

Futuras reformas

Los tres modelos de pensiones que funcionan en Europa

RAQUEL PASCUAL
MADRID

Las negociaciones para la reforma de pensiones en España no atraviesan su mejor momento. La fórmula para revalorizar las pensiones ha enfrentado a los integrantes del Pacto de Toledo, que es el foro donde deben fraguarse las líneas generales de la próxima reforma de la Seguridad Social. Al tiempo, los pensionistas volverán a salir a la calle este domingo para reclamar que sus prestaciones se revaloricen con el IPC.

Esta misma semana, el director de Economía y Estadística del Banco de España, Pablo Hernández de Cos se lamentaba del "retraso" que experimentaban estas negociaciones pero apuntaba que el futuro del sistema de pensiones español debería imitar de alguna forma las reformas hechas en algunos países europeos como Reino Unido, Suecia u Holanda. Tres responsables de estos sistemas han explicado a Inverco cómo funcionan:

Reino Unido

El modelo británico ha experimentado una importante reforma desde 2012, que aún se está implantando de forma progresiva.

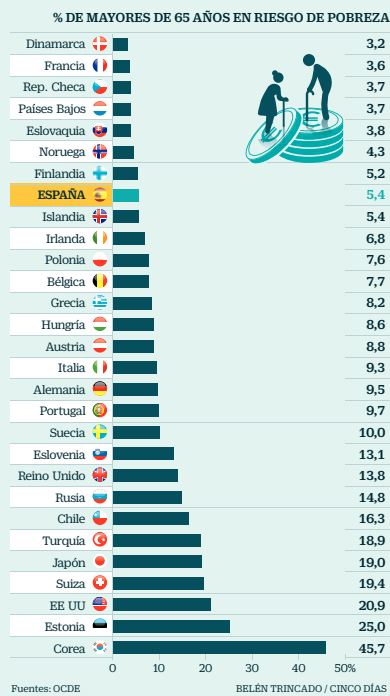
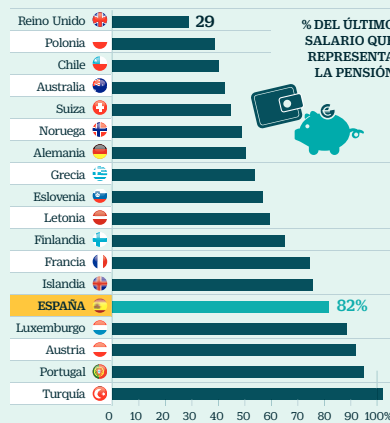
El director de Asuntos Internacionales de la Asociación Inglesa de Pensiones (LPSA), Graham Vidler, explicó que en 2005 los responsables británicos "se dieron cuenta de que nos acercábamos a un futuro con pensionistas más pobres que la generación anterior". Ante esto se creó una comisión con la patronal, los sindicatos y la comunidad académica, que diseñó un nuevo sistema, que empezó a aplicarse en 2012. "Su actual éxito radica en que todos los Gobiernos desde entonces han hecho suya y defendido esta reforma", dijo Vidler.

El sistema británico tiene tres pilares: una pensión mínima estatal, "muy baja, si se compara con otros países europeos" – admite este responsable –; y un pilar de pensiones privadas colectivas para los trabajadores que, como novedad de la reforma, es de adscripción semiobligatoria. Además hay una tercera pata de pensiones privadas voluntarias e individuales.

La semiobligatoriedad (o, como también se le conoce en el sector, *afiliación automática*) consiste en que los empresarios, están obligados a suscribir un fondo de pensiones de empleo (colectivo) para los trabajadores de más de 22 años; con una aportación en la actualidad del 5% de su salario. Si bien en abril de 2019 este porcentaje se elevará al 8%, con lo que finalizará la implantación de la reforma. Pero los expertos ya han pedido aumentar dicha aportación hasta el 12% también de forma progresiva. En Australia, con una reforma similar, van a tardar 30 años en esa ampliación, explicó Vidler. "Pero el Gobierno está siendo muy precavido con esta mayor aportación porque aún no sabe cómo se tomarán los trabajadores la ampliación del 5% al 8%".

El trabajador tiene un mes para salirse del fondo, y si no lo hace, permanece. La tasa de abandono es del 10%, muy inferior a la horquilla de entre el 25% y el 40% que se esperaba inicialmente. Desde 2012 ya hay 1,2 millones de empresas que han inscrito a 9,5 millones de trabajadores de forma automática en estos planes de pensiones. Estos se suman a los 11 millones que ya tenían uno de estos planes antes de la reforma y otros 8,5 millones que por edad o por ser autónomos no tienen acceso a ellos. De hecho, una de las lagunas

Pensiones y mayores en el mundo



Fuentes: OCDE

BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

En Reino Unido, el empresario está obligado a ofrecer un plan privado

Los fondos colectivos de empresa tienen un papel creciente

de la reforma es el impedimento de acceso al segundo pilar de los autónomos. "El Gobierno no sabe cómo solucionar esto, porque habría que subirles los impuestos", admitió Vidler.

Otro de los objetivos aún no conseguidos con la reforma es llegar a una tasa de reemplazo de la pensión que suponga dos tercios del salario medio. De momento, para un salario medio de 32.626 euros brutos anuales (28.000 libras) se obtiene una pensión media de 17.361 euros (9.670 euros de pensión pública y 7.691 del segundo pilar de planes de pensiones colectivos), por debajo del objetivo de la tasa de reemplazo (22.139 euros).

Suecia

Los suecos tienen ya un sistema completamente implantado de cuentas nacionales (cuentas virtuales individuales en las que se depositan las cotizaciones que hace cada trabajador). Así, con un salario medio de 3.280 euros mensuales y una carrera laboral promedio se obtiene una pensión media de 1.740 euros (que se compone de 1.210 euros de

pensión pública, de carácter obligatorio; 350 euros de los fondos de pensiones de empresa –fondos de empleo en España– y 180 euros de pensiones privadas).

Para llegar a esta pensión los suecos no tienen límite de edad en sus aportaciones; se tiene en cuenta lo aportado a lo largo de toda su vida laboral y contribuyen con el 18,5% de sus ingresos para la prestación. Un 16% de esa contribución va al sistema de cuentas nacionales y el 2,5% restante a uno de los más de 800 fondos privados de pensiones existentes. La base máxima de cotización son 46.875 euros anuales; así todo lo que se gane por encima de esa cifra no cotiza para la pensión.

Pero si hay algo por lo que se conoce al sistema sueco es por su afamado *sobre naranja*; así se conoce a la información detallada y anual que cada trabajador recibe del Gobierno para informarle de sus aportaciones y su posible pensión futura.

Holanda

En el caso holandés, hay también tres pilares: uno público de pensión mínima; un segundo de planes colectivos de pensiones en las empresas, que es también obligatorio (e incluye pensiones de invalidez, viudedad y orfandad) y un tercer pilar privado y voluntario. Los beneficiarios de los dos primeros pilares están con toda la información de sus cotizaciones y pensiones en un registro nacional. Las condiciones de los planes de pensiones en las empresas se fijan en negociación colectiva y deben contar con una financiación plena y garantizar el poder adquisitivo, lo que también es polémico en este país. Las contribuciones de empresarios y trabajadores rondan el 20%.

Los británicos, los suecos y los holandeses tienen pensiones mínimas públicas, y otra parte privada colectiva e individual