

288

**Análisis del impacto en la transición
hacia un modelo de pensiones
adecuado y sostenible en España**

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



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

288

**Análisis del impacto en la transición
hacia un modelo de pensiones
adecuado y sostenible en España**

Estudio realizado por: Raúl Perán Giménez
Tutor: Diego Valero Carreras

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

Curso 2020/2021

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 titular 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

Prácticamente la totalidad de mi vida profesional ha estado vinculada con el mundo de las pensiones. Son ya prácticamente 17 años vinculado a este interesante sector que tan crucial es para las personas que llegan al momento de la jubilación. Cuando me comunicaron la necesidad de hacer una tesis vinculada al Máster, automáticamente pensé en realizar un trabajo vinculado con este sector y de esta manera, por fin, poder dedicar tiempo a profundizar en el funcionamiento y variables vinculadas con el sistema público de pensiones español.

En primer lugar, me gustaría agradecer a la aseguradora Zurich el haberme dado la oportunidad de realizar este Máster. Con esta formación he conseguido adquirir multitud de conocimientos del entorno asegurador que, sin duda, me ayudarán a afrontar el futuro con mayor probabilidad de éxito. Sin el esfuerzo de Zurich, esto no hubiera sido posible.

Me gustaría agradecer también a mi tutor, Diego Valero, el haber aceptado mi petición para guiarme a lo largo de la confección del trabajo. Diego, haciendo honor de sus grandes conocimientos de la materia, ha sabido aportarme de todo lo necesario en cada momento y su asesoramiento y colaboración han sido fundamentales en la elaboración de esta tesis.

Y, por último, pero no menos importante, me gustaría destacar que a pesar de las dificultades que comportan las relaciones humanas vía telemática, se ha creado un vínculo muy importante tanto con los compañeros, como con los profesores y directores del Máster. La pandemia del Covid 19 podía hacer pensar que sería un año con muchas dificultades relacionales, pero se han sabido aprovechar todas las virtudes de esta vía de comunicación, y el resultado ha sido la creación de un grupo humano fantástico.

Resumen

La situación del sistema público de pensiones es actualmente una de las principales preocupaciones de la sociedad española. El déficit financiero obtenido años tras año por la Seguridad Social en la última década ha puesto de manifiesto la insostenibilidad del sistema de pensiones y la necesidad de reformas para conseguir un modelo de pensiones sostenible para la Seguridad Social y suficiente para los ciudadanos.

El presente trabajo analiza, por una parte, los desequilibrios del actual sistema de pensiones público y, por otra parte, el diseño de los sistemas de pensiones más relevantes de países de la OCDE con el objetivo de identificar medidas de éxito aplicadas en estos países. Por último, y a partir del análisis previo comentado, se proponen una serie de medidas a adoptar en el sistema de pensiones español para alcanzar el objetivo inicial de la Tesis basado en la sostenibilidad del sistema y la suficiencia del modelo de pensiones para las personas.

Resum

La situació del sistema públic de pensions es actualment una de les principals preocupacions del la societat espanyola. El dèficit financer obtingut cada any per la Seguretat Social en la ultima dècada ha posat de manifest la sostenibilitat del sistema de pensions i la necessitat de reformes per aconseguir un model de pensions sostenible per la Seguretat Social i suficient pels ciutadans.

El present treball analitza, per una part els desequilibris del actual sistema de pensions públic i, per un altre part, el disseny dels sistema de pensions mes rellevants de països de la OCDE amb l'objectiu d'identificar mesures d'èxit aplicades en aquests països. Per últim, i a partir del anàlisis previ esmentat, es proposen una sèrie de mesures a adoptar en el sistema de pensions espanyol per assolir l'objectiu inicial de la Tesis basat en la sostenibilitat del sistema i la suficiència del model de pensions per les persones.

Summary

The condition of the public pension system is today one of Spanish society's main concerns. The year-on-year financial deficit recorded by the country's social security systems over the last decade has highlighted the unsustainability of the pension system and the need for reforms to achieve a sustainable and sufficient pension model for the social security and Spanish citizens.

This thesis analyses the imbalances of Spain's public pension system and examines the design of the main pension systems operated in OECD countries with the aim of identifying measures that have been applied successfully in these countries. Finally, based on this study, a series of measures are proposed for adoption by the Spanish pension system that might help guarantee its sustainability and sufficiency for Spanish citizens.

Índice

1. Introducción, y objetivo de la tesis	9
2. La importancia de la pensión de jubilación: orígenes y modalidades..	11
3. El sistema de pensiones en España	13
a. Sistema público de pensiones	13
b. Sistema privado de pensiones	17
4. Análisis de algunos de los sistemas de pensiones más relevantes	23
a. Sistema de pensiones en Reino Unido	23
b. Sistema de pensiones en el Holanda	25
c. Sistema de pensiones en los Estados Unidos	26
d. Sistema de pensiones en el Italia	27
e. Sistema de pensiones en el Suecia	28
5. Análisis de una posible aplicación total o parcial en el sistema de pensiones español.....	31
a. Detalle de propuestas en el sistema público de pensiones:.....	31
b. Detalle de propuestas en el sistema privado de pensiones:	38
c. Introducción de economía conductual como herramienta de ahorro: .	50
6. Capítulo de conclusiones.....	53
7. Bibliografía	55

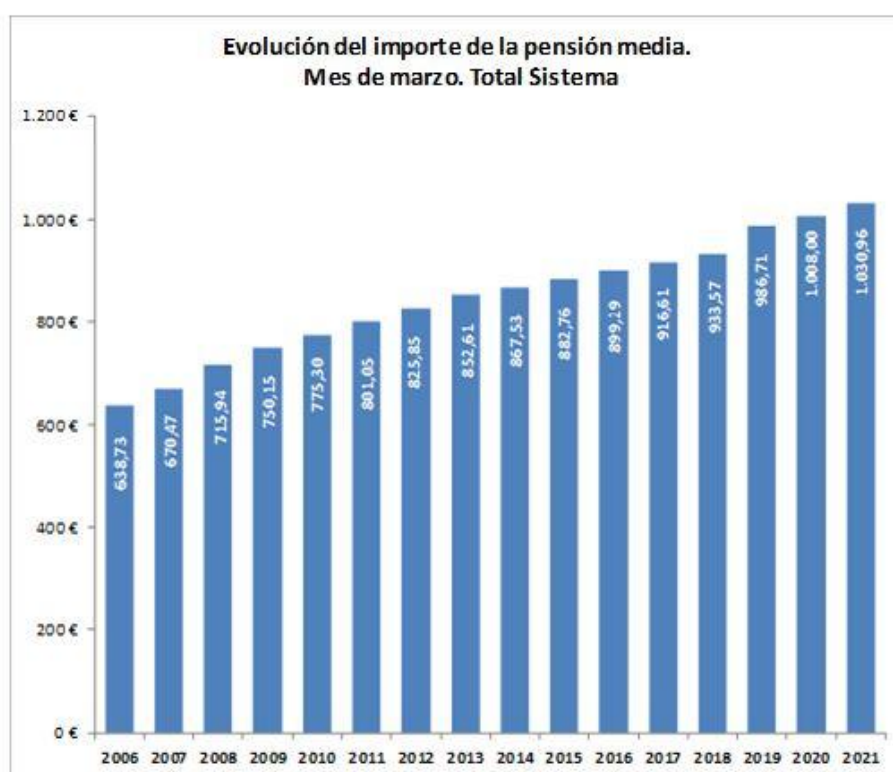
Análisis del impacto en la transición hacia un modelo de pensiones adecuado y sostenible en España

1. Introducción, y objetivo de la tesis

El número de pensionistas en España sigue su imparable ascenso y se sitúa a 1 de marzo del año 2021 en un total de 9.815.728 pensionistas, con un coste mensual récord de 10.119,58 millones de euros, lo que representa un incremento del 2,45% respecto al mismo periodo del año anterior, tal y como se indica en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El mismo Instituto informa que la pensión media de jubilación alcanzó una cifra récord en marzo los 1.185,81 euros, un 2,4% más que el año pasado, mientras que la pensión media del sistema, que comprende las distintas clases de pensión, aumentó un 2,3% interanual, hasta situarse en 1.030,96 euros mensuales. El siguiente gráfico del Instituto muestra la evolución de esta realidad desde el año 2006.

Gráfico 1. Evolución del importe de la pensión media – periodo 2006-2021



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La evolución del número de pensionistas y el importe de las correspondientes pensiones ha provocado que el sistema de pensiones público español sume ya una década registrando déficits anuales en sus cuentas al no conseguir cubrir los gastos con los ingresos generados. El primer año en que las cuentas de la

Seguridad Social registraron pérdidas se produjo en el año 2011, y desde ese momento, no sólo no se ha conseguido equilibrar la situación financiera, sino que tal y como se indica en el Informe Económico Financiero de la Seguridad Social, este desequilibrio ha ido en aumento hasta alcanzar un déficit de 19.839 millones de euros en el año 2020, un importe que representa el 1,8% del PIB.

El objetivo de esta tesis es justamente analizar qué medidas serían necesarias aplicar en España para conseguir una pensión de jubilación suficiente y, a su vez, conseguir equilibrar los ingresos y los gastos de la seguridad social para eliminar el déficit anual que sufrimos, hasta lograr un sistema de pensiones público sostenible.

En primer lugar, analizaremos la importancia de poder disponer de una pensión de jubilación suficiente para poder mantener un nivel de vida adecuado durante el periodo de retiro. A partir de ese momento, y con el objetivo de identificar los principales desequilibrios económicos de nuestro sistema de pensiones, examinaremos en qué consisten y como se estructuran los pilares principales del sistema en España.

En segundo lugar, estudiaremos varios modelos de éxito de sistemas de pensiones en el mundo. De esta forma intentaremos identificar qué medidas tienen en común estos sistemas, si han sufrido modificaciones en las últimas décadas, y que sostenibilidad están demostrando actualmente.

Por último, y probablemente la parte más relevante de la tesis, será la de analizar que parte de estos modelos de éxito podrían ser de aplicación en España teniendo muy presente la realidad económica del país, y a partir de este punto, plantear una serie de medidas para conseguir en el medio-largo plazo, un sistema de pensiones sostenible para la Seguridad Social y suficiente para los ciudadanos.

Una vez tengamos identificado cual sería el modelo de pensiones con mejor aplicación es España, introduciremos la economía conductual como herramienta de ahorro para minimizar el impacto entre la tasa de sustitución actual y la tasa de sustitución futura. Sin duda, los sentimientos y las emociones protagonizan las decisiones que tomamos a lo largo de nuestra vida, y este caso pueden tener un peso importante.

2. La importancia de la pensión de jubilación: orígenes y modalidades

Al empezar a investigar sobre los orígenes de la pensión de jubilación, ha resultado curioso encontrar que la palabra Jubilación proviene del latín Jubilare, y su significado es gritar de alegría.

Parece que esa definición encaja perfectamente con la esencia de ese periodo, ya que después de haber trabajado durante una parte importante de su vida, las personas esperan obtener una pensión de jubilación que les permita disfrutar de un periodo en la que puedan cumplir otros objetivos a los que no habían podido dedicarse en su vida profesional.

En general, la jubilación en su modalidad contributiva es la que está financiada por los ciudadanos mediante sus cotizaciones, y facilita una renta mensual que tiene como objetivo compensar la pérdida de ingresos procedentes del ámbito profesional, al cumplir una determinada edad. Y, salvo excepciones, se genera a voluntad del trabajador. En cualquier caso, se trata de una pensión para toda la vida desde que empezamos a percibirla hasta el momento del fallecimiento.

Para encontrar el origen de las pensiones de jubilación que conocemos hoy en día, tenemos que retroceder hasta finales del siglo XIX, cuando el canciller alemán Otto Von Bismark creó en Prusia un programa de seguro social y vejez. El objetivo principal de este organismo era promover el bienestar de los trabajadores.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, los sistemas de la seguridad social empezaron a desarrollarse y se creó de la Organización Internacional del Trabajo (1919). Finalmente, se terminó de cimentar el derecho a la pensión cuando en 1948 la ONU adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en sus artículos 22 y 23 recoge el “derecho a la seguridad social” y a “una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada”, en caso necesario por cualquier medio de protección social.

Los inicios de la Seguridad Social en España tuvieron lugar en el año 1883, con la creación de la Comisión de Reformas Sociales, que se encargaría de estudiar cuestiones para mejorar el bienestar de la clase obrera. Pocos años más tarde, en 1900, la Ley acerca de Accidentes de Trabajo introduciría el primer seguro social, es decir, la primera pensión (aunque en este caso, por invalidez). Posteriormente, en 1919 el gobierno de Antonio Maura aprobó el Seguro Obligatorio del Retiro Obrero a través del Real Decreto-Ley de 11 de marzo de 1919. Este era un seguro que contrataban los obreros libremente con el Instituto Español de Previsión, creado a tales efectos. Posteriormente, el derecho a las pensiones volvía a aparecer ya en las Leyes Fundamentales del Franquismo. En 1938, Franco creó el Fuero del Trabajo, que recogía en su artículo X en el apartado 2 que “se incrementarán los seguros sociales de: vejez, invalidez, maternidad, accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, tuberculosis y paro forzoso, tendiéndose a la implantación de un seguro total. De modo primordial se atenderá a dotar a los trabajadores ancianos de un retiro

suficiente". Finalmente, una vez acabada la dictadura, la Seguridad Social en España ha sido sometida a varias reformas a lo largo de estas cuatro décadas. La primera reforma se llevó a cabo en 1977 para modernizar el conjunto de seguros sociales heredados de la dictadura.

Otro giro al sistema de la Seguridad Social se dió con la llegada de Felipe González al Gobierno. Se aprobó una reforma en 1985 que endurecía el acceso a las pensiones contributivas que acabó con una huelga general en 1988. Diez años después se produjo otro hito histórico, en 1995, con la firma del Pacto de Toledo (comisión parlamentaria que se creó con el apoyo de todos los partidos políticos con el objetivo de discutir, analizar y proponer medidas encaminadas a asegurar la sostenibilidad del sistema pensiones español). Así pues, aunque hoy en día no podemos entender una vida sin jubilación, como se puede comprobar es un derecho que hemos adquirido hace más bien poco.

Sistemas actuales en el mundo

Aunque cada país tiene una legislación especial y única, alrededor del mundo existen elementos comunes en todos los sistemas de pensiones, por lo que es posible separarlos en tres grandes categorías: de reparto, de capitalización individual, y mixto.

Capitalización individual:

En este sistema, cada persona cotiza para sí mismo, por lo que en este caso las prestaciones guardan una relación directa con las aportaciones que se han ido realizando, además de con la evolución financiera de las mismas.

Un ejemplo de país con este sistema sería Chile.

Reparto:

En este caso, las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento. Este principio también es conocido como de "solidaridad intergeneracional", ya que la generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada.

Un ejemplo de este modelo sería España.

Mixto:

Un sistema mixto de pensiones es aquel que se compone de una pensión pública complementada por otra de carácter privado. Mantiene el pilar de previsión social pública, el cual da derecho a percibir ciertos ingresos en el momento de la jubilación, cumpliendo una serie de requisitos. Por otro lado, incorpora el pilar de previsión social complementaria con planes de pensiones privados de aportación definida basados en un sistema de capitalización individual que determinará la cuantía en el momento de la jubilación. Las aportaciones a los planes de pensiones pueden ser ejecutadas por parte del empleador o por parte del ahorro de cada ciudadano.

Un ejemplo de este modelo sería Alemania.

3. El sistema de pensiones en España

El sistema de pensiones en España, a diferencia de otros países, se caracteriza fundamentalmente por el importante peso del sistema público de pensiones (primer pilar) que se basa en un sistema de reparto. El peso que tiene el ahorro privado de capitalización (segundo y tercer pilar) tiene un peso muy reducido. A continuación, analizaremos en detalle las características más importantes del sistema.

a. Sistema público de pensiones

i. Características

La Seguridad Social es el organismo público que se encarga de gestionar el sistema de pensiones público de España, que cuenta con la protección y el reconocimiento de la Constitución Española de 1978. Por lo tanto, todo ciudadano español tiene derecho a recibir una pensión contributiva o no contributiva que le garantice un nivel de vida digno.

Tal y como establece la Seguridad Social, el sistema de pensiones públicas en España se caracteriza por estos 5 principios básicos:

Reparto: Las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones de las personas jubiladas en ese momento.

Principio de proporcionalidad contributiva: La cuantía de las prestaciones guarda relación directa con las cantidades aportadas al sistema público y al periodo de cotizaciones realizadas.

Universalidad: Quienes no hayan contribuido al sistema podrán acceder al nivel no contributivo de prestaciones para poder cubrir las necesidades más básicas.

Gestión pública: El sistema de pensiones está gestionado y financiado por entidades públicas.

Suficiencia de prestaciones: La cuantía debe ser suficiente para asegurar las necesidades protegidas.

