

PRIMER ESTUDIO DE LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA



LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA, UN FUTURO NEGRO... ¿CON SOLUCIÓN?

Informe comparativo España vs el Mundo.
Situación, previsión y alternativas.

El sistema público de pensiones está sufriendo un grave problema de sostenibilidad en España. La demografía negativa, la creciente longevidad, la crisis, el alto nivel de desempleo o la inestabilidad generalizada están tambaleando el estado de bienestar que veníamos disfrutando con una cierta seguridad desde hacía décadas. La reciente reforma de las pensiones, aunque intensa, parece insuficiente; así que la cuestión ahora es: ¿Se puede hacer algo más para garantizar nuestra jubilación? ¿Qué reformas se están implantando en otros países? ¿Existen soluciones más allá de la pensión pública?.





1. Capitalización financiera de las pensiones: Una tendencia con futuro

En España, como en la mayoría de países, el sistema de pensiones que rige es el **de reparto de prestación definida** (el dinero recaudado cada año paga las pensiones de ese mismo año).

Pero son cada vez más numerosos los gobiernos que optan, en mayor o menor medida, por un sistema basado en la **capitalización financiera**.

En general, son pocos los países desarrollados que aplican un esquema de aportaciones definidas puro basado en un sistema de capitalización financiera,

debido al elevado coste económico y social (**Australia, Dinamarca y países de América Central y del Sur** desde 1964); aunque sí están aumentando paulatinamente los países que han optado por introducir ciertos elementos de este sistema (**Suecia, Polonia, Italia, Eslovenia, Estonia, Hungría**).

Algunos países como **Suecia, Italia y Polonia** han optado también por un **sistema de cuentas nocionales**, de forma que la pensión se calcula según el saldo acumulado en la cuenta nocional de cada contribuyente, teniendo en cuenta todas las contribuciones realizadas durante su vida laboral y los rendimientos 'ficticios' que generan esas aportaciones.

2. Cada vez más países apuestan por compatibilizar sistemas privados y públicos

El funcionamiento de los sistemas de pensiones varía en cada país. Si bien los problemas a los que se enfrentan son más o menos similares, las soluciones que aplican son diferentes. En general, los países avanzados están desarrollando sistemas de pensiones que combinan diferentes modelos, tanto públicos como privados, para garantizar la estabilidad y la sostenibilidad de sus economías.

En **EEUU, Canadá, Japón y Oceanía** por ejemplo, el sistema de pensiones público cubre únicamente los supuestos de necesidad y el resto queda en manos de la iniciativa privada (por las empresas o las aportaciones individuales).

En 1981 Chile eliminó completamente el sistema público de pensiones y lo transformó en privado y obligatorio, basado en cuentas individuales de capitalización. Otros países **iberoamericanos (Colombia, México, Perú, Uruguay)** han seguido el ejemplo chileno, con sus particulares variaciones.

En **España, Grecia y Portugal** las prestaciones dependen casi íntegramente del sector público, a través de un sistema de reparto. En cambio, los países del **norte de Europa** se orientan hacia una mayor capacidad de elección entre sistema público y sistema privado. **Francia y Bélgica** optan por un sistema mixto, a medio camino entre capitalización y reparto.





El ejemplo de Alemania

Su sistema de pensiones se fundamenta en tres pilares: Un plan de pensiones **público obligatorio**, basado en un sistema general de reparto (y que se calcula por un sistema de "puntos pensionables"); un plan de pensiones **ocupacional privado**, en el que parte del salario se reconvertirá en futura prestación (el empresario está obligado por ley a ofrecérselo al trabajador); y un plan de pensiones **individual y voluntario**, con importantes incentivos fiscales. En este país, además, se está extendiendo el concepto de **mini jobs**. Más de 760.000 jubilados realizan este tipo de trabajos (máximo de 4 horas diarias y no más de 20 semanales, y por los que no pagan impuestos) para cumplimentar su jubilación.



El ejemplo de Suecia

Se trata de un sistema de pensiones mixto, que combina ciertos elementos del sistema de reparto y del sistema de capitalización. Se basa también en tres pilares fundamentales: **Pensión mínima garantizada** para mayores de 65 años (se financia con los impuestos); Pensión procedente **del sistema de cuentas nocionales** (a través de cotizaciones de trabajadores y empresas); y aportación a un **plan de pensiones** que funciona mediante sistema de capitalización (un 2,5% de la cotización anual de cada trabajador se destina a un plan de pensiones individual, elegido por ellos).



