



La vida en 2021

Contenidos

LA MONETIZACIÓN DE LA VIVIENDA, POR JOSÉ ANTONIO HERCE 03

NOVEDADES 2021

PENSIÓN & JUBILACIÓN

Novedades en pensiones y jubilación en 2021 07

La fiscalidad de los planes de pensiones en 2021 14

El nuevo complemento de maternidad y paternidad para las pensiones 19

ESPACIO VIDA

¿Qué impacto tiene la subida del Impuesto a las Primas de Seguro (IPS)? 23

Todo lo que necesitas saber sobre los seguros de vida 26

SOSTENIBILIDAD Y CUARTA EDAD

El ahorro sostenible 32

Talento sénior: el valor de la tercera edad 35

¿Qué es la silver economy? 38

¿En qué consiste la “monetización” previsional de un inmueble?

José Antonio Herce

Socio fundador de LoRIS.



El reto de las pensiones de jubilación

Todas las sociedades afrontan problemas de sostenibilidad y suficiencia de las prestaciones de sus sistemas de pensiones. Cada sistema de pensiones es diferente y suele resultar de la combinación de pensiones públicas y pensiones complementarias de empresa o individuales. En muchos países, la Seguridad Social proporciona las pensiones más extendidas y que en mayor medida reemplazan a los salarios perdidos tras la jubilación. Con todo, abundan los países y los casos de numerosos

trabajadores que, por diversas causas, se jubilan con pensiones de la Seguridad Social sensiblemente más reducidas que los salarios que obtenían mientras trabajaban. En muchos casos, los trabajadores han participado en esquemas de pensiones complementarias que, llegado el momento de la jubilación, sumadas a las pensiones de la Seguridad Social, logran la suficiencia del conjunto.

En España, **la Previsión Social Complementaria** está poco extendida. La población activa alcanza los 22 millones de trabajadores, de los cuales un 16% está en situación de desempleo. La Seguridad Social tiene 19 millones de afiliados (de los cuales 3,3 millones son autónomos) y casi 9 millones de

pensionistas por todas las contingencias (más de 5 millones son pensionistas de jubilación). El sistema de pensiones de empresa cuenta con casi 2 millones de partícipes (trabajadores asalariados), un 6,3% del total del asalariado, mientras que el sistema individual cuenta con 7,5 millones de cuentas de partícipes (hay muchos partícipes que tienen más de una cuenta). Del total de trabajadores autónomos, algo menos de la mitad tiene planes individuales.

Muchos trabajadores (asalariados y autónomos) tienen también **seguros de rentas de jubilación**. Pero, en general, la Previsión Social Complementaria presenta una cobertura muy reducida en España y las prestaciones que proporciona a los trabajadores son modestas.

En su conjunto, dado el nivel de las pensiones públicas, y la reducida extensión, amén de su escasa cuantía, de las pensiones complementarias, muchos jubilados, especialmente aquejados de prestaciones insuficientes o de condiciones de salud que requieren el ingreso en una residencia o la atención permanente de cuidadores a domicilio, vuelven su mirada a la **posibilidad de obtener complementos de rentas de jubilación a partir del valor de sus viviendas**. Téngase en cuenta que más del 80% de los hogares constituidos por personas mayores de 65 años viven en viviendas, generalmente, sin cargas hipotecarias.

La vivienda como activo previsional

La vivienda, es una forma de ahorro. Tan popular en España que la mitad de los hogares encabezados por personas de menos de 45 años poseen una o más viviendas. Esta tasa de propiedad se dispara como se ha comentado vertiginosamente con la edad del sustentador principal hasta pasar del 80% después de los 65 años. El ahorro no escasea en España, porque la parte de principal de la cuota hipotecaria que pagan religiosamente millones de hogares españoles es ahorro en forma de ladrillos y cemento. Escasea el ahorro financiero, especialmente el que se expresa en participación accionarial en el capital de los sectores productivos de la economía.

Lo que sucede con el **ahorro inmobiliario** es que no es un ahorro previsional, es decir, con vistas a la jubilación.

Buena parte del ahorro financiero tampoco es previsional, desde luego en España. Hay países en los que el ahorro previsional alcanza dos veces el PIB (Países Bajos), mientras que en España apenas supera el 10% del PIB el del sistema de Planes y Fondos de Pensiones y otro 15% el que instrumentan los productos asegurados.

La transformación de un fondo de ahorro inmobiliario (que, en España, en su totalidad representa cuatro veces el valor del PIB) personal o familiar en un flujo (añadamos vitalicio) de rentas complementarias de jubilación implica una conjunción de elementos, condiciones y condicionantes más compleja que la de cualquier operación previsional consistente en la transformación de una prima monetaria periódica o única, pagada antes de la jubilación en un flujo de rentas después de esta. En el último caso, basta con realizar el cómputo del principal y sus intereses acumulados en el tiempo y estimar, dada una esperanza de vida, dicho flujo de rentas mediante procedimientos actuariales bien establecidos. Tampoco son estas operaciones triviales, pero sí son estándar. Cuando se desea utilizar la vivienda como fuente de las rentas complementarias de jubilación que podamos necesitar, las cosas se vuelven algo más complejas, pero lo cierto es que **si en España existe un activo suficientemente importante como para que se puedan afrontar los problemas de suficiencia de las rentas de jubilación por parte del grueso de la población, ese activo es el activo inmobiliario.**

La monetización como una solución de impacto social

La “monetización” previsional del activo inmobiliario es, justamente, el proceso que permite de manera efectiva y eficiente (al menor coste) extraer valor de un activo inmobiliario para transformar ese valor en flujos de renta y/o servicios (residenciales, cuidados) temporales o vitalicios durante la jubilación. Los términos “monetización” y “previsional” suelen ir de la mano en una concepción amplia del proceso de monetización. Pueden visualizarse inmediatamente dos extremos casi puros de la amplia gama de productos previsionales que se derivan de una operación de monetización previsional: la venta del pleno dominio de una vivienda para la adquisición de una renta vitalicia instantánea pura (sin contraseguro ni reversión) y el alquiler de una vivienda para financiar, junto a la pensión, la estancia en una residencia de mayores. Las características más sobresalientes de la casuística son:

- La monetización es un proceso que puede adoptar muchas variantes. **No es necesario desprenderse la de propiedad plena de una vivienda**, esta o el derecho a alquilarla pueden ponerse directamente en el mercado, pero también usarse como garantías de préstamos complementarios.
- Mucho más allá de una operación inmobiliaria básica, cuyos referentes cotidianos son la compraventa, el alquiler o la “rehipoteca”, la monetización es un concepto que representa un **proceso integral de aplicación del valor de un activo a las necesidades** de sus propietarios a lo largo de su jubilación o, especialmente, en los años más complicados de este periodo vital
- **Las personas “ricas” de patrimonio**, pero “pobres” de renta, son los beneficiarios naturales de este tipo de operaciones, que, en este sentido, adquieren una clara **dimensión social** o de impacto.

