

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Mayo de 2015

Sección I

Método de reparto versus método de capitalización

A partir del trabajo de Jorge Bravo y José Antonio Herce titulado "La acumulación de derechos de pensión en España y Portugal". *Ver más en página 2*

Sección II

Obligación de cotizar

Una vez se han planteado los elementos que forman parte de la cotización a la Seguridad Social y los sujetos que se encargan de cotizar, en esta sección se establecen las condiciones para realizar dicho proceso. *Ver más en página 4*

Sección III

Asalariados en los servicios: días cotizados durante la crisis (III)

En esta sección se presentan los resultados obtenidos de los trabajadores asalariados para actividades económicas del sector servicios más relacionadas con el Sector Público. Los grupos considerados son la Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales, que corresponden con los grupos O, P y Q de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). *Ver más en página 5*

Sección IV

Actualidad España

- Se incrementa el número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social. *Ver más en página 7*
- Alternativas para ahorrar frente a la jubilación. *Ver más en página 8*

Sección V

Actualidad Europa

- Reino Unido: mayor libertad para retirarse en otro país. *Ver más en página 9*

Sección VI

Actualidad América

- Colombia: resultados del traslado de pensiones de fondos privados al régimen público de pensiones. *Ver más en página 10*

Mayo 2015

Boletín Mensual

I. Tribuna del experto

Método de reparto versus método de capitalización

A partir del trabajo de Jorge Bravo y José Antonio Herce titulado "La acumulación de derechos de pensión en España y Portugal".

Jorge Miguel Ventura Bravo es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es Profesor de Economía y Finanzas de la Universidade Nova de Lisboa - Information Management School (NOVAIMS) y Coordinador del Observatorio de los Riesgos Biométricos de la Asociación Portuguesa de Compañías Aseguradoras.

José Antonio Herce es Presidente del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es Profesor Titular de economía de la U. Complutense de Madrid y Director Asociado de Afi.

La acumulación de derechos de pensión ha estado vinculada a la condición laboral de los individuos. Tradicionalmente, se han dado dos familias de esquemas para ello:

- (i) El seguro social obligatorio, promovido desde hace más de un siglo por los gobiernos con participación de empresas y trabajadores. Este modelo se ha decantado, desde hace ya décadas, en dos tipos de sistemas de pensiones públicas:
 - a. Sistemas de corte *bismarkiano*, basado en el aseguramiento profesional obligatorio, de reparto y financiado por cotizaciones de trabajadores y empleadores.
 - b. Sistema de corte *beveridgiano*, basado en una renta mínima universal financiada con impuestos y otorgada bajo el cumplimiento de un test de ingresos.
- (ii) La capitalización de compromisos de pensiones promovida privadamente por los empleadores a favor de sus trabajadores, con apoyo fiscal del gobierno generalmente, complementaria a las pensiones públicas y en muchos países obligatoria para las empresas y trabajadores.

La forma de financiar la primera familia se ha dividido en dos sistemas o métodos, el sistema de reparto y el sistema de capitalización, mientras la segunda familia se centra en el método de capitalización,

Se conoce como "método de reparto" aquel que utiliza las cotizaciones (o primas) recaudadas en cada ejercicio para pagar las pensiones debidas en ese mismo ejercicio, sin que aquéllas se acumulen en ningún fondo para los pagos futuros a quienes hicieron dichas cotizaciones. Ello no impide que se reconozcan y acumulen los derechos adquiridos por los trabajadores que (o en cuyo nombre se) pagan las cotizaciones en cada año en el momento de su jubilación. Si bien, en algunos sistemas, la correspondencia entre cotizaciones pagadas y pensiones futuras no es de tipo actuarial.

Con el tiempo, el método de reparto ha llegado a ser predominante, de lo que se deriva la estrecha asociación actual entre dicho método financiero (denominado *pay-as-you-go*, o "pago sobre la marcha", en los países de habla inglesa) y los sistemas públicos de pensiones.

En los sistemas públicos de reparto, obligatorios por lo general, los trabajadores y sus empleadores realizan cotizaciones a la tesorería del sistema todos los meses. Estas cotizaciones se obtienen aplicando un tipo porcentual a una base de cotización estrechamente relacionada con el salario efectivo percibido por el trabajador, si bien, a partir de un cierto nivel salarial, dicha base queda fijada (la base de cotización está "topada"). No todos los países practican esta regla de la base máxima de cotización, aplicando en su lugar el salario efectivo de cada trabajador.