El ejemplo de EEUU

En este país la pensión de jubilación es casi inexistente, sin embargo disponen de **dos sistemas de ahorro privados** que logran suplir esta carencia sin demasiado problema para los ciudadanos: el 401(k) y el IRA. El primero sería un equivalente a un **plan de pensiones de empleo**, en el que la empresa y el trabajador aportan un porcentaje del salario al fondo. El IRA es un **plan de pensiones individual**, cuyas aportaciones están libres de impuestos (lo que incentiva aún más el ahorro). Cada trabajador puede disponer de ambos planes.



3. La edad de jubilación y los años cotizados: subida globalizada

La mayoría de los países de nuestro entorno están realizando reformas en los diferentes parámetros de sus sistemas de pensiones. Dos de los principales son la edad de jubilación y los años cotizados para acceder a la pensión, que se verán incrementados progresivamente.



CALENDARIO DE MEDIDAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA Y POSIBLE SITUACIÓN >2027



PAÍSES	AUMENTO EDAD JUBILACIÓN	CARRERA LABORAL COMPLETA	BASE DE CÁLCULO
ALEMANIA	De 65 a 67 años	45 años	35 años
AUSTRIA	De 61,5 a 65 años la mínima	Se reduce hasta 80% con 45 años cotizados	De 20 a 40 años
BÉLGICA	De 60 a 62 años la mínima	Sube la carrera completa de 35 a 40 años	Según salario Autónomos: Según ingresos reales en curso
DINAMARCA	De 65 a 67 años De 60 a 62 la mínima	No existe este concepto	40 años de residencia
ESPAÑA	De 65 a 67 años	Sube la carrera completa de 35 a 37 años	De 15 a 25 años
FINLANDIA	De 63 a 65 años	Toda la vida laboral de 17 a 65 años	1,5% de sus ingresos
FRANCIA	De 65 a 67 años De 60 a 62 la mínima	Sube la carrera completa hasta los 43 años	Toda la vida laboral
GRECIA	De 60 a 65 años De 60 a 62 la mínima	Sube la carrera completa de 35 a 40 años	Toda la vida laboral
HOLANDA	De 65 a 67 años	De los 15 a los 67 años	Del 50% al 90% del salario
ITALIA	De 65 a 67 años	42 años, hombres 41 años, mujeres	Depende de unos coeficientes de transformación
PORTUGAL	65 años	40 años	Según salario
REINO UNIDO	De 65 a 68 años, hombres De 60 a 68 años, mujeres	44 años, hombres 39 años, mujeres	Uno fijo y otro según salario
SUECIA	De 61 a 67 años	40 años	Sobre rentas vida laboral



-Estados Unidos: Tiene previsto incrementar la edad de jubilación de los 66 años actuales a los 67 a partir de 2030.

-Finlandia: Edad ordinaria de 65 años para la pensión nacional. Para la pensión contributiva individual la edad va desde los 63 a los 68 años.



-Francia: La edad de jubilación, actualmente 65 años, se incrementará de forma progresiva a partir del 1 de julio de 2016, hasta alcanzar 67 años en 2023. Asimismo, se elevará de 41,5 a 43 los años de cotización requeridos para percibir la pensión completa.



-Alemania: La reforma prevista aumenta la edad de la jubilación ordinaria desde 2012 hasta 2029 a 65 y 67 años, en función de los años cotizados.



-Bélgica: 65 años con 45 de cotización para la pensión máxima. Jubilación anticipada a los 60 con 35 años cotizados, sin coeficientes reductores.

-Suecia: Para la pensión garantizada se requieren 40 años de residencia en el país; para la pensión contributiva, 30 años de cotización. La edad ordinaria de jubilación oscila entre 61 y 67 años para la pensión contributiva y la "premium". Para la pensión garantizada la edad son 65 años.



-Dinamarca: Con la reforma de 2011 aumenta gradualmente de 65 a 67 años entre 2019 y 2022. La posibilidad de jubilación anticipada aumentará desde los 60 a los 62 años entre 2014 y 2017 y hasta los 64 en el periodo 2018 a 2023.



-Canadá: la edad de jubilación ha ido descendiendo paulatinamente desde los 70 años (en 1949) hasta los 65 años (desde 1993) y la previsión es que se mantenga inalterable en las próximas décadas.



-Reino Unido: La edad legal en el caso de los hombres es de 65 años. En el de las mujeres, 60 años, que aumentará gradualmente hasta 65 entre 2010 y 2018. En ambos casos se fijará en 66 años a partir de 2020. No hay posibilidad de jubilación anticipada y se requieren 30 años cotizados para acceder a la pensión básica estatal.



-Italia: La edad de jubilación en los hombres es de 66 años y se requieren 42 años y un mes para la prestación completa. En el caso de las mujeres, 62 años y 41 años y un mes, respectivamente. En 2021 ambos se igualarán en 67 años.