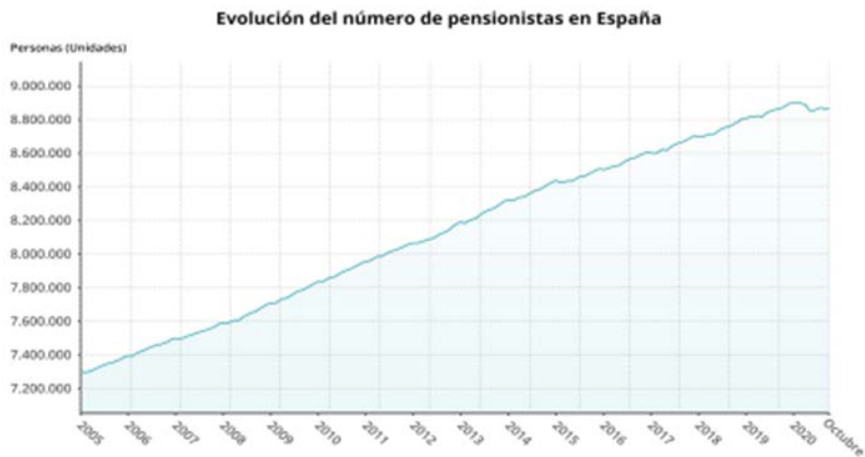
ii. Evolución financiera del sistema público de pensiones

Para poder analizar cuál es la situación actual y las perspectivas de futuro de la Seguridad Social española, lo más adecuado es analizar cuál ha sido la evolución de las principales magnitudes del sistema público y sus perspectivas:

1. Evolución del número de pensionistas y perspectivas de futuro.

Como se puede observar en el siguiente gráfico publicado por la Seguridad Social, el número de pensionistas se ha incrementado en más de 1 millón y medio, representando un aumento del 21% en los últimos 16 años.

Gráfico 2. Evolución del número de pensionistas en España – periodo 2005-2021

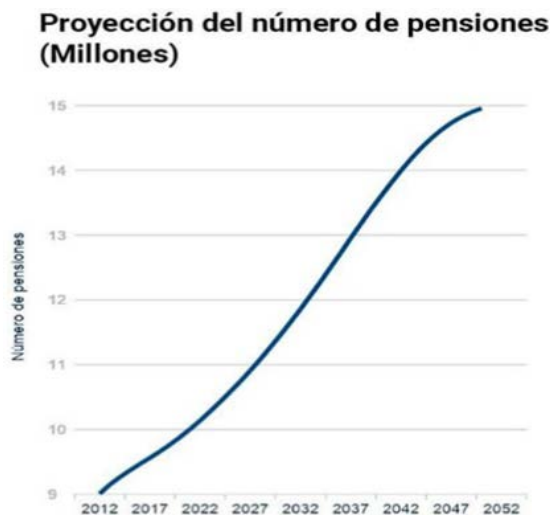


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Cabe destacar que el efecto de la pandemia del Coronavirus ha provocado que por primera vez en la serie estadística de la Seguridad Social caiga el número de pensionistas al crecer las bajas a mayor ritmo, debido fundamentalmente a la mortandad por el virus.

Respecto al número de pensionistas que dependerán de la Seguridad Social en el futuro, el servicio de estudios de BBVA research informa que aumentará hasta los 15 millones en el año 2050, frente a los 9,8 millones de prestaciones que soporta en este momento el sistema.

Gráfico 3. Proyección del número de pensiones en España – periodo 2012-2052



Fuente: BBVA Research

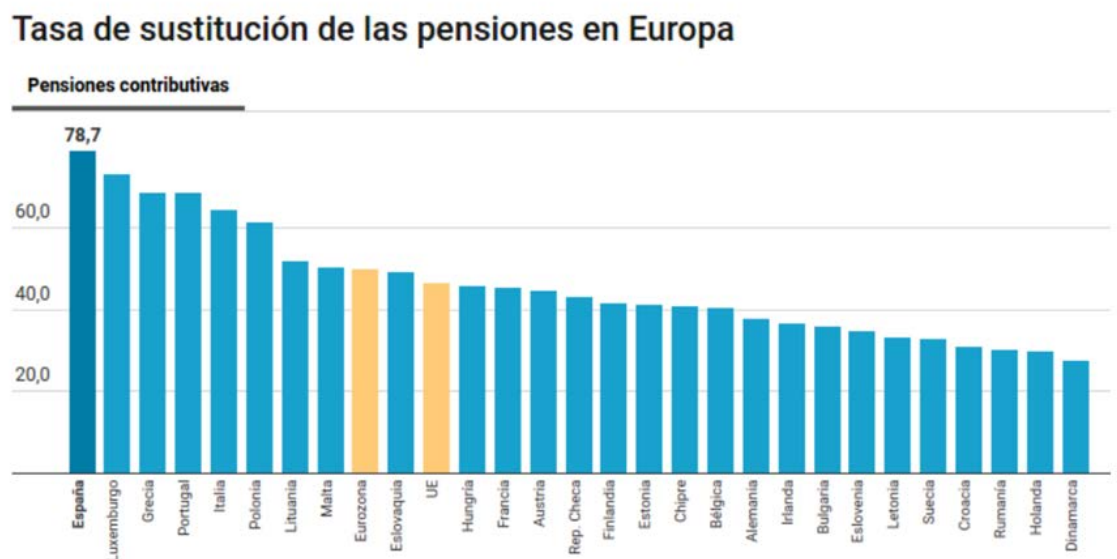
Para hacer frente al pago de las pensiones de los próximos años, será necesario buscar soluciones para encontrar ingresos que puedan compensar los nuevos requisitos económicos, o bien, reducir el gasto.

2. Tasa de sustitución en España.

La tasa de sustitución es el porcentaje que representa la pensión de jubilación respecto al último salario percibido. Es decir, a partir de la tasa de sustitución podemos encontrar cual es la pérdida de poder adquisitivo que vamos a sufrir en el tránsito a la jubilación.

Tal y como se puede observar en el informe Ageing Report 2018, la tasa de sustitución española media es del 78,7%. Por tanto, se puede concluir con que la pérdida media de poder adquisitivo es del 21,3% respecto al último salario percibido.

Gráfico 4. Ageing Report 2018 - Tasa de sustitución de las pensiones en Europa



Fuente: Ageing Report de la UE

Como se puede comprobar, la tasa de sustitución española es una de las más elevadas de la Unión Europea.

3. Evolución de los ingresos y gastos de la Seguridad Social

En un entorno donde la tasa de sustitución en las pensiones es de las más elevadas de Europa, y añadiendo una imparable tendencia al alza tanto del número de pensionistas como del importe de la pensión, se están produciendo importantes desajustes económicos en las cuentas de la Seguridad Social al no haberse conseguido obtener un incremento de los ingresos suficiente como para poder soportar los gastos derivados de esta situación.

A continuación, podemos ver un gráfico publicado por el diario Cinco Días con los datos incluidos en el Informe Económico Financiero de la Seguridad Social, con la evolución de los ingresos y los gastos de la Seguridad Social desde el pasado año 2000:

Gráfico 5. Evolución de los Ingresos y Gastos de la Seguridad Social - Periodo 2000-2021



Fuente: Informe Económico Financiero de la Seguridad Social / Diario Cinco Días

Del gráfico se desprende que desde el pasado año 2011, los ingresos de la Seguridad Social no son suficientes para cubrir los gastos. Este déficit ha ido incrementando a lo largo de los últimos 10 años. A cierre del año 2020 los ingresos alcanzaron 152.044 millones de euros mientras que los gastos se situaron en los 171.883 millones de euros, lo que arrojó un saldo negativo de 19.839 millones.

Vinculado con la eficiencia del modelo de pensiones, y a partir de la publicación del Colegio de Actuarios de Catalunya, el modelo de Samuelson (1958) establece que en una economía con progreso técnico en la cual cada generación en edad de trabajar transfiere un porcentaje de sus rentas del trabajo a las personas jubiladas con quien convive, la tasa de rentabilidad del sistema de reparto es igual al crecimiento de la ocupación más el crecimiento de la productividad. En el caso de España, y con datos del año 2011 que podrían servir en la actualidad, el crecimiento medio de la población activa en España en los últimos 10 años había sido del 2,69% y el de la productividad, del 0,79%, en total 3,48%. Sin embargo, la rentabilidad bruta que proporcionaba el sistema, para un caso medio, era del 6,9% anual. Como se puede comprobar, el desvío era y sigue siendo muy elevado.

Después de haber analizado el conjunto de variables financieras que tienen un impacto directo en la sostenibilidad del sistema público de pensiones, todo hace indicar que el déficit de la Seguridad Social, lejos de reducirse, incrementará en los próximos años.

b. Sistema privado de pensiones

i. Características

Adicionalmente a la pensión pública de la Seguridad Social, también existe la posibilidad de complementar la pensión de jubilación mediante el ahorro privado. El sistema privado de pensiones es un régimen de capitalización individual, donde las aportaciones se registran en la cuenta personal del partícipe y la evolución del saldo será el resultado de la combinación entre las aportaciones que se vayan realizando y la rentabilidad obtenida por el plan de pensiones.

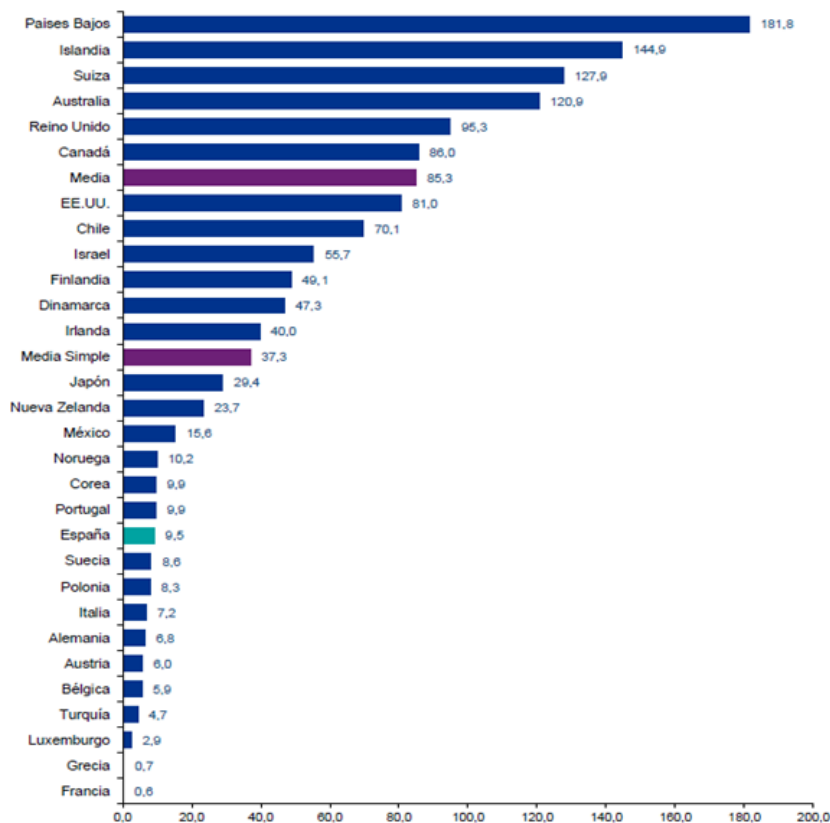
Los planes de pensiones pueden ser de 3 tipos, en función de quien sea el promotor de estos: individuales, asociados y de empresa:

- Plan de pensiones individual: es el plan que se contrata con una Entidad Financiera, de forma voluntaria y a título individual.
- Plan de pensiones asociado: es el plan de pensiones promovido por una asociación donde los partícipes deben ser asociados. En este caso las aportaciones también las realiza cada asociado y no la empresa promotora. En España este tipo de modalidad tiene respecto al total, un peso muy poco significativo.
- Plan de pensiones de empresa: es el plan promovido por una empresa en beneficio de sus trabajadores. Son planes exclusivos de cada empresa y solo pueden ser partícipes del plan aquellas personas que tengan relación laboral con la entidad que promueve el plan de pensiones.

Independientemente del diseño de cada modalidad, el objetivo final de un plan de pensiones privado es el de ahorrar para complementar la pensión pública de la Seguridad Social.

Para comprobar cuál ha sido el desarrollo del sistema privado de pensiones en España es necesario ver el peso que tiene la inversión en planes de pensiones privados respecto al Producto Interior Bruto del país, y compararlo con otros países representativos. A continuación, encontramos un gráfico realizado por INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) con esta información:

Gráfico 6. Porcentaje del PIB invertido en planes de pensiones



Fuente: Datos de la OCDE / INVERCO

Como se puede observar, el desarrollo del sistema privado de pensiones en España parece ser insuficiente alcanzando únicamente el 9,5% del PIB, muy lejos del 85,3% que representa la media de los países de la OCDE. Por tanto, a pesar de la imperiosa necesidad de complementar la futura pensión pública de jubilación, el poco peso de la previsión social complementaria tanto colectiva como individual pone en riesgo el poder adquisitivo de los trabajadores una vez lleguen a la jubilación en España.

ii. Plan de Pensiones de Empresa

Tal y como hemos mencionado con el punto anterior, los planes de pensiones de empresa son instrumentos de ahorro a largo plazo promovidos por empresas a favor de sus empleados cuyo objetivo es generar un ahorro que permita complementar la pensión pública de jubilación.

Los planes de pensiones de empleo tienen un patrimonio bajo gestión de 35.681 millones de euros y 1,96 millones de partícipes, según datos de Inverco, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, a 31 de diciembre de 2020.

Existen tres modalidades de planes de empleo:

- De aportación definida. Está determinada de antemano la cantidad que aportan al plan anualmente el promotor y, en su caso, el empleado. Pero no está garantizada ni definida la cuantía de las prestaciones futuras del plan.
- De prestación definida. En este caso, queda determinada de antemano la cuantía de todas las prestaciones que recibirán los beneficiarios. Esa cuantía puede definirse en términos absolutos o en función de una magnitud como salarios o antigüedad en la empresa.
- Mixtos. Son planes que simultáneamente definen la cuantía de la aportación y de la prestación.

Habitualmente, las aportaciones a este tipo de planes pueden ser mixtas o solo contribuciones empresariales. El sistema mixto admite que tanto la empresa como el empleado aporten al plan de pensiones.

Respecto a la fiscalidad de las contribuciones realizadas por la empresa, se imputan en el IRPF del empleado como retribución en especie y dicha cuantía se deduce a su vez de la base imponible del impuesto. Desde el 1 de enero de 2021, el límite conjunto de las aportaciones del partícipe y de la empresa a los planes de empleo pasa a ser de 2.000 €. No obstante, este límite se amplía hasta los 10.000 euros, siempre que el incremento de 8.000 euros provenga de contribuciones empresariales.

Una vez ocurra la contingencia y se active la posibilidad de rescatar el plan de pensiones de empresa, los importes percibidos tienen la consideración de rendimiento neto del trabajo. La causa más habitual del rescate del plan de pensiones es la jubilación del partícipe. No obstante, también se prevén otras contingencias o supuestos excepcionales de liquidez adicionales para situaciones de fallecimiento, incapacidad, dependencia, enfermedad grave o desempleo.

En España no existe actualmente la obligación por parte de las empresas de promover un plan de pensiones de empresa a favor de sus trabajadores. Este hecho comporta que el desarrollo de este instrumento tenga un alcance muy limitado. Para ver más en concreto el alcance, a continuación, se detallan las principales conclusiones obtenidas por Barómetro de Previsión Social Empresarial realizado por Nationale Nederlanden durante el año 2019:

- Un 87,7 % de los empleados en España no cuenta con un plan de ahorro de empresa como complemento a su pensión pública.
- Solo un 43,8 por ciento sí ahorra de algún modo para su retiro de la vida laboral.
- Solo el 8,1% de las compañías españolas ofrece a sus trabajadores soluciones de previsión que complementen sus ingresos en el momento de la jubilación.

- Cuatro de cada diez empresas no saben nombrar ningún sistema de previsión social y sólo conocen de media un producto.
- El 64,5% de los encuestados considera que para mantener su nivel de ingresos tras la jubilación será necesario complementar la pensión de jubilación y el 89,5% reconoce que sus ingresos se verán afectados si se limitan exclusivamente a la prestación pública.

iii. Plan de pensiones Individual

El objetivo principal del plan de pensiones individual es conseguir constituir un ahorro privado que complemente la pensión de jubilación. Tal y como hemos comentado, los planes de pensiones individuales son productos contratados de forma voluntaria que otorgan el derecho, una vez se produzca una de las contingencias establecidas, a poder rescatar el ahorro generado.

A partir de la política de inversión de los planes de pensiones, podemos simplificar la clasificación de estos de la siguiente forma:

Renta fija corto plazo

Los planes de pensiones de renta fija a corto plazo invierten en mercados monetarios, en donde se adquieren principalmente Letras del Tesoro y emisiones de empresas privadas, cuyo vencimiento está fijado de antemano y tiene un plazo máximo de 18 meses. Esta modalidad se aconseja para partícipes con mucha aversión al riesgo.

