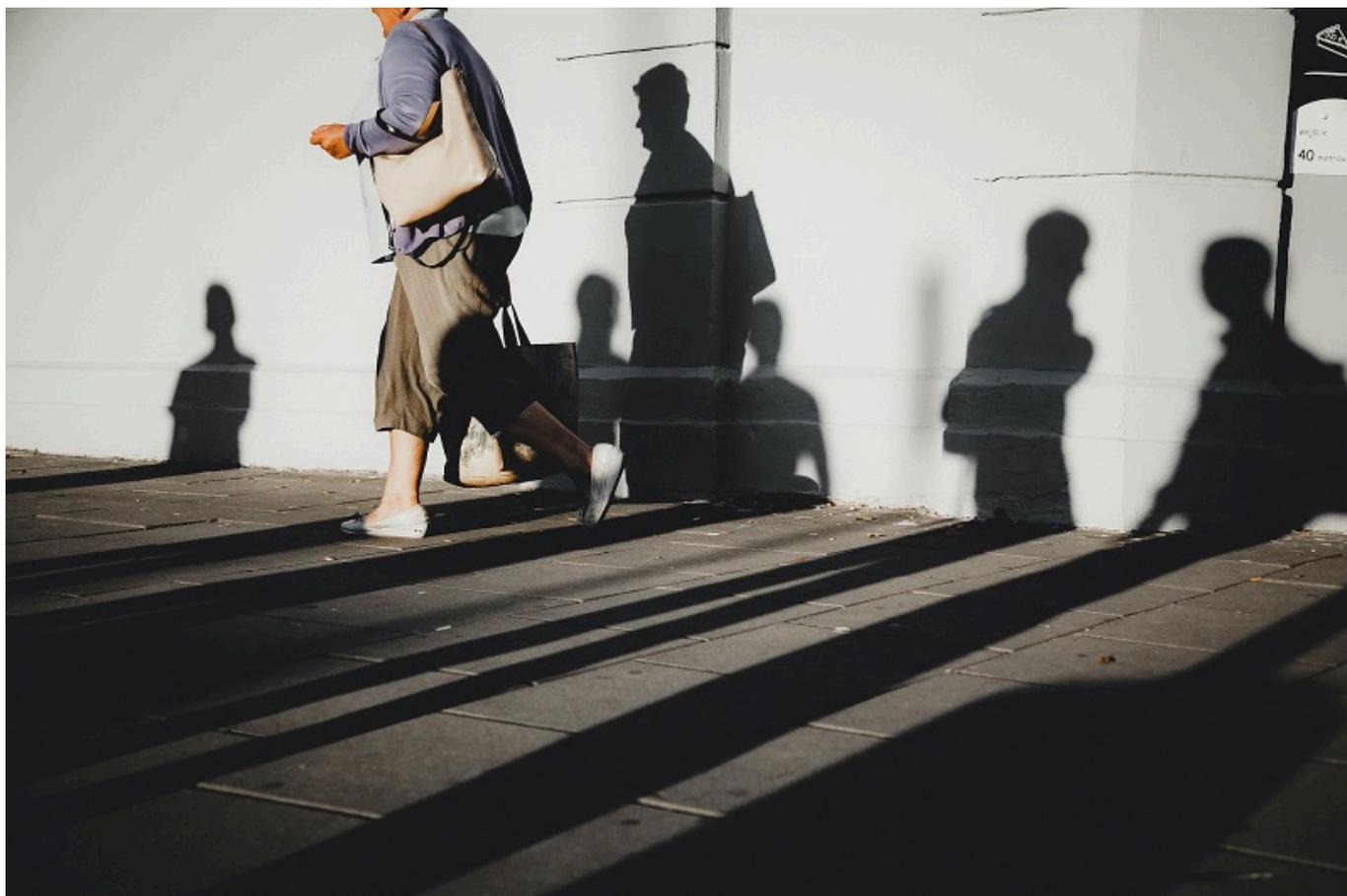


Las habas contadas de las pensiones

José Antonio y Miguel Ángel Herce
8 marzo, 2023



Incomparable gemelo, ¿sabes lo que significa la expresión «habas contadas»? La gran doña María Moliner, cuyo Diccionario de uso del español acariciábamos con admiración cuando pudimos hacernos con un ejemplar de enésima mano en El Rastro, da dos acepciones de esta popular locución:

1. Expresión que se aplica a una cosa que es segura, clara o carente de dificultades.
2. También, a cosas escasas de las que hay un número fijo.

