

Opinión

PENSIONES: ¿POR QUÉ NO RECUPERAR LOS INCENTIVOS FISCALES?



Julián Pascual

Presidente de Buy & Hold

El ministro José Luis Escrivá no se expresa, sino que realiza afirmaciones y luego se pasa días enteros teniendo que matizarlas posteriormente ante los medios, afirmando haber sido malinterpretado. Desde que asumió el cargo como ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha entrado en esta dinámica, con la consecuen- te generación de ruido en torno a un asunto tan delicado como es la reforma de las pensiones, que nos ha tenido en vilo a toda la industria a lo largo del último año y medio.

Recientemente volvió a suceder. Escrivá declaraba al diario *Ara*: "Hay que hacer un cambio cultural en España para conseguir que se trabaje más entre los 55 y los 75 años". Rápidamente muchos reaccionaron negativamente a estas palabras -nosotros somos los primeros en incluirnos-, al interpretarlo como un globo sonda a favor de la ampliación de la edad efectiva de jubilación desde los 67 hasta los 75 años. El ministro rápidamente corrió a explicarse, afirmando una vez más que se había producido una interpretación interesada de sus palabras, pues él se había referido a que hoy en día el sistema está dejando fuera a muchos cotizantes que están en la cincuentena, y que al mismo tiempo se debería dar facilidades a las personas que siguieran trabajando más allá de la edad oficial de jubilación.

En nuestra humilde opinión, pensamos que una vez más los políticos no están dando de forma transparente y sincera la información que necesitan los ciudadanos para poder comprender esta reforma laberíntica y cómo les va a afectar a su nivel de rentas futuro, una vez que se llegue a la edad de jubilación.

Por un lado, estamos de acuerdo en que en los últimos años se han quedado fuera del sistema -bien por expedientes de regulación de empleo, programas de bajas incentivadas u otros asuntos- personas de cincuenta y tantos años que no solo están en condiciones de realizar plenamente su trabajo, sino, además, de enriquecer a sus empresas y al conjunto de la sociedad al aportar su saber y su experiencia y ayudar a la formación de empleados más jóvenes.

A esto hay que añadir otro hecho incontestable.

Lo cierto es que no habría una gran diferencia para las arcas de la Seguridad Social si todas estas personas se reincorporasen al mercado laboral. El sistema de pensiones sería igualmente insostenible, de ahí que pensemos que las afirmaciones del ministro son tramposas.

La realidad la refleja nuestra pirámide de población: no hay tantos cotizantes en activo para sostener la jubilación de la generación de los *baby boomers*. Esta pirámide invertida está poniendo mucha presión sobre un siste-

ma que ya se está financiando vía emisión de deuda, que no deja de ser una manera de dar la patada hacia adelante para que otros solucionen el problema en el futuro, y que sean ellos quienes respondan cuando las cosas se tuerzan en los mercados financieros para el Reino de España. Si a esto añadimos que se volverán a ligar las pensiones con el IPC -recordemos que actualmente está en máximos históricos desde 2008-, nuestra preocupación sobre la solvencia del sistema es máxima.

La solución lógica para paliar este dilema,

a falta de estimular la natalidad en España -una medida cuyos frutos solo van a verse en el largo plazo-, pasa por alargar la edad efectiva de jubilación o empezar a recortar ya la cuantía de las pensiones públicas. Como ambas son medidas extremadamente impopulares, la solución de la última reforma de las pensiones tira por la calle del

medio: elevar a 25 años cotizados el cómputo para la cuantía de la jubilación, penalizar a quienes quieran jubilarse anticipadamente -incluso aunque lleven muchos años cotizados o necesiten hacerlo por cuestión de salud- y recompensar a aquellos que quieran alargar voluntariamente su actividad laboral más allá de los 65 años actuales o 67 años futuros. De ahí la sugerencia de poder trabajar hasta los 75 años.

La reforma también pretende desplazar parte de la presión que está experimentando el

primer pilar al segundo pilar, al incentivar los planes de empleo. Esto nos parece loable, aunque nos genera dudas porque se trata de un pilar con escaso desarrollo en los últimos años, porque lo vemos difícil de implementar para las pymes españolas -que constituyen el grueso del tejido empresarial en España- y porque no deja de ser un sistema en el que también toman parte de la toma de decisiones financieras organizaciones externas que no tienen por qué disponer de dichos conocimientos, como son los sindicatos.

Bajo nuestro punto de vista, el Gobierno ha cometido un error al reducir la cuantía de la desgravación fiscal por la contratación de un plan de pensiones de 8.000 a 2.000 euros anuales. Los datos están a la vista: según Inverco, las nuevas aportaciones a planes de pensiones cayeron más de un 90% en el primer semestre de 2021. Es difícil saber qué han hecho las familias españolas con ese ahorro que se ha dejado de aportar.

