

Análisis del impacto en la tasa de sustitución a medio y largo plazo de las reformas aprobadas y de potenciales reformas por aprobar en el sistema de pensiones. Resultados para trabajadores representativos de tres generaciones

Autores: Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social¹:

Devesa, E. Universidad de Valencia, Polibienestar e IVIE.

Devesa, M. Universidad de Valencia, Polibienestar.

Domínguez, I. Universidad de Extremadura, Polibienestar.

Encinas B. Universidad de Extremadura, Polibienestar.

Meneu, R. Universidad de Valencia.

Marzo de 2022

<http://www.uv.es/pensiones/>

1. Resumen.....	2
2. La Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.....	2
3.Potenciales reformas en el sistema de pensiones	3
4. Indicadores.....	4
5. Hipótesis generales	5
6. Individuos tipo	5
7. Resultados para el trabajador joven	6
8. Resultados para el trabajador consolidado	9
9. Resultados para el trabajador senior.....	11
10. Conclusiones	13

¹ Una versión reducida de este informe se presentará como Nota de Prensa por parte de Willis-Towers-Watson, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

1. Resumen

En este informe se calculan las tasas de sustitución previstas con la normativa actual de cálculo de la pensión, tras la aprobación de la Ley 21/2021, para tres generaciones de individuos con unas determinadas características de partida. También se calcularán las tasas de ahorro sobre el salario que serían necesarias para complementar la pensión pública con una renta vitalicia que le permita alcanzar una determinada tasa de sustitución objetivo. Para completar el análisis, los resultados se presentan también para el caso de que los individuos adopten decisiones de retiro alternativas a la edad legal de jubilación, ya sea anticipándola o demorándola.

Adicionalmente, los cálculos se extienden al caso de que en un futuro se adopten algunas reformas que se consideran probables en base a lo que ha ocurrido en otros países de la UE. De esta manera, los individuos pueden modificar sus decisiones de ahorro-consumo con suficiente antelación y/o prepararse para ajustar su edad de retiro.

Dado el elevado número de variables que inciden en los cálculos, se podría decir que cada individuo es un mundo y que es difícil resumir los resultados en pocas palabras. No obstante, se puede afirmar que la entrada en vigor de las reformas que se plantean en el documento provocará una disminución de la tasa de sustitución de entre 10 y 20 puntos en el caso de los jóvenes, de entre 4 y 13,5 puntos para el trabajador consolidado y de entre 1 y 6,5 puntos para el trabajador senior.

Por otro lado, el esfuerzo de ahorro que tendrían que realizar para alcanzar una tasa de sustitución del 90% depende inversamente del plazo que media hasta la jubilación. Por lo tanto, especialmente los trabajadores senior y los consolidados deberían conocer lo antes posible las reformas que se van a implantar para poder planificar sus tasas de ahorro.

2. ***La Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones***

La Ley 21/2021 ha introducido diversas medidas con el objetivo de dar certidumbre a los pensionistas y reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Las principales medidas incluidas en la Ley son las siguientes:

1. Las pensiones se revalorizarán con el IPC medio anual, derogando el Índice de Revalorización de las Pensiones (en adelante IRP).
2. Se transfiere a la Administración Central una parte de los gastos, los llamados gastos impropios en las Recomendaciones del Pacto de Toledo, hasta ahora financiados con cotizaciones sociales por parte de la Administración de la Seguridad Social.
3. Se cambian los coeficientes reductores por **jubilación anticipada voluntaria**, disminuyéndolos entre 4 y 22 meses de anticipación y aumentándolos entre 1 y 3

meses y 23 y 24 meses. Además, los nuevos coeficientes reductores se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora.

4. El porcentaje adicional por **jubilación demorada** se establece en el 4% en todos los casos y se da la opción de sustituirlo por un pago único en el momento de la jubilación. También existe la posibilidad de una combinación de ambas opciones.
5. Se deroga el Factor de Sostenibilidad (en adelante FS), que ligaba la pensión inicial a la esperanza de vida, y se sustituye por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante MEI), que supone una subida de 0,6 puntos del tipo de cotización durante 10 años.

