

Documento de Trabajo: Nº 7/2014  
Madrid, Octubre de 2014

# Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes

Por Javier Díaz-Giménez



Informe PISA sobre Educación Financiera elaborado por



con el apoyo de BBVA

**Documento número 7 - Documentos Mi Jubilación**

El futuro de las pensiones españolas - II Trimestre 2014

**Javier Díaz-Giménez** • Profesor del Departamento de Economía del IESE

Vocal del Foro de Expertos del Instituto BBVA de Pensiones.

**Palabras clave**

Pensiones públicas, Pensiones privadas, Demografía, Crisis económica, Reformas políticas, Europa

## Índice

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | Generalidades sobre las Pensiones .....                        | 4  |
| 2. | El Desafío Demográfico .....                                   | 5  |
| 3. | El Desafío Económico .....                                     | 7  |
| 4. | Las Pensiones Sociales .....                                   | 8  |
| 5. | Las Pensiones de Reparto .....                                 | 9  |
| 6. | Las Pensiones Capitalizadas .....                              | 11 |
| 7. | Las Reformas Recientes .....                                   | 13 |
|    | 7.1. Los Retrasos en las Edades de Jubilación .....            | 13 |
|    | 7.2. La Transición hacia Sistemas de Aportación Definida ..... | 13 |
|    | 7.3. El Desarrollo de los Sistemas Capitalizados .....         | 14 |
| 8. | Lecciones para España y Portugal .....                         | 14 |
| A. | Las Pensiones en España .....                                  | 16 |
|    | A.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 16 |
|    | A.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 16 |
|    | A.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 17 |
|    | A.4. Reformas Recientes .....                                  | 17 |
| B. | Las Pensiones en Portugal .....                                | 18 |
|    | B.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 18 |
|    | B.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 18 |
|    | B.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 19 |
|    | B.4. Reformas Recientes .....                                  | 19 |
| C. | Las Pensiones en Italia .....                                  | 20 |
|    | C.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 20 |
|    | C.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 20 |
|    | C.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 20 |
|    | C.4. Reformas Recientes .....                                  | 21 |
| D. | Las Pensiones en Francia .....                                 | 22 |
|    | D.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 22 |
|    | D.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 22 |
|    | D.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 23 |
|    | D.4. Reformas Recientes .....                                  | 23 |
| E. | Las Pensiones en Alemania .....                                | 24 |
|    | E.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 24 |
|    | E.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 24 |
|    | E.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 24 |
|    | E.4. Reformas Recientes .....                                  | 25 |
| F. | Las Pensiones en el Reino Unido .....                          | 26 |
|    | F.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 26 |
|    | F.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 26 |
|    | F.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 27 |
|    | F.4. Reformas Recientes .....                                  | 27 |
| G. | Las Pensiones en los Países Bajos .....                        | 28 |
|    | G.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 28 |
|    | G.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 28 |
|    | G.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 28 |
|    | G.4. Reformas Recientes .....                                  | 29 |
| H. | Las Pensiones en Suecia .....                                  | 30 |
|    | H.1. Las Pensiones Sociales .....                              | 30 |
|    | H.2. Las Pensiones de Reparto .....                            | 30 |
|    | H.3. Las Pensiones Capitalizadas .....                         | 31 |
|    | H.4. Reformas Recientes .....                                  | 32 |

# 1. Generalidades sobre las Pensiones

---

En este artículo describimos, comentamos y comparamos los sistemas de pensiones de España, Portugal, Italia, Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos y Suecia y sus reformas recientes. En lo sucesivo a este grupo de países, les vamos a llamar los países de la muestra.

Todos los sistemas de pensiones son formas de solucionar el problema de cómo vivir sin trabajar a partir de una determinada edad y de hacerlo con garantías. Y sólo hay tres formas puras de solucionar este problema: mediante *pensiones sociales*, mediante sistemas de impuestos y transferencias y mediante sistemas de ahorro. En este artículo a los sistemas de impuestos y transferencias les vamos a llamar, genéricamente, *sistemas de reparto* y a los sistemas de ahorro, sistemas capitalizados. En los sistemas de reparto tradicionales, los impuestos que se usan para financiar las pensiones se llaman cotizaciones, gravan al empleo y generan derechos pensionables para los trabajadores que los pagan. En los *sistemas capitalizados*, los trabajadores ahorran y capitalizan una parte de sus rentas laborales. Los planes en los que se capitaliza este ahorro pueden ser planes de empleo, cuando los organizan las empresas, o planes personales, cuando los organizan individualmente los propios trabajadores.

Tanto los sistemas de reparto como los sistemas capitalizados tienen ventajas e inconvenientes, y las pensiones de todos los países de la muestra tienen elementos de estos dos sistemas, aunque los combinan de formas muy diferentes. Las principales ventajas de los sistemas de reparto son que cuentan con la garantía del estado, que pueden pagar rentas vitalicias a un coste más bajo que los sistemas capitalizados porque tienen la capacidad recaudatoria del estado, y que son más solidarios que los sistemas capitalizados. Los principales inconvenientes de los sistemas de reparto son que desincentivan el trabajo y el ahorro, que son más vulnerables que los sistemas capitalizados al desafío demográfico que plantea el aumento de *las tasas de dependencia*<sup>1</sup> y que también son más vulnerables que los sistemas de reparto al desafío económico que plantean la globalización y las recesiones porque no pueden diversificarse geográficamente. Esto se debe a que la promesa implícita en los sistemas de reparto es completamente local, por lo que sus pensiones de reparto están inseparablemente vinculadas a la evolución del PIB local.

---

<sup>1</sup> Estrictamente, la tasa de dependencia de un sistema de reparto es el número de pensionistas por cotizante y, aproximadamente, es el número de personas en edad de jubilación por persona en edad de trabajar.

## 2. El Desafío Demográfico

Todos los países de la muestra se enfrentan a un doble desafío demográfico: el que plantea el aumento de la duración esperada de la jubilación y el que plantean las tasas de natalidad por debajo de la *tasa de reemplazamiento* de la población<sup>2</sup>. Estos dos cambios demográficos aumentan de forma considerable las tasas de dependencia porque el envejecimiento de la población aumenta el numerador de esa tasa y la disminución de la población reduce su denominador.