Renta fija largo plazo

Los planes de pensiones de renta fija a largo plazo invierten en el mismo tipo de activos que los planes de pensiones de Renta Fija a corto plazo, pero con plazos de vencimiento superiores.

Renta fija mixta

Esta categoría de planes de pensiones invierte en activos de renta fija, pero permite invertir hasta un máximo del 30% del patrimonio del plan de pensiones en activos de renta variable.

Renta variable mixta

En esta modalidad, el peso de los activos de renta variable incrementa hasta un máximo del 70% del patrimonio del fondo, y como mínimo debe representar el 30%. La diferencia hasta el 100% debe estar invertida en activos de renta fija.

Renta variable

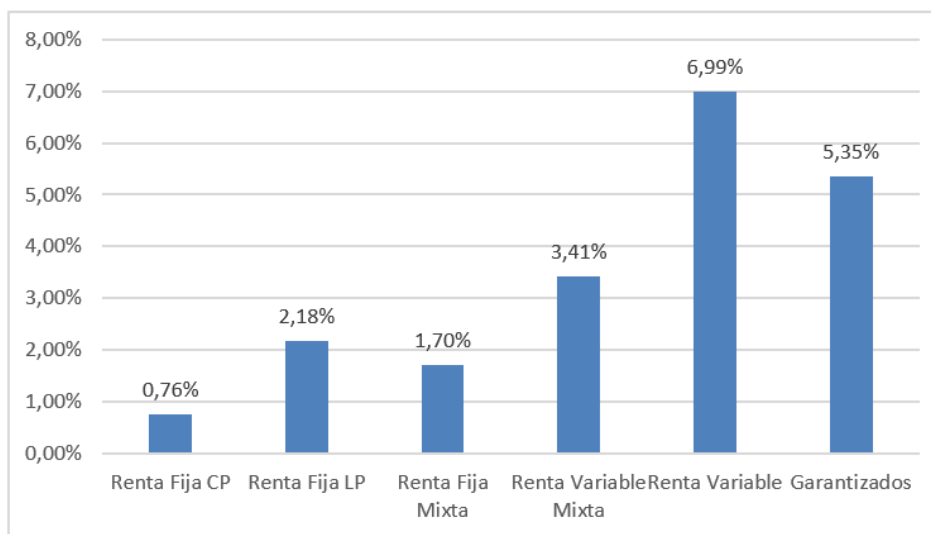
Esta categoría hace referencia a los planes de pensiones que invierten la totalidad de su patrimonio en activos de Renta Variable. Esta modalidad se aconseja para partícipes con poca aversión al riesgo.

Garantizados

Por último, encontramos los planes de pensiones garantizados que son aquellos que ofrecen la garantía de, como mínimo, recuperar el dinero invertido, siempre que se mantenga la inversión hasta una fecha de vencimiento. Debido a los bajos tipos de interés del mercado, prácticamente todas las entidades han dejado de comercializar este tipo de productos.

Las rentabilidades obtenidas en los últimos diez años por las distintas categorías ha sido la siguiente:

Gráfico 7. Rentabilidad neta obtenida por categoría en los últimos 10 años – 21-12-2020



Elaboración propia / Fuente: INVERCO

Los planes de pensiones individuales tienen un patrimonio bajo gestión de 82.014 millones de euros y 7,53 millones de partícipes, según datos de Inverco a 31 de diciembre de 2020.

Como hemos podido comprobar en el punto 3.2, el peso del ahorro destinado en este producto respecto al Producto Interior Bruto del país está muy lejos de la media europea.

4. Análisis de algunos de los sistemas de pensiones más relevantes

En puntos anteriores hemos podido comprobar como el actual modelo de pensiones en España no es sostenible y alcanza a cierre del año 2020 un déficit cercano a los 20.000 millones de euros. Adicionalmente cabe destacar, que todas las previsiones hacen indicar que lejos de reducirse, esta cifra puede aumentar.

En este apartado, analizaremos varios sistemas de pensiones relevantes de otros países que nos servirán para identificar si existe o no diferencia respecto al modelo español, y si han conseguido la sostenibilidad del sistema de pensiones público, y a su vez, la suficiencia para el ciudadano.

Para ello, utilizaré como fuente de información el libro “El envejecimiento como riesgo empresarial”, publicado por la Fundación Mutuality de la Abogacía y AGERs y Wolters Kluwer, y más en concreto en su capítulo 4.4 realizado por Fernando Martínez-Cue, y titulado “Derecho comparado: los sistemas de pensiones ocupacionales en Europa y en el Mundo”.

a. Sistema de pensiones en Reino Unido



El Sistema de Pensiones en Reino Unido es un sistema mixto, es decir, combina el sistema de reparto y el de capitalización. No obstante, el peso se concentra principalmente en el ahorro privado mediante los planes de pensiones de empresa.

Respecto al sistema de reparto (Pilar I), hace referencia a la pensión pública que prácticamente todo ciudadano recibe después de haber cotizado a lo largo de su vida laboral, y que tiene como objetivo principal cubrir las necesidades básicas de la población en el momento de la jubilación. Para su cálculo se tienen únicamente en cuenta los años cotizados y no el importe de sus cotizaciones. Es decir, dos personas con cotizaciones diferentes recibirán el mismo importe si disponen de los mismos años de cotización.

En cuanto al sistema privado de capitalización, lo constituyen las pensiones privadas mediante los compromisos por pensiones del sistema de empleo, donde tiene un peso muy importante las pensiones procedentes de la inscripción automática por defecto. En este apartado se incluye también el ahorro voluntario a título individual.

Cabe destacar que con anterioridad al año 2012 los planes de pensiones de empresa eran voluntarios y habían visto disminuir su peso de forma considerable en años anteriores. Con el objetivo de fomentar el ahorro privado mediante esta vía, fue a partir de ese momento cuando se introdujo la inscripción automática (Automatic Enrolment) por defecto en los planes de pensiones de empresa donde el empresario tiene la obligación de inscribir a aquellos empleados

que cumplan unos requisitos mínimos (salario y edad mínimos). A cierre de 2019, más de 10,2 millones de trabajadores habían sido inscritos automáticamente (sobre una base potencial de 11 millones de trabajadores elegibles y no inscritos con anterioridad a 2012 en sistemas voluntarios de pensiones de empleo), con 1,6 millones de empleadores cumpliendo su obligación de inscribir. El 91% de los inscritos se ha mantenido en el sistema.

Previamente a la implantación del sistema de automatic enrolment, el sistema británico de pensiones de empleo era de promoción voluntaria para las empresas y un 55% de los trabajadores británicos ya estaban inscritos en sistemas de pensiones de empleo (10,7 millones). A cierre de 2019 un total de 21 millones de trabajadores estaban inscritos en instrumentos de previsión social empresarial. Respecto a las aportaciones al plan de pensiones de empresa, se realiza de la siguiente forma:

Obligatorio para el empresario que debe inscribir a aquellos empleados que cumplan los requisitos, en un instrumento de pensiones de empleo, y realizar unas aportaciones mínimas a su favor

Voluntario para el empleado: una vez adscrito automáticamente por defecto, el trabajador puede decidir salirse (opt-out).

Las aportaciones se realizan en función del salario pensionable, y los porcentajes son los siguientes:

- Un 3% lo aporta el empresario
- Un 5% lo aporta el empleado
- Un 1% lo aporta el Estado.

Con el objetivo de hacer el producto más atractivo para el empleado, en el año 2015 la Ley de Planes de Pensiones de Empleo estableció un límite de gastos de administración y gestión del 0,75% del patrimonio gestionado.

El proveedor principal de servicios de administración y gestión es NEST (National Employment Saving Trust) alcanzando un porcentaje superior al 70% de los trabajadores inscritos en el sistema de auto enrolment, y más del 50% de las empresas.

Este diseño del modelo de pensiones ha conseguido alcanzar un patrimonio gestionado superior al PIB del país, y situar al Reino Unido como el tercer mayor mercado del mundo en activos bajo gestión, tras Estados Unidos y Japón.

Respecto a la tasa de sustitución media del Reino Unido, actualmente se sitúa en torno al 60%, donde la pensión pública representa aproximadamente la mitad situándose en el 30%.

b. Sistema de pensiones en el Holanda



El sistema de pensiones de Holanda ha sido considerado en los últimos años como el mejor sistema de pensiones del mundo según el Informe Mercer y la Universidad de Melbourne. No obstante, está viviendo reformas estructurales en el sistema de pensiones de empresa que analizaremos más adelante.

De la misma forma que en el caso del Reino Unido, se trata de un sistema mixto que combina un sistema público contributivo de reparto y un sistema de capitalización mediante los planes de pensiones de empresa y el ahorro a título individual y voluntario.

Respecto al sistema público de reparto (primer pilar), lo compone la pensión estatal AOW (Algemene Ouderdomswet), y tiene como objetivo principal cubrir las necesidades básicas de la población en el momento de la jubilación. Esta pensión que perciben las personas jubiladas se financia con las contribuciones que realizan los trabajadores en activo.

Sin ninguna duda, la parte que más peso tiene en la pensión de jubilación es la que proviene de la previsión social empresarial donde participan más del 90% de los trabajadores debido a la incorporación en numerosos convenios colectivos sectoriales la obligatoriedad de la creación de un plan de pensiones de empresa a favor de los trabajadores. Los activos de los fondos de pensiones holandeses se han duplicado durante la última década hasta alcanzar un ahorro de 1,4 billones de euros en 2020 lo que supone un 170% del PIB.

Hasta la fecha, la modalidad más extendida en los planes de pensiones de empresa ha sido la Prestación Definida. Esta modalidad consiste en que las prestaciones que percibirán los beneficiarios están predeterminadas de inicio. Por tanto, los riesgos que tiene esta modalidad son los de longevidad, inflación y rentabilidad.

Debido principalmente a la situación de bajos tipos de interés del mercado y al incremento de la esperanza de vida, han surgido importantes desajustes entre los activos provisionados con los pasivos establecidos. Este hecho ha comportado que se haya aprobado una transformación del sistema de pensiones de empresa pasando de prestación definida a aportación definida en el próximo periodo 2022-2026.

El ahorro a título individual tiene un peso menor, y principalmente se utiliza por colectivos que empleados autónomos y empleados que no pertenecen a un sector sin plan de pensiones de empresa.

Respecto a la tasa de sustitución media de Holanda, actualmente se sitúa en torno al 90%, donde la pensión pública representa aproximadamente una tercera parte situándose en el 28%. Es sin duda, la mayor tasa de sustitución de los países de la OCDE.



c. Sistema de pensiones en los Estados Unidos

El Sistema de Pensiones en los Estados Unidos es un sistema mixto, es decir, combina el sistema público de pensiones y el de capitalización individual. No obstante, el peso del sistema público es muy limitado y se centra en ofrecer cobertura de servicios básicos para la población. Por tanto, el papel del ahorro privado, en este caso mediante los planes de pensiones de empresa, es fundamental.

Respecto al sistema público de pensiones, tiene en cuenta el conjunto del dinero aportado a la Seguridad Social durante toda la vida laboral del trabajador. Este importe se revaloriza año tras año con un porcentaje que decide el correspondiente departamento estatal. A partir de este momento, el factor clave es la edad de jubilación. Llegada esa situación, se calcula una renta vitalicia con el ahorro acumulado y la esperanza de vida de ese momento. Si el resultado es inferior al salario mínimo establecido por el país, el Estado se hace cargo de la diferencia.

Tal y como se ha indicado, el ahorro privado tiene un peso muy importante en el modelo de pensiones estadounidense. Es con gran diferencia, el mayor mercado de pensiones privadas del mundo (activos bajo gestión en Estado Unidos suponen más del 63% del total de activos bajo gestión en el mundo y alcanzan aproximadamente el 127% del PIB del país).

En Estados Unidos no hay la obligación de constituir un plan de pensiones de empresa por parte del empresario, pero es una medida que está fuertemente incentivada mediante bonificaciones fiscales en el impuesto de sociedades de la empresa, y en el caso del trabajador, el beneficio consiste en conseguir diferir el pago de impuesto hasta el momento de cobro de la prestación. Aun así, el porcentaje de empresas que crea un plan de pensiones es inferior al 40%.

Cabe destacar que en aquellas empresas donde se decide por parte del empresario la creación de un plan de pensiones de empresa (sistema 401k), se activa el funcionamiento de la inscripción automática por defecto. De la misma forma que hemos visto en ejemplos anteriores, en este caso también es un éxito y prácticamente el 90% de los trabajadores inscritos no abandona el plan de pensiones.

En el caso de que la empresa del trabajador no ofrezca un plan de pensiones de empresa, el trabajador tiene la opción de ahorrar a título individual mediante el sistema IRA. Este sistema permite invertir un máximo de 6.000 dólares a personas de hasta 50 años y 7.000 dólares a personas mayores de 50 sin efecto fiscal.

Con este modelo de pensiones, Estados Unidos ha conseguido alcanzar una tasa de sustitución cercana al 70%, donde la pensión pública representa aproximadamente el 38%.

d. Sistema de pensiones en el Italia



El sistema de pensiones en Italia es fundamentalmente de reparto, con muy poco peso del ahorro individual y del sistema de empleo, y es uno de los más generosos de los países de la OCDE. Por sus características, y antes de las recientes modificaciones estructurales que ha vivido el sistema, podría considerarse como un modelo de pensiones muy similar al de España, con la siguiente estructura:

- Pensión Pública de reparto
- Planes de Pensiones de Empresa (peso poco significativo)
- Planes de Pensiones Privados (peso poco significativo)

El sistema público de pensiones es predominante. El funcionamiento consiste en que las contribuciones de los trabajadores se destinan al pago de las pensiones de las personas jubiladas.

Debido a la evolución demográfica del país, y al elevado coste económico para las arcas del Estado al tener que sufragar un nivel de pensión como el actual, ha provocado la puesta en marcha de una reforma estructural. La principal modificación consiste en sustituir el modelo de prestación definida por un modelo de cuentas nocionales donde mediante la asignación al empleado de una cuenta virtual individual, el trabajador va acumulando contablemente las contribuciones que va realizando a la Seguridad Social y adicionalmente, se le aplica una revalorización anual asignada por el Estado. De esta forma se conseguirá que cada trabajador acabe percibiendo mediante renta vitalicia el importe acumulado más su revalorización en el momento de la jubilación.

Adicionalmente, se ha establecido un sistema obligatorio de capitalización llamado TFR. Mediante este sistema, las empresas están obligadas a realizar unas aportaciones cercanas al 7% del salario y a favor de los empleados. Con estas contribuciones se genera un fondo, que tiene como objetivo el pago de una indemnización en el caso de que se produjera la salida del trabajador (voluntaria o involuntaria) de la empresa. Se trata de una indemnización adicional a la indemnización legal por despido. Cabe destacar que estas aportaciones pueden realizarse a Planes de Pensiones del sistema de Empleo y capitalizarse para jubilación.

Respecto a los planes de pensiones de empresa, podemos confirmar que de la misma forma que ocurre en España, no son frecuentes debido principalmente a la generosa pensiones que ofrece el sistema público de pensiones. Esto comporta que únicamente el 22% de los trabajadores dispongan de este tipo de vehículo de ahorro.

El ahorro voluntario individual, de la misma forma que ocurre con el ahorro empresarial, tiene un peso testimonial, y se utiliza principalmente para beneficiarse fiscalmente de las ventajas que ofrece el gobierno.

Después de las modificaciones que se van a llevar a cabo con la introducción de las cuentas nocionales, todo hace indicar que se producirá una disminución importante en el importe de la pensión pública. Por tanto, el papel de ahorro individual mediante los planes de pensiones de empresa e individual serán fundamentales para conseguir mantener un nivel de vida adecuado en el momento de la jubilación.

Con este modelo de pensiones, Italia tiene una tasa de sustitución cercana al 80%, donde la pensión pública representa prácticamente la totalidad.

e. Sistema de pensiones en el Suecia



De la misma forma que en el modelo del Reino Unido, el sistema de pensiones sueco es mixto y, por tanto, tiene un sistema de reparto y otro de capitalización, pero con algunas peculiaridades importantes.

El peso del sistema público de pensiones representa aproximadamente un 50% de la pensión, y el otro 50% procede del sistema de capitalización.

