

c o b a s

---

p e n s i o n e s

# **LAS PENSIONES** Y LA PREVISIÓN **SOCIAL** **COMPLEMENTARIA**

*“El secreto para  
salir adelante es empezar”*

**Mark Twain**



# Índice

- 1.** Progreso, el origen del conflicto
- 2.** Las pensiones hoy
- 3.** El futuro: hacia un modelo mixto
- 4.** Cambio regulatorio
- 5.** Planes de pensiones de empleo (PPE)
- 6.** Cobas Autónomos PPES
- 7.** Nuestra filosofía de inversión en renta variable
- 8.** Conclusiones

# 1. PROGRESO, EL ORIGEN DEL RETO DE LAS PENSIONES

## Progreso, el origen del **reto de las pensiones**

Cada niño/a que nace vive **aproximadamente 4 horas más** que los nacidos el día anterior. Esto supone un:

· 17% de tipo de interés biológico  
(no compuesto, si no viviéramos eternamente)

· Es decir, a los hijos de una generación **les separa aproximadamente una década** de esperanza de vida.



Esta es una pareja joven en el siglo pasado...



Y esta es una pareja joven en la actualidad...

Gracias a los avances médicos, tecnológicos y un estilo de vida cada vez más saludable hacen que **de media vivamos más y mejor.**

# Los sistemas de **pensiones modernos**

Los **sistemas públicos de pensiones actuales** combinan los dos modelos abajo descritos:



**OTTO VON BISMARCK**  
*Modelo contributivo*



**1889**  
*Jubilación a los 70 años  
Garantizaba el 70% del último salario  
Llegaba a cobrar uno de cada tres*



**WILLIAM BEVERIDGE**  
*Modelo asistencial*



**Años 40**  
*Café para todos  
Garantizaba una pensión  
que cubría el 30% del último salario*

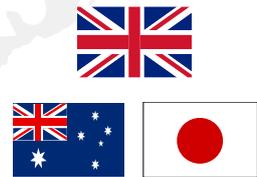
## CONTRIBUTIVO



## MIXTO



## ASISTENCIAL



## 2. LAS PENSIONES HOY

## Las **pensiones públicas** actuales



**Principio de reparto:** Las cotizaciones de los trabajadores en activo son las que sirven para financiar las pensiones de los trabajadores que se han jubilado. (Pacto intergeneracional e intrageneracional).



**Principio de proporcionalidad contributiva:** La pensión que reciba el trabajador tras su jubilación será proporcional a los salarios por los que ha cotizado durante su vida laboral.



**Principio de universalidad:** Las personas que no hayan podido contribuir al sistema pueden acceder al sistema no contributivo del mismo, en el que están previstos una serie de mecanismos para garantizar su atención.



**Principio de gestión pública:** El sistema es financiado y gestionado en su integridad por entidades públicas.



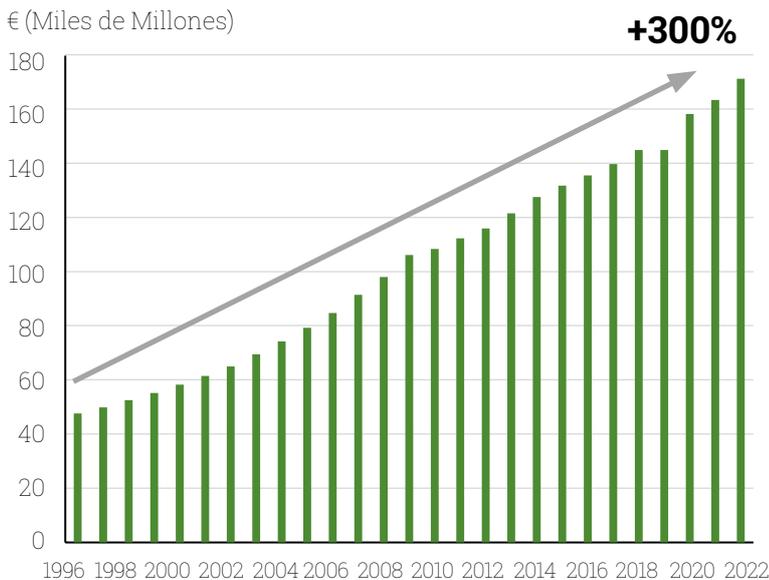
**Principio de suficiencia de las prestaciones:** Las prestaciones deben resultar suficientes para cubrir las necesidades y guardar proporción con el salario que percibiera el trabajador cuando estaba en activo.

*¡Es una promesa de pago, no un derecho!*

# Las pensiones públicas actuales

## Gasto total en pensiones

Nuestro sistema público de pensiones se basa exclusivamente en el **sistema de reparto**, esto es, las pensiones de los jubilados de hoy se pagan con las cotizaciones de los trabajadores de hoy.



