



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 16.2.2012
COM(2012) 55 final

LIBRO BLANCO

Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles

(Texto pertinente a efectos del EEE)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

LIBRO BLANCO

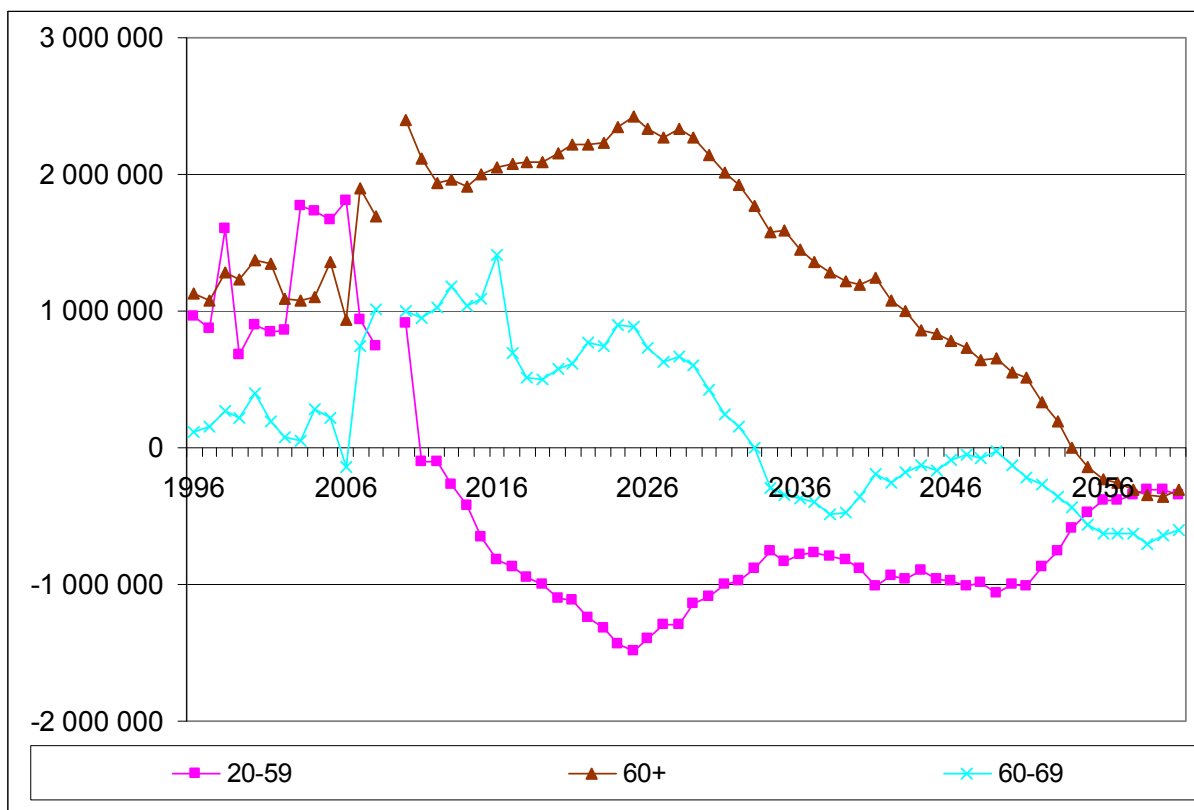
Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles

(Texto pertinente a efectos del EEE)

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población es un reto importante para los sistemas de pensiones en todos los Estados miembros. A menos que las mujeres y los hombres, ya que viven más tiempo, también prolonguen su vida laboral y ahorren más con vistas a la jubilación, no es posible garantizar unas pensiones adecuadas, ya que el necesario incremento del gasto sería insostenible. Se calcula que, de aquí a 2060, la esperanza de vida de los hombres en el momento del nacimiento aumentará en 7,9 años con respecto a 2010 y la de las mujeres, en 6,5. No se trata de un problema remoto; lo tenemos prácticamente encima, ahora que los nacidos del *boom* de natalidad se jubilan y que la población europea en edad de trabajar empieza a disminuir, lo que se refleja en un aumento anual de en torno a dos millones de personas que superan los sesenta años, casi el doble que a finales de los años noventa y principios de la década del 2000. Por el contrario, a lo largo de las próximas décadas disminuirá anualmente el número de personas que se encuentran en la edad laboral principal (20-59 años) (figura 1).

Figura 1. Cambio demográfico con respecto al año anterior, EU-27 (1996-2061)



Fuente: Europop 2010 y demo_pjangroup.

El aumento de la longevidad, junto con el paso a la jubilación de los nacidos del *boom* de natalidad, tendrá consecuencias económicas y presupuestarias de gran alcance en la UE, al reducir el potencial de crecimiento económico y ejercer presión sobre las finanzas públicas.

Estas perspectivas se ven agravadas por la actual crisis financiera y económica. El lento crecimiento económico, los déficits presupuestarios y la carga de la deuda, la inestabilidad financiera y el bajo nivel de empleo han hecho que, en todos los sistemas de pensiones, resulte más complicado cumplir las promesas en materia de pensiones. Los planes de pensiones basados en un sistema de reparto se ven afectados por la caída del empleo y el consiguiente descenso de las cotizaciones. Los planes de capitalización se ven afectados por la caída del valor de los activos y la bajada del rendimiento.

Por tanto, ahora es más urgente que nunca diseñar y poner en práctica estrategias globales para adaptar los sistemas de pensiones a las cambiantes circunstancias económicas y demográficas. Los retos son enormes, pero superables, siempre y cuando se adopten las medidas oportunas. La reforma de los sistemas de pensiones y las prácticas de jubilación son fundamentales para mejorar las perspectivas de crecimiento de Europa y, en algunos países, se necesitan urgentemente como parte de las medidas actuales destinadas a restablecer la confianza en las finanzas públicas.

A medida que aumenta el nivel de integración de las economías y las sociedades de los Estados miembros, el éxito o el fracaso de las políticas y reformas nacionales en materia de pensiones tiene repercusiones cada vez mayores más allá de las fronteras nacionales, en particular en la Unión Económica y Monetaria. La importancia fundamental que tienen las pensiones para la buena marcha social y económica de Europa y el creciente riesgo de desbordamiento transfronterizo de las políticas nacionales en materia de pensiones hacen que las pensiones se estén convirtiendo, cada vez más, en una preocupación común de la UE. De hecho, el éxito de las reformas de la jubilación en los Estados miembros es un importante factor determinante para el buen funcionamiento de la Unión Económica y Monetaria y afectará a la capacidad de la UE para lograr dos de los cinco objetivos de la estrategia Europa 2020: aumentar la tasa de empleo hasta el 75 % y reducir el número de personas en riesgo de pobreza en al menos veinte millones.

El presente Libro Blanco refleja estas preocupaciones comunes acerca de los problemas de nuestros sistemas de pensiones y establece una agenda destinada a lograr que las pensiones sean adecuadas y sostenibles a largo plazo, creando para ello las condiciones que permitan la elevada participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo a lo largo de sus vidas y mejorando las oportunidades para constituir unos planes de ahorro complementarios seguros de jubilación. Propone orientaciones e iniciativas políticas a largo plazo a nivel europeo, a través de las cuales la UE pueda ayudar a los responsables nacionales de la formulación de políticas en sus esfuerzos por abordar las necesidades en materia de reformas, en particular las que se pusieron de relieve en los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento de 2011 y 2012 y se señalaron en las recomendaciones por países de 2011.

Este Libro Blanco también refleja los resultados de la amplia consulta que se puso en marcha en el Libro Verde «En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y

seguros»¹. Numerosas partes interesadas, así como el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones respondieron a la consulta y manifestaron su confianza en que las cuestiones en materia de pensiones se abordaran a nivel de la UE de manera global y coordinada.

2. RETOS ACTUALES EN MATERIA DE PENSIONES

La sostenibilidad y la adecuación de los sistemas de pensiones dependen de hasta qué punto puedan reposar en las cotizaciones, los impuestos y los ahorros procedentes de las personas que trabajan. Los acuerdos de financiación, los criterios de elegibilidad y las condiciones del mercado de trabajo deben calibrarse de manera que pueda establecerse una relación equilibrada entre las cotizaciones y los derechos, así como entre el número de contribuyentes en activo y el número de beneficiarios jubilados.

2.1. Garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones

Las pensiones representan un porcentaje muy elevado y creciente del gasto público: en la actualidad, una media superior al 10 % del PIB, que posiblemente alcance el 12,5 % en 2060 en el conjunto de la UE². No obstante, el gasto en pensiones públicas, que va en la actualidad del 6 % del PIB en Irlanda al 15 % en Italia, pone de manifiesto que, si bien los países afrontan problemas demográficos similares, la situación varía bastante de un país a otro.

En la última década, se ha progresado considerablemente en la reforma de la estructura de las pensiones. Una mayoría de Estados miembros ha adaptado sus sistemas de pensiones de manera que ganen en sostenibilidad y puedan hacer frente a los cambios demográficos que es probable que se produzcan. Las adaptaciones se han llevado a cabo mediante reformas destinadas a hacer que los parámetros de los sistemas sean coherentes con la sostenibilidad fiscal, o bien a través de reformas estructurales, como es el paso de planes de prestación definida a planes de aportación definida o el establecimiento de pilares de capitalización obligatoria.

Sin embargo, en muchos casos son necesarias nuevas reformas; además, la crisis económica y financiera ha hecho que los cambios demográficos sean más difíciles de afrontar y ha sacado a la luz otros problemas en algunos sistemas de pensiones. Por tanto, numerosos Estados miembros deberán realizar nuevos ajustes del gasto y mayores esfuerzos para impulsar la tasa de empleo y la productividad. Una estrategia fiscal fiable ha de aplicarse con rigor, en consonancia con el marco fiscal del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, teniendo en cuenta debidamente el coste neto de la implementación de una reforma de las pensiones. En relación con el problema del envejecimiento de la población, en 2001 el Consejo Europeo de Estocolmo definió una triple estrategia: i) reducir la deuda pública; ii) aumentar las tasas de empleo, en particular las de los trabajadores de más edad, y la productividad; y iii) reformar los sistemas de seguridad social. Recientemente, esta triple estrategia para afrontar el

¹ COM(2010) 365 final, de 7 de julio de 2010.

² La publicación de previsiones actualizadas a largo plazo del gasto público en pensiones, que están elaborando la Comisión Europea y el Comité de Política Económica, está prevista para mayo de 2012, en el Informe sobre el envejecimiento de ese mismo año. Los valores se refieren a las primeras estimaciones e indican que las reformas adicionales recientes, adoptadas en varios Estados miembros desde la publicación del Informe de 2009 sobre el envejecimiento, han conseguido recortar los futuros aumentos del gasto en pensiones.

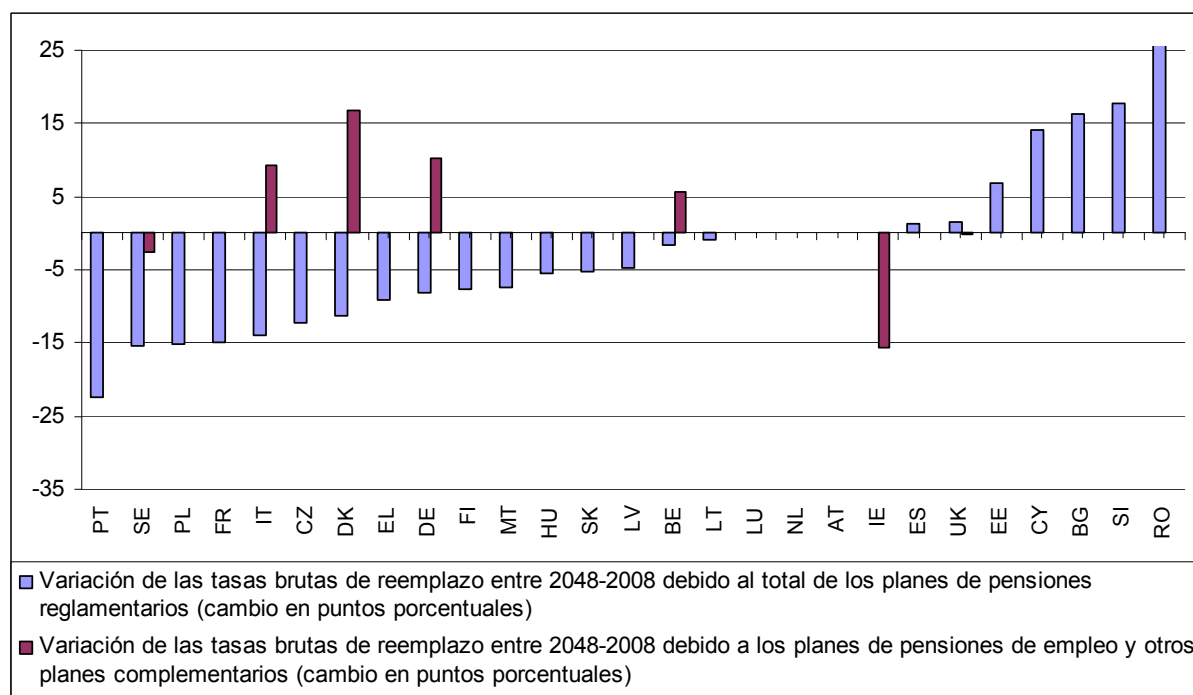
problema que plantea el envejecimiento de la población se enriqueció en el contexto de la estrategia global Europa 2020, al tiempo que, en el Libro Verde de 2010 sobre las pensiones, se iniciaba un debate relativo a un planteamiento global para proporcionar unos ingresos por jubilación adecuados, sostenibles y seguros.

2.2. Mantener la adecuación de las prestaciones por jubilación

Las pensiones, en su mayoría procedentes de planes públicos, constituyen la fuente de ingresos principal de los europeos de más edad, que son una parte significativa y creciente de la población de la UE (ciento veinte millones o el 24 %). De hecho, el objetivo básico de los sistemas de pensiones es proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación y permitir que la gente mayor disfrute de un nivel de vida digno y goce de independencia económica; además, las pensiones también desempeñan un papel de estabilizadores automáticos. En general, esto se ha logrado en toda la UE, aunque quedan importantes lagunas. Las personas de más de sesenta y cinco años disponen de unos ingresos de prácticamente el 94 % del de la media del total de la población³; sin embargo, en torno al 22 % de las mujeres de más de setenta y cinco años se sitúan por debajo del umbral de riesgo de pobreza⁴.

