

4.- Temática trimestral: Pensiones; el gran reto de los próximos años. La necesidad de crear un sistema que combine reparto y capitalización, tras el cambio en las pautas demográficas. En otros países ya se ha implementado.

La cuestión acerca de la viabilidad de nuestro sistema de pensiones por impacto demográfico no es un tema novedoso. Eso lo sabemos todos. ¿Qué alternativas existen para garantizarnos una renta una vez alcanzada la edad de jubilación? Algunos países ya han implementado reformas con éxito. En nuestra opinión a los cambios paramétricos implementados deberían añadirse cambios metodológicos que permitan combinar un sistema de reparto con un sistema de capitalización de manera progresiva. Esto puede llevar algún tiempo, mientras tanto es mejor que vayamos ahorrando para la jubilación...-

:: El sistema de pensiones español, ¿necesita un replanteamiento?

La sostenibilidad del Sistema de Pensiones actual es cuestionable por razones demográficas. ¿Cómo basar el sistema de pensiones ahora vigente en la evolución demográfica, cuando la pirámide poblacional ha pasado a estar invertida? (Gráfico 4.1).

En la década de los 60, momento de creación del sistema, la esperanza de vida era de 69 años y la tasa de natalidad era del 22‰. En la actualidad la esperanza de vida es de 83 años y la tasa de natalidad es próxima al 9‰. Vivimos en una sociedad cada vez más longeva (18% de la población tiene más de 64 años y se estima (INE) que esa cifra podría alcanzar el 37% de la población en 2052) lo que exige una actualización del sistema. Además, el número de hijos por mujer es de 1,32, nivel que compara con 2,9 de 1960 y lejos del 2,1 que aseguraría el reemplazo generacional, de mantenerse las condiciones actuales.

En este contexto de envejecimiento de la población, uno de los principales temores es la proyección del ratio pensionistas sobre cotizantes. El último dato disponible, agosto '15, fue de 2,25x lo que indica que cada pensionista sólo estaría cubierto por 2,25 cotizantes, nivel que compara con 4 a finales de la década de los 70. Lo que despierta más incertidumbre es que esta ratio irá erosionándose progresivamente en los próximos años, en tanto en cuanto la generación del *baby boom* (población nacida entre 1958-1977) se retire y no sea reemplazada en el mercado de trabajo lo suficiente como para aumentar significativamente la tasa de actividad. Al envejecimiento de la población se suman otros factores: incremento en el número de autónomos, que optan por cotizaciones reducidas, incorporación cada día más tardía al mercado laboral, elevado desempleo, aumento de la pensión media (actualmente es 1023€, +11% con respecto a 2011), reducida tasa de natalidad o salida de inmigrantes.

Tanto España como otros países europeos se ven afectados por un común denominador: la inversión de la pirámide poblacional. Para combatirlo se han implementado una serie de medidas encaminadas a conseguir un sistema de pensiones viable, eficiente y que permita reducir la desigualdad en un colectivo de la población muy vulnerable. Algunos países de nuestro entorno han introducido reformas paramétricas como incrementar la edad de jubilación o el periodo de cotización, o modificar el índice de revalorización de las pensiones. Otros en cambio han implementado cambios más profundos. Buenos ejemplos de ello son Suecia o Italia. En el caso de España las reformas implementadas suponen cambios paramétricos. El primero de ellos es el retraso en la edad de jubilación desde los 65 hasta los 67 años, lo que trata de dar respuesta tanto al envejecimiento de la población como al incremento de la esperanza de vida. El segundo es la desvinculación de la evolución del nivel de precios y las pensiones, por el fuerte impacto sobre las cuentas públicas. Finalmente, las pensiones evolucionarán en función del Índice de Revalorización de las Pensiones que se basa en tres indicadores: (i) Diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. (ii) Inflación media. (iii) Diferencia entre altas y bajas de la Seguridad Social. Con todo ello, la revalorización mínima será 0,25% y la máxima IPC +0,25%.

Las condiciones demográficas actuales exigen una modificación del sistema de pensiones. A los cambios paramétricos implementados sería necesario añadir cambios metodológicos que permitan el traslado desde un sistema de reparto hacia una combinación de capitalización y reparto. Para tratar de garantizar el sistema actual se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en el año 2000. Cuenta con 39.500M€, nivel que ha ido reduciéndose desde 66.815M€ en 2011. Por lo tanto, al ritmo actual, no será suficiente según nuestras estimaciones más allá de 2020/2021 (estimamos un consumo de 7.500M€/año) (Gráfico 4,2).