### El aumento de la duración esperada de la jubilación

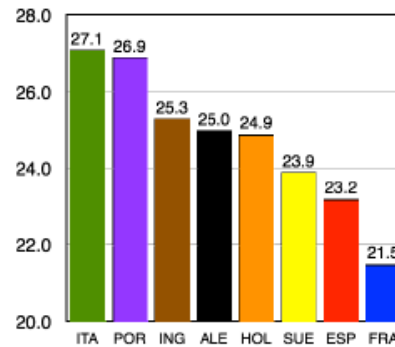
El aumento de la duración esperada de la jubilación aumenta el número de años durante el que se cobran las pensiones y encarece los sistemas de pensiones con independencia de cuál sea la forma elegida para financiarlas.

Según la OCDE, entre 2010-15 y 2060-65, la duración esperada media de la jubilación en los países de la muestra va a aumentar en un número de años que varía en un rango comprendido entre los 4,0 años en Francia y los 4,9 años en Italia. (véase el Gráfico 1). Si suponemos que los costes de las pensiones son directamente proporcionales a la duración esperada de la jubilación, en un escenario de ausencia de reformas, los costes de las pensiones podrían aumentar en un rango comprendido entre el 21,5 por ciento en Francia y el 27,1 por ciento en Portugal. Como aumentos en los gastos en pensiones de esta cuantía son inasumibles, sabemos con certeza que los gobiernos de los países de la muestra reformarán sus sistemas de pensiones, y que probablemente optarán por reducir sus cuantías mensuales y, por lo tanto, sus costes.

Gráfico 1: La Evolución de la Duración Esperada de la Jubilación (años)

|              | 2010-15 | 2060-65 | Δ   | Δ %  |
|--------------|---------|---------|-----|------|
| Portugal     | 17.17   | 21.83   | 4.7 | 27.1 |
| Italia       | 18.38   | 23.32   | 4.9 | 26.9 |
| Reino Unido  | 18.05   | 22.61   | 4.6 | 25.3 |
| Países Bajos | 17.61   | 22.01   | 4.4 | 25.0 |
| Alemania     | 17.68   | 22.09   | 4.4 | 24.9 |
| Suecia       | 18.28   | 22.64   | 4.4 | 23.9 |
| España       | 18.34   | 22.60   | 4.3 | 23.2 |
| Francia      | 18.54   | 22.53   | 4.0 | 21.5 |

A: Duración Esperada de la Jubilación



B: Variación entre 2010-15 y 2060-65 (%)

\* Fuente Secundaria: Gráfico 7.2 de Pensions at a Glance 2013 (OCDE). Fuente Original: United Nations, World Population Prospects - The 2012 Revision. Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888932907965>.

### El aumento de las tasas de dependencia

El aumento de la duración esperada de la jubilación, unido a la disminución de las tasas de natalidad y su estabilización por debajo de la tasa de reemplazamiento ha hecho que las tasas de crecimiento de la población sean negativas en casi todos los países de la muestra. En consecuencia, entre 2010 y 2050, las tasas de dependencia, definidas como el cociente entre el número de personas mayores de 65 años y el número de personas con edades comprendidas entre los 15 y 64 años, van a aumentar considerablemente en todos esos países. En España, Portugal y los Países Bajos la tasa de dependencia va a crecer a más del doble y, en los demás países de la muestra, las tasas de dependencia van a aumentar en un porcentaje que varía en un rango comprendido entre el 49 por ciento en Suecia y el 86 por ciento en Alemania (véase el Gráfico 2).

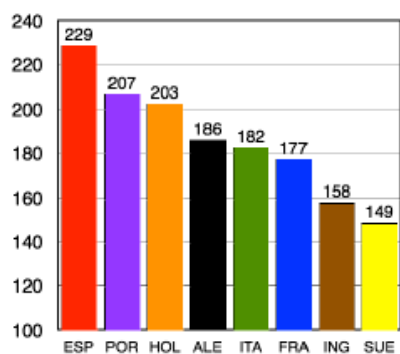
Todos los países de la muestra con la excepción de Suecia e Italia, han respondido a este doble desafío demográfico retrasando las edades de jubilación, ajustando las cuantías de las pensiones de sus sistemas de reparto a la esperanza de vida, o haciendo ambas cosas. Las excepciones sueca e italiana se deben a que los sistemas de reparto de esos países usan cuentas nocionales para calcular las pensiones, lo que les ha permitido optar por permitir que la edad de jubilación sea voluntaria y que la cuantía de las pensiones se ajuste actuarialmente según la edad elegida para jubilarse y la esperanza de vida en el momento de hacerlo.

<sup>2</sup> La tasa de natalidad de reemplazamiento de una economía es la que permite que su población permanezca estable.

Gráfico 2: La Evolución de las Tasas de Dependencia

|              | 2010 | 2050 | Δ %   |
|--------------|------|------|-------|
| España       | 0.25 | 0.57 | 228.6 |
| Portugal     | 0.27 | 0.56 | 206.6 |
| Países Bajos | 0.23 | 0.47 | 202.5 |
| Alemania     | 0.31 | 0.58 | 186.1 |
| Italia       | 0.31 | 0.56 | 182.4 |
| Francia      | 0.26 | 0.46 | 177.1 |
| Reino Unido  | 0.25 | 0.39 | 157.8 |
| Suecia       | 0.28 | 0.42 | 148.7 |

A: Tasas de Dependencia



B: Variación Esperada entre 2010 y 2050 (%)

\* Fuente secundaria: The 2012 Ageing Report.  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2011/pdf/ee-2011-4\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2011/pdf/ee-2011-4_en.pdf). Fuente primaria : Commission Services (DG EC-FIN), Eurostat (EUROPOP2010), EPC (AWG).

### 3. El Desafío Económico

---

Además del desafío demográfico, los sistemas de pensiones europeos se enfrentan al desafío económico que plantea la recesión de 2008, la globalización y el proceso de construcción de la Unión Europea. La recesión de 2008 ha reducido el número de cotizantes en muchos de los países de la muestra, ha llevado al rescate total de las administraciones públicas portuguesas y al rescate parcial de una parte de la banca española y, en general, ha supuesto una reducción de las pensiones y una aceleración de las reformas de los sistemas de pensiones en muchos de los países de la muestra.