De estas medidas, sólo la 3 y la 4 influyen en los cálculos que vamos a realizar, ya que nuestro objetivo es calcular la tasa de sustitución de la pensión inicial. No obstante, la derogación del IRP y del FS (cuyo efecto conjunto estimado en el gasto a largo plazo es de 3,5 puntos de PIB) introducen una tensión en la sostenibilidad del sistema que aconseja introducir en los cálculos un escenario de futuras reformas.

3. Potenciales reformas en el sistema de pensiones

La proyección del gasto en pensiones tras la derogación del FS y del IRP situaría a España a la cabeza de la UE con un gasto en pensiones públicas del 16,5% del PIB en el horizonte de 2050, según *The 2021 Ageing Report*¹. Las medidas de aumento de la edad efectiva de jubilación incluidas en la Ley 21/2021 no van a suponer un ahorro en el gasto en pensiones, según la propia Memoria de la Ley, aunque sí que se confía en que aumente la tasa de empleo de los mayores de 55 años y que ello impulse el PIB de manera que la ratio gasto en pensiones / PIB baje 2,7 puntos. El MEI aportaría otros 0,2 puntos de ingresos adicionales anuales durante 10 años.

Estos efectos no están ni mucho menos garantizados. De hecho, la tasa de empleo de la población mayor está aumentando desde hace tiempo, pero la tasa de empleo total lo hace a un ritmo mucho menor, con lo que el efecto sobre el PIB probablemente no sea tan acusado. Por otra parte, el aumento del tipo de cotización que supone el MEI implica un aumento del coste laboral para las empresas, afectando en cierta medida a la demanda de trabajo y limitando también los efectos sobre la tasa de empleo.

Como consecuencia, no está descartada la adopción de nuevas reformas futuras para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Por la experiencia previa, es difícil pensar en cambios relevantes en el sistema (cuentas nocionales, mecanismos de equilibrio automático, etc.), por lo que lo más probable serían cambios paramétricos y, entre ellos, los más citados son:

¹ https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en

- **El aumento del periodo de cálculo de la base reguladora:** sin llegar a toda la vida laboral, como sucede actualmente en 21 de los 27 países de la UE, en el debate sí que aparece el aumento desde los 25 años actuales hasta los 35 años. Esta medida totalmente implantada disminuiría la pensión inicial un 8,8% de media según nuestro estudio con datos reales de 6.143 pensiones procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2019¹.
- **El aumento de la edad legal de jubilación:** es una medida mal valorada por los ciudadanos, pero muy frecuente también en los países europeos. Varios países están en el periodo transitorio de aumento de la edad legal, entre ellos España, y 9 países han vinculado de forma automática la edad legal de jubilación al aumento de la esperanza de vida. Según las hipótesis de mortalidad recogidas en la Proyección de Población del INE 2020-2070, la esperanza de vida a los 67 años aumentará 2 años y 3 meses entre 2026 y 2066.

Estas dos posibles reformas futuras son las que se valorarán en los cálculos que se presentan en los siguientes apartados.

Otras reformas paramétricas posibles que podrían afectar a los cálculos, pero que no se van a considerar, serían: cambiar la escala de porcentajes para alcanzar el 100% de la pensión con 40 años cotizados en lugar de con los 37 que serán efectivos en 2027 (cuando acabe el periodo transitorio de la ley 27/2011) o pasar a una escala totalmente proporcional (equidad contributiva), calcular los coeficientes reductores por jubilación anticipada y las bonificaciones por jubilación demorada sobre una base actuarial (equidad actuarial), cambiar la normativa sobre integración de lagunas de cotización, etc.