Si bien las reformas recientes de las pensiones públicas han tendido a mejorar o mantener el nivel de protección frente a la pobreza, en el futuro la mayoría de ellas se traducirá en tasas de reemplazo más bajas (pensiones comparadas con la retribución anterior) (figura 2).

Figura 2. Variación prevista de las tasas de reemplazo de los planes de pensiones reglamentarios y complementarios entre 2008 y 2048 (en puntos porcentuales)



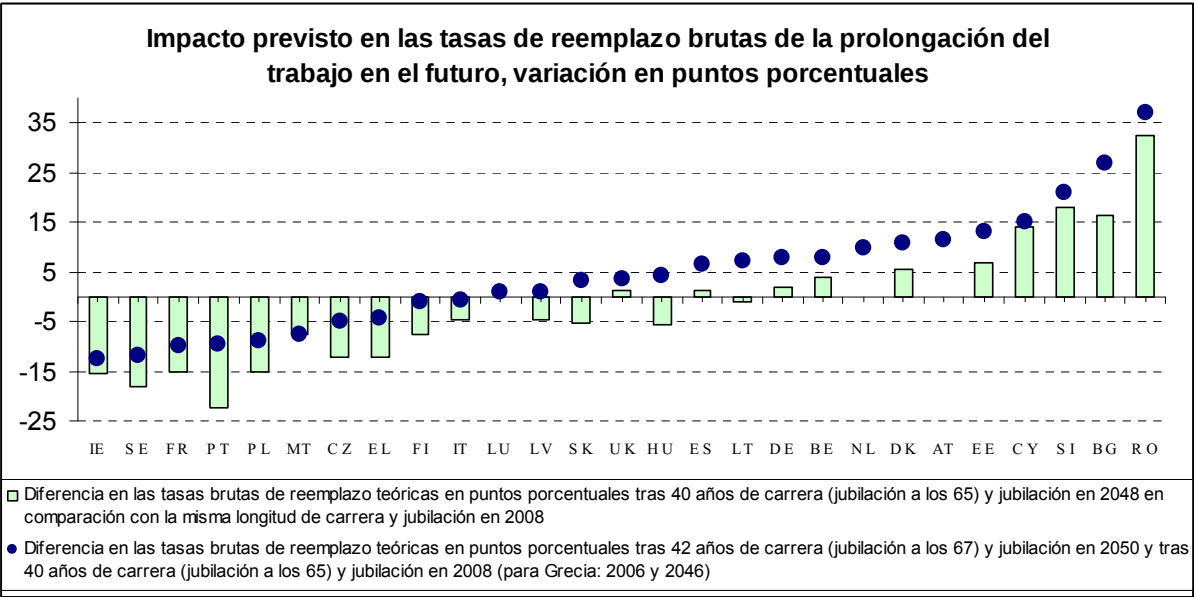
³ Datos EU-SILC, de Eurostat, correspondientes a 2009. Ingreso medio equivalente de las personas de sesenta y cinco años o más como porcentaje del ingreso medio de la población total en la Europa de los Veintisiete. El nivel de un Estado miembro a otro varía entre el 70 % aproximadamente y poco más del 100 %.

⁴ Datos EU-SILC, de Eurostat, correspondientes a 2009.

Fuente: Ejercicio del Subgrupo sobre Indicadores del Comité de Protección Social sobre las tasas de reemplazo teóricas entre 2008 y 2048.

No obstante, la reducción de las tasas de reemplazo prevista se basa en el supuesto de que no se produzcan cambios en la edad de jubilación. Trabajar hasta una edad superior puede ayudar a mantener o, incluso, aumentar el nivel futuro de las tasas de reemplazo. Este resultado se ilustra en la figura 3, en la que se comparan las tasas brutas de reemplazo correspondientes a las personas que en la actualidad se jubilan a los sesenta y cinco años, tras cuarenta de carrera, con las tasas de reemplazo de las personas que en el futuro se jubilen a una edad superior (sesenta y siete años, tras cuarenta y dos de carrera, suponiendo que todos los demás elementos no varíen) (figura 3).

Figura 3. Impacto previsto de la prolongación del trabajo en la variación de las tasas de reemplazo entre 2008 y 2048



Fuente: Ejercicio del Subgrupo sobre Indicadores sobre las tasas de reemplazo teóricas entre 2008 y 2048.

Los planes de ahorro complementarios de jubilación también pueden contribuir a garantizar unas tasas de reemplazo adecuadas en el futuro⁵. Algunos países han adoptado medidas para complementar sus planes de pensiones de reparto con planes de capitalización privados, pero queda mucho margen para seguir desarrollando oportunidades de ahorro complementario para la jubilación en numerosos Estados miembros. Para ello, sería necesario, no obstante, que los planes de capitalización privados fueran más seguros y rentables, y más compatibles con la flexibilidad y la movilidad de los mercados de trabajo.

En algunos países, la crisis ha demostrado claramente que es necesario mejorar la capacidad de los planes de precapitalización para mitigar los riesgos y absorber los impactos. La recesión y el consiguiente deterioro de las finanzas públicas también han puesto de manifiesto

⁵ Los planes de ahorro complementarios de jubilación incluyen planes de pensiones personales y de empleo, seguros de vida y otras formas de acumulación de activos que pueden ser utilizadas para mantener el nivel de vida tras la jubilación. Además, existen instrumentos (como las hipotecas inversas) que permiten transformar los activos (en general, la vivienda) en ingresos de jubilación adicionales.

algunas deficiencias en el modo en que algunos Estados miembros han tratado de crear planes de pensiones privados obligatorios.

2.3. Aumentar la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los trabajadores de más edad

El problema del envejecimiento se ilustra a menudo mediante la duplicación de la tasa de dependencia de las personas mayores (población de sesenta y cinco años o más con respecto a la población de entre quince y sesenta y cuatro), que pasará del 26 % en 2010 al 50 % en 2050. Sin embargo, el problema real es la tasa de dependencia económica, definida como «el porcentaje de personas desempleadas y pensionistas con respecto a las personas que trabajan». Si Europa alcanza el objetivo de empleo de la estrategia Europa 2020, fijado en una tasa del 75 % de empleados en el grupo de edad de veinte a sesenta y cuatro años, y en el período 2020-2050 se logran nuevos progresos, en 2050 la tasa de dependencia económica solo llegará hasta el 79 %, desde el 65 % actual⁶.

Muchos países tienen un margen considerable para mejorar la futura adecuación y sostenibilidad de sus sistemas de pensiones mediante el aumento de las tasas de empleo, no solo en los grupos de más edad, sino también en los que presentan tasas de empleo más bajas, como son las mujeres, los inmigrantes o los jóvenes. Alcanzar el objetivo de empleo de la UE o llegar al nivel de los países con mejores resultados podría neutralizar prácticamente los efectos del envejecimiento de la población en el peso de las pensiones en el PIB.

Los sistemas de pensiones influyen en los patrones de jubilación y, por consiguiente, en la oferta de mano de obra y en la tasa de dependencia económica. La edad normal de jubilación y la edad de jubilación anticipada son parámetros fundamentales. En la actualidad, aproximadamente un tercio de la vida adulta transcurre en la jubilación y, si las políticas no cambian, esta proporción se incrementaría en consonancia con los futuros aumentos de la esperanza de vida. Además, en 2010, en la UE, las vías de salida temprana del mercado laboral se tradujeron en unas tasas de empleo de los trabajadores de más edad (55-64) por debajo del 50 %. Sin embargo, esta cifra global de la UE oculta grandes diferencias entre Estados miembros, que van desde el 30,2 % en Malta hasta el 70,5 % en Suecia (véase la figura 4). Por otro lado, la tasa de empleo de las mujeres de más edad (38,6 %) se sitúa muy por debajo de la de los hombres (54,6 %).

No obstante, la tendencia de las últimas décadas hacia la jubilación anticipada se ha invertido. En la Europa de los Veintisiete, la tasa de empleo del grupo de edad de cincuenta y cinco a sesenta y cuatro años pasó del 37,7 % en 2001 al 46,3 % en 2010. Además, las reformas de las pensiones que ya se han adoptado en los Estados miembros, y que en muchos casos se escalonarán en el tiempo, podrían resultar en aumentos significativos de las tasas de participación de los trabajadores de más edad. Sin embargo, es necesario hacer más. La participación en el mercado de trabajo de los grupos de edad que se encuentran justo por debajo de la edad de jubilación sigue siendo demasiado baja y los progresos, excesivamente

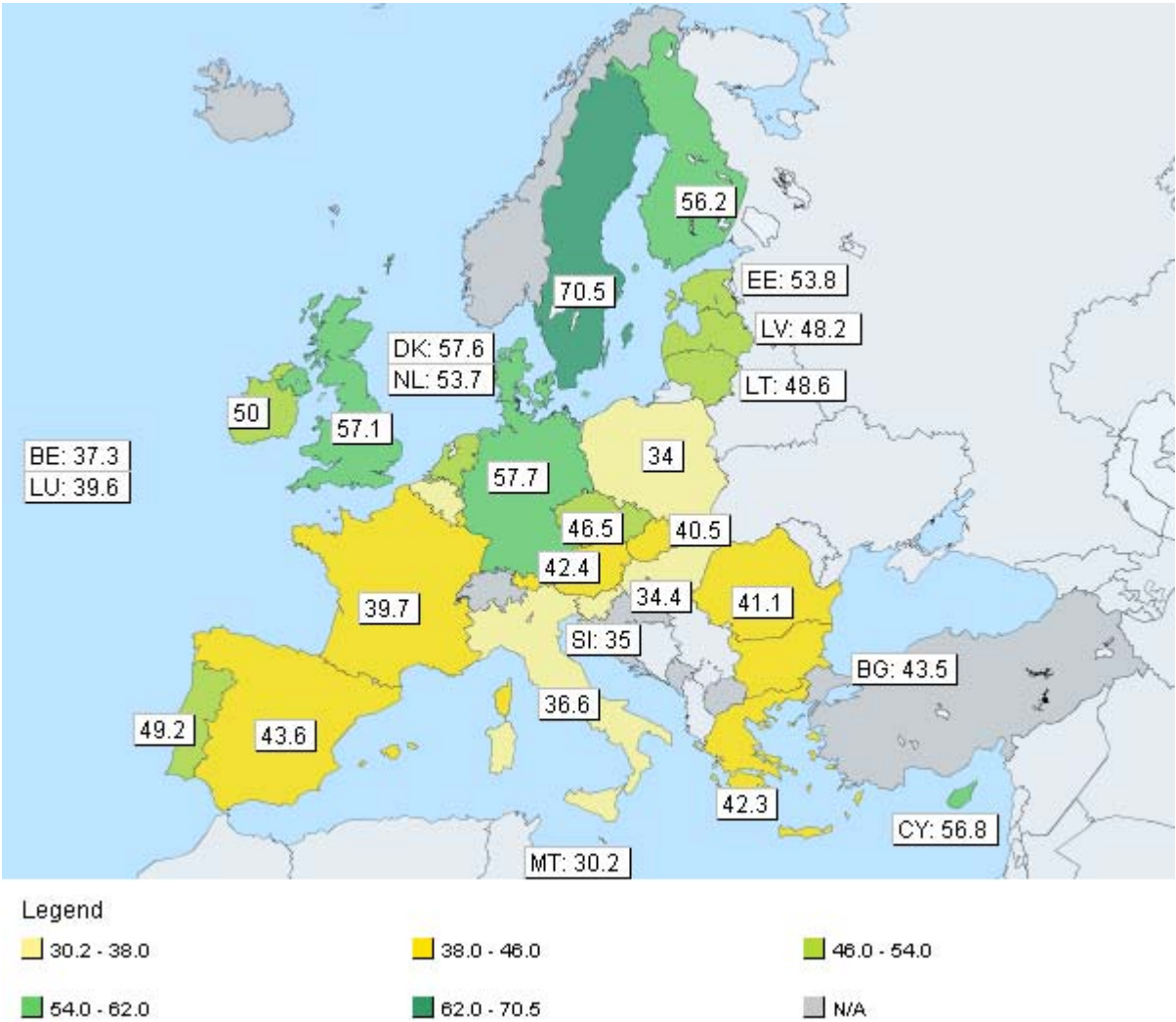
⁶ Cálculo basado en la Calculadora de la Tasa de Dependencia de la Cámara Federal de Trabajo de Austria, en Viena. Se entiende por tasa de dependencia económica el número de pensionistas (incluidos los jubilados anticipadamente y las personas con discapacidad) y desempleados con respecto al número de personas empleadas. Principal hipótesis para 2050: aumento de la tasa de empleo en el grupo de edad 20-64 hasta el 79,6 % (este nivel de empleo se alcanzó en 2008 en los tres países con los mejores resultados: Suecia, Dinamarca y Países Bajos).

Datos: Encuesta de Población Activa, Informe de 2009 sobre el envejecimiento, Europop 08.

limitados. Una edad de jubilación fija combinada con las posibilidades de abandonar fácilmente el mercado de trabajo anticipadamente dará lugar a desequilibrios cada vez mayores entre los años en activo y los años de jubilación. Reformar los sistemas de pensiones para aumentar la tasa de participación en el mercado laboral será fundamental para mejorar el crecimiento económico y establecer unas bases sólidas con vistas a unas pensiones sostenibles y adecuadas.

El éxito de las reformas destinadas a aumentar la edad de jubilación (incluida la desaparición progresiva de los planes de jubilación anticipada) depende, no obstante, de que se ofrezca a las mujeres y los hombres de más edad mejores oportunidades para permanecer en el mercado de trabajo. Esto incluye adaptar los lugares de trabajo y la organización del trabajo, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, adoptar políticas rentables destinadas a conciliar la vida laboral, privada y familiar, tomar medidas para contribuir al envejecimiento saludable y luchar contra las desigualdades de género y la discriminación por edad. Además, la aceptación política de estas reformas dependerá de si se consideran justas. Para ello, es necesario tener en cuenta que la capacidad para trabajar, y para encontrar trabajo, difiere mucho de una persona a otra, y que la esperanza de vida de los trabajadores manuales que empezaron a trabajar a una edad temprana, a los sesenta o los sesenta y cinco años suele ser menor y su estado de salud, peor.

Figura 4. Tasas de empleo de los trabajadores de más edad (55-64) en los Estados miembros en 2010



2.4. El papel de los Estados miembros y la UE en materia de pensiones

Los Estados miembros son los principales responsables del diseño de sus sistemas de pensiones de acuerdo con sus circunstancias. Sin embargo, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se establece que la UE apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la protección social (artículo 153) y, en la definición y ejecución de sus políticas, tendrá en cuenta la garantía de una protección social adecuada (artículo 9).