La globalización y la intensificación de la competencia en la mayoría de las actividades comerciales e intensivas en mano de obra amenazan al estado de bienestar europeo tradicional, que se ve incapaz de competir con los costes laborales mucho más bajos de muchos países emergentes. La deslocalización industrial, que la globalización ha traído consigo, ha concentrado el paro en determinadas actividades, ha acortado muchas carreras laborales y, por lo tanto, ha reducido los derechos pensionables de muchos trabajadores.

Por último, el rediseño institucional de la Eurozona y, específicamente, el reforzamiento del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, ha generado nuevas tensiones sobre los sistemas de pensiones de reparto porque ha limitado los déficits y las deudas de las administraciones públicas de todos los países de la muestra y ha sometido a todas sus cuentas, incluidas las de la seguridad social, a una supervisión permanente por parte de la Comisión Europea y del Eurogrupo. En algunos países de la muestra, como en España, la obligación a mantener un presupuesto estructural equilibrado se ha plasmado en un nuevo precepto constitucional que hace obligatoria la sostenibilidad de todas las administraciones públicas y, por lo tanto, las de la seguridad social y las de las pensiones.

Todos estos cambios han puesto en entredicho la viabilidad de los sistemas de pensiones de reparto tradicionales de prestación definida y con pensiones generosas y han obligado a los países de la muestra que todavía tenían este tipo de sistemas a reformarlos, reduciendo sus prestaciones, mejorando su sostenibilidad a medio plazo e incentivando el desarrollo de sistemas capitalizados complementarios.

## 4. Las Pensiones Sociales

El objetivo principal de las pensiones sociales es reducir la pobreza entre las personas mayores de una edad determinada. También pretenden evitar que la mala suerte acumulada durante la vida laboral se perpetúe en la vejez y reduzca la calidad de vida de los mayores. Todos los países de la muestra tienen una pensión social, como también la tienen todos los países de la OCDE. Casi todos los países de la muestra hacen que la cuantía de sus pensiones sociales dependan de los recursos económicos —o sea, de la renta y del patrimonio— de las personas que las solicitan. El principal problema de las pensiones sociales es que desincentivan el trabajo y el ahorro de la parte de la población que tiene derecho a recibirlas. Por último, el aumento de la esperanza de vida también encarece estos programas y ha hecho que algunos países de la muestra los hagan más restrictivos.

Como puede verse en el Panel A del Gráfico 3, a pesar de que todos los países de la muestra son sociedades europeas avanzadas, las cuantías de sus pensiones sociales y las tasas de pobreza entre sus mayores son muy diferentes. La definición que hemos usado para la tasa de pobreza es la proporción de los mayores de 65 años cuyas rentas no superan el 50 por ciento de la renta disponible del hogar mediano equivalente, según la definición de la OCDE.

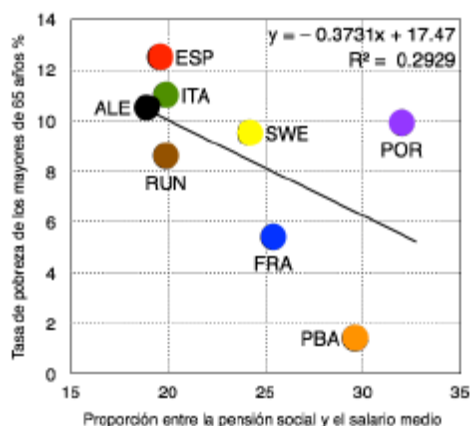
En 2012 en los países de la muestra, las pensiones sociales variaban en un rango comprendido entre los 417 euros en España y los 1.143 euros en los Países Bajos. Como proporción del salario medio, las pensiones sociales variaban en un rango comprendido entre el 18,9 por ciento en Alemania, que tiene la pensión social más cicatera de la muestra como proporción del salario medio, y el 32 por ciento en Portugal, que tiene la más generosa. En ese cuadro destacan los cambios de orden de Portugal y Alemania cuando comparamos estas dos formas de calcular la pensión social. La pensión social portuguesa era la segunda menor de la muestra cuando la calculamos en euros y pasó a ser la mayor de la muestra cuando la calculamos en proporción al salario medio. En cambio, la pensión social alemana pierde tres puestos y pasa de ser la quinta más alta cuando la calculamos en euros a ser la más baja cuando la calculamos en proporción al salario medio.

En el Panel B del Gráfico 3 hemos representado la correlación entre la proporción del salario medio que suponen las pensiones sociales de los nueve países de la muestra y sus tasas de pobreza entre los mayores de 65 años. La pendiente de la recta de regresión es claramente negativa (-0,373), aunque el coeficiente de determinación de la regresión no es demasiado alto (0,29). Estos resultados sugieren que las pensiones sociales son una forma relativamente eficiente de reducir la pobreza entre los mayores, aunque lo hagan a costa de desincentivar el trabajo y el ahorro de sus beneficiarios potenciales.

Gráfico 3: Las Pensiones Sociales en 2012 y la Pobreza entre los Mayores de 65 años en 2010

|              | Pobreza Mayores % | Pen. Social (EUR) | % Sal. Med. |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Portugal     | 9.9               | 418.5             | 32.0        |
| Países Bajos | 1.4               | 1142.8            | 29.6        |
| Francia      | 5.4               | 777.2             | 25.4        |
| Suecia       | 9.5               | 910.6             | 24.2        |
| Reino Unido  | 8.6               | 733.8             | 19.9        |
| Italia       | 11.0              | 479.0             | 19.9        |
| España       | 12.5              | 417.3             | 19.6        |
| Alemania     | 10.5              | 707.0             | 18.9        |

A: Datos



B: La P. Social y la T. de Pobreza 65+

\* La Tasa de Pobreza es la proporción de los mayores de 65 años cuyas rentas no superan el 50 por ciento de la renta disponible del hogar mediano equivalente. Fuente: OECD Income Distribution Database (2010). Pensión Social y Salario Medio: OECD Pensions at a Glance 2013 (datos de 2012).



## 5. Las Pensiones de Reparto

Como ya hemos comentado, todos los países de la muestra, además de tener pensiones sociales, financian al menos una parte de sus pensiones con sistemas de reparto —que son sistemas que gravan el trabajo con un impuesto y transfieren la recaudación de ese impuesto a los jubilados que cumplen determinadas condiciones.