La visión que se ha establecido en el mercado de la monetización, de que los inmuebles sobre los que se monten estas operaciones deben ser de alto valor y estar bien localizados (premium), es antitética con la función social que este mercado debería de cumplir, visto el reto

previsional de las clases medias, y, quizá ahí, radica una de las explicaciones más contundentes de por qué este mercado no acaba de despegar. Quienes poseen inmuebles de valor premium poseen también otros activos y, seguramente, no necesitan complementos de rentas de jubilación. Esta selección de activos “monetizables” restringe fuertemente el mercado, haciéndolo, además, poco competitivo y, a la postre, más caro. Lo que refuerza la pescadilla que se muerde la cola que observamos en la actualidad. Un líder del mercado, en estas condiciones, no debe preguntarse ¿por qué este mercado no despega?, sino ¿por qué no hacemos nosotros que despegue?

El lema entonces era **ni un español sin un entierro digno**. Hoy un lema equivalente sería **ningún trabajador español sin un complemento de renta de jubilación digno**. De por décadas, la posesión de la vivienda en la que se habita ha sido el sueño y el milagro de las clases medias y populares españolas. Hoy, el mejor servicio que muchas de esas viviendas adquiridas con enormes esfuerzos por parte de sus propietarios pueden prestarles es rendir todo su valor en la etapa de la vida en la que las consecuencias de la limitación de recursos pueden ser más graves.



BLOQUE 1
Novedades 2021

PENSIÓN

Novedades en pensiones y jubilación en 2021

La llegada de 2021 trae nuevos cambios en materia de pensiones en relación con la edad de jubilación, el cálculo de la base reguladora de las pensiones, la revalorización de las pensiones mínima y máxima y con la edad de jubilación anticipada. Veamos detenidamente cada una de esas modificaciones.



Edad de jubilación en 2021

Con el cambio de año, aumenta la **edad de jubilación y se sitúa en los 66 años**, dos meses más que la edad de retiro laboral en 2020, **para quienes hayan cotizado menos de 37 años y tres meses**.

Para aquellos con vidas laborales largas y que superen el mencionado periodo de cotización, la edad de jubilación se mantiene en los 65 años.

Cada ejercicio que pasa, **la edad de jubilación se retrasa en dos meses para alcanzar en el año 2027 los 67 años** para quienes coticen menos de 38 años y 6 meses. Nuevamente, aquellos trabajadores con vidas laborales más largas podrán jubilarse a los 65 años.



Tablas de edad de cotización

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Base reguladora para el cálculo de las pensiones

El número de años para calcular la pensión de jubilación también se amplía y pasa de los 23 años a los 24 en 2021. La meta final es pasar de los últimos 15 años previos a la edad de jubilación a contabilizar los 25 últimos años en que se situará en 2022, y que el Gobierno propone ampliar a los 35 años.

Esto significa que para calcular la cuantía de la prestación se tendrá en cuenta el importe cotizado durante los últimos 288 meses. A la cantidad resultante, se la divide por 366 y el resultado será la base reguladora.

Sobre esta, en función de los años cotizados se fija la pensión de tal manera que si solo se han cotizado 15 años se percibirá el 50% de la base reguladora. **Para obtener el 100% habría que cotizar al menos 36 años.**



Jubilación anticipada

Tanto la jubilación anticipada voluntaria como involuntaria o forzosa también se atrasan como consecuencia del retraso de la **edad legal de jubilación a los 66 años**.

Jubilación anticipada a los 64 años

Por ley, la jubilación anticipada voluntaria solo puede darse dos años antes de la edad ordinaria de jubilación, lo que significa que **en 2021 se puede solicitar a los 64 años** en lugar de los 63 años en los que estaba situada en 2020.

Jubilación anticipada a los 62 años

En el caso de la jubilación anticipada forzosa, fruto de un despido, por norma no puede darse hasta los cuatro años antes de la edad legal de jubilación, por lo que en lugar de los 61 años en los que estaba situada el año pasado, pasa a ser a los **62 años**.

Es importante saber que al adelanta la edad de jubilación, las pensiones percibidas sufren una penalización a partir de unos **coeficientes reductores** que van en función de los trimestres de adelanto y que quedaría así:

Tiempo cotizado	Reducción en jubilación anticipada forzosa	Reducción en jubilación anticipada voluntaria
Menos de 38 años y 6 meses cotizados	1,875%	2%
Igual o superior a 38 años y 6 meses, pero inferior a 41 años y 6 meses	1,750%	1,875%
Igual o superior a 41 años y 6 meses, pero inferior a 44 años y 6 meses	1,625%	1,750%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,500%	1,625%

Fiscalidad de los planes de pensiones

En 2021, los **planes de pensiones individuales** sufren una reducción de la ventaja fiscal. Hasta ahora se podía desgravar de la declaración de la renta hasta 8.000 euros anuales de las aportaciones a planes de pensiones, pero el Gobierno ha introducido un recorte a esta desgravación y solo se beneficiarán de la reducción 2.000 euros.

En el caso de la aportación al plan del cónyuge, también disminuye de 2.500 euros a 1.000 euros. No se tocan las aportaciones de las personas con discapacidad.

Más adelante en este magazine podrás encontrar un artículo específico sobre esta temática donde se amplía la información.



Por el contrario, se impulsan los **planes de empleo**, que son planes de pensiones ofrecidos por las empresas a sus empleados y aumenta la reducción de los 8.000 a los 10.000 euros.

Revalorización de las pensiones

La subida de las pensiones en 2021 será del 0,9%, de forma generalizada, según lo fijado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado (PGE).

Pensión máxima en 2021

El importe de la pensión máxima, tras aplicarse la subida del 0,9%, queda en **2.704,49 euros**, lo que significa que la revalorización es de 24,15 euros, que sitúan el total percibido en 14 pagas en 37.904,86 euros al año.

