



RESEARCH

Tema del mes:

¿Tenemos aseguradas nuestras pensiones?



7 págs



12 min.

Pensiones Plan de Empleo Largo plazo Jubilación

1. ¿Cuál es la situación del sistema de pensiones?

Las pensiones, entendidas como garantía de mantener un nivel de vida desahogado después de la jubilación, son una de las principales preocupaciones de los españoles. La situación del sistema público de pensiones es, cuanto menos, delicada. Basar nuestra jubilación únicamente en este sistema no parece lo más aconsejable debido a las dudas sobre su sostenibilidad.

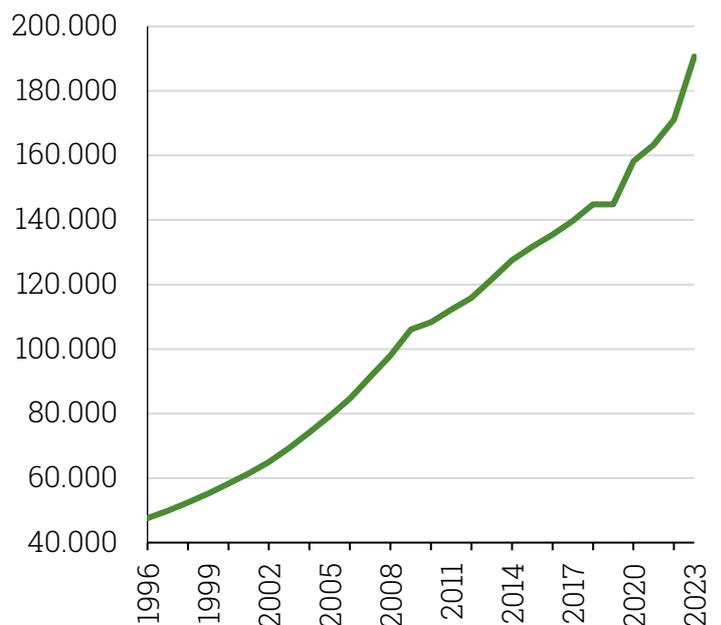
Para poder abordar esta cuestión primero tenemos que entender cómo funciona el sistema público de pensiones. Se trata de un **sistema de reparto**, esto es, que las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento, dicho de otra forma, la generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada, y a su vez la actual generación será financiada por aquella que le sigue. El objetivo es que las cotizaciones del trabajador le proporcionen el derecho a cobrar una pensión en el futuro, cuando se jubile.

Esto implica que, para mantener la capacidad de pago de las pensiones, la base de trabajadores tiene que ser lo suficientemente amplia como para que sus cotizaciones sostengan las pensiones de las personas beneficiarias del sistema. Pero la realidad es que se está produciendo una inversión de la

pirámide demográfica, cada vez hay menos jóvenes y más mayores de 65 años sin trabajar. La alta esperanza de vida junto con la baja natalidad ha hecho que los trabajadores españoles de hoy ya no sean capaces de financiar todas las pensiones. Desde un punto de vista demográfico, parece improbable que el sistema actual de pensiones sea sostenible.

Además, los nuevos jubilados tienen derecho a pensiones más elevadas que los jubilados que fallecen. Esto explica el incremento en el **gasto de las pensiones** en más de un 170% en los últimos 20 años.

Gasto en pensiones



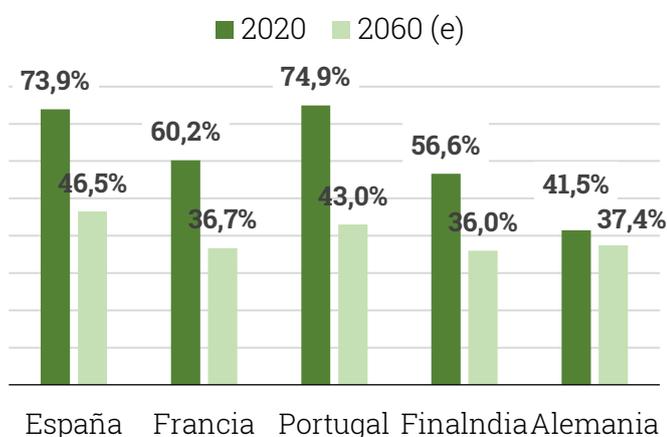
Fuente: Presupuestos Generales del Estado

Las pensiones públicas representan la mayor partida de los Presupuestos Generales del Estado, actualmente en torno al 12%. Son unas de las más generosas de la OCDE. Para esto es importante entender qué es la tasa de remplazo. Se define la **tasa de remplazo** (o de sustitución) como el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajadores en activo.