Los países de la muestra tienen formas muy distintas de organizar sus pensiones de reparto. Los sistemas más avanzados son los de Italia y Suecia porque contabilizan sus derechos pensionables con sistemas de *cuentas nocionales*. En los sistemas de cuentas nocionales, la base reguladora con la que se calculan las pensiones es el valor presente de todas las cotizaciones que se han acreditado a lo largo de toda la carrera laboral. La principal ventaja de este sistema es que desincentiva menos que otros el trabajo y el ahorro por su transparencia y porque el vínculo entre las cotizaciones y las pensiones es muy evidente. Además, las cuentas nocionales son más flexibles que los sistemas tradicionales porque permiten ajustar los derechos pensionables a las perturbaciones demográficas y económicas a medida que se van produciendo y porque facilitan la liberalización de la edad de jubilación. Aunque los saldos de las cuentas nocionales no están invertidos en ningún activo, por su transparencia y por los incentivos que crean, esos sistemas son los que más se parecen a los sistemas capitalizados.

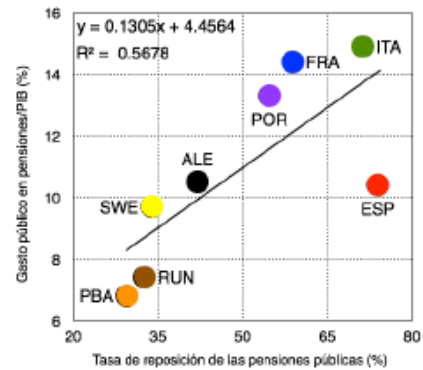
Los sistemas de reparto de los Países Bajos y del Reino Unido son esencialmente independientes de los historiales contributivos de los trabajadores y están diseñados para financiar únicamente unas *pensiones básicas*. La cuantía de estas pensiones es superior a la de las pensiones sociales, pero debe de ser complementada con otras pensiones porque sus tasas de reposición están en torno al 30 por ciento del salario medio.

El sistema de reparto de Alemania calcula los derechos pensionables con un sistema de *puntos*.

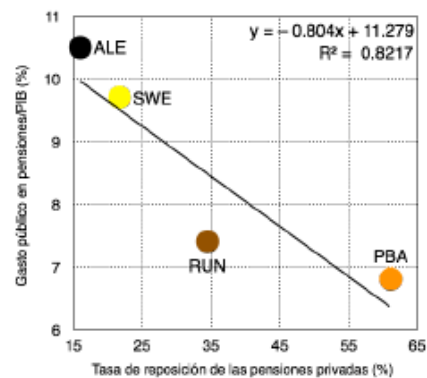
Gráfico 4: Gasto Público en Pensiones (GPP) y Tasas de Reposición de las Pensiones (TdeR)

|              | GPP/PIB (%) | Tasas de Reposición (%) |      |      |
|--------------|-------------|-------------------------|------|------|
|              |             | PUB                     | PRI  | TOT  |
| Italia       | 14,9        | 71,2                    | -    | 71,2 |
| Francia      | 14,4        | 58,8                    | -    | 58,8 |
| Portugal     | 13,3        | 54,7                    | -    | 54,7 |
| Alemania     | 10,5        | 42,0                    | 16,0 | 58,0 |
| España       | 10,4        | 73,9                    | -    | 73,9 |
| Suecia       | 9,7         | 33,9                    | 21,7 | 55,6 |
| Reino Unido  | 7,4         | 32,6                    | 34,5 | 67,1 |
| Países Bajos | 6,8         | 29,5                    | 61,1 | 90,7 |

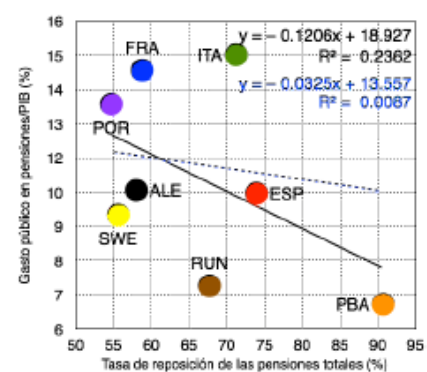
A: Datos



B: GPP y TdeR de las Pensiones Públicas



C: GPP y TdeR de las Pensiones Privadas



D: GPP y TdeR de las Pensiones Totales

\* GPP/PIB: Gasto Público en Pensiones como proporción del PIB (Fuente: Estimaciones de la OCDE para 2015. OECD Factbook 2014: Economic, Environmental and Social Statistics: Government, Public expenditure, Pension expenditure). PUB: Pensiones Públicas. PRI: Pensiones Privadas Obligatorias, Casi-Obligatorias, o Voluntarias en Planes de Aportación Definida. TOT: la suma de PUB y PRI. Fuente Secundaria: Gráfico 4.4 de OECD Pensions at a Glance 2013. (Fuente Original: OECD Pension Models. Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888932907281>.)

Los sistemas de puntos transforman las cotizaciones en puntos que se canjean por pensiones en el momento de la jubilación. Los sistemas de reparto por puntos están a mitad de camino entre los sistemas de reparto tradicionales y los de cuentas nocionales. Permiten usar los precios de los puntos para adaptar los derechos pensionables y las pensiones a los cambios demográficos y económicos pero no son ni tan transparentes, ni tan flexibles como los sistemas de cuentas nocionales. La tasa de reposición del sistema de reparto alemán está en torno al 40 por ciento, que es una cuantía intermedia entre las tasas de reposición de las pensiones básicas y las de los sistemas de reparto tradicionales.

Francia, España y Portugal son los únicos tres países de la muestra que todavía tienen sistemas de reparto tradicionales. Aunque difieren en los detalles del cálculo de sus bases reguladoras, estos sistemas se caracterizan por su falta de universalidad, por su opacidad y por sus rigideces. Son poco universales porque todos ellos tienen múltiples regímenes y excepciones. Son poco transparentes porque las fórmulas que usan de vincular las cotizaciones con los derechos pensionables son arbitrarias y complejas. Y son muy rígidos por sus dificultades para adaptarse a los cambios demográficos y económicos y para flexibilizar las edades de jubilación. Francia, España y Portugal también tienen en común las dificultades políticas que están experimentando para adoptar reformas radicales que modernicen definitivamente sus sistemas de pensiones. A cambio, las tasas de reposición de las pensiones públicas de estos tres países están entre las más altas de la muestra. Según la OCDE, las tasas francesa y portuguesa superan el 50 por ciento del salario medio y la española supera el 70 por ciento.