4. Indicadores

Los indicadores que se van a calcular son:

- **Tasa de sustitución²:** ratio entre la pensión inicial prevista y el último salario, ambos en términos anuales. El dato se calcula en términos brutos (pensión y salario antes de impuestos y cotizaciones sociales a cargo del trabajador).
- **Capital acumulado necesario:** capital que debe tener constituido cada individuo en el momento de la jubilación para que le proporcione una renta vitalicia con la que complementar la pensión pública hasta alcanzar una tasa de sustitución objetivo.

¹<https://www.uv.es/pensiones/docs/pensiones-jubilacion/BR35.pdf>

² La tasa de sustitución es un indicador incompleto porque no recoge la información de los años durante los que se espera recibir la pensión.

- **Tasa de ahorro anual:** fracción del salario anual que debe ahorrarse para poder constituir el capital acumulado necesario.

La tasa de sustitución es común para hombres y mujeres. El dato resultante del capital acumulado necesario y de la tasa de ahorro es, si no se especifica lo contrario, para el caso de hombres, siendo ligeramente superior en el caso de mujeres dada su mayor esperanza de vida.

5. Hipótesis generales

Las hipótesis generales para los cálculos son:

- IPC=2%
- Perfil y crecimiento salarial: los salarios crecen de forma constante al 2,5% anual. Los años de vida laboral que forman parte del cálculo de la base reguladora son ininterrumpidos (sin lagunas de cotización).
- Tipo de interés para el ahorro: 3%
- Sistema de pensiones: normativa actual tras la Ley 21/2021 y considerando el final del periodo transitorio de la Ley 27/2011. Alternativamente, se asumirán dos posibles futuras reformas, en línea con lo ocurrido en otros países: una mejora de la contributividad aumentando el periodo de cálculo de la base reguladora de 25 a 35 años y un mecanismo de ajuste automático que vincula la edad legal de jubilación a la esperanza de vida.
- Tablas de mortalidad y esperanza de vida según las hipótesis de la Proyección de Población del INE 2020-2070.
- Tasa de sustitución objetivo: se establece en un 90% en términos brutos, que equivale aproximadamente a un 100% en términos netos, dadas las ventajas fiscales existentes con más de 65 años, lo que sería equivalente a mantener el nivel de vida previo a la jubilación. Como alternativa, se realizarán también cálculos con una tasa bruta de sustitución del 60%, lo que significaría aproximadamente una tasa neta del 70%.

6. Individuos tipo

Se distinguen tres generaciones, representadas por individuos de 25, 40 y 55 años.

Cada uno de ellos tiene asociados unos datos de partida (escenario base) sobre los que se realiza posteriormente un análisis de sensibilidad con escenarios alternativos en los que se modifican el número de años cotizados, la edad de jubilación o el salario.

Tabla 1. Características de los individuos tipo en el escenario base

Tipo de trabajador	Edad	Salario bruto	Edad de jubilación	Años cotizados en el momento de la jubilación
Joven	25	25.000	67	35
Consolidado	40	42.000	65	38,5
Senior	55	65.000	64	38

7. Resultados para el trabajador joven

Las tablas 2 y 3 contienen los resultados de los indicadores para el trabajador joven sin y con reformas adicionales en el sistema de pensiones, respectivamente, tanto para el escenario base como para otros escenarios alternativos. El individuo joven tiene actualmente 25 años y se jubila a los 67 años con 35 años cotizados, lo que implica que durante los primeros años de vida laboral no trabaja ininterrumpidamente. En ambas tablas, los resultados obtenidos (tasa de sustitución, capital acumulado necesario para alcanzar la tasa de sustitución objetivo, del 90% y 60%, y tasa de ahorro anual) en los distintos escenarios están organizados de la siguiente forma:

- La fila 1 recoge los resultados para el escenario base.
- La fila 2 recoge los resultados para un escenario alternativo en el que se plantea demorar la edad de jubilación un año (hasta los 68 años).
- La fila 3 plantea un escenario con carrera laboral más corta (30 años)
- Las filas 4, 5 y 6 plantean escenarios con carreras laborales más largas (39, 40 y 41 años) y con acceso a la jubilación a distintas edades: 64 años (anticipada 1 año), 65 años (legal) y 66 años (demorada 1 año), que corresponden a las filas 4, 5 y 6, respectivamente.
- La fila 7 plantea un caso similar al escenario base, pero en el que se tiene derecho al complemento de reducción de la brecha de género, con la prestación correspondiente a dos hijos. Dicho complemento es cobrado mayoritariamente por mujeres, por lo que las tasas de ahorro se calcularán para el caso de ser mujer que, al tener mayor esperanza de vida, también necesitará acumular un ahorro mayor.
- La fila 8 ofrece los resultados para un escenario con un nivel salarial superior.

Tabla 2. Resultados para el trabajador joven en varios escenarios. Sin reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
25.000	1	67	35	86,6%	44.783	1,7%	0,00	0,0%
	2	68	36	94,2%	0	0,0%	0,00	0,0%
	3	67	30	76,3%	179.885	7,9%	0,00	0,0%
	4	64	39	85,8%	56.459	2,0%	0,00	0,0%
	5	65	40	90,6%	0	0,0%	0,00	0,0%
	6	66	41	94,2%	0	0,0%	0,00	0,0%
	7	67	35	89,1% (2 hijos)	13.551 (mujer)	0,5% (mujer)	0,00	0,0%
42.000	8	67	35	76,5%	296.227	6,5%	0,00	0,0%

Fuente: elaboración propia

Se observa que el trabajador joven con las características base (fila 1) debe hacer un esfuerzo de ahorro asumible (1,7%, durante los 35 años que cobra salario) para mantener su nivel de vida tras la jubilación, ya que obtiene una tasa de sustitución bruta del 86,6%, cercana al objetivo del 90%. Si no quiere o no puede ahorrar tendría que demorar su jubilación un año para mantener su nivel de vida (fila 2). Si su carrera laboral es más corta (fila 3), el ahorro debe ser mayor (7,9%). En los escenarios de carreras largas podría jubilarse a la edad legal (fila 5) sin necesidad de ahorro o demorar la edad de jubilación un año (fila 6) para que la tasa de sustitución fuera aún más elevada, pero si desea jubilarse anticipadamente (fila 4) debería realizar un esfuerzo de ahorro del 2% para mantener su nivel de vida. En el caso de tener salarios más altos (fila 8), necesitaría ahorrar anualmente un 6,5% de su salario, debido al efecto del tope máximo de las pensiones. En general, dado que es un individuo joven, tiene tiempo suficiente para constituir el ahorro necesario y las tasas de ahorro anuales no son excesivamente altas en ningún caso. Finalmente, en caso de tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género (fila 7), la tasa de sustitución pasa a ser del 89,1% y la tasa de ahorro, en caso de ser mujer, sería del 0,5%. Este caso se compara con el caso base, pero es orientativo de lo que pasaría en el resto de los casos: mayor tasa de sustitución si se tiene derecho al complemento con dos hijos (tanto hombres como mujeres), mientras que la tasa de ahorro sería menor por este motivo (pero más alta en mujeres que en hombres por su mayor esperanza de vida).

Por último, para alcanzar una tasa de sustitución objetivo del 60% no sería necesario ahorrar en ninguno de los escenarios planteados.