Vamos a verlo mejor con un ejemplo, utilizando números redondos para que sea más sencillo. Imaginemos un ciudadano que se jubila con 65 años, y su último salario ha sido de 1.000€ mensuales. Si la pensión que recibe este ciudadano al jubilarse es de 500€ al mes, la tasa de remplazo es del 50%, ya que 500€ es el 50% de 1.000€. Pero si recibe una pensión de 700€ mensuales, la tasa de remplazo es del 70%. Es decir, la tasa de remplazo indica la pérdida de poder adquisitivo de un ciudadano cuando se jubila.

Como vemos, en el caso de España es una de las más elevadas de la OCDE y las proyecciones es que se reduzcan a menos de un 50% en 2060.

Tasa de remplazo bruta



Fuente: Comisión Europea. Ageing Report

Sin embargo, esta situación no se complementa con un hábito de ahorro de cara a la jubilación y es que España es el segundo país del mundo después de Grecia en el que menos personas reservan parte de su patrimonio para garantizarse un colchón económico para después de retirarse. Según un estudio de la consultora McKinsey 3 de cada 4 españoles no ahorra nada para su jubilación.

Esto genera una gran dependencia de la población a las pensiones de la Seguridad Social que se agrava con las previsiones que indican de que la brecha entre ingresos y gastos continuara empeorando los próximos 40 años, haciendo cada vez más insostenible el sistema por lo que es evidente que son necesarias otras vías de ahorro de cara a nuestra jubilación.

2. ¿Cómo podemos defendernos ante tal situación?

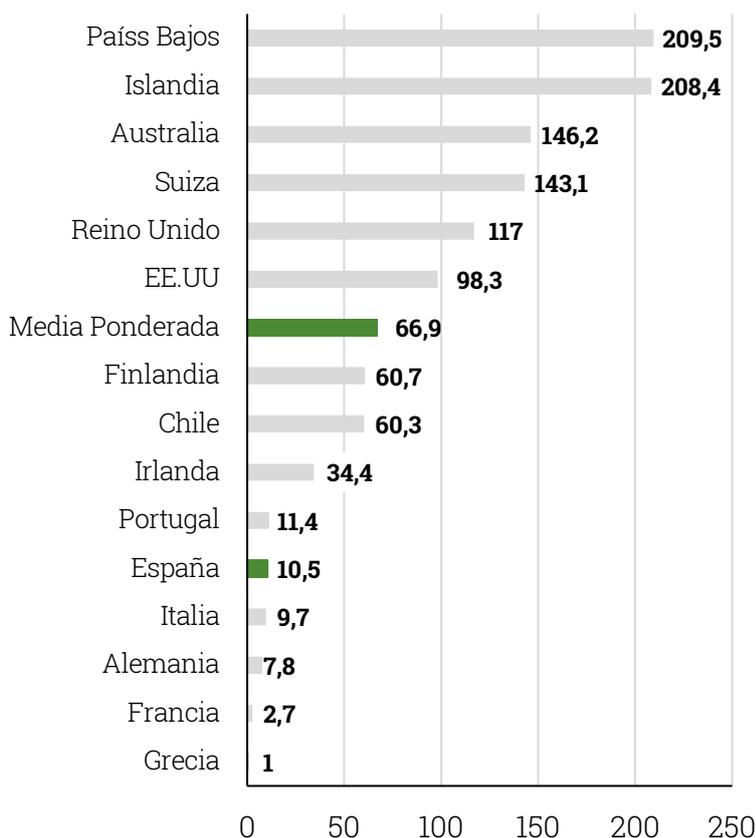
Probablemente el gran problema ha sido creer que no necesitamos ahorrar de cara a nuestra jubilación, quedando asegurada con las contribuciones a la Seguridad Social, que vemos, es cuanto menos cuestionable.

Ante este panorama, la solución parece clara, y es tender hacia un **modelo mixto**, de **reparto y capitalización**. Este último consiste en un sistema por el cual, cada individuo o contribuyente cotiza para sí mismo depositando con la periodicidad que se quiera, en una cuenta personal de una administradora de fondos de pensiones, siendo los planes de pensiones los vehículos por excelencia donde se canaliza este ahorro.



Los **planes de pensiones** son un producto mediante el cual el inversor puede hacer aportaciones periódicas o puntuales, que nos permite poner nuestros ahorros a trabajar para que contribuyan de cara a nuestra jubilación, suponiendo también un **ahorro fiscal** cada año. Y esto es clave. Si nos organizamos bien, el ahorro fiscal cosechado durante el tiempo de vida del producto nos va a dar la oportunidad de invertir un capital mayor y beneficiarnos por tanto de mayores retornos en el largo plazo. Sin olvidar que los **planes de pensiones** también son traspasables, y esto nos va a permitir ir orientando nuestra inversión al tipo de producto que consideremos más adecuado en cada momento. A pesar de su popularidad, en España los **fondos de pensiones** apenas representan el 10,5% del PIB nacional, frente a la media de los países de la OCDE del 60,5%. Además, los cambios regulatorios han desincentivado la inversión en estos vehículos, rebajando el límite de aportación máxima que se puede desgravar en la declaración de la renta actualmente hasta los 1.500€. Esta reducción aprobada en el límite máximo de aportación ha producido una disminución en 2022 del 60% en el volumen de aportaciones brutas en sistemas de pensiones individuales respecto a 2020.