Las bases de cotización utilizadas a lo largo de la carrera del trabajador quedan anotadas a su nombre en un registro administrativo del que, posteriormente, se obtendrá una parte de la información necesaria para el cálculo de la pensión. Pero no se lleva en estos sistemas, por lo general, una cuenta individual vinculante en la que se apunten, en el debe, las cotizaciones realizadas mes a mes o año a año y, en el haber, los derechos consolidados susceptibles de transformarse más tarde en pensiones.

Se conoce como "método de capitalización" aquel que acumula las cotizaciones (o primas) recaudadas en cada ejercicio en un fondo de inversión o en forma de "reservas técnicas" de seguro respaldadas por inversiones financieras. De esta forma, los trabajadores, cuando llegan a su jubilación, reciben sus capitales o reservas de jubilación y pueden transformarlos en rentas periódicas de jubilación. En este sentido se alude a la "correspondencia actuarial" entre cotizaciones y pensiones, ya que además, en los cálculos técnicos correspondientes se suele tener en cuenta otros factores, como la probabilidad de supervivencia del trabajador y la rentabilidad futura de los capitales acumulados.

En los sistemas de capitalización, las aportaciones realizadas a planes de pensiones o las primas pagadas a seguros de jubilación, tanto por trabajadores como por sus empleadores a su favor, son anotadas en cuentas individuales propiedad de los titulares, en las que cada ingreso engrosa los derechos consolidados o las reservas técnicas de aquéllos cada mes.

Las características más destacadas de cada método se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 1.1. Características de los métodos de reparto y capitalización

	Reparto	Capitalización
Tipo de contribución	<ul style="list-style-type: none"> • Cotizaciones sociales obligatorias. • Pagadas por el trabajador y el empleador con motivo del pago de salarios. • Calculadas como un porcentaje oficial sobre una base de cotización cercana al salario íntegro (con o sin tope). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones o primas de seguro voluntarias, por Convenio o personales. • Pagadas por el trabajador y/o el empleador. • Fijadas de antemano (a tanto alzado o como un porcentaje del salario) o variables, regulares (mensuales) o extraordinarias.
Mecánica de acumulación de las contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> • Anotaciones en un registro administrativo continuo de las bases de cotización por las que se cotiza en cada mes. • Avance continuo de la "carrera de cotización" (nº de meses cotizados). • Comunicación anual no vinculante de estimaciones de pensión futura. • Preservación de los derechos de pensión en función de las reformas adoptadas en cada momento futuro (asunción forzada del riesgo regulatorio). 	<ul style="list-style-type: none"> • Acumulación de las aportaciones en una cuenta individual. • Incorporación periódica de los rendimientos del capital acumulado. • Deducción de los gastos de gestión y depositaria. • Actualización continua de los "derechos consolidados" (en euros corrientes). • Comunicación anual no vinculante de los capitales y rentas de jubilación estimados. • Preservación del capital en función del riesgo elegido por el partícipe (asunción activa o por omisión).
Condiciones de elegibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Largos periodos de cotización. • Haber cumplido determinada edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de derechos prácticamente inmediata desde la primera aportación. • Condiciones de edad ligadas a las de las pensiones públicas, pero posibilidad de retirar los capitales en caso de necesidad.
Condicionantes financieros o normativos	<ul style="list-style-type: none"> • No hay factores financieros que perturben la acumulación de derechos (promesas futuras de pago de pensiones) por parte de los trabajadores. • Las normas futuras pueden alterar dichos derechos de pensión sin capacidad de reacción formal de los titulares. 	<ul style="list-style-type: none"> • La rentabilidad y seguridad de las inversiones condicionarán decisivamente el curso de la acumulación de capitales de jubilación, así como los costes de gestión de los capitales acumulados. • La regulación puede exigir o alterar el cumplimiento de condiciones que afecten a la rentabilidad de los capitales invertidos (criterios de seguridad, fiscalidad).

Consulta la url para más información:

<https://www.iubilaciondefuturo.es/es/blog/la-acumulacion-de-derechos-de-pension-en-espana-y-portugal.html>

II. ¿Sabías que...?

Obligación de cotizar

Una vez se han planteado los elementos que forman parte de la cotización a la Seguridad Social y los sujetos que se encargan de cotizar, en esta sección se establecen las condiciones para realizar dicho proceso.