-Irlanda: No existe posibilidad de jubilación anticipada. La edad ordinaria de jubilación está establecida en los 65 años y aumentará hasta los 68 en 2028.



4. La pensión media en la España autonómica y en la UE

La pensión de jubilación ha subido solamente un 0,25% respecto al año 2014. Sin embargo, en términos netos, el aumento será superior por el efecto de la rebaja fiscal que ha entrado en vigor este año (del 7,19% al 4,7%). La **pensión media de jubilación española** ha superado por primera vez la barrera de los 1.000 €.

La **pensión máxima mensual** del sistema en España alcanza en 2015 los **2.560,88 €**. Y la pensión mínima de jubilación es de **782,90 €** (para mayores de 65 años con cónyuge a cargo) o **634,50 €** (unipersonal).

Por Comunidades Autónomas, las **pensiones de jubilación medias más altas** se pagan en País Vasco (1.258,16 €), Asturias (1.242,94 €), Madrid (1.207,87 €), Ceuta (1.122,94 €) y Cantabria (1.074,80 €).

Y **las más bajas** corresponden a Galicia (844,29 €), Extremadura (844,91 €), Murcia (899,05 €), Andalucía (922,26 €) y Comunidad Valenciana (926,43 €).



PENSIÓN MEDIA DE JUBILACIÓN EN LOS PAÍSES EUROPEOS

PAÍS	PENSIÓN MEDIA	PENSIÓN MÍNIMA	PENSIÓN MÁXIMA
LUXEMBURGO	1.592 €/mes	1.023 €/mes	4.735 €/mes
NORUEGA	1.053 €/mes	870,41€/mes	2.040 €/mes
AUSTRIA	953,12 €/mes	604 €/mes	2.220 €/mes
HOLANDA	900 €/mes	NO HAY	NO HAY
BÉLGICA	878,16 €/mes	716,33 €/mes	1.295,25 €/mes
ALEMANIA	793,11 €/mes	NO HAY	NO HAY
FRANCIA	De 700 A 800 €/mes	514,32 €/mes	1.134,55 €/mes
IRLANDA	589,2 €/mes	119 €/semana	122 €/semana
REINO UNIDO	587,88 €/mes	108 €/mes	Entre 428 y 840 €/mes
DINAMARCA	538,79 €/mes más suplementos	727 €/mes	1.020 €/mes
FINLANDIA	493 €/mes	NO HAY	NO HAY
GRECIA	474 €/mes	Entre 201 y 357 €/mes	2.058 €/mes
ITALIA	No consta	403 €/mes	NO HAY
PORTUGAL	No consta	170 €/mes	1.199 € por matrimonio.
ESPAÑA	963 €/mes	Entre 782,90 €/mes y 634,50 €/mes	2.560,88 €/mes