**En agosto del 2023 el pago de pensiones superó los 12.000 MM€**

Vamos a contextualizar:

Presupuesto defensa 2023 **7.900 MM€**

Ministerio igualdad 2023 **573 MM€**

Presupuesto Real Madrid **750 MM€**

Market Cap Endesa **19.300 MM€**

Market Cap Repsol **19.500 MM€**

Fuente: INE.

## Gasto Pensiones (% del PIB)

El repunte del año 2020 viene provocado por la **abrupta caída del PIB** como consecuencia de la pandemia. Sobre la base de un cuadro macro muy optimista, en 2040 estaremos en un 14% del PIB en próximos años. Siendo realistas, es más probable que si no se hace nada, la cifra esté más cercana al **16% PIB**.

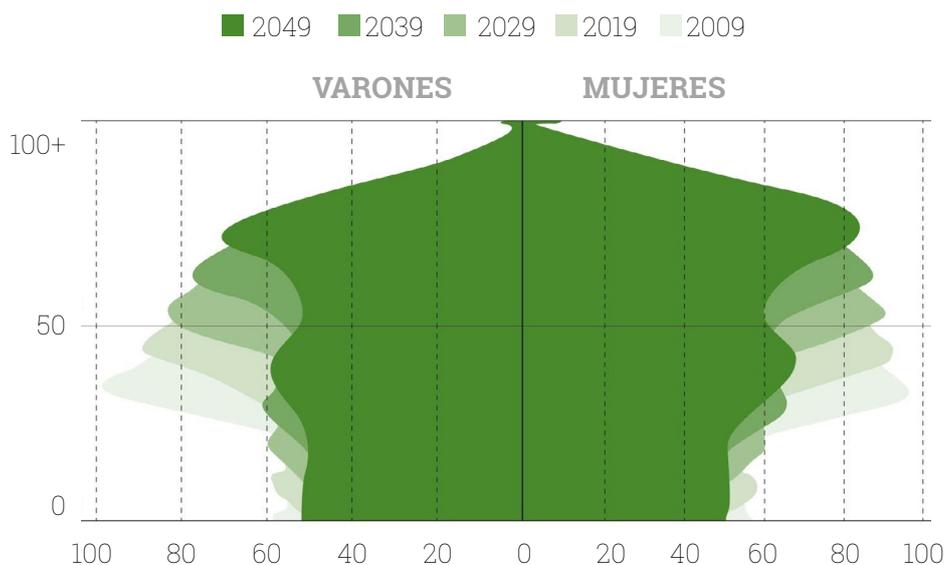


Fuente: Airef.

# Un problema de **sostenibilidad (I):** **Demografía**

## Pirámide de población en España

**La pirámide** comienza a invertirse debido al envejecimiento paulatino de la población española, llegando en 2050 a la inversión total.

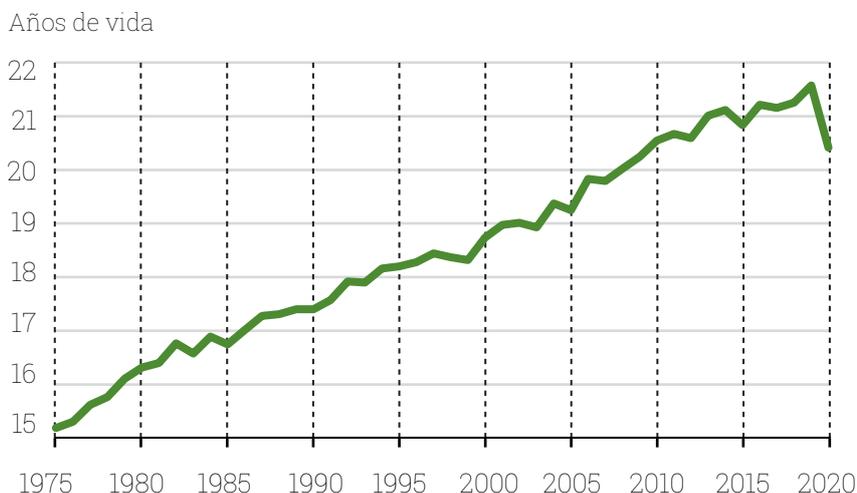


Fuente: INE, datos provisionales de 2019.

Más que una pirámide  
será una boina...

## Esperanza media de vida a los 65 años en España

España, según datos de la OCDE, compite estrechamente con Suiza por la segunda plaza mundial entre los países con **mayor esperanza de vida**.