Sin embargo, estamos convencidos de que, ante la incertidumbre actual y futura que afrontan los españoles, los planes de pensiones siguen siendo una solución válida para canalizar su ahorro en el largo plazo y ayudarles a mantener su nivel adquisitivo una vez alcanzada la edad de jubilación. Pensamos que si el Gobierno diera pasos para incentivar ese ahorro privado en vez de castigarlo, obtendría un colchón que le daría margen para hacer una reforma que sea valiente, largoplacista, y que por fin consiga devolver la sostenibilidad al sistema público de pensiones con el mínimo sufrimiento posible para la población española.

El Gobierno debe incentivar el ahorro privado a largo plazo en vez de castigarlo

EL 'FACTOR HUMANO' EN LA CIBERSEGURIDAD



Fernando Anaya

Country Manager de Proofpoint

Los retos que plantea la pandemia ya no cogen de nuevas a los profesionales de ciberseguridad, pero todavía no se han visto sus consecuencias a largo plazo.

En estos momentos muchos trabajadores están regresando a las oficinas, mientras que otros permanecerán a distancia o siguiendo un modelo híbrido a largo plazo. Los ciberdelincuentes, tras su éxito en 2020, seguirán centrando sus ataques sobre usuarios individuales, recurriendo a tácticas cada vez más sofisticadas mediante las cuales extraer datos o credenciales y acceder a redes y sistemas de organizaciones. Defender a las personas ante este nuevo panorama de amenazas requiere un profundo conocimiento en tres áreas clave: vulnerabilidad, ataques y privilegios. Dado que el 99% de los ciberataques requiere interacción humana para tener éxito, no hay duda de que la mayor vulnerabilidad de una organización es su propia gente.

El correo electrónico sigue siendo el principal punto de entrada para los ciberataques

a través de todo tipo de señuelos de *phishing*, contenidos maliciosos y tácticas de ingeniería social. Sin embargo, pese a la importancia de estas amenazas, muchos usuarios siguen sin estar preparados para defenderse de ellas. En simulaciones de ataque por correo electrónico, por ejemplo, uno de cada cinco acaba haciendo clic en archivos adjuntos supuestamente maliciosos.

Para empeorar las cosas, existen otros vectores de ataque con tasas de éxito todavía más altas como la esteganografía, que consiste en ocultar el *payload* malicioso en fotos o audios. El año pasado afectó a uno de cada tres destinatarios.

Puede que el ciberdelincuente de hoy en día sea más sofisticado, selectivo y tenaz en sus ataques, pero lo cierto es que sus métodos son poco novedosos. Su éxito hace que los atacantes sigan utilizándolos.

Amenazas conocidas como el *ransomware* o el *phishing* de credenciales no solo tuvieron un gran impacto, sino que aumentaron en 2020. Un compromiso de credenciales exitoso puede ser la puerta de entrada para todo,

desde fraudes *online* hasta robos de identidad o ciberespionaje. Por ejemplo, el año pasado los ataques BEC causaron casi la mitad de las pérdidas por ciberdelincuencia.

En ese tiempo también se utilizaron lógicamente numerosos señuelos relacionados con el Covid, como vacunas o tratamientos, a cambio de clics en enlaces maliciosos o de conseguir credenciales a través de páginas web fraudulentas. En marzo de 2020, esta temática se repetía en cerca del 80% del total de amenazas, y mientras siga habiendo nuevas noticias relacionadas con la pandemia, aparecerán otras tácticas similares.

Para evaluar el nivel de riesgo al que se enfrenta una organización, hay que saber con precisión a qué podrían acceder los ciberdelincuentes en caso de comprometer la seguridad de algún usuario.

Atacar a un usuario con mayores privilegios dará al atacante acceso a información mucho más sensible y valiosa. Solo con que se filtre un conjunto de credenciales o alguien haga clic de forma imprudente se puede exponer

a la empresa a graves consecuencias financieras y de reputación. Y los entornos de trabajo en remoto e híbridos hacen que esta amenaza sea mucho más difícil de mitigar.

Para supervisar y proteger eficazmente a usuarios con privilegios, primero deben ser identificados. Al conocer quiénes son los empleados más amenazados y el nivel de acceso que tienen a datos y redes, se podrán establecer los controles adecuados. Cuanto más se conozca sobre los usuarios de mayor riesgo y su actividad, más segura será la organización.

Los ciberataques centrados en las personas requieren una ciberdefensa también centrada en las personas. Esto empieza por tener la mayor visibilidad posible sobre quién está siendo atacado, cómo está siendo atacado y qué puede estar poniendo en riesgo.

Junto con otros tipos de protecciones, las organizaciones deben poner en marcha un programa de formación sobre seguridad completo, continuo y adaptable para empleados de todos los niveles, especialmente los que tienen acceso privilegiado. Si todos comprenden su papel en la seguridad de la organización y saben cómo detectar, disuadir y reportar actividades sospechosas, con el tiempo se irá creando una cultura donde la ciberseguridad no sea solo una preocupación de TI.

La mayor vulnerabilidad que existe en una organización es su propia gente