El sistema de pensiones de Suecia tiene la siguiente configuración:

Respecto al primer pilar, serían las siguientes:

- Garantipension: esta pensión tiene como objetivo cubrir las necesidades mínimas de las personas que no han logrado alcanzar los niveles adecuados de cotización para poder recibir una pensión contributiva.
- Inkonstpension: esta pensión diseñada con cuentas nocionales (tiene en cuenta el conjunto del dinero aportado a la Seguridad Social durante toda la vida laboral del trabajador) se financia a través de las contribuciones realizadas por empresarios y empleados. El funcionamiento es el siguiente: las contribuciones realizadas se utilizan para pagar las prestaciones de las personas jubiladas, y las aportaciones se contabilizan en la cuenta individual con una revalorización referenciada a la evolución de los salarios del país. En este caso, además, se tiene en cuenta varios factores para calcular la pensión pública, como son:
 - La totalidad de la vida laboral del trabajador
 - La edad de jubilación
 - La esperanza de vida en el momento de la jubilación

- La revalorización anual se corrige con un factor de sostenibilidad
 - No existe tope de cotización, pero si tope de salario pensionable
- Premiépension: esta pensión obligatoria también se financia con contribuciones de empresarios y empleados. A diferencia del anterior, se trata de un sistema de capitalización donde el empleado puede elegir el fondo de pensiones que mejor se adapte a sus necesidades.

Respecto al segundo pilar, existe un sistema complementario obligatorio de capitalización individual mediante productos como fondos de pensiones, seguros o fondos internos.

Por último, los trabajadores pueden aumentar su ahorro mediante la inversión en fondos de pensiones a título individual. Este tipo de inversión tiene implícitos incentivos fiscales que aprovechan prácticamente la mitad de la ciudadanía.

El diseño del modelo de pensiones sueco es un referente a nivel mundial, porque es sostenible tanto desde el punto de vista financiero como social. Mediante esta configuración se ha conseguido tener una tasa de sustitución conjunta cercana al 90%, donde el peso de la pensión pública tiene únicamente un peso del 40%.

5. Análisis de una posible aplicación total o parcial en el sistema de pensiones español

Después de haber analizado las principales características de algunos de los sistemas de pensiones más representativos del mundo, y de haber puesto de manifiesto la insostenibilidad del sistema de pensiones español tal y como está diseñado actualmente, en este apartado se propondrán, a partir de la configuración de modelos de pensiones internacionales relevantes, una serie de medidas para conseguir un sistema de pensiones en España que sea sostenible para el Estado y suficiente para las personas que alcanzan la edad de jubilación.

Para ello analizaremos, por una parte, las propuestas para el sistema público de pensiones y, por otra parte, las propuestas para el sistema privado de pensiones mediante el ahorro en planes de pensiones de empresa y planes de pensiones individuales.

a. Detalle de propuestas en el sistema público de pensiones:

Tal y como hemos comentado anteriormente, el sistema público de pensiones español es de prestación definida y, por tanto, la Seguridad Social tiene la obligación de satisfacer una pensión vitalicia a los trabajadores que llegan a la edad de jubilación. Esta pensión se calcula teniendo en cuenta la media de las bases por las que ha cotizado el trabajador en sus últimos 24 años de vida laboral. A partir de 2022 en adelante se tendrán en cuenta las cotizaciones de los últimos 25 años.

Tal y como se publica en el informe del Instituto de Actuarios Españoles del pasado año 2020, los jubilados reciben de media un 51% más de lo que deberían percibir del sistema contributivo, destacando que el sistema de cálculo de las pensiones contributivas de jubilación vigente presenta inequidades, lleva a arbitrajes y arriesga su viabilidad futura. Adicionalmente, se indica que, en la gran mayoría de los casos, el pensionista recibe más de lo que ha aportado en su vida laboral, financiándose la diferencia a través de impuestos o más deuda pública.

Otro informe realizado por Ocopen (Organización de Consultores de Pensiones), destaca que, a los 12 años de la jubilación, en el entorno de los 77 años, ya se ha recibido en pensiones de la Seguridad Social el equivalente a lo aportado durante la vida laboral, según cálculos actuariales que contemplan la revalorización de los sueldos y el valor del dinero en el tiempo.

Un ejemplo de lo anterior lo podemos comprobar en el gráfico siguiente, con las variables utilizadas en el ejemplo, como una persona jubilada acaba percibiendo de la Seguridad Social un importe de 101.791 € más de lo que ha aportado al sistema.

Gráfico 8. Evolución del saldo del trabajador y posterior jubilado con la Seguridad Social



Fuente: elEconomista

Si el objetivo principal de este apartado es conseguir que el sistema de pensiones público sea sostenible, la propuesta que voy a desarrollar es la de adoptar un modelo de cuentas nocionales de la misma forma que incorpora el modelo de pensiones sueco conocido por ser un referente a nivel mundial al haber conseguido ser sostenible tanto desde el punto de vista financiero como social. Esta medida ha sido implementada también en otros importantes modelos de pensiones como por ejemplo el americano o, el italiano, cuya similitud al sistema de pensiones español lo hace especialmente interesante.

La propuesta consiste fundamentalmente en pasar de un sistema de prestación definida como el actual a un sistema de cuentas nocionales de aportación definida.

El funcionamiento del modelo de cuentas nocionales individuales sería la siguiente:

- Todas las contribuciones que realice el trabajador se contabilizan en una cuenta virtual individualizada.
- Las aportaciones se revalorizan anualmente según el IPC real del país y es el mismo para todos los trabajadores.
- El importe total acumulado en el momento de la jubilación será la suma de todas las aportaciones realizadas más la revalorización anual establecida.
- A partir del importe total acumulado, se establece una pensión de jubilación vitalicia, es decir, hasta el final de la vida del jubilado.
- Para el cálculo del importe de la pensión se tiene en cuenta la esperanza de vida de la persona que acaba de llegar al momento de la jubilación.
- La pensión resultante se revalorizará con periodicidad anual según el IPC real del país.

- La pensión se podrá ajustar en función de la esperanza de vida de la persona jubilada. Por tanto, un aumento de la esperanza de vida reduce la cuantía de la pensión inicial.
- El sistema debe de ser transparente y, por tanto, se debe proporcionar información periódica del importe acumulado en la cuenta del trabajador acompañado de una estimación de la pensión a percibir.
- En el caso de que la pensión resultante sea inferior al salario mínimo interprofesional, será la administración quien se haga cargo de la diferencia.

Con esta medida, se conseguiría el equilibrio entre lo que ha contribuido el trabajador y lo recibido, y de este modo el sistema sería sostenible y, después de un periodo de transición, se conseguiría ir eliminando progresivamente el déficit actual de la Seguridad Social. Adicionalmente, esta medida incentivaría el retraso de la edad de jubilación al buscar el trabajador una cuantía de ahorro acumulado mayor en busca de una pensión de jubilación superior.

Una vez detallado el funcionamiento de las cuentas nocionales, es necesario detallar cual sería el modelo de aplicación y la correspondiente fase de transición.

En primer lugar, es muy importante destacar que con un sistema de cuentas nocionales el modelo de pensiones sigue siendo un sistema de reparto y, por tanto, las contribuciones actuales sirven para pagar las pensiones de jubilación. Por tanto, una transición de sistema de reparto a otro de cuentas nocionales no es equivalente al cambio de un sistema de reparto a uno de capitalización donde el dinero que aporta el trabajador se custodia hasta el momento de la jubilación.

Teniendo en cuenta que la modificación principal del actual sistema es la forma en la que se calcula la pensión de jubilación, el periodo de transición de un modelo a otro únicamente tiene como objetivo establecer un ajuste escalonado durante un periodo determinado.

El cambio de sistema a un modelo de cuentas nocionales podría hacerse de inmediato. No obstante, es necesario aplicar un periodo de transición para que las personas que estén cercanas a la jubilación no vean reducidas considerablemente sus pensiones de jubilación.

Hay que tener en cuenta que, con el sistema actual, los pensionistas cobran 1,74 euros por cada euro aportado en cotizaciones a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral, según el estudio "Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones" realizado por María Moraga y Roberto Ramos, de la Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España. Por tanto, el cambio de modelo implicaría una disminución muy importante de la pensión pública a percibir.

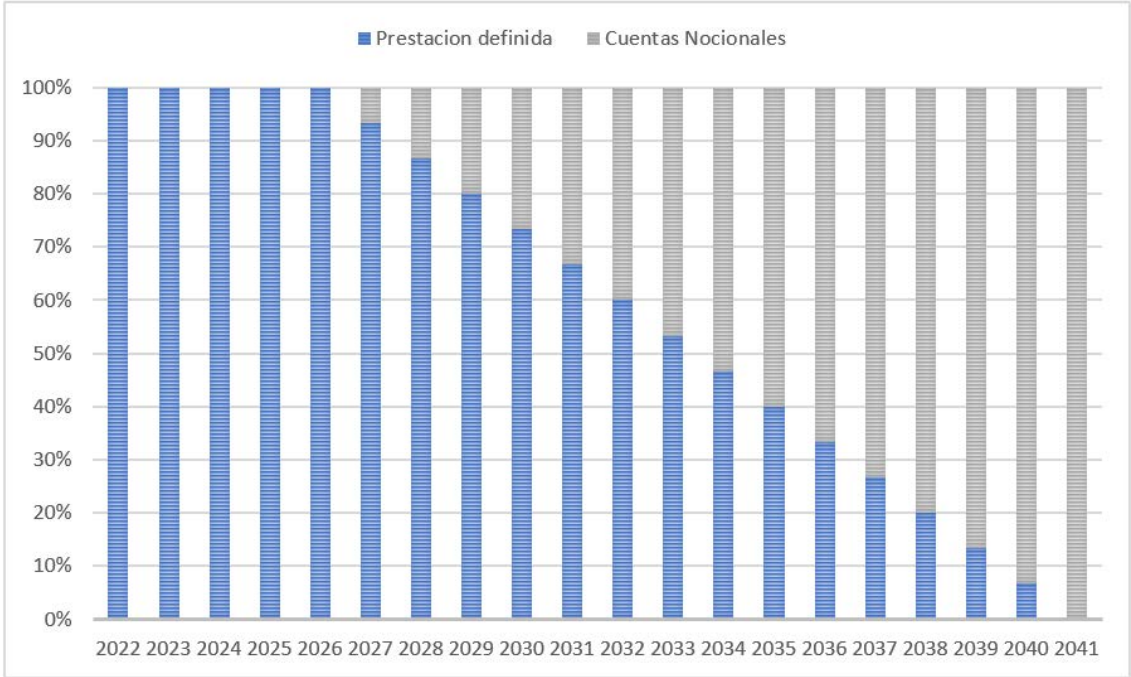
Con el objetivo de ofrecer un tiempo de reacción a aquellos trabajadores con menor tiempo hasta el momento de la jubilación, el periodo de transición debe hacer convivir los dos modelos de pensiones: prestación definida y sistema de cuenta nocionales. De esta forma, desde el momento inicial se empezará a

avanzar hacia la sostenibilidad, y de la misma forma, se conseguirá que aquellas personas con menor tiempo hasta la jubilación no vean disminuidos considerablemente sus derechos adquiridos.

Es importante destacar que para la aplicación del sistema de cuentas nocionales es imprescindible disponer de la información de las bases de cotización. En este caso, la Seguridad Social dispone de esta información desde el mes de julio del año 1980. Por tanto, si tenemos en cuenta que la media de edad para conseguir el primer trabajo en España es a los 23 años, según un estudio elaborado por el grupo de selección Michael Page, los primeros trabajadores de los que se tienen la totalidad de la información son aquellos que nacieron en el año 1957. Para las personas nacidas en ese año, la edad legal de jubilación son los 67 años, y este grupo de trabajadores se jubilará en el año 2024.

A continuación, se detalla una propuesta gráfica del modelo de transición cuyos impactos se desarrollarán a continuación:

Gráfico 9. Periodo de transición en la aplicación de un modelo de pensiones de cuentas nocionales



Fuente: elaboración propia

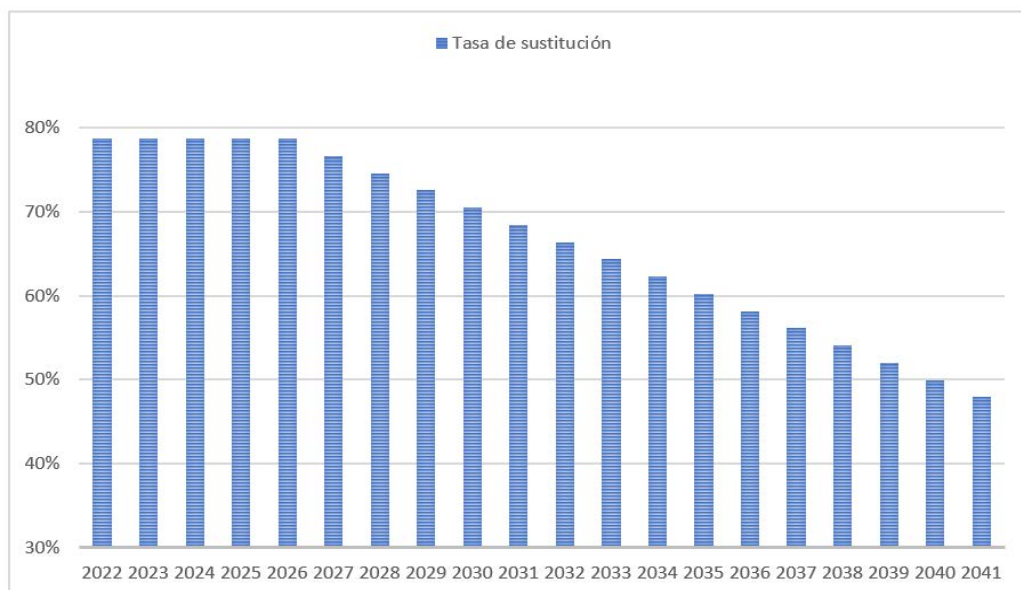
Con la intención de reducir los efectos negativos en la cuantía de las pensiones de jubilación de las personas que se jubilarán en los primeros años, se establece un periodo inicial de cinco años donde el sistema que se mantiene es el actual. De esta forma, y a través de concienciación por parte de la Administración y las empresas, los trabajadores son cada vez más conscientes de los cambios realizados y de las implicaciones que tiene para cada uno de ellos. Por tanto, es imprescindible crear un plan de comunicación eficaz focalizado fundamentalmente en informar del primer año de aplicación parcial, y del año en que el nuevo modelo de cuentas nocionales será de aplicación total.

El funcionamiento del periodo de transición consiste en que los dos modelos pueden convivir durante un periodo de catorce años. Durante este periodo, el peso de la pensión de jubilación calculada mediante el sistema de cuentas nocionales irá incrementado hasta representar el 100% de la pensión a partir del año 2041. Los primeros trabajadores a los que se les empezaría a aplicar de forma parcial el sistema de cuentas nocionales serían aquellos que se jubilarían a partir del año 2027.

Como se ha comentado con anterioridad, el objetivo de introducir este periodo de transición es el de disminuir los posibles impactos negativos de aquellas personas que están cercanas a la jubilación. No obstante, existe la obligatoriedad de no alargar más la aplicación del nuevo sistema de cálculo ante la delicada situación financiera de la Seguridad Social. Cada año que se siga manteniendo de forma total o parcial el actual modelo y teniendo en cuenta todas las previsiones que hemos analizado en apartados anteriores, el déficit anual que arrojan las cuentas de la Seguridad Social seguirá incrementando.

A partir de la propuesta de aplicación de las cuentas nocionales que podemos comprobar en el gráfico 9, podemos presentar también la correspondiente evolución de la tasa de sustitución en los próximos años. Para ello, recordemos, por una parte, que con el modelo de pensiones actual la tasa de sustitución de las pensiones en España es del 78,7%, según las estadísticas de la Comisión Europea incluidas en el informe Ageing Report 2018 y, por otra parte, que la tasa de sustitución esperada con un modelo de cuentas nocionales se situaría en el 47,9% según la estimación realizada por el Instituto de Actuarios Españoles. Por tanto, a continuación, se detalla de forma gráfica la evolución de la tasa de sustitución a partir de los datos indicados:

Gráfico 10. Evolución de la tasa de sustitución en el periodo de transición de un modelo de prestación definida a un modelo de cuentas nocionales



Fuente: elaboración propia

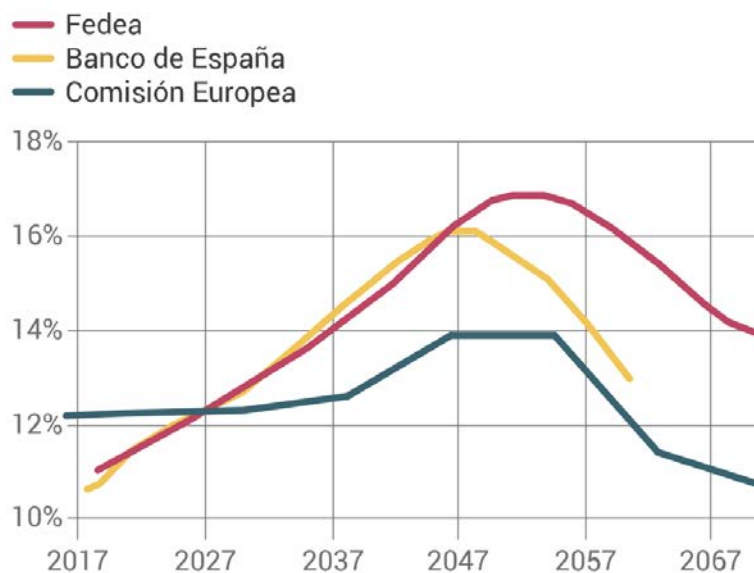
Como se puede observar en el gráfico, la tasa de sustitución en el año 2041 se situaría en el 48%, muy cercano a la tasa de sustitución media actual del con-

junto de la Unión Europea del 45,1% publicado en el informe Ageing Report 2018.