Por defecto, todos los trabajadores están obligados a cotizar. La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud del alta del trabajador en el Sistema de la Seguridad Social surte, en todo caso, idéntico efecto.

Aunque no se presentara la solicitud de afiliación o alta al sistema, según la Ley este hecho no impide el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que concurren los requisitos que determinen su inclusión en alguno de los Regímenes establecidos en el Sistema que corresponda.

La obligación de cotizar se mantiene durante todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad. Dicha obligación continúa también en ciertas situaciones especiales como:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial, en su caso.
- En los supuestos establecidos en las normas reguladoras de cada Régimen.

La obligación de cotizar se extingue con el cese en el trabajo, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

En los casos en que no se solicite la baja o se formule fuera de plazo, no se extingue la obligación de cotizar. Se extingue el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conoce el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

La solicitud de aplazamientos en el pago de la cotización o la existencia de deudas con la Seguridad Social, están previstas en el derecho de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El proceso para determinar las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, así como la acción para exigir el pago de las mismas, prescribe a los cuatro años, según establece el artículo 21 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En cuanto a otras obligaciones con la Seguridad Social, cuyo objeto sean recursos de la misma distintos a cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que sean aplicables en razón de la naturaleza jurídica de aquéllas, según establece el artículo anteriormente citado.

En la nueva redacción del artículo 21 de la Ley General de Seguridad Social, establecida en el artículo 24 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, dicha prescripción queda interrumpida por las causas ordinarias establecidas en la Ley y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.

Consulta la url para más información:

<http://www.seq-social.es/Internet/1/Trabajadores/index.htm>

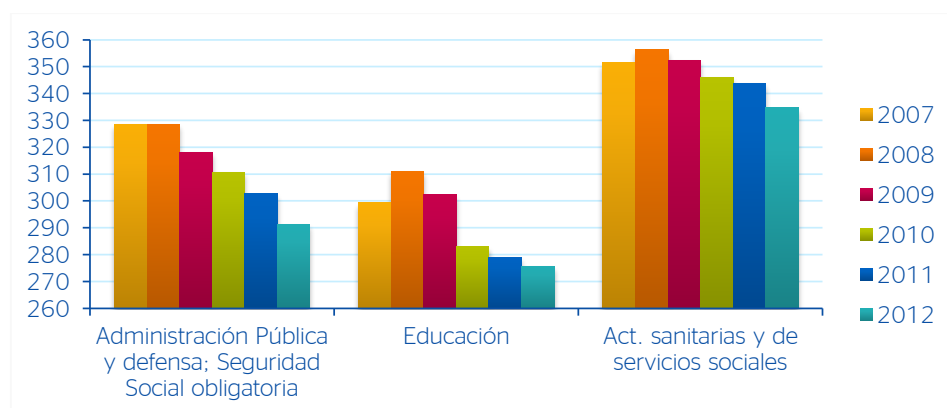
III. En detalle

Asalariados en los servicios: días cotizados durante la crisis (III)

En esta sección se presentan los resultados obtenidos de los trabajadores asalariados para actividades económicas del sector servicios más relacionadas con el Sector Público. Los grupos considerados son la Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales, que corresponden con los grupos O, P y Q de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

Se muestran los resultados agregados para estas actividades económicas sobre el número medio de días cotizados al año durante el periodo 2007-2012 en el Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1.

Gráfico 3.1. Media del número de días cotizados al año en España, 2007-2012



Fuente: MCVL, Seguridad Social

Tabla 3.1. Media del número de días cotizados al año en España, 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	328	328	318	311	303	291
Educación	299	311	302	283	279	276
Act. sanitarias y de servicios sociales	351	356	352	346	344	335

Fuente: MCVL, Seguridad Social

Se pueden derivar ciertos comentarios de interés sobre la realidad del mercado de trabajo de estos cuatro sectores en España a partir del Gráfico 3.1 y de la Tabla 3.1:

1. Antes de la crisis económica, la situación de las actividades sanitarias y de servicios sociales destacaba sobre las otras dos actividades, dado que el número medio de días cotizados era 351 frente a los 328 días de la Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, y los casi 300 días de la Educación.
2. Tras varios años de crisis económica, los datos de 2012 muestran una situación similar al comparar estos grupos, aunque las diferencias entre estas actividades se han incrementado. Mientras las Actividades sanitarias y de servicios sociales muestran una media de 335 días, la Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria tiene una media de 291 y la Educación se sitúa en 276 días.