Muchas competencias e iniciativas políticas de la UE afectan a los sistemas y políticas nacionales de pensiones. Hasta ahora, la UE ha venido abordando cuestiones muy específicas relacionadas con las pensiones de manera algo fragmentada; por ejemplo, eliminando obstáculos a la libre circulación de personas, estableciendo el modo en que los proveedores privados de pensiones pueden beneficiarse del mercado interior, fomentando la igualdad de género, luchando contra la discriminación o supervisando la sostenibilidad fiscal. Habida cuenta de la magnitud y el carácter interrelacionado de los retos macroeconómicos, sociales y de empleo relativos a las pensiones, es necesario adoptar un planteamiento más global.

La UE cuenta con una amplia gama de instrumentos políticos para ayudar a los Estados miembros a conseguir unas pensiones adecuadas con carácter sostenible. En el Libro Verde de 2010 sobre las pensiones, la Comisión destaca la importancia de abordar los problemas en materia de pensiones de manera holística y optimizando las sinergias entre los distintos ámbitos políticos. La estrategia Europa 2020 y el fortalecimiento de la gobernanza económica a nivel europeo proporcionan un marco más sólido en el que examinar de manera crítica los sistemas de pensiones. De este modo se reconoce que las pensiones, que desempeñan un papel esencial ayudando a numerosos ciudadanos de la UE, constituyen también una de las mayores partidas de gasto público y, por tanto, un asunto que preocupa a todos los Estados miembros. Además de la estrecha colaboración con los gobiernos de los Estados miembros (en particular en el Comité de Protección Social, el Comité de Política Económica y el Comité de Empleo), es importante velar por que otras partes interesadas, no gubernamentales, puedan participar en los debates sobre el modo de lograr unas pensiones adecuadas, sostenibles y seguras.

Este Libro Blanco respeta la responsabilidad de los Estados miembros. Su objetivo es orientar los instrumentos políticos de la UE para que respalden en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por reformar sus sistemas de pensiones y propone una serie de iniciativas de refuerzo mutuo, que van desde la legislación de incentivos financieros hasta la coordinación de políticas y el seguimiento del avance hacia objetivos comunes en el marco de la estrategia integrada y global Europa 2020.

3. NECESIDAD DE REFORMAR LAS PENSIONES

El reto de las políticas en materia de pensiones consiste en instaurar un sistema que sea sostenible desde un punto de vista financiero, de manera que pueda lograrse su objetivo básico, a saber, proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación y permitir que la gente mayor disfrute de un nivel de vida digno y goce de independencia económica.

En los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento de 2011⁷ y 2012⁸ de la Comisión, se ofrecieron una serie de orientaciones clave para las reformas de las pensiones, que podrían contribuir a lograr una consolidación fiscal favorable al crecimiento y garantizar la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones. Para alcanzar estos objetivos, en dichos Estudios se hizo hincapié en la importancia de garantizar un equilibrio adecuado entre los años de vida laboral y los años de jubilación y de promover los planes de ahorro privados complementarios de jubilación. Más concretamente, la Comisión recomendó:

- a) vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida;
- b) restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral;
- c) favorecer la prolongación de la vida laboral facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando los lugares de trabajo a una mano de obra más diversificada, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo y saludable;
- d) igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres; y
- e) fomentar la constitución de planes de ahorro privados complementarios para mejorar los ingresos de la jubilación.

Si las reformas de las pensiones se llevan a cabo con éxito en consonancia con estas recomendaciones, los sistemas de pensiones tendrán un carácter más sostenible y, de esta forma, los Estados miembros podrán ofrecer a sus ciudadanos unos ingresos adecuados en la vejez, incluso en un contexto demográfico mucho menos favorable.

Algunos países han logrado avances significativos al reformar la seguridad social en consonancia con las recomendaciones de los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento (recientemente, Chequia, Grecia, España e Italia; véase el anexo 3 en relación con las reformas recientes de las pensiones). No obstante, siguen siendo necesarias nuevas medidas, y se necesitan ya. A continuación se esbozan los elementos necesarios para una reforma de éxito de conformidad con los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento.

3.1. Equilibrio entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación

3.1.1. Vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida

Las recomendaciones específicas por países sobre pensiones adoptadas en julio de 2011 se centran fundamentalmente en la necesidad de mantener más tiempo en el mercado de trabajo a los trabajadores de más edad, en particular aumentando la edad de jubilación y vinculándola a los aumentos de la esperanza de vida. En un primer momento, aumentar la edad efectiva de jubilación compensaría en cierta medida el aumento de la longevidad previo, que no se ha tenido en cuenta en el cálculo de las pensiones. Vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida podría entonces ayudar a estabilizar el equilibrio entre los años de vida laboral y los años de jubilación. Esto es de una importancia fundamental para la sostenibilidad futura. Las simulaciones realizadas en el Informe de 2009 sobre sostenibilidad de la Comisión sugieren

⁷ COM(2011) 11 final, de 12.1.2011.

⁸ COM(2011) 815 final, de 23.11.2011.

que aumentar la edad de jubilación en consonancia con los aumentos futuros de la esperanza de vida podría dar lugar a ahorros presupuestarios de más de la mitad del incremento previsto en el gasto en pensiones para los próximos cincuenta años⁹.

Algunos Estados miembros tratan de retrasar la jubilación aumentando el número de años de cotización necesarios para obtener la pensión íntegra o vinculándola a los aumentos de la esperanza de vida (por ejemplo, Chequia, Grecia, Francia o Italia). Otros adaptan el nivel de las prestaciones por jubilación a los aumentos de la esperanza de vida (por ejemplo, Portugal), mientras que unos pocos vinculan el nivel de las prestaciones al balance financiero del plan de pensiones (por ejemplo, Alemania o Suecia), que se verá afectado por el cambio demográfico y el aumento de la esperanza de vida. La mayoría de los Estados miembros ofrecen oportunidades para percibir una pensión mayor trabajando más tiempo, lo que permite compensar la disminución del valor de las pensiones a una edad de jubilación determinada, preservando así la adecuación de las pensiones.

Aumentar la edad de jubilación efectiva no será una cuestión de intereses entre jóvenes y mayores, sino que se tratará de encontrar el equilibrio adecuado entre ambos. Mantenerse activo durante algunos de los años de vida adicionales no significa que la gente mayor se vea privada de su merecida jubilación en beneficio de los jóvenes. Tampoco se trata de que los trabajadores de más edad conserven unos puestos de trabajo que, de otro modo, podrían ocupar trabajadores más jóvenes. De hecho, los Estados miembros que presentan las tasas de empleo más elevadas de trabajadores de más edad también presentan algunas de las tasas de desempleo más bajas de jóvenes. A largo plazo, el número de empleos no es fijo, sino que depende en gran medida de la oferta de trabajadores cualificados, lo que constituye un motor esencial del crecimiento económico. La creciente disponibilidad de trabajadores de más edad con experiencia mejorará el potencial de crecimiento de Europa y, de este modo, generará más oportunidades y mejores condiciones de vida para los jóvenes y los mayores. Ofrecer mejores oportunidades a las personas de todas las edades será uno de los principales componentes de 2012, Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional.

3.1.2. Restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada

Las reformas de las pensiones destinadas a mantener más tiempo a las personas en el mercado de trabajo también tienen que centrarse en eliminar posibilidades injustificadas de jubilación anticipada que puedan aplicarse a todos los empleados o a profesiones específicas.

En algunos Estados miembros, el sistema de pensiones reglamentario permite a las personas que han cumplido todos los períodos de cotización jubilarse antes de alcanzar la edad normal

⁹ Las estimaciones ponen de manifiesto que si se vincula la edad de jubilación a la esperanza de vida, el gasto público en pensiones con respecto al PIB de la UE en su conjunto disminuiría en aproximadamente 1,75 puntos porcentuales de PIB de aquí a 2060, en comparación con la hipótesis de base en la que el incremento previsto del gasto público en pensiones con respecto al PIB se calcula en 2,4 puntos porcentuales de PIB. Por tanto, si se aumentaran la edad de jubilación y la edad de jubilación efectiva para reflejar automáticamente los aumentos futuros de la esperanza de vida, se contribuiría de manera muy significativa a garantizar el progreso hacia la sostenibilidad fiscal. Comisión Europea y Comité de Política Económica (2009): «2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)» [Informe de 2009 sobre el envejecimiento: pronósticos económicos y presupuestarios para los veintisiete Estados miembros de la UE (2008-2060)], *European Economy* nº 2; y Comisión Europea: «2009 Sustainability Report» (Informe de 2009 sobre sostenibilidad), *European Economy* nº 9.

de jubilación (por ejemplo, en Austria, Bélgica o Luxemburgo). Por tanto, las reformas de las pensiones no deberían centrarse solo en aumentar la edad de jubilación, sino también, cuando proceda, en la duración de los períodos de cotización, que también tiene que reflejar el aumento de la esperanza de vida. Tener en cuenta los períodos de cotización (incluso cuando la duración necesaria aumenta en consonancia con la esperanza de vida) permite que los sistemas de pensiones sean justos con quienes iniciaron sus carreras temprano (normalmente trabajadores no cualificados, que a menudo tienen una esperanza de vida menor y gozan de peor salud).

Los Estados miembros reforman sus planes de jubilación anticipada de maneras muy distintas. Algunos piden a los empleadores que soporten todo el coste, o al menos un porcentaje significativo, de las prestaciones por jubilación anticipada. Otros ofrecen a los trabajadores que desempeñan oficios penosos o peligrosos alternativas a la jubilación anticipada, como la movilidad laboral. En algunos Estados miembros, se están endureciendo los criterios de elegibilidad (por ejemplo, aumentando la edad de elegibilidad). En otros, se están, bien reduciendo los niveles de las prestaciones procedentes de planes especiales, bien cerrando esos planes. Cuando se eliminan posibilidades de jubilación anticipada, es importante velar por que las personas afectadas puedan seguir trabajando o, si ello no es posible, por que puedan percibir unos ingresos seguros y adecuados.

3.1.3. Favorecer la prolongación de la vida laboral

La desaparición progresiva de los planes de jubilación anticipada y el aumento de la edad de jubilación deben ir acompañados de medidas que permitan a las personas prolongar su permanencia en el mercado de trabajo, mediante disposiciones adecuadas en materia de salud, lugar de trabajo y empleo. De lo contrario, el impacto en las finanzas públicas podría ser mucho menos beneficioso, si las reformas que abordan la edad de jubilación dan lugar a un aumento del número de personas que se acoge a otros tipos de prestaciones (por ejemplo, desempleo, invalidez o asistencia social). Por otro lado, los ahorros de los presupuestos públicos podrían ser consecuencia de la reducción de las pensiones de trabajadores de más edad incapaces de permanecer en el mercado laboral hasta la edad normal de jubilación, lo que aumentaría el riesgo de pobreza en la vejez.

A fin de garantizar la adecuación y la sostenibilidad futuras de las pensiones, será fundamental que en los Estados miembros tenga lugar un diálogo genuino, que reúna a los gobiernos, los interlocutores sociales y demás partes interesadas, para llegar a un consenso en torno a las medidas que permiten prolongar la vida laboral, al tiempo que garantizan la solidaridad con quienes no pueden hacerlo. También será importante explicar que, dado que aumenta la esperanza de vida, prolongar la vida laboral no implica que las personas disfruten de menos años de jubilación.

El estado de salud de las personas que se acercan a la edad de jubilación es un factor de suma importancia, ya que afecta a la capacidad y la voluntad de las personas de seguir trabajando, con las consiguientes repercusiones en el mercado laboral. Para conservar y maximizar una mano de obra saludable y productiva que pueda prolongar la vida laboral, es importante invertir en la prevención de enfermedades, en el fomento del envejecimiento saludable y activo y en unos sistemas de salud con una mejor relación de coste-eficacia. Esto, a su vez, contribuirá a reducir la jubilación anticipada a consecuencia de la enfermedad, a aumentar la participación en el mercado laboral de las personas de más de cincuenta y cinco años y a

aliviar parte de la presión sobre las pensiones.

Otras medidas incluyen la revisión de edades de jubilación obligatoria no justificadas, la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad y el desarrollo de oportunidades para introducir condiciones de trabajo más flexibles (por ejemplo, combinando el trabajo parcial con el cobro de pensiones parciales). Aún hay margen para desarrollar «segundas carreras» y empleos idóneos de «final de carrera». También será importante eliminar los desincentivos al empleo y a la prolongación de la vida laboral para hombres y mujeres de los sistemas de ventajas fiscales y de remuneración. Habida cuenta de las diferencias significativas que existen entre las tasas de empleo de hombres y mujeres de entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años, todas las iniciativas tendrán que prestar especial atención a los aspectos de género tanto en la prolongación de la vida laboral como en el envejecimiento activo, incluyendo medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades en materia de cuidados y reduzcan las diferencias de género tanto en el empleo como en los salarios. El Fondo Social Europeo puede desempeñar un importante papel a la hora de reafirmar la capacidad de los responsables políticos, empleadores y trabajadores para eliminar las barreras que existen para las mujeres y la prolongación de la vida laboral y aportar los avances necesarios para impulsar la empleabilidad de trabajadores de más edad de ambos sexos.

3.1.4. Acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en materia de pensiones

En 2009, trece Estados miembros seguían teniendo diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres. No obstante, de aquí a 2020, basándose en la legislación vigente en la actualidad, dieciocho Estados miembros igualarán las edades de jubilación. Cinco Estados miembros disponen de planes a más largo plazo para igualar las edades de jubilación y solo cuatro de los veintisiete Estados miembros carecen de legislación vigente para ello (véase el anexo III en relación con la información específica de cada país). Igualar las edades de jubilación para hombres y mujeres puede constituir una aportación significativa para aumentar la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral y contribuir a incrementar los ingresos para las mujeres, por lo que debería hacerse sin demora.

La igualdad de las edades de jubilación debe plantearse en un contexto más amplio de desigualdades de género en materia de pensiones, que son consecuencia de las diferencias que existen entre hombres y mujeres en relación con el empleo, los salarios, las cotizaciones, las interrupciones de carrera y el trabajo a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de personas dependientes. La persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo hace que las mujeres tengan derecho a prestaciones más bajas. Por tanto, para abordar la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones es necesaria una combinación de políticas sobre pensiones y empleo destinadas a combatir las diferencias de ingresos por jubilación por motivos de género. Se necesitan soluciones más eficaces que no se basen en la presunción de roles específicos de cada sexo, como los créditos por cuidados, que estén disponibles tanto para hombres como para mujeres y que preserven la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por ejemplo facilitando la vuelta al trabajo.