Es necesario recordar que el objetivo principal de esta primera parte que hace referencia al modelo público de pensiones es el de establecer un ajuste en el cálculo de la pensión de jubilación para hacer suficiente el sistema de pensiones público mediante la aplicación de las cuentas nocionales.

Con el actual modelo de pensiones de prestación definida, la estimación del déficit de la Seguridad Social, una vez se han eliminado las reformas del sistema aprobadas en el año 2013, podría llegar a representar el 17,5% del PIB en 2050 según se publica en el informe “Algunas reflexiones sobre el informe del Pacto de Toledo y los planes del Gobierno en materia de pensiones” realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). A continuación, se muestra gráficamente la estimación de la Fundación, y con el objetivo de tener una visión más completa, y se incluyen también las previsiones realizadas por el Banco de España y de la Comisión Europea.

Gráfico 11. Previsión del peso del gasto en pensiones respecto al PIB de España

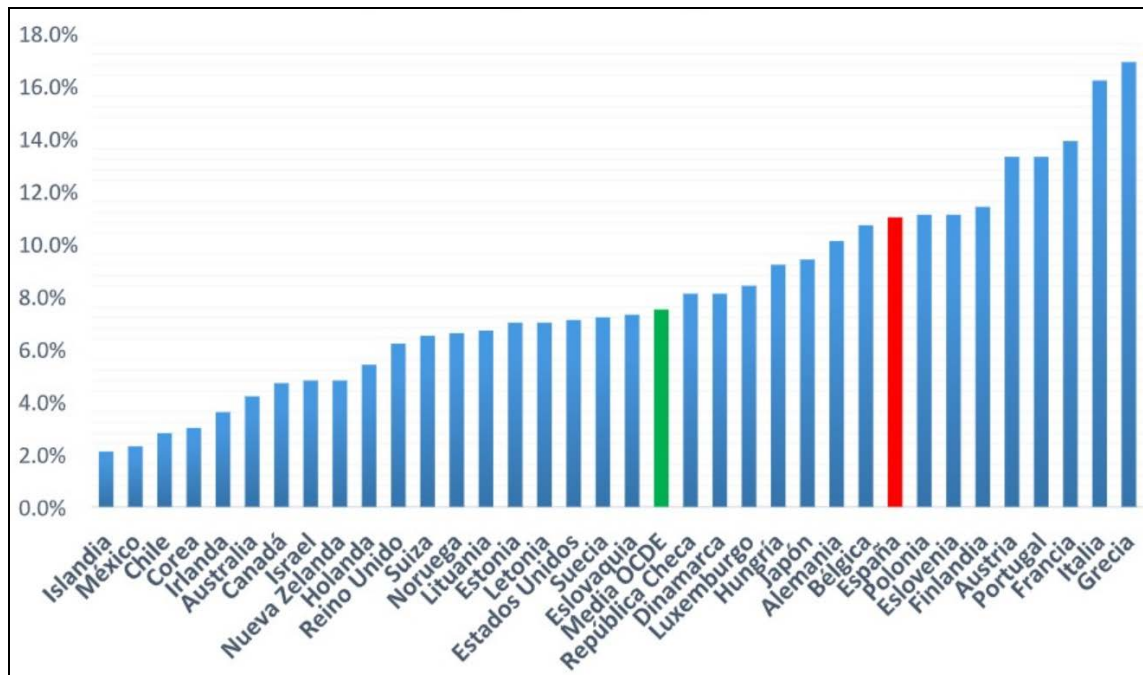


Fuente: el confidencial

En el gráfico podemos observar cómo tres importantes Organismos coincide en prever que el gasto en pensiones irá incrementando año tras año hasta alcanzar un máximo histórico en el año 2050, siempre y cuando se mantuviera la configuración actual del modelo de pensiones público.

El objetivo de la aplicación de las cuentas nocionales es el de acercar a la media europea el gasto en pensiones respecto al PIB del país. Actualmente el gasto público en pensiones en España representa un 11% sobre el PIB. Esta cifra es muy superior a la de la media de los países desarrollados cuyo gasto representa un 7,5% del PIB. A continuación, se presenta de forma gráfica el detalle.

Gráfico 12. Gasto público en pensiones sobre el PIB en los países de la OCDE



Fuente: OCDE /www.libremercado.com

Como se puede comprobar, la diferencia entre lo que representa el coste sobre el PIB de la media de la OCDE y el coste sobre el PIB de las pensiones públicas en España, es del 3,5% del PIB. Si tenemos en cuenta que el PIB de España a cierre de 2020 es de 1.121.698 millones de euros, esta diferencia del 3,5% representa un exceso de coste anual de 39.259 millones de euros.

Mediante la aplicación del sistema de cuentas nacionales que se ha detallado no se conseguirá equilibrar los ingresos y los gastos de la seguridad social desde un primer momento, pero sí que a partir del año 2027 permitirá ir reduciendo la tasa de sustitución de las nuevas pensiones públicas hasta conseguir que en el año 2041 todas las nuevas pensiones de jubilación tengan una tasa de sustitución del 48% en lugar del 78,7% actual. Si tenemos en cuenta que el último año donde parcialmente tiene peso el sistema de prestación definida es el 2040, y en ese año les corresponde jubilarse a las personas que nacieron en el año 1973 cuya esperanza de vida es de 72,6 años según el Instituto Nacional de Estadística, teóricamente las últimas pensiones que se pagarían con el sistema de Prestación definida sería el año 2046.

En función del incremento del número de pensionistas en los próximos años hasta que el sistema este plenamente implementado, y de la longevidad de las personas donde su pensión esté calculada total o parcialmente mediante el modelo de prestación definida actual, el déficit de la Seguridad Social estará presente durante un gran periodo de tiempo y el peso del gasto en pensiones sobre el PIB del país seguirá estando por encima de la media europea.

b. Detalle de propuestas en el sistema privado de pensiones:

Con un sistema de pensiones público basado en la implementación de un sistema de cuentas nocionales, es imprescindible que el sistema privado de pensiones tenga un peso muy importante.

Para ello, analizaremos, por una parte, las medidas a implementar en el ámbito empresarial (Pilar II) y, por otra parte, las medidas necesarias a adoptar para que fomentar a título individual el ahorro previsional (Pilar III).

Después de haber analizado en el capítulo cuarto otros modelos de pensiones internacionales relevantes, parece absolutamente necesario potenciar las pensiones complementarias en el ámbito empresarial.

Con el objetivo de que el impulso en este campo tenga el mayor impacto posible, todo hace indicar que la implementación vía legislativa de un sistema de previsión social empresarial complementaria de adscripción automática por defecto (auto enrolment), tal y como está diseñado en el Reino Unido, sería la opción más adecuada.

Esta opción consiste en establecer la obligatoriedad al empresario de promover un plan de pensiones de empresa, donde el empresario debe inscribir al trabajador y realizar aportaciones a favor de este. Por parte del trabajador, si quiere recibir las aportaciones realizadas por el empresario en el plan de pensiones de empresa, también tiene la obligatoriedad de realizar contribuciones. En el caso de Reino Unido, la implementación de este sistema ha sido un éxito y 9 de cada 10 trabajadores permanecen en el plan de pensiones.

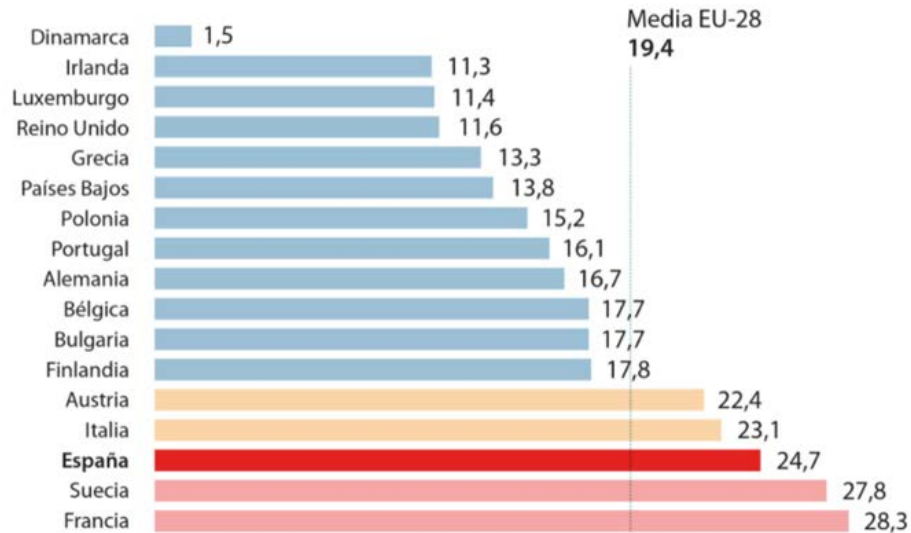
Este modelo, basado en las investigaciones del profesor Richard Thaler relacionadas con la economía del comportamiento, que fue premio Nobel de Economía en el año 2017, confirma que gran parte de la población tiene la intención de ahorrar, pero no dan el paso para ello. Y una vez están dentro del modelo, prácticamente todos los ciudadanos deciden quedarse porque para salirse tienen que realizar una toma de decisión que provoca arrepentimiento.

Como ya hemos anticipado, la implementación de este modelo podría comportar un gasto adicional para el empresario debido a la nueva obligatoriedad de realizar contribuciones a un plan de pensiones de empresa a favor del empleado.

Actualmente, la base de cotización a la Seguridad Social que corre a cargo de la empresa es el salario mensual (con un importe máximo establecido) en el caso del trabajador por cuenta ajena. En esta base de cotización se incluyen también las pagas prorrateadas, o las horas extras, entre otros. Sobre esta base, y en el caso de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, se marca el porcentaje que la empresa debe abonar correspondiente a la parte de la empresa y también al porcentaje que asume del empleado. En el caso de los autónomos, son estos los que eligen el importe a cotizar entre un mínimo y un máximo, y deben hacer frente al pago por su cuenta y riesgo.

Una vez conocemos como se distribuyen las cotizaciones que percibe la Seguridad Social, analicemos si el porcentaje que asumen los empresarios y los trabajadores van en línea con el porcentaje que asumen los empresarios de otros países europeos. Para ello, mostraremos en primer lugar y de forma gráfica cual es el porcentaje de cotización que asumen las empresas españolas en relación con otros países europeos.

Gráfico 13. Porcentajes de cotización que pagan las empresas en Europa



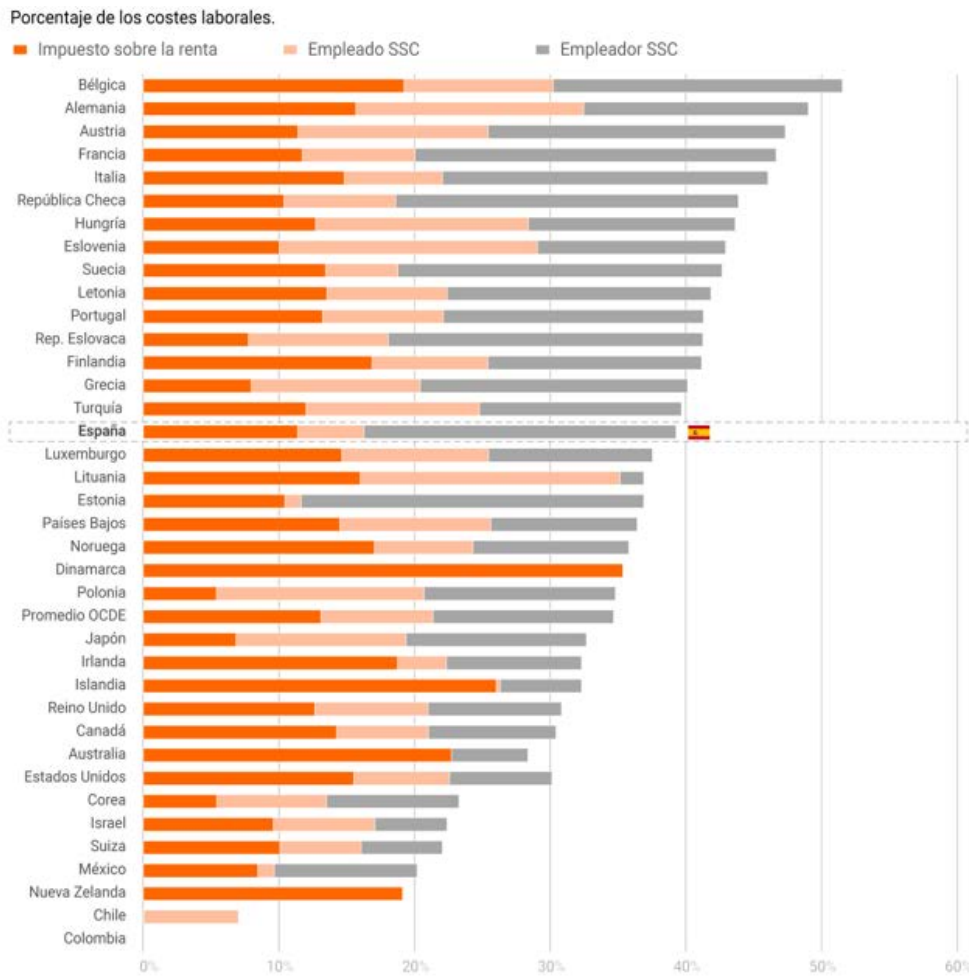
Fuente: ABC Economía

Como se puede comprobar en el gráfico anterior, el coste que asumen las empresas españolas por cotizaciones a la Seguridad Social alcanza el 24,7% y es una de las cuotas más altas de Europa, muy por encima a la media de la Unión Europea que se sitúa en el 19,4%.

Ante este escenario, y teniendo muy presente que el tejido empresarial está compuesto en un 99,84% por PYMES, tal y como pública en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el año 2019, sería muy perjudicial para la productividad de las empresas introducir un coste adicional para destinar a la creación de un plan de pensiones de empresa.

Respecto a las cotizaciones que realiza el empleado, también están relacionadas con el salario bruto del trabajador, y en este caso, representan el 4,7%. Para poder realizar un análisis comparativo con el resto de los países, se adjunta gráfico del informe Taxing Wages 2020 que realiza la OCDE donde se analiza en detalle la relación de los impuestos y cotizaciones sociales pagados sobre los salarios de los trabajadores en los países desarrollados.

Gráfico 14. Porcentajes de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la OCDE.



Fuente: OCDE / eleconomista.es

Como se puede observar en el gráfico anterior en la franja de color naranja suave, los asalariados españoles son los que menos aportan de entre las principales economías europeas. Sólo los daneses (2,8%) y los irlandeses (3,6%) aportan menos del 4,7% que aportan los trabajadores en España. Países comparables con España, como pueden ser Alemania, Francia o Italia, la aportación que realizan sus trabajadores es del 17,1%, 10,2% y 7,2%, respectivamente.

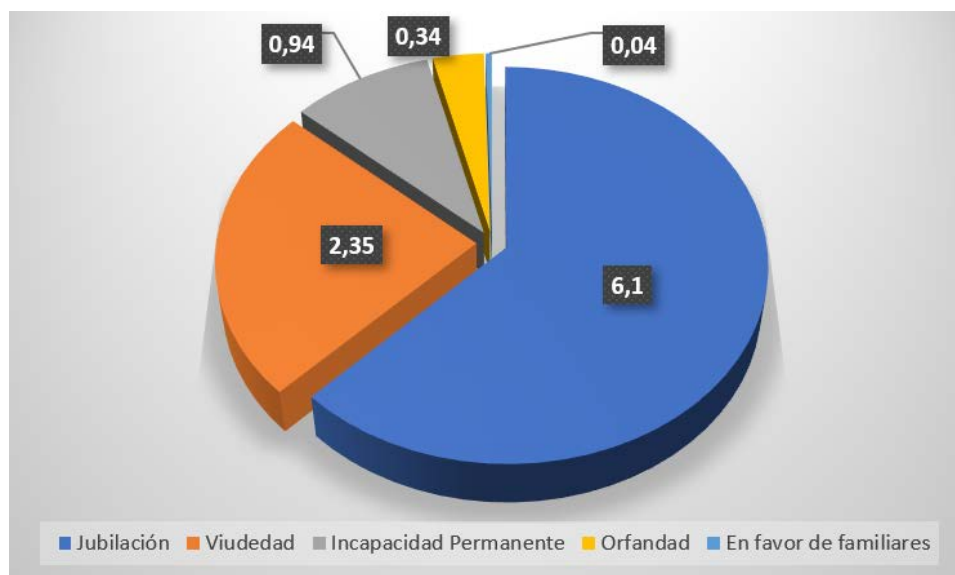
Después de analizar las contribuciones que realiza tanto la empresa como el trabajador, podemos confirmar, por una parte, que el porcentaje que los empresarios españoles asumen se encuentran en la parte más alta del ranking de aportaciones a la Seguridad Social en Europa y, por el contrario, los trabajadores españoles son de los que menos aportan de entre las principales economías europeas.