Tabla 3. Resultados para el trabajador joven en varios escenarios. Con reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
25.000	1	67	35	70,8%	251.693	9,3%	0	0,0%
	2	68	36	82,4%	98.225	3,4%	0	0,0%
	3	67	30	58,2%	415.632	18,2%	23.053	1,0%
	4	64	39	69,3%	278.618	9,9%	0	0,0%
	5	65	40	75,5%	193.670	6,5%	0	0,0%
	6	66	41	83,1%	91.506	2,9%	0	0,0%
	7	67	35	73,3% (2 hijos)	252.137 (mujer)	9,4% (mujer)	0	0,0%
42.000	8	67	35	70,8%	422.845	9,3%	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3 se observa cómo las reformas planteadas (aumento del periodo de cálculo de la base reguladora de 25 a 35 años y aumento de la edad legal de jubilación en función de la esperanza de vida) disminuirían la tasa de sustitución entre 10 y 20 puntos, según el caso. La excepción es el caso de salarios más altos (fila 8) que, al afectar al límite máximo de la pensión, sólo disminuye en 5,8 puntos. Hay que tener en cuenta que la esperanza de vida a los 67 años proyectada por el INE en un horizonte de 40 años es 2 años y 3 meses superior a la del año previo a la entrada en vigor de la vinculación automática (2026) y si el individuo no reacciona aumentando su edad de jubilación sufrirá penalizaciones porque se estaría jubilando de forma anticipada y se le aplicarían los correspondientes coeficientes reductores.

La consecuencia sería una necesidad de ahorro muy superior a la del supuesto sin reformas, pasando de una tasa de ahorro del 1,7% al 9,3% para el caso base (fila 1). Ahora bien, si decide retrasar 1 año la edad de jubilación, la tasa de ahorro vuelve a niveles más asumibles, en el entorno del 3% (fila 2). En un escenario de carrera laboral corta (fila 3), la tasa de sustitución se sitúa en el entorno del 58%, por lo que mantener el nivel de vida tras la jubilación requeriría una tasa de ahorro anual casi inasumible (18,2%). En los escenarios de carreras laborales largas (filas 4, 5 y 6) las tasas de ahorro no son excesivamente altas salvo que optase por jubilarse anticipadamente porque requeriría un esfuerzo de ahorro del 9,9%. En caso de tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género (fila 7), el aumento de la tasa de sustitución se compensa casi exactamente, en caso de ser mujer, por su mayor esperanza de vida y, por tanto, la tasa de ahorro es prácticamente igual a la del caso base (9,4%).

En el supuesto de una tasa de sustitución objetivo del 60%, la necesidad de ahorrar solo surge en el escenario de carrera laboral muy corta (fila 3), pero con una tasa de ahorro anual muy baja (1% del salario).

Si el trabajador joven adaptara su decisión de retiro aumentándola en el mismo periodo de tiempo que aumenta la nueva edad legal, conseguiría resultados más parecidos a los de la tabla 2. Así pues, las reformas futuras planteadas en el sistema de pensiones requerirán mayor tasa de ahorro por parte del trabajador y/o adaptar su edad de jubilación al ritmo de crecimiento de la esperanza de vida.

8. Resultados para el trabajador consolidado

Las tablas 4 y 5 contienen los resultados de los indicadores para el trabajador consolidado, cuya edad actual es de 40 años. Se ha distinguido, como antes, el caso sin y con reformas del sistema de pensiones. En ambas tablas, los resultados obtenidos en los distintos escenarios están organizados de la siguiente forma:

- La fila 1 recoge los resultados para el escenario base.
- La fila 2 recoge los resultados para un escenario alternativo en el que la edad de jubilación se demora un año (hasta los 66 años).
- La fila 3 supone anticipar un año la edad de jubilación (hasta los 64 años)
- Las filas 4 y 5 plantean escenarios con carreras laborales cortas (35 años) y muy cortas (30 años), respectivamente. En ambos casos la edad de jubilación se retrasa hasta los 67 años para no incurrir en penalizaciones o por no cumplir el periodo mínimo cotizado necesario para jubilarse anticipadamente.
- La fila 6 ofrece los resultados para un escenario como el base, pero incluye la percepción del complemento de reducción de la brecha de género con dos hijos.
- Las filas 7 y 8 plantean casos con niveles salariales inferiores y superiores al del escenario base, respectivamente.