Patrimonio de los FP sobre PIB (%) 2021



Fuente: Inverco y OCDE.

En su lugar, se quiere potenciar **los planes de pensiones de empleo**, aquellos que las empresas y las administraciones públicas ponen a disposición de sus trabajadores.

Un **plan de empleo** es un producto financiero de ahorro orientado a la jubilación, promovido por la empresa para sus trabajadores. En un plan de empleo, la empresa actúa como entidad promotora y podrán adherirse al mismo todos los empleados que mantengan una relación laboral activa con la misma. El objetivo es el mismo que el de los planes de pensiones, disponer de un capital o renta en el momento de la jubilación, en caso de incapacidad o de fallecimiento.

Es decir, un plan de empleo ofrece a los empleados la posibilidad de complementar las rentas que estos puedan obtener a través de sistemas de previsión social individuales, tanto públicos como privados, con el añadido de beneficiarse de mayores reducciones fiscales en el impuesto sobre la renta por las aportaciones realizadas. Por su parte, las empresas podrán obtener reducciones en las cotizaciones sociales realizadas en favor del empleado, en función de las cuantías aportadas. Los planes de empleo presentan las siguientes modalidades en función de las obligaciones estipuladas:

Planes de Aportación Definida: Aquel en el que la cuantía de las aportaciones a realizar por el promotor (y, en su caso, por el partícipe) se encuentra previamente definida. Las prestaciones, por su parte, se cuantificarán en el momento en que tenga lugar la contingencia, en

función del valor, en ese momento, de las aportaciones realizadas.

Planes de Prestación Definida: Aquél donde se fija la prestación a recibir por el partícipe (o beneficiario), mientras que las aportaciones concretas a realizar varían anualmente en función de cálculos actuariales.

Planes Mixtos: Su objeto es, simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

Fomentando el ahorro vía planes de privados, ya sea individuales o de empleo, podremos facilitar el reponer un mayor porcentaje del salario previo a nuestra jubilación con menor dependencia de las pensiones públicas. Te recomendamos que veas el video de nuestro canal de youtube que lo explica [Pensiones: ¿reparto o capitalización?](#)

Hacia un **modelo mixto:** Reparto + Capitalización

EL FUTURO

Se **reducirá la tasa de reemplazo** y será necesario incrementar las otras vías.

Seguridad Social (sistema de reparto)



El **78%** de los trabajadores tiene como único ingreso la **pensión pública** tras jubilarse.

Ahorro privado



PPE + PPIs



Solo el **12%** de los asalariados españoles tiene un **plan de empresa** privado y el **25%** un **plan de pensiones individual**.



SITUACIÓN ACTUAL

c o b a s
p e n s i o n e s

Seguridad Social (sistema de reparto)



Se **reducirá la tasa de reemplazo** y hará necesario incrementar las otras vías.

PPE + PPIs



Involucración de la empresa vía retribución del empleado.

Ahorro privado



Incremento del ahorro privado vía incremento de la formación financiera.

3. ¿Cuánto puedo aportar?

Como hemos dicho, desde el 2022, se estableció un límite en el que el total de las aportaciones del participe a los **planes de pensiones** individuales no puede superar los 1.500€ (en 2021 la aportación máxima era de 2.000 € y en 2020 de 8.000€).

Pero este límite se podría incrementar en 8.500€, siempre que tal incremento provenga de **contribuciones empresariales** o de aportaciones del trabajador al mismo

instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial. Por lo tanto, esta ampliación podría darse solo en el sistema de empleo y el límite conjunto para aportaciones y contribuciones empresariales se situaría en 10.000€.

Por lo tanto, los límites de aportación en el caso de contar con un plan de sistema individual y sistema de empleo serían:

Principios generales de aportación Plan de empleo de aportación definida

1.500€

límite de aportación personal deducible del IRPF, en el conjunto de previsión social.



8.500€

en el marco de empleo, si existe contribución empresarial. Empleado podrá igualar.

10.000€

deducción máxima en IRPF.

5.750€

(1.500€ + 4.250€) aportación máxima del empleado.

2. ¿Qué ventajas tiene contar con un vehículo como previsión social?

Una de las principales ventajas de estos vehículos es lógicamente el atractivo fiscal,

por la capacidad de deducir de nuestra base imponible las aportaciones realizadas, con el añadido de que nos permiten poner nuestros ahorros a trabajar y poder obtener un rendimiento de esa inversión. Esto es desde el punto de vista del trabajador.

