

Recomendaciones para el **DESARROLLO DEL SISTEMA DE PENSIONES** a través de la Empresa

- 1 La Reforma del sistema de pensiones debería orientarse hacia un **sistema mixto de reparto y capitalización**, manteniendo el primer pilar de reparto de solidaridad intergeneracional e impulsando el desarrollo del segundo y tercer pilar del sistema.
- 2 Para el desarrollo del segundo pilar, se propone un **sistema complementario de pensiones a través de la empresa** con una parte obligatoria o casi-obligatoria y otra incentivada fiscalmente.
- 3 Creación de un **Órgano Consultivo** formado por representantes políticos, agentes sociales y representantes del sector financiero y asegurador, junto con una **Comisión de Control** que supervisara el cumplimiento, implantación y desarrollo de los acuerdos alcanzados.
- 4 Introducción de medidas para **minimizar los costes de transición con una visión a largo plazo** (aumentar el período de transición, favorecer una mayor productividad y actividad, iniciar la reforma lo antes posible).
- 5 **Implantación progresiva** de la parte obligatoria del sistema de pensiones de empleo, empezando por las empresas de mayor tamaño.
- 6 Impulso de **programas de inclusión automática** de los trabajadores en un plan de pensiones de empleo, con la opción de desligarse del mismo si así lo solicitan.
- 7 Establecimiento de un **sistema de información**, previo a la obligatoriedad de los planes de pensiones de empleo, a los trabajadores sobre la posibilidad de adherirse a un plan de pensiones de carácter personal.
- 8 Para la implantación de los sistemas de pensiones de empleo voluntarios, se propone establecer un **tratamiento fiscal favorable y atractivo** a las aportaciones realizadas y a los rendimientos obtenidos.
- 9 Para la puesta en marcha de los sistemas de empleo obligatorios, se debe **clarificar si las aportaciones se van a deducir del salario o si representan una carga extra para el empleador**.
- 10 Impulso y desarrollo de los sistemas de previsión y ahorro privados de carácter individual, el **tercer pilar del sistema**, por su flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades específicas de las personas.

MIEMBROS PROMOTORES



MIEMBROS COLABORADORES

- CAEPS – Universitat de Barcelona
- Confederación Española Aulas de Tercera Edad
- CEOMA – Confederación Española de Organizaciones de Mayores
- CSIC – Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- EADA – Escuela de Alta Dirección y Administración
- ESADE – Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas
- Fundación Aequitas – Fundación del Consejo General del Notariado
- Fundació Bosch i Gimpera – Universitat de Barcelona
- Fundación Consejo General de la Abogacía Española
- Fundació Pere Tarrés – Universitat Ramon Llull
- Fundación Universitaria San Pablo-CEU
- IBV – Instituto de Biomecánica de Valencia
- IESE – Escuela de Dirección de Empresas – Universidad de Navarra
- LOYOLA LEADERSHIP SCHOOL
- POLIBIENESTAR
- SE AUS – Sociedad Española de Atención al Usuario de la Sanidad
- SECOT – Seniors Españoles para la Cooperación Técnica
- SEDISA – Sociedad Española de Directores de Salud
- SEGG – Sociedad Española de Geriatria y Gerontología
- SEMER – Sociedad Española de Médicos de Residencias
- SEMERGEN – Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria
- SEMFYC – Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria
- UDP – Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España
- Universidad de Almería
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidade da Coruña
- Universidad de Córdoba
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Granada
- Universitat Politècnica de Catalunya
- Universitat de Vic