Tabla 4. Resultados para el trabajador consolidado en varios escenarios. Sin reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
42.000	1	65	38,5	83,2%	103.188	5,0%	0	0,0%
	2	66	39,5	86,1%	58.860	2,7%	0	0,0%
	3	64	37,5	79,0%	167.616	8,7%	0	0,0%
	4	67	35	82,3%	113.254	4,8%	0	0,0%
	5	67	30	76,3%	203.497	8,6%	0	0,0%
	6	65	38,5	84,8% (2 hijos)	90.014 (mujer)	4,3% (mujer)	0	0,0%
25.000	7	65	38,5	90,6%	0	0,0%	0	0,0%
65.000	8	65	38,5	53,7%	846.594	34,5%	146.284	6,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4 se observa que el trabajador consolidado con las características base (fila 1) debe hacer un esfuerzo de ahorro intermedio (5% del salario durante los 25 años de vida laboral que le quedan) para mantener su nivel de vida tras la jubilación, ya que obtiene una tasa de sustitución bruta del 83,2%. El retraso en un año en la edad de jubilación (fila 2) aumenta la tasa de sustitución unos 3 puntos y baja la necesidad de ahorro (2,7%). Si por el contrario anticipa un año la jubilación (fila 3), su tasa de sustitución baja alrededor de 4 puntos y su necesidad de ahorro aumenta hasta el 8,7%. En el escenario de carrera laboral corta (fila 4) la tasa de sustitución del sistema y la tasa de ahorro necesaria para complementar la pensión pública es muy similar a la del escenario base, pero para ello tiene que retrasar su jubilación 2 años (hasta los 67). En el caso de carrera laboral muy corta (fila 5), además de tener que jubilarse 2 años después, la tasa de sustitución baja casi 7 puntos y la necesidad de ahorro sube hasta el 8,6%. En caso de tener derecho al complemento por hijos (fila 6), aumentará su tasa de sustitución al 84,8% y bajará su tasa de ahorro al 4,3% en caso de ser mujer (bajaría más en caso de ser hombre). Por último, si el salario es un 40% menor que en el escenario base (fila 7) su necesidad de ahorro sería nula y si es un 55% mayor (fila 8), el ahorro debería ser del 34,5% para no perder poder adquisitivo tras la jubilación. Además, este último escenario sería el único en el que el trabajador consolidado necesitaría ahorrar (6% del salario) incluso para alcanzar una tasa bruta de sustitución objetivo del 60% (70% neta aproximadamente).

Dado que este es un trabajador de 40 años, dispone de menos tiempo para ahorrar que el trabajador joven, por eso las tasas de ahorro deben ser superiores pese a que las tasas de sustitución no son mucho menores que para el trabajador joven. Las tablas incorporan también el capital necesario en la jubilación que habría que tener constituido, por lo que, si el trabajador tuviera un capital ahorrado previo, la tasa de ahorro requerida disminuiría.

Tabla 5. Resultados para el trabajador consolidado en varios escenarios. Con reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
42.000	1	65	38,5	76,8%	199.019	9,6%	0	0,0%
	2	66	39,5	79,6%	155.624	7,0%	0	0,0%
	3	64	37,5	72,4%	268.048	13,8%	0	0,0%
	4	67	35	71,0%	280.875	11,9%	0	0,0%
	5	67	30	62,7%	403.589	17,1%	0	0,0%
	6	65	38,5	78,4% (2 hijos)	199.815 (mujer)	9,6% (mujer)	0	0,0%
25.000	7	65	38,5	81,6%	75.120	6,1%	0	0,0%
65.000	8	65	38,5	49,6%	942.424	38,4%	242.115	9,9%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 5 se observa cómo la aplicación de las reformas planteadas disminuirá la tasa de sustitución entre 4 y 13,5 puntos, según el caso.

La consecuencia sería una necesidad de ahorro claramente superior a la del supuesto sin reformas, pasando de una tasa de ahorro del 5% al 9,6% para el caso base. Los efectos son similares a los del trabajador joven, así como la conclusión: las reformas futuras en el sistema de pensiones requerirán mayor tasa de ahorro por parte del trabajador y/o aumentar su edad de jubilación al ritmo que lo hace la esperanza de vida.