Ante esta situación, la primera propuesta para conseguir generar un ahorro privado complementario en un plan de pensiones de empresa destinado a complementar la pensión pública de jubilación con un sistema de cuentas nocionales, es la de aplicar un porcentaje al salario bruto del trabajador y destinarlo a un plan de pensiones de empresa provocando un ahorro individual obligatorio.

Las cifras de recaudación anual que publica la Seguridad Social del año 2019 (se ha evitado obtener datos del año 2020 al ser un año extraordinario debido a la pandemia del COVID 19) por cotizaciones sociales tanto por parte del trabajador como por parte del empleado, es de 124.161,97 millones de euros. De este importe obtenemos la cifra que procede de cotizaciones del empleado (4,7%) que en este caso alcanza aproximadamente los 5.835 millones de euros. Con el objetivo de generar ahorro complementario a la pensión de jubilación publica se proponer establecer un primer flujo económico de capitalización individual con destino al plan de pensiones de empresa de obligada creación. Esta propuesta consiste en aplicar un cargo en el salario bruto del trabajador de 2,3 puntos porcentuales. De esta forma, la suma entre cotización a la Seguridad Social e importe destinado al plan de pensiones de empresa, el porcentaje acumulado se situaría en el 7%. Este porcentaje seguiría siendo inferior a la media de los países de la Eurozona. Con esta medida, se generaría un ahorro anual de 2.855 millones de euros en planes de pensiones de empresa.

Una vez finalizado el análisis de la contribución a la Seguridad Social por parte del trabajador, se considera necesario analizar en detalle el hecho de que la cotización social a cargo de la empresa es, a nivel porcentual, de las mayores de los países de la Eurozona. Este extremo hace necesario analizar la distribución de esos recursos económicos e intentar identificar una posible modificación de la configuración en las pensiones contributivas que satisface la Seguridad Social. Por tanto, el primer paso es conocer cómo se distribuyen las pensiones públicas contributivas mediante el siguiente gráfico.

Gráfico 15. Distribución de las pensiones en España (en millones) – Mayo 2020



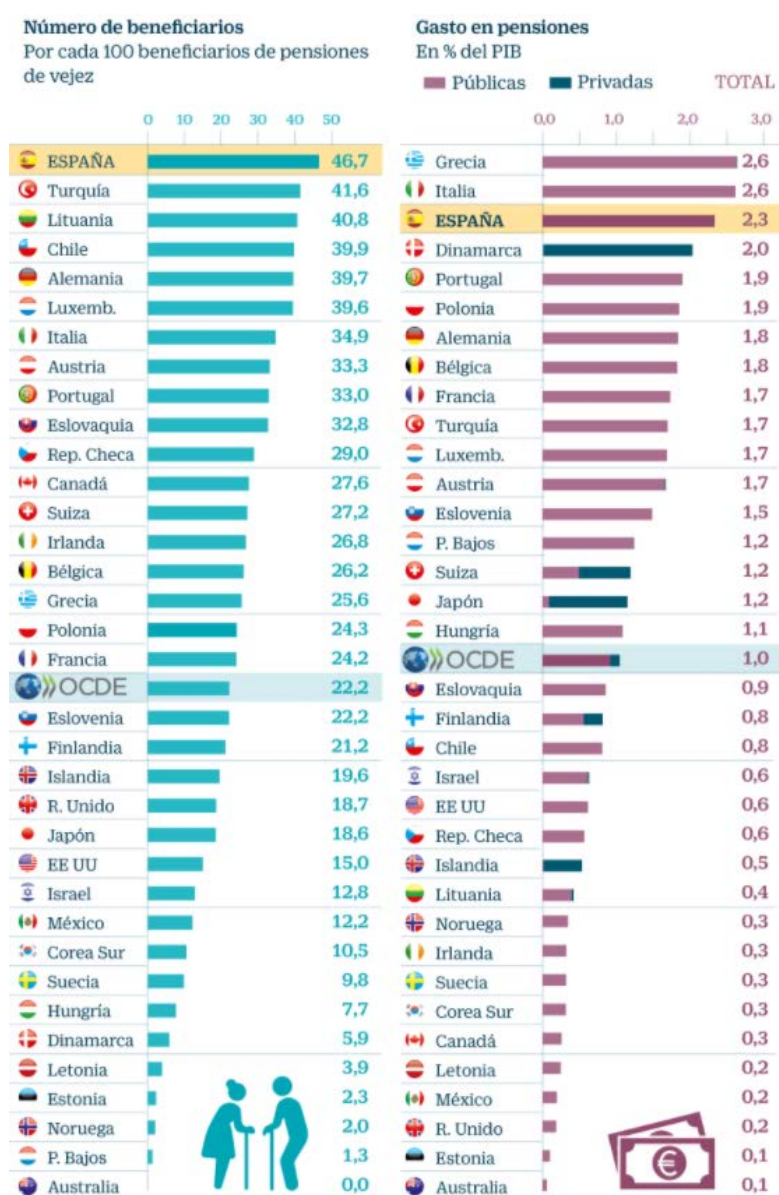
Fuente: Seguridad Social / Elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico, las pensiones de jubilación son las que obtienen el peso más significativo alcanzando los 6,1 millones. No obstante, cabe destacar el importante peso que representan las pensiones por viudedad situándose en 2,35 millones de pensiones.

La pensión por viudedad es una prestación vitalicia que tiene como objetivo cubrir necesidades económicas de la persona beneficiaria siempre y cuando ocurra el fallecimiento de la persona que origina la prestación. Por tanto, pretenden cubrir la desprotección de la unidad familiar.

En el informe que realiza la OCDE respecto a las pensiones en el mundo, podemos encontrar un capítulo específico que se titula: “¿Son aún necesarias las pensiones de viudedad y orfandad?”. En este informe se detalla de forma gráfica una comparativa de la pensión de viudedad entre los distintos países de la OCDE.

Gráfico 16. Pensiones de Viudedad en la OCDE – Año 2019



Fuente: OCDE /Cinco días

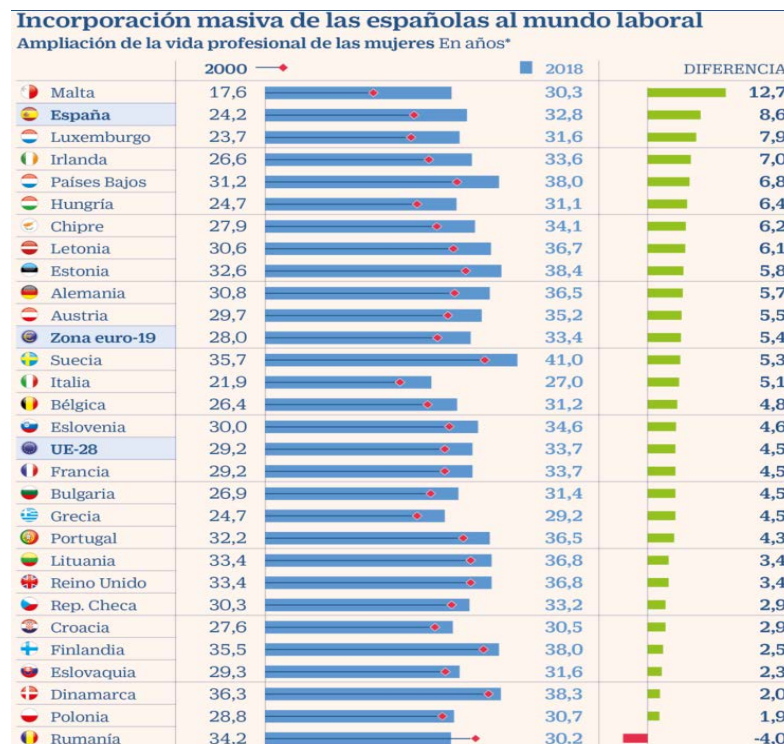
Como se puede observar en el gráfico, España es el país de la OCDE que tiene una proporción mayor de número de pensiones de viudedad respecto a pensiones de jubilación del mundo desarrollado. Por otra parte, podemos identificar como el gasto respecto al PIB representa un 2,3% y es el tercer gasto

más alto respecto al PIB del conjunto de países, alcanzando una cifra anual aproximada de 24.000 millones de euros.

En España, con carácter general, se debe estar dado de alta en el régimen general o acreditar una cotización mínima de 15 años en el momento del fallecimiento, y el importe de la pensión de viudedad corresponde al 52% de la base reguladora del fallecido pudiendo alcanzar hasta el 70% de la misma en una serie de situaciones.

La pensión de viudedad fue creada en el año 1955, en una época en la presencia de la mujer en el mercado laboral era poco importante. En aquel contexto, la pensión de viudedad cobraba una especial importancia al ser la pensión de viudedad el único ingreso para poder garantizar las necesidades económicas de la persona beneficiaria y su familia. En los años 80, coincidiendo con los importantes cambios que se produjeron en el proceso de transición a la democracia, se aceleraron las reivindicaciones feministas focalizadas en el acceso de la mujer en el mercado laboral. A partir de ese momento, el papel de la mujer en el mercado laboral ha ido cogiendo mayor importancia hasta alcanzar en el año 2019 la cifra récord de 9,05 millones de trabajadoras representando el 46,3% de la totalidad de personas afiliadas a las Seguridad Social, según informa el Ministerio de Trabajo. En el siguiente gráfico podemos comprobar como la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido masiva en España en las últimas décadas.

Gráfico 17. Evolución de la trayectoria profesional de las mujeres en Europa desde el año 2000



Fuente: EUROSTAT / Cinco días

En este entorno, todo hace indicar que el contexto en el que se creó la pensión de viudedad ha cambiado por completo y, por tanto, se considera absolutamen-

te necesario reconfigurar sus características para adaptarla a esta nueva realidad.

Según señala el informe “La pensión de viudedad en España”, países como Francia, Bélgica, Noruega o Suecia ya empezaron a inicios de los años 90 a realizar modificaciones en los requisitos para poder acceder a la pensión de viudedad con carácter vitalicio. A modo de ejemplo, en Bélgica y Francia se aumento la edad en la cual el beneficiario adquiere el derecho a recibir la pensión de viudedad. En el caso de Noruega, el importe de pensión que recibían los menores de 55 años también se redujo de una forma importante. Por último, en el caso de Suecia, pasó a ser una pensión temporal de tiempo definido y con un máximo de 12 meses de duración. Adicionalmente se estableció que la persona beneficiaria no pudiera tener otros ingresos. Estas medidas han provocado una importante disminución en los costes derivados de las pensiones de viudedad en estos países.

Después de identificar esta situación, mi segunda propuesta consiste en conseguir un ahorro económico mediante el rediseño de la pensión de viudedad modificando los requisitos de acceso haciéndola incompatible con determinados niveles de renta y en algunas circunstancias, eliminar la condición de vitalicias.

El objetivo económico a medio plazo de esta medida sería situar el coste sobre el PIB de esta pensión (actualmente representa el 2,3%) en línea con la media del coste sobre el PIB de los países de la OCDE que se sitúa en el 1%. Por tanto, si tenemos en cuenta que el coste anual para la Seguridad Social española es de 24.000 millones de euros anuales, el ahorro anual sería de 13.560 millones de euros aproximadamente. Para conseguir alcanzar este objetivo se debería de llevar a cabo un estudio exhaustivo hasta encontrar las medidas necesarias a proponer, y que obviamente, no son objeto de análisis de esta tesis.

El importe ahorrado representaría aproximadamente el 10,9% de la totalidad de los ingresos de la Seguridad Social que como ya se ha informado con anterioridad, alcanza los 124.161,97 millones de euros en el año 2019.

De esta forma podemos concluir que si actualmente la fuente de ingresos de la Seguridad Social corresponde al porcentaje conjunto del 29,4% de contribuciones de la empresa (24,7%) y de contribuciones de los trabajadores (4,7%), el importe de ahorro anual de 13.560 millones de euros mediante la reconfiguración de la pensión de viudedad corresponde a un 3,17% del porcentaje conjunto del 29,4% que representa el total de contribuciones sobre el salario bruto.

Con el objetivo de generar un nuevo ahorro complementario a la pensión de jubilación pública se propone establecer un flujo económico del 3,17% de la actual contribución que percibe la Seguridad Social que tenga como destino el plan de pensiones de empresa de capitalización individual de obligada creación que ya hemos comentado en este mismo apartado.

Por tanto, y como conclusión de lo expuesto en este apartado, las dos propuestas son las siguientes:

1. Incrementar la contribución que realizan los trabajadores en un 2,3% del salario con el objetivo de situarlo más cerca de la media europea y destinar estos recursos económicos a la generación de un ahorro complementario a la pensión pública de jubilación mediante la capitalización individual en un plan de pensiones de empresa.
2. Rediseñar la pensión de viudedad para adecuarla a la nueva realidad social y disminuir su coste anual hasta situarla en un gasto sobre el PIB igual a la media de los países de la OCDE y generar automáticamente un ahorro en el sistema. Este ahorro del 3,17% de la actual cotización que ingresa la Seguridad Social, y de la misma forma que en el punto anterior, destinarlo a un plan de pensiones de empresa de capitalización individual.

Las dos propuestas anteriores necesitarían de un periodo de transición hasta su aplicación total. Este periodo de transición tendría como objetivo disminuir los posibles impactos económicos negativos en aquellas personas afectadas. Para ello, se considera que la propuesta numero 1, que se refiere al incremento del coste para el trabajador hasta alcanzar el 7% de su cotización, debería tener un periodo de transición relativamente rápido de 3 años con un incremento del 0,76% anual.

Respecto a la segunda propuesta, el análisis de la totalidad de las pensiones de viudedad debería de ser inmediato. A partir de aquí, se deberían respetar aquellas pensiones de viudedad que tienen cumplen con objetivo de cubrir las necesidades económicas a la persona beneficiaria. El resto de las pensiones de viudedad deberían de adaptarse a los nuevos requisitos y cuantías, y en este caso se debería de establecer un periodo de transición adecuado. En el caso de nuevas pensiones de viudedad a otorgar donde la contingencia no se haya producido todavía, la nueva pensión de viudedad debería ser de aplicación inmediata. No obstante, es necesario volver a destacar que se debería de realizar un estudio exhaustivo para desarrollar la mejor estrategia a aplicar y que en ningún caso forma parte del objetivo de esta tesis.

Adicionalmente a las dos propuestas anteriores, se considera necesario que tanto el empresario como el empleado realicen un esfuerzo adicional para contribuir a alcanzar una tasa de sustitución que permita disfrutar de un nivel de vida adecuado cuando alcance la edad de jubilación. Teniendo en cuenta que el empleado ya verá incrementado su coste en un 2,7% para acercarlo a la media europea de contribución por parte del trabajador, y que el empresario ya soporta unos porcentajes de cotización muy superiores a la media europea, se propone que se lleve a cabo una aportación adicional al plan de pensiones de empresa del 1,5% del salario bruto que deberían asumir tanto el empresario como el trabajador en porcentajes iguales del 50%.

Recordemos que al inicio de este capítulo hemos destacado que con un sistema de cuentas nocionales la nueva tasa de sustitución de las personas que llegan al momento de la jubilación, después del correspondiente periodo de transición, sería de un 48% aproximadamente. Para complementar esta tasa de sustitución, se ha propuesto crear un plan de pensiones de empresa de capita-

lización individual que tiene como objetivo elevar la tasa de sustitución a niveles cercanos al 65% para conseguir el objetivo planteado al inicio de esta tesis, y que se resume en conseguir un modelo de pensiones sostenible para la Seguridad Social mediante la aplicación de un sistema de cuentas nocionales, y suficiente para las personas que alcanzan la edad de jubilación mediante el ahorro complementario.