3. Las tres actividades consideradas han reducido su número medio de días cotizados entre 2007 y 2012, pero la cuantía ha sido diferente. El descenso acumulado experimentado por la Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria ha sido superior al 4,5 por ciento, que equivale a una pérdida de 16 días. La reducción en días es superior en la Educación (23 días), equivalente a casi el 8 por ciento en términos porcentuales, y en la Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria (37 días, que supone más del 11 por ciento). Estas dos últimas actividades han sufrido en mayor medida el impacto de la crisis económica frente al sector sanitario y servicios sociales.
4. El proceso de evolución durante la crisis muestra un comportamiento similar entre estas tres actividades analizadas. No se produce una reducción del valor medio de días cotizados en la Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria entre 2007 y 2008. La Educación y las Actividades sanitarias y de servicios sociales consiguieron incrementar el número medio de días cotizados casi un 4 y más de un uno por ciento, situando el máximo en 311 y 356 días, respectivamente. Este resultado muestra que estos sectores económicos pudieron retrasar el impacto de la crisis hasta que se produjo el descenso en la actividad económica.
5. A partir del año 2009, el retroceso es generalizado y continuo hasta el final del periodo considerado. Sin embargo, la evolución temporal es diferente entre sectores. La Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria mantiene un descenso valorado entre el dos y el cuatro por ciento en todo el periodo. Las Actividades sanitarias y de servicios sociales presentan un descenso en torno al uno por ciento y se acelera cerca del tres por ciento en 2012. La Educación ofrece una visión más cíclica, dado que el descenso es cercano al tres por ciento en 2009, superior al seis por ciento en 2010 (durante la primera parte de los años de mayor crisis económica) y se reduce el descenso por encima del uno por ciento en valor en el periodo final.

Al comparar estos tres sectores, se observa que la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo pasa de 52 días en 2007 a 59 días en 2012, aunque la diferencia más grande se produce en 2011, con 65 días. Estos resultados confirman que las actividades asociadas en mayor o menor medida al Sector Público han experimentado también los efectos de la crisis. Sin embargo, comparativamente con otros sectores, el impacto negativo sobre las condiciones futuras de las pensiones ha sido menor.

IV. Actualidad

Actualidad España

SE INCREMENTA EL NÚMERO DE AFILIADOS EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social ganó 34.974 cotizantes extranjeros en marzo, un 2,3 por ciento en relación al mes anterior, hasta situarse el número de inmigrantes en alta en 1.563.343 ocupados, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

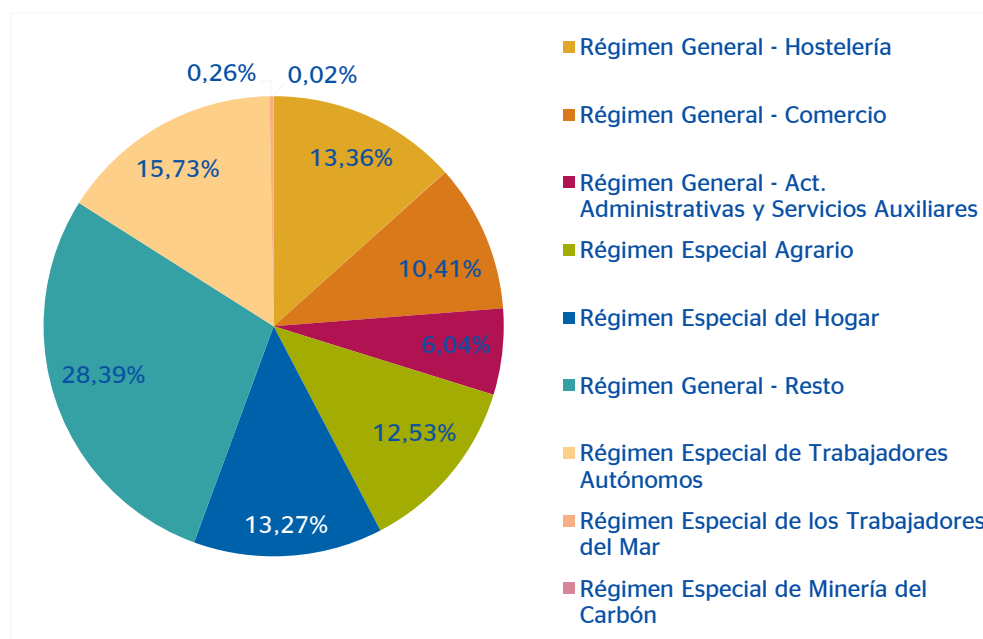
Con el aumento de cotizantes extranjeros registrado en marzo, la afiliación de trabajadores inmigrantes a la Seguridad Social encadena dos meses consecutivos de incrementos. En términos interanuales, la afiliación de extranjeros aumentó en marzo en 27.455 afiliados, un 1,79 por ciento más. Empleo ha destacado que es el primer marzo desde 2008 en el que crece la ocupación de extranjeros en tasa anual.