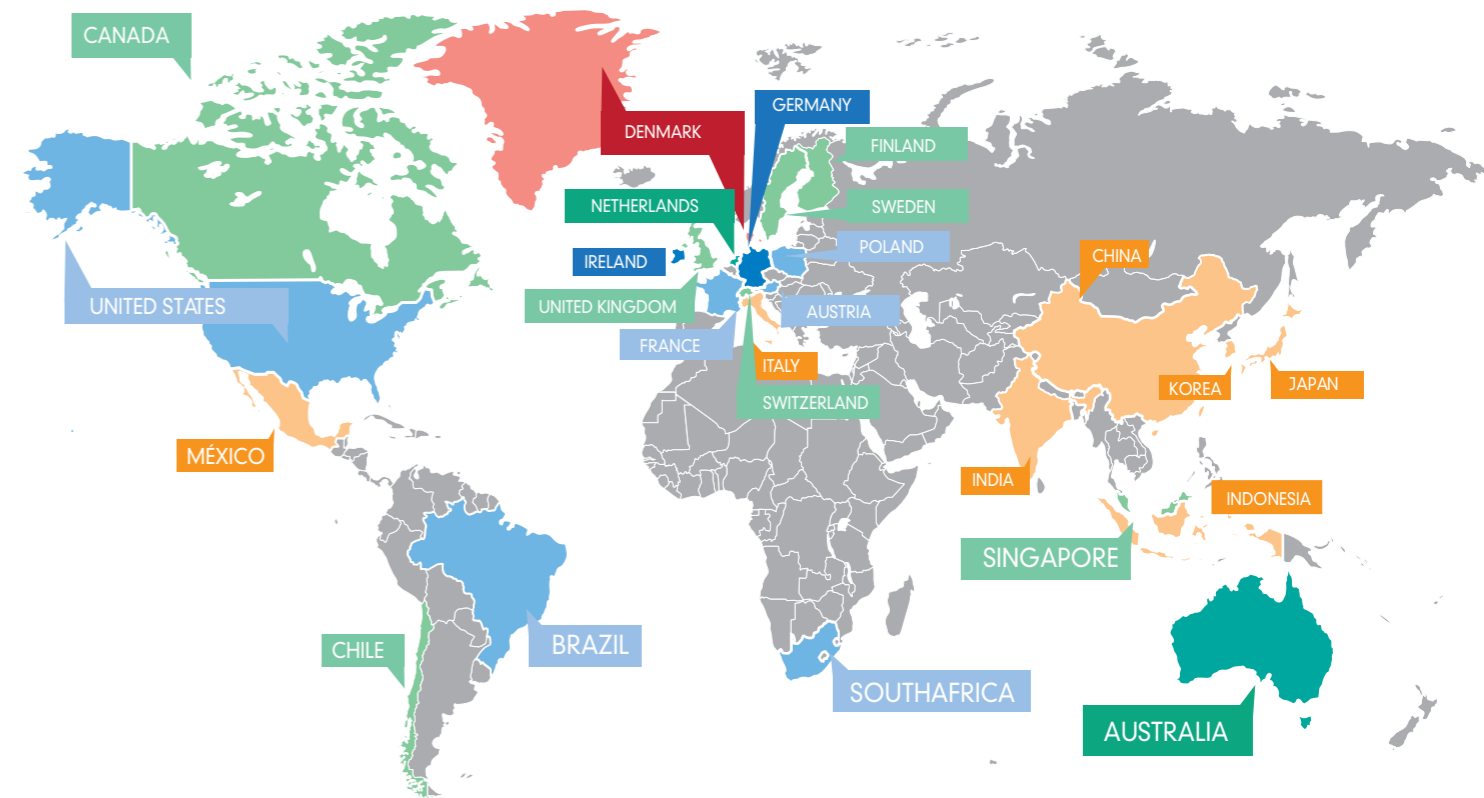
5. Ranking de seguridad en la jubilación: España baja, el riesgo sube

En el último año, España ha perdido 26 posiciones en el ranking mundial de seguridad en la jubilación, cayendo del puesto 29 al 55 entre un total de 150 países. Una mala noticia para los jubilados españoles y nuestro sistema de pensiones. Las causas principales son el aumento del desempleo, la caída de la renta per cápita, el aumento de la deuda pública... En general, el deterioro del bienestar material de la población.

Los países que disfrutaron de una mayor seguridad financiera durante la jubilación son **1.Suiza, 2.Noruega, 3.Australia, 4.Islandia y 5.Holanda**, seguidos de Suecia, Dinamarca, Austria, Alemania y Nueva Zelanda. Todas ellas economías en crecimiento, con sistemas financieros sólidos y políticas sociales avanzadas, que ofrecen a sus trabajadores programas de ahorro obligatorios o semi obligatorios.

Este **Índice de Jubilación Mundial** analiza 20 indicadores diferentes agrupados en cuatro categorías: finanzas personales, calidad de la sanidad, factores medioambientales y factores socioeconómicos; esto es, las condiciones de vida y bienestar que pueden esperar los futuros jubilados en cada uno de estos 150 países.

Otro índice representativo, el **Global Pension Index**, mide la bondad de los diferentes sistemas de pensiones en base a tres indicadores: **idoneidad, sostenibilidad e integridad**, donde los mejores sistemas serán los más robustos en el presente, sostenibles en el futuro y con mayor nivel de confianza. En este ranking, el país ganador es **Dinamarca** con 82,4 puntos, seguido de **Australia** con 79,9 y **Holanda** con 79,2.



PAÍSES

- Robusto sistema de ingresos de jubilación de primera clase que da buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
- Sistema con estructura firme, con prestaciones muy buenas, pero con áreas de mejora diferenciadas del sistema de grado A.
- Sistema con buenas prestaciones, pero también con mayores riesgos y/o deficiencias inherentes. Sin estas mejoras, su eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo puede ser cuestionada.
- Sistema con prestaciones deseables, pero con una gran debilidad y/u omisiones. Sin mejoras, su eficacia y sostenibilidad son dudosas.

6. El Primer Estudio de la Jubilación en España, elaborado por OPTIMA, arroja datos reveladores

“El 33% de los jubilados que se encuentran cobrando una pensión por parte de la Seguridad Social **son hombres**, frente a tan **solo un 8% de mujeres** en las mismas circunstancias.”

“Los trabajadores por cuenta ajena cobran de media unos 2.114 €; los autónomos 907 €.”

“Un 35% manifiesta su voluntad de jubilarse **a los 60 años**, un 37% **a los 63 años** y un 21% quiere jubilarse a la edad ordinaria, **65 o 67 años**. Sólo el 7% manifiesta una voluntad de retraso en la edad de jubilación.”