:: ¿Algún país lo ha implementado con éxito previamente?

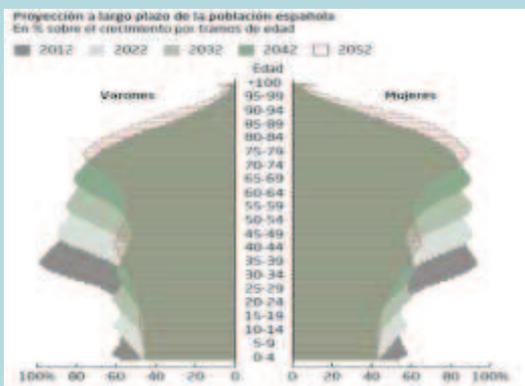
Algunos países ya han implementado reformas con impacto positivo, como Suecia o Alemania. Suecia ha realizado un cambio profundo pasando de un sistema de reparto hacia uno mixto. Los trabajadores cotizan de manera obligatoria un 18,5% de su retribución bruta, de la cual un 16% va destinada a una cuenta nocional en régimen de reparto y el resto va destinado a una cuenta individual en régimen de capitalización, pudiendo el trabajador escoger entre una amplia gama de fondos de gestión privada. Alemania también implementó una reforma que introduce tanto cambios paramétricos como metodológicos. Por un lado, elevó los porcentajes de cotización obligatorios de contribución al sistema estatal, de forma que el total alcance el 20% del PIB en 2020 y 22% en 2030. Introdujo un sistema de sostenibilidad relacionado con el número de pensionistas sobre cotizantes, ajustándolo así a la esperanza de vida, y elevaron la edad de jubilación hasta los 67 años desde los 65 años. Por el lado de los cambios estructurales introdujeron un sistema privado en régimen de capitalización. Esto consiste en que fomentan los planes privados promovidos tanto por empresas como por los propios empleados, con importantes ventajas fiscales. Los empleados pueden exigir que se invierta hasta el 4% de su salario en un plan complementario. Son dos buenos ejemplos de cómo los sistemas de pensiones de los países de nuestro entorno se están trasladando hacia sistemas que combinan reparto con capitalización y lo hacen exitosamente.

:: Un giro inevitable en España, pero no inmediato.

El respeto al Pacto de Toledo bloquea actualmente una reflexión abierta sobre el sistema de pensiones en España. Sin embargo, ésta será inevitable con el paso del tiempo puesto que la pirámide poblacional está invertida. Como el Fondo de Reserva tenderá a agotarse en los próximos 5 años, parece probable que el debate durante ese periodo atraviese por 2 fases: una primera en la que volverían a modificarse - mediante difíciles acuerdos políticos - algunos parámetros (además de los ya modificados) del actual sistema de reparto y una segunda fase en la que probablemente la deteriorada situación financiera del sistema forzaría el debate sobre el tránsito progresivo hacia un sistema mixto. Es imposible anticipar los tiempos exactos de este proceso, pero parece probable que se inicie hacia 2018 como tarde (momento en el que quedarían sólo 1 o 2 años de disponibilidad del Fondo de Reserva). El probable sistema dual de pensiones futuro se apoyaría en un pilar público (reparto), que inevitablemente tenderá a ir reduciéndose progresivamente si la población continúa envejeciendo, y un pilar privado o semiprivado (capitalización) que disfrutaría de ventajas fiscales que fomentasen su aumento de peso progresivo. La realidad financiera forzaría el debate. La cuestión no es si sucederá, sino únicamente cuándo sucederá.

Hasta entonces, sólo podemos recomendar complementar las actuales cotizaciones sociales públicas con la dotación de un plan de pensiones personal y privado, aprovechando la deducción fiscal de que disfrutan hoy en el IRPF. Trimestralmente publicamos una propuesta de Planes de Pensiones según renta y edad que se encuentran disponibles en el siguiente [link](#).

4.1 Evolución Pirámide Poblacional España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

4.2 Evolución Fondo de Reserva



Fuente: Análisis Bankinter y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2015 provisional.