Abordar las desigualdades de género facilitando la conciliación de la vida laboral y la vida privada también puede aportar beneficios indirectos a largo plazo para los sistemas de pensiones, al facilitar a las personas la fundación de una familia, aumentando así la tasa de natalidad y mitigando el descenso a largo plazo de la población en edad de trabajar.

3.2. Constitución de planes de ahorro privados complementarios de jubilación

Los planes de ahorro complementarios de jubilación deben desempeñar un papel más importante a la hora de garantizar la futura adecuación de las pensiones, por lo que los Estados miembros tendrán que encontrar maneras de mejorar la rentabilidad, la seguridad de los planes de pensiones complementarios y el acceso igualitario a ellos. La fiscalidad y otros incentivos financieros, así como la negociación colectiva desempeñan un papel importante en este sentido. Estas herramientas se están utilizando de maneras muy diversas en la UE, por lo que queda un margen considerable para el aprendizaje mutuo. También será fundamental abordar aspectos de la igualdad de género para evitar que aumenten las diferencias existentes en este sentido, ya que las mujeres en la actualidad tienen menos oportunidades que los hombres para constituir planes de ahorro complementarios.

La crisis ha puesto de relieve la vulnerabilidad de los planes de pensiones de capitalización frente a las crisis financieras y los recesos económicos. También ha hecho hincapié en la necesidad de revisar el marco regulador y el diseño de los planes de pensiones para mejorar la seguridad de los que tienen carácter privado. La UE tiene competencias legislativas en este ámbito, y ya cuenta con dos instrumentos en vigor: la Directiva relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario¹⁰ y la Directiva relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo¹¹. La consulta del Libro Verde ha confirmado que el mercado único es un instrumento clave para ayudar a la adecuación de las pensiones y a la sostenibilidad fiscal. Queda potencial sin explotar para ganar en eficiencia, a través de economías de escala, diversificación de riesgos e innovación. La UE puede reforzar su marco para apoyar los fondos de pensiones de empleo dentro del sistema global de pensiones de los Estados miembros y para contribuir a la reducción del coste de las pensiones. Este es el motivo por el que se revisará la Directiva sobre los fondos de pensiones de empleo, con los objetivos de facilitar aún más la actividad transfronteriza de dichos fondos y modernizar su supervisión, teniendo en cuenta los diferentes tipos de fondos que existen en los Estados miembros. Además, es necesario mejorar la calidad de los productos financieros en relación con los planes de ahorro individuales de jubilación que no están vinculados al empleo, como los planes del tercer pilar y otros productos financieros utilizados para complementar los ingresos en la vejez. También es necesario mejorar la información al consumidor y la protección de este para aumentar la confianza de los trabajadores y los inversores en los productos financieros en relación con los planes de ahorro de jubilación.

Una mayor dependencia de los planes de pensiones complementarios podría hacer que las personas que se desplazan de un país a otro pierdan una porción significativa de sus derechos de pensión. Los derechos reglamentarios de la seguridad social están garantizados por la legislación de la UE —en particular, por el Reglamento (CE) n° 883/2004¹²—, pero los planes privados quedan fuera del ámbito de aplicación de dicho Reglamento. Por tanto, es importante adoptar medidas que impidan que los planes de pensiones complementarios se conviertan en obstáculos a la movilidad profesional y a la flexibilidad del mercado de trabajo, que puedan contribuir directamente a aumentar el crecimiento económico de la UE sin afectar negativamente a la prestación global de pensiones complementarias.

¹⁰ Directiva 2008/94/CE, de 22 de octubre de 2008.

¹¹ Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio de 2003.

¹² Reglamento (CE) n° 883/2004, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Los ciudadanos que trabajan en otro Estado miembro no solo necesitan preservar sus derechos de pensión acumulados en los diferentes países, sino también tener claro cuáles son sus derechos de pensión acumulados procedentes de planes de pensiones reglamentarios y de empleo. Esto podría lograrse mediante el establecimiento en la UE de servicios de rastreo de pensiones similares a los que ya existen en algunos Estados miembros. Los servicios de rastreo pueden proporcionar a los ciudadanos información precisa y actualizada sobre sus derechos de pensión, así como estimaciones de sus ingresos procedentes de planes de pensiones reglamentarios y de empleo tras la jubilación. De este modo, pueden hacer patentes las ventajas de prolongar la vida laboral y constituir planes de ahorro complementarios de jubilación a fin de conservar unos ingresos adecuados tras la jubilación. Armonizando mínimamente las principales características, los servicios de rastreo a nivel nacional podrían conectarse en un sistema de servicios de rastreo de la UE.

4. DESPLIEGUE DE INSTRUMENTOS DE LA UE

Las políticas nacionales en materia de pensiones se están convirtiendo, cada vez más, en una preocupación común, por lo que es lógico que el papel de la UE para ayudar a los Estados miembros a conseguir los objetivos de adecuación y sostenibilidad de las pensiones cobre mayor importancia.

La UE puede aprovechar una serie de instrumentos políticos para promover la adecuación, la seguridad y la sostenibilidad de las pensiones, pese a que la principal responsabilidad para alcanzar esos objetivos sigue recayendo claramente en los Estados miembros.

Legislación: Si bien la UE no tiene poder para legislar sobre el *diseño* de los sistemas de pensiones como tales en los Estados miembros, sí puede legislar sobre materias que afectan al funcionamiento del mercado interior (libre circulación de personas, libertad de prestación de servicios o protección de los consumidores), a fin de combatir la discriminación (por motivos de género y edad, en particular) y proteger los derechos de los trabajadores. Ya han entrado en vigor varios reglamentos y directivas que afectan a los planes de pensiones de los Estados miembros. Además, la UE puede promover medidas de Derecho indicativo, como códigos de buenas prácticas.

Financiación: La UE también puede movilizar fondos para lograr determinados objetivos relacionados con las pensiones. El Fondo Social Europeo es con mucho la herramienta europea más importante para este fin y puede utilizarse para promover la empleabilidad y las oportunidades que ofrece el mercado laboral a los trabajadores de más edad. En ámbitos políticos como el empleo y la protección social (PROGRESS), la salud pública y el aprendizaje a lo largo de la vida, existen distintos instrumentos de financiación más pequeños que pueden utilizarse para apoyar el desarrollo de políticas más adecuadas en los Estados miembros, en particular a través del aprendizaje mutuo.

Coordinación política: Europa 2020 implica una coordinación más estricta de las políticas nacionales en el contexto del Semestre Europeo, utilizando en particular las recomendaciones específicas por países. Este proceso está respaldado por el trabajo de comités como el Comité de Política Económica, el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo, que examinan detalladamente los problemas específicos relacionados con la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones y el fomento de la prolongación de la vida laboral.

En este Libro Blanco se presenta un conjunto exhaustivo de iniciativas que han de adoptarse a nivel de la UE para respaldar las reformas nacionales en materia de pensiones. Se abordan los dos ámbitos principales de las reformas reconocidos en los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento, es decir, el establecimiento del equilibrio entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación y la constitución de planes de ahorro privados complementarios de jubilación. El Libro Blanco también se centra en garantizar que se mantenga el proceso holístico iniciado con el Libro Verde, mediante la mejora de las herramientas de coordinación y seguimiento. Las acciones específicas se establecen en el anexo I y se refieren, por ejemplo, a la portabilidad, la revisión de la Directiva sobre los fondos de pensiones de empleo o las medidas destinadas a capacitar a las personas para que permanezcan más tiempo en el mercado laboral. Este Libro Blanco ofrece, pues, una base importante a partir de la cual puede instaurarse un fructífero proceso de cooperación con los Estados miembros, el Parlamento Europeo y los interlocutores sociales.

5. CONCLUSIÓN

Muchos sistemas de pensiones de la Unión Europea necesitan adaptarse en mayor o menor medida para poder proporcionar pensiones adecuadas con carácter sostenible. Esto se puso de relieve en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2011 de la Comisión y se tradujo en las recomendaciones específicas por países sobre las pensiones dirigidas a la mayoría de los Estados miembros. En el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2012 de la Comisión se ha vuelto a hacer hincapié en la necesidad de llevar a cabo reformas globales de las pensiones, respaldadas por medidas relacionadas con el mercado de trabajo que capaciten a mujeres y hombres para trabajar más tiempo. En apoyo de estas recomendaciones, este Libro Blanco presenta una estrategia para que, en las próximas décadas, las pensiones sean adecuadas, sostenibles y seguras. No hay duda de que los retos, en particular los relacionados con los cambios demográficos y la sostenibilidad de las finanzas públicas, son muy significativos, pero también hay buenos métodos para superarlos.

La crisis actual de la deuda soberana deja claro lo importante que es para la UE en su conjunto que cada Estado miembro consiga afrontar los retos actuales de sus sistemas de pensiones. Por tanto, las reformas de las pensiones deben seguir bajo estrecho control en el contexto de la estrategia Europa 2020. Se necesita un planteamiento más europeo para combatir los problemas que afrontan los sistemas de pensiones, en consonancia con las sucesivas conclusiones del Consejo Europeo, que reclaman una coordinación más estrecha de las políticas económicas. Ha llegado el momento de actuar y de poner en marcha con decisión las medidas presentadas en este Libro Blanco. Los Estados miembros, las instituciones europeas y todas las partes interesadas, en particular los interlocutores sociales, han de responder, conjuntamente y ciñéndose a sus papeles respectivos, a los problemas que plantea el envejecimiento de la población. Los sistemas de pensiones deben contribuir al crecimiento en Europa promoviendo el envejecimiento activo, sin dejar de ser un instrumento adecuado y sostenible, central en el modelo social europeo, destinado a mantener el nivel de vida de los ciudadanos europeos en la vejez.

ANEXO I
Iniciativas de la UE en apoyo de los esfuerzos de los Estados miembros

1. EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO DE VIDA LABORAL Y EL TIEMPO DE JUBILACIÓN

Para establecer un equilibrio más adecuado entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación, es necesario introducir ajustes en los sistemas de pensiones, aumentando la edad de jubilación y reforzando los incentivos para trabajar más tiempo. El grado en que estas medidas se traduzcan en edades de jubilación efectiva más elevadas y mayor participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral depende, no obstante, de otras medidas que permitan a los trabajadores de más edad mantenerse en el mercado laboral.

- 1) En el marco de la estrategia Europa 2020, la Comisión **procederá a un estrecho seguimiento y al fomento de las reformas de las pensiones y los mercados de trabajo**, en consonancia con los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento y las recomendaciones específicas por países, con el objetivo de dar lugar a una jubilación más tardía, tanto mediante la oportuna igualación de la edad de jubilación de las mujeres y los hombres cuando todavía no se haya hecho, como mediante la vinculación de la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida.
- 2) La Comisión apoyará al Comité de Empleo, al Comité de Política Económica y al Comité de Protección Social en el **seguimiento multilateral de las reformas de las pensiones** y ofrecerá a los Estados miembros **ayuda financiera** a través del programa PROGRESS y el futuro Programa para el Cambio y la Innovación Sociales, a fin de facilitar el aprendizaje mutuo y el desarrollo de las políticas.
- 3) La Comisión pedirá a los comités pertinentes (el Comité de Protección Social, el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, etc.) que **identifiquen y recomienden las mejores prácticas para reducir las diferencias de género en materia de pensiones** (fomento de la igualdad salarial, derechos mínimos de pensión, créditos por cuidados, división de los derechos de pensión tras el divorcio, etc.).
- 4) Durante **2012, Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional**, la Comisión dará a conocer en mayor medida las ventajas y las posibilidades de prolongar la vida laboral e impulsará la difusión de buenas prácticas para la gestión de la edad en los lugares de trabajo y los mercados laborales.
- 5) En el marco de Europa 2020, la Comisión intensificará su **ayuda a la coordinación de políticas y el trabajo conjunto para capacitar y animar a los trabajadores de más edad (a las mujeres en particular) a mantenerse más tiempo en el mercado de trabajo**. Ello incluirá la promoción del trabajo conjunto entre el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo sobre los obstáculos específicos por cuestiones de género, y las oportunidades, para prolongar la vida laboral, el desarrollo de los mercados laborales de final de carrera en los distintos Estados miembros y las previsiones en el marco de la Asociación Europea para la Innovación en el ámbito del envejecimiento activo y saludable.
- 6) En el contexto del Diálogo Social Europeo, la Comisión **pedirá a los interlocutores sociales que desarrollen métodos para adaptar los lugares de trabajo y las**

prácticas en los mercados laborales, como es la gestión de carreras, en particular en lo que se refiere a los trabajos extenuantes, para facilitar la prolongación de la vida laboral de mujeres y hombres. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo proporcionarán asesoramiento de expertos a nivel de la UE.

- 7) Basándose en su propuesta sobre el **Fondo Social Europeo** del período de programación 2014-2020, la Comisión animará a los Estados miembros a utilizar dicho Fondo para **apoyar el envejecimiento activo y saludable**, incluida la conciliación entre la vida laboral y familiar, y controlará de cerca si los programas del Fondo apoyan de manera eficaz las necesidades en materia de reformas identificadas en este ámbito en las recomendaciones específicas por países.
- 8) La Comisión consultará con los interlocutores sociales **de qué manera podrían revisarse las edades de jubilación obligatoria no justificadas** en los convenios colectivos y en la legislación nacional.

2. CONSTITUCIÓN DE PLANES DE AHORRO PRIVADOS COMPLEMENTARIOS DE JUBILACIÓN

Optimizar el papel de los planes de ahorro privados complementarios de jubilación depende, en primer lugar, de la mejora del acceso a dichos planes complementarios y de su rentabilidad. Las oportunidades para constituir planes de ahorro complementarios de jubilación a través de acuerdos de empleo y del tercer pilar están infradesarrolladas y, en muchos Estados miembros, no son ni rentables ni seguras. Por tanto, se aportaría valor añadido si se intensificara la ayuda europea para dar mayor cobertura tanto a hombres como a mujeres y si proliferaran las buenas prácticas, como puede ser mejorar la orientación de los incentivos fiscales hacia los planes de pensiones de precapitalización, que podrían promover tanto los gobiernos como los interlocutores sociales. Dado que, en el futuro, habrá que depender en mayor medida de planes de ahorro complementarios, será necesario optimizar su nivel de seguridad y su rendimiento. Mejorar el Derecho imperativo y el Derecho indicativo de la UE puede contribuir de manera significativa a lograrlo. Por último, los planes de pensiones complementarios deben ser compatibles con los requisitos de flexibilidad de los mercados de trabajo y movilidad del empleo.

- 9) A partir de 2012, la Comisión cooperará con los Estados miembros siguiendo un enfoque de mejores prácticas para evaluar y optimizar la **eficacia y la rentabilidad de los incentivos fiscales y de otro tipo para los planes de ahorro privados de jubilación**, como puede ser mejorar la orientación de los incentivos hacia personas que, de otro modo, no constituirían planes de pensiones adecuados. También ofrecerá ayuda financiera a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que deseen **diseñar planes de pensiones complementarios rentables**, para ayudarlos a beneficiarse de las buenas prácticas y la experiencia de otros países.
- 10) La Comisión invitará al Comité de Protección Social a **revisar las buenas prácticas relativas a los planes de pensiones individuales** con el objetivo de animar a los Estados miembros a **informar mejor a las personas sobre sus planes de jubilación** y sus decisiones sobre cuánto ahorrar a través de los planes de pensión complementarios.

- 11) En 2012, la Comisión presentará una propuesta legislativa de **revisión de la Directiva sobre fondos de pensiones de empleo**. El objetivo de dicha revisión es mantener la igualdad con el proyecto «Solvencia II» y promover el aumento de la actividad transfronteriza en este ámbito, así como contribuir a mejorar la prestación global de pensiones en la UE, lo que ayudará a abordar los retos del envejecimiento demográfico y la deuda pública.
- 12) En 2012, la Comisión tomará iniciativas para garantizar una **protección más efectiva de los derechos de pensión de empleo para los trabajadores en caso de insolvencia** del empleador con arreglo al artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE, teniendo en cuenta una valoración horizontal de su aplicación en la UE y la jurisprudencia del TJUE.
- 13) A más tardar en 2013, la Comisión presentará una iniciativa destinada a **mejorar la calidad de los productos de jubilación del tercer pilar** para mujeres y hombres y **mejorar también la información al consumidor y los niveles de protección**, mediante **códigos voluntarios** y, posiblemente, un sistema de certificación de la UE para tales productos, en su caso partiendo de medidas destinadas a mejorar la información al consumidor previstas para 2012 sobre «productos preempaquetados de inversión minorista».
- 14) La Comisión, en colaboración con partes interesadas como los interlocutores sociales, el sector de las pensiones y algunos organismos consultivos, como el Foro sobre Pensiones o el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, elaborará un **Código de buenas prácticas para los planes de pensiones de empleo** (segundo pilar), en el que abordará cuestiones como la mejora de la cobertura del empleado, la fase de pago, el reparto y la mitigación de los riesgos, la rentabilidad y la absorción del impacto.
- 15) En 2012, la Comisión, en estrecha colaboración con el Consejo y el Parlamento Europeo, retomará el trabajo acerca de una **Directiva sobre la portabilidad de las pensiones**, estableciendo unos niveles mínimos de adquisición y conservación de derechos de pensión complementarios. La Comisión, al tiempo que promueve la movilidad transfronteriza de las pensiones para todos los empleos, seguirá adelante con el trabajo en curso relativo a la creación de un **fondo de pensiones paneuropeo para los investigadores**.
- 16) En 2012, la Comisión evaluará la posibilidad de **ampliar el ámbito de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004**, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, con respecto a determinados sistemas de empleo.
- 17) La Comisión **promoverá el desarrollo de servicios de rastreo de pensiones** que permitan a los ciudadanos saber en todo momento cuáles son sus derechos de pensión adquiridos en diferentes empleos. En el contexto de la revisión de la Directiva sobre fondos de pensiones de empleo y la propuesta de Directiva sobre portabilidad, la Comisión estudiará cómo puede garantizarse el suministro de la información necesaria para el rastreo de las pensiones y financiará un proyecto piloto sobre rastreo transfronterizo.
- 18) La Comisión investigará si la legislación fiscal relativa a: i) las transferencias transfronterizas de capital de pensiones de empleo y capital de seguros de vida; ii) las

primas de los seguros de vida que se abonan a aseguradoras establecidas en otro país de la UE; y iii) el rendimiento de las inversiones transfronterizas de proveedores de pensiones y seguros de vida, incluidos los ingresos procedentes de bienes inmuebles y rentas de capital, plantean **obstáculos fiscales discriminatorios a la movilidad y a las inversiones transfronterizas**; llegado el caso, iniciará procedimientos por incumplimiento. La Comisión también debatirá con los Estados miembros la manera de reducir el riesgo de que las pensiones transfronterizas se vean sometidas a una doble imposición (o, por el contrario, eludan la imposición).

- 19) La Comisión **estudiará la necesidad de eliminar obstáculos relacionados con el Derecho contractual para el diseño y la distribución de seguros de vida** con funciones de ahorro/inversión, a fin de facilitar la distribución transfronteriza de determinados productos de pensión privados.

3. MEJORA DE LAS HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO DE LA UE SOBRE PENSIONES Y REFUERZO DE SINERGIAS ENTRE LOS DISTINTOS ÁMBITOS POLÍTICOS

A la vista de la creciente interdependencia de los Estados miembros, es importante supervisar, en estrecha colaboración con el Comité de Protección Social y el Comité de Política Económica, los avances que están logrando los Estados miembros hacia la consecución de unas pensiones adecuadas, sostenibles y seguras; por ejemplo, con indicadores comparativos en el contexto de Europa 2020. Con la participación de una amplia gama de partes interesadas y mediante el refuerzo del papel del Foro sobre Pensiones, se aplicará el planteamiento holístico sobre las pensiones propugnado en el Libro Verde relativo a la cuestión.

- 20) La Comisión, en colaboración con el Comité de Política Económica, publicará el **Informe de 2012 sobre el envejecimiento**, en el que evaluará el impacto económico y presupuestario del envejecimiento y que constituirá la base para una evaluación minuciosa de la sostenibilidad de las finanzas públicas, que está previsto que la Comisión haga pública en su **Informe de 2012 sobre sostenibilidad**. La Comisión, en colaboración con el Comité de Protección Social, también elaborará en 2012 un **Informe sobre la adecuación de las pensiones**, que podrá ayudar a los Estados miembros, en el contexto de la Plataforma contra la Pobreza, a evaluar la adecuación de sus sistemas de pensiones para hombres y mujeres.

ANEXO II

RESUMEN DE LA CONSULTA DEL LIBRO VERDE

Resultados de la consulta y del debate suscitado por el Libro Verde

La consulta recibió cerca de mil setecientas respuestas, entre ellas más de trescientas cincuenta procedentes de gobiernos de los Estados miembros, de parlamentos nacionales, de organizaciones empresariales y sindicales, de la sociedad civil y de representantes del sector de las pensiones. Los Consejos EPSCO y ECOFIN acogieron con satisfacción el Libro Verde. En febrero de 2011 se recibieron contribuciones del Parlamento Europeo, del Comité Económico y Social Europeo y del Comité de las Regiones.

Las respuestas de partes interesadas clave ofrecen valiosas opiniones, bien presentadas, sobre el marco europeo de las pensiones y sobre asuntos relativos a las pensiones en general, que contribuyen a dar forma a las distintas opciones políticas para su estudio.

Además, en distintas partes de Europa se han celebrado más de cien reuniones con partes interesadas, en las que han participado los Comisarios Andor, Barnier y Rehn o sus servicios. La consulta ha influido en la orientación de los debates en muchos Estados miembros. Es importante destacar que ha hecho que los debates nacionales estén más documentados, gracias a la comparación de las distintas perspectivas europeas.

La mayoría de los **Estados miembros** desean que los esfuerzos se concentren en mejorar el marco político europeo vigente de las pensiones o en profundizar en él, más que en ampliarlo. No obstante, al mismo tiempo, muchos de ellos acogen con satisfacción el refuerzo de la coordinación de la política económica.

En el **Parlamento Europeo**, las Comisiones ECON, IMCO y FEMM presentaron su contribución a la Comisión EMPL, que es la competente para el fondo, de forma que el texto final adoptado por el Parlamento reflejó adecuadamente los distintos puntos de vista y obtuvo un apoyo muy amplio. El informe apoya el planteamiento holístico que la Comisión adoptó en el Libro Verde y pide políticas bien coordinadas para afrontar los aspectos interrelacionados de la adecuación, la sostenibilidad y la seguridad.

Obviamente, los acontecimientos nacionales relacionados con las pensiones, como la adopción de reformas significativas en Grecia y Francia, aportaron animación a las reflexiones sobre el Libro Verde. Los acontecimientos que han tenido lugar en algunos Estados miembros del centro de Europa también pusieron de manifiesto la importancia del tratamiento de las reformas sistémicas de las pensiones en el **Pacto de Estabilidad y Crecimiento**.

En el ámbito clave de la **coordinación de las políticas**, la consulta se ha visto superada por acontecimientos resultantes de la crisis de la deuda soberana. El paquete sobre el refuerzo de la coordinación de la política económica y las referencias en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento a medidas específicas que es necesario adoptar para modernizar los sistemas de pensiones conllevarán cambios importantes del marco europeo de las pensiones; además, puede esperarse un impulso suplementario del Consejo Europeo.

Respuestas sobre el marco de las pensiones y la edad de jubilación

[Preguntas 1 y 2] Las respuestas al Libro Verde sugieren que **las mejoras del marco de las pensiones vigente en la UE** podrían contribuir a garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas. Algunos encuestados consideran que la UE podría contribuir con medidas armonizadas de indicadores relativos a las pensiones, con lo que se facilitaría un debate directo y con conocimiento de causa sobre los aspectos correspondientes de la política de pensiones y los retos a nivel de la UE. Muchos destacan que tales aportaciones deberían desarrollarse dentro de los marcos existentes que, en general, se consideran adecuados. Se considera que el Método Abierto de Coordinación en el ámbito social es el instrumento adecuado para apoyar los esfuerzos de los Estados miembros por reforzar la adecuación de las pensiones.

[Preguntas 3 y 4] Se considera necesaria una **edad de jubilación efectiva** más avanzada. Algunos encuestados opinan que debería determinarse mediante políticas nacionales, con la participación de los interlocutores sociales, mientras que otros sugieren que la edad de jubilación debería evolucionar en consonancia con la esperanza de vida; unos pocos sugieren tener en cuenta la esperanza de vida, o de vida saludable, de las distintas profesiones. El Parlamento Europeo recomienda que se dé prioridad a garantizar que los empleados trabajen hasta la edad de jubilación. Numerosos encuestados destacan que las reformas de las pensiones deben ir acompañadas de políticas activas del mercado laboral, oportunidades de aprendizaje permanente, sistemas sanitarios y de seguridad social eficaces y de una mejora de las condiciones de trabajo. Se señalan conexiones con muchos elementos de la estrategia Europa 2020, incluida la necesidad de una mayor participación en el mercado laboral y el impacto de la política en materia de pensiones sobre los índices de pobreza. El Parlamento Europeo sugiere que se incorporen los objetivos holísticos del Libro Verde en la estrategia Europa 2020.

[Pregunta 14] Los encuestados reconocen que la UE desempeña un papel muy importante en la **coordinación** de las políticas en materia de pensiones al facilitar la supervisión, la coordinación y el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros. Se considera más que suficiente el marco vigente, formado por el Método Abierto de Coordinación, el Foro sobre Pensiones y, de manera más general, el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y la estrategia Europa 2020. No obstante, sería importante profundizar en el marco existente, por ejemplo mediante una cooperación más estrecha entre el Comité de Política Económica y el Comité de Protección Social. El Parlamento Europeo considera que sería útil que hubiera una Plataforma Europea de Pensiones que contara con representantes de las instituciones de la UE además de todas las partes interesadas, y que, para evitar duplicidades, debería tenerse en cuenta el Foro sobre Pensiones existente.

Respuestas a preguntas relacionadas con la normativa

[Pregunta 5] La mayoría de los encuestados se muestra a favor de revisar la **Directiva sobre fondos de pensiones de empleo** para aclarar la inseguridad jurídica relacionada con la actividad transfronteriza y sugieren cómo podría realizarse.

[Preguntas 6 y 7] La eliminación de cualquier obstáculo a la movilidad derivado de la normativa sobre pensiones recibe el apoyo unánime, pero el nivel de acuerdo es menor en cuanto a lo que eso significaría en la práctica. La mayoría de los encuestados que abordan la cuestión de la **coordinación de los sistemas de seguridad social** con arreglo al Reglamento (CE) n° 883/2004 opina que la coordinación funciona bien y que no es necesario modificar dicho Reglamento ni ampliar su ámbito de aplicación.

Casi todos los que abordan la **portabilidad de las pensiones complementarias** están a favor de una iniciativa a nivel de la UE. Se considera que el planteamiento consistente en una coordinación similar a la del Reglamento (CE) n° 883/2004 no es adecuado para los planes de pensiones complementarias y la mayoría se muestra muy en contra de la idea de reexaminar las cuestiones relativas a las transferencias. El planteamiento de adquisición y conservación que se ha seguido en los últimos años recibe un amplio apoyo, incluido el del Parlamento Europeo, aunque hay quien sigue oponiéndose con firmeza. La idea de un servicio de rastreo goza de una buena acogida general, aunque se insiste en unos servicios de nivel nacional, al menos en un primer momento.

[Pregunta 8] Con respecto a los **planes de pensiones de capitalización y sus productos**, los empleados, los pensionistas y las aseguradoras ven la necesidad de revisar la normativa de la UE a fin de garantizar la coherencia de la reglamentación y la supervisión. Los empleadores y los fondos de pensiones se muestran menos abiertos a nuevas iniciativas de la UE.

[Pregunta 9] En cuanto a cómo garantizar el **equilibrio entre riesgo, seguridad y asequibilidad**, se considera que la UE debería evitar la normativa vinculante y más bien debería fomentar la normativa nacional pertinente o un código de la UE no vinculante (recomendación).

