

Pedro
MUÑOZ
LUNA

Diego
NAVARRO
SÁNCHEZ

José
PEDREIRA
GUTIÉRREZ

POR UNA REFORMA DE LAS PENSIONES

Una radiografía del sistema público de pensiones:
qué falla, por qué está mal diseñado,
qué nos ocultan y qué habría que hacer
para garantizar su cobro futuro



LA REALIDAD PRESENTE Y FUTURA
DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL
AL DESCUBIERTO

DEUSTO

Por una reforma de las pensiones

Una radiografía del sistema público de pensiones: qué falla, por qué está mal diseñado, qué nos ocultan y qué habría que hacer para garantizar su cobro futuro

**Pedro Muñoz Luna, Diego Navarro Sánchez
y José Pedreira Gutiérrez**



EDICIONES DEUSTO

La lectura abre horizontes, iguala oportunidades y construye una sociedad mejor.
La propiedad intelectual es clave en la creación de contenidos culturales porque sostiene el ecosistema de quienes escriben y de nuestras librerías. Al comprar este libro estarás contribuyendo a mantener dicho ecosistema vivo y en crecimiento.

En **Grupo Planeta** agradecemos que nos ayudes a apoyar así la autonomía creativa de autoras y autores para que puedan continuar desempeñando su labor. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

© Pedro Muñoz Luna, Diego Navarro Sánchez y José Pedreira Gutiérrez, 2024

© Centro de Libros PAPP, SLU., 2024

Deusto es un sello editorial de Centro de Libros PAPP, SLU.

Av. Diagonal, 662-664

08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

Diseño de la colección: Sylvia Sans Bassat

Primera edición: septiembre de 2024

Depósito legal: B. 14.286-2024

ISBN: 978-84-234-3773-3

Composición: Realización Planeta

Impresión y encuadernación: Huertas Industrias Gráficas, S. A.

Printed in Spain - Impreso en España



Sumario

Introducción	9
--------------------	---

PRIMERA PARTE

Mitos y realidades del sistema público de pensiones en España

Capítulo 1. Los sistemas públicos de pensiones.....	17
El método de reparto.....	19
El método de capitalización	31
Resumen comparativo entre los diferentes métodos	32
Arquitectura de los sistemas de pensiones. El modelo de pilares	37
Capítulo 2. Panorama internacional	45
Las pensiones públicas en el mundo: una preocupación constante	45
El Gran Muro Social: la edad legal de jubilación	54
Características de los sistemas de pensiones	58
Modelo de sociedad y diseño de los sistemas de pensiones	66
Agrupaciones de países por categorías	67
Hay que echar cuentas	78
Lecciones aprendidas	93
Capítulo 3. El sistema español. El ayer y el hoy	99

Breve historia de la protección social en España.	99
Organización y gestión del sistema público actual de pensiones en España	101
La visión social. Un extraordinario éxito del estado de bienestar	104
La visión financiera. Un extraordinario fracaso de gestión	108
La generosidad de las pensiones de jubilación	110
La evolución demográfica.	112
El impacto de la economía española en el período 2000-2019	121
Cuentas y no cuentas. El déficit contributivo de la Seguridad Social.	126
El torpedo de las pensiones en las cuentas del Estado y su impacto social	141
Capítulo 4. Reformas y contrarreformas.	159
Las reformas en el período 2011-2019	161
Reforma 2021-2023	168
Capítulo 5. Conclusiones	197

SEGUNDA PARTE

Propuesta para una transformación radical

Capítulo 6. Una solución radical	207
Visión de un sistema público de pensiones compatible con una sociedad avanzada del siglo XXI	208
Diseño del nuevo sistema	214
Valoración del modelo objetivo.	232
Capítulo 7. Impacto social	235
Protección del estado de bienestar.	237
Responsabilidad financiera	242
Cultura del ahorro	243
Transición a la jubilación	245
Cultura empresarial.	250
La cuestión demográfica	251
Capítulo 8. La transición	255
El eje temporal	257

La cuestión financiera	261
El acompañamiento de la transición	267
Órganos reguladores y gobernanza	270
Capítulo 9. La vía para la reforma: la movilización social	273
Los pensionistas actuales y futuros	279
Las empresas y los sindicatos	282
Los partidos políticos y los poderes ejecutivo y legislativo	285
La sociedad civil y los medios de comunicación	288
Epílogo	297
Glosario de términos	305
Bibliografía	307