9. Resultados para el trabajador senior

Las tablas 6 (sin reformas) y 7 (con reformas) contienen los resultados de los indicadores para el trabajador senior, que tiene actualmente 55 años. En ambas tablas, los resultados de los distintos escenarios planteados se organizan así:

- La fila 1 recoge los resultados para el escenario base (carrera larga y jubilación anticipada un año).
- La fila 2 plantea un escenario de jubilación a la edad legal (65 años)
- La fila 3 presenta los resultados en el caso de demorar la jubilación un año sobre la edad legal (66 años)
- Las filas 4 y 5 plantean escenarios con carreras laborales cortas (35 años) y muy cortas (30 años), respectivamente. En ambos casos la edad de jubilación se retrasa, hasta los 66 años en el primero y los 67 años en el segundo, para no incurrir en penalizaciones o por no cumplir el periodo mínimo cotizado necesario para jubilarse anticipadamente.

- La fila 6 es un escenario igual al base, pero incluye el efecto del complemento de reducción de la brecha de género con dos hijos.
- Las filas 7 y 8 plantean escenarios con niveles salariales inferiores al del escenario base.

Tabla 6. Resultados para el trabajador senior en varios escenarios. Sin reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
65.000	1	64	38	55,3%	537.062	94,0%	72.511	12,7%
	2	65	39	57,8%	495.149	75,9%	33.502	5,1%
	3	66	40	59,8%	460.611	62,5%	2.404	0,3%
	4	66	35	52,0%	580.645	78,7%	122.437	16,6%
	5	67	30	57,3%	495.679	60,0%	41.480	5,0%
	6	64	38	56,5% (2 hijos)	600.745 (mujer)	105,1% (mujer)	63.436 (mujer)	11,1% (mujer)
42.000	7	64	38	85,6%	43.924	9,1%	0	0,0%
25.000	8	64	38	85,6%	26.314	9,1%	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 6 se observa que el trabajador senior con las características base (fila 1) obtendría una tasa de sustitución muy baja (55,3%), tanto porque su salario es muy alto y la pensión estaría topada por el límite máximo, como porque accede a la jubilación de forma anticipada (64 años) con la penalización correspondiente. En consecuencia, este individuo no podría mantener su nivel de vida en la jubilación ya que la tasa de ahorro llega casi al 100%, al tener solo 9 años para ahorrar. Debería aceptar una pérdida importante de nivel de vida (ahorrando el 12,7% podría llegar a una tasa bruta de sustitución del 60%) o debería disponer ya de un ahorro previo relevante para la jubilación, ya que las tasas que se presentan en la tabla 6 suponen que no hay ahorro preexistente. Lógicamente, la situación mejoraría si se jubilara a la edad legal (fila 2) o si se retrasara un año la jubilación (fila 3). No obstante, en ambos casos las tasas de ahorro necesarias para mantener el nivel de vida tras la jubilación seguirían siendo muy elevadas.

En los escenarios de carreras laborales cortas y muy cortas (filas 4 y 5), la tasa de sustitución también es muy baja pero las necesidades de ahorro son algo menores. Esto es debido a que se ve obligado a retrasar su edad de jubilación para cumplir con los requisitos mínimos de tiempo cotizado y, en consecuencia, dispone de algunos años más para ahorrar y su etapa de jubilación durará menos años. En el caso de que el trabajador senior sea una mujer con dos hijos con derecho al cobro del complemento de la brecha de género (fila 6), la tasa de sustitución sube ligeramente con respecto al escenario base, pero el ahorro

debería ser mayor por la mayor esperanza de vida. Por último, para los escenarios con salarios más bajos (filas 7 y 8), la tasa de sustitución es mayor, ya que la pensión no bajaría tanto como el salario al no quedar topada por el límite máximo, y la correspondiente tasa de ahorro sería menor, situándose en ambos casos en el 9,1%.

