

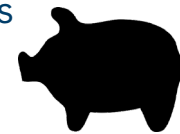
LAS PENSIONES EN ESPAÑA

UNA PROPUESTA DE REFORMA REAL Y SOSTENIBLE

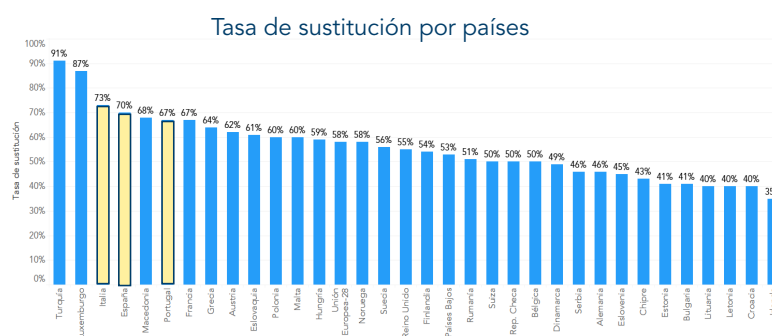
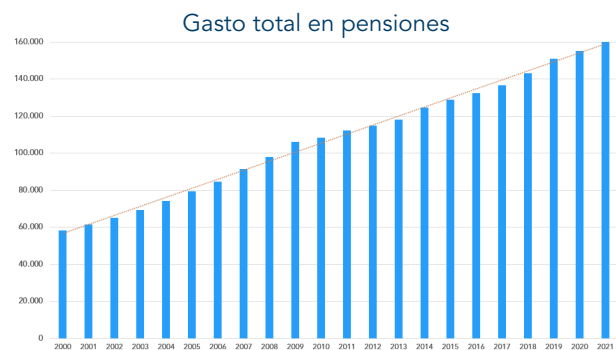
El sistema de pensiones español necesita una reforma urgente y de calado, dado que, en la situación actual, resulta insostenible. Lo demuestra:



El progresivo e inexorable vaciado de la 'hucha' de las pensiones

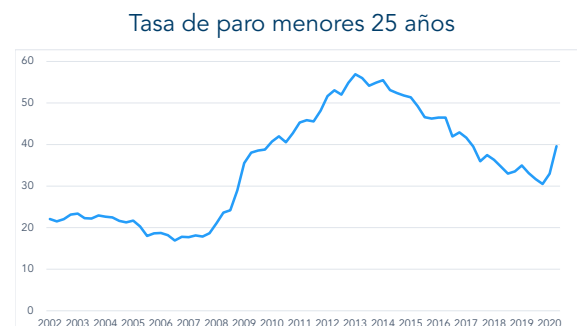


El creciente gasto que suponen (1 de cada 3 euros de gasto público ya se destina a pensiones)



La altísima tasa de sustitución (la relación entre los ingresos brutos de los pensionistas y los de los trabajadores)

Y todo ello en un contexto de envejecimiento de la población, unos niveles de paro estructurales muy elevados (especialmente entre los más jóvenes) y una productividad estancada



Por todo ello, la Fundación Friedrich Naumann, Fundación Civismo e Instituto Juan de Mariana han elaborado un informe que, aparte del diagnóstico, avanza una propuesta de reforma para el sistema de pensiones español, real y sostenible, formulada en el siguiente decálogo de medidas:

1) Abrir el debate sobre la fórmula para la revalorización de las pensiones

Buscar una alternativa que vaya más allá del IPC y que tenga también en cuenta la evolución de los salarios y de las cotizaciones sociales, como es habitual en otros países de la Unión Europea.

2) Unificar regímenes

Todos los trabajadores y pensionistas deben estar sujetos a las mismas reglas. Esto es compatible con permitir que los trabajadores por cuenta propia sigan fijando sus bases de cotización.

3) Ajustar las reglas paramétricas de acceso al sistema

Ampliar el período de cálculo de la base reguladora a toda la vida laboral, con un factor corrector que permita al nuevo pensionista excluir los cinco o diez peores años. Establecer un mínimo de 45 años de cotización para cobrar el 100% de la base.

4) Recuperar el Factor de Sostenibilidad de la reforma de 2013

Combinar el nuevo Factor de Sostenibilidad con lo apuntado en la tercera propuesta y con la situación financiera del sistema. Diseñar un mecanismo que permita ajustes cada 3-5 años.

5) Establecer una edad de jubilación flexible: la decisión la toma el trabajador

Margen muy amplio para el acceso a la jubilación: de 60 a 75 años. La cuantía de la pensión se determinaría en función de las reglas establecidas en los puntos 3 y 4. Posibilidad de que la base sea superior al 100% para los que se jubilen a una edad más avanzada.

6) Enviar una carta anual a todos los trabajadores de más de 50 años

Información periódica (anual) y en un formato sencillo para los trabajadores que se acerquen a la edad de retiro. Incluiría hasta tres supuestos (normal, optimista, pesimista) sobre la pensión futura y diferentes escenarios en función de la edad elegida.

7) Incentivar el ahorro a través de planes de empresa

Ajustes en las cotizaciones sociales actuales para trasladar hasta 3-4 puntos a una nueva bolsa de ahorro individual. Empleados y empresas aportarían otros 4 puntos extra.

8) Sicav para todos: abrir una cuenta de ahorro a largo plazo a todos los mayores de edad

El Estado haría la primera aportación (1.000€) al cumplir los 18 años. Regulación similar a la de las SICAV o los fondos de inversión: mientras no salgan de la cuenta, los beneficios no tributan. Incentivos fiscales para el dinero ingresado cada año en la cuenta.

9) Reorganización presupuestaria

Reclasificación de los gastos e ingresos para una mejor comprensión de las cifras reales relacionadas con las pensiones (dejando claro que esto no es una reforma real). Reformular la definición de Sueldo Bruto para que incluya las cotizaciones del empleador.

10) Mantener la contributividad del sistema

Detener el proceso de erosión de la contributividad de las cotizaciones. Revalorización anual igual para máximas y mínimas. No destopar las cotizaciones ni elevar las bases máximas por encima de la subida de las prestaciones.