Todo un hallazgo cuando se piensa en las pensiones, ¿no crees?

En esta entrada vamos a realizar una comparación de la vida de un trabajador tipo, no necesariamente representativo, bajo el manto protector de la Seguridad Social, desde que nace a la actividad laboral hasta que, como se lee en las estelas mesopotámicas del tiempo de Hammurabi, marcha al encuentro de su destino. Ello nos permitirá desvelar la elementos del debate que se dan por sentados, erróneamente, y elementos que se ignoran, deliberadamente o no.

Sazonaremos la explicación con el contraste de otra vida, la de un ciudadano representativo que hubiese optado, de habersele permitido, por vivir la experiencia laboral y como jubilado bajo el manto, quién sabe si más o menos protector, de un Plan de Pensiones de capitalización.

Amigas y amigos lectores, respiren profundamente, repitan con nosotros eso de «ooooommm... oooooommm», concentren su mente y despójense de todo prejuicio y de todo lo que hayan leído hasta ahora, incluso si lo hubiéramos escrito nosotros mismos.

oooOooo

Aunque no sean conscientes de ello, todos los trabajadores, en los países avanzados, ahorran para su jubilación cuando pagan cotizaciones a la Seguridad Social. Pero lo hacen de una manera muy peculiar. Ponen una parte nada despreciable de su salario, cada mes, en los bolsillos de la Seguridad Social, que, por una parte, les hace en su sistema un apunte contable en el que se hace constar su número de afiliación, el mes y año en se ha producido el pago y el salario por el que se ha cotizado (hasta un tope). Como contrapartida, los afiliados reciben la promesa de que las contribuciones realizadas se convertirán en el futuro, décadas más tarde en muchos casos, en una pensión mensual vitalicia de un importe a determinar en su momento y cuya percepción dependerá de condiciones adicionales como la edad a la que se jubile el trabajador y la acumulación de un número suficiente de años de cotización, entre otras.

Por lo dicho hasta ahora, cabe preguntarse si esta forma de comprar derechos de pensión en la Seguridad Social es racional. Sin duda, los tipos de cotización vigentes arrastran un ajuste histórico que tiene que ver (vagamente) con el montante de la prestación, pero al no aparecer en la fórmula las cotizaciones efectivamente pagadas cabe preguntarse, como mínimo, acerca de la racionalidad de dicha fórmula. De hecho, el tipo de cotización podría ser diferente al actual y la anotación en la cuenta del trabajador no variaría. Tampoco variarían los derechos de pensión. Pero la cuota efectivamente pagada sí variaría determinando resultados tan importantes como la suficiencia financiera del sistema o la equidad de las pensiones. El ejemplo de la introducción el 1 de enero pasado del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) apoya este comentario. El MEI incrementa el tipo de cotización por Contingencias Comunes de la Seguridad Social, del 28,3% hasta el 31 de diciembre de 2022, en 0,6 puntos porcentuales, hasta el 28,9%. Pues bien, este aumento de la cotización efectivamente abonada a la Seguridad Social no supondrá mejora alguna en la pensión futura si la fórmula de cálculo de la prestación es la misma..

También, como es bien sabido, las cuotas abonadas a la Seguridad Social no se acumulan en nombre del trabajador que las realiza, ni siquiera se le atribuyen contable o nocionalmente, sino que se utilizan para pagar las pensiones del momento. En condiciones de una economía productiva y dinámica, lo cual no es el caso de la española desde hace lustros, los excedentes del ejercicio se transfieren a un fondo de reserva para utilizarlos en momentos de necesidad.

En este marco contable, fruto de una evolución histórica incrementalista, carente de racionalidad, nos encontramos con un diseño altamente disfuncional que produce resultados incoherentes con la evolución de la economía, el mercado de trabajo y la demografía, mucho menos manejable que la del sistema de pensiones que, se supone, debería adaptarse a estos cambios con soluciones avanzadas.