Pensión mínima

La pensión mínima aumenta el doble, un **1,8%**. **El desglose queda así:**

Jubilación a los 65 años

Con cónyuge a cargo: de 843,4 a 858,58 euros mensuales

Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 683,5 a 695,8 euros

Con cónyuge no a cargo: de 648,7 a 660,38 euros

Jubilación menor de 65 años

Con cónyuge a cargo: de 790,7 a 804,9 euros

Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 639,5 a 651 euros

Con cónyuge no a cargo: de 604,4 a 615,3 euros

Jubilación con 65 años procedente de gran invalidez

Con cónyuge a cargo: de 1.265,1 a 1.287,87 euros

Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 1.025,3 a 1.043,76 euros

Con cónyuge no a cargo: de 973,1 a 990,62 euros

Gran invalidez	Absoluta o total con 65 años de edad
Con cónyuge a cargo: de 1.265,1 a 1.287,87 euros	Con cónyuge a cargo: de 843,4 a 858,58 euros
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 1.025,3 a 1.043,76 euros	Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 683,5 a 695,8 euros
Con cónyuge no a cargo: de 973,1 a 990,62 euros	Con cónyuge no a cargo: de 648,7 a 660,38 euros
Total con edad entre 60 y 64 años	Total derivada de enfermedad común menor de 60 años
Con cónyuge a cargo: de 790,7 a 804,9 euros	Con cónyuge a cargo: de 503,9 a 512,97 euros
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 639,5 a 651 euros	Sin cónyuge (unidad económica unipersonal): de 503,9 a 512,97 euros
Con cónyuge no a cargo: de 604,4 a 615,3 euros	Con cónyuge no a cargo: de 499,5 a 508,49 euros
Viudedad	Orfandad
Con cargas familiares: de 790,7 a 804,93 euros	Por beneficiario: de 208,9 a 212,66 euros
Con 65 años o con discapacidad igual al 65% o mayor: de 683,5 a 695,8 euros	Por beneficiario menor de 18 años o con discapacidad igual al 65% o mayor: de 411 a 418,4 euros
Entre 60 y 64 años: de 639,5 a 651,01 euros	
Menor de 60 años: de 517,8 a 527,12 euros	
Orfandad absoluta	En el caso de no existir viuda ni huérfano pensionistas
Un solo beneficiario: de 726,7 a 739,78 euros	Un solo beneficiario con 65 años: de 504,8 a 513,89 euros
Varios beneficiarios (N): de 208,9 en conjunto + 517,8 x N (por cada uno de los beneficiarios); a 212,66 + 527,1 x N	Un solo beneficiario menor de 65 años: de 475,8 a 484,36 euros
	Varios beneficiarios (N): de 208,9 en conjunto + 308,9 x N (por cada uno de los beneficiarios); a 212,66 + 314,76 x N

JUBILACIÓN

La fiscalidad de los planes de pensiones en 2021

El Gobierno ha aprobado novedades en el tratamiento de la fiscalidad de los planes de pensiones con una reducción del importe máximo a desgravar en la declaración de la renta.

Este año se estrena con importantes novedades en materia de fiscalidad de los planes de pensiones, tanto individuales como de empleo. Es decir, en el ahorro particular destinado a la jubilación. Veamos detenidamente cómo queda la fiscalidad de los planes de pensiones en 2021 en el llamado tercer y segundo pilar del sistema de pensiones (el primer pilar es la pensión pública).



Tratamiento fiscal de los planes de pensiones en las aportaciones Fiscalidad hasta 2020

Hasta ahora, todas las aportaciones que se realizaban en un **plan de pensiones individual o de empleo** desgravaban en la declaración de la renta hasta un límite de 8.000 euros o hasta el 30% de los ingresos (la menor entre las dos cantidades).

En el caso de los individuales, se podían incluir otros 2.500 euros de las aportaciones al plan del cónyuge, siempre y cuando este no obtuviera ingresos. El límite para las personas con discapacidad era de 24.250 euros.

Fiscalidad a partir de 2021

Este año, la fiscalidad de los planes de pensiones individuales es menos generosa y la **desgravación se reduce hasta los 2.000 euros**, para los planes de pensiones individuales. En relación a **la aportación al plan del cónyuge, con rentas inferiores a 8.000€/año, baja de los 2.500 a 1.000 euros. No se tocan las aportaciones de las personas con discapacidad.**

Otro cambio importante de la fiscalidad de los planes de pensiones en 2021 es que **se fomentan los planes de empleo**, que son planes de pensiones ofrecidos en empresas y organizaciones a sus trabajadores, y para este vehículo **la reducción fiscal aumenta de los 8.000 a 10.000 euros**. En la actualidad, tan solo un 13% de los trabajadores cuenta con un plan de empleo, según la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco). Esto demuestra que son pocas las empresas que ofrecen este vehículo de ahorro.

En otros países, como Reino Unido u Holanda, hay un sistema cuasiobligatorio. Por un lado, a cambio de ventajas fiscales las compañías están obligadas a proporcionar este instrumento de ahorro a su plantilla y esta queda adscrita al plan de empleo de forma automática. Puede cancelar su adscripción, pero lo cierto es que casi no hay bajas. No es de extrañar, por tanto, que, por ejemplo, en Reino Unido, el ahorro financiero de los hogares en planes de pensiones esté por encima del 50% cuando en España es del 16%, según Eurostat.

Los expertos piden medidas fiscales para ayudar a las pymes a ofrecer este vehículo.

Deducción máxima de planes de pensiones

Aportaciones individuales o de empleo (1)

Importe anual máximo

La menor cantidad entre:
a) **30%** suma rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.
b) **2.000 euros**.

Contribuciones empresariales

Importe anual máximo (2)

10.000 euros.

Límite conjunto de reducción: 10.000 euros, sin que las aportaciones individuales puedan superar los 2.000 euros.

(1) Se fija la reducción adicional por aportaciones a favor del cónyuge con ingresos inferiores a 8.000 euros en 1.000 euros anuales (anteriormente 2.500 euros anuales).

(2) Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social de los que, a su vez, sea promotor y participe o mutualista, así como las que realice a planes de previsión social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que, a su vez, sea tomador o asegurado, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.



Impacto en la declaración de la renta

Otro aspecto importante dentro de la fiscalidad de los planes de pensiones es que **tributan en el IRPF reduciendo la base imponible**, esto es, los ingresos a declarar. El atractivo está en que al disminuir el importe a declarar se reduce el tramo impositivo. Si embargo, al minorarse la cantidad a desgajar, la factura fiscal apenas se reducirá en la campaña de la renta de 2021.

Cambios en la fiscalidad de los planes de previsión asegurados (PPA)

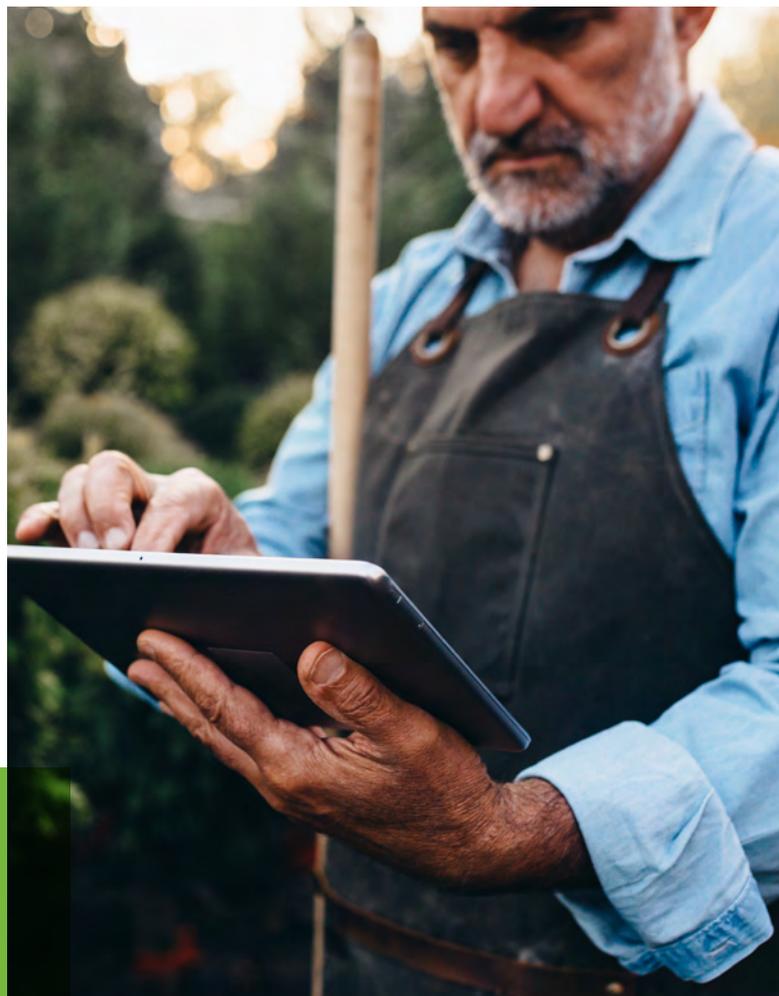
Las **modificaciones previstas en los planes de pensiones individuales** son extensivas a su equivalente en el sector de los seguros, los planes de previsión asegurados (PPA).

