevo contrato con el propietario.

9.2. Jubilación activa y jubilación total

En el caso de jubilación total, el farmacéutico titular podrá transmitir mediante venta o donación. Si vende el negocio obtendrá un ingreso por la venta y una fiscalidad (vendedor ganancia patrimonial por el IRPF y plusvalía municipal-en caso de venta del inmueble-, comprador IVA exento por transmisión de unidad económica y ITP caso de compra de inmueble). Si lo dona, no obtendrá ningún ingreso y tendrá una fiscalidad (donante ganancia patrimonial por IRPF y donatario ISD y plusvalía municipal)

En el caso de la jubilación activa, el farmacéutico titular no realiza la venta de la autorización administrativa, y el titular irá incrementando su cotización a lo largo de la prolongación de la vida laboral. En cuanto se jubile totalmente deberá recalcularse nuevamente la jubilación ordinaria total

9.3. Ejemplo y variables

Recordemos que el modelo propuesto se basa en una inflación 0 y un rendimiento de los productos de ahorro 0, así como los valores de pensiones actuales. Dado que es imposible saber cuáles serán los tipos dentro de 20 años ni las pensiones que pagará la Seguridad Social, sacrificamos la supuesta exactitud (basada en unos parámetros que desconocemos) por el entendimiento del proceso de cálculo.

Nuestro titular, varón, que ha cotizado a máximos a partir de los 47 años, y nacido en 1960, tiene una oficina de farmacia con una facturación anual aproximada de 500.000 €, y que le reporta unos ingresos mensuales de 6.000 €.

Todo y que su edad de jubilación ordinaria es de 65 años, ya que ha cotizado 40 años, su planteamiento es acogerse a una jubilación activa hasta los 70 años.

Dado que el titular de la farmacia está vivo este año 2018 (tiene 58 años), y consultando las tablas generacionales de supervivencia PERM/F2000P, su esperanza de vida es de 30 años, por lo que tendría que calcular la pensión generada por sus activos durante los 18 años restantes (desde los 70 años hasta su supuesto fallecimiento a los 88).

Supongamos la venta de la oficina de farmacia ya amortizada, donde se transmite tanto la autorización administrativa como el local. La venta se realiza por 650.000 €; esta venta se realizará cuando el titular cumpla los 70 años

En este caso, el vendedor pagará por IRPF 148.180 €

Figura 39. Capital disponible después de IRPF por la venta de la farmacia

OF vendida por:	650.000,00 €		
base imponible	2018		
hasta 6,000 €	19%	6.000,00 €	1.140,00 €
de 6,000 € a 50,000 €	21%	54.000,00 €	11.340,00 €
más de 50,000 €	23%	590.000,00 €	135.700,00 €
IRPF			148.180,00 €
Capital disponible después de IRPF			501.820,00 €

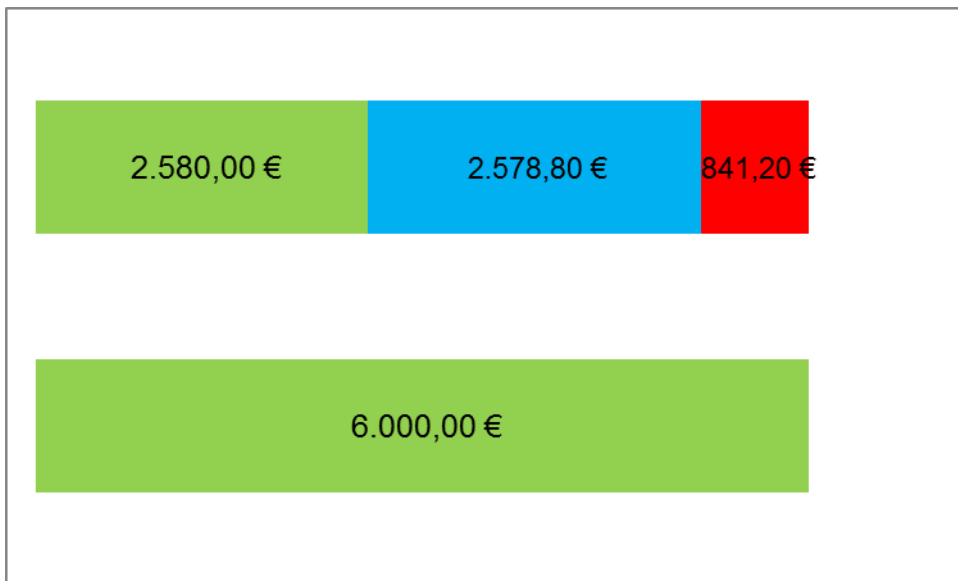
Si el vendedor invierte en una renta vitalicia la cantidad máxima (a reducir de la base imponible), pagará por IRPF 92.980 €