Consideremos el siguiente caso. Un trabajador que alcanza la edad de jubilación (66 años y 6 meses hoy) y que ha cotizado durante 40 años el 28,3% de un salario anual de 30.000 euros (a precios de hoy) habría acumulado un total de cotizaciones actualizadas de 339.600 (a precios de cada año, con

el salario creciendo al 2% anual durante 40 años hasta los 30.000 euros de la víspera de su jubilación, habría acumulado 236.893 euros).

Si ha cotizado a un sistema de reparto como el de la Seguridad Social Española, en lugar de una cuenta de ahorro con ese saldo a la víspera de su jubilación, tendría un registro administrativo de cotizaciones a lo largo de esos 40 años por bases de cotización (salarios brutos, de hecho, para la mayoría de los trabajadores) como los indicados. Pero nadie habría registrado las cuotas efectivamente abonadas a la Seguridad Social, solo las bases por las que ha cotizado y los años de cotización.

Si este trabajador hubiera cotizado, alternativamente, a un sistema de capitalización, en vez del anterior registro administrativo de la Seguridad Social a la víspera de su jubilación, tendría el saldo de sus aportaciones efectivas más los rendimientos acumulados de las mismas en una cuenta de su propiedad (*vid infra*).

En la Seguridad Social española, la pensión de este trabajador representativo se calcularía tomando las bases de cotización de los últimos 25 años y actualizándolas para formar la "base reguladora" de su pensión. Los 30.000 euros anuales (actualizados) de esos 25 últimos años valdrían perfectamente como base de cotización de cada año porque son inferiores a la base máxima de cotización, de forma que la base reguladora sería el resultado de sumar las bases de cotización (salarios anuales actualizados, es decir $30.000 \times 25 = 750.000$ euros) y dividir esta suma por el número de pagas mensuales del periodo de cómputo ($25 \times 14 = 350$), es decir 2.142,86 euros = $750.000/350$). En este ejemplo, por simplicidad, se actualizan todos los años. En la aplicación práctica de la fórmula española no se actualizan los dos últimos años..

Por su carrera de cotización, de 40 años, el trabajador tiene derecho al 100% de la base reguladora, por lo que la paga mensual (14 pagas al año) será de 2.142,86 euros, en firme, dado que este importe es inferior a la pensión máxima vigente. Suponemos también que el trabajador se jubila a la edad legal por lo que no intervienen en este cálculo penalizaciones ni bonificaciones por jubilación anticipada o demorada. La pensión anual por lo tanto (con 14 pagas al año) asciende a 30.000 euros, exactamente igual al salario del trabajador en el año previo a su jubilación. Hay que advertir al lector que esta situación es rara, normalmente, la paga mensual es inferior al salario, pues no todos los trabajadores han podido cotizar 40 años completos y la carrera media de cotización se sitúa en España por debajo de los 35 años. Con 35 años, la paga mensual que se obtendría, con la misma base reguladora del texto principal (2.142,86 euros) sería de 2.069,57 ya que faltarían 1 año y 6 meses para aplicar el 100% a la base reguladora y cada uno de los meses que faltan detraen, en 2023, un 0,19% de la base reguladora, en total un 3,42% menos de paga mensual..

Si la esperanza de vida de este trabajador, una vez jubilado fuese de 20 años, recibiría una masa de pensiones total cuyo valor presente sería de 600.000 euros, es decir, un 76,68% más de lo que habría contribuido al sistema. Esto equivale a decir que a los 11 años y 3 meses de haberse jubilado el trabajador ya habría recuperado todo lo cotizado y aún le quedarían 8 años y 9 meses y medio para recibir su pensión. Esto equivale a que la Seguridad Social asegurase una rentabilidad media de las cotizaciones del 5,78% (nominal, 3,78 puntos porcentuales por encima de la hipótesis de inflación, del 2%, adoptada para este caso).

Incomparable gemelo, ¿qué te parece esta Tasa Interna de Rendimiento (TIR) de la Seguridad Social española? Bueno, pues nos parece insostenible.