Tratamiento fiscal de lo planes de pensiones en el rescate en 2021

Es en el momento del rescate del plan de pensiones cuando hay que tributar por el ahorro invertido y se tributa por lo que se llaman derechos consolidados (inversión y rentabilidad conseguida).

Los planes de pensiones se imputan en la declaración de la renta como un rendimiento más del trabajo, por lo que, en función del importe rescatado, puede penalizar más o menos en el IRPF.

Otra de las novedades tributarias y que afectan a la fiscalidad de los planes de pensiones en el rescate viene por las modificaciones de las tablas del IRPF, con la **inclusión de un nuevo tramo fiscal máximo del 47% para rentas superiores a 300.000 euros**, frente al 45% que había hasta 2020.





Formas de rescate del plan de pensiones

Existen tres formas para rescatar el plan de pensiones:

- **Forma de capital:** rescatar todo lo aportado de una vez. Esta opción puede suponer pagar más de la mitad en impuestos.
- **Forma de renta:** pago periódico (mensual, trimestral, semestral o anual), como si fuera un sueldo mensual.
- **Forma mixta:** combinan las dos anteriores.

Es importante hacer números para que en el momento del rescate la base imponible no supere el tipo marginal y nos penalice en exceso. Por eso, una de las cosas a tener en cuenta es que, en el año de jubilación, si se han trabajado seis meses, puede que sea preferible esperar al siguiente ejercicio para rescatar el plan.

En la actualidad, existen más de 7,5 millones de partícipes en planes individuales, 1,9 millones a planes de empleo y casi 1 millón de asegurados en planes de previsión asegurados (PPA).

PENSIÓN

El nuevo complemento de maternidad y paternidad para las pensiones

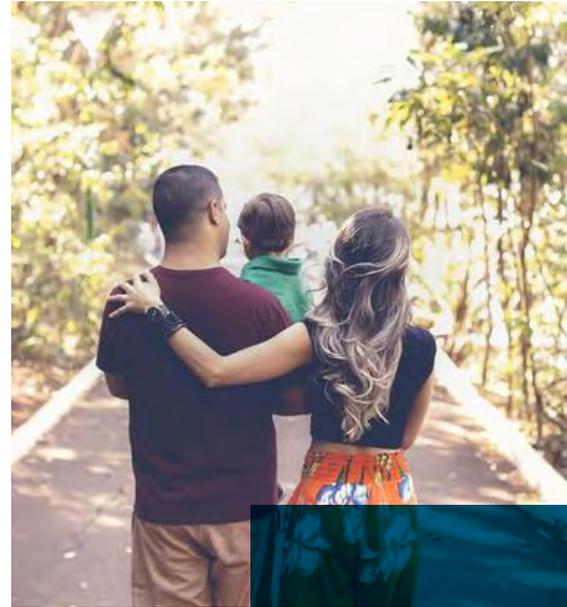
La nueva prestación está dirigida a reducir la brecha de género en las pensiones. La podrá solicitar el progenitor con la pensión más baja a partir del primer hijo.

¿Quién puede solicitarlo?

Recientemente, el Consejo de Ministros ha aprobado un nuevo complemento para las pensiones que, a diferencia del anterior, ya no solo pueden solicitar las madres, sino también los padres, y que, además, ahora se podrá pedir a partir del primer hijo. Este **complemento aplicará a todo tipo de pensión (jubilación, incapacidad permanente y viudedad) salvo en la jubilación parcial**, incluyendo ahora también la modalidad de jubilación anticipada voluntaria.

El objetivo que persigue esta ayuda -rediseñada a raíz de un dictamen del Tribunal de Justicia Europeo de que apuntaba que la prestación era «discriminatoria para los hombres» al no poder solicitarla- es “reducir específicamente la **brecha de género** que existe en las **pensiones** en España”, explicó José Escrivá, ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a los medios en rueda de prensa, de modo que podrán solicitar este complemento los hombres y mujeres que en los años posteriores a haber tenido el primer hijo “puedan acreditar que realmente se ha producido un perjuicio en su carrera profesional”, especificó.

Aunque tanto el padre como la madre podrán solicitar este complemento, **solo podrá solicitarlo uno de los progenitores**, teniendo preferencia en la solicitud el progenitor que **acumule la pensión más baja**, lo que en la práctica se traducirá en que en el 98% de los casos lo recibirán mujeres, según el ministro.



¿Qué debemos saber del nuevo complemento de maternidad en las pensiones?

El nuevo complemento de maternidad o de paternidad en las pensiones, regulado por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, de medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en el ámbito de Seguridad Social y Económico, establece que:

1. Se concederá a la madre o al padre, en ningún caso a ambos.
2. Para este año, se fija una cuantía de casi **400 euros al año por cada hijo a partir del primero y hasta el cuarto como máximo**. Hasta el momento, el complemento no existía con un hijo, y era del 5% de la pensión en el caso de tener dos hijos; del 10%, con tres; y del 15% con cuatro o más.
3. El importe del complemento por hijo se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, y la cantidad a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por descendiente. Además, cada año, la cuantía del complemento se incrementará en el mismo porcentaje previsto para las pensiones contributivas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda a ese año.
4. En el caso de los hombres, para que tener derecho al reconocimiento de este complemento, deberán estar en alguno de estos supuestos, según señala el Real Decreto:

- Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor, por los hijos en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente, y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción. Se establecen una serie de requisitos que se detallarán en el artículo 60, que se reforma, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. La reforma posibilita que aquellos padres que acrediten que su carrera de cotización se ha visto perjudicada debido al nacimiento o adopción de un hijo, al tener que asumir su cuidado, tengan acceso al complemento. **En caso de que ninguno de los progenitores acredite perjuicio en su carrera de cotización, el complemento lo percibirá la mujer**, pero dejando la posibilidad de percibirlo a aquellos hombres que puedan encontrarse en una situación similar.
6. En caso de que ambos progenitores acreditasen dicho perjuicio, el complemento se le reconocerá al que perciba la pensión sea de menor cuantía.
7. Este complemento se incorporará a las pensiones hasta el momento en que la brecha de género sobre las mismas se reduzca hasta menos del 5%.
8. El complemento se abonará en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo. Asimismo, **el importe de la ayuda no se tendrá en cuenta al aplicar del límite máximo de pensiones**.
9. El importe del complemento **no se considerará ingreso o rendimiento de trabajo** en orden a determinar en el caso de concurrir los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos.