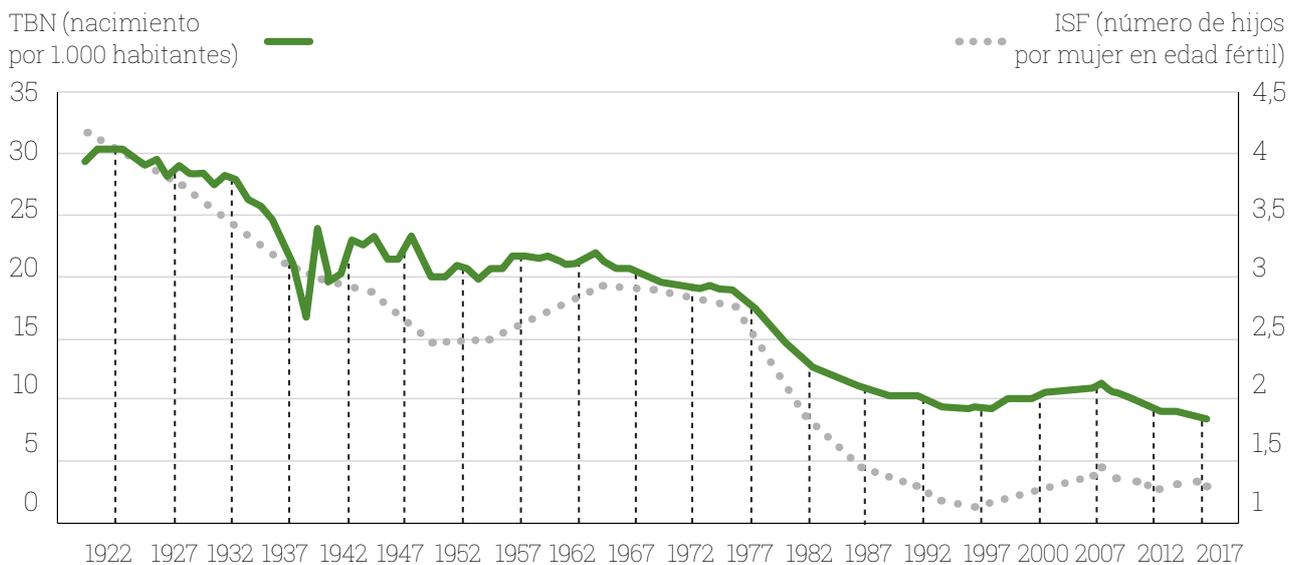


Desde el año 1975,  
**la esperanza de vida a partir de la edad de jubilación**  
ha aumentado un 39%

Fuente: INE, datos provisionales de 2020.

# Un problema de **sostenibilidad (I):** **Demografía**

Evolución de la **tasa bruta de natalidad (TBN)** y del **índice sintético de fecundidad (ISF)** España 1920-2017. Para que el sistema actual sea sostenible a largo plazo se calcula que cada mujer en edad fértil debería tener 2,1 hijos.



Fuente: INE, datos provisionales de 2019.

Desde un punto de vista demográfico, **parece improbable que el sistema actual de pensiones sea sostenible.**

**Número de pensionistas**

1990      2015      2030

**Número de trabajadores**

Bfff vamos sobrados...

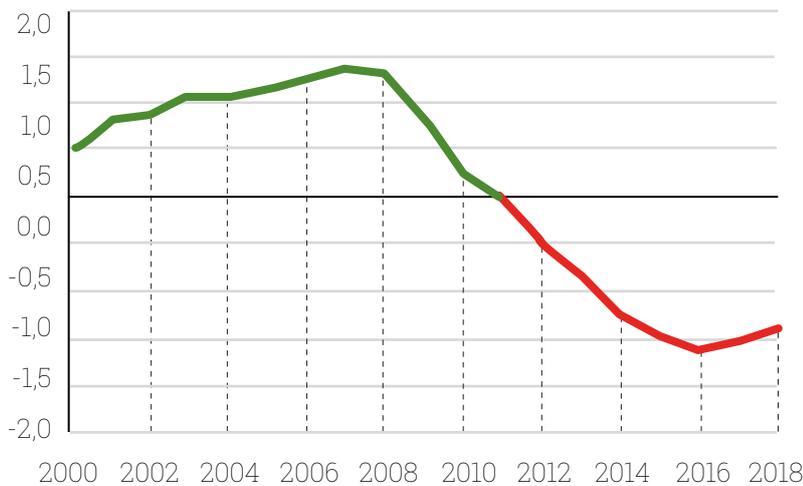
Pues esto cada vez pesa más

Ojo que se me cae

## Un problema de **sostenibilidad (II):** **Déficit público**

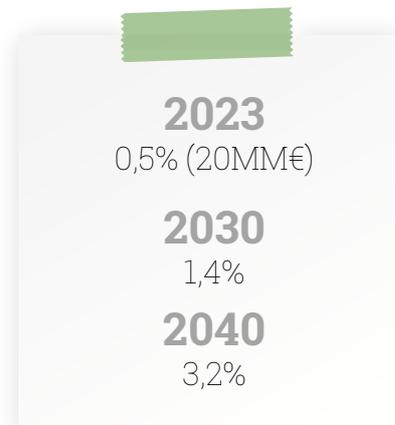
Durante los últimos 10 años **el gasto en pensiones ha crecido un +50%**, provocando un gran agujero en las cuentas de la seguridad social desde 2011.

