

Un plan para salvar el sistema español de pensiones

Para garantizar la sostenibilidad del sistema español de pensiones son necesarias profundas reformas estructurales y complementarlo con aportaciones a planes privados de pensiones.

24 de julio de 2013

El sistema de Seguridad Social español empezó a tener más gastos que ingresos en 2010. No es un problema coyuntural. El déficit es estructural y será cada vez mayor por la disminución de la natalidad y del flujo de inmigrantes.

En 2010, por cada persona mayor de 65 años (potencial beneficiario de una pensión de jubilación) había 3,6 personas de entre 16 y 64 años (potenciales cotizantes). Si se mantiene la actual tendencia demográfica, esa proporción será de 2,5 en 2030 y de 1,6 en 2050.

Para seguir costeando sus pensiones, España necesitaría unos 26,5 millones de inmigrantes en los próximos 40 años, es decir, unos 665.000 al año, cuando en 2010 solo llegaron unos 70.000 inmigrantes.

Estas son algunas de las consideraciones del estudio "[El reparto y la capitalización en las pensiones españolas](#)", elaborado por los profesores del IESE [Antonio Argandoña](#) y [Javier Díaz-Giménez](#) junto a Julián Díaz-Saavedra y Beltrán Álvarez.

Un sistema vulnerable

Según el análisis comparativo con otros países de la OCDS y del G20, las pensiones españolas se concentran excesivamente en el sistema de reparto, menos contributivo que el de muchos países de su entorno.

Al ser un sistema de prestación definida y carecer de un factor de sostenibilidad, es especialmente vulnerable a las perturbaciones demográficas y económicas. Además, el papel del ahorro capitalizado en España es mucho menor que el de la mayoría de los países de la eurozona.

Estas características del sistema de pensiones español plantean otros inconvenientes:

- **Genera incertidumbre.** El trabajador no sabe cuándo se va a jubilar ni cuál va a ser la cuantía de su pensión pública.
- **Es poco transparente.** Para generar la ilusión contable de que el importe de la cotización que paga el trabajador es muy pequeño, se hace abonar tres cuartas partes al empleador, lo que incentiva la economía sumergida.
- **Es poco contributivo y arbitrario.** Un trabajador que hubiera cotizado al máximo entre los 16 y los 49 años (durante 34) no tiene derecho a recibir pensión. Otro que lo ha hecho durante un año más, pagando los primeros 20 años la cotización mínima y la máxima los últimos 15, tendría derecho a la pensión máxima.
- **No es universal.** Hay multitud de regímenes y excepciones.

Contribuir durante 40 años, jubilarse a los 68

En los últimos 25 años, el sistema de pensiones español se ha reformado cuatro veces, la última en 2011. Aunque las recientes modificaciones mejoraron sustancialmente su sostenibilidad, son insuficientes.

Los autores consideran que es imprescindible reducir los plazos de aplicación previstos en la última reforma. Habría que ampliar de manera inmediata a 40 años el periodo mínimo de cotización para poder percibir una pensión y situar en los 68 años la edad de jubilación.

Pero estas medidas serán insuficientes para recuperar el equilibrio presupuestario si no se añaden profundas reformas estructurales, pasando del actual sistema de reparto de prestación definida a otro de aportación definida.

En el primero, el Estado fija la cuantía de las pensiones y, para poderlas pagar, ajusta las cotizaciones lo que sea necesario.

En el de aportación definida, se fija la cuantía de las cotizaciones y a ella se ajustan las pensiones percibidas. Se trata de tener en cuenta las aportaciones realizadas por los trabajadores durante toda su vida laboral, de modo que cada euro aportado genere un euro de derechos pensionables.

Aprender de las prácticas internacionales

En los países con mejores prácticas, las aportaciones del trabajador pasan a una cuenta virtual donde se recoge el importe de lo abonado por cada cotizante y los rendimientos ficticios que genera a lo largo de su vida laboral.

La cantidad final se transforma en una anualidad al llegar la jubilación. Así, el trabajador está siempre informado de la cuantía de sus derechos pensionables y puede planificar su jubilación sin sorpresas. Además, entiende que sus cotizaciones son en realidad sueldos diferidos que percibirá al retirarse.

Otra diferencia es la cuantía de las pensiones mínimas, que en España equivalen al 27% del salario medio, mientras que en la eurozona suponen el 25%. Según los autores, la cuantía de la pensión mínima debería ser relativamente baja y solo deberían percibirlas aquellas personas que realmente las necesitan, independientemente de su historial de cotización.

En la mayoría de países estudiados, el trabajador debe complementar la futura pensión pública con otro plan de ahorro que garantice sus rentas en caso de que su longevidad sea mayor de lo esperado, ya sea a través de la empresa en que trabaja o de otra entidad privada.

En España se estimula poco este tipo de ahorro capitalizado para la vejez, cuyo volumen total supone el 8% del PIB, frente al 98% en Reino Unido, el 90% en Suiza y el 53% en Irlanda.

Propuestas para alcanzar la sostenibilidad

En opinión de los autores, la opción más adecuada para alcanzar la sostenibilidad es la adopción de un mecanismo mixto entre reparto y capitalización similar al sueco, siendo esta capitalización obligatoria o casi obligatoria.

De este modo se aprovecharían las ventajas de ambos sistemas, principalmente el menor coste del sistema de reparto ante el aumento de la longevidad y la posibilidad que ofrecen los sistemas de capitalización para diversificar las fuentes de renta en la etapa de la jubilación.

Además, los autores proponen aplicar unas pensiones mínimas enfocadas que dependan de la renta y del patrimonio de sus perceptores. El objetivo sería garantizar unos ingresos mínimos que no tengan en cuenta los historiales de cotización.

La transición hacia el nuevo diseño se debería hacer minimizando los costes personales y respetando al máximo los derechos de los pensionistas y de los trabajadores.

www.iese.edu/es/insight