Otros requisitos para poder percibir el complemento de maternidad

Serán **excluidos del derecho a percibir el complemento de maternidad** en la pensión:

- El padre o la madre que haya sido **privado de la patria potestad** mediante sentencia por haber incumplido con los deberes inherentes a la misma o por causa criminal o matrimonial, no tendrá derecho a recibir el complemento.
- El padre ha sido condenado por **violencia de género** tampoco tendrá derecho a percibir esta ayuda.
- Cuando se reconoce el derecho a percibir el complemento al segundo progenitor, ello supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor.
- En caso de percibir una pensión por jubilación parcial, no se reconoce el derecho a percibir el complemento. No obstante, este se reconocerá, en los casos en que proceda, a la jubilación plena.



BLOQUE 2
Espacio vida

¿Qué impacto tiene la subida del Impuesto a las Primas de Seguro (IPS)?

El año también ha comenzado con novedades fiscales en los seguros y el Impuesto a las Primas de Seguros (IPS) se eleva al 8%.

Es Contar con un seguro, en cualquier aspecto de la vida cotidiana, es una de las principales formas de conseguir tranquilidad y protección al asegurado y a su familia, más ahora en tiempos de pandemia. Sin embargo, este año ha arrancado con una importante novedad en la fiscalidad en los seguros. Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de 2021 recogen un incremento en el tipo de gravamen sobre las primas de seguro y **el IPS sube del 6% al 8%.**



¿Qué es el IPS?

El **Impuesto a las Primas de Seguro (IPS)** es un gravamen de naturaleza indirecta que grava, como su propio nombre indica, a las primas de seguro, por lo que este recae sobre la entidad aseguradora que lo repercute al tomador de la póliza, a menos que la aseguradora decida asumirlo.

¿Afecta a todos los seguros?

Sin embargo, no todos los seguros se ven afectados por el IPS.

Seguros exentos de IPS

- **Seguros sociales obligatorios y colectivos** que instrumenten sistemas alternativos a los planes y fondos de pensiones.
- **Seguros de vida**, si bien, se aplicaría a las garantías complementarias si existiesen.
- **Seguros de asistencia sanitaria y enfermedad** (los seguros de salud).
- **Seguros de crédito y caución a la exportación.**
- **Seguros agrarios combinados.**
- **Seguros relacionados con operaciones con planes de pensiones y planes de previsión** asegurados.
- **Operaciones de reaseguros.**
- **Seguro de transporte internacional** de mercancías y viajeros.

Seguros afectados por la subida del IPS

- **Seguro de coche.**
- **Seguro multirriesgo**, que son los que están vinculados a hogar, comercio e industria.
- **Seguro de comunidades de propietarios.**
- **Seguros de decesos.**
- **Defensa jurídica.**
- **Responsabilidad civil.**

Por tanto, este incremento afectará, según la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE (Instituto Nacional de Estadística), al 95% de las familias españolas que cuentan con algún tipo de póliza contratada afectada por la subida impositiva.



Incremento del IPS

El Gobierno justifica la subida de dos puntos porcentuales de este impuesto y situarlo en el 8% por el hecho de que no se ha incrementado desde 1998 y porque en España el gravamen es inferior al del resto de países europeos. Por ejemplo, en Alemania está en el 19%, en Reino Unido, en el 12,5% y en Italia, en una horquilla de entre el 12,5% y el 21,5%.

Incremento del IPS

Veamos con casos concretos, cómo afecta la subida del IPS:

→ Seguro de coche

En España, según el INE, las familias españolas pagaban -entre 1998 y 2020- una media de 586,62 euros anuales por el seguro de coche. Con el aumento del 2% la cifra asciende a 597,68 euros.

→ Seguro de hogar

De la misma forma, la media del pago por el seguro de hogar anual en España rondaba los 295,2 euros anuales. Con el incremento del IPS la cifra asciende a 301 euros anuales.

→ Responsabilidad civil

En lo relativo a las pólizas por responsabilidad civil, la media hasta ahora rondaba los 261,2 euros anuales, mientras que, en 2021, la cifra aumentará hasta los 266 euros.

→ Decesos

Los seguros de decesos desde 1998 hasta 2020 situaban la media de gasto en 328,7 euros anuales, mientras que, a partir de ahora, con el incremento del IPS la cifra asciende a 335 euros anuales.



Todo lo que necesitas saber sobre los seguros de vida

A veces ocurren situaciones a nuestro alrededor que hacen plantearnos la necesidad de contratar un seguro de vida que garantice la estabilidad económica de nuestros familiares o incluso la propia.

Si algo ha puesto de manifiesto el pasado 2020 con la llegada del Covid-19 es que la salud, la estabilidad financiera, laboral y personal pueden perderse de un día para otro.

Con esta crisis sanitaria que estamos viviendo a nivel mundial sin precedentes, muchas personas empiezan a plantearse la posibilidad de contratar un seguro de vida como mecanismo de solvencia económica en caso de adversidades.

¿Qué es un seguro de vida?

Un seguro de vida es una garantía que cubre diferentes contingencias o situaciones adversas que pueden darse en nuestra vida o en la de nuestros seres más queridos. Se trata de un contrato que asegura que una o varias personas, en caso de enfermedad o muerte de la persona de la que dependen económicamente (que normalmente es la misma que ha suscrito dicho seguro), **recibirán una indemnización o pago que les permitirá hacer frente a sus gastos** en el presente y/o en el futuro. **Como contraprestación, el tomador o la persona que realiza el seguro pagará una prima.**

Para entender el concepto de seguro de vida debemos tener claro tres figuras importantes:

- **Tomador:** persona que contrata el seguro y que paga la prima.
- **Asegurado:** la persona protegida por el seguro que se ha contratado.
- **Beneficiario:** la persona o personas que se benefician de la cobertura del seguro si el asegurado fallece.

Por tanto, el objetivo del seguro de vida es proporcionar una cantidad determinada de ingresos económicos a aquellas personas que se han quedado desamparadas tras la muerte del asegurado.





¿Quién puede contratarlo?

En términos generales, cualquier persona que tenga cargas familiares tales como hijos o personas dependientes económicamente de ella o cargas personales como puede ser el caso de hipotecas, préstamos, deudas económicas, etc., debería valorar la posibilidad de contratar un seguro de vida que lo proteja económicamente a él y a sus **allegados en caso de fallecimiento o invalidez**.