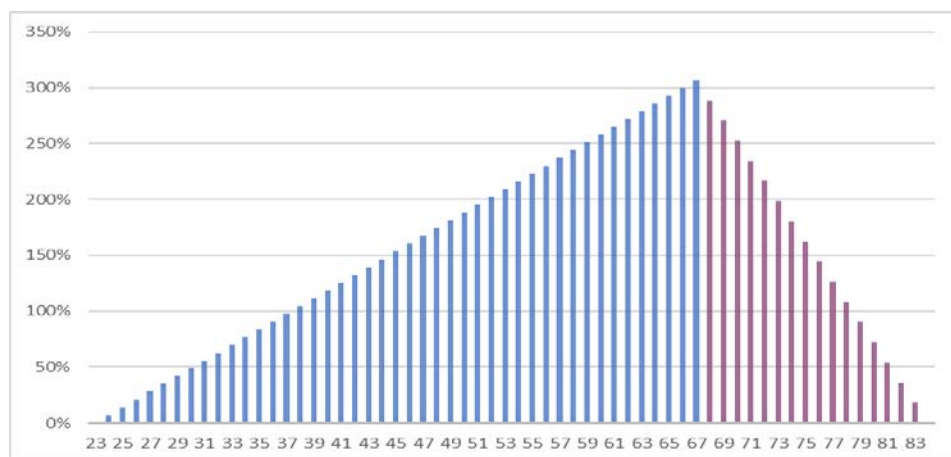
Con las 3 medidas que se han propuesto, el importe a destinar al plan de pensiones de capitalización individual alcanza el 6,97% del salario bruto y que corresponde a los porcentajes anteriormente comentados del 2,3%, 3,17% y 1,5%.

Si tenemos en cuenta que la edad media de acceso al mundo laboral son los 23 años, y que la edad legal de jubilación es de 67 años, el trabajador estará destinando este porcentaje de ahorro del 6,97% del salario bruto un total de 44 años.

Por otro lado, si tenemos en cuenta que en el año 2020 la esperanza de vida se sitúa en los 84 años en España tal y como publica la oficina de estadística comunitaria Eurostat, la media del número de años que una persona jubilada vivirá hasta su fallecimiento será de 17 años, podemos concluir que el impacto del ahorro durante el periodo laboral de 44 años tendrá un impacto anual de 2,58 veces en el periodo de jubilación alcanzando un ingreso adicional a la pensión pública del 17,98%.

A continuación, podemos observar de forma gráfica el periodo de acumulación del ahorro y su correspondiente periodo de desacumulación hasta la fecha de fallecimiento.

Gráfico 18. Porcentaje acumulado en el periodo laboral y porcentaje de desacumulación en el periodo de jubilación



Fuente: Elaboración propia

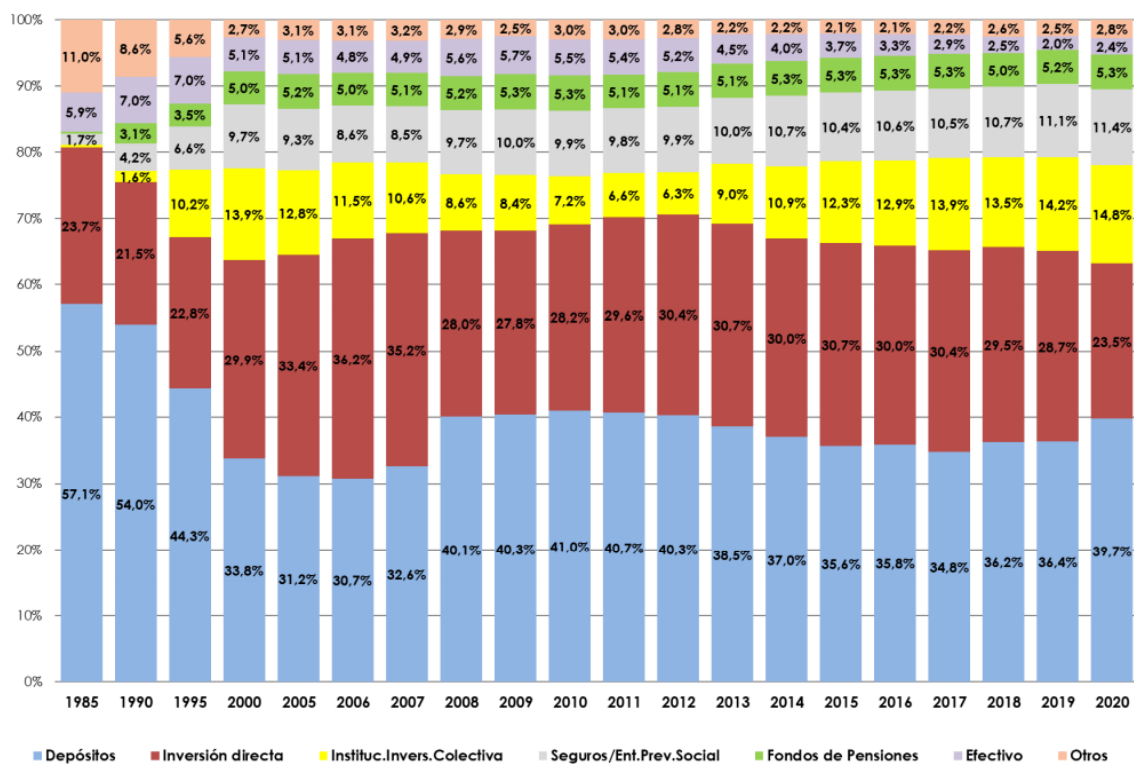
Con todo ello, podemos concluir que, con el ahorro adicional creado en la etapa laboral mediante las tres propuestas planteadas, la tasa de sustitución media con un sistema de cuentas nocionales del 48% se vería incrementada en un 17,98%, alcanzando el porcentaje total acumulado del 65,98%.

El porcentaje de tasa de sustitución global obtenido después de las diversas propuestas realizadas es prácticamente idéntico al porcentaje buscado del 65% que tenía como objetivo conseguir una pensión de jubilación suficiente.

Con las medidas planteadas de obligado cumplimiento, se conseguiría alcanzar una tasa de sustitución cercana al 66%. Este porcentaje puede no ser suficiente para mantener un nivel de vida adecuado en el momento de la jubilación para una parte de la población. Es por ello, que en esta última parte de este apartado se analizará la posibilidad de incrementar la tasa de sustitución mediante el ahorro individual voluntario (pilar III).

En primer lugar, se considera fundamental mostrar cual es la posición actual del ahorro en general en España, y en particular en planes de pensiones.

Gráfico 19. Evolución de la estructura del ahorro financiero en España



Fuente: INVERCO / Banco de España

Como se puede observar, en los últimos 20 años el peso del ahorro de los planes de pensiones respecto al conjunto del ahorro financiero de las familias ha sido constante y se ha situado en un porcentaje cercano al 5% (evolución franja color verde). Este porcentaje se sitúa muy lejos de otros tipos de inversiones como podrían ser los depósitos bancarios, la inversión directa e incluso la inversión en instituciones de inversión colectiva o fondos de inversión.

A cierre del año 2020, el volumen de inversiones en el sistema individual (Pilar III) se situó en 82.014 millones de euros, y el número de cuentas de partícipes, se situó en 7.527.819, según publica Inverco.

Estas cifras se encuentran muy lejos de los porcentajes de inversión que tienen en este tipo de productos en gran parte de los países de la OCDE.

Los motivos que han provocado que no se hayan cumplido las expectativas del desarrollo del mercado de planes de pensiones son varias, y las mismas nos servirán para entender que medidas se deberían de tomar para que finalmente este producto puede ser atractivo para la población y cumpla su objetivo de complementar la pensión de jubilación pública e incrementar la tasa de sustitución.

A continuación, se detallan los 3 principales motivos:

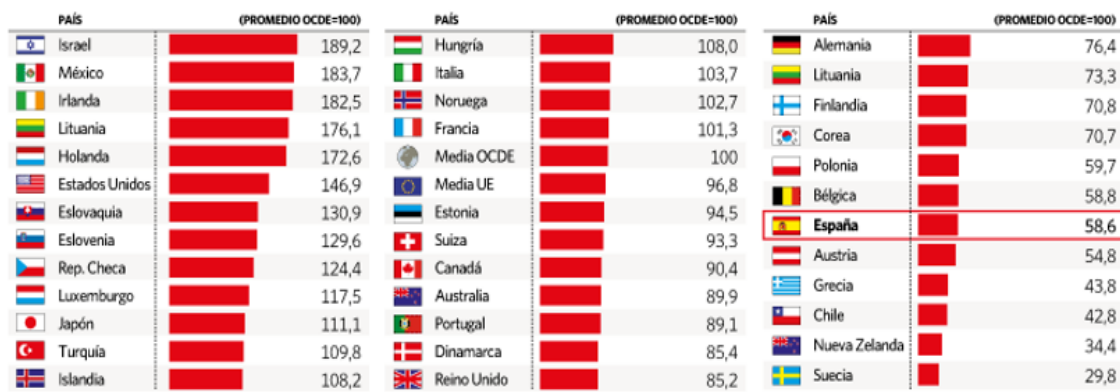
1. Elevada tasa de sustitución

Como hemos podido comprobar en apartados anteriores, la tasa de sustitución (porcentaje que representa la pensión sobre el último salario) es muy generosa situándose de media en un porcentaje cercano al 80%. Si tenemos en cuenta que las personas que llegan a la jubilación están convencidas de que sus obligaciones financieras ya han disminuido definitivamente, la reducción de ingresos actual no significa un problema importante para gran parte de estas personas jubiladas.

2. Fiscalidad aplicada al producto

En el gráfico siguiente se detalla el nivel que supone el incentivo fiscal en base al volumen de las aportaciones de planes de pensiones en cada país y en relación con la media de la OCDE.

Gráfico 20. Incentivo fiscal de aportaciones a planes de pensiones para contribuyentes (Promedio OCDE = 100)



Fuente: Instituto de Estudios Económicos / elEconomista

Como se puede observar, la intensidad del incentivo es 41,4 puntos inferior a la media de la OCDE. Por tanto, la distancia respecto a los países con los mejores incentivos fiscales de la OCDE y de la UE es muy elevada.

Tal y como están diseñados actualmente los beneficios fiscales de este producto, es más adecuado considerarlo como un diferimiento fiscal que

como un beneficio fiscal. Esto es así porque, si bien es cierto que en el momento en que se realiza la aportación el participante se puede desgravar con ciertos límites el importe de la aportación en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, en el momento en que rescata el patrimonio del plan de pensiones tiene que tributar en el mismo impuesto por todo el dinero aportado y la rentabilidad obtenida.

3. Falta de información sobre la pensión pública

Gran parte de los ciudadanos de los países de Europa reciben periódicamente información relativa a la pensión pública estimada. Países como Alemania, Francia, Reino Unido o Italia envían información respecto a los futuros ingresos a percibir en el momento de la jubilación. En España, por el contrario, los ciudadanos no reciben información alguna, y si una persona quiere conocer la estimación de la pensión pública, debe utilizar un simulador que ha puesto a disposición de la ciudadanía en la página web de la Seguridad Social. La utilización del simulador no ha sido la esperada y, por tanto, no ha conseguido el objetivo de comunicar a las personas la pensión de jubilación pública estimada y, por tanto, no ha conseguido crear mayor concienciación de las familias en favor del ahorro.

Para intentar conseguir un mayor desarrollo del ahorro individual voluntario, se proponen las siguientes medidas:

1. Adecuar la tasa de sustitución de la pensión pública a niveles cercanos al 48% tal y como se ha desarrollado anteriormente en este apartado. Este efecto provocaría la imperiosa necesidad de activar un ahorro obligatorio de capitalización individual mediante los planes de pensiones de empresa, pero también provocaría la necesidad de ahorro individual voluntario que comportaría alcanzar unos volúmenes muy superiores a los actuales.
2. Mejorar la fiscalidad del producto. Como hemos podido comprobar, los beneficios fiscales en el caso de España están muy lejos de los países con las mejores prácticas, pero también nos situamos a una gran diferencia de la media de los países de la OCDE. Es fundamental rediseñar la configuración de la fiscalidad del producto para mejorar su atractivo fiscal. Algunas de las medidas que se deberían tomar podrían ser, por ejemplo:
 - a. Considerar exenta de tributación una parte del capital aportado durante la vida del producto.
 - b. Favorecer con una tributación inferior los importes rescatados mediante renta financiera o renta vitalicia. Si tenemos en cuenta que el objetivo principal de un plan de pensiones es el de complementar la pensión de jubilación, fomentar la opción de cobro mas alineada a la esencia del producto es lo más adecuado.

- c. Diferenciar la tributación del patrimonio que pertenece a las aportaciones realizadas, de aquel que pertenece a la revalorización del producto. La tributación del importe que corresponda a la revalorización debería tributar como rendimientos del capital mobiliario de la misma forma que ocurre con los beneficios obtenidos del resto de productos financieros.
3. Iniciar la comunicación a la ciudadanía de la pensión pública estimada. El envío de esta información es clave para concienciar a la población de la necesidad de realizar un ahorro complementario para poder mantener niveles de vida adecuados una vez finalice la etapa laboral. Son necesarios establecer unos criterios razonables de cálculos, así como una edad mínima y una periodicidad en el envío.

Adicionalmente a las acciones propuestas, se considera importante la introducción por parte de la industria de la economía conductual como herramienta para acelerar el ahorro de las personas.

c. Introducción de la economía conductual como herramienta de ahorro:

La economía conductual trata de explicar como es el comportamiento económico de las personas desde el punto de vista emocional. Es habitual creer que la toma de decisiones respecto a un hecho económico ha sido la acertada, cuando realmente ha sido todo lo contrario, y esto es debido a la influencia de la percepción de la persona que ha tomado la decisión.

Richard H. Thaler ganó el premio Nobel de economía en el año 2017 por su contribución a la economía del comportamiento. Su teoría se basa en los siguientes supuestos:

1. Los consumidores prefieren de forma clara unos bienes con respecto a otros.
2. Los consumidores tienen que hacer frente a dificultades económicas.
3. De acuerdo con sus gustos, rentas y los precios de los bienes, estos deciden comprar las combinaciones de productos que maximizan su satisfacción.

En el caso del ahorro, y mediante varias iniciativas que hay actualmente en la industria, podemos conseguir eliminar los principales sesgos cognitivos que nos llevan a priorizar decisiones que conllevan una satisfacción más inmediata y nos impiden conseguir ahorrar.

A continuación, se detallan dos de estas iniciativas:

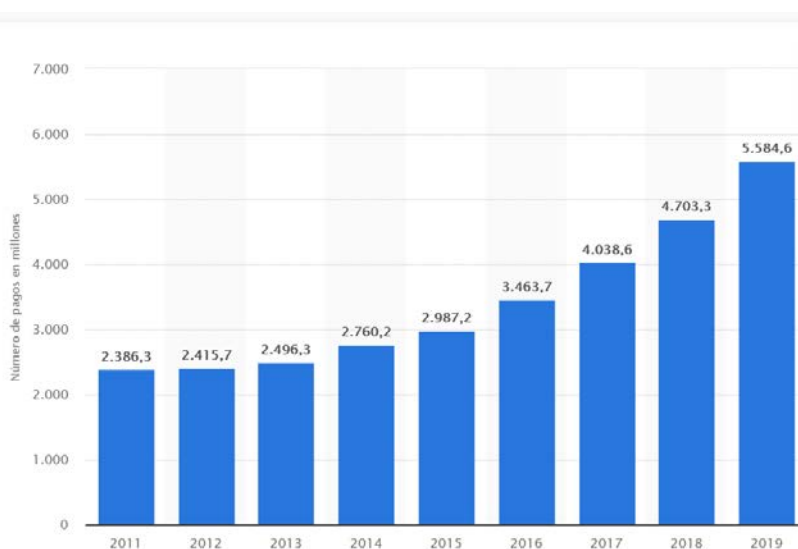
1. Ahorro por redondeo

Existen varias herramientas tecnológicas que permiten el redondeo al completar el importe hasta alcanzar, por ejemplo, el próximo euro en el

momento en que realiza una compra pagada con tarjeta. Los redondeos generados se transfieren a un producto de ahorro. Adicionalmente, se permite en qué euro el cliente quiere redondear. Por poner un ejemplo, si hace una compra de 2,15 euros y el cliente ha elegido el redondeo al euro más cercano, ahorra 85 céntimos, mientras que, si ha escogido incrementar un euro de ahorro adicional, lo hace a los 4 euros y ahorra 1,85 euros.

A continuación, vemos cual ha sido la evolución del numero de pagos con tarjeta en España desde el pasado año 2011.

Gráfico 21. Evolución anual del número total (en millones) de pagos realizados con tarjeta bancaria en España entre 2011 y 2019



Fuente: Statista 2021

Como se puede comprobar en el gráfico anterior, durante el periodo 2011-2019 el numero de pagos realizado con tarjeta incrementó un 65% hasta alcanzar la cifra de 5.584 millones de transacciones a final del año 2019.

Todo hace indicar que con esta medida podría llegar a conseguirse, prácticamente de forma involuntaria, un ahorro significativo para complementar la pensión pública de jubilación.

2. Ahorro por consumo.

El ahorro por consumo consiste en ahorrar sin esfuerzo a través de las compras.