Capítulo 1

Los sistemas públicos de pensiones

El primer sistema de seguro social en el mundo para proteger a los trabajadores se puso en marcha en Alemania durante el Gobierno del canciller Otto von Bismarck. Entre 1883 y 1889 se aprobaron y pusieron en marcha tres medidas: el seguro de accidentes (1883), la pensión por incapacidad (1884) —que garantizaba atención médica a los trabajadores en caso de enfermedad, junto con dotación de medicamentos y el pago de una pensión equivalente a la mitad del salario para el sustento del enfermo y su familia— y, finalmente, la pensión por jubilación (1889) a partir de los 70 años, cuando la esperanza media de vida al nacer apenas superaba los 40 años. Estas tres medidas son las bases del actual estado de bienestar. Fue la respuesta del gran canciller a las presiones de las organizaciones de masas obreras, inspiradas en las tesis de Karl Marx, y a la pujante aparición del Partido Socialista Obrero Alemán.

El sistema creado para las pensiones de jubilación era de reparto; es decir, las pensiones de los ya jubilados se pagaban con las aportaciones de los trabajadores en activo, de sus patronos y, en menor medida, del Estado. También era contributivo, pues la pensión que se recibía tenía una relación directa, que no proporcional, con lo que se aportaba. Este sistema sirvió de inmediato de modelo para Francia (1894), Inglaterra (1908) y, ya con pos-

terioridad, para la gran mayoría de los sistemas de pensiones en el mundo que continúan con sistemas de reparto y contributivos, si no de manera exclusiva, al menos en parte. Es el caso del actual sistema público de pensiones en España.

Tradicionalmente en la historia de la humanidad, el cuidado y sustento de los ancianos quedaban a cargo del resto de la tribu, que se «repartía» esa responsabilidad. Más tarde, al evolucionar las sociedades, la carga pasó a las familias o, en última instancia, a organizaciones caritativas. Aun así, cuando se llegaba a ella, la vejez era con frecuencia un estado de miseria y abandono. El sistema de seguridad social que se pone en marcha mediante la legislación de 1889 extiende por primera vez ese reparto de asistencia social más allá de la familia, tomando el Estado un papel de liderazgo y gestión, y compartiendo esas cargas con los miembros activos de la sociedad: trabajadores y patronos. Por eso bien se puede decir que el sistema o método de reparto es la evolución natural del cuidado ancestral de los viejos por parte de los miembros jóvenes y adultos de la tribu.

Ante las situaciones de desamparo en la ancianidad o por muerte del cabeza de familia, este concepto de cobertura, ya sea mediante la prestación directa de cuidados o mediante una aportación económica, no es el único que ha desarrollado la sociedad humana a lo largo de la historia. Un seguro de previsión ante la muerte del cabeza de familia para ayudar a la supervivencia económica de hijos y viudas es una forma de asistencia social que ya está documentada en el código de Hammurabi (1795-1750 a. C.). En nuestro entorno occidental tiene un desarrollo clave en la Escocia del siglo XVIII (1774), con dos pastores presbiterianos llamados Alexander Webster y Robert Wallace, que se concreta en 1814, al finalizar las guerras napoleónicas, con el nacimiento de Scottish Widows.¹ Financiado mediante cuotas que aportan los asegurados, el sistema se basa en la creación de un fondo para sustento de viudas. Había nacido el método de capitalización.

1. Scottish Widows es una compañía de seguros y pensiones que tiene sede en Edimburgo y fue fundada en 1815.

A medida que se han ido desarrollando los sistemas de asistencia social a la vejez, y en especial las pensiones de jubilación, y como un reflejo de la evolución histórica de las sociedades humanas, se han configurado dos métodos básicos para la gestión de los sistemas públicos y privados de pensiones: el método de reparto y el método de capitalización. Métodos no necesariamente excluyentes entre sí, sino más bien complementarios.

A continuación, pasamos revista a los métodos empleados en el mundo de las pensiones. Para facilitar una aproximación rápida y sencilla, no está en el ánimo de esta obra hacer una descripción detallada, sino presentar sus principios, características generales y ventajas e inconvenientes.

El método de reparto

En el método de reparto, las prestaciones —pensiones— que reciben los beneficiarios se sufragan con las recaudaciones obtenidas por medio de cuotas —cotizaciones sociales— que abonan los afiliados al sistema. Tanto las cotizaciones como las prestaciones se determinan con un conjunto de reglas a las que se suele llamar los «parámetros del sistema». En principio, el sistema no tiene activos financieros: tan sólo flujos de ingresos y gastos.