Excepciones

Como en todo, hay algunas excepciones a la hora de contratar un seguro de vida. La legislación permite a las aseguradoras no contemplar como tomadores de un seguro de vida los siguientes casos:

- Menores de catorce años (en este caso, algunas excepciones sí se contemplan).
- Personas incapacitadas.
- Españoles que no residen en España.
- Personas cuyo puesto de trabajo representan un alto riesgo para la salud.
- Personas con una enfermedad grave.

Tipos de seguros de vida

Por supuesto, **no es obligatorio contratar un seguro de vida**, aunque sí recomendable si queremos tener la tranquilidad de saber que nuestra familia estará cubierta en el que caso de que se diese alguna situación desagradable. No hay un seguro de vida común, sino que existen diferentes tipos de seguros de vida en función de las necesidades y características del cliente.

¿Cómo elegir el mejor seguro de vida? Veamos los distintos tipos y coberturas.

En función del periodo de cobertura:

→ Seguro de vida temporal

Como su propio nombre indica, es aquel cuya cobertura se establece por un periodo determinado de tiempo y, una vez finalizado este, el seguro se extingue.

→ Seguro de vida temporal renovable

A diferencia del anterior, una vez finalizado el periodo de cobertura inicial contratado, este se renueva por periodos anuales de forma automática.

Si tenemos en cuenta la causa del contrato, diferenciamos:

→ Seguro de vida libre

En este tipo de seguros, la motivación que tiene el cliente para la contratación del seguro es única y exclusivamente la de estar cubierto. No existe ningún otro interés implícito o adicional.

→ Seguro de vida asociado

En este tipo de seguros la motivación que tiene el cliente para la contratación del seguro es proteger el activo al que va asociado el seguro, de forma que el seguro se adquiere como un bien o servicio que complementa a otro principal. Por ejemplo, el seguro de vida vinculado a la hipoteca, por el que en caso de fallecimiento, invalidez, etc. del asegurado, la entidad financiera se compromete a abonar el préstamo.

Y, por último, según el tipo de prima que se contratamos, hay:

→ Seguro de prima natural

Aquellos que suben su precio conforme el tomador va cumpliendo años.

→ Seguro de prima fija o nivelada

En los que se paga siempre lo mismo durante toda la vida del seguro, siendo más elevada en edades tempranas y más barata en edades más elevadas.

¿Cómo funciona esta póliza?

En el caso de los seguros de vida el funcionamiento es relativamente muy sencillo. El tomador y la empresa aseguradora firman un contrato donde se establecen los **siguientes conceptos:**

- Edad actual del asegurado y/o capital que se quiere asegurar.
- Circunstancias que pueden influir en el valor del seguro de vida como pueden ser una profesión de alto riesgo o la práctica por parte del asegurado de deportes peligrosos.
- Importe de la prima anual.
- Capital o indemnización que la aseguradora abonará en caso de invalidez o fallecimiento del asegurado.
- Otros tipos de coberturas opcionales si es que se estableciesen oportunas en el contrato.

¿Qué capital debo asegurar?

Antes de contratar un seguro de vida, es necesario que el propio tomador analice su situación personal (patrimonio, préstamos, familia, etc.). Una vez que las necesidades están resueltas es más fácil poder decidir las coberturas y el capital necesario para proteger a la familia en caso de fallecimiento o de cualquier otra contingencia.

Si tengo una discapacidad o he sufrido una enfermedad grave, ¿puedo contratar un seguro de vida?

Sí, no obstante, se debe mencionar en el momento de la contratación en el cuestionario de salud, para que la entidad pueda excluir dichas coberturas, ya que no puede cubrir enfermedades que ya padece o ha padecido el asegurado, pero sí puede contratar aquellas que no ha sufrido.





BLOQUE 3

Sostenibilidad y cuarta edad



El ahorro sostenible

El ahorro sostenible no solo consiste en ahorrar de forma sostenida en el tiempo para atender a imprevistos, sino que también está vinculado a una megatendencia que es la sostenibilidad.

¿Qué es la sostenibilidad?

La sostenibilidad significa crear valor económico sin comprometer los recursos de las generaciones futuras a través del cuidado del medio ambiente, del respeto de los derechos humanos y la buena gobernanza. ¿Cómo combinar este concepto con el de ahorro?

Sostenibilidad financiera

Cuando hablamos de la sostenibilidad financiera nos referimos a un **tipo de inversión que atiende a criterios de tipo ambiental, social y de buen gobierno corporativo** para lograr resultados financieros y sociales positivos.



Ahorro sostenible e inversión ESG

El ahorro hay que verlo de dos maneras. Aquel que atiende a imprevistos y aquel que nos servirá para alcanzar metas futuras como el pago de los estudios universitarios de los hijos, la compra de una segunda vivienda o la jubilación.

Este tipo de ahorro tiene que ser invertido para que crezca con el paso del tiempo. Aquí es donde entran en juego los llamados **criterios ASG (Ambiental, Social y Gobierno corporativo) o, en sus siglas en inglés, ESG**. Esto es, invertir en empresas que aplican estos criterios en su forma de trabajar, de relacionarse con empleados, proveedores y clientes. Tienen especial cuidado en no generar gases contaminantes, procuran la igualdad, conciliación, educación y tienen especial cuidado en la forma de gobernar. Por lo tanto, **el concepto de finanzas sostenibles va más allá del cuidado del medio ambiente**.

Esto significa que los inversores, además de aplicar criterios financieros a la hora de seleccionar las empresas en las que invierten, también atienden estos factores de sostenibilidad, lo que incluso **mejora el binomio rentabilidad-riesgo**. La inversión en empresas transparentes que respeten los factores ASG reduce los riesgos de, por ejemplo, generar contaminación y, además, son más valoradas por los consumidores, lo que hace que tengan **mayor progresión de crecimiento a largo plazo**.

Como decíamos, las inversiones ESG son una tendencia cada vez más habitual en los distintos productos financieros destinados al ahorro.

El interés compuesto

Con la inversión del ahorro, el dinero crece a largo plazo gracias a lo que se conoce como el interés compuesto, que es la acumulación de los intereses que se van generando en el capital invertido. Este efecto hace que, unido a la rentabilidad del producto financiero, **con el tiempo el ahorro crezca de forma exponencial.**

Hábito del ahorro

En tiempos de pandemia, hemos visto que el ahorro ha sido fundamental para la **sostenibilidad de la economía doméstica.** Debemos construir un colchón financiero para hacer frente a momentos inesperados e ir dejando un remanente para el ahorro invertido.

Para ello, debemos generar el hábito del ahorro que no es otra cosa que el ahorro sostenible en el tiempo, de tal manera que con un pequeño esfuerzo gradual se va acumulando un dinero mes tras mes que, a largo plazo, puede crecer de forma importante si lo invertimos en un producto financiero, como aquellos vinculados al ahorro previsional (planes de pensiones, por ejemplo) o fondos de inversión.

Ahorro periódico

Una vez que hemos logrado el hábito del ahorro, este tiene que ser sostenido en el tiempo. Es decir, periódico, aportando cantidades, que no tienen por qué ser elevadas. **La clave es que se mantengan en el tiempo.** El objetivo de este paso es conseguir la capacidad de automatizar el hábito, de forma que, a largo plazo, dicho ahorro se pueda rentabilizar.