Este es un cálculo ilustrativo que evita detalles más realistas, como que las carreras de salarios no son tan uniformes como las del ejemplo. O como la no actualización de los salarios de los dos últimos años que imponen las normas del sistema para frenar algo la pensión inicial. A los efectos de lo que queremos comentar en esta entrada, estas simplificaciones no afectan mucho a la validez general de los cálculos que les ofrecemos y los resultados comentados pueden tomarse como representativos del caso que se ha supuesto.

Ya se ha comentado que en la fórmula española no se tienen en cuenta ni las cotizaciones efectivamente pagadas a la Seguridad Social ni la esperanza de vida del trabajador. Es decir que si, en vez de haberse pagado el 28,3% de tipo de cotización, se hubiese pagado otro tipo distinto, el cálculo de la base reguladora habría sido el mismo. El cálculo de la pensión no lo sería, ya que algún tipo de adaptación se habría seguido para evitar una desproporción injustificable, pero no hay forma de saberlo. De todas formas, esta manera de calcular la pensión, ya de entrada, ofende a la razón.

Más todavía ofende a la razón el que en esta fórmula tampoco se tiene en cuenta la esperanza de vida, ni siquiera la del grupo de edad o socioeconómico al que pertenece el trabajador (algo crucial, como veremos más adelante).

Si, en el curso de su vida como jubilado, la esperanza de vida de nuestro agente representativo aumentase en 5 años, la Seguridad Social debería abonarle pensiones adicionales por importe total de 150 mil euros (antes de ajustarlas por inflación), por el mismo importe cotizado a antes de jubilarse.

No puede ofender a la razón que, si los trabajadores jubilados experimentan aumentos de su esperanza de vida, la Seguridad Social siga pagándoles la pensión que venían percibiendo. Pero alguien tiene que pagar eso y hay formas de lograr ajustes más racionales durante la fase laboral que en España no se quieren aplicar, como por ejemplo vincular la edad de jubilación a la evolución de la esperanza de vida.

En materia de Esperanza de Vida, lo que, no ya ofende, sino que hiere y mata a la razón, es algo que la Seguridad Social lleva haciendo durante toda su larga historia. Se trata de que los trabajadores de menor formación, ingresos y otras desfavorables condiciones de vida viven bastantes años menos que los trabajadores más favorecidos. Esto significa que, incluso habiendo tenido el mismo registro de cotizaciones y duración de la vida laboral, los primeros van a disfrutar de su paga mensual mucho menos tiempo que los segundos. En otras palabras, Incomparable (¡agárrate!), los «pobres» subvencionan la pensión de los «ricos».

Repetimos, los «pobres» subvencionan la pensión de los «ricos». ¿No es obsceno esto, amigos lectores? ¿Por qué, en ningún país del mundo, la Seguridad Social no trata de corregir este enorme despropósito utilizando factores de corrección actuarial?

Esto no es todo. Y, ahora, nos apresuramos a advertir que nada más lejos de nosotros que abogar por

una política (suicida) de pasar de la noche a la mañana de la Seguridad Social de reparto actual a un sistema de pensiones de capitalización individual, ni siquiera público.

Pero pedimos ahora a nuestros lectores que aguanten el tipo. Les vamos a mostrar qué hubiera sucedido si este trabajador que hemos analizado en los párrafos anteriores, en vez de haber pagado sus cotizaciones a la Seguridad Social las hubiese invertido en fondos de inversión, acciones de compañías cotizadas o bonos del tesoro.

En este caso, para obtener exactamente la misma pensión que la de la Seguridad Social (30.000 euros al año, indexados contra una inflación del 2% anual) realizando las mismas aportaciones, necesitaría haber alcanzado una rentabilidad nominal del 4,08%, tanto durante el periodo de acumulación (40 años) como durante el periodo de desacumulación (otros 20 años). Con lo que alcanzaría la misma Tasa Interna de Rendimiento (TIR) que la de la Seguridad Social, recuérdese el 5,78%.

Con el beneficio añadido de que la economía dispondría de un ahorro previsional a largo plazo descomunal. A la víspera de su jubilación, nuestro trabajador tipo dispondría de unos 518 mil euros. Adviértase que con 20 millones de trabajadores, propietarios de cuentas de jubilación de 100 mil euros de media, en un ejercicio cualquiera, la economía tendría una bolsa de ahorro a largo plazo de 2 billones de euros, equivalentes al 150% del PIB español.