La salud financiera del sistema, definida como la relación entre sus ingresos y sus gastos, depende del equilibrio entre prestaciones y cotizaciones, algo que no puede garantizarse *a priori*, puesto que el número de cotizantes y beneficiarios puede variar en el tiempo.

Es evidente que, por su propia construcción, este método es financieramente inestable. Durante las fases de crecimiento del número de cotizantes —en especial en los años inmediatamente posteriores a su arranque inicial, en los que se irán incorporando muchos cotizantes y habrá pocos beneficiarios— se obtiene un exceso de ingresos con relación a los gastos. Pero cuando las fases expansivas terminan, llegan años de mayor crecimiento de los beneficiarios, y en ellos puede ocurrir que al tener que soportar más gastos que ingresos, el flujo financiero se invierta.

Con el fin de mitigar los efectos indeseables de esta inestabilidad financiera, inherente al método de reparto, se han ido desarrollando diversas estrategias, tantas como países lo han adoptado para sus sistemas públicos de pensiones. Pero pueden agruparse en dos grandes tipologías caracterizadas por la forma de calcular las prestaciones. La diferencia entre un tipo y otro resulta ser tan importante que, por lo general, se admite que se trata de dos métodos distintos.

Veamos ambos métodos un poco más en detalle usando como referencia su implantación vigente en dos países europeos muy representativos: España y Suecia, respectivamente.

Método de reparto y prestación definida

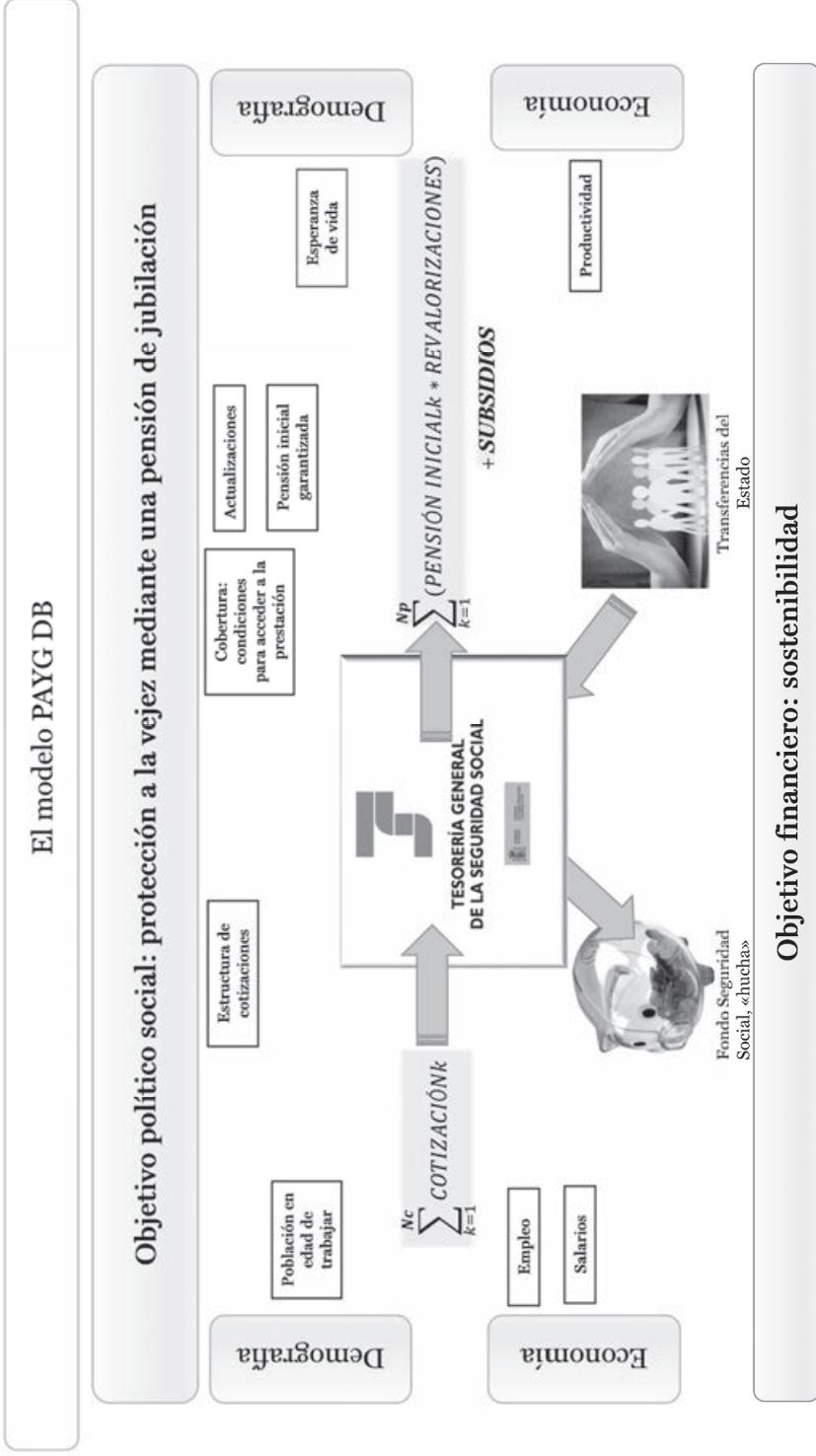
La característica principal de este método estriba en que la prestación que recibirá un trabajador al retirarse es función del salario y del número de años cotizados, no de la cantidad de dinero con que en efecto haya contribuido al sistema. Lo más habitual es que este método presente límites máximo y mínimo en las prestaciones por recibir. Éste es el método prevalente en el sistema público de pensiones en España. En la literatura inglesa se le denomina *pay as you go defined benefit* (PAYG DB).