Como hemos dicho, no importa la cantidad, sino que lo hagamos de forma periódica y sostenida en el tiempo. En determinadas ocasiones, es importante comenzar con una cantidad pequeña, aumentándola en función de nuestros ingresos laborales.

Ahorro sostenible y la inversión a largo plazo

El ahorro sostenible y la inversión a largo plazo son la combinación idónea para alcanzar la edad de jubilación con un dinero acumulado que nos permita complementar una pensión pública que tiende a ser menor por el cambio demográfico de la población. Cada vez hay más pensionistas, por la mayor longevidad y la llegada a la edad de la jubilación de la generación del baby boom, y menos población en edad de trabajar, que son quienes financian las pensiones con sus cotizaciones sociales.

Talento sénior: el valor de la tercera edad

El Círculo de Empresarios y la Fundación Transforma España presenta un documento titulado “El talento sénior y el valor de la experiencia”, en el que se pone de manifiesto la necesidad de la Administración, la sociedad y las empresas a fomentar la continuidad en el mercado laboral de la tercera edad.

De un tiempo a esta parte, ha surgido un nuevo grupo de edad a caballo entre el retiro laboral y la vida activa. Se trata de una generación que está llamada a liderar una “auténtica revolución”, la revolución de las canas, porque está formada por personas de entre 55 y 70 años, tal y como señala un informe del Círculo de Empresarios y la Fundación Transforma España sobre “El talento sénior y el valor de la experiencia”.

“El talento sénior hará posible nuevos trabajos, dispondrá de más años para seguir aportando a la sociedad y tendrán que reinventarse de la mano de la nueva educación. Vivirá en nuevas ciudades y con nuevos sectores que deberán responder a las demandas de la cada vez más extensa población canosa”, señala el documento.



Esperanza de vida

En la actualidad, en nuestro país hay más de ocho millones de personas mayores de 65 años y en el mundo son casi 900 millones. Y creciendo. Los avances médicos y el mejor cuidado de la salud nos ofrecen un **horizonte longevo**. Las previsiones apuntan a que **España liderará esta tendencia** y en 2050 el porcentaje de personas mayor de 65 años se situará en 28,1%, frente al 19,1% actual.

Los desafíos son enormes: “Hoy la mitad de los españoles mayores de 65 años son dependientes; en breve uno de cada dos turistas en el mundo serán de la generación de las canas; todas las proyecciones nos indican que la pensión pública será cada vez menor; la población urbana de mayores crecerá un 70% en la próxima década; dos de cada tres viviendas no son accesibles hoy pero a la vez los robots servirán a los mayores como cuidadores, conductores o asesores financieros”, asevera el informe.

Ante el aumento de la esperanza de vida, la sociedad está experimentando ciertos cambios que influyen en los ámbitos de la salud y el turismo, las finanzas y los seguros, el urbanismo y la vivienda y el mercado laboral. No en vano, **la tercera edad supone el 40% del consumo a nivel mundial**. Pese a que la pandemia ha afectado a este colectivo, lo cierto es que se abren nuevas oportunidades para consumidores y empresas para atender a la llamada silver economy de la tercera edad.



¿Cómo dar respuestas al talento sénior?

Los cambios en el desarrollo de la situación demográfica y económica actual han derivado un nivel de presión que exige la rápida actuación de empresas, ciudadanos e instituciones para atender al talento sénior, según el Círculo de Empresarios y la Fundación Transforma España.

Así las recomendaciones se producen en tres niveles:



Administraciones públicas

Medidas desde los gobiernos basadas en **incentivar las carreras profesionales de larga duración** y permanencia en el mercado laboral del talento sénior. Para ello, se propone llevar a cabo el cambio desde dos áreas principales, el mercado de trabajo y el sistema de pensiones:

- **Eliminar los incentivos a las jubilaciones anticipadas** para todas aquellas personas de la tercera edad que cuenten con la capacidad de seguir trabajando.
- Optimizar la situación laboral de las personas mayores discapacitadas.
- Rediseñar las **políticas activas de empleo**.
- Fomentar la **ampliación voluntaria de la vida laboral** más allá de los 67 años.
- Creación de las **cuentas nocionales**.
- **Incrementar el número de años de cotización** para el cálculo de las pensiones y plantear un nuevo esquema.
- Ligar la revalorización de las pensiones a la **productividad**.
- **Transformar el sistema** de reparto a un mixto apoyado y la **capitalización** obligatoria y voluntaria.

- Compatibilidad de ingresos laborales y de la pensión.
- **Fomentar fiscalmente el ahorro privado**.
- Fomentar la educación financiera.
- Favorecer el **incremento del tamaño medio de las empresas**.

Recomendaciones en el ámbito de los trabajadores

→ A corto plazo:

- Asistencia adecuada en la búsqueda de empleo del talento sénior.
- Impulsar programas de reciclaje y adquisición de los nuevos conocimientos adaptados a la vida laboral actual.

→ A largo plazo:

- Garantizar la formación continua de la tercera edad.
- Disminuir la brecha digital.
- Crear campañas de concienciación para analizar las situaciones personales a la hora de decidir jubilarse; fomentando la productividad, el crecimiento laboral y la cohesión social.

Recomendaciones para las empresas

Por su parte, las medidas ideadas para las empresas ponen su foco en la contratación de trabajadores de la tercera edad y en el fomento de la continuidad del trabajo del talento sénior:

- Establecer horarios flexibles, bancos de hora, jornadas flexibles comprimidas o facilitar el cambio de turno.
- Favorecer el teletrabajo, las videoconferencias y la autonomía en los viajes de trabajo.
- Fomentar el trabajo compartido y la rotación de puestos.
- Utilizar fórmulas de reducción de jornada y trabajos a tiempo parcial.
- Desarrollar nuevos modelos en los que la experiencia del sénior sea clave.
- Impulsar la conciliación entre el talento sénior.
- Fomentar el reclutamiento, la promoción, la formación y la retención de trabajadores de mayor edad.
- Cambio de la cultura empresarial.
- Desarrollar programas de transmisión de conocimiento.

¿Qué es la silver economy?

La **silver economy** es el tipo de consumo que hacen las personas mayores, desde la tercera edad hasta que entran en la denominada **cuarta edad**, que corresponde a la última fase de la vida, de los más mayores, de quienes alcanzan una vejez avanzada.

Silver economy: qué consumen nuestros mayores, cómo lo consumen y cómo y qué productos y servicios se adaptan a este segmento de población. A todo ello hace referencia el concepto silver economy durante la tercera y la cuarta edad, un segmento de población, el de nuestros mayores, que cada vez es y será también 'mayor', dado el progresivo aumento de la esperanza de vida. Y es que, aunque según cálculos de la ONU se estima que la emergencia sanitaria reduzca esta esperanza de vida en nueve meses de media, la previsión es que esta siga siendo elevada.