Del total de inmigrantes en alta al finalizar el mes de marzo, 1.313.087 cotizaban al Régimen General; 245.854 al de Trabajadores Autónomos; 4.132 al de Trabajadores del Mar, y 270 al de la Minería del Carbón.

En marzo de 2015 todos los regímenes ganaron afiliados extranjeros en relación al mes anterior, especialmente el Régimen de Trabajadores del Mar, que elevó la cifra de cotizantes extranjeros un 11,3 por ciento. El de Minería del Carbón aumentó un 1,4 por ciento el número de afiliados inmigrantes, el General un 2,4 por ciento y el de Trabajadores Autónomos, un 1,7 por ciento.

Dentro del Régimen General, un total de 208.796 extranjeros, trabajaba en la hostelería, mientras que 162.701 afiliados lo hacían en el comercio y 94.437 cotizantes en las actividades administrativas y servicios auxiliares. 195.948 extranjeros se encuadraban en el sistema especial agrario, un 4,7 por ciento más que en febrero, y 207.414 en el del hogar, con un aumento mensual del 0,3 por ciento (Gráfico 4.1).

Gráfico 4.1. Distribución de cotizantes extranjeros por régimen en España, marzo de 2015



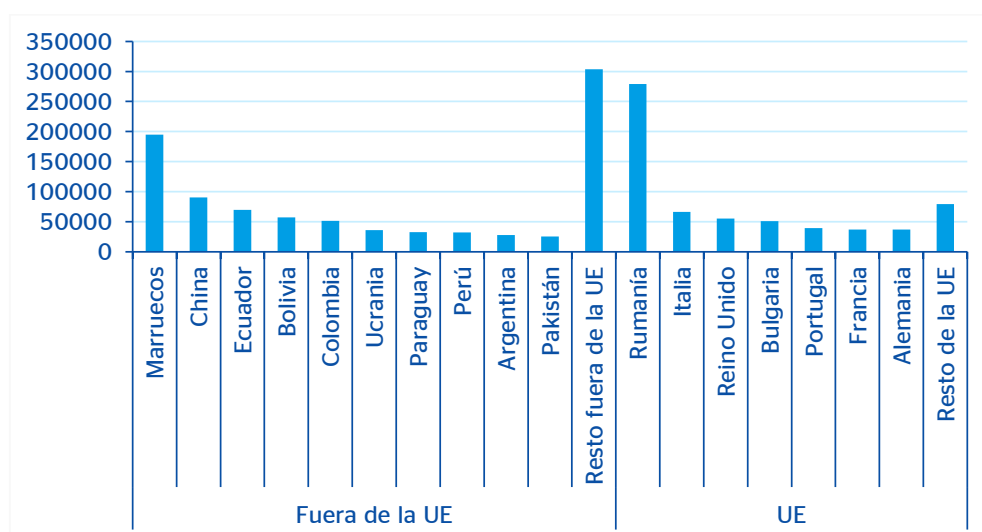
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Del conjunto de inmigrantes afiliados a la Seguridad Social a cierre del mes pasado, casi seis de cada diez procedían de países no comunitarios (919.864) y el resto (643.479) provenían de países miembros de la UE.

Dentro de los países no comunitarios, 194.762 eran de nacionalidad marroquí y 90.296 de nacionalidad china. Ecuador totalizaba a cierre de marzo 69.466 trabajadores cotizantes, seguido de Bolivia, que cuenta con 56.975 cotizantes. El resto de afiliados no comunitarios se reparten entre Colombia (51.349), Ucrania (35.973), Paraguay (32.450), Perú (31.956), Argentina (27.551) y Pakistán (25.403).