Los expertos de OPTIMA Financial Planners han elaborado este I Estudio tras un análisis sobre la base de unos 1.700 clientes. De él se desprenden interesantes datos acerca de las características propias de los españoles frente a la contingencia de la jubilación y todo cuanto la rodea (bases de cotización, años trabajados, pensiones, etc.). Veamos algunos de estos datos:

-**Desigualdad de género:** el 33% de los jubilados que se encuentran cobrando una pensión por parte de la Seguridad Social **son hombres**, frente a tan **solo un 8% de mujeres** en las mismas circunstancias.

-**Cuantía de la pensión de jubilación:** los trabajadores por cuenta ajena cobran de media unos 2.114 €; los autónomos 907 € de media. Esta cifra revela, como ya hemos visto, que los autónomos prefieren cotizar por bases muy bajas a lo largo de su carrera profesional; en cambio, como los trabajadores por cuenta ajena no pueden elegir su base de cotización, este hecho les beneficia al final de la vida laboral.

-Del total de la muestra, **sólo el 12% cobra una pensión máxima**, frente a un 57% que cobra una pensión mínima; el 31% restante cobra pensiones medias.

-Un 10%, tanto de hombres como de mujeres, han suscrito al final de su etapa profesional un **Convenio Especial con la Seguridad Social**. Convenio que cada uno satisface como complemento al total de sus bases de cotización, para no perder capacidad adquisitiva en la jubilación.

-**Edad preferida de jubilación:** sorprende la clara voluntad de jubilarse a una edad temprana. Un 35% manifiesta su voluntad de jubilarse **a los 60 años** (edad no prevista por la Seguridad Social), un 37% **a los 63 años** (jubilación anticipada), y un 21% quiere jubilarse a la edad ordinaria, **65 o 67 años** (según años cotizados). Sólo el 7% manifiesta una voluntad de retraso en la edad de jubilación.

-En lo que a **años de cotización** se refiere, **el 90% de los hombres** ha cotizado una carrera laboral completa frente a un **10% de las mujeres**. Las mujeres son los cotizantes con más lagunas de cotización a lo largo de su vida laboral.

-El **60%** de los clientes ha cotizado a la edad de jubilación **más de 38 años y medio** frente a un **40%** que lleva cotizados **menos de esos años**.

-Las **expectativas de presupuesto de vida** en la jubilación **no se ven cumplidas en un 80%** de los casos, tomando como referencia únicamente la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social, por lo que la necesidad de complementar esas expectativas a través de planes privados se hace más que necesaria en todos estos casos.

-El **82% desconoce** qué le va a deparar la etapa de jubilación, en lo que a sus ingresos se refiere, y confía en que todo va a seguir igual que en su etapa profesional.

-Solo el **40%** tiene suscrito un **plan de ahorro privado** que cubra la contingencia de jubilación, y apenas el **18%** tiene cubierta esta contingencia atendiendo al presupuesto de vida deseado.

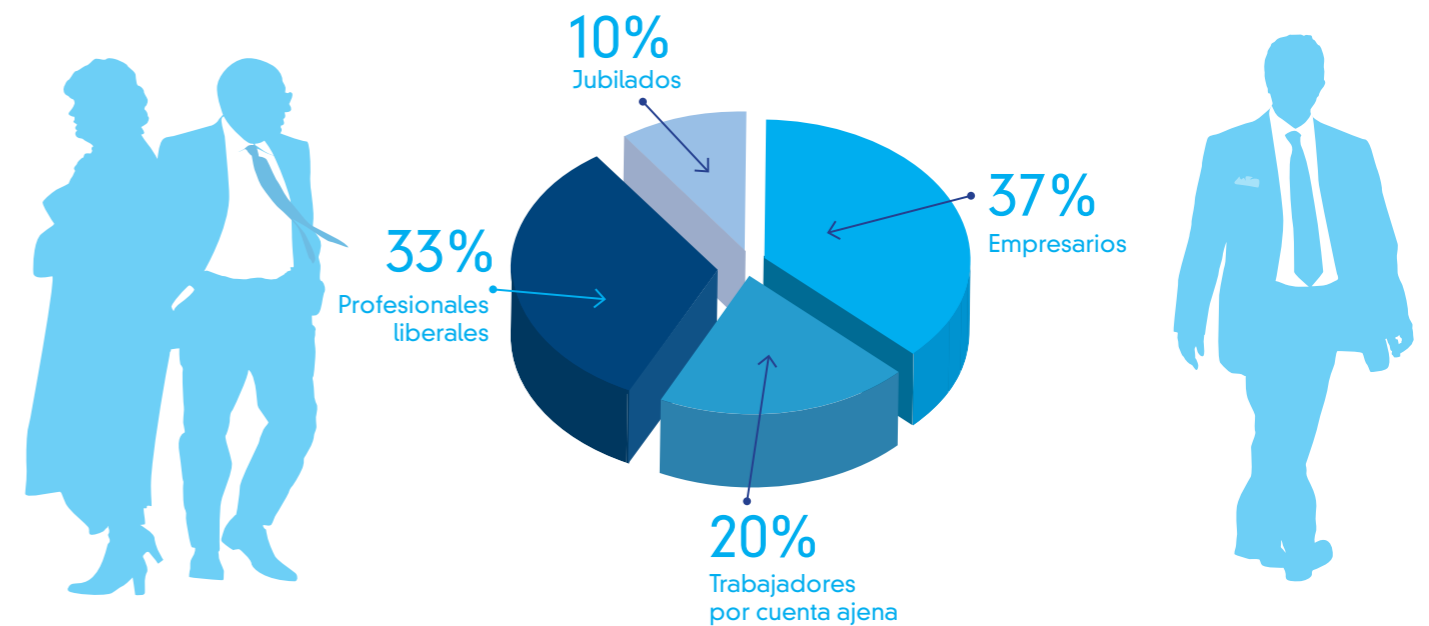
"Solo el 40% tiene suscrito un **plan de ahorro privado** que cubra la contingencia de jubilación."