Figura 40. Capital disponible después de IRPF por la venta de la farmacia si invierte en renta vitalicia

OF vendida por:	650.000,00 €		
e invierte 240,000 € en una renta vitalicia			
base imponible	2018		
hasta 6,000 €	19%	6.000,00 €	1.140,00 €
de 6,000 € a 50,000 €	21%	54.000,00 €	11.340,00 €
más de 50,000 €	23%	350.000,00 €	80.500,00 €
IRPF			92.980,00 €
Capital disponible después de IRPF			557.020,00 €

Escenario 1. Supondremos que contrata una renta vitalicia para aprovechar sus ventajas fiscales; cuando se jubile totalmente, tendrá una pensión pública mensual de 2.580 € y una pensión generada por los 240.000 € de la renta vitalicia y los 317.020 € restantes de la venta de la farmacia. Dado que calculamos que le quedan 18 años de vida a partir de los 70 años, la mensualidad complementaria a la pensión pública será de 2.578,80 €. Tendrá un déficit de ingresos de 841,20 € mensuales respecto a los ingresos actuales (6.000 €)

Figura 41. Escenario 1. Sin reducción ni de pensión ni de valor de la farmacia

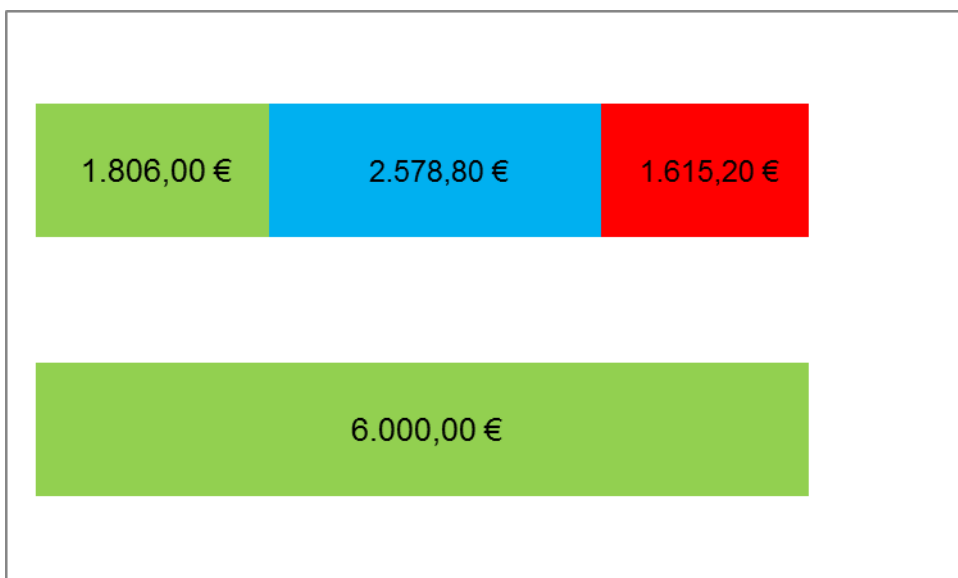


A partir de estos cálculos, podrá ser consciente de su situación actual (a sus 58 años), y del riesgo que corre con esta cartera basada en una autorización administrativa (farmacia) y una pensión pública contributiva

Los siguientes escenarios están planteados desde la variabilidad de las dos fuentes de ingresos: la pensión de jubilación y el valor de la farmacia

