

Un sistema de pensiones sostenible que asegure la cohesión y el equilibrio intergeneracional

El Círculo de Empresarios, como lleva haciendo desde hace más de veinte años, quiere mostrar una vez más su preocupación por la **sostenibilidad de un sistema de pensiones que garantice la cohesión social y la equidad intergeneracional futura**. Siguiendo las mejores experiencias de países europeos, creemos que existen **soluciones** para, mediante **el diálogo y el consenso**, reformular el sistema de pensiones adaptándolo a la realidad social, demográfica y económica del país. Esa reforma debería garantizar pensiones dignas tanto para los pensionistas actuales como para los futuros.

Las pensiones son un elemento clave de un **Estado de Bienestar** que debe tener como piedras angulares **la igualdad de oportunidades y el desarrollo del proyecto vital** de todos sus ciudadanos. Con esta toma de posición queremos **contribuir al debate abierto** en el seno del **Pacto de Toledo**, proponiendo una serie de medidas a corto, medio y largo plazo que, tras un periodo de transición, culminen en un **sistema mixto** de reparto y capitalización **más transparente, justo, equitativo y sostenible**.

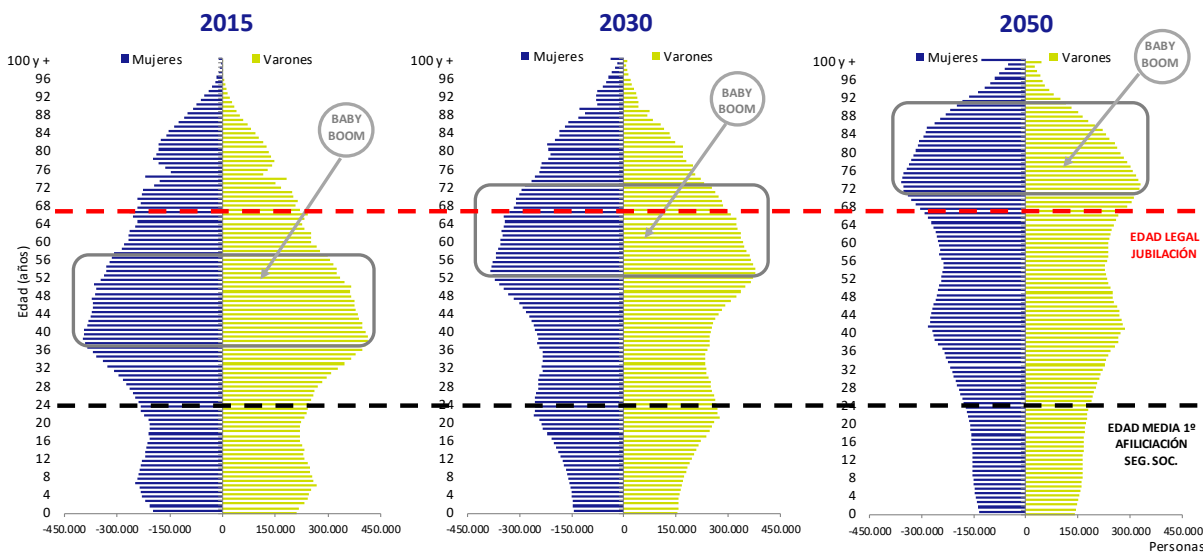
RETOS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

La **sostenibilidad futura del sistema de pensiones español** está condicionada por el **patrón demográfico**, el **mercado de trabajo** y la **estructura productiva** de nuestro país. Es decir, su viabilidad dependerá de la evolución de las tasas de dependencia, de actividad y de paro, y de la productividad de la economía española.

Demográfico

España afronta una nueva estructura demográfica. Nuestra tasa de fecundidad¹ se mantiene en **1,32** frente a 1,7 en media en la OCDE en 2014, muy por debajo del nivel de **reemplazo generacional del 2,1**. A este hecho se une el progresivo aumento de la esperanza de vida que hace a nuestro país uno de los más longevos del mundo. Hoy se sitúa en 83,3 años, cinco más que hace dos décadas.

Pirámide de población en España



Fuente: Círculo de Empresarios a partir del INE, 2016

¹ Tasa de fecundidad: número total de hijos que nacerían de cada mujer si ésta viviera hasta el final de su periodo de fertilidad (15-49 años) y tuviera hijos a lo largo del mismo con arreglo a las tasas de fecundidad específicas para la edad en cada momento.

Envejecimiento de la población en la UE

	Población entre 15 y 64 años (% total)		Población ≥ 65* (% total)		Población ≥ 80 (% total)	
	2016	2030	2016	2030	2016	2030
Alemania	65,5	59,3	21,8	27,8	6,0	8,1
Italia	64,3	61,6	21,7	25,1	6,6	8,0
Grecia	64,6	62,1	20,9	25,6	6,3	8,0
Portugal	65,4	61,7	20,7	26,6	5,9	8,0
Finlandia	63,1	59,0	20,4	24,4	5,2	7,8
Suecia	62,7	60,5	19,8	21,4	5,1	7,2
UE	65,2	61,2	19,2	23,9	5,4	7,1
Francia	62,8	59,2	18,8	23,1	5,9	7,3
España	66,2	63,2	18,7	25,0	6,0	7,6
Países Bajos	65,2	60,1	18,2	24,1	4,4	7,0
Reino Unido	64,2	60,9	17,9	21,2	4,8	6,5
Irlanda	64,7	63,2	13,3	19,2	3,1	5,2

* Se toman como referencia los 65 años para poder realizar una comparación a nivel europeo. La edad de jubilación en España se elevará a 67 años entre 2013 y 2027.