El «secreto» de esta mayor eficiencia radica en que la hucha de las pensiones del trabajador sigue manteniendo saldos muy importantes durante el periodo de jubilación y acumulando rendimientos mientras se va pagando la prestación hasta la total extinción del fondo, al fallecimiento del jubilado. Sobra decir que la prestación se calcula como una renta vitalicia pura.

La tabla siguiente resume los principales datos comentados en los párrafos anteriores.

Comparativa Seguridad Social versus Plan de Pensiones de capitalización

Indicador	Seguridad Social	Plan de Pensiones
Carrera de cotización en el momento de la jubilación (en t)	40 años	40 años
Esperanza de vida a la edad de jubilación (en t)	20 años	20 años
Salario inicial (en t-40)	13.858 €	13.858 €
Salario a la edad de jubilación (en t-1)	30.000 €	30.000 €
Tasa de inflación (de t-40 a t+19)	2%	2%
Tipo de cotización / aportación (en todo el periodo)	28,3%	28,3%
Pensión anual (en t)	30.000 €	30.000 €
Pensión anual (en t+19, actualizada con la inflación)	43.704 €	43.704 €
Ahorro previsional acumulado (en t-1)	No hay ahorro	517.626 €
Rentabilidad acumulativa anual (nominal, de t-40 a t+19)	--	4,08%
Valor presente (no descontado) de las cotizaciones (VPC)	236.893 €	236.893 €
Valor presente (no descontado) de las pensiones (VPP)	728.921 €	728.921 €

Tasa Interna de Rendimiento (TIR) (a)	5,78%	5,78%
---------------------------------------	-------	-------

Fórmula aproximada ilustrativa: $(VPP/VPC)^{(1/20)}-1$, expresada en porcentaje.

- Nota. Se fuerza la comparación en este ejemplo a que los dos esquemas de pensiones tengan la misma TIR. La diferencia entre los dos casos estriba en que en el esquema de capitalización se genera un capital de jubilación efectivo, propiedad del trabajador y que basta una rentabilidad nominal (neta de costes de gestión) del 3,81% para proporcionar las mismas pensiones (indexadas con la inflación) que las de la Seguridad Social, si estas se generan mediante una renta vitalicia pura. La existencia de este fondo de capital no solo hace las pensiones de capitalización sostenibles por definición (lo que no sucede con las de la Seguridad Social), sino que proporciona un inmenso fondo de financiación a largo plazo para el crecimiento de la economía.

Si es ilusoria la perspectiva de pasar de la noche a la mañana de la Seguridad Social de reparto a un sistema de capitalización obligatorio para todos los trabajadores (Holanda lo tiene, junto a una Seguridad Social que da una prestación básica), no lo es la de tomar el ejemplo anterior como una ilustración de lo que se podría conseguir transitando gradualmente a un sistema mixto de pensiones.

En este tránsito, la Seguridad Social española debería adoptar el método de las Cuentas Nacionales (Suecia), con registros individuales de cotizaciones efectivas acumuladas durante toda la vida laboral, contra las cuales se calcularía la pensión de jubilación como una renta vitalicia pura, no como ahora, cuya fórmula de cálculo es, por decirlo suavemente, arbitraria.

Al mismo tiempo, se desarrollaría un sistema generalizado de Previsión Social Complementaria de empleo, obligatorio o cuasi-obligatorio. El *autoenrolment*, o cuasi-obligatoriedad de pertenecer a un plan de pensiones de empresa, consiste en que, de entrada, todos los trabajadores elegibles más los nuevos entrantes al mercado de trabajo, pasan a ser adscritos al plan de su empleador obligatoriamente. Unos meses más tarde tienen la opción de abandonar el plan, y si permanecen no podrán ejercer esta opción hasta pasados unos años. De esta forma se consigue una gran adherencia de los trabajadores al sistema, como se ha demostrado en todos los países en los que existe esta modalidad. (*autoenrolment*, Reino Unido), en el que pudiera incluso estar presente un plan de promoción pública que actuase como plan por defecto. Recordemos que ya existen en España los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados, aunque está pendiente su desarrollo reglamentario, a los que se les debería de completar con el *autoenrolment* y con un *matching*. El *matching* directo consiste en que las aportaciones del trabajador son complementadas por aportaciones obligatorias del empleador en proporción igual o mayor a las del trabajador. El *matching* inverso es cuando es el trabajador quien puede realizar aportaciones (voluntarias) complementarias a las del empleador, siendo las de este obligadas por convenio, generalmente. directo de aportaciones de empleadores y trabajadores.