[Pregunta 10] La cuestión del **régimen de solvencia de los fondos de pensiones** la abordan principalmente las asociaciones de empresarios, los fondos de pensiones y los proveedores de servicios, mientras que los miembros y los beneficiarios realizan pocas aportaciones a este asunto. La mayoría de los encuestados apoyan la supervisión basada en el riesgo y sugieren que se dé prioridad al fondo sobre la forma. El planteamiento adecuado ha de centrarse en la naturaleza y la duración de las obligaciones relativas a las pensiones, teniendo en cuenta los mecanismos adicionales de seguridad de mitigación del riesgo a disposición de los fondos de pensiones. El Parlamento Europeo considera: i) que los mercados financieros solo pueden funcionar de manera eficiente cuando hay confianza y seguridad, por lo que se necesitan unas normas prudenciales sólidas para las entidades financieras, incluidos los fondos de pensiones de empleo; y ii) que los elementos cualitativos de Solvencia II constituyen un valioso punto de partida para mejorar la supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

[Pregunta 11] Los encuestados están de acuerdo en la necesidad de **protección en caso de insolvencia de los empleadores promotores**, pero solo el Parlamento Europeo y una minoría desean nueva legislación de la UE, ya que, según la mayoría, se consigue mejor a nivel nacional. Debería analizarse la aplicación de la legislación vigente de la UE y la eficacia de las medidas nacionales antes de plantearse la modificación del marco legislativo de la UE.

[Pregunta 12] En relación con la modernización de los requisitos mínimos sobre revelación de información acerca de productos de pensión, los encuestados, incluido el Parlamento Europeo, destacan la necesidad de contar con información clara y comparable; asimismo, la mayoría considera que la UE puede aportar un valor añadido.

[Pregunta 13] Pese a que se reconoce la importancia de contar con unas buenas **opciones por defecto** sobre las posibilidades de participación e inversión en el ámbito del diseño de las pensiones, pocos encuestados expresan la necesidad, ni siquiera la posibilidad técnica, de desarrollar un planteamiento común a nivel de la UE.

ANEXO III

JUBILACIÓN, PENSIONES COMPLEMENTARIAS, RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS POR PAÍSES Y REFORMAS MÁS RECIENTES EN LOS ESTADOS

MIEMBROS DE LA UE

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	REP 3: En consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con las prácticas nacionales, tomar medidas para una mayor limitación del acceso al actual plan de jubilación anticipada para los trabajadores con períodos de cotización largos, así como medidas para reducir el período transitorio de armonización de la edad legal de jubilación para hombres y mujeres a fin de asegurar la sostenibilidad y la adecuación del sistema de pensiones. Aplicar estrictamente las condiciones de acceso al régimen de pensiones de invalidez.	Dos áreas de reforma establecidas en 2010: En la primera, a partir de 2014 se aplicarán normas más estrictas a la jubilación anticipada sobre la base de registros de cotización de larga duración («Hacklerregelung») al aumentar en dos años la edad mínima, que pasa de 60 años en la actualidad a 62 en el caso de los hombres y de 55 años en la actualidad a 57 en el caso de las mujeres, y al contar como período de cotización únicamente el tiempo en activo. En la segunda, a partir de 2011, las pensiones de invalidez están supeditadas a la participación en medidas de rehabilitación. Además, se ha creado un sistema centralizado para evaluar las solicitudes de este tipo de pensión. Se ha establecido un grupo de trabajo para seguir desarrollando las reformas sobre la base de la propuesta presentada por los interlocutores sociales en octubre de 2011.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	REP 2: Tomar medidas para la mejora de la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas. En consonancia con el marco de la triple estrategia de la UE, debe hacerse hincapié en la contención de los gastos relacionados con el envejecimiento de la población, en particular evitando la salida anticipada del mercado laboral a fin de retrasar sensiblemente la edad de jubilación efectiva. Cabría considerar medidas como la vinculación de la edad legal de jubilación a la esperanza de vida.	A partir del 1 de enero de 2012, se han introducido nuevas normas relativas a la edad y la carrera para la pensión anticipada reglamentaria. La edad irá aumentando progresivamente para pasar de 60 años en la actualidad a 62 en 2016 (2012: 60 años; 2013: 60,5 años; 2014: 61 años; 2015: 61,5 años; 2016: 62 años). El número de años de carrera requeridos también irá aumentando progresivamente para pasar de 35 años en la actualidad a 40 en 2015 (2012: 35 años; 2013: 38 años; 2014: 39 años; 2015: 40 años). En el sector público, el número de años de carrera requeridos irá aumentando progresivamente para pasar de 5 años en la actualidad a 40 en 2015 (2012: 5 años; 2013: 38 años; 2014: 39 años; 2015: 40 años). En la actualidad se están debatiendo las medidas transitorias. Se espera que el Real Decreto se aplique en abril de 2012. Las condiciones en lo que respecta a la edad y a la carrera para la jubilación anticipada normal (pensión de jubilación anticipada o pensión puente) también se elevarán a partir del 1 de enero de 2012. En general, se aumentará la edad de 58 a 60 años, y el número de años de carrera requeridos aumentará de 38 a 40 años para los hombres y de 35 a 40 años para las mujeres en el caso de los acuerdos de negociación colectiva celebrados después del 31.12.2011. Los acuerdos de negociación colectiva anteriores se irán ajustando progresivamente a estos nuevos requisitos entre 2012 y 2024. En caso de despidos colectivos en empresas que estén experimentando una reestructuración o que se encuentren en dificultades, la edad mínima aumentará de 52 a 55 años entre 2012 y 2018. El sistema de jubilación anticipada a tiempo parcial quedará abolido a partir del 1.1.2012.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	n.a.	REP 3: Aplicar las medidas acordadas con los interlocutores sociales en el marco de la actual reforma del sistema de pensiones, desarrollar algunas de sus medidas clave que contribuyan a retrasar la edad efectiva de jubilación y reducir las jubilaciones anticipadas, como el aumento gradual del período de cotización al régimen de seguros sociales, y reforzar las políticas de ayuda para que los trabajadores de más edad permanezcan en activo durante más tiempo.	Inicialmente, la reforma de 2011 contemplaba un aumento de la edad de jubilación de 63/60 años (H/M) a 65/63 entre 2021 y 2026, así como una edad de 67 años para las personas sin una carrera completa (los dos sexos después de 2024). Los períodos de cotización también se alargaban para determinadas categorías de empleados, los tipos de cotización aumentaban en 2011 y 2017 y las tasas de acumulación en 2017. A mediados de noviembre de 2011, el gobierno propuso, en un debate parlamentario sobre el proyecto de presupuesto de 2012, adelantar considerablemente algunos de los elementos clave de la reforma, previstos anteriormente para 2021. Con este fin, el Parlamento adoptó a principios de diciembre de 2012 cambios legislativos en los que se contemplaba un aumento progresivo de la edad de jubilación para ambos sexos al ritmo de 4 meses al año a partir del 1 de enero de 2012 hasta alcanzar una edad de jubilación de 65 años para los hombres y 63 años para las mujeres.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	n.a.	REP 3: Mejorar la sostenibilidad a largo plazo de la hacienda pública efectuando reformas que permitan controlar el gasto en sanidad y en pensiones para reducir el aumento que se prevé en los costes relacionados con el envejecimiento de la población. En el caso de las pensiones, ampliar el número de años de contribución, vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida o adoptar otras medidas con un efecto presupuestario equivalente, prestando atención al mismo tiempo a la elevada tasa de personas mayores con riesgo de caer en la pobreza Y, en cuanto a la sanidad, dar nuevos pasos para acelerar la aplicación del sistema nacional del seguro de enfermedad.	Con arreglo a la reforma de 2009 del Fondo de Seguros Sociales, 1) los tipos de cotización aumentarán en 1,3 puntos porcentuales entre 2009 y 2039 a intervalos de 5 años; 2) los períodos de cotización para poder optar a la pensión de vejez aumentaron y el período de cotización mínimo pasó de 3 a 10 años, 3) se introdujo un límite máximo de 6 años para los créditos de enseñanza/formación concedidos en el sistema de cotización; 4) se ha restringido el acceso a las prestaciones de desempleo para los beneficiarios de pensiones de empleo; 5) se llevará a cabo periódicamente una revisión actuarial del sistema de pensiones. En agosto de 2011, se anunció un paquete de medidas de consolidación, entre las que se encuentran las siguientes: 1) contribución permanente del 3 % de los ingresos brutos de los empleados del sector público y del sector público en sentido amplio para las pensiones públicas a partir del 1.10.2011; 2) afiliación del personal de nueva contratación en la función pública únicamente al Fondo de Seguros Sociales (en vez del plan de pensiones de empleo) a partir del 1.10.2011; 3) aumento del tipo de contribución al Fondo de Viudas y Huérfanos en 1,25 puntos porcentuales hasta el 2 % de los ingresos brutos a partir del 1.10.2011.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63a10m/ 63a8m	65/65	4,6	REP 2: Aplicar la reforma de las pensiones programada a fin de mejorar la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas y asegurar la adecuación futura de las pensiones. Los esfuerzos adicionales deben centrarse en nuevos cambios en el pilar público, a fin de asegurar que el sistema no es fuente de futuros desequilibrios fiscales, así como en el desarrollo del ahorro privado. A fin de elevar la edad de jubilación efectiva, cabría considerar medidas como la correlación entre la edad de jubilación legal y la esperanza de vida. Asegurar que el régimen de financiación previsto atraiga una amplia participación y que esté concebido para mantener los costes administrativos transparentes y bajos.	Reforma de las pensiones de 2011: El pilar público, efectivo a partir del 30 de septiembre, incluye lo siguiente: - Aumentos en la edad de jubilación, que seguirá aumentando, especialmente en el caso de mujeres con hijos, con el fin de unificar la edad de jubilación para todos los contribuyentes después de 2040. Tras alcanzar una edad de jubilación común, dicha edad seguirá aumentando al ritmo de otros dos meses por año de nacimiento hasta nueva modificación. - Relación más estrecha entre las pensiones y las contribuciones del pilar público. - Normas de indexación más estrictas: las normas anteriores establecían un límite más bajo para los aumentos de las pensiones, ahora el límite es obligatorio. - Ampliación del período de evaluación para el cálculo de las pensiones. - Endurecimiento de las opciones de jubilación anticipada. Reforma de las pensiones de 2013: Se aprueba el pilar privado, que entrará en vigor en 2013. En él se contempla la posibilidad de que, a partir de 2013, los trabajadores transfieran 3 puntos porcentuales de sus cotizaciones de pensión obligatoria a fondos privados, con la condición de que añadan a las cotizaciones 2 puntos porcentuales de sus propios ingresos. La transferencia será opcional para las personas que no tengan más de 35 años. Las personas con más de 35 años podrán sumarse a este sistema solo a finales de la primera mitad de 2013. Además, con arreglo a la reforma de 2010, ya no se concederán créditos por los períodos de estudios y, en 2019, el período de seguro requerido pasará de 25 a 35 años.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65a9m/6 5a9m	67/67	5,2 (x)		En 2007 se estableció por ley un aumento de la edad de jubilación de 65 a 67 años entre 2012 y 2029. Sin embargo, la reforma de las pensiones se traducirá en una reducción del nivel de prestación, que se supone que se verá compensada por pensiones de capitalización. Para evitar que aumente la pobreza en la vejez, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ha anunciado un nuevo suplemento de las pensiones («Zuschussrente»), que en la actualidad se está debatiendo. También se está debatiendo la ampliación de la cobertura del seguro de pensión social para incluir a los trabajadores autónomos que no están afiliados al sistema de pensiones obligatorio.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	REP 2: A fin de reforzar el empleo y la sostenibilidad de las finanzas públicas, adoptar medidas adicionales con objeto de incrementar la oferta laboral a largo plazo mediante la aplicación de la reforma recientemente aprobada del régimen de jubilación anticipada voluntaria; reformar las pensiones por discapacidad, y definir mejor a los destinatarios de los regímenes de subvención del empleo («flex-job») a fin de favorecer a los sectores de población más vulnerables.	En la reforma de 2006 se aumentó la edad de jubilación de 65 a 67 años (entre 2024 y 2027) y se vinculó dicha edad a la esperanza de vida posterior. Con arreglo a una reforma acordada en mayo de 2011, el aumento entrará en vigor cinco años antes de lo previsto en el paquete de 2006 (la edad de jubilación aumentará progresivamente por tramos de medio año entre 2019 y 2022). La reforma de la jubilación anticipada recomendada por las REP se aplicó por ley en otoño de 2011.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		Las principales medidas políticas aplicadas durante 2009-2011 consistieron en cambios puntuales de las normas de indexación de las pensiones en 2009, lo que mejoró el valor de las pensiones nominales y dio lugar a una suspensión temporal de las transferencias al sistema de pensiones de capitalización en la segunda mitad de 2009 y en 2010. Estas transferencias se reanudaron en parte en 2011 y completamente a partir de 2012, con un mecanismo de compensación que se aplicó entre 2014 y 2017. La edad de jubilación aumentará a 65 años durante el período 2017-2026. En el plan obligatorio de pensión de capitalización, la crisis ha tenido como consecuencia un control más estricto y normas más claras en la gestión de los fondos, así como mayor flexibilidad para empleados y empleadores.