Fuente: Eurostat, 2016

Edad media en la UE

	2015	2030
Alemania	46,2	48,6
Italia	45,9	50,8
Portugal	44,0	50,2
Grecia	43,6	48,9
España	43,2	50,1
UE	42,7	45,4
Países Bajos	42,7	44,7
Finlandia	42,5	44,4
Francia	41,2	43,0
Suecia	41,0	41,8
Reino Unido	40,0	41,9
Irlanda	36,9	41,3
Media mundial	29,6	33,1

Fuente: Naciones Unidas y Eurostat, 2016

En 2030, España será el cuarto país del mundo con mayor edad media, 50,1 años frente a 33,1 a nivel global. El 25% de la población española superará los 65 años, frente al 18,7% actual, retrocediendo la población en edad de trabajar en un 5%. A su vez, la jubilación de la generación del *baby boom*² elevará la tasa de dependencia³ del 53,5% actual al 62,2 % en 2031 y al 78,95% en 2041.

Esperanza de vida al nacer, a los 65 años y a los 80 años (2014)

	Al nacer	65 años	80 años
España	83,3	21,5	10,4
Islandia	82,9	20,9	9,7
Francia	82,8	22,0	11,0
Suecia	82,3	20,3	9,3
Países Bajos	81,8	20,1	9,3
Grecia	81,5	20,3	9,4
Reino Unido	81,4	20,1	9,5
Irlanda	81,4	19,8	9,1
Portugal	81,3	20,2	9,2
Finlandia	81,3	20,1	9,4
Alemania	81,2	19,9	9,3
UE	80,9	20,0	9,5

Fuente: Eurostat, 2016

Si no se adoptan medidas, esta transformación demográfica tendrá consecuencias sobre nuestro potencial de crecimiento económico, condicionando la **sostenibilidad del Estado de Bienestar** que deberá hacer frente a un mayor gasto en pensiones, en sanidad y en servicios asistenciales.

Empleo y productividad

La salud financiera del sistema de pensiones está condicionada por la **evolución del empleo y de la productividad** por su repercusión sobre los salarios medios. De ahí, la importancia del tamaño de nuestro tejido empresarial.

² Según el Banco de España, los nacidos entre finales de los cincuenta y mediados de los setenta.

³ La tasa de dependencia está definida como la ratio entre la población menor de 15 años y mayor de 64 años sobre la población entre 15 y 64 años.

Nuestro mercado laboral se caracteriza por su **elevada tasa de desempleo de un 18,63%**, el triple de la media de la OCDE, y de **empleo temporal de un 25%** (11,4% OCDE), lo que condiciona el volumen y la estabilidad de los ingresos de la Seguridad Social española. Junto al empleo, la sostenibilidad de las pensiones depende de la **población activa**, que en nuestro país ha retrocedido desde 2012 un 3%. Esta tendencia se mantendrá a medio plazo, ya que **en 2030 disminuirá un 6,7% en términos acumulados**.

Adicionalmente, los ingresos del sistema dependen también de los **salarios**, existiendo una **correlación positiva entre el tamaño medio de las empresas y su cuantía**. De ahí la importancia de favorecer el crecimiento de nuestro tejido empresarial, en el que el 99,3% de nuestras empresas tienen menos de 50 trabajadores (DIRCE 2016).

Actualmente, los **ingresos de la Seguridad Social** suponen el 12,3% del PIB, de los que **un 67% es a cargo de las grandes y medianas empresas**. En concreto, las cotizaciones medias de los asalariados en las grandes empresas son 1,5 veces superiores al promedio del Régimen General (532 euros). A lo que se añade que el 86,1% de los cerca de dos millones de autónomos personas físicas no superan la base mínima de cotización (cuota mensual 264 euros).

Aportación de las empresas adscritas a la Seguridad Social 2015

Empresas por nº asalariados	Nº empresas	Nº empleados	Salario Medio	Cotización media
Micro (1-9)	1.141.915	2.911.052	1.314,30	394,29
Pequeñas (10-49)	143.941	2.734.642	1.877,25	563,18
Medianas (50-249)	22.238	2.198.416	2.277,30	683,19
Grandes (+250)	4.251	4.841.693	2.716,40	814,92

67% del total recaudado por las empresas aprox.

Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2016

Por otro lado, **la mejora de la productividad es un factor clave para impulsar el crecimiento potencial de la economía española**, especialmente **en un escenario de envejecimiento de la población**. En España la productividad total de los factores⁴ retrocedió en promedio un 0,7% anual en el periodo 2000 -2014, frente al crecimiento de un 0,5% anual de Alemania (Caixabank 2016). Aumentar la productividad conlleva **más PIB por trabajador y, por tanto, mayores cotizaciones e ingresos para la Seguridad Social**. Por ello, es fundamental poseer un tejido empresarial en el que ganen peso las grandes y medianas empresas. Éstas no solo son más competitivas, sino que generan un empleo de mayor calidad.

La competitividad futura de nuestro sistema productivo dependerá entre otros factores de **la calidad del sistema educativo y la formación del talento, el tamaño de nuestras empresas, la eficiencia de la Administración Pública, el esfuerzo innovador, la regulación laboral y la fiscalidad**.

EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de pensiones español es **básicamente público, obligatorio, contributivo y de reparto en el que los cotizantes actuales financian las pensiones vigentes**. Se complementa con un sistema público asistencial y otro privado voluntario. Su sostenibilidad depende totalmente de los ingresos y de los gastos de la Seguridad Social, condicionados a largo plazo por los retos demográficos y productivos que afrontamos.

⁴ La productividad total de los factores diferencia entre el crecimiento de la economía y la aportación al crecimiento del factor trabajo y del factor capital.