Silver economy y aumento de la esperanza de vida de nuestros mayores

Concretamente, **España es el segundo país más longevo del mundo el mundo, con 83 años de esperanza de vida media.** En la actualidad, en nuestro país hay 9,2 millones de mayores con más de 65 años, lo que supone el 19,5% de la población, cifra que se elevará hasta los 15,7 millones hacia 2050, lo que representará el 31,6% de la población, según datos del INE.

Es más, la UE calcula que más del 65% de la población europea superará los 70 años en 2060, mientras que, a escala mundial, la población mayor de 80 años se triplicará superando la cifra de 420 millones, según estimaciones de la ONU.

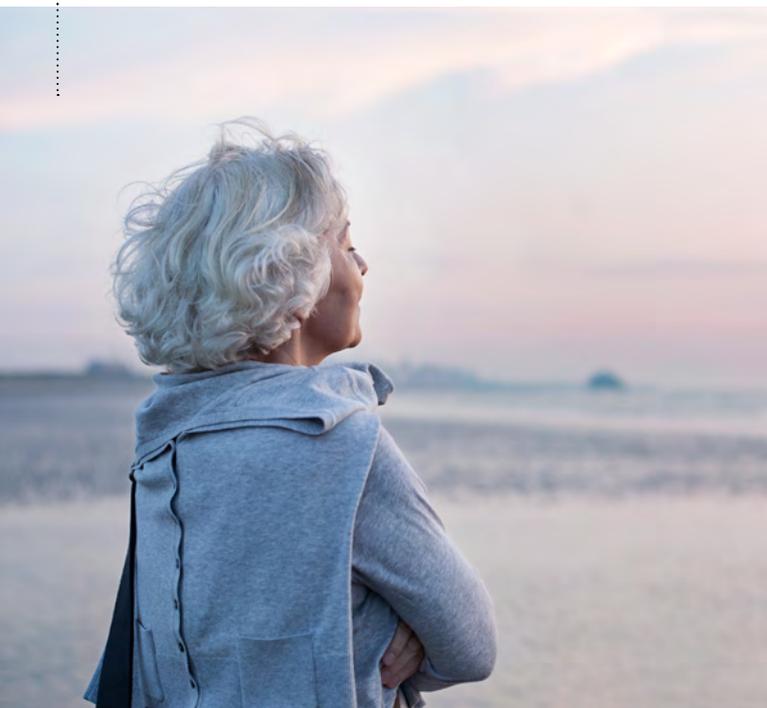


Poder adquisitivo con una silver economy 'in crescendo'

Sin duda, vivir más años, poder disfrutar durante más tiempo de nuestros hijos, de nuestros nietos, incluso de nuestro propio tiempo durante la jubilación y, por supuesto, de la **silver economy**, son gratas noticias. Pero también un reto, tanto para la economía de los Estados de bienestar, como para el propio nivel adquisitivo de quienes alcanzan la cuarta edad, sobre todo, en un contexto en el que la pirámide poblacional se invierte. En este sentido, en 2018 se produjo un hito, según la ONU, pues a escala mundial, **los mayores de 65 años superaron en número a los menores de cinco años de edad.**

Así, para la economía de los gobiernos, este hecho supone un reto de cara a la sostenibilidad del Estado de bienestar. E igualmente, lo supone para las finanzas personales de los mayores. Más aún si en alguna etapa de esos años padecen algún tipo de dependencia dada por la vejez. Y si ambos escenarios confluyen, nuestra **cuarta edad** será un retiro 'menos dorado' de lo que lo es ahora.

Silver economy y cambio demográfico: Complementar la pensión pública con ahorro privado, clave para la tranquilidad de nuestra economía personal en la cuarta edad



Jubilación para muchos es entendida como una segunda juventud. Una etapa, la de la jubilación, que, incluso, puede ser mejor que la veintena, edad en la que nos toca escatimar en gastos. Tiempo para disfrutar y una mayor holgura en nuestra economía personal es lo que muchos esperan tras la jubilación.

Para poder mantener esa holgura económica, ese poder adquisitivo que nos permita disfrutar de la vida en la etapa de jubilación, sin tener que volver 'escatimar' en ciertos gastos y poder disfrutar de todo lo que ofrece la silver economy -productos y servicios adaptados a las necesidades y demandas de los mayores-, **el ahorro previo a la edad de jubilación de cara al futuro es determinante**, más aún con la previsión de que la inversión de la pirámide poblacional impacte sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas.

El incremento del volumen de pensionistas, de la esperanza de vida y del importe medio de las pensiones se traduce en un cada vez **mayor gasto para el sistema de la Seguridad Social**, que ya contabiliza un déficit de alrededor de los 20.000 millones de euros. Al mismo tiempo, los ingresos que Seguridad Social percibe por cotizaciones de los trabajadores se reducen, dado el menor número de población en edad de trabajar como por la **reducción del nivel salarial** que se viene experimentando.

Con todo ello, de cara a la futura jubilación, y a las características de la silver economy, se hace más relevante si cabe la necesidad de contar con ahorros privados con los que complementar la cuantía de la pensión pública por jubilación. De ello depende el nivel de disfrute que podamos hacer de los productos y servicios de la silver economy.

Silver economy: Cuarta edad en situación de dependencia

Envejecemos sí, cada vez más. Y nos reafirmamos: son gratas noticias. Más tiempo para disfrutar de la vida y de la **silver economy**. Pero avanzar hacia la **cuarta edad** también tiene algunos inconvenientes. La salud se resiente. Y como se suele decir, “la edad no pasa el balde”.

En este sentido, que el deterioro de la salud nos lleve a una posible situación de dependencia es un escenario que es conveniente contemplar.

“Con la longevidad no sólo aumentan las posibilidades de acabar siendo dependiente, sino que se incrementa la probabilidad de sufrir la más severa de todas, la de grado III”, según se señala en el informe **La dependencia en España. Una contingencia del siglo XXI**, elaborado por nuestro instituto en colaboración con Analistas Financieros Internacionales (Afi).

Y experimentar situaciones de dependencia conlleva necesitar cuidados y atenciones que, lamentablemente, también conllevan un gasto económico para las personas mayores. Y es que el coste de una atención a la dependencia de grado III, según datos del citado estudio, **supone unos 20.000 euros anuales**, importe que

representa 1,6 veces más que el importe medio de la pensión de jubilación de quienes hoy tienen entre 80 y 84 años.

Con todo ello, como reza el dicho, “más vale prevenir que curar”, sobre todo ante situaciones que de momento ‘no tienen cura’, como es el caso de ciertas enfermedades que conducen a la dependencia. Así, con independencia de lo próxima o lejana que esté tu edad de jubilación, nunca es pronto ni tarde para empezar a ahorrar. Para ello, existen numerosos **productos de ahorro previsional** a largo plazo pensados para invertir y hacer crecer el ahorro de cara al futuro.

La **silver economy** nos espera. También, un escenario demográfico en cierta medida adverso. Y en nuestra mano está ser previsores para tratar de disfrutar todo lo bueno de vivir más años, de la silver economy y de avanzar hacia la cuarta edad.

pelayo[®]
vida