"El **90%** de los hombres ha cotizado una carrera laboral completa frente a un **10%** de las mujeres."

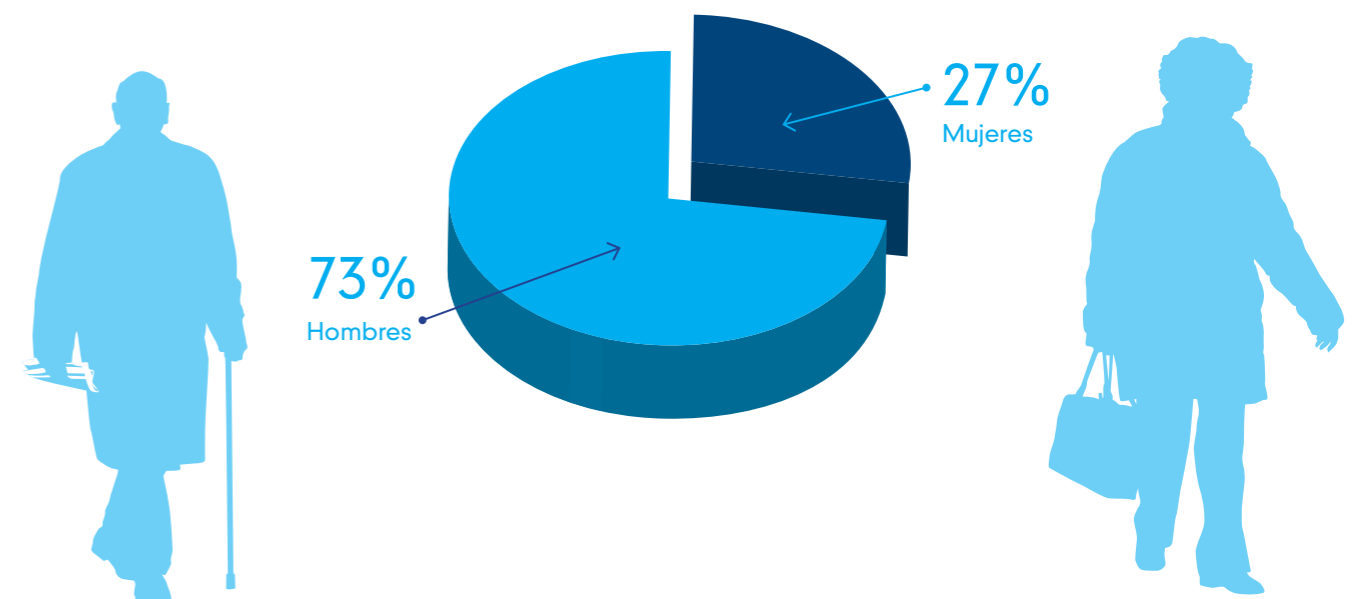


DATOS DEL ESTUDIO

PERFIL PROFESIONAL



SEXO DEL CLIENTE QUE CONTRATA





ANEXO AL ESTUDIO DE JUBILACIÓN. COMPARATIVA ESPAÑA - EUROPA

CONCLUSIÓN. PLANIFICACIÓN FINANCIERA, el mejor remedio para aclarar un futuro tan oscuro

En definitiva, la situación no es buena en nuestro país, y no parece que vaya a mejorar a medio/largo plazo con las reformas planteadas. La solución urgente pasa por un compromiso serio y firme por parte de toda la sociedad: gobiernos, empresarios y ciudadanos. Hay que empezar a plantearse otros sistemas de pensiones que combinen lo público y lo privado, y que ya están funcionando en otros países.