Diseño de los sistemas de pensiones en una selección de países de la OCDE

	Primer pilar Evitar pobreza tras jubilación			Segundo pilar En función de los ingresos		Edad jubilación	Tasa de reemplazo bruta			Tasa de reemplazo neta***	
	Obligatorio y público			Obligatorio			Obligatorio		Voluntario		Total
	Pensión básica*	Pensión mínima	Asistencia social	Público	Privado		Público	Privado	Privado		
Francia		x		Reparto + Puntos		63	55,4		55,4	67,7	
Alemania				Reparto + Puntos		65	37,5	12,5	50	64,7	
Grecia	x			Reparto		62	66,7		66,7	72,9	
Irlanda	x					68	34,7	30,3	65	72,1	
Italia		x		Reparto + CN		67	69,5		69,5	79,7	
Países Bajos	x				Capitalización	67	27,1	63,4	90,5	95,7	
Portugal		x		Reparto		65	73,8		73,8	89,5	
ESPAÑA		x		Reparto		65**	82,1		82,1	89,5	
Suecia	x			Reparto + CN	Capitalización	65	37	19	56	55,8	
Reino Unido	x			Reparto		68	21,6	29,8	51,4	61,2	
EEUU			x	Reparto		67	35,2	32,6	67,8	81,9	

REPARTO (prestación definida): depende del número de años cotizados y de los ingresos.

PUNTOS: trabajadores reciben puntos para pensiones cada año en función de ingresos. En el momento de la jubilación la suma obtenida se convierte en una pensión periódica.

CAPITALIZACIÓN (contribución definida): las contribuciones se acumulan en cuentas individuales que se convertirán, + el retorno de la inversión, en pensión periódica de jubilación.

CUENTAS NOCIONALES (CN): se acumulan las contribuciones en cuentas individuales y se aplica un tipo de retorno al saldo. La pensión final se indexa por la esperanza de vida.

* **Pensión Básica**: Cuantía independiente de las contribuciones

** **Edad legal de jubilación en España**: Desde 2013, la edad de jubilación se prolonga gradualmente hasta los 67 años en 2027

*** Pensión neta sobre los ingresos netos previos a la jubilación

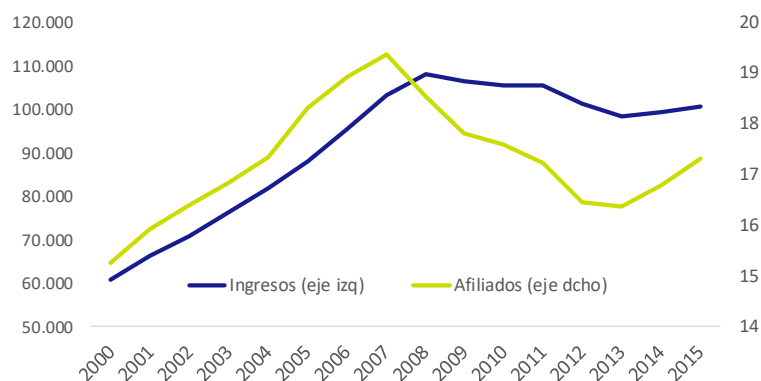
Fuente: Pensions at a glance, OCDE 2015

Por el lado de los ingresos

Durante el período de mayor crisis económica en España (2008-2013), el número de afiliados ocupados se redujo un 15% y los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social un 9,2%, de los que un 80% se debieron a la pérdida de 3 millones de afiliados durante ese período. En **2014**, la recuperación del empleo volvió a situar los **ingresos por cotizaciones en tasas positivas del 1% anual**, menos de 5 veces el crecimiento experimentado en el ciclo de expansión económica (2002-2007), pero la mitad si se extiende el periodo analizado hasta **2015**, principalmente por la **baja productividad, la calidad del empleo y la evolución de los salarios**.

Ingresos por cotizaciones sociales vs afiliados ocupados

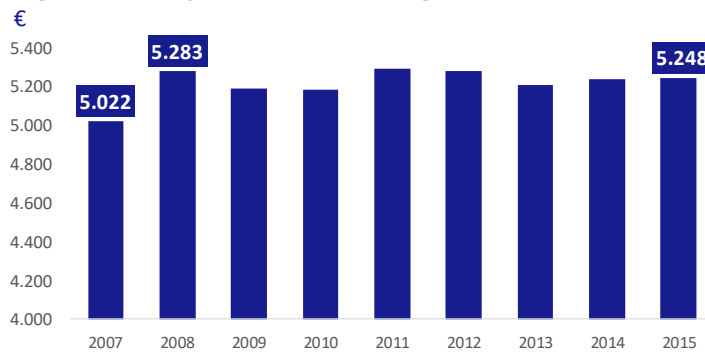
Millones (€ y afiliados)



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2016

Así, los ingresos medios de cotización por cotizante a la Seguridad Social han aumentado en un 4,5% desde 2007, hasta situarse en 5.248 € por afiliado al año en 2015. Si bien, esta cifra es un 0,66% inferior al máximo alcanzado en 2008.

Ingreso medio por cotizante a la Seguridad Social*



* Los datos de Afiliados se refiere a ocupados + en desempleo
Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2016

En términos de **recaudación**, los ingresos de la Seguridad Social fueron un punto del PIB inferior a la media de la UE28 en 2015 (12,3% del PIB frente al 13,2%), a pesar de que los tipos de cotización a la Seguridad Social en España se sitúan por encima de la media europea, siendo especialmente onerosos para las empresas (los cuartos más altos en la UE) al soportar más del 80% del total. Este hecho frena la creación de empleo frente a otras economías en las que existe un mayor equilibrio entre la aportación del empleado y del empleador, como en Reino Unido, Austria, Países Bajos y Alemania.