### El Gasto Público en Pensiones y las Tasas de Reposición de las Pensiones

Como puede verse en el Panel A del Gráfico 4, las cuantías del gasto público en pensiones en los distintos países de la muestra son muy diferentes. El rango de la ratio entre el gasto público en pensiones y el PIB está comprendido entre el 6,8 por ciento en los Países Bajos y el 14,9 por ciento en Italia. Ese mismo panel contiene las tasas de reposición de las pensiones, definidas como el cociente que resulta de dividir la pensión media por el salario medio. El rango de las tasas de reposición de las pensiones públicas está comprendido entre 29,5 por ciento en los Países Bajos y el 73,9 en España. Como cabría esperar, la correlación entre estas dos variables es positiva (véase el Panel B del Gráfico 4). La pendiente de la recta de regresión es 0,13 y su coeficiente de determinación es 0,57.

Curiosamente, la observación que corresponde a España es la que más se aleja de la recta de regresión. A pesar de que el gasto en pensiones español sea relativamente bajo (el 10,4 por ciento del PIB), según la OCDE, España tiene la tasa de reposición de las pensiones públicas más alta de todos los países de la muestra. Esta divergencia podría deberse a un error de medida, a diferencias sustanciales en la progresividad de las pensiones del sistema de reparto o a diferencias sustanciales en el número de personas que quedan excluidas

del mismo. La tasa de reposición de las pensiones públicas italianas (71,2 por ciento) es la única que se aproxima a la española, pero el gasto en pensiones italiano es 4,5 puntos porcentuales del PIB mayor que el español.

Una parte de las diferencias en las cuantías del gasto público en pensiones entre los países de la muestra se debe a que las participaciones de los sistemas capitalizados en la provisión de las pensiones son muy diferentes. Para España, Italia, Francia y Portugal, la OCDE no publica las tasas de reposición de las pensiones privadas. En los demás países de la muestra esas tasas varían en un rango comprendido entre el 16,0 en Alemania y 61,1 en los Países Bajos. Como era de esperar, y como ilustra el Panel C del Gráfico 4, la correlación entre las tasas de reposición de las pensiones privadas y el gasto público en pensiones es claramente negativa. La pendiente de la recta de regresión es -0,8 y su coeficiente de determinación es 0,82. Por lo tanto, cuanto mayor es la participación de los sistemas de ahorro en la provisión de las pensiones, menor es el gasto del sector público en pensiones. Pero no debemos olvidar que el signo de la correlación no nos dice cuál es la dirección de la causalidad. O sea, no sabemos si la generosidad de los sistemas públicos de reparto es la que desincentiva el ahorro privado para la jubilación o si la cuantía elevada del ahorro para la jubilación es la que permite al sector público reducir su participación en la financiación de las pensiones.

El Panel D del Gráfico 4 ilustra la correlación entre la tasa de cobertura de las pensiones totales, definida como la suma de la tasa de cobertura de las pensiones públicas y la de las privadas y el gasto público en pensiones. Si consideramos todos los países de la muestra, la pendiente de la recta de regresión es negativa (-0,12) pero su coeficiente de determinación es relativamente bajo (0,24). Pero si excluimos a los Países Bajos, que tienen un sistema de pensiones peculiar, esta correlación desaparece. Sin los Países Bajos, la pendiente de la recta de regresión pasa a ser -0,03 y el coeficiente de determinación pasa a ser 0,09. Una interpretación de este resultado es que el gasto del sector público no juega un papel determinante en la tasa de reposición de las pensiones. O, dicho de otra forma, una provisión suficientemente generosa puede organizarse de muchas maneras.

## 6. Las Pensiones Capitalizadas

Quizás el aspecto en el que más difieren los sistemas de pensiones en los países de la muestra es en los grados de desarrollo de sus sistemas de pensiones capitalizadas y en la participación de estos sistemas en la previsión para la jubilación. Las cuantías de los fondos de pensiones en los que participan los residentes en esos países varían en un rango comprendido entre el 0,3 por ciento del PIB en Francia y el 135 por ciento del PIB en los Países Bajos (véase la segunda columna del Panel A del Gráfico 5). Los Países Bajos y el Reino Unido son dos casos excepcionales porque las cuantías de los fondos de pensiones, 135 y 96 por ciento de sus PIBs, son mucho mayores que las de los restantes países de la muestra, que no superan el 10 por ciento del PIB. La cuantía insignificante de los fondos de pensiones franceses se debe a que una parte muy importante de sus pensiones privadas está invertida en reservas contables de las empresas que gestionan esas pensiones.

Como indican los datos de las últimas tres columnas de ese gráfico, las tasas de cobertura de los planes capitalizados también son muy diferentes. Suecia y los Países Bajos tienen planes de empleo casi-obligatorios que dan cobertura a un 90 y a un 88 por ciento de sus trabajadores. Las tasas de cobertura a de los planes de empleo de los restantes países de la muestra varían en un rango comprendido entre el 3,3 por ciento de España y Portugal y el 56,4 por ciento de Alemania.

Las tasas de cobertura de los planes personales también son muy diferentes. Suecia es el único país de la muestra que tiene un sistema de planes personales obligatorios que dan cobertura a todos los trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo a partir de 1998. En todos los demás países de la muestra los planes personales son voluntarios. El rango de las tasas de cobertura de estos planes está comprendido entre el 5,1 por ciento en Portugal y el 35,2 por ciento en Alemania.

