

Todos los países cuentan con sistemas mixtos en los que conviven, en diferentes proporciones, sistemas públicos y privados, sistemas de capitalización y de reparto, sistemas obligatorios y sistemas voluntarios, sistemas vinculados al empleo y sistemas basados en decisiones individuales de ahorro.

Es bien conocido que los sistemas públicos son de reparto y proporcionan pensiones a través de un pacto tácito de transferencias intergeneracionales de renta, tratan de ser proporcionales respecto de lo aportado e incluyen mecanismos de solidaridad y lucha contra la pobreza. También que son muy vulnerables a la evolución demográfica, a la situación económica y del mercado de trabajo, a la inflación y al riesgo regulatorio.

En cuanto a los sistemas de capitalización, generalmente complementarios a los públicos, como se produce una acumulación de recursos a lo largo de la vida activa del individuo, no existen transferencias intergeneracionales. La demografía tiene una incidencia menor, son más transparentes para el usuario, pero son muy sensibles a la situación de los mercados financieros y, en menor medida, a crisis inflacionistas. Asimismo, son vulnerables a la situación económica porque su éxito depende de la renta disponible de empresas y trabajadores y, por tanto, de su capacidad de ahorro para realizar aportaciones de forma estable por largos periodos de tiempo.

Como ninguno de los sistemas es perfecto, buscar la combinación óptima es una magnífica estrategia para diversificar los riesgos y disponer de un sistema de pensiones global, con diferentes proveedores, que logre satisfacer los dos requisitos exigibles a las pensiones: sostenibilidad y suficiencia.

En España el sistema público de reparto es, prácticamente, el primero y casi único proveedor de pensiones y ha sufrido en los últimos años un importante deterioro financiero derivado de los efectos demográficos y de la crisis económica que ha puesto en riesgo su sostenibilidad futura. Para garantizarla, se han acometido en el pasado reciente importantes reformas paramétricas por el lado del gasto y previsiblemente se adopten más medidas en el futuro y también por el lado de los ingresos, que garanticen su sostenibilidad a medio y largo plazo. Sin embargo, existe la convicción de que el sistema no va a poder proveer pensiones suficientes y adecuadas.

En cuanto a los sistemas complementarios, especialmente los de ámbito empresarial, su desarrollo ha sido muy limitado pues solo un reducido porcentaje de trabajadores, alrededor del 5%, cuenta con un sistema complementario que proporciona pensiones relevantes. Ha habido un notable desarrollo y cobertura en grandes empresas y en las administraciones públicas, aunque en este sector los derechos de pensión individuales son muy reducidos. Sin embargo, en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, que ocupan

a la mayor parte de la población, el desarrollo ha sido “raquítico”, salvo en Euskadi, gracias a la conjunción de la negociación colectiva supraempresarial con un impulso decidido por parte de la administración autonómica.

Por tanto, nos encontramos ante un reto mayúsculo, que es conseguir, como han hecho el resto de los países de nuestro entorno, un sistema de pensiones complementarias, no sustitutivas, lo suficientemente potente para que, unidas a las pensiones públicas, nos permita alcanzar el requisito de suficiencia.

¿Cómo afrontar este reto?

Debería articularse una **Estrategia Nacional de Previsión Social Complementaria en el ámbito del Pacto de Toledo y de la Mesa del Diálogo Social**, que identificara las causas del escaso desarrollo de los sistemas complementarios, sobre todo en pymes, y aportara posibles soluciones de futuro.

Entre las primeras puede citarse la falta de información y de transparencia de las pensiones públicas, la escasa concienciación sobre la necesidad de ahorro financiero finalista para la jubilación, la baja cultura financiera, la prolongada crisis económica que ha deteriorado la situación financiera de las empresas y de las familias, la devaluación salarial, el debilitamiento de la negociación colectiva, en especial de la supraempresarial, los continuos y erráticos cambios normativos, etc.

¿Qué soluciones existen?

Es urgente que los ciudadanos tomen conciencia de la **necesidad de planificar la jubilación** y para ello es necesario que dispongan de **información adecuada de sus expectativas de pensión pública** y que mejore la **cultura del ahorro financiero**.

Es necesario generar **ahorro finalista para la jubilación** para ello se debe **revertir la devaluación salarial** de los últimos años, hay que **recuperar** las posibilidades de la **negociación colectiva** y el concepto de **salario diferido debe volver a estar presente** en la agenda de **las negociaciones** entre empresa y trabajadores.

Es necesario crear un **marco normativo favorable**, que sea **estable en el tiempo, único para todos los instrumentos** de previsión social complementaria y que **diferencie nítidamente los sistemas empresariales de los individuales**. Los **incentivos fiscales** no son

suficientes, pero sí necesarios y **deberían discriminar positivamente los sistemas empresariales.**

Deben explorarse medidas implementadas con éxito en otros lugares por si son trasladables, como el **“automatic-enrolement” en Reino Unido** o el **desarrollo de las EPSV en Euskadi**, territorio en el que el porcentaje de PIB destinado a previsión social, triplica la del resto del Estado.

Lograr este reto es responsabilidad de todos, de las empresas, de los ciudadanos, de las administraciones públicas, de las entidades y profesionales del sector de previsión social, **pero la iniciativa corresponde tomarla, y cuanto antes, a los representantes políticos y a los interlocutores sociales.**