Aportación cotizaciones a la Seguridad Social 2015

País	Tipo cotización SS empresa (%)	Tipo cotización empleado SS (%)	Total tipo cotización SS (%)	Recaudación empresa (% PIB)	Recaudación empresa + empleado SS (% PIB)	Salario medio (€)**	Tasa de paro (%)
Francia	37,5	13,2	50,7	11,4	18,9	36.491	9,6
Estonia	34	4	38	10,7	11,6	14.000	6,7
Bélgica	32,4	13,07	45,47	8,8	16,7	42.862	7,6
Italia	33,68	9,19	42,87	8,7	13,3	28.890	12
España	31,13	6,25	37,38	8,2	12,3	27.479	18,63
Finlandia	22,19	8,41	30,6	8,1	12,9	40.893	8,7
Austria	25,15	17,2	42,35	6,9	15,4	40.678	5,7
Alemania	20,58	20,18	40,75	6,6	16,5	37.613	3,9
Países Bajos	19,07	22,7	41,77	5,1	14,7	46.384	5,4
Portugal	23,75	11	34,75	5,1	11,6	16.368	10,2
Reino Unido	13,8	11,1	24,9	4,1	7,8	41.384	4,8
Suecia*	31,42	7	38,42	3,5	3,7	46.164	6,9
Irlanda	4,25	4	8,25	2,4	4,5	46.074	7,2
Dinamarca	0	8	8	0,1	1	50.024	6,2
UE28	22,2	12,5	34,7	6,9	13,2	-	8,2

* En el caso de Suecia, el tipo efectivo es muy inferior al marginal ya que la edad del trabajador condiciona la cantidad a pagar

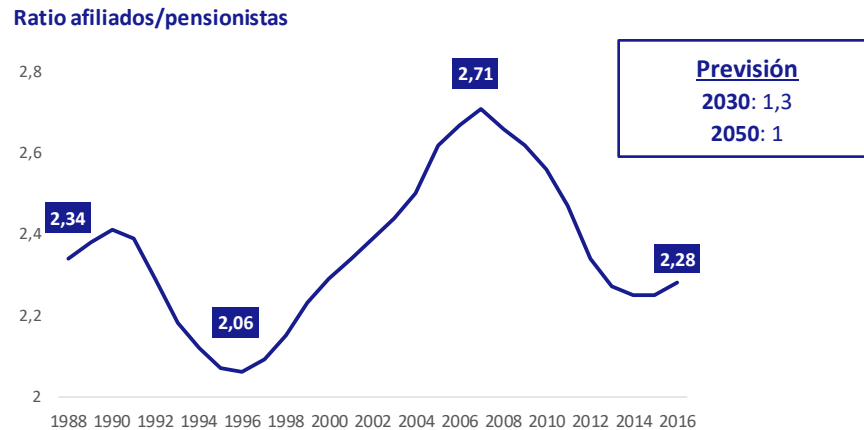
** Dato en \$ para Dinamarca, Reino Unido y Suecia

Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Civismo, Eurostat, OCDE, 2017

Por otro lado, una correcta **política presupuestaria** exige mejorar la previsión de ingresos por cotizaciones. Actualmente, la desviación entre los ingresos presupuestados y los ingresos reales es de 5.500 millones de euros anuales de media desde 2013 y de 9.264 millones de euros en 2015. De ahí, la dificultad de prever los ingresos reales del sistema para 2017 y, en consecuencia, existe nuevamente el riesgo de incumplir los presupuestos de la Seguridad Social.

Por el lado de los gastos

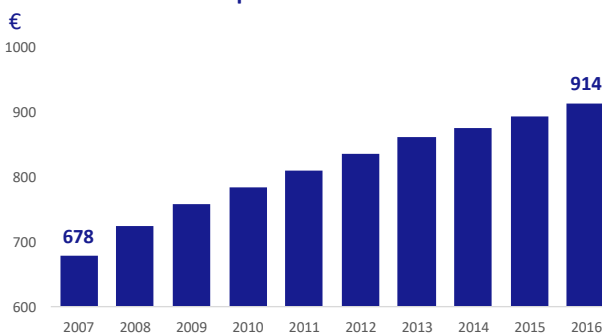
Entre 2007 y 2015, los **gastos totales de la Seguridad Social han crecido a un ritmo medio anual del 3,6%**, mientras que los **ingresos por cotizante solo han avanzado un 0,7%**. Esto es debido principalmente a la reducción continuada de la ratio cotizante/pensionista de 2,71 a 2,28, que seguirá descendiendo hasta situarse en 1,3 en 2030 y en 1 en 2050⁵.



Fuente: Seguridad Social, 2016

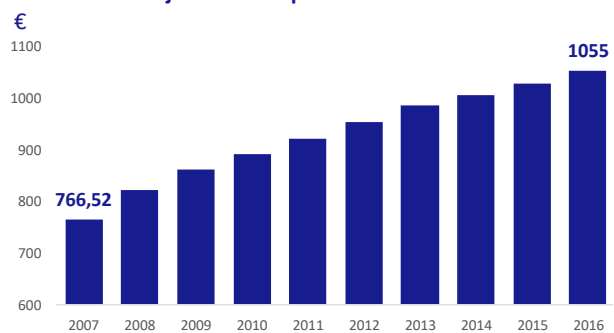
Paralelamente, la cuantía de la pensión media se ha incrementado fundamentalmente por la incorporación de pensionistas con mayores salarios durante los últimos años de su vida laboral. Actualmente, la pensión media⁶ es de 914 euros al mes, un 34,8% más que en 2007, y la de jubilación de 1.055 euros al mes, un 37,6% superior a los niveles pre crisis. Además, según datos de la OCDE (2015), la cuantía de la pensión máxima de jubilación equivale a un 165% del salario medio, frente al 151% de Alemania, 149% de Austria y 105% de Suecia.