Lo más notable de este método es que su implementación se basa únicamente en decisiones políticas y con muy limitadas consideraciones financieras. Como iremos viendo, esto trae consecuencias inevitables.

La mecánica de funcionamiento del método se explica mediante los objetivos, las variables de contorno y los parámetros de ajuste.

En el gráfico 1.1 se muestra cómo se relacionan entre sí tomando como ejemplo el caso de nuestra Seguridad Social. Todo el sistema está enmarcado por los objetivos y las variables de contorno. En el centro está la caja común (la tesorería) por la que pasan los flujos dinerarios que afectan a los ciudadanos y al Estado. Dado que los flujos principales (cotizaciones y pensiones) dependen de decisiones políticas y de variables que están fuera del

Gráfico 1.1. Diagrama del método PAYG DB



Fuente: Elaboración propia.

control del sistema, la probabilidad de que ingresos y gastos estén en equilibrio es remota. De hecho, en nuestra historia ese equilibrio no se ha producido jamás —salvo en el fugaz momento en que la diferencia entre ingresos y gastos cambia de signo, algo así como el momento en que un reloj parado marca la hora exacta.

Los objetivos prioritarios son:

- Un objetivo social que, tomando el caso español como ejemplo, tiene como más alta expresión el artículo 50 de la Constitución de 1978: la suficiencia económica de las pensiones en la vejez.
- Un objetivo de sostenibilidad con dos mecanismos de regulación: un fondo de reserva y, en caso de necesidad, las transferencias del Estado² como garante último del sistema.

La demografía y la economía son las dos variables de contorno fundamentales.

La demografía es la variable más influyente, puesto que determina cuántas personas hay en edad de trabajar —y, por lo tanto, de cotizar— y cuántas personas están ya jubiladas o reciben algún otro tipo de prestación en un momento determinado. Esta variable está fuera del control propio del sistema: evoluciona en función de las tasas de natalidad, de la esperanza de vida y de los flujos migratorios. Suele medirse usando indicadores llamados tasas de dependencia, que relacionan entre sí los volúmenes de población a un lado y otro de la línea divisoria de la jubilación.

La tasa de dependencia varía con mucha lentitud en el tiempo. Por consiguiente, su evolución temporal a corto plazo es previsible con facilidad y sólo un poco menos a largo. A cambio, su inercia es irresistible: es muy difícil desviarla de su camino. Cuando no muestra una gran estabilidad temporal —como es el caso de España y otros países europeos durante lo que se llama el *baby*

2. Podría darse el caso de que el propio organismo gestor del sistema de pensiones emita deuda, pero como en definitiva contaría en la deuda del Estado, a efectos de esta explicación no lo estamos considerando. Sería una forma alternativa de transferencias económicas desde el Estado.

boom—, constituye un quebradero de cabeza para los gestores del sistema.