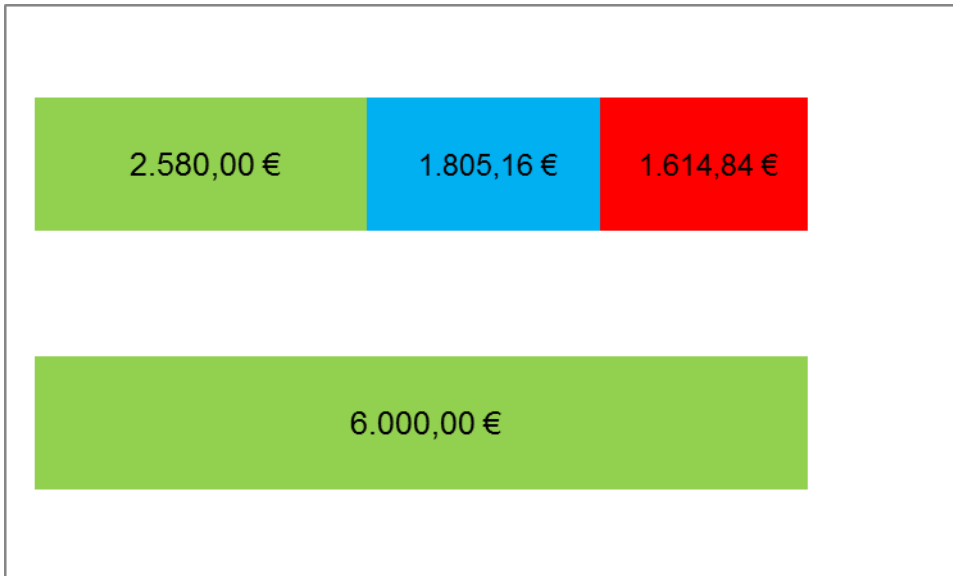
Escenario 2. Suponemos una reducción de un 30% en la pensión de jubilación que empezará a cobrar a los 70 años y el mismo valor de la farmacia, el titular de la oficina de farmacia tendrá un déficit de ingresos de 1.615,20 € mensuales

Figura 42. Escenario 2. Reducción de un 30% en la pensión



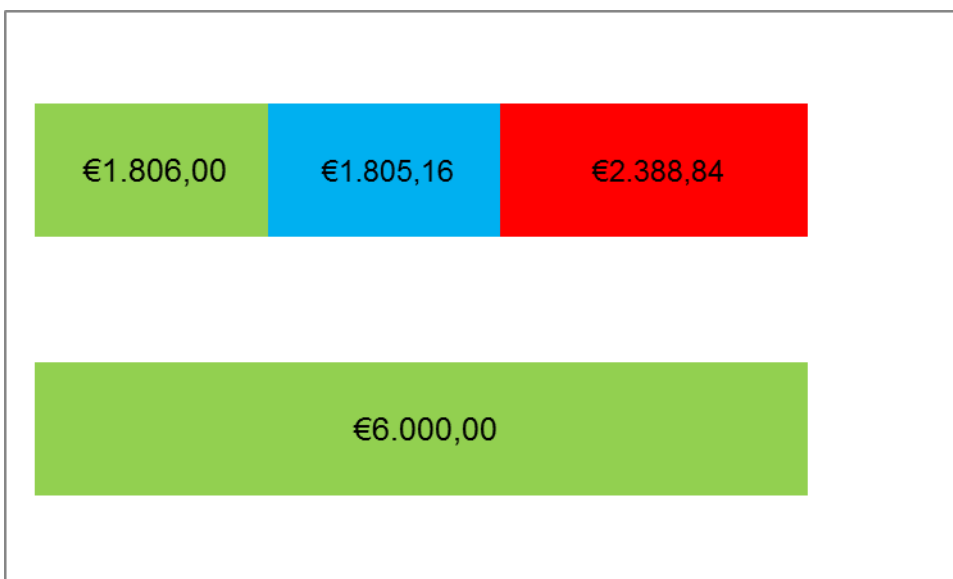
Escenario 3. Suponemos la pensión de jubilación actual que empezará a cobrar a los 70 años y una pérdida de valor de la farmacia de un 30%, el titular de la oficina de farmacia tendrá un déficit de ingresos de 1.614,84 € mensuales

Figura 43. Escenario 3. Reducción del valor de la farmacia en un 30%



Escenario 4. Suponemos una reducción de un 30% en la pensión de jubilación que empezará a cobrar a los 70 años y una pérdida de valor de la farmacia del 30%, el titular de la oficina de farmacia tendrá un déficit de ingresos de 2.388,84 € mensuales

Figura 44. Escenario 4. Reducción de un 30% en la pensión y de un 30% en el valor de la farmacia



Escenario 5. Suponemos la pensión de jubilación actual que empezará a cobrar a los 70 años y una pérdida de valor de la farmacia del 100% por cambios

legislativos y liberalización del sector (la farmacia pierde todo su valor), el titular de la oficina de farmacia tendrá un déficit de ingresos de 3.420 € mensuales

Figura 45. Escenario 5. Pérdida total del valor de la farmacia



Bibliografía

Tema 16. El Sistema Público de Seguridad Social y los complementos privados. Dirección técnica en seguros personales y planes de pensiones. Màster en Direcció d'Entitats Asseguradores i Financeres. Universitat de Barcelona (2017-2018)