Pensión media total España



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2016

Pensión media jubilación España



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2016

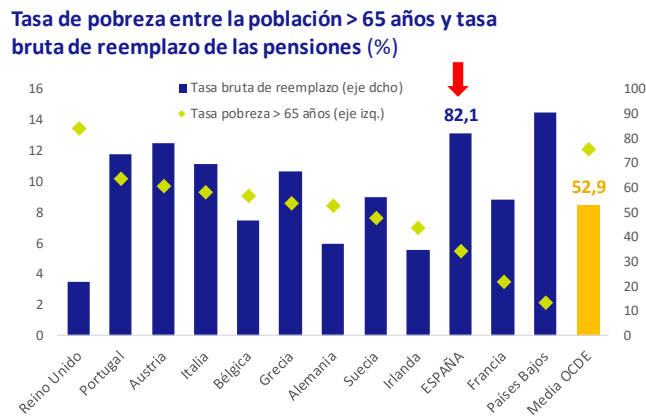
Por otro lado, nuestro país posee la segunda mayor **tasa bruta de reemplazo**⁷ de la OCDE, un 82,1% frente al 52,9% de media, superando aproximadamente en 27 p.p. a la de Francia y en 44 p.p. a la de Alemania. Destaca Países Bajos que, con un esquema público-privado, tiene una tasa de reemplazo mayor (90,5%). En caso de mantenerse el actual diseño del sistema de pensiones, la evolución demográfica de España provocará que esta tasa se sitúe en torno al 60% en 2030 (Comisión Europea 2016) con consecuencias

⁵ Según las proyecciones de población activa del INE y en un escenario con una tasa de paro del 8%.

⁶ Pensión media contributiva incluyendo todas las clases (jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad permanente y a favor de un familiar).

⁷ Porcentaje que representa la pensión bruta sobre el último sueldo bruto.

negativas sobre la renta disponible de los futuros pensionistas. Actualmente, Países Bajos, Francia y España presentan una menor proporción de población mayor de 65 años con ingresos por debajo de la línea de la pobreza⁸.

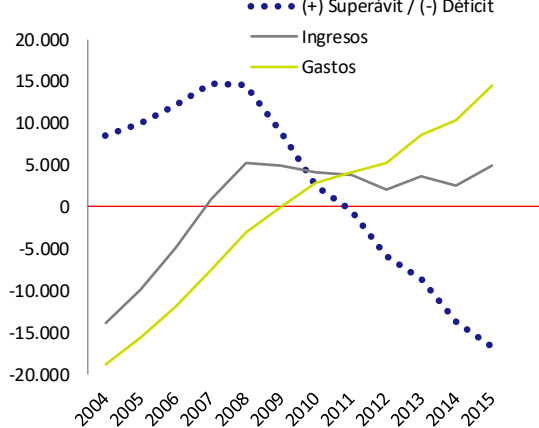


Fuente: Círculo de Empresarios a partir de OCDE, 2017

Situación presupuestaria de la Seguridad Social y consecuencias en el Fondo de Reserva

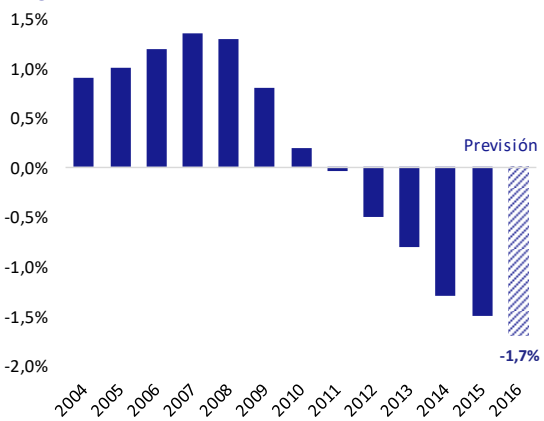
Desde 2012, la evolución de los ingresos y gastos de la Seguridad Social ha generado **continuos déficits en las cuentas del sistema**. En 2016 se espera que éste alcance el 1,7% del PIB frente al superávit de 0,8% del PIB en 2009. De ahí que el déficit de la Seguridad Social represente en torno al 40% del conjunto de las AAPP (objetivo 4,6% del PIB). Para 2017 se prevé que éste alcance el 1,4% del PIB, lo que supone aproximadamente el 45% sobre el objetivo de déficit total del 3,1%.

Ejecución presupuestaria sistema Seguridad Social



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

Evolución de la situación presupuestaria Seguridad Social (% PIB)



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Seguridad Social, 2017

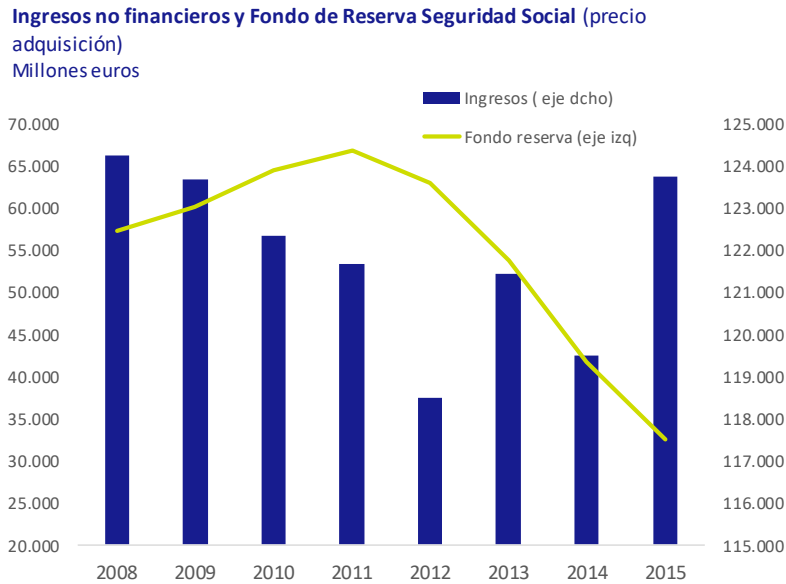
Objetivos de déficit fijados por el Consejo de Ministros (% PIB)