La economía influye en los ingresos del sistema de forma directa: mediante el nivel de ocupación en el mercado de trabajo (tasa de ocupación de la población activa) y la estructura de salarios (salario medio de los trabajadores), ya que las cotizaciones son proporcionales a éstos. Las mejoras de productividad, que se traducen en aumentos reales de los salarios, dan alegría a la salud financiera del sistema y permiten elevar las prestaciones. Así, cuando termine su vida laboral, el pensionista se beneficiaría de las mayores cotizaciones que existirían con respecto a las cotizaciones con las que contribuyó él mismo. La tentación inevitable es tomar la decisión de elevar las prestaciones sin saber con certeza si esas mejoras productivas se mantendrán en el futuro.

Esta segunda variable también está fuera del control propio del sistema. En este caso, como ocurre con las crisis económicas, las variaciones pueden producirse de forma súbita e inesperada. Para la salud financiera del sistema, los efectos son inmediatamente devastadores: bajan los ingresos y los gastos se mantienen porque estaban comprometidos de antemano.

Como puede entenderse perfectamente, con este método es muy difícil mantener a flote las finanzas del sistema de pensiones a lo largo de los años. De hecho, no pocos autores consideran que no es posible, salvo en condiciones de estabilidad demográfica y de economía con mejoras de productividad constantes. Los países en que este método es el único o el mayoritario para la prestación de pensiones de jubilación están obligados a reformas periódicas mediante ajustes «paramétricos», que suelen venir acompañados de conflictos políticos y sociales y a menudo sólo se llevan a cabo en situaciones de extrema urgencia financiera.

Tomados del caso español, los parámetros fundamentales para el control y regulación en este método son:

- Las cotizaciones sociales: Fijan el porcentaje del salario del trabajador que se destina a financiar el sistema. Este porcentaje se aplica en un margen de salarios limitado por unas bases de cotización mínimas y máximas y con particu-

laridades según el régimen general, el de autónomos y otros minoritarios.

- Los criterios de cobertura: Establecen las condiciones requeridas para ser beneficiario de la prestación. Las principales son: los años cotizados, la edad mínima para poder acceder a la jubilación completa y las penalizaciones o bonificaciones por adelantar o retrasar la edad de jubilación respecto de la legal.
- La pensión inicial: Se calcula según fórmula y criterios establecidos legalmente. Cada año se publica el límite inferior, pensión mínima, y el superior, pensión máxima. Éste es un parámetro clave, puesto que determina de forma directa la «generosidad» del sistema: las fórmulas suelen basarse en el promedio de salarios habidos por el nuevo jubilado y no en lo realmente cotizado.
- El índice de revalorización: Publicado anualmente por el gobierno, en 1996, en España se fijó como recomendación la actualización según el IPC (índice de precios al consumo). El 29 de diciembre de 2021, esta recomendación adquirió finalmente rango de ley, la Ley 21/2021 en el *BOE*, y así quedó establecido que al comienzo de cada año se revalorizarán las pensiones según el IPC medio del año anterior.

A lo largo de su existencia, este método ha probado ser una magnífica herramienta para prestar beneficios a los titulares desde el mismo momento en que se constituye. No exige ninguna capitalización previa y, por lo tanto, es idóneo para prevenir la pobreza en la vejez usando los recursos aportados por los nuevos cotizantes. Por el contrario, ha demostrado ser altamente inestable ante la evolución demográfica y las crisis económicas que han tenido lugar en los países más desarrollados, principalmente en Europa, desde la década de 1990. Ya hemos explicado más atrás la razón de su extrema inestabilidad, que se acentúa si no tiene un sistema automático de reequilibrio ante un ciclo demográfico negativo o ante la aparición de crisis económicas o, peor aún, si se dan ambos casos simultáneamente.

A los efectos de este método, se produce un ciclo demográfico negativo cuando la población con derecho a la prestación de jubilación crece a un ritmo superior a la población activa. En el corto plazo, estas situaciones resultan imposibles de corregir, salvo que se fomente un volumen de inmigración neta de personas en edad de trabajar que compense el desequilibrio. En todo caso, no es una solución sostenible a largo plazo si esos inmigrantes siguen, como es previsible, la tendencia general en cuanto a longevidad. Y, en el corto plazo, lo más habitual es que esa inmigración llegue con salarios menores a los nacionales, por lo que su contribución a las cotizaciones es menor que la de los ya residentes. En resumen, la inmigración como remedio a la crisis demográfica puede ser un parche temporal, pero no una solución para la estabilización financiera.