Como empresa, se puede deducir las aportaciones realizadas como gasto reduciendo las cotizaciones a la seguridad social y también reciben una bonificación en el impuesto de sociedades.

En términos fiscales las ventajas son:

Para la empresa Para el empleado

Bonificación 10%
en cuota íntegra
Impuesto
Sociedades

Aportaciones
propias
y de empresa
deducibles
en IRPF

Deducciones
en los pagos
a la Seguridad
Social

Los planes de pensiones de empleo suponen grandes ventajas para la empresa más allá de lo fiscal. Este tipo de herramienta permite retener el talento y fomentar la fidelización de los empleados, el paquete retributivo es más completo, fomenta el ahorro y la necesidad imperiosa existente de tener un sistema complementario al público actual.

4. Desde Cobas AM

Siendo conscientes del problema que suponen las pensiones para el futuro de los ahorradores españoles, hemos incluido en nuestras soluciones de inversión, **Cobas Empleo 100**, nuestro plan de pensiones de

empleo de promoción conjunta, que conjuga la visión a largo plazo junto con nuestro compromiso de hacer crecer el patrimonio de nuestros inversores en el tiempo.



Cobas **Empleo** 100

85% renta variable
internacional + **15%**
renta variable ibérica

Está diseñado para replicar nuestra cartera de **Cobas Selección**. Invierte un 85% en compañías de la cartera internacional y un 15% en compañías de la cartera ibérica.

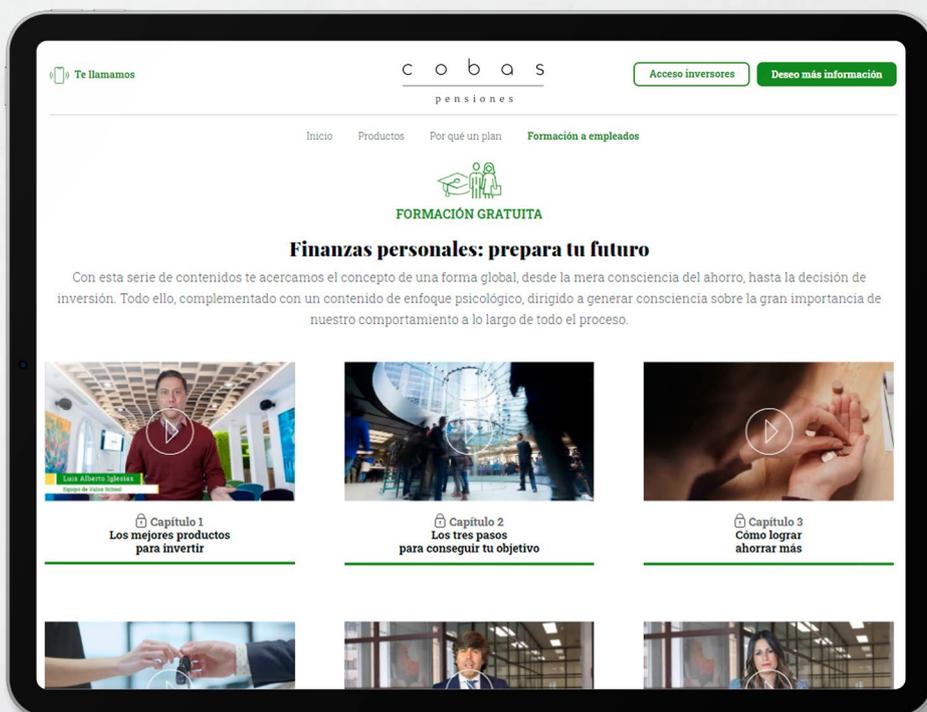
Con la incorporación de **Plan de Empleo Cobas 100** en nuestra cartera de productos, queremos acercar a la empresa una solución completa de planificación financiera que les permita dar cobertura complementaria a sus empleados desde la inversión a la formación. Las empresas deben aportar un papel protagonista en el cambio del modelo de pensiones que inevitablemente está por venir.

Además, ponemos a disposición de las empresas en colaboración con **Value School** una **formación gratuita** para los empleados. Consideramos que un empleado con educación financiera no sólo tendrá un futuro económico más próspero, sino que valorará mucho más lo que la empresa está haciendo por él con el plan de empleo.

En **Cobas AM** creemos firmemente en el ahorro y la inversión a largo plazo, para que las personas puedan tener una buena jubilación y sean menos dependientes y más libres, siendo los planes de empleo una de las mejores alternativas en el entorno actual.

Forma a tus empleado en **educación financiera**

Ponte en contacto nosotros y conoce todos los detalles de la **formación gratuita para los empleados**



Más información