	2016	2017	2018	2019
Administración Central	-2,2	-1,1	-0,7	-0,3
CCAA	-0,7	-0,6	-0,3	0
Seguridad Social	-1,7	-1,4	-1,2	-1
EELL	0	0	0	0
Total	-4,6	-3,1	-2,2	-1,3

Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Ministerio de Economía, 2016

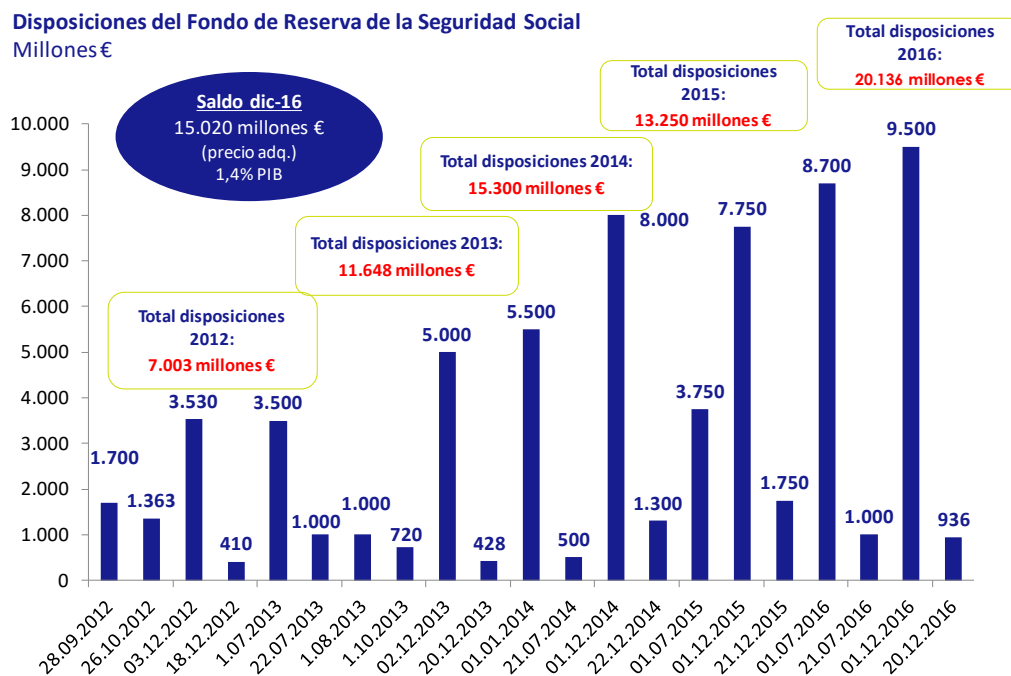
⁸ Según la OCDE representa el 50% de la mediana de los ingresos anuales de los hogares.

Todo ello en un contexto en que la **realidad presupuestaria de la Seguridad Social se ha visto atenuada con la utilización del Fondo de Reserva**, que ha cumplido con su labor de aprovechar los tiempos de bonanza económica en los que se acumuló un excedente derivado del exceso de las contribuciones respecto a las prestaciones.



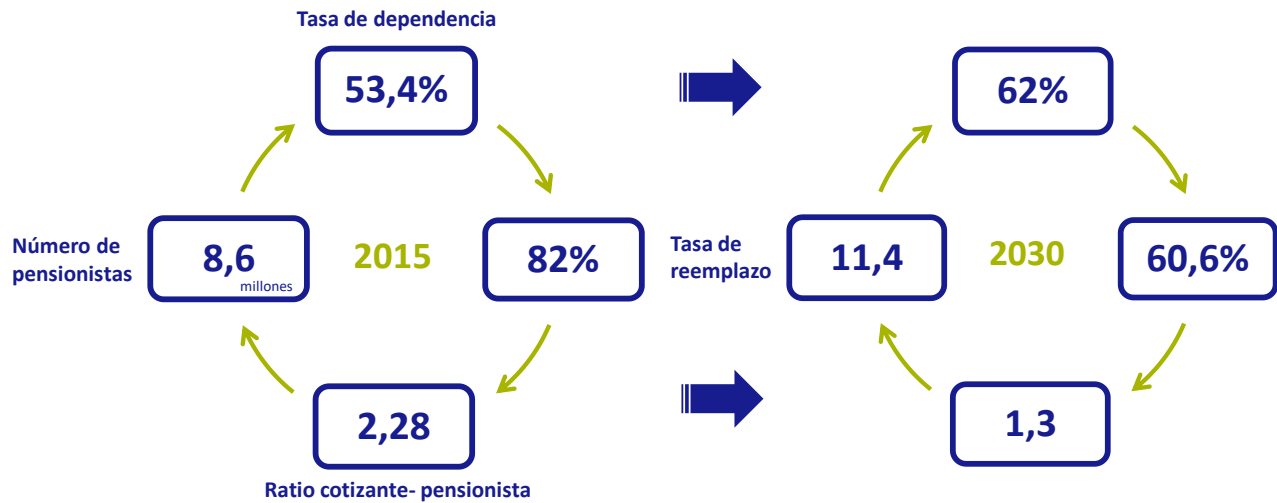
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

El crecimiento del gasto en pensiones, junto con unos ingresos insuficientes, ha obligado a financiar el sistema utilizando el **Fondo de Reserva**, detrayendo del mismo 51.795 millones de euros desde 2011. Actualmente su saldo se sitúa en 15.020 millones (1,4% del PIB), y de continuar con este ritmo de disposición, según el Plan Presupuestario presentado por el Gobierno, **se agotará este año y habrá que recurrir a la emisión de deuda pública**.