Uno de los proveedores más importantes de ha llevado a cabo esta iniciativa es Pensumo. Tal y como se informa en la página web de la compañía, Pensumo es un sistema avalado por la Comisión Europea que permite ahorrar para la jubilación en base a las compras realizadas. Un porcentaje de las compras que se hacen en las tiendas físicas y online asociadas a Pensumo se acumula en un producto de ahorro asegurado

para que se pueda disponer de él y complementar la pensión el día de mañana.

El éxito de esta iniciativa va directamente relacionado con el peso que tienen las empresas asociadas a Pensumo en el consumo habitual de los ciudadanos. Si el número de empresas es el suficiente y la importancia de estas es el adecuado, todo hace indicar que las personas escogerían estos proveedores asociados por el hecho de conseguir un ahorro adicional en un producto de ahorro sin ningún coste adicional.

Con el correspondiente desarrollo por parte de la industria de este tipo de iniciativas donde se consigue un ahorro prácticamente de forma involuntaria, los ciudadanos conseguirían a lo largo de los años un complemento importante a la pensión de jubilación pública.

6. Capítulo de conclusiones

En la fase inicial del presente trabajo se ha ido avanzando en el análisis de la situación del sistema de pensiones español y en el sistema de pensiones de otros países de la OCDE con el objetivo de realizar una serie de propuestas que permitan conseguir en España un sistema de pensiones sostenible para la Seguridad Social y suficiente para la ciudadanía.

En una primera fase se ha puesto rápidamente de manifiesto las deficiencias del sistema público de pensiones actual en España. Hemos podido comprobar como el modelo de pensiones ha venido generando en los últimos 10 años un déficit financiero a la Seguridad Social que ha alcanzado niveles récord en los últimos periodos. Algunas de las variables que evidencian esta situación son, por ejemplo, el impresionante ascenso del número de pensionistas en España, un imparable incremento de la pensión media de jubilación o la aplicación de una de las tasas de sustitución más elevadas de los países de la OCDE que provoca que los pensionistas cobren 1,74 euros por cada euro aportado en cotizaciones a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral, según refleja el Banco de España en su estudio “Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones”.

La proyección futura del número de pensionistas, que podrían alcanzar los 15 millones en el año 2050, hace prever un incremento muy importante del déficit de la Seguridad Social si no se toman las medidas necesarias que si han tomado otros países de la OCDE.

Después de analizar algunos de los modelos de pensiones mas relevantes del mundo, se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. Necesidad de modificar el sistema de calculo de las pensiones mediante la introducción de un sistema de cuentas nocionales donde todas las contribuciones que realice el trabajador se contabilizan en una cuenta virtual individualizada. Con esta medida, a medio-largo plazo, la tasa de sustitución se situaría en el 48%, muy cercana a la media de la Unión Europea donde representa el 45,1%.
2. Aplicación de un sistema de inscripción automática. Esta opción consiste en establecer la obligatoriedad al empresario de promover un plan de pensiones de empresa, donde el empresario debe inscribir al trabajador y realizar aportaciones a favor de este. Por parte del trabajador, si quiere recibir las aportaciones realizadas por el empresario en el plan de pensiones de empresa, también tiene la obligatoriedad de realizar contribuciones. La financiación de esta iniciativa tendría su origen:
 - a. Incrementar la contribución que realizan los trabajadores en un 2,3% del salario. Esta medida situaría el coste más cerca de la media europea.

- b. Rediseñar la pensión de viudedad y situar el coste sobre el PIB de esta pensión (actualmente representa el 2,3%) en línea con la media del coste sobre el PIB de los países de la OCDE que se sitúa en el 1%. Esta medida provocaría un coste de aproximadamente 24.000 millones de euros que representan un 3,17% del total de cotizaciones. Este importe debería destinarse al ahorro individual mediante planes de pensiones de empresa.
 - c. Adicionalmente a los dos puntos anteriores, se considera necesario que tanto el empresario como el empleado realicen un esfuerzo adicional para contribuir a alcanzar una tasa de sustitución que permita disfrutar de un nivel de vida adecuado cuando alcance la edad de jubilación. Teniendo en cuenta que el empleado ya verá incrementado su coste en un 2,7% para acercarlo a la media europea de contribución por parte del trabajador, y que el empresario ya soporta unos porcentajes de cotización muy superiores a la media europea, se propone que se lleve a cabo una aportación adicional al plan de pensiones de empresa del 1,5% del salario bruto que deberían asumir tanto el empresario como el trabajador en porcentajes iguales del 50%.
3. Necesidad por parte de la industria de trabajar en el lanzamiento de iniciativas que faciliten a la ciudadanía la posibilidad de complementar la pensión de jubilación mediante el ahorro involuntario basándose en los principios que establece la economía del comportamiento.

Con las dos primeras propuestas se podría llegar a alcanzar el objetivo establecido en el inicio de este trabajo. En conclusión, la tasa de sustitución media con un sistema de cuentas nocionales que se situaría en el 48%, se vería incrementada en un 17,98%, alcanzando el porcentaje total acumulado del 65,98%. Este último porcentaje se puede llegar a considerar suficiente para la ciudadanía, sin renunciar en ningún caso a conseguir una pensión de jubilación mayor mediante el ahorro individual complementario.

Para finalizar, hay que destacar que el sistema de pensiones de un país se ve impactado por un gran número de variables que están en constante evolución. Es por ello, que se considera imprescindible una revisión periódica de la evolución de los diferentes parámetros con el objetivo de ir realizando las reformas paramétricas que sean necesarias para conseguir un sistema de pensiones sostenible y suficiente a largo plazo.

7. Bibliografía

Ángel de la Fuente (FEDEA e IAE-CSIC) Miguel Ángel García Díaz (URJC) Alfonso R. Sánchez Martín (FEDEA). Fedea Policy Papers - 2020/23 Algunas reflexiones sobre el informe del Pacto de Toledo y los planes del Gobierno en materia de pensiones.

María Moraga & Roberto Ramos. Banco de España. UNA ESTIMACIÓN DEL RENDIMIENTO FINANCIERO DEL SISTEMA DE PENSIONES. (2020)

Devesa, J. E., & Domenech, R. Las cuentas nocionales como mecanismo de disciplina. Pensiones del Futuro Instituto Santa Lucía. (2020)

Equipo económico Statista- Evolución anual del número total de pagos realizados con tarjeta bancaria en España entre 2011 y 2019.

Equipo de Retirement Willis Towers Watson - Qué es la tasa de sustitución de las pensiones y cómo influye en la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Rafael Domenech. BBVA Research. El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora (2019).

Díaz, M. A. G., de La Fuente, A., & Sánchez, A. R. La salud financiera del sistema público de pensiones español. Análisis retrospectivo, proyecciones de largo plazo y factores de riesgo. Fedea Estudios de Economía Española. (2017)

Montserrat Guillén. Té solució el problema de les pensions? Col·legi d'Economistes de Catalunya (2019)

Fernando Martínez-Cue. Capítulo “Derecho comparado: los sistemas de pensiones ocupacionales en Europa y en el Mundo” del informe “El envejecimiento como riesgo empresarial”, publicado por la Fundación Mutuality de la Abogacía y AGERs y Wolters Kluwer.

Barómetro de Previsión Social Empresarial elaborado por Nationale Nederlanden (2019).

Laboral Pensiones – Incorporación masiva de las españolas al mundo laboral.

DOMÉNECH, RAFAEL. “El sistema público de pensiones en España. Propuestas de mejora”. Presentación realizada en la Comisión del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados. Madrid, 15 de marzo de 2017.

Equipo económico Bankinter - Sistema de pensiones en España: comparativa con otros países.

FUNDACIÓN INVERCO. “Sistemas de pensiones, Seguridad Social y Sistemas complementarios: Medidas para impulsar los Planes de Pensiones.

European Commission. "The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070). Institutional Paper No. 79. Luxembourg: Publications Office of the European Union. (2018)

REGLAMENTO de Planes y Fondos de Pensiones ("RFPF") aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

DGSFP. Informe sobre seguros y planes de pensiones 2019, Editado por el Ministerio de economía y competitividad.

KPMG. La previsión social en la Empresa | Estudio de Mercado. KPMG, 2017.

INVERCO. Ahorro Financiero de las Familias Españolas., Inverco, 4º Trimestre de 2020.

ICEA, ICAE. El Ahorro para la Jubilación a través de la Empresa. Madrid. Fundación Instituto "Edad&Vida", 2017.

Página web de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
www.dgsfp.mineco.es/es/Paginas/Iniciocarrousel.aspx

Página web del diario económico El Economista www.eleconomista.es

Página web del Instituto Nacional de Estadística INE www.ine.es

Página web de ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones). <https://www.icea.es/es-es/>

Página web del diario económico El Confidencial www.elconfidencial.com

Página web del diario económico Cinco Días <https://cincodias.elpais.com/>

Página web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
<https://www.seg-social.es>

Página web del Banco de España www.bde.es

Página web del diario económico LibreMercado www.libremercado.com

Página web del Servicio de Estudios Financieros BBVA Research
www.bbvaesearch.com

Página web del diario ABC en su sección de economía www.abc.es › [economia](#)

Página web de Inverco (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) www.inverco.es

Raul Peran Gimenez

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universitat de Barcelona, Máster de Dirección Administrativa y Financiera de la Empresa por la Universitat de Barcelona, y Programa de Desarrollo Directivo en el Sector Asegurador y Financiero por INESE.

En el año 2002, inicié mi carrera profesional en Caixa Catalunya y posteriormente en Fargas Economistas. A finales del año 2004 pase a formar parte de la empresa Deutsche Zurich Pensiones EGFP. A partir del año 2010 fui ocupando varios puestos de responsabilidad como son la Dirección Técnica Financiera o la Dirección de Desarrollo de Negocio. Desde el año 2015, ostento el cargo de Director General donde mi función principal es coordinar todos los recursos disponibles a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos de la Entidad.

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 Caldes 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 PLAN 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 Ortiz: "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: "Problemática 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 Guarner: "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 Muguerra 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 Tarificación 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 Rifá: "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 Sinistros 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.- María 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
- 239.- María del Pilar Álvarez Benedicto: "Los seguros de Asistencia en Viaje. Análisis de caso: estudiantes universitarios desplazados" 2018/2019
- 240.- Jaume Campos Díaz: "La educación financiera como base de la cultura del ahorro y la previsión social" 2018/2019
- 241.- David Elías Monclús: "El agente de seguros exclusivo, más allá de la digitalización" 2018/2019
- 242.- Daniel Fraile García: "El seguro de impago de alquiler: contextualización en España y perspectivas" 2018/2019
- 243.- Guillermo García Marcén: "Contratación de la póliza de Ciberriesgos, tratamiento del siniestro y la importancia del reaseguro" 2018/2019
- 244.- Esther Grau Alonso: "Las quejas de los clientes y cómo estas nos brindan una oportunidad para crecer y mejorar" 2018/2019
- 245.- Ester Guerrero Labanda: "Compliance y ética empresarial. La cultura ética como motor del cambio de la actividad aseguradora" 2018/2019
- 246.- Sergio Hernández Chico: "El riesgo de mercado en Solvencia II y su optimización" 2018/2019
- 247.- Silvia Martínez López: "El papel de la Salud en los Planes de Retribución Flexible en las empresas" 2018/2019
- 248.- Marta Nadal Cervera: "El seguro bajo demanda" 2018/2019
- 249.- Carla Palà Riera: "Función Actuarial y Reaseguro" 2018/2019

- 250.- Silvia Paniagua Alcañiz: "Seguro Trienal de la Edificación" 2018/2019
- 251.- Agustí Pascual Bergua: "Solución integral para las Pymes: un nuevo concepto de Seguro" 2018/2019
- 252.- Eduardo Pérez Hurtado: "Estrategias de desarrollo para una mutua aseguradora de tamaño medio" 2018/2019
- 253.- Paquita Puig Pujols: "Inversiones socialmente responsables. Análisis del impacto de una cartera de inversiones en la sociedad y en los ODS" 2018/2019
- 254.- María Puig Pericas: "El seguro de Defensa Jurídica para la explotación comercial de Drones" 2018/2019
- 255.- Paula Rubio Borrallo: "Soluciones al actual sistema de pensiones individuales privadas. Con una visión internacional" 2018/2019
- 256.- Sara Sánchez Rámiz: "Implementación de IFRS17: principales fases" 2018/2019
- 257.- Adela Agüero Iglesias: "La aplicación de la Directiva de Distribución de Seguros en una aseguradora No Vida" 2019/2020
- 258.- Marina Ayuso Julián: "Diseño de una herramienta orientada a la planificación de la cuenta de resultados en Seguros Generales" 2019/2020
- 259.- Jordi Azorín Subirá: "Mutualitats d'assegurances en el segle XXI: reptes i oportunitats" 2019/2020
- 260.- Miguel Ángel Camuesco Andrés: "El Agente de Seguros en el S. XXI. Transformación y evolución de una agencia de seguros" 2019/2020
- 261.- Emma Elson Baeza: "Privacidad y protección de datos en el sector asegurador. Identificación y análisis de los principales desafíos que plantea la regulación actual a las entidades aseguradoras" 2019/2020
- 262.- Albert Estruch Tetras: "Los bajos tipos de interés. El mayor desafío para el sector asegurador europeo" 2019/2020
- 263.- Albert Gambin Pardo: "Smart Contract. Tecnificar Servicios de Poderes Preventivos del asegurado en los seguros de Dependencia" 2019/2020
- 264.- Isaac Giménez González: "La Renta Hipotecaria: una solución eficaz para el riesgo de longevidad en la población española" 2019/2020
- 265.- Nuria Gimeno Martret: "El carsharing y el motosharing. Soluciones que puede aportar el seguro de Defensa Jurídica" 2019/2020
- 266.- Omar Granero Jou: "El seguro de mascotas. Situación del mercado español y visión internacional" 2019/2020
- 267.- David Lafer Margall: "Post Covid: la nueva era del teletrabajo en el sector asegurador" 2019/2020
- 268.- Marcel Martínez Castellano: "Modelo de gestión para siniestros de Responsabilidad Civil. Foco en empresas y siniestros de cola larga" 2019/2020
- 269.- Anass Matna: "Impacto de los fenómenos meteorológicos en el sector asegurador" 2019/2020
- 270.- Matías Ignacio Pujol Troncoso: "La Caución como elemento estabilizador en el sector de las Agencias de Viajes" 2019/2020
- 271.- David Solé Monleón: "El Seguro de Salud, propuesta de valor diferencial en las sociedades longevas" 2019/2020
- 272.- Gisela Subirá Amorós: "La prueba genética y su impacto en los seguros de vida y salud" 2019/2020
- 273.- Meritxell Torres Ayala: "IT y Machine Learning en Seguros. Aplicación práctica en Fraudes" 2019/2020
- 274.- Oscar Vázquez Bouso: "Suscripción 2.0: Onboarding digital y firma electrónica" 2019/2020
- 275.- Ana María Velasco Luque: "El aseguramiento de los Vehículos de Movilidad Personal" 2019/2020
- 276.- Alejandro Villalón Castaño: "El Seguro de Responsabilidad Civil profesional de Abogados" 2019/2020
- 277.- Ricard Alonso Portillo: "¿Debería el CEO estar preocupado? Cambios en el comportamiento de los consumidores y aceleración de la digitalización" 2020/2021
- 278.- Lluís Carles Avellà Riera: "Passat, present i futur del món de l'assegurança i la seva mediació" 2020/2021

- 279.- Josep Beltrán Bausells: "El impacto de los cambios normativos en la oferta de los Planes de Pensiones de Empleo" 2020/2021
- 280.- Francesc Bertran Faus: "La búsqueda de las eficiencias comerciales internas en las aseguradoras" 2020/2021
- 281.- Anna María Carrillo Carrasco: "Seguros para comunidades. Nuevas tendencias" 2020/2021
- 282.- Míriam Hernández Barrilado: "Diseño de pólizas de movilidad personal" 2020/2021
- 283.- Lidia Jiménez Pérez: "Covid-19: retos y oportunidades que se han generado en la gestión de siniestros multirriesgos y sus equipos" 2020/2021
- 284.- Marc Jumilla Hernández: "Soluciones de fidelización de clientes e Inteligencia Artificial" 2020/2021
- 285.- Eva Madroñal Bueno: "Recomendador de Seguros Personales. Afectación a la integridad de la persona" 2020/2021
- 286.- Enric Mariño García: " Impactos de la COVID-19 en las entidades aseguradoras" 2020/2021
- 287.- Ricardo Martí Ortuño: "Desarrollo de Redes Comerciales. Eficientes, rentables y con visión 360º" 2020/2021
- 288.- Raúl Perán Giménez: "Análisis del impacto en la transición hacia un modelo de pensiones adecuado y sostenible en España" 2020/2021
- 289.- Juan Manuel Rodríguez Muñoz: "La discapacidad en menores. Soluciones Aseguradoras" [JLPT1] 2020/2021
- 290.- Victor Tinoco Closa: "Sinergias entre Seguros de Pérdidas de Beneficios y Seguros de Crédito" 2020/2021