Por su parte, de los que proceden de la UE-27, rumanos, italianos y británicos son los más numerosos, con 279.128, 66.404 y 55.014 cotizantes, respectivamente. Les siguen búlgaros y portugueses, con 50.816 y 39.129, y franceses y alemanes, con 36.846 y 36.784 afiliados (Gráfico 4.2).

Gráfico 4.2. Distribución de cotizantes extranjeros por nacionalidad en España, marzo de 2015



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Consulta las urls para más información:

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2495>

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/6646722/04/15/Economia-Laboral-La-Seguridad-Social-gana-34974-afiliados-extranjeros-en-marzo-y-suma-dos-meses-de-incrementos.html#.Kku8coTtm1imNce>

ALTERNATIVAS PARA AHORRAR FRENTE A LA JUBILACIÓN

Ha finalizado el mes de marzo con un nuevo récord en el pago de pensiones, sin que lo que se aporta al sistema sea suficiente para cubrir nuevas jubilaciones. Ya se ha gastado un 38 por ciento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para asumir los compromisos de pago, y la única solución viable parece la construcción de un colchón complementario a través de sistemas privados de ahorro.

Las posibilidades son muchas. Por los beneficios fiscales, los planes de pensiones se han convertido en un producto recomendable, aunque el tener el dinero paralizado por un largo tiempo supone una limitación importante. Antes de la jubilación se pueden rescatar solo por circunstancias extraordinarias como paro de larga duración después de cobrar la prestación de desempleo, invalidez o fallecimiento, o al haber transcurrido 10 años (desde 2015). Su gran ventaja es la fiscalidad: aquellos que no hayan cumplido los 50 años pueden deducirse 8.000 euros o el 30 por ciento de sus entradas, minorando los ingresos de trabajo o por actividades profesionales.

Las compañías aseguradoras y los bancos a través de sus filiales comercializan productos alternativos que se parecen mucho a los planes de pensiones, pero algunos de ellos no tienen derecho a desgravación.

Hay que valorar las distintas formas de ahorro disponibles para la jubilación considerando tres variables: la liquidez, la rentabilidad y la fiscalidad.

Para ahorrar a largo plazo, buscando una rentabilidad más elevada (y por tanto asumiendo más riesgo), con desgravación pero sin liquidez, el producto adecuado es el plan de pensiones. Al principio, se puede optar por productos con más riesgo, como los planes de renta variable o renta variable mixta, para luego cambiar a planes de más conservadores como los de renta fija o garantizados.

Con los mismos objetivos de rentabilidad, pero sacrificando la desgravación a favor de la liquidez, existe la posibilidad de depositar los ahorros en un fondo de inversión. En este caso no existen limitaciones a la hora de vender, pero en cada venta se pagan los correspondientes impuestos.

Si la idea es tener una rentabilidad garantizada, sin riesgos y con desgravación fiscal, la mejor alternativa son los planes de pensiones de la categoría "garantizados", o los planes de previsión asegurados. Con total seguridad y con el dinero completamente disponible, están los depósitos. Como opción intermedia, sin desgravación fiscal y teniendo el dinero en un vencimiento más cercano a la pensión, el plan de jubilación es el producto ideal, teniendo en cuenta la seguridad para nuestros familiares al cubrir contingencias como la muerte o la invalidez.

Consulta la url para más información:

http://economia.elpais.com/economia/2015/04/10/actualidad/1428678876_563200.html

Actualidad Europa

REINO UNIDO: MAYOR LIBERTAD PARA RETIRARSE EN OTRO PAÍS

Es el último sueño para muchas personas: trabajar duro para poder retirarse en el extranjero a un clima con sol todo el año. Ahora, además, hay un motivo financiero añadido para mudarse al extranjero.

Las nuevas libertades en materia de pensiones les permitirán moverse al extranjero junto con los ahorros conseguidos y, potencialmente, escapar de algunos impuestos que les correspondería pagar en Gran Bretaña.

Si usted se muda a Portugal, por ejemplo, podría llevarse su pensión del Reino Unido y no pagar absolutamente ningún impuesto por ello durante los primeros 10 años. Esto se aplica incluso si se retiran grandes sumas.

Para beneficiarse de estas normas, los jubilados tendrán que planificar la mudanza con cuidado y asegurarse de que cumplen los estrictos criterios de residencia tanto en Gran Bretaña como su nuevo país de destino. Por tanto, con la planificación y asesoramiento adecuados, el resultado final podría suponer un gran ahorro fiscal.

Gran Bretaña tiene tratados de doble imposición con la mayoría de los países de todo el mundo que le impiden tener que pagar el impuesto en las dos jurisdicciones. Estos tratados establecen que su pensión personal (que incluye esquemas patronales y cuentas personales) y su pensión estatal sólo son imponibles en el país que vive. Así que si usted se jubila en España, por ejemplo, usted sólo pagará impuestos en ese país.

En los pocos países que no tienen un tratado tributario con el Reino Unido, como Dubái y Mónaco, la pensión sigue siendo imponible en el Reino Unido. Sin embargo, estos países tienen generalmente jurisdicciones de impuestos cero, por lo que no suelen ser necesarios para pagar dos veces. Hay un pequeño número de excepciones, como Brasil, donde se puede pagar dos veces.

Las pensiones del sector público son diferentes, ya que casi siempre permanecen imponibles en el Reino Unido.

Hay otros puntos clave a tener en cuenta si usted decide mudarse a un país que tiene un tratado de doble imposición con el Reino Unido. Por ejemplo, en algunos países, entre ellos Australia, Nueva Zelanda y Canadá, usted no recibirá aumentos en la pensión estatal y el pago de las pensiones tendrá un tope en el momento en el que se mueva al extranjero. Esto significa que el valor de su pensión del Estado caerá en términos reales, debido a los efectos de la inflación.

Consulta la url para más información (solo versión en inglés):

<http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/special-reports/11519095/The-ultimate-pension-freedom-Retire-in-Portugal-and-reduce-your-tax.html>

Actualidad América

COLOMBIA: RESULTADOS DEL TRASLADO DE PENSIONES DE FONDOS PRIVADOS AL RÉGIMEN PÚBLICO DE PENSIONES

La gran mayoría de colombianos que estaban cotizando para su pensión en un fondo privado (AFP) y se trasladaron a Colpensiones (régimen público de pensiones) tomaron una decisión equivocada. La razón es que lo hicieron a una edad temprana (mucho antes de los 52 años), con un escaso número de semanas cotizadas (por debajo de las 650) o sin tener en cuenta que el ingreso base para la liquidación de su pensión era muy bajo.

Es lo que señala un documento de trabajo elaborado por la Dirección de Regulación Económica de la Seguridad Social del Ministerio de Hacienda, en el que se indica que cerca del 96 por ciento de los traslados se hicieron sin tener en cuenta esas condiciones, lo cual no significa que quienes se pasaron de un fondo privado a Colpensiones no vayan a obtener su jubilación.

Entre 2010 y el año pasado un promedio de 120.000 personas retornaron, por año, al régimen público de pensiones tras permanecer en un fondo privado.

Esos movimientos permanentes entre regímenes se presentan pese a que las normas señalan que los afiliados solo podrán trasladarse de sistema una sola vez cada 5 años, contados a partir de la última selección. La normativa también impuso que el afiliado no podría cambiarse a falta de 10 años o menos para cumplir la edad necesaria para obtener su jubilación.

Según el documento del Ministerio de Hacienda, tomar la decisión de trasladarse de régimen sin la asesoría adecuada y cuando las condiciones no son las precisas, pone en riesgo la probabilidad de que la persona pueda conseguir una pensión más elevada o que la cuantía que se le devuelva, en caso de no jubilarse, sea mayor.

El mismo estudio indica que solo el 24,2 por ciento de las personas que se trasladaron a Colpensiones en 2013 lograrán pensionarse, mientras que "el restante 75,8 por ciento recibirá una indemnización sustitutiva, es decir, sus aportes ajustados a inflación y sin ningún interés real". Vale recordar que los recursos que administran los fondos privados son invertidos para obtener rentabilidad, mientras que los del régimen público solo se ajustan cada año en base a la inflación.

La nueva Ley de Información Transparente obliga tanto a Colpensiones como a las AFP a brindar orientación a sus afiliados cuando estos se van a trasladar de régimen.

El documento del Ministerio de Hacienda señala que si las personas tomaran decisiones más racionales, en cuanto a cuál es el sistema que más les conviene, "habría una mejoría de la cobertura, gracias a un aumento en la probabilidad de pensionarse por la garantía de pensión mínima en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)".

Consulta la url para más información:

<http://www.eltiempo.com/economia/indicadores/fondos-de-pensiones-tomar-decisiones-sin-tener-en-cuenta-las-variables-pone-en-riesgo-una-pension-alta/15539360>