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

Situación actual y proyección de los principales indicadores a 2030 en ausencia de reformas



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de INE y Comisión Europea, 2016

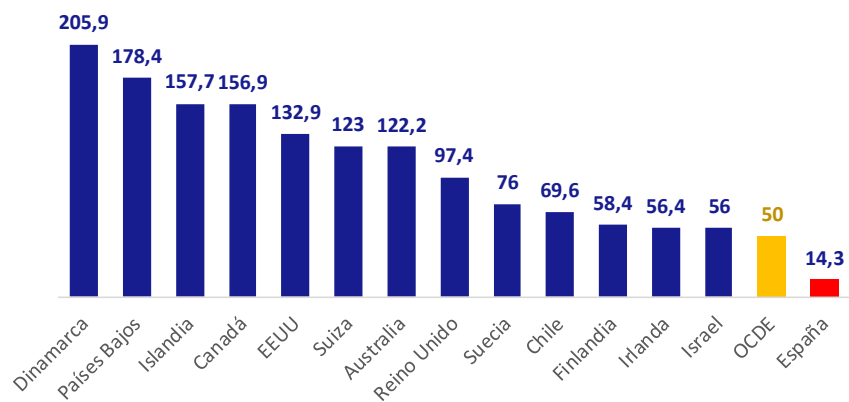
EL AHORRO PRIVADO EN ESPAÑA

La **escasa transparencia e información** sobre la evolución futura del sistema de pensiones, como sí se ha hecho en otros países, ha **reducido la capacidad de planificación de los ciudadanos**, especialmente en la generación del *baby boom*.

La **falta de ahorro, entre otras consecuencias, se refleja en el reducido peso que poseen los fondos de pensión privados en España**, un **14,3% del PIB** frente al **50% de media en la OCDE**, con implicaciones y repercusiones negativas en el desarrollo del mercado de capitales y la financiación empresarial.

Volumen activos en fondos de pensiones privados

% PIB



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de OCDE, 2016

MEDIDAS ENCAMINADAS A LA CORRECCIÓN DEL DÉFICIT ESTRUCTURAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA

Todos estos **retos estructurales exigen llevar a cabo reformas a corto, medio y largo plazo** que permitan a España asegurar la viabilidad de la Seguridad Social, cumpliendo con nuestros compromisos fiscales con la UE. Al mismo tiempo, es urgente llegar a un consenso sobre cuál debe ser el **diseño futuro de nuestro sistema de pensiones**, que permita a nuestros pensionistas mantener su capacidad adquisitiva y asegurar el equilibrio intergeneracional del Estado de Bienestar.

España debe adaptarse al mundo que viene, dando respuesta a la transformación demográfica, económica y tecnológica que se está produciendo. Hasta el momento, **las reformas paramétricas** aprobadas (alargamiento de la edad de jubilación, ampliación de los años cotizados para el cálculo de la pensión, etc.), aunque contribuyen a su sostenibilidad, **no garantizan a futuro la cuantía de las pensiones y retrasan la solución del problema**. De ahí que debemos tomar como referencia la reforma estructural llevada a cabo en Suecia, donde existe un sistema mixto de reparto y de capitalización.

La sostenibilidad financiera del sistema de pensiones dependerá de la **evolución futura de la tasa de dependencia, del empleo, de la productividad y de la competitividad** de la economía española. Es necesario alcanzar una mayor consolidación fiscal, ya que reducir la ratio de deuda pública sobre PIB permitirá absorber el incremento de gasto público social previsto en un futuro cada vez más cercano. La **viabilidad del sistema** ha de ser garantizada, a largo plazo, con su **reforma estructural y**, a corto y medio plazo, con la adopción de **nuevas medidas paramétricas**. A su vez, transformar el patrón demográfico actual, afianzar la creación de empleo de calidad e impulsar la productividad requiere **actuar** en diferentes ámbitos como la **natalidad, la educación y formación de los trabajadores, el mercado de trabajo y la fiscalidad**, entre otros.

MEDIDAS A CORTO Y MEDIO PLAZO

Por el lado del gasto

- **Creación de cuentas nocionales** en las que se registren las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos correspondientes a su vida laboral, calculados con una tasa nocional ligada a una variable macroeconómica, como en Suecia e Italia. Este mecanismo tiene como ventaja un mayor conocimiento de la situación financiera del sistema al establecer una relación más estrecha entre las cotizaciones y las pensiones de los individuos. Por otro lado, mejora la percepción y la transparencia sobre las posibles rentas futuras de los individuos, facilitando su previsión y sus decisiones de ahorro.
- **Incrementar progresivamente el número de años de cotización** que se toman en cuenta en el **cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación**, extendiendo a futuro su período a toda la vida laboral. Esta medida paramétrica aumentaría la proporcionalidad del sistema, es decir, la relación entre las pensiones percibidas y las cotizaciones efectuadas, como ocurre en Austria, Finlandia, Portugal y Suecia.
- **Desincentivar la jubilación anticipada y fomentar la ampliación voluntaria de la vida laboral** por encima de los 67 años, por sus efectos positivos sobre la población activa y el menor gasto en pensiones. Esta medida responde a una nueva realidad socioeconómica caracterizada por el incremento de la esperanza y las condiciones de vida, el retraso en la incorporación al mercado laboral y la mayor automatización y digitalización de los puestos de trabajo, entre otros factores.