España tiene un sistema de pensiones constituido por la Seguridad Social y la Previsión Social

Complementaria (planes de pensiones de empleo y personales). La Seguridad Social reconoce pensiones manifiestamente excesivas con arreglo a los recursos que se han aplicado para respaldarlas, porque estos recursos (las cotizaciones) no se rentabilizan lo suficiente para generar recursos adicionales, ya que se reparten en el momento de generarse, lo que conlleva fuertes déficits de los que debe encargarse el Estado contra la deuda pública de la nación, ya que la insuficiencia de los recursos propios es cada ejercicio mayor. La Seguridad Social domina el panorama previsional español, lo que es una anomalía en el mundo occidental. La PSC es raquítica y está en retroceso. Salvo que las nuevas normas de 2022 puedan revertir esta tendencia, el número de partícipes seguirá disminuyendo y las aportaciones serán cada vez menores que las prestaciones a desembolsar.

Las pensiones públicas están trufadas de mecanismos que se acumulan a un registro histórico de modificaciones en sus fórmulas. Muchas de estas modificaciones históricas han perdido su justificación en los tiempos actuales, pero ahí siguen. Quienes han cotizado menos de 15 años no reciben nada, mientras que con justamente 15 años cotizados ya se tiene derecho a la mitad de la Base Reguladora, cuando la carrera completa de cotización es ya de 36 años y 6 meses.

Es irracional que los últimos años cotizados pesen menos en la fórmula de cálculo que los primeros, todos los años o meses deberían pesar lo mismo. Es irracional que las cotizaciones pagadas a la Seguridad Social rindan tanto como rinden para la generalidad de los trabajadores y, teniendo en cuenta lo que comentábamos sobre la heterogeneidad de la Esperanza de Vida, todavía más irracional que los trabajadores menos favorecidos bonifiquen las pensiones de los más favorecidos. Es irracional y arbitrario que no se tenga en cuenta toda la vida laboral para el cálculo de la pensión. El que la Previsión Social Complementaria sea tan escasa en España es, además del reflejo de nuestra pobre productividad, la causa de esto. No es normal que los sindicatos y los partidos políticos tengan tanto poder a la hora de reformar la Seguridad Social. En detrimento de los comités técnicos, cuya huella es prácticamente inexistente en los resultados finales de las leyes.

En España no nos tomamos en serio las pensiones. Y quienes dicen defenderlas, a la vista de los resultados, son, de hecho, quienes menos las respetan.

La lucha contra la desigualdad y la pobreza no debe acometerse desde el sistema de pensiones, sino desde los Presupuestos Generales del Estado, para trabajadores, pensionistas y resto de ciudadanos. Pedirle a la Seguridad Social que haga lo que no hemos querido hacer en el sistema formativo y en el sistema laboral y productivo solo sirve para hundir a la primera, lo que arrastrará a todo lo demás. A esta saga pertenecen las declaraciones de la ministra de Hacienda que se han popularizado estos días en Twitter cuando aludía a que las pensiones son el mejor salario (https://twitter.com/eldebate_com/status/1632370628693983232). La evidencia nos dice que la pensión media de las nuevas altas de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social crece sostenidamente en proporción al salario medio, que desde hace tiempo es ya mayor que el salario medio de los trabajadores jóvenes y que la edad de los trabajadores por debajo de la cual sucede esto está aumentando. Las pensiones son buenas si los salarios lo son, pero no al revés. Si las pensiones son buenas y los salarios no lo son, acabaremos teniendo un lastre que hundirá cada vez más la economía productiva, base, a su vez, de la solvencia de la Seguridad Social. Abrir la brecha salarial generacional para que la acaben financiando los abuelos es algo que deberíamos evitar mejorando la productividad, no repartiendo la miseria con una Seguridad Social extractiva..

Y así seguimos, sin contar las habas de las pensiones.