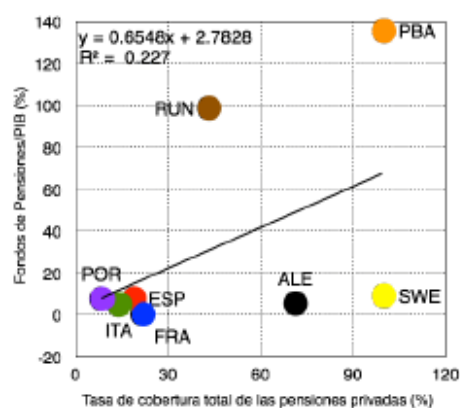
Si tenemos en cuenta todos los planes personales –los obligatorios, los casi-obligatorios y los voluntarios– los planes capitalizados cubren a todos los trabajadores suecos y holandeses, y en los demás países varían en un rango comprendido entre el 8,4 por ciento de Portugal y el 43,3 por ciento del Reino Unido.

En el Panel C del Gráfico 5 hemos representado la correlación entre el gasto público en pensiones y la cuantía de los fondos de pensiones. La correlación entre estas dos variables (-13,65) es claramente negativa y el coeficiente de determinación es relativamente alto (0,63). El signo de la correlación sugiere que las pensiones públicas y las pensiones privadas son sustitutivas y que una forma eficiente de reducir el coste de las pensiones para el sector público podría ser disminuir la cuantía de las pensiones de reparto y fomentar la de las pensiones capitalizadas. Si suprimimos las observaciones de los Países Bajos y el Reino Unido, la correlación entre el gasto público en pensiones y la cuantía de los fondos de pensiones sigue siendo negativa aunque tanto la pendiente de la recta de regresión (-0,93) como el coeficiente de determinación (0,45) disminuyen.

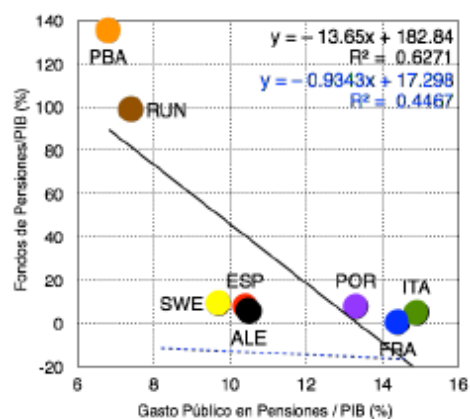
Gráfico 5: Los Fondos de Pensiones y el Gasto Público en Pensiones

|              | Fondos/PIB | Tasas de Cobertura |        |            |
|--------------|------------|--------------------|--------|------------|
|              |            | P de Emp           | P Pers | Total Priv |
| Países Bajos | 135.5      | 88.0               | 28.3   | 100.0      |
| Reino Unido  | 95.8       | 30.0               | 11.1   | 43.3       |
| Suecia       | 9.2        | 90.0               | 27.1   | 100.0      |
| España       | 7.8        | 3.3                | 15.7   | 19.0*      |
| Portugal     | 7.7        | 3.3                | 5.1    | 8.4*       |
| Alemania     | 5.5        | 56.4               | 35.2   | 71.3       |
| Italia       | 4.9        | 7.5                | 6.9    | 14.0       |
| Francia      | 0.3        | 16.5               | 5.4    | 21.9*      |

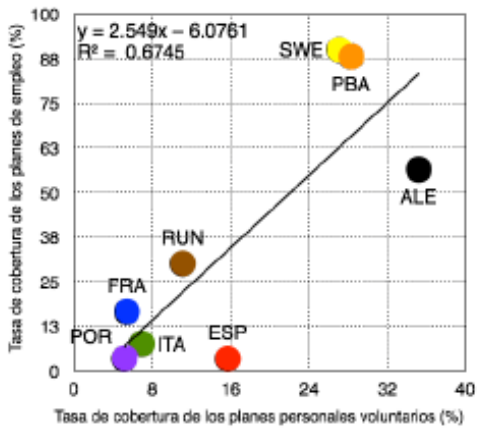
A: Datos en 2011



B: La TdeCobTot y los FdeP



C: El GPP y los FdeP



### D: La TdeCob de los PPV y de los PdeE

PdeEmp: Esta columna incluye los planes de empleo voluntarios y casi-obligatorios. P Pers: Esta columna incluye solo los planes personales voluntarios. Suecia, además, tiene un sistema de planes personales obligatorios que dan cobertura a todos los trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo a partir de 1998. Total Priv: Esta columna incluye todos los planes capitalizados obligatorios, casi-obligatorios y voluntarios. Por falta de otros datos, estos son la suma de los de las dos columnas anteriores. TdeCobTot: Tasa de Cobertura Total. FdeP: Fondos de Pensiones. GPP: Gasto Público en Pensiones. PPV: Planes personales voluntarios. PdeE: Planes de Empleo.

Por último, en el Panel D del Gráfico 5 hemos representado la correlación entre la tasa de cobertura de los planes personales voluntarios y la tasa de cobertura de los planes de empleo casi-obligatorios o voluntarios. Curiosamente, la correlación entre estas dos variables es positiva y el coeficiente de determinación es relativamente alto (0,67). Una explicación de esta correlación es que la cultura del ahorro para la jubilación juega un papel importante en la determinación de la cuantía de las pensiones capitalizadas. Cuando los trabajadores entienden que no pueden dejar sus pensiones exclusivamente en manos del Estado, y se dan cuenta de que ahorrar para la jubilación es la mejor forma de garantizar su bienestar durante la vejez, aumenta su propensión a invertir en planes de pensiones y tienden a complementar los planes de empleo que les organizan sus empresas con planes personales voluntarios.

## 7. Las Reformas Recientes

Suecia, Italia y el Reino Unido son los únicos tres países de la muestra que han optado por reformar radicalmente sus pensiones, mientras que los restantes países se han conformado con reformas paramétricas que mejoraran su sostenibilidad, los incentivos para el trabajo y el ahorro, y su eficiencia. Como ya hemos comentado, Italia y Suecia han sustituido sus sistemas de reparto tradicionales por sistemas que calculan las pensiones mediante cuentas nocionales. Además, Suecia ha adoptado un sistema de planes personales obligatorios administrado desde el sector público por la Agencia de Pensiones Sueca. Esta agencia actúa como casa de compensación, intermedia entre los trabajadores suecos y las gestoras privadas y consigue unas comisiones de gestión que están en el entorno del 0,30 por ciento y unas comisiones de administración en el entorno del 0,15 por ciento de la cuantía de los fondos depositados. El Reino Unido ha simplificado mucho su sistema de pensiones y está en transición hacia un sistema parecido al holandés con una pensión básica esencialmente independiente del historial de cotización complementada con un sistema de planes de empleo que se están convirtiendo gradualmente en obligatorios.