Para el trabajador senior las necesidades de ahorro también aparecen incluso en el supuesto de una tasa de sustitución objetivo del 60%.

Tabla 7. Resultados para el trabajador senior en varios escenarios. Con reformas adicionales en el sistema de pensiones.

Salario anual	Fila	Edad jub.	Años cotizados	Tasa de sustitución	Capital necesario para TS=90%	Tasa de Ahorro para TS=90%	Capital necesario para TS=60%	Tasa de Ahorro para TS=60%
65.000	1	64	38	54,0%	556.857	97,4%	92.306	16,2%
	2	65	39	55,8%	526.647	80,7%	64.999	10,0%
	3	66	40	57,5%	495.765	67,2%	37.558	5,1%
	4	66	35	49,6%	616.606	83,6%	158.398	21,5%
	5	67	30	50,8%	593.444	71,8%	139.245	16,8%
	6	64	38	55,2% (2 hijos)	623.640 (mujer)	109,1% (mujer)	86.331 (mujer)	15,1% (mujer)
42.000	7	64	38	81,3%	86.899	18,0%	0	0,0%
25.000	8	64	38	81,3%	51.728	18,0%	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

En caso de reformas, las tasas de sustitución bajarían sólo ligeramente, entre 1 y 6,5 puntos, porque el tope de la pensión máxima influye tanto en la tabla 6 como en la tabla 7.

La consecuencia sería una necesidad de ahorro moderadamente superior a la del supuesto sin reformas, pasando de una tasa de ahorro del 12,7% al 16,2% en el caso base para poder alcanzar una tasa de sustitución del 60%. Los efectos son similares a los del trabajador joven, así como la conclusión: las reformas futuras en el sistema de pensiones requerirán mayor tasa de ahorro por parte del trabajador y/o aumentar su edad de jubilación al ritmo que lo hace la esperanza de vida.

10. Conclusiones

Existen múltiples factores que afectan a la futura tasa de sustitución de la pensión pública:

- El **salario**: cuanto menor sea, mayor es la tasa de sustitución. Con salarios altos, la ratio pensión/salario es menor debido al tope máximo de la pensión pública.
- La **edad de jubilación**: si ésta se anticipa las penalizaciones pueden ser importantes (caso de 24 meses de anticipación) y la tasa de sustitución menor. Si se demora, en cambio, la tasa será mayor.

- Los **años cotizados**: una carrera laboral corta también penaliza la pensión y la tasa de sustitución es menor. Una vez alcanzada la carrera laboral completa se obtiene la mejor tasa de sustitución sin que años trabajados adicionales supongan ninguna mejora (a no ser que la edad de jubilación sea superior a la legal).
- Tener derecho al complemento de reducción de la **brecha de género**: supone una pequeña mejora en la tasa de sustitución, mayor cuanto menor sea el salario porque es de un importe fijo por cada hijo.
- Potenciales reformas en el sistema: si se detectan problemas graves de sostenibilidad en el sistema público, las reformas futuras implicarán menores tasas de sustitución en todos los casos, con fuertes descensos en algunos de ellos.
- Otros efectos no contemplados en los cálculos: dadas las inequidades que presenta nuestro sistema de pensiones, existen otros efectos que podrían afectar a la tasa de sustitución. Por ejemplo, sería mayor en el caso de un perfil de ingresos cóncavo (se ha supuesto un aumento constante de ingresos) y sería menor en caso de lagunas de cotización (se ha supuesto una carrera laboral ininterrumpida en los años de cálculo de la base reguladora).

Como consecuencia de todo lo anterior, el individuo tiene que adaptar sus decisiones para llegar al equilibrio entre las variables que mejor se ajusten a sus preferencias (nivel de vida comparado antes y después de la jubilación).

Para ello, debe tomar la decisión óptima de ahorro-consumo cuando está en activo y elegir el momento óptimo para retirarse a partir de la edad mínima de jubilación.