Esta do miem bro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Edad de jubilación vinculada a la esperanza de vida (69 años y 4 meses para H/F por igual en 2060)	0,0	Memorando de Acuerdo. Con arreglo al Memorando: Los fondos de pensión actuales se fusionarán en tres fondos. La reforma introducirá un nuevo sistema para reforzar el vínculo entre cotizaciones y prestaciones, con normas uniformes que se aplicarán proporcionalmente a todos los trabajadores actuales y futuros. La edad normal de jubilación quedará establecida en 65 años y aumentará en consonancia con la esperanza de vida. Las prestaciones se indexarán en función de los precios. La reforma también restringirá la jubilación anticipada, incluso para las personas aseguradas antes de 1993, y reducirá la lista de oficios duros y penosos. El nuevo sistema también incluirá una pensión social supeditada a una comprobación de recursos para todos los ciudadanos que hayan superado la edad normal de jubilación, de forma que se cree una importante red de seguridad coherente con la sostenibilidad fiscal. Se revisarán los fondos de pensión complementarios para eliminar desequilibrios, introducir un vínculo más estrecho entre prestaciones y cotizaciones, garantizar la sostenibilidad de todos los fondos y reducir su número. Se revisarán las pensiones por discapacidad y las pensiones consistentes en una entrega global de capital para funcionarios y empleados de empresas públicas.	En julio de 2010, el Parlamento adoptó una reforma global de los principales planes de pensiones en consonancia con el Memorando de Acuerdo. La reforma simplificó el sistema de pensiones, que estaba muy fragmentado, lo hizo más transparente y más justo, elevó la edad de jubilación y redujo la generosidad de las prestaciones. Las nuevas normas, de aplicación obligatoria y general, sobre derechos, cotizaciones, normas de acumulación e indexación de los derechos de pensión se aplican a los principales fondos de pensiones (IKA, OGA, OAEE, el plan del sector público y el plan del Banco de Grecia). La reforma de las pensiones se aplica proporcionalmente a todos los trabajadores actuales y futuros. Los principales elementos de la reforma son los siguientes: i) La introducción de una nueva pensión básica de 360 euros mensuales (12 pagos al año). ii) El nuevo sistema introduce tasas de acumulación con el mismo perfil para todos los trabajadores y supeditadas únicamente a la duración de la carrera (oscilan entre un 0,8 y un 1,5 % de los ingresos). iii) En la reforma se aumenta la edad de jubilación legal de 60 a 65 años. La edad mínima de jubilación queda fijada en 60 años; se aplicarán penalizaciones a aquellas personas que no reúnan la totalidad de la carrera contributiva. iv) Se eleva a 40 años la carrera contributiva completa (anteriormente era, por lo general, de 35 años). v) A partir de 2021, las edades de jubilación mínima y legal se modificarán cada tres años en consonancia con la evolución de la esperanza de vida. vi) Igualación de las edades de jubilación de hombres y mujeres tanto en el sector público como en el privado para 2013. vii) La indexación de las prestaciones (incluidas las pensiones básicas) no superará la inflación con arreglo al

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66a4m/66a4m)	67/67	8,1	REP 2: Adoptar la reforma del sistema de pensiones propuesta con el fin de retrasar la edad de jubilación legal y aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones, según lo planeado; revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida, según lo previsto, y adoptar nuevas medidas encaminadas a mejorar el aprendizaje permanente para los trabajadores de más edad.	En la reforma de las pensiones de 2010-2011 se aumentó la edad de jubilación de 65 a 67 años (aplicación progresiva entre 2013 y 2027), se alargó la duración del período de cotización para tener derecho a las prestaciones de pensión completa pasando de 35 a 37 años, la edad de jubilación anticipada se elevó normalmente de 61 a 63 años (pero la posibilidad de jubilarse a los 61 años se mantiene durante la crisis económica para las personas que hayan cotizado durante 33 años como mínimo), aumentaron las penalizaciones por jubilación anticipada, se amplió el período de cotización considerado para calcular la pensión básica pasando de 15 a 25 años en 2022, se introdujo un factor de sostenibilidad a partir de 2027 con revisiones cíclicas cada cinco años, se establecieron períodos más largos para los créditos por el cuidado de los hijos y se simplificó el sistema (se integraron en el plan general los planes de los trabajadores agrarios y domésticos). El 28 de octubre de 2011, el gobierno aprobó la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (en español, «Estrategia 55 y más»). Esta iniciativa es un complemento esencial de la reforma del sistema de pensiones aprobada en septiembre. La «Estrategia 55 y más» prevé cuatro objetivos: i) elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años; ii) favorecer su mantenimiento en el empleo; iii) mejorar sus condiciones de trabajo; y iv) promover su reincorporación al mercado de trabajo.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	REP 4: Adoptar medidas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de más edad y su participación en la formación permanente. En consulta con los interlocutores sociales y siguiendo las prácticas nacionales, adoptar nuevas medidas para incentivar a los trabajadores de más edad a permanecer en el mercado laboral consistentes en reducir la jubilación anticipada y aumentar la edad efectiva de jubilación. Visto el sistema ya existente de vinculación de las prestaciones de jubilación a la esperanza de vida, considerar una interrelación entre la edad de jubilación legal y la esperanza de vida.	Finlandia estableció en 2009 un vínculo entre las prestaciones de pensión y un coeficiente de esperanza de vida. En 2009, el gobierno y las organizaciones del mercado de trabajo acordaron elevar la edad de jubilación efectiva hasta, como mínimo, 62,4 años para 2025.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	REP 1: Garantizar un ajuste fiscal anual medio superior al 1 % del PIB durante el período 2010-2013, conforme a lo recomendado, y aplicar las medidas encaminadas a la corrección del déficit excesivo en 2013 a más tardar; conforme a las recomendaciones del Consejo en virtud del procedimiento de déficit excesivo, llevando la tasa de deuda pública a una senda descendente, y garantizando posteriormente un progreso adecuado hacia el objetivo a medio plazo, concretando las medidas necesarias a tal fin a partir de 2012, adoptando medidas suplementarias si fuese necesario y utilizando los posibles ingresos extraordinarios para acelerar la reducción del déficit y la deuda, como está planeado; seguir examinando la sostenibilidad del sistema de pensiones y adoptar medidas suplementarias, en su caso.	En noviembre de 2010, el Parlamento francés adoptó una reforma de los planes de pensiones reglamentarios. El resultado de la reforma que ha encontrado más difusión es el aumento gradual de la edad de jubilación legal de 60 a 62 años en 2018 (en 2017, según los planes más recientes, aunque aún no hay medidas legislativas al respecto). La reforma incluye toda una serie de otras medidas, como, por ejemplo, la armonización progresiva de los tipos de cotización entre los planes del sector público y los del sector privado o la creación de un derecho a la jubilación anticipada (a partir de los 60 años) para aquellos trabajadores con incapacidad laboral parcial. También se han introducido algunos cambios técnicos para fomentar el desarrollo de los planes de pensiones de capitalización.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		En la reforma de 2009, 1) se aumentó la edad de jubilación legal de 62 a 65 años entre 2014 y 2022; 2) se introdujo un sistema de indexación de las pensiones menos generoso y supeditado al crecimiento real del PIB a partir de 2010; y 3) se abolió la paga extraordinaria anual y se introdujo una «prima de pensión». La sostenibilidad futura mejorará como consecuencia de estas reformas y, en 2060, el gasto bruto en pensiones de la seguridad social se elevará a un 10,5 % del PIB en vez de un 13,8 %, como figuraba en la previsión del Informe de 2009 sobre el envejecimiento. En 2010 y 2011, el gobierno tomó medidas drásticas al abolir el pilar de pensiones privadas obligatorias, lo que puede comprometer hasta cierto punto la sostenibilidad futura, como mínimo en la medida en que los inesperados ingresos procedentes de los fondos de pensiones se desviaron para cubrir gastos corrientes. En diciembre de 2011 se abolió la jubilación anticipada y los derechos de los actuales beneficiarios fueron sometidos a imposición fiscal, lo que tiene repercusiones especialmente para aquellos oficios que están considerados como actividades penosas y que, por lo tanto, disfrutaban de oportunidades de jubilación anticipada.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Memorando de Acuerdo. Con arreglo al Memorando: Para el primer trimestre de 2011: Reducción de la desgravación tributaria para las pensiones y las deducciones relativas a las pensiones, que permitirá obtener 155 millones de euros en 2011. Se introducirá una reducción progresiva de más del 4 %, en promedio, de las actuales pensiones de la función pública. Para el segundo trimestre de 2011: Para mejorar la sostenibilidad a largo plazo, las autoridades han emprendido la tarea de tomar medidas legislativas para aumentar la edad para cobrar una pensión del Estado a 66 años en 2014, a 67 en 2021 y a 68 en 2028. Para el tercer trimestre de 2011: Los derechos de pensión para el personal de nueva contratación en la función pública se reformará con el fin de que el sistema de pensiones del sector público repose sobre una base más sostenible. Esto englobará una revisión del régimen de jubilación anticipada para determinadas categorías y la indexación de las pensiones en función de los precios de consumo. Las pensiones se basarán en los ingresos medios durante la vida laboral. La edad de jubilación del personal de nueva contratación se vinculará a la edad de jubilación para cobrar una pensión del Estado. Para el cuarto trimestre de 2011 y para 2012: También se menciona una reducción de las desgravaciones para las pensiones y un ajuste en los derechos de pensión de la función pública como parte de las medidas de consolidación presupuestaria.	En marzo de 2010, el gobierno irlandés publicó el marco nacional de pensiones, en el que se establecen las intenciones del gobierno para reformar el sistema de pensiones en Irlanda. Desde entonces se ha hecho una serie de cambios, que incluyen los siguientes. Se han adoptado actos legislativos para aumentar la edad de jubilación de la pensión del Estado a 66 años en 2014, a 67 años en 2021 y a 68 años en 2028. Se ha fijado un límite máximo de 200 000 euros para las pensiones consistentes en el pago de una cantidad única libre de impuestos. A partir de 2011, los sistemas de seguros sociales (<i>Social Insurance</i>) y cargas sociales universales (<i>Universal Social Charge</i>) ya no darán lugar a desgravaciones para las cotizaciones de pensiones. Las nuevas disposiciones relativas a las pensiones del personal de nueva contratación en el sector público implican que la pensión definitiva se basará en los ingresos medios de la carrera y no en el último salario. Una serie de medidas para aliviar las presiones de financiación sobre los planes de prestación definida, como cambiar la prioridad de pago en caso de liquidación, crear un régimen de pagos de insolvencia de pensiones y cambios en la norma de financiación.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66a 11 meses/ 66a 11 meses	Edad de jubilación vinculada a la esperanza de vida (70 años y 3 meses para H/F en 2060)	4,1		A lo largo de 2011, el marco italiano de pensiones se ha visto modificado por tres intervenciones legislativas sucesivas (Ley 111/2011, Ley 148/2011 y Ley 214/2011). Las principales medidas resultantes de estas últimas reformas se pueden resumir de la siguiente manera: i) El método de aportación definida ficticia se aplica también a los trabajadores acogidos al régimen de prestación definida, que antes estaban exentos. Esta ampliación afecta a las cotizaciones devengadas a partir del 1 de enero de 2012, con arreglo a la regla de prorata. ii) La edad de jubilación legal para las mujeres del sector privado se igualará a la de los hombres (y las mujeres en el sector público). El proceso de igualación estará plenamente introducido para 2018. iii) Se ha abolido el mecanismo de «ventana de salida», que queda reemplazado por el correspondiente aumento de la edad mínima y/o los requisitos de cotización. iv) Los tipos de cotización pagados por los trabajadores autónomos han aumentado progresivamente para pasar del 20 % en 2011 al 24 % en 2018. El tipo de cotización de los trabajadores atípicos ha aumentado en 1 punto porcentual, con lo que a partir de 2012 se eleva al 27 %. v) Durante un período de dos años (2012-2013) las pensiones de importe superior al triple de la pensión mínima (aproximadamente 1 400 euros mensuales) no se indexarán en función de la inflación de los precios. vi) A pesar de estar ya indexado en función de la evolución de la esperanza de vida, el requisito mínimo para tener derecho al subsidio por vejez ha aumentado en un año a partir de 2018, y posteriormente quedará completamente ligado a la edad de jubilación legal. vii) Se ha abolido en todos los planes el canal de jubilación anticipada basado conjuntamente en requisitos de edad y cotización (35 años). En el régimen de aportación definida ficticia, se permite la jubilación anticipada hasta un máximo de tres años antes de la edad de jubilación legal, con veinte años de cotización y un importe mínimo de pensión de 1 200 euros mensuales en 2012, indexado en función de la media del PIB nominal de cinco años. viii) El requisito de contribución mínima para tener derecho a cobrar la pensión anticipada independientemente de la edad se ha indexado en función de la evolución de la esperanza de vida a partir de 2013, como estaba previsto para la edad de jubilación legal.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62a6m/60	64/63	65/65	n.a.	REP 2: Aprobar la legislación propuesta que desarrolle la reforma del sistema de pensiones. Para mejorar la participación en el mercado de trabajo, eliminar los desincentivos fiscales al trabajo, en particular para las personas en edad de jubilación.	En la reforma de 2011 se aumenta la edad de jubilación a los 65 años, tanto para hombres como para mujeres, en 2026. Las cotizaciones de seguros sociales al plan obligatorio de pensión de capitalización se han reducido del 5,5 % al 2 %, con la posibilidad de volverlas a aumentar después de la crisis mediante una decisión del gobierno.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	REP 2: Proponer y aplicar una amplia reforma de las pensiones para asegurar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, empezando por medidas que aumenten la tasa de participación de los trabajadores de más edad, en particular desincentivando la jubilación anticipada. A fin de retrasar la edad de jubilación efectiva, cabría considerar medidas como la interrelación de la edad legal de jubilación y la esperanza de vida	En el Programa Nacional de Reforma se esbozan los principales rasgos de un proyecto de reforma. Se están llevando a cabo debates preparatorios entre el gobierno y los interlocutores sociales. Se restringirá en mayor medida el derecho a un aumento de las prestaciones de pensión. Los beneficiarios deben haber cumplido los 60 años (en vez de 55) y poder justificar 40 años (en vez de 38) de cotizaciones de pensión. Con arreglo al Pacto por el Euro Plus, el gobierno se comprometió a terminar la reforma para finales de 2011, pero probablemente no se podrá cumplir este plazo. Se ha creado un grupo de trabajo sobre pensiones, que trabaja de manera confidencial; su objetivo es también crear un plan de activación para trabajadores de más edad, incluyendo recomendaciones con ejemplos de buenas prácticas.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)	n.a.	Memorando de Acuerdo. Con arreglo al Memorando: Letonia tenía que preparar cambios del sistema de pensiones para mantener la sostenibilidad y la adecuación futuras de los tres pilares del sistema de pensiones. En este contexto, había que revisar todos los regímenes de pensiones y todas las edades de jubilación. En el Segundo Suplemento del Memorando se afirma que «para finales de junio de 2010, con la asistencia técnica de las organizaciones internacionales y en cooperación con los interlocutores sociales, se preparará una serie de cambios del sistema de pensiones, que se aplicarán en 2011, para mantener la sostenibilidad y la adecuación futuras de los tres pilares del sistema de pensiones. En este contexto, se revisarán todos los regímenes de pensiones y todas las edades de jubilación.» En el Tercer Suplemento del Memorando se afirma lo siguiente: «Tras preparar las propuestas de cambios del sistema de pensiones para finales de junio de 2010, previa consulta de la CE y el FMI, presentar al Parlamento para finales de noviembre de 2010 propuestas concretas, que se aplicarán en 2011, para mantener la sostenibilidad y la adecuación futuras de los tres pilares del sistema de pensiones.»	Desde julio de 2008, las autoridades letonas: 1) congelaron la indexación en 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013; 2) redujeron los tipos de cotización al plan obligatorio de pensión de capitalización. Se están reduciendo los tipos de cotización al pilar de capitalización: en 2009, del 8 % al 2 %; en 2010, del 9 % al 2 %; en 2011, del 10 % al 2 %; en 2013 y años siguientes, del 10 % al 6 %. El gobierno ha aprobado y presentado al Parlamento cambios de la edad de jubilación (todavía se tienen que adoptar las medidas legislativas). En los cambios se prevé un aumento de la edad de pensión a partir de 2016 a un ritmo de seis meses al año hasta llegar a 65 años en 2021. Por lo tanto, en 2020, la edad de jubilación propuesta, pero todavía no establecida por ley, será de 64,5 años (para los dos sexos). Letonia ha cumplido las condiciones del Segundo y el Tercer Suplemento del Memorando de Acuerdo y, por consiguiente, ha preparado cambios del sistema de pensiones para mantener la sostenibilidad y la adecuación futuras de los tres pilares del sistema de pensiones. Se han presentado al Parlamento propuestas concretas de cambios del sistema de pensiones.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	n.a.	REP 2: Tomar medidas para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, entre otras, acelerando el retraso progresivo de la edad de jubilación y vinculándola a la esperanza de vida. Acompañar el incremento de la edad legal de jubilación con una estrategia global activa en materia de envejecimiento de la población, desincentivar los planes de jubilación anticipada y fomentar los planes de pensiones privados.	La reforma de 2006 se tradujo en un aumento de la edad de jubilación a 65 años para los dos sexos en 2026 y una prolongación del período de cotización. También se modificó el cálculo de los ingresos de jubilación, que dejó de basarse en los tres mejores años de los últimos diez, para basarse en los diez mejores años de los últimos cuarenta. Además, se introdujo para las personas nacidas después del 1 de enero de 1962 una pensión mínima nacional garantizada pagadera a un tipo no inferior al 60 % de la renta mediana. A raíz de la reforma de 2006, los ingresos máximos de jubilación de las personas nacidas después del 1 de enero de 1962 progresarán de manera más dinámica con una indexación de un 70 % en función del crecimiento de los salarios y un 30 % en función de la inflación. En 2007, se introdujo un mayor rigor en el examen médico de las pensiones de invalidez y, a raíz del presupuesto de 2008, se permitió a los pensionistas seguir trabajando sin reducción de la pensión, aunque pagando las cotizaciones de la seguridad social. El grupo de trabajo sobre pensiones, creado para supervisar las reformas, presentó su informe inicial al Parlamento en diciembre de 2010. Hizo cuarenta y cinco recomendaciones, entre las que se encontraban las siguientes: crear una relación explícita entre la edad de pensión y la esperanza de vida, seguir evaluando la creación de un primer pilar de cotización definida ficticia para 2013, crear un segundo pilar de pensiones si se consigue el consenso político y la participación de los interlocutores sociales, así como crear un marco de pensiones del tercer pilar.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	REP 2: Tomar medidas para retrasar la edad de jubilación legal adecuándola a la esperanza de vida y reforzar tales medidas con otras que retrasen la edad de jubilación efectiva y mejoren la sostenibilidad a largo plazo de la hacienda pública. Elaborar un proyecto de reforma de la asistencia de larga duración, dado el fenómeno del envejecimiento de la población.	En octubre de 2010, el nuevo gobierno acordó aumentar la edad de jubilación legal a 66 años en 2020. A raíz de negociaciones exhaustivas, los interlocutores sociales y el gobierno llegaron a un acuerdo en septiembre de 2011 para elevar una vez más la edad de jubilación a 67 años en 2025 y vincularla a la esperanza de vida. En la actualidad se está procediendo a consagrar este acuerdo en la legislación.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	REP 3: Retrasar, según lo previsto, la edad legal de jubilación de los cuerpos uniformados, proseguir con las medidas destinadas a retrasar la edad de jubilación efectiva y vincularla a la esperanza de vida. Fijar un calendario para mejorar aún más las normas que regulan las cotizaciones de los agricultores a los fondos de la seguridad social (KRUS), de manera que reflejen mejor los ingresos individuales.	A partir de 2009, se han aplicado pensiones transitorias, que sustituyen a las disposiciones de jubilación anticipada y limitan el acceso a ellas para determinadas categorías de trabajadores. Se trata de una solución temporal para trabajadores que empezaron a trabajar en condiciones especiales antes de 1999. Se ha reducido la contribución al plan de aportación definida, pasando del 7,3 % de los salarios brutos al 2,3 % en 2011. La diferencia se ha desviado hacia el plan de reparto. La cotización irá aumentando progresivamente hasta llegar al 3,5 % en 2017 y después. El gobierno, que ha vuelto a ser elegido recientemente, ha propuesto elevar la edad actual de pensión de 65/60 años (H/M) a 67 años entre 2013 y 2020 (para los hombres) y 2040 (para las mujeres).