Saldo NO FINANCIERO  
del Sistema de la Seguridad Social



Fuente: Seguridad Social.

... y si no hacemos nada:



Ojo, nuestro compromiso con la U.E para 2024 es un 3% de déficit. Es decir, **solo las pensiones se comerían nuestro objetivo de déficit.**

El credito se rompió y va a ser difícil volver a llenarlo...

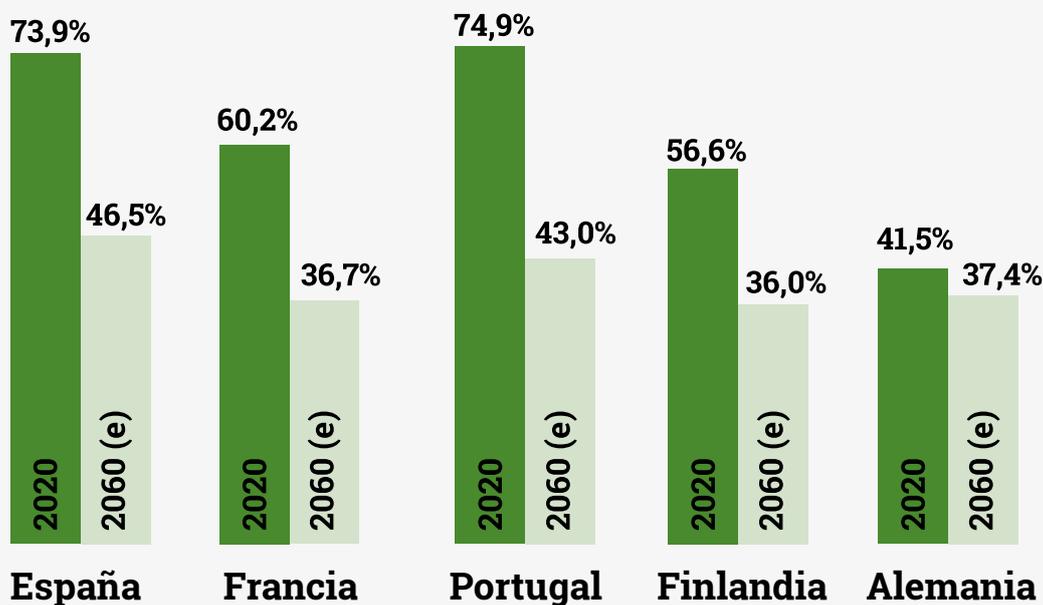


## Un problema de **sostenibilidad (III):** **Tasa de Reemplazo**

El informe Ageing Report de la Comisión Europea estima que **las pensiones de jubilación cubrirán tan solo el 49% de los últimos salarios** (tasa de reemplazo), acercándose a la media europea.

Eso supone que en términos reales **las pensiones serán mucho más reducidas de lo que lo son hoy.**

### TASA DE REEMPLAZO BRUTA ESTIMADA



Fuente: Comisión Europea, 2020. Ageing Report.

En esto sí que estamos en la champions league...

# 3. HACIA UN MODELO MIXTO PÚBLICO + PRIVADO

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

### SITUACIÓN ACTUAL

Seguridad Social  
(sistema de reparto)



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

PPES+PPE



Solo el **12%** de los asalariados españoles tiene un **plan de empresa privado** y el **18%** un **plan de pensiones individual**

PPIS  
+  
Ahorro privado



### EL FUTURO

Seguridad Social  
(sistema de reparto)



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

NUESTRO ENFOQUE DE AHORRO

PPES+PPE



Aportaciones vía planes de pensiones de empleo y planes de empleo de autónomos.

PPIS  
+  
Ahorro privado



Incremento de aportaciones a planes de empleo individuales y aumento del ahorro privado a través de la educación financiera.

# 4. CAMBIO REGULATORIO

# Una máquina compleja, a la que se siguen añadiendo piezas

## Principales hitos y cambios regulatorios del sistema de pensiones



**Pacto de Toledo que buscaba:** Sostenibilidad, adecuación, equidad, indexación. Buscando el consenso político.



**Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP).** Este índice limitaba el aumento anual de las pensiones al 0,25% anual.

*¡Nadie se quejó mientras la inflación fue negativa!*



Se revierte el **IRP y las pensiones vuelven a revalorizarse con el IPC.**

*¡Vaya, parece que la inflación ha vuelto!*



**INGRESOS:** Subida cotizaciones, cuota solidaria 2025, MEI. *¡Más impuestos!*

**GASTOS:** 29 años de cómputo y revalorización con el IPC.

**PLANES DE EMPLEO:** Ley 12/2022, de 30/06, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo.

# 5. PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (PPE)

## Radiografía de la **previsión social complementaria**

En 2023 el patrimonio total crece un **3,9%** con **-750 Mn€ netos** de reembolsos. Los pocos incentivos han hecho que las huchas individuales no solo no hayan aumentado, sino que han empezado a disminuir.