Igualmente necesario y conveniente es que los propios ciudadanos empiecen a planificar su jubilación, a tomar la iniciativa, a buscar soluciones entre las múltiples opciones que tienen a su disposición. Y concienciarse de que deben hacerlo cuanto antes, siempre con el asesoramiento profesional de especialistas. Una Planificación Financiera personalizada e integral que les ayude a mantener su nivel de vida tras la jubilación y les asegure su tranquilidad, ahora y en el futuro.

ALEMANIA:

- Aumento de la edad de jubilación:** de 65 a 67 años de manera progresiva hasta 2029; jubilación anticipada con 63 años con ciertos requisitos. Mujeres nacidas antes de 1952, régimen distinto.
- Carrera laboral completa:** 45 años.
- Base del cálculo:** se aumenta el % obligatorio de contribución al sistema público, pasa de 20% a un 22% de manera progresiva. La pensión de jubilación de asegurados de larga duración requiere una cotización de 35 años. La pensión de jubilación ordinaria requiere solo 5 años de cotización. Para el cálculo se utiliza toda la vida laboral.
- Sistema de pensiones público de reparto:** el sistema alemán es un sistema público de reparto de prestación definida, pero prevé una fórmula privada basada en tres pilares. Existe también una red de asistencia social que asegura una pensión mínima no contributiva para personas con bajos ingresos.

AUSTRIA:

- Aumento de la edad de jubilación:** de 60 a 65 años, de forma gradual en el caso de las mujeres.
- Carrera laboral completa:** de 37,5 a 40 años para la jubilación anticipada.
- Base del cálculo:** De 20 a 40 años.
- Sistema de pensiones público de reparto y de prestación definida;** este sistema cuenta con una pensión mínima para personas con rentas más bajas.

BÉLGICA:

- Aumento de la edad de jubilación:** la jubilación anticipada pasa de 60 a 62 años. Edad de jubilación 65 años.
- Carrera laboral completa:** Sube la carrera laboral completa de 35 a 40 años.
- Base del cálculo:** Se ha reformado la forma de cotización de los autónomos para asemejarlo a sus ingresos reales del año en curso.
- Sistema de pensiones mixto entre reparto y capitalización:** se trata de un sistema garantista, por tanto si no ha habido actividad suficiente existen mecanismos de protección.

DINAMARCA:

- Aumento de la edad de jubilación:** la jubilación pasa de 65 a 67 años y la anticipada de 60 a 62 años.
- Carrera laboral completa:** no existe un concepto de carrera laboral completa específicamente.
- Base del cálculo:** Se diferencia entre pensión social, para la que se requieren 40 años de residencia, y la pensión estatal.
- Sistema de pensiones de capitalización.**

ESLOVAQUIA:

- Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 60 a 62 años.
- Carrera laboral completa:** no existe un concepto de carrera laboral completa específicamente.
- Base del cálculo:** tanto para el primer pilar como para el segundo se requieren 15 años cotizados.
- Sistema de pensiones de capitalización.**

ESPAÑA:

- Aumento de la edad de jubilación:** de 65 a 67 años la edad de jubilación ordinaria de manera progresiva hasta 2027. La jubilación anticipada pasa de 61 a 63 años.
- Carrera laboral completa:** hasta 2012 era 35 años cotizados; desde 2027 se necesitarán 37 años cotizados. Desde 2012 hasta 2017, aumento de los años cotizados transitorio y progresivo. Actualmente se entiende carrera laboral completa cuando se haya cotizado 38 años y 6 meses, por tanto se podrá jubilar con 65 años si se ha cotizado por ese tiempo.
- Base del cálculo:** 15-25 años
- Sistema público de reparto y prestación definida** cuyas pensiones dependen de los salarios recibidos durante parte de la vida laboral y el número de años cotizados. Existe pensión mínima contributiva y no contributiva.

FINLANDIA:

- Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 63 a 65 años la edad mínima de jubilación.
- Carrera laboral completa:** toda la vida laboral desde los 17 hasta los 65 años.
- Base del cálculo:** Los trabajadores cotizarán

el 1,5% de sus ingresos durante toda su vida laboral y su pensión dependerá de la cantidad aportada.

-**Sistema de capitalización** con capacidad de elección entre el sistema público o el privado, siendo los propios trabajadores quienes eligen.