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	El Memorando de Acuerdo portugués no contiene condiciones precisas sobre la reforma de todo el sistema de pensiones (habida cuenta de la reforma de gran envergadura hecha en 2007). Sin embargo, el Memorando contiene condiciones específicas sobre la parte dedicada al gasto en la política fiscal: - «Reducir las pensiones superiores a 1 500 euros con arreglo a los tipos progresivos aplicados a los salarios del sector público a partir de enero de 2011, con el fin de obtener ahorros de 445 millones de euros como mínimo.» - «Suspender la aplicación de las normas de indexación de las pensiones y congelar las pensiones, excepto las más bajas, en 2012.»	Portugal hizo una reforma de gran envergadura de su sistema de pensiones en 2007, y dicha reforma entró en vigor el mismo año. La edad de jubilación se ajustó en 65 años. Las principales medidas incluían: la extensión del período de evaluación para cubrir toda la carrera, desincentivos a la jubilación anticipada, disminución del período transitorio e introducción de un «factor de sostenibilidad» por el que los beneficios se ajustan automáticamente a la evolución de la esperanza de vida restante a los 65 años.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63a4m/5 8a4m	65/60	65/63	n.a.	Memorando de Acuerdo. Con arreglo al Memorando para el período 2009-2011, las condiciones de la reforma del sistema de pensiones fueron las siguientes: «El gobierno finalizará un proyecto de legislación revisada sobre pensiones con el fin de i) avanzar progresivamente hacia la indexación de las pensiones públicas en función de los precios de consumo en lugar vincularlas a los salarios; ii) limitar el alcance de los aumentos discrecionales de las pensiones; iii) introducir gradualmente la cotización a las pensiones para los grupos de empleados públicos que actualmente están exentos de dichas cotizaciones; y iv) aumentar gradualmente la edad de jubilación en 2015, especialmente para las mujeres, teniendo en cuenta la evolución de la esperanza de vida, sin perder de vista la protección de los pensionistas vulnerables y con el fin de alcanzar el objetivo del 45 % de promedio para la tasa de reemplazo de los jubilados.» Con arreglo al Memorando para el período 2011-2013, las condiciones son las siguientes: «Salvaguardar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones.»	En diciembre de 2010 se adoptó una reforma de las pensiones. Mediante esta reforma, los regímenes especiales se integraron en el régimen de seguros sociales, se creó un mecanismo para volver a calcular las pensiones especiales y se aumentó la edad de jubilación a 65 años para los hombres y 63 años en 2030. La normativa para la jubilación anticipada se hizo más estricta y la concesión de pensiones de discapacidad quedó sujeta a condiciones más duras. Se esperaba que las reformas se tradujesen en importantes ahorros para el sistema y que se redujese el número de beneficiarios. Además, el gobierno suspendió las disposiciones jurídicas por las que las cotizaciones al plan obligatorio de aportación definida hubieran subido en 2009 del 2 % al 2,5 % del sueldo bruto de los empleados. El aumento previsto se retomó en 2010, de manera que, en última instancia, el tipo de cotización llegará al 6 % del salario en una fecha futura sin precisar.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		En 2010, se flexibilizó el mecanismo equilibrador automático incorporado al régimen de pensiones relacionadas con los ingresos de manera que se base en una media móvil de tres años, en vez de un año anteriormente, con el fin de evitar cambios bruscos de las pensiones en caso de evolución negativa o positiva de la economía.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	REP 2: Tomar las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, manteniendo a la vez la adecuación de las pensiones. Elevar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad mediante retrasos en la edad de jubilación y desarrollando más las políticas activas del mercado laboral y las medidas de aprendizaje permanente.	La proposición de reforma de las pensiones (que incluía la igualación de las edades de pensión para hombres y mujeres) fue rechazada en un referendo en 2011.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (dependiendo del número de hijos)	62/62	-	4,7 (v)	REP 3: Potenciar la sostenibilidad a largo plazo de la hacienda pública mediante un nuevo ajuste del método de reparto del sistema de pensiones, también modificando el mecanismo de indexación y aplicando otras medidas con vistas a retrasar la edad de jubilación efectiva, en particular a través de la vinculación de la edad de jubilación con la esperanza de vida. Introducir incentivos destinados a garantizar la viabilidad del pilar de pensiones completamente financiado por capitalización, con el fin de avanzar hacia la sostenibilidad fiscal, garantizando al mismo tiempo unas pensiones adecuadas.	En 2008, Eslovaquia permitió a los trabajadores abandonar el plan de capitalización y volver al plan de reparto; el plan de aportación definida es ahora facultativo para las personas que se incorporan al mercado laboral. En 2010 se aprobó un cambio legislativo por el que se establece la falta de ingresos laborales como base para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada. En 2011, Eslovaquia aprobó las modificaciones del pilar de pensiones completamente financiado por capitalización por las que se capacita a los ahorradores para recuperar la posibilidad de invertir en títulos de mayor riesgo y, así, conseguir rendimientos potencialmente más elevados. Además, a partir del 1.4.2012 se volverá a introducir la participación obligatoria de los jóvenes como opción por defecto, con la posibilidad de abandonar el plan en los dos primeros años de ahorro.

Estado miembro	Esperanza de vida a los 65 H/M (2010)	Edad de salida del mercado de trabajo ⁽ⁱⁱ⁾ H/M (2009)	Edad de jubilación H/M ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Edad de jubilación H/M (2020) ^(iv)	Aumento de la edad de jubilación después de 2020 H/M ^(v)	Activos de los fondos de pensiones % del PIB 2009 ^(vi)	Recomendaciones específicas por países en relación con las pensiones (o referencias del Memorando de Acuerdo)	Reformas más recientes / Observaciones ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		En los últimos años se han mejorado el acceso a la pensión básica del Estado y sus mecanismos de revisión, y los trabajadores quedarán inscritos automáticamente en planes de empleo (con la posibilidad de abandonarlos) a partir de 2012. Existen disposiciones legislativas para aumentar gradualmente la edad para percibir una pensión del Estado de 65 a 68 años entre 2020 y 2046. Con arreglo a la nueva legislación, que entró en vigor en enero de 2012, la edad para percibir una pensión del Estado será la misma para los dos sexos en 2018 (anteriormente 2020), lo que también hizo que se adelantase el calendario para aumentar la edad para percibir una pensión del Estado de 65–66 años en la actualidad a cinco años y medio más en 2018. Se han anunciado (pero aún no hay medidas legislativas al respecto) propuestas para acelerar los calendarios del posterior aumento de la edad de 66 a 67 años y se están debatiendo opciones para acelerar el aumento de 67 a 68 años.

NOTAS

- i Fuente: Eurostat. Estadísticas de población. Esperanza de vida por edad y sexo (última actualización: 26.1.2012).
- ii Media de la edad de salida del mercado de trabajo, H/M o *en cursiva = totales (sin desglosar en H/M)*. Fuente: Eurostat.
- iii Edad de jubilación legal en el plan público general de pensiones. **Fuente: MISSOC.**
- iv Edad de jubilación legal en el plan público general de pensiones después de la aplicación de las reformas adoptadas por ley (entre paréntesis: reformas propuestas pero aún no consagradas por ley). **Fuente: Informe conjunto sobre las pensiones, «Avances y principales retos para la existencia de sistemas de adecuadas y sostenibles en Europa», por el Comité de Política Económica, el Comité de Protección Social y los servicios de la Comisión (ECFIN y EMPL), actualizado por la Comisión en los casos en los que se produjeron cambios ulteriores.**

- v Edad de jubilación legal en el plan público general de pensiones después de la aplicación de las reformas adoptadas por ley (entre paréntesis: reformas propuestas pero aún no consagradas por ley). **Fuente: Informe conjunto sobre las pensiones, «Avances y principales retos para la existencia de sistemas de adecuadas y sostenibles en Europa», por el Comité de Política Económica, el Comité de Protección Social y los servicios de la Comisión (ECFIN y EMPL), actualizado por la Comisión en los casos en los que se produjeron cambios ulteriores.**
- vi Activos de los fondos de pensiones (% PIB), 2009. **Fuente: OCDE, estadísticas globales sobre pensiones.**
- (v) 2008.
- (w) Únicamente fondos de pensiones de empleo autónomos. Además de estos planes, el total de los activos gestionados por los contratos de seguros de pensiones de empleo se elevaba al 99,3 % del PIB.
- (x) Únicamente fondos de pensiones de empleo autónomos. Además de estos planes, en 2008 el total de los activos gestionados por los contratos de seguros de pensiones de empleo se elevaba al 13,3 % del PIB.
- (y) Únicamente fondos de pensiones de empleo autónomos. Además de estos planes, en 2008 el total de los activos gestionados por el sistema de pensiones por prima se elevaba al 8,9 % del PIB, y los activos gestionados por los contratos de seguros de pensiones de empleo, al 38,9 % del PIB.
- (z) Estimaciones de la OCDE.
- vi Frente al envejecimiento inminente de la población y su impacto en la sostenibilidad de la prestación de pensiones, los Estados miembros han reformado considerablemente sus sistemas de pensiones. Una pieza clave de estos esfuerzos de reforma ha sido estrechar el vínculo entre las cotizaciones pagadas al sistema y las prestaciones pagadas con cargo a él. Habitualmente esto se ha hecho considerando no el último salario o los mejores años sino los ingresos de toda la vida como base para el cálculo de las prestaciones, así como insistiendo en los años de cotización en vez de centrarse únicamente en llegar a la edad de jubilación, aumentando el número de años exigidos para obtener la pensión íntegra y aumentando o igualando la edad de jubilación para los dos sexos. No obstante, en la mayoría de estos países los aumentos de la edad para poder optar a una pensión reglamentaria se han introducido gradualmente a lo largo de periodos prolongados.

* 2008 (para la esperanza de vida a los 65)

** 2009 (para la esperanza de vida a los 65)

Δ 2003 (Edad de salida del mercado de trabajo)

2006 (Edad de salida del mercado de trabajo)

2007 (Edad de salida del mercado de trabajo)

Δ Δ 2008 (Edad de salida del mercado de trabajo)