Una crisis económica suele tener un impacto negativo en el empleo, con lo que disminuyen de inmediato las cotizaciones a la Seguridad Social. Y si la salida de la crisis no conlleva una mejora de la productividad en la economía, el desequilibrio financiero se acentúa.

Con todo esto, lo más dañino para la salud financiera de un método así es que su generosidad, determinada por una decisión política, no se vea suficientemente apoyada por los esperados aumentos constantes de la productividad, que vienen determinados por la realidad económica. Es decir, el político toma una decisión sobre la cuantía de las pensiones basándose en unas expectativas del futuro de la economía que no está en su mano cumplir. Cuando no se cumplen las expectativas soñadas, el saldo actuarial del ciclo de vida de cada ciudadano se descompensa: recibe como pensión mucho más de lo que ha aportado con sus cotizaciones, y la salud financiera del sistema se va al traste. El caso contrario también puede ocurrir: cuando el crecimiento económico desborda lo esperado y todo son alegrías. Éste nunca ha sido el caso en España.

También apuntemos aquí algo obvio: puesto que no capitalizan prácticamente nada, los sistemas de reparto no se benefician de los rendimientos del capital. Esto les resta eficiencia económica frente a otros métodos.

Las principales ventajas del método están en su carácter de solidaridad intergeneracional —si lo entendemos así, porque la generación de trabajadores actuales se hace cargo de las pensiones de quienes ya se han jubilado—, en su sencillez conceptual, en la inmediatez en su puesta en marcha y, siempre que incorpore algún mecanismo de revalorización, y en que proporciona una protección eficaz contra la inflación —ese gran enemigo de las pensiones.

Método de reparto y contribución definida con cuentas nocionales

En este método, el beneficio recibido como pensiones está asociado con lo que el trabajador ha contribuido realmente a lo largo de toda su vida laboral (de ahí lo de contribución definida), pero esos beneficios son sufragados por las contribuciones de los trabajadores en activo (sigue siendo un modelo de reparto). En la literatura inglesa se los denomina *pay as you go notional defined contribution* (PAYG NDC).

Siendo de reparto, este método introduce el concepto de cuentas nocionales³ con el fin de conseguir la neutralidad actuarial: que lo que se percibe como pensión sea razonablemente equivalente a lo que en verdad se ha cotizado. Para ello debe adecuarse la prestación a las condiciones demográficas de la cohorte de edad del beneficiario y a la evolución económica del país. Puede describirse como una evolución del anterior método de reparto de prestación definida, al que se le otorgan mecanismos de ajuste en el cálculo de las pensiones para dotarlo de mayor estabilidad financiera, eliminando la necesidad de una improbable reconciliación de las decisiones políticas con las realidades económicas.

3. Cuenta nocional es una cuenta personal virtual en la que se apuntan las aportaciones que a lo largo de la vida laboral ha realizado un trabajador, revalorizadas cada año según un criterio público acordado para el sistema de pensiones.

Existe una variedad de este método denominada «por puntos». Conceptualmente es idéntica a la forma general. Se diferencia por el uso de un mecanismo de valoración de lo que se aporta como cotización y de los derechos a los que da lugar: los importes se convierten en puntos del sistema. Los importes que se cotizan sirven para comprar puntos que se rescatan en el momento de la jubilación. A efectos prácticos, puede considerarse que el método por puntos es un método de reparto y contribución definida.

En el gráfico 1.2 usamos como ejemplo el sistema de Suecia. De nuevo, el modelo queda enmarcado por objetivos y variables de contorno y en el centro está la tesorería sueca.

Las interacciones entre unos y otros son similares a los del caso español, pero las decisiones políticas ya no son las únicas que intervienen en su funcionamiento: los resultados financieros pasan a ser parte fundamental de la gobernanza del sistema.

Las contribuciones individuales son «anotadas» en unas cuentas virtuales, denominadas «cuentas nocionales», en las que se va reflejando un supuesto capital acumulado a lo largo de los años de cotización. Las cotizaciones individuales son el resultado de aplicar un porcentaje al salario real del trabajador (en 2020, en Suecia era del 16 por ciento), aportado entre el trabajador y el empleador. Estas cotizaciones se van acumulando en la cuenta nocional de cada trabajador, y todos los años se revalorizan con el crecimiento o decrecimiento real del salario medio del país.

