

Efectos del retraso de la edad de jubilación en los planes de empleo

Los de aportación definida, pendientes de las próximas reformas

Los que fijan la prestación a cobrar optan por cubrir solo hasta los 65 años

17 DE MAYO DE 2017

Retrasar aún más la edad de jubilación sobrevuela las próximas reformas del sistema de pensiones. En las comparecencias en la Comisión de seguimiento del Pacto de Toledo que finalizaron antes de Semana Santa se han escuchado más de una y dos veces, empezando por el gobernador del Banco de España, las propuestas de volver a modificar, al alza, los años a los que tendremos que pasar al retiro.

Sin embargo, retrasar la edad de jubilación no solo tiene repercusiones en las personas. En las empresas siguen con atención el debate, sobre todo en las que tienen planes de pensiones para sus empleados, una vez que ya están aplicando los retrasos progresivos hasta los 67 años que fijó la reforma de 2011.

José Luis Manrique, director de estudios del Observatorio Inverco, resta importancia al retraso en la edad de jubilación y asegura que este “tendrá el mismo efecto que en las remuneraciones, independientemente de si son al contado o diferidas”. “La jubilación más tardía (un mes por año) implicará remuneraciones salariales durante algo más de tiempo, y como los planes de pensiones son salario diferido, más tiempo de aportación”, indica.

Ángel García, consultor sénior de Willis Towers Watson, recuerda que en los planes de empleo de aportación definida, en unos casos las aportaciones del promotor se realizan hasta la jubilación efectiva del partícipe, sea esta anticipada, ordinaria o tardía. Sin embargo, otros muchos planes limitan las aportaciones del promotor al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. “Si antes de la reforma de la Seguridad Social de 2011 esta era a los 65 años, ahora ya no es tan automático y lo será entre los 65 y 67 años, pero no se continuará aportando a partir de ese momento”, aclara.

En los planes de prestación definida, “pocos quedan ya”, resalta García. “La prestación está referenciada a la jubilación anticipada o jubilación ordinaria y como estos planes son bastante antiguos, esta suele estar fijada a los 65 años”, por lo que “el retraso voluntario de la edad de jubilación por parte del partícipe no incrementa las prestaciones, es más, muchas veces es penalizado en los planes de prestación definida”. Se refiere a aquellos planes, muy comunes sobre todo en economías anglosajonas, donde está estipulado desde el inicio lo que se cobrará al llegar a la jubilación.

En esos casos, Bruno Olivella, senior associate de Mercer, sí ve problemas por “la adecuación de hipótesis, en tanto la edad de jubilación no es la inicialmente pensada”. Este experto asegura que “se han dado casos (en especial en sistemas de previsión social a través de seguros, no planes de pensiones) en los que empleados han decidido acceder a la jubilación y después pasar a la jubilación activa compatibilizando las dos situaciones: percepción de prestación del sistema de previsión social (como beneficiario) y el continuar trabajando”.

Según Olivella, también ha afectado la escasa revalorización de la pensión pública, al tiempo que se han incrementado las bases de cotización. “Los sistemas de prestación definida han ido vinculados a garantizar un determinado porcentaje de salario, descontando la pensión pública de Seguridad Social,

aspecto que ha ocasionado un importante incremento de coste para las empresas en aras de compensar esa merma de complemento”.

“La reforma de 2011 incrementa el efecto contributivo del sistema, penalizando muy poco o nada las largas carreras de cotización, pero sí lo hace cuando no se tienen, lo que va a aumentar paulatinamente la edad efectiva de jubilación en los próximos años”, cree Ángel García.