El seguro de vida a marzo. Año 2018. ICEA. www.icea.es

Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones. Tercer Trimestre 2017. Área de balances de la subdirección general de planes y fondos de pensiones. www.dgsfp.mineco.es/planes.asp

Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones. Informe 2017 y perspectivas 2018. INVERCO. www.inverco.es/

Una hoja de ruta para las pensiones. Ahorrar suficiente, de manera adecuada y con criterio. 10 febrero de 2017. Insurance Europe www.insuranceeurope.eu/

Soluciones para la jubilación. Naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España. Elaborado por AFI para UNESPA. www.unespa.es/

Pensions at a Glance 2017. OECD and G20 indicators. www.oecd-ilibrary.org

Emprende tu jubilación. Estudio sobre pymes y autónomos 2015. Riskcenter Universitat de Barcelona con la colaboración de VidaCaixa.

Pensiones en transición. La jubilación en los sistemas públicos de pensiones. Instituto Santalucía. www.institutosantalucia.es

Manual práctico de fiscalidad de productos de previsión individual . Instituto Santalucía. www.institutosantalucia.es

Sistemas de pensiones. Una evaluación internacional comparativa. Servicio de Estudios de MAPFRE. Fundación MAPFRE. www.fundacionmapfre.org

Análisis de la jubilación activa. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Antonio Benavides Vico. www.escura.com

Análisis del reto en el sistema nacional de la seguridad social. Departamento socio laboral. CEPYME. www.cepyme.es

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Boletín oficial del estado núm 257. www.boe.es

The contribution of migration to the dynamics of the labour force in OECD countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 203 www.oecd-ilibrary.org

World Population Prospects. The 2017 Revision. United Nations. New York, 2017. www.esa.un.org

World Population Ageing 2017. Highlights. United Nations. New York, 2017.
www.esa.un.org

Acceso a la Protección Social de los trabajadores sea cual sea su forma de empleo en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales. José A. Herce.
www.ata.es

Encuesta Financiera de las Familias (EFF) 2014: métodos, resultados y cambios desde 2011. Artículos analíticos 2017. Banco de España. www.bde.es

La planificación financiera para la jubilación. Junio 2018. Instituto Santalucía.
www.institutosantalucia.es

Cifras de Población a 1 de enero de 2018. Estadística de Migraciones. Año 2017. Datos Provisionales. Instituto Nacional de Estadística.
www.ine.es/prensa/prensa.htm

Guía para tu jubilación. 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. Fundación MAPFRE. www.fundacionmapfre.org
www.segurosypensioneparatodos.org

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. BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2013 www.boe.es

Pensiones. Instituto de Actuarios Españoles. Núm 42 primavera 2018.
www.actuarios.org

Pensiones. El Economista. Revista mensual 25 de julio de 2018 | Nº 3.
www.eleconomista.es

Sobre el autor

Agustí Ortega Lozano, nacido en 1966 en Tarragona, es Ingeniero Industrial por la Universitat Politècnica de Catalunya (1992) y Master en Administración de Empresas MBA-Part Time por ESADE (1999).

Actualmente es el Gerente de la empresa CofbServeis, participada íntegramente por el Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona, donde empezó en 2011 en el desarrollo de la cartera de servicios para los colegiados, entre ellos los servicios aseguradores.

Directivo experto en la gestión integral de empresas desde la Gerencia / Dirección General, ha desarrollado su carrera en el sector farmacéutico y el sector servicios.

COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”
Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

PUBLICACIONES

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/20010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L’ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldés Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d’Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El PPlan de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunillé Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004
- 25.- Ricard Doménech Pagés: “La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca” 2010/2011
- 26.- Luis Domínguez Martínez: “Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos” 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: “Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida” 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablanca: “La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro” 2005/2006

- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: "Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos" 2004/2005
- 30.- Isabel M^a Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: ""El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio"" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M^a Carmen Lara Ortíz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005
- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemàtica del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004
- 57.- Victor Lombardero Guarnier: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008

- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006
- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010
- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolors Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Mugerza Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005
- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarifación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010
- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M^a del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004

- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004
- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005
- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011
- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008
- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Teixidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespí Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007

- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004
- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006
- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifà: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004
- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012
- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirramo" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013

- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013
- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013
- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Siniestros Diversos" 2012/2013
- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014
- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoan Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.

- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.
- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.
- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- Maria Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016
- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?" 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro?" 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016
- 206.- Cristina Alberch Barrio: "Seguro de Crédito. Gestión y principales indicadores" 2016/2017
- 207.- Ian Bachs Millet: "Estrategias de expansión geográfica de una entidad aseguradora para un mercado específico" 2016/2017
- 208.- Marta Campos Comas: "Externalización del servicio de asistencia" 2016/2017
- 209.- Jordi Casas Pons: "Compromisos por pensiones. Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva" 2016/2017
- 210.- Ignacio Domenech Guillén: "El seguro del automóvil para vehículos sostenibles, autónomos y conectados" 2016/2017
- 211.- María Luisa Fernández Gómez: "Adquisiciones de Carteras de Seguros y Planes de Pensiones" 2016/2017
- 212.- Diana Heman Hasbach: "¿Podrán los Millennials cobrar pensión?: una aplicación al caso de México" 2016/2017
- 213.- Sergio López Serrano: "El impacto de los Ciberriesgos en la Gerencia de Riesgos Tradicional" 2016/2017
- 214.- Jordi Martí Bernaus: "Dolencias preexistentes en el seguro de Salud: exclusiones o sobreprimas" 2016/2017
- 215.- Jéssica Martínez Ordóñez: "Derecho al honor de las personas jurídicas y reputación online" 2016/2017
- 216.- Raúl Monjo Zapata: "La Función de Cumplimiento en las Entidades Aseguradoras" 2016/2017

- 217.- Francisco José Muñoz Guerrero: "Adaptación de los Productos de Previsión al Ciclo de Vida" 2016/2017
- 218.- Mireia Orenes Esteban: "Crear valor mediante la gestión de siniestros de vida" 2016/2017
- 219.- Oscar Pallisa Gabriel: "Big Data y el sector asegurador" 2016/2017
- 220.- Marc Parada Ricart: "Gerencia de Riesgos en el Sector del Transporte de Mercancías" 2016/2017
- 221.- Xavier Pérez Prado: "Análisis de la mediación en tiempos de cambio. Debilidades y fortalezas. Una visión de futuro" 2016/2017
- 222.- Carles Pons Garulo: "Solvencia II: Riesgo Catastrófico. Riesgo Antropógeno y Reaseguro en el Seguro de Daños Materiales" 2016/2017
- 223.- Javier Pulpillo López: "El Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión estratégica y retributiva" 2016/2017
- 224.- Alba Ballester Portero: "El cambio demográfico y tecnológico: su impacto en las necesidades de aseguramiento" 2017/2018
- 225.- Luis del Blanco Páez: "Aportación de valor al cliente desde una agencia exclusiva de seguros" 2017/2018
- 226.- Beatriz Cases Martín: "¿Blockchain en Seguros?" 2017/2018
- 227.- Adrià Díez Ruiz: "La inteligencia Artificial y su aplicación en la suscripción del seguro multirriesgo de hogar" 2017/2018
- 228.- Samantha Abigail Elster Alonso: "Soluciones aseguradoras de acción social (público-privada) para personas en situación de vulnerabilidad. Exclusión Social / Residencial y Pobreza Energética" 2017/2018
- 229.- Cristina Mallón López: "IFRS 17: Cómo afectará a los balances y cuenta de resultados de las aseguradoras" 2017/2018
- 230.- Carlos Matilla Pueyo: "Modelos de tarificación, transparencia y comercialización en los Seguros de Decesos" 2017/2018
- 231.- Alex Muñoz Pardo: "Aplicación de las nuevas tecnologías a la gestión de siniestros multirriesgos" 2017/2018
- 232.- Silvia Navarro García: "Marketing digital y RGDP" 2017/2018
- 233.- Agustí Ortega Lozano: "La planificación de las pensiones en los autónomos. Nueva reglamentación" 2017/2018
- 234.- Pablo Talisse Díaz: "El acoso escolar y el ciberbullying: como combatirlos" 2017/2018
- 235.- Jordi Torres Gonfaus: "Cómo llevar a cabo una estrategia de fidelización con herramientas de relación de clientes" 2017/2018
- 236.- Anna Valverde Velasco: "Nudging en el ahorro en la empresa. Aplicación de la Economía del Comportamiento a los instrumentos de Pensiones de Empleo" 2017/2018
- 237.- José Manuel Veiga Couso: "Análisis competitivo del mercado de bancaseguros en España. Una perspectiva de futuro para el periodo 2019-2021" 2017/2018
- 238.- Laura Villasevil Miranda: "Ecosistemas conectados en seguros. Análisis de seguros en el marco de la economía colaborativa y las nuevas tecnologías" 2017/2018