- **Ligar la revalorización de las pensiones a la productividad**, siguiendo la experiencia de Suecia.
- **Apostar por la eficiencia de las AAPP**, empleando los recursos con mayor transparencia, control y calidad, y proveyendo los servicios y ayudas públicas con mecanismos propios del sector privado. España necesita una Administración que esté al servicio de los contribuyentes y que garantice el actual Estado de Bienestar.

Por el lado de los ingresos

- **Financiar la totalidad de las pensiones no contributivas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado**, acometiéndose una reforma fiscal que apoye la creación de empleo, el establecimiento y crecimiento de las empresas, y reduzca el tamaño de la economía sumergida. Todo ello favorecería el aumento de la recaudación y la financiación de estas pensiones.
- **Elevar los máximos de la base de cotización**, si bien supone un aumento de los ingresos del sistema, exige **valorar su impacto sobre la creación de empleo, el crecimiento de nuestras empresas y la productividad**. El incremento de los costes salariales que se derivarían de esta medida tendría consecuencias muy negativas sobre el empleo, especialmente en el caso de la economía española en la que el 99,3% de su tejido empresarial está formado por micro y pequeñas empresas. Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) debe responder a la **voluntariedad del trabajador**, lo que requiere la introducción de un esquema de cuentas nocionales y la **no limitación de la pensión máxima**.
- **Reformar el mercado laboral** para permitir reducir nuestra tasa de desempleo estructural, que debería ir acompañada de medidas para mejorar la eficiencia en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo.
 - **Modernizar el sistema de contratación** dotándolo de mayor racionalización y simplicidad, estableciendo un menú de tres grandes contratos, tanto a tiempo parcial como completo: indefinido, por necesidades empresariales (de duración determinada) y juvenil (de formación).
 - **Equiparar las indemnizaciones** por terminación de los contratos temporales e indefinidos, y reducir sus costes convergiendo a los niveles de los países con menores tasas de temporalidad y desempleo, como Reino Unido, Alemania y Suecia.
 - Establecer un **sistema mixto de negociación colectiva** adaptada a la empresa (en salarios y jornada laboral) y a los convenios sectoriales (en salario mínimo, formación y fondos de pensiones o de maternidad), siguiendo la experiencia de Dinamarca.
 - Plantear un **nuevo esquema de cotizaciones a la Seguridad Social** buscando un mayor equilibrio entre la contribución del empleado y del empleador, siguiendo el modelo de Reino Unido, Austria, Países Bajos y Alemania.
- **Introducir medidas fiscales** orientadas a incentivar el **ahorro privado**, especialmente en planes de pensiones.
- Medidas de **apoyo a la natalidad e incorporación de la mujer** al mercado laboral, profundizando la reforma de los permisos parentales, las ayudas fiscales a las familias y los medios para el cuidado de niños en edad pre-escolar (entre 0 y 3 años).
- Fomentar la **educación sobre finanzas personales y previsión** hacia el futuro, haciendo conscientes a los ciudadanos de su corresponsabilidad con el Estado de Bienestar.

MEDIDAS A LARGO PLAZO

- **Transformar** progresivamente el actual **sistema de reparto en uno mixto** basado en **tres soportes** (reparto, capitalización obligatoria y capitalización voluntaria), para garantizar prestaciones dignas a largo plazo, como en Suecia:
 - El **primer soporte** estaría orientado a **garantizar un nivel de vida mínimo** con unas pensiones básicas. Su funcionamiento sería el de un sistema público de pensiones de reparto con cuentas nacionales, complementado con las pensiones no contributivas.
 - El **segundo soporte** sería un **sistema de capitalización obligatorio** al que contribuirían empleadores y trabajadores. El objetivo sería acercar la pensión al nivel de vida de que disfrutaba la persona durante su etapa activa.
 - El **tercer soporte** correspondería al actual sistema de **aportaciones voluntarias a planes y fondos de pensiones**. Se trataría de impulsarlo mediante un tratamiento fiscal más incentivador que el actual, con el objetivo de generar un complemento a sus pensiones por parte de quienes quisieran realizar este ahorro.
- Asimismo, la parte de reparto requeriría modificaciones, con respecto a su funcionamiento actual, encaminadas a fortalecerla financieramente. Convendría **introducir incentivos para la prolongación de la etapa activa**, además de nuevas fórmulas para el cálculo de la base reguladora que tuvieran en cuenta una mayor parte de la vida laboral del individuo. Esta reforma, tal como se plantea, persigue la **consecución de cinco principios básicos**:
 - **Promover la responsabilidad personal** como elemento básico que garantice unas prestaciones suficientes en el periodo de jubilación. Un sistema de pensiones debe basarse, además de en la libertad individual, en principios de justicia en la carga que soportan las distintas generaciones y en la protección que ofrece a los desfavorecidos. El sistema ha de aspirar a un equilibrio entre ambos conceptos: libertad, para que cada persona tome las decisiones que afectarán a su futuro a través de su capacidad actual de ahorro, y justicia, atendiendo a aquellas en las que esa capacidad es muy limitada o inexistente.
 - Un sistema **simple**, entendible por todos, que clarifique el papel que deben desempeñar tanto el Estado, como las empresas y los trabajadores.
 - Que sea **financiable** y no tenga efectos macroeconómicos perversos.
 - Que sea **sostenible**.
 - Que se sustente en un **consenso social amplio y duradero en el tiempo**.

La puesta en marcha de este nuevo sistema de pensiones debe ir acompañado de un periodo de transición tomando como referencia la reforma acometida en Suecia en los años 90.