XII Edición Premio Edad&Vida Higinio Raventós

El ahorro para la jubilación a través de la **empresa**

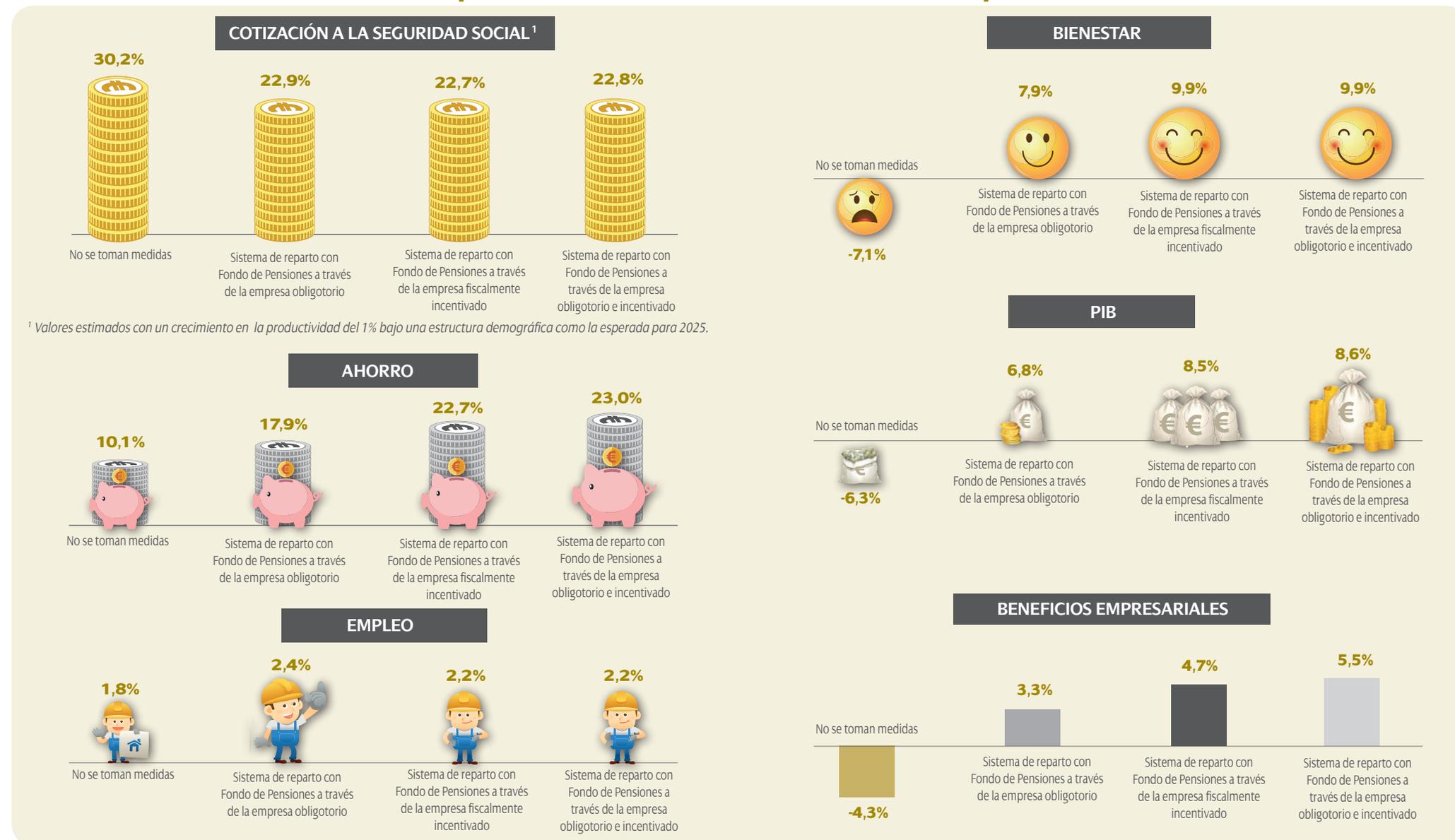


¿Qué pasará si NO se introducen reformas en el actual sistema de pensiones?



*Bajo una estructura demográfica como la esperada por el INE para 2025 y 2050.

¿Qué pasaría si se optara por desarrollar el segundo pilar complementariamente al sistema de reparto?



A la luz de estos resultados, se propone implementar un sistema de pensiones de empleo con una parte obligatoria y otra incentivada fiscalmente.

Los costes de transición serían elevados durante los dos primeros años, pero podrían reducirse alargando el periodo de transición.

- Máxima caída del PIB = **0,92**
- Cotizaciones a la Seguridad Social máximas alcanzadas = **38,82%**