El sistema se respalda en la creación de unos fondos de reserva que actúan como amortiguadores de posibles caídas temporales de los ingresos. El volumen de estos fondos es de 0,3 veces el PIB sueco, cantidad nada desdeñable que aporta una dosis considerable de estabilidad al conjunto del sistema.

La pensión inicial se calcula usando el saldo de la cuenta nocional en la fecha de jubilación, a la que se aplica una fórmula matemática que usa dos parámetros variables clave: uno que es en función de la esperanza de vida de la cohorte de edad del jubilado en ese año y otro que es una revalorización por adelantado a cargo de futuras y previsibles mejoras de productividad. Desde el punto de vista financiero y actuarial esta fórmula es muy razonable.

Una de las características más significativas del método sueco

es la existencia del mecanismo automático de ajuste financiero. Viene a reconocer que por mucho que ahora sea de contribución definida, un sistema de reparto sigue estando expuesto a las veleidades de sus condiciones de contorno, económicas y demográficas. Consiste en un método para evaluar activos y pasivos del sistema. En la tabla 1.1 se resumen esos activos y pasivos. Puede apreciarse que los únicos reales son los activos del Fondo de Reserva, todo lo demás es virtual. Con estos cálculos virtuales, inventados por los muy creativos suecos, se evalúan los riesgos de desestabilización del sistema. Cuando el riesgo cruza cierto umbral, se activa una alarma y a partir de ese momento un ajuste automático en el cálculo de las nuevas pensiones. Cuando el sistema vuelve a estabilizarse, se deshace el ajuste. Aunque pueda sonar a ciencia ficción, este mecanismo funciona: fue puesto a prueba, con éxito, durante la gran crisis financiera de 2008 (aunque los suecos reconocieron que hizo falta un pequeño ajuste manual).

Con justificado orgullo, Suecia presume de que su sistema ya no necesita usar proyecciones económicas de futuro (de las que volveremos a hablar en sucesivos capítulos).

Tabla 1.1. Balance para el mecanismo automático de ajuste financiero

ACTIVO	PASIVO
Activo financiero: El valor de los fondos de reserva	Pasivo de los pensionistas
Activo por cotizaciones: El valor descontado de las cotizaciones correspondientes a los pasivos ya adquiridos por el sistema	Pasivo de los cotizantes
Déficit acumulado	Superávit acumulado
Pérdida del año en curso	Beneficio del año en curso
Activos totales	Pasivos totales

En alguna medida, haciendo que una parte minoritaria de las cotizaciones se invierta en fondos de pensiones, utilizando así el método de capitalización de forma complementaria, el sistema sueco atenúa la ineficiencia económica inherente al método de

reparto. El ciudadano puede elegir entre una cartera de fondos que operan bajo supervisión estatal.

Una característica diferencial de este método implantado en Suecia es la transparencia en la información del balance virtual del sistema y del capital virtual consolidado para cada trabajador. Cada año, todos los trabajadores que cotizan en el sistema de pensiones reciben el denominado sobre naranja, con un informe en el que se les detallan los derechos acumulados en forma de capital virtual y también se informa del estado del balance virtual y sus movimientos. Con esta información, el trabajador conoce la estimación actual de la pensión que recibirá al llegar a la edad legal de jubilación (67 años) y también a la edad permitida para la jubilación anticipada (62 años), y así planificar el momento en que desea jubilarse.

Frente al de reparto y prestación definida, este método tiene como ventaja que la salud financiera está más controlada mediante el mecanismo de ajuste automático y que la visibilidad de la cuenta notional permite conocer la cuantía y procedencia de sus créditos para la jubilación. De esta forma se incentiva al trabajador a tomar una decisión fundada y responsable acerca de cuándo acceder a la jubilación. La edad legal de jubilación ha pasado a ser una simple referencia.

Desaparece el potencial debate sobre la generosidad de las pensiones debido a que se acercan a la neutralidad actuarial: lo que se percibe como pensión equivale a lo aportado como cotizaciones. Naturalmente, esto significa que se reduce la cuantía de las pensiones obtenidas por esta vía, por lo que el Estado promueve el complemento por una segunda vía: los planes de pensiones de empresa.

Sin embargo, conviene no olvidar que sigue siendo un sistema principalmente de reparto. Como tal no goza de una alta eficiencia económica y no puede evitar del todo que el riesgo demográfico lleve a activar controles adicionales de mejora de los ingresos (aumento de cotizaciones) o disminución de pensiones (aumento de la edad legal de jubilación).