### 7.1. Los Retrasos en las Edades de Jubilación.

Como ya hemos comentado, todos los países de la muestra han respondido al desafío que suponen el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de dependencia retrasando las edades normales de jubilación. En el Cuadro 1 hemos resumido esos retrasos.

**Cuadro 1: Los Retrasos en las Edades de Jubilación**

|                     | 2010 - 15                        | 2060 - 65 | Δ  |
|---------------------|----------------------------------|-----------|----|
| <b>Reino Unido</b>  | 65                               | 68        | 3  |
| <b>Países Bajos</b> | 65                               | 67*       | 2+ |
| <b>Alemania</b>     | 65                               | 67        | 2  |
| <b>Francia</b>      | 65                               | 67        | 2  |
| <b>España</b>       | 65                               | 67        | 2  |
| <b>Portugal</b>     | 65                               | 66**      | 1+ |
| <b>Italia</b>       | Voluntaria entre los 62 y los 70 |           |    |
| <b>Suecia</b>       | Voluntaria a partir de los 61    |           |    |

\*La edad normal de jubilación aumentará según la esperanza de vida a partir de 2021.

\*\*La edad normal de jubilación aumentará según la esperanza de vida a partir de 2016.

Como puede verse en ese cuadro, los retrasos de las edades de jubilación previstos en los países de la muestra varían entre dos y tres años y la edad de jubilación más frecuente se irá aproximando gradualmente a los 67 años en la próxima década. La aproximación será gradual porque la mayoría de estos países han optado por periodos de transición relativamente largos. Los Países Bajos y Portugal ya han vinculado la edad normal de jubilación a los aumentos en la esperanza de vida de forma automática. Italia y Suecia, por su parte, se han aprovechado de la flexibilidad que les permiten sus sistemas de reparto de cuentas nocionales para liberalizar la edad normal de jubilación y ajustar actuarialmente la cuantía de las pensiones según la edad elegida para jubilarse y la duración de la esperanza de vida. No es descartable que si, como es previsible, la esperanza de vida sigue aumentando, los restantes países de la muestra adopten mecanismos parecidos para reducir el coste de sus pensiones en el futuro.

### 7.2. La Transición hacia Sistemas de Aportación Definida

Los sistemas de pensiones de *prestación definida* son aquellos que aseguran la cuantía de las pensiones y los sistemas de pensiones de *aportación definida* son aquellos en los que las pensiones están determinadas por el historial de cotización. Si los sistemas de prestación definida son sistemas de reparto, los riesgos demográficos y económicos recaen sobre los trabajadores y si son sistemas capitalizados, sobre las empresas que aseguran las pensiones. En cambio, en todos los sistemas de aportación definida los riesgos demográficos y económicos recaen sobre los pensionistas.

Los sistemas de pensiones tradicionales eran sistemas de prestación definida, pero la intensidad de los desafíos demográficos y económicos que hemos comentado anteriormente los ha vuelto insostenibles. Para recuperar la sostenibilidad, muchos gobiernos han optado por modificar la naturaleza de sus sistemas de pensiones convirtiéndolos en sistemas de aportación definida. Los sistemas de cuentas nocionales, como los de Italia y Suecia, se pueden considerar sistemas de aportación definida porque usan el valor actualizado de las prestaciones para calcular las pensiones.

Los factores de sostenibilidad que han adoptado países como España y Portugal para calcular sus pensiones, han transformado *de facto* sus sistemas tradicionales de prestación definida en sistemas de aportación definida porque hacen depender la cuantía de sus pensiones de la relación entre los activos y los pasivos del sistema, y recuperan la sostenibilidad reduciendo el valor de las pensiones. Por lo tanto, después de las reformas, hacen recaer los riesgos demográficos y económicos sobre los pensionistas. Para preservar la sostenibilidad de los sistemas de prestación definida sin modificar su naturaleza, se deben aumentar las aportaciones en vez de reducir las pensiones. Y, como ya hemos comentado, el problema de aumentar las cotizaciones es que encarecen los costes laborales y hacen a las empresas menos competitivas.

En muchos de los países de la muestra las cuantías de sus pensiones se han vuelto más inciertas de lo que eran, lo que ha hecho que la previsión para la jubilación sea cada vez más complicada. Pero estos cambios se deben al espectacular aumento de la esperanza de vida que se ha producido en las últimas décadas y al hecho de que los costes de asegurar la longevidad son prohibitivos.

## 7.3. El Desarrollo de los Sistemas Capitalizados

El desarrollo de la cultura del ahorro para la jubilación y de los sistemas capitalizados es, quizás, la gran asignatura pendiente de los sistemas de pensiones de todos los países de la muestra con las posibles excepciones de los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido.

Como ya hemos comentado, los sistemas de reparto tradicionales de prestación definida gravan un impuesto sobre el trabajo y transfieren su recaudación en forma de una renta vitalicia generosa para los jubilados. Estos sistemas desincentivan el trabajo y el ahorro porque generan el espejismo de que las pensiones públicas son sostenibles y están aseguradas. En cambio, los sistemas capitalizados incentivan el trabajo y el ahorro y hacen a los individuos personalmente responsables de al menos una parte de sus pensiones. Además, la multiplicidad de fuentes de las pensiones las hace más robustas a los desafíos demográfico y económico.

El desarrollo de los sistemas complementarios capitalizados es la gran reforma pendiente en la mayoría de los países de la muestra. Como han escrito J. A. Herce y J. Bravo en otro documento de esta colección: “en un mundo de personas longevas la provisión para la jubilación se vuelve un problema demasiado importante como para dejarlo exclusivamente en manos de la política y del estado”.

## 8. Lecciones para España y Portugal

Las principales lecciones para los sistemas de pensiones de España y Portugal que hemos extraído de este análisis son las siguientes:

(a) Tanto en España como en Portugal la concentración de las pensiones en sus sistemas de reparto es excesiva. Los planes de empleo son prácticamente inexistentes en los dos países y la tasa de cobertura de los planes personales portugueses es la menor de la muestra. Ambos países podrían considerar la opción de capitalizar una parte de sus cotizaciones en un sistema de planes personales obligatorios administrados e intermediados por una agencia pública de pensiones como en el modelo sueco.