### **PATRIMONIO TOTAL** **120.127 Mn€**

■ Asociado ■ Plan de empleo ■ Plan individual



Fuente: Inverco, datos a junio de 2021.

# Definición de un **Plan de Empleo**

Son un **instrumento de ahorro-previsión a largo plazo** promovido para los empleados de una empresa con la finalidad principal de **complementar la jubilación a percibir por la Seguridad Social.**

Las aportaciones podrán realizarlas el empleador, el empleado o ambos y, a diferencia de la Seguridad Social, se basa en un **sistema de capitalización**, en el que cada individuo “cotiza” para sí mismo a través de sus aportaciones o las de su empleador.

## Tipos de planes de empleo

### DE APORTACIÓN 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.

### DE PRESTACIÓN DEFINIDA

Las **aportaciones** concretas a realizar varían anualmente en función de **cálculos actuariales**.

### MIXTO

**Combinación** de las anteriores modalidades.

### PLANES DE PENSIONES SIMPLIFICADOS

Destinados fundamentalmente a **trabajadores por cuenta propia y autónomos**.

## Características del plan de empleo

### DE APORTACIÓN DEFINIDA

✓ Ventajas fiscales

#### Para la empresa

Bonificación 10% en cuota íntegra I.S  
Deducciones pagos S.S

#### Para el empleado

Aportaciones propias  
y de empresa deducibles en IRPF

- ✓ Beneficios sociales para la plantilla
- ✓ Posibilidad de movilización
- ✓ Flexibilidad en las aportaciones
- ✓ Menores gastos que un Plan de Pensiones individual
- ✓ Compatible con planes de pensiones individuales

# ¿Sabes cuáles son las **ventajas** de implantar un **Plan de Empleo**?

El **58%** de las empresas que adoptan los PPE lo hacen por sus **beneficios fiscales**...

...pero **hay que ir más allá**



## Otras ventajas de implantar un **Plan de Empleo**

- ✓ **Ventajas fiscales**
- ✓ **Beneficios sociales**
- ✓ **Aportaciones flexibles**
- ✓ **Opción de traspaso**

Hay un **59% menos de rotación laboral**.

El **87%** espera **equilibrio personal y laboral**.

Los **equipos comprometidos** muestran un **21% más de rentabilidad**.

Los **trabajadores felices** son un **88% más productivos** que aquellos con actitud negativa.

## Deducciones y bonificaciones de las aportaciones

Las **cantidades aportadas** tanto por el **empleado** como por la **empresa** son deducibles en el IRPF del trabajador.

Las cantidades aportadas por la empresa en nombre del empleado, son **deducibles en el Impuesto de Sociedades** como un gasto.

**Bonificación** en la cuota íntegra de hasta el **10% de las aportaciones**.

**Deducciones** en pagos a la S.S. de hasta **119,31 € al mes**. (2022)

## Principios generales de aportación En un plan de empleo de aportación definida

**EMPLEADOR OBLIGADO A DISEÑAR UN SISTEMA DE APORTACIONES<sup>1</sup>, CON LAS SIGUIENTES LIMITACIONES:**

- No podrá exigirle al empleado una antigüedad superior a 1 mes.
- El empleador debe hacer una aportación mínima.
- El sistema no podrá ser discriminatorio.

### 2. Plan de empleo de aportación definida



Gran ventaja frente a los planes individuales en los que solo puedes aportar hasta 1.500€

**Nota**.1. Por tratarse de un Plan de Empleo de Aportación definida.

# Límites aportación 2023

SI LA EMPRESA APORTA AL AÑO...	EL TRABAJADOR PODRÁ APORTAR MÁXIMO...
Igual o inferior a 500€	Empresa x 2,5
Entre 500,01€ y 1.500€	1.250 € + (empresa-500€) *0,25
Más de 1.500€ (hasta 8.500€)	x1 (hasta igualar a la empresa)

**\*EMPLEADOS  
CON SALARIOS  
+60.000€**

NO aplica coeficiente  
(siempre su aportación  
se multiplicará x1)

Ejemplo: si la empresa  
le aporta 400€, el empleado  
podrá aportar 400€ + 1.500€

**5.750€ Aportación  
máxima empleado**  
(4.250€ empresa + 4.250€  
empleado + 1.500€ empleado)

EJEMPLO	HUCHA INDIVIDUAL 1.500€	TOTAL MÁX. DEDUCIBLE EMPLEADO
Empresa 4.000€ Empleado máx. 1.000€	1.500 €	400+1.000+1.500 =2.900€
Empresa 1.000€ Empleado 1.375€	1.500 €	1.000+1.375+1500 =3.875€
Empresa 8.000€ Empleado 500€	1.500 €	8.000+500+1.500 =10.000€

## Modelos de implantación de la empresa

	Mínima aportación empresa	Máxima aportación trabajador	Máxima aportación empresa y trabajador	Autónomo
<b>SALARIO BASE ANUAL</b>	98.500€	100.000€	100.000€	100.000€
+ Contribución empresarial	1.600€	4.250€	8.500€	0€
<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>	100.100€	104.250€	108.500€	100.000€
-Aportación deducible (AV o RF) <sup>1</sup>	-1.500€	-1.500€	-1.500€	-1.500€
<b>-Contribución empresarial</b>	<b>-100€</b>	<b>-4.250€</b>	<b>-8.500€</b>	<b>0€</b>
<b>-Incremento trabajador</b>	<b>0€</b>	<b>-4.250€</b>	<b>0€</b>	<b>-4.250€</b>
<b>BASE IRPF</b>	98.600€	94.250€	98.500€	94.250€

**Nota:** 1 AV: Aportación Voluntaria; RF: Retribución flexible. Estas aportaciones pueden hacerse indistintamente a Plan de pensiones de Empleo y Plan de pensiones Individual.

# Nuestro fondo

## Cobas Empleo 100 PPE

Invierte el 100% del patrimonio en **renta variable** aplicando nuestra filosofía de inversión "value investing", seleccionando **activos infravalorados** por el mercado y con alto **potencial de revalorización**.

Réplica de **Cobas Selección FI**  
Comisión de gestión 1% (vs 1,25% de los PPI)

[cobasempleo.com](http://cobasempleo.com)



## Onboarding

**Cobas Empleo 100** es un **plan de empleo de promoción conjunta**, por lo que deberá solicitarse la adhesión al plan por parte de la empresa. Los pasos llevar a cabo el onboarding son los siguientes:



Certificación del Consejo de Administración o el Órgano de Gobierno del acuerdo de adhesión a nuestro plan de empleo.



Documento donde se regulen las especificaciones propias del plan (cantidad que aportará la empresa, colectivo que puede ser partícipe...)



Validación por parte de la comisión de control.

# 6. COBAS AUTÓNOMOS PPES

# Nuevo plan de empleo para autónomos

## Cobas Autónomos PPES



**Cobas Pensiones**, de la mano de la **AEPF**, lanza **Cobas Autónomos PPES**, un plan de empleo dirigido a trabajadores autónomos como solución única y simplificada que se adapta perfectamente a tus necesidades.

Más información



¡Gran ventaja!

### Límites de aportación a un PPES

1.500€



4.250€



5.750€

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

A los autónomos se les permite equiparar la aportación al máximo de los PPE.

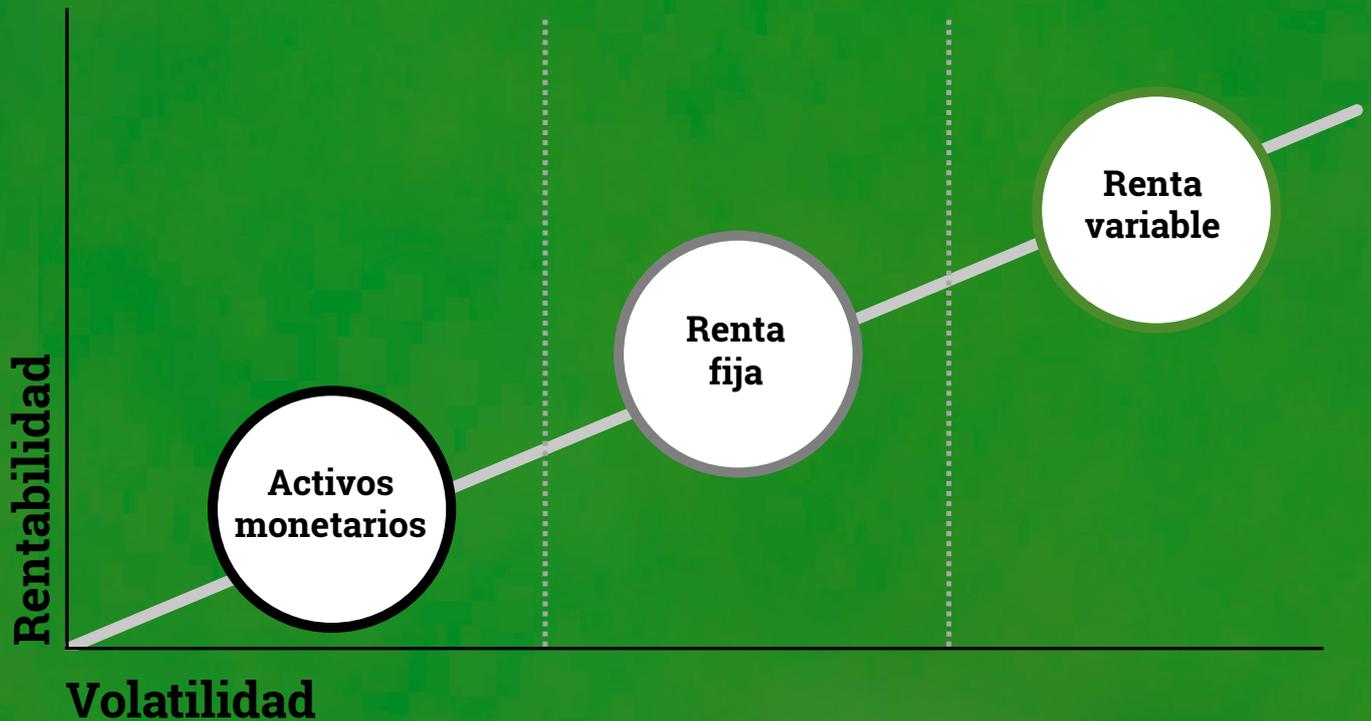
## Proceso de alta **rápido y sencillo**

**Cobas Autónomos PPES** es un **plan de empleo simplificado**, al que **cualquier trabajador por cuenta propia** podrá adherirse:

- ✓ Onboarding a través de <https://portal.cobasempleo.com/autonomos/alta>
- ✓ Documentación requerida: DFP, Boletín de Adhesión; Solicitud de aportación o traspaso; DNI y justificante de Autónomo.

# 6. NUESTRA FILOSOFÍA DE INVERSIÓN EN RENTA VARIABLE

Consideramos que la **renta variable** es el **mejor activo para invertir** los ahorros destinados a la jubilación



A diez años es menos probable perder capital en renta variable que en renta fija...

...Hablemos de volatilidad...



## ¿Es lo mismo **riesgo** que **volatilidad**?



El estándar del mercado considera que algo que se mueve mucho al ser muy volátil, tiene mayor riesgo.



No obstante a largo plazo el riesgo a veces no es tan evidente...

Para nosotros **la volatilidad es un elemento de generación de valor a largo plazo** ya que abre un mundo de **oportunidades de inversión.**

El riesgo es la probabilidad de que exista una pérdida permanente de capital...

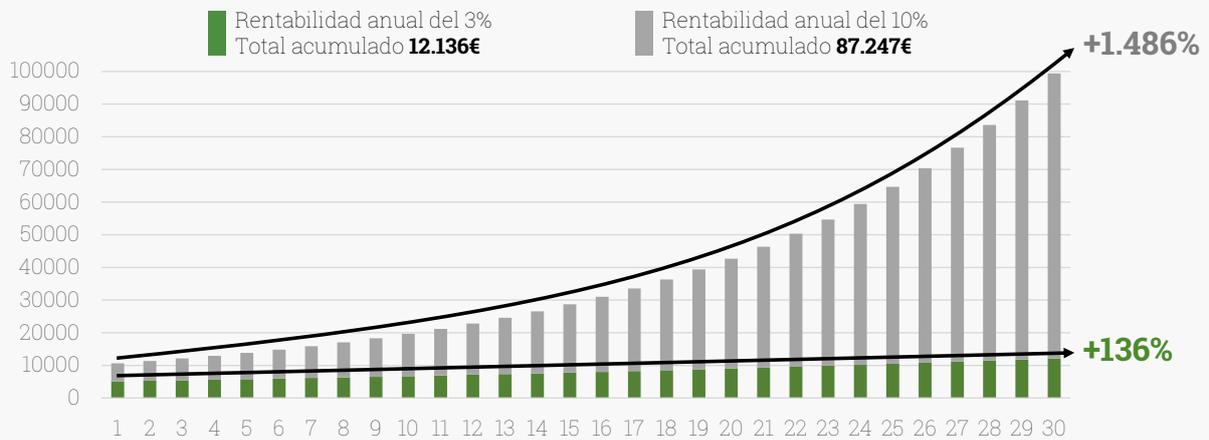


# La magia del **interés compuesto** (Explicado por Futurama)

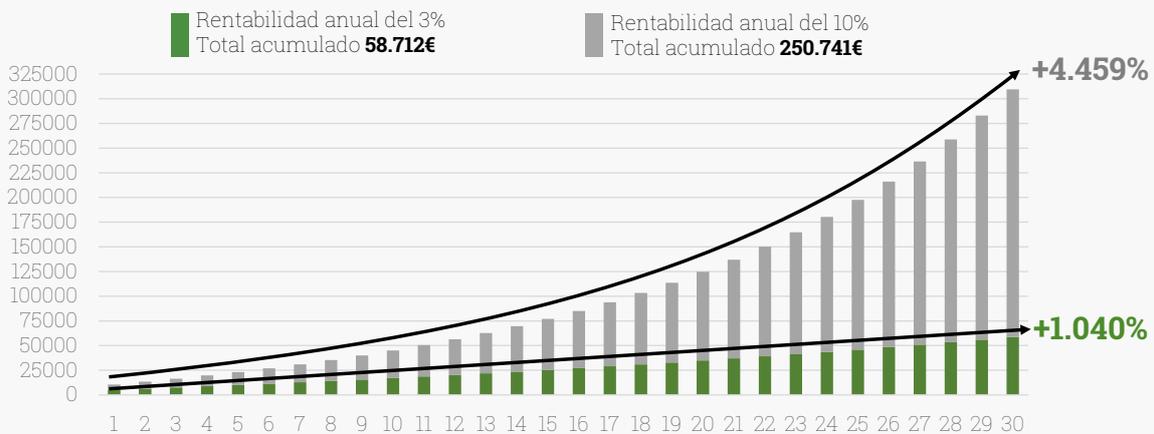


## La magia del **interés compuesto**

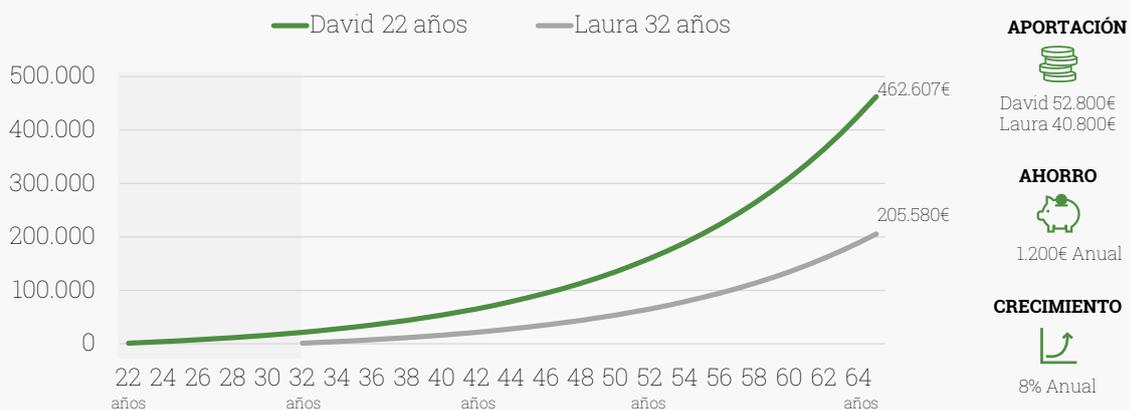
### 5.000€ sin inversión adicional anual



### 5.000€ con inversión adicional de 1.000€ / año



### El mejor momento para empezar a invertir fue ayer



## 8. CONCLUSIONES

# Conclusiones

## ¡AHORRAD INSENSATOS!



Urge **fomentar el ahorro previsional** complementario en todos los ámbitos.



Reforzar el papel del **segundo pilar** en el ámbito de la empresa y con especial énfasis en los **autónomos**.



Aumentar la **concienciación y transparentar** a la sociedad **la situación de las pensiones** y su potencial ajuste a **largo plazo**.



## Aviso legal

Este documento tiene carácter comercial y se suministra con fines exclusivamente informativos, no pudiendo ser considerado en ningún caso como un elemento contractual, una recomendación, un asesoramiento personalizado o una oferta. Tampoco puede considerarse como sustitutivo de los Datos Fundamentales del Inversor (DFI) o de cualquier otra información legal preceptiva que deberá ser consultada con carácter previo a cualquier decisión de inversión. En caso de discrepancia, la información legal prevalece.

Toda esa información legal estará a su disposición en la sede de la Gestora y a través de la página web: [www.cobasam.com](http://www.cobasam.com). Las referencias realizadas a **Cobas Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.** no pueden entenderse como generadoras de ningún tipo de obligación legal para dicha entidad.

Este documento incluye o puede incluir estimaciones o previsiones respecto a la evolución del negocio en el futuro y a los resultados financieros, las cuales proceden de expectativas de

**Cobas Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.** y están expuestas a factores, riesgos y circunstancias que podrían afectar a los resultados financieros de forma que pueden no coincidir con las estimaciones y proyecciones. **Cobas Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.** no se compromete a actualizar públicamente ni a comunicar la actualización del contenido de este documento si los hechos no son exactamente como se recogen en el presente o si se producen cambios en la información que contiene. Les recordamos, asimismo, que rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras.

La entrega de este documento no supone la cesión de ningún derecho de propiedad intelectual o industrial sobre su contenido ni sobre ninguno de sus elementos integrantes, quedando expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, de cualquiera de ellos, salvo en los casos en que esté legalmente permitido.

Paseo de la Castellana, 53. Segunda planta  
28046 **Madrid** (España)  
T 900 15 15 30

[info@cobasam.com](mailto:info@cobasam.com)  
[www.cobasam.com](http://www.cobasam.com)



Signatory of:



Pertenece a **Santa Comba Gestión SL**, holding familiar aglutinador de proyectos que fomenta la libertad de la persona desde el conocimiento. Más información en la web corporativa del grupo Santa Comba: [www.santacombagestion.com](http://www.santacombagestion.com)