FRANCIA:

-**Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 65 a 67 años de manera progresiva y de 60 a 62 la jubilación anticipada.

-**Carrera laboral completa:** 43 años.

-**Base del cálculo:** toda la vida laboral

-**Sistema obligatorio público de reparto** que convive con una parte sustancial de gestión privada de esta parte pública obligatoria.

GRECIA:

-**Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 60 a 65 años y de 60 a 62 la jubilación anticipada.

-**Carrera laboral completa:** sube de 35 a 40 años.

-**Base del cálculo:** toda la vida laboral.

-**Sistema de reparto.**

HOLANDA:

-**Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 65 a 67 años en 2025.

-**Carrera laboral completa:** todo lo cotizado de los 15 a los 67 años, unos 50 años aproximadamente.

-**Base del cálculo:** 70% del salario mínimo legal neto para solteros; monoparentales, 90% del salario mínimo legal neto; y para los casados 50% a cada cónyuge del salario mínimo legal neto.

-**Sistema de capitalización**, con un plan de empleo de forma semi obligatoria.

HUNGRÍA:

-**Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 62 a 65 años en la jubilación ordinaria y de 60 a 63 en la jubilación anticipada.

-**Carrera laboral completa:** no existe ese concepto.

-**Base del cálculo:** Se revisarán los ingresos obtenidos a lo largo de la vida laboral en consonancia con la evolución del índice de ingresos medios.

-**Sistema de capitalización.**

ITALIA:

-**Aumento de la edad de jubilación:** pasa de 65 a 66 años en los hombres. En 2021 la edad de jubilación ordinaria tanto para hombres como mujeres será los 67 años.

-**Carrera laboral completa:** 42 años y 1 mes para los hombres y de 41 años y 1 mes para las mujeres.

-**Base del cálculo:** El importe de la pensión depende de unos coeficientes de transformación. Ajustes cada 3 años.

-**Sistema de pensiones:** Italia se ha unido a la reforma de los países en esta materia y la reforma de mayor calado en su sistema de pensiones es la sustitución gradual de su sistema público de prestación definida por otro de cuentas nocionales. Aunque este hecho es un gran paso para lograr la estabilidad financiera se estima que no se consiga hasta el año 2050, debido al largo proceso de transición.

PORTUGAL:

-**Edad de jubilación:** 65 años.

-**Carrera laboral completa:** 40 años.

-**Base del cálculo:** vinculado a los salarios obtenidos durante toda la vida laboral.

-**Sistema de pensiones:** es un sistema de prestación definida cuyas pensiones se calculan en función de los salarios percibidos durante toda la vida laboral. Este sistema también cuenta con pensiones mínimas para rentas bajas.

REINO UNIDO:

-**Edad de jubilación:** de 65 a 68 años en hombres. En mujeres desde los 60 hasta los 68 años.

-**Carrera laboral completa:** 44 años en hombres y 39 años en mujeres.

-**Base del cálculo:** Se basa en dos pilares. El primero es fijo y el segundo depende del salario medio durante toda la vida laboral.

-**Sistema de pensiones:** es un sistema universal de prestaciones cubiertas por los presupuestos del Estado y un sistema profesional obligatorio generalizado, pero al mismo tiempo de gestión privada basada en la capitalización o con capacidad de elección entre el sistema público y el sistema privado, siendo los propios trabajadores quienes eligen cuál es el sistema que les parece más adecuado.

SUECIA:

-**Edad de jubilación:** entre los 61 años y los 67 años para la pensión contributiva y Premium. Para la garantizada la edad son 65 años.

-**Carrera laboral completa:** 40 años de residencia para la pensión garantizada, para la pensión contributiva 30 años y para la Premium no existe este concepto.

-**Base del cálculo:** se establece sobre la totalidad de las rentas de la vida laboral, generándose los derechos de pensión desde los 16 años. Las pensiones pueden ser reclamadas desde los 61 años sin límite máximo de edad para la jubilación.

-**Sistema de pensiones:** ha pasado de un sistema de prestación definida puro a otro en el que la prestación a recibir depende del capital acumulado; en cualquier caso, el modelo continúa financiándose en régimen de reparto. Las prestaciones a percibir dependen del capital acumulado por el individuo en una cuenta "virtual" (cuenta nocional), adicionalmente se realizan aportaciones obligatorias al sistema público para que se gestionen por entidades privadas en régimen de capitalización individual. Existen tres tipos de pensiones en el sistema sueco: (garantizada) para personas con niveles bajos de cotización, la pensión de rentas salariales (contributiva) y la pensión de aportaciones de gestión privada (Premium)

DATOS DE CONTACTO



Sheridan Comunicación
Mail: prensa@sheridan.es
Teléfono: 91 535 00 68