(b) Si España y Portugal optan por mantener sus sistemas de reparto como fuente principal de las pensiones, quizás sería conveniente convertirlos en sistemas de cuentas nocionales porque son más transparentes, más flexibles, y generan mejores incentivos para el trabajo y para el ahorro que los sistemas de reparto tradicionales vigentes en esos dos países. Si Italia lo ha hecho, nada impide a estos otros dos países de la periferia europea adoptar una reforma parecida.

# Anexos



## A. Las Pensiones en España

Las pensiones en España se basan fundamentalmente en un sistema de reparto que tradicionalmente ha sido de aportación definida y que la última reforma lo ha transformado *de facto* en un sistema de prestación definida complementado con una pensión social y un sistema de planes capitalizados relativamente poco desarrollado. Según la OCDE, en 2011, estos planes daban cobertura a un 18,6 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años y, en 2102, la cuantía de los fondos invertidos suponía un 8,4 por ciento del PIB español.

### A.1. Las Pensiones Sociales

En 2014 el sistema español tenía una pensión mínima no contributiva que se concedía a los mayores de 65 años que residían en territorio español y lo habían hecho durante al menos 10 años entre los 16 y la fecha de devengo de la pensión, de los cuales 2 debían ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión, y cuyas rentas anuales eran inferiores al importe de la pensión anual solicitada, si vivían solos. En 2014 la cuantía de la pensión social española ascendía a 5.122,6 euros anuales, que correspondían a 426,9 euros al mes y que se pagaban en 14 pagas de 365,9 euros.<sup>3</sup>

### A.2. Las Pensiones de Reparto

La parte central del sistema de pensiones español es un sistema de reparto cuyos parámetros han sido reformados repetidamente en los últimos años y que, tras la Reforma de 2011 y la aprobación del Factor de Estabilización y del índice de Revalorización de las Pensiones, está en fase de transición de un sistema de prestación definida a otro de aportación definida. El sistema de reparto español está organizado en cinco regímenes (General, Especial de Trabajadores Autónomos, Especial de Trabajadores del Mar, Especial de la Minería del Carbón y Clases Pasivas). El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos presenta la peculiaridad, posiblemente única en España de que sus inscritos pueden elegir la cuantía de sus cotizaciones entre una cuota mínima y otra máxima.

Además, el Régimen General tiene ocho sistemas especiales: uno para los trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública; otro para los trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiesta y discotecas; otro para las tareas de manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores; otro para los servicios extraordinarios de hostelería; otro para la industria resinera; otro para el sector de

frutas, hortalizas y la industria de conservas vegetales; otro para el sector agrario; y otro para los empleados de hogar. Claramente, con todos estos regímenes y excepciones, el sistema de reparto español está muy lejos de la universalidad y de la igualdad de trato a trabajadores que han cotizado lo mismo en valor presente.

En 2014, en el Régimen General, la edad normal de jubilación era a los 65 años y 2 meses que quedaban reducidos a 65 años para los trabajadores que acreditaran al menos 35 años y 6 meses de cotizaciones. Pero esa edad estaba en transición con el objetivo de llegar hasta los 67 años en 2027 que quedarán reducidos a 65 años para los trabajadores que acrediten al menos 38 años y 6 meses de cotizaciones. En 2014, la edad mínima para cobrar una pensión de jubilación era a los 61 años y la pensión se reducía en un 8 por ciento por cada año de jubilación anticipada.

Además, para tener derecho a una pensión contributiva, los trabajadores españoles tenían que haber cotizado durante un mínimo de 15 años, 2 de los cuales debían de estar comprendidos entre los últimos 15 inmediatamente anteriores a la jubilación.

En 2014, el tipo de cotización para los trabajadores adscritos al Régimen General era el 28,3 por ciento del salario hasta un tope de 43.164 euros anuales. Las cotizaciones mensuales de esos trabajadores variaban entre un mínimo de 213,09 euros y un máximo de 1.017,95 euros mensuales. Los trabajadores autónomos pagaban un tipo del 28,9 por ciento y podían elegir la cuantía de su cotización entre un mínimo de 253,1 euros y un máximo de 1.039,53 euros mensuales.

En 2014 la cuantía de la pensión era un porcentaje de *su base reguladora*, que se definía como la media de las bases de cotización de los últimos 17 años anteriores a la jubilación. El número de años que se tenían en cuenta para calcular la base reguladora estaba en periodo de transición aumentando un año por año, con el objetivo de llegar hasta los 25 años en 2022.

Además, en 2014, el sistema de reparto español tenía una pensión mínima contributiva que complementaba las pensiones de los trabajadores que hubieran cotizado durante un mínimo de 15 años, de los cuales dos tenían que estar incluidos entre los últimos 17 anteriores al de la jubilación. En 2014, la pensión mínima contributiva española ascendía a 8.860,6 euros anuales, que correspondían a 738,38 euros mensuales y que se pagaban en 14 pagas de 632,9 euros. Por último, el sistema de reparto español tenía una pensión máxima que, en 2014, ascendía a 35.762,9 euros anuales, que correspondían a 2.980,24 euros mensuales, y que se pagaban en 14 pagas de 2.554,49 euros.

<sup>3</sup> En este apartado describimos las pensiones españolas usando datos de 2014, por lo que, en muchos casos, no coinciden con los datos que hemos usado en los apartados anteriores



## A.3. Las Pensiones Capitalizadas

El sistema de reparto español se complementa con un sistema de planes personales y planes de empleo capitalizados e incentivados que, en 2014, estaba relativamente poco desarrollado. Según INVERCO, a finales de 2013 la cuantía total de los fondos depositados en estos planes ascendía a 92.413 millones de euros, lo que suponía aproximadamente un 9,03 por ciento del PIB español. Los fondos de los planes personales ascendían a 57.991 millones de euros (5,67 por ciento del PIB) y los fondos de los planes de empleo o asociados a 34.422 millones (3,36 por ciento del PIB). También según INVERCO, a finales de 2013 el número de cuentas en planes personales ascendía a 7,871 millones y en planes de empleo a 2,159 millones. Si suponemos que los españoles tenían una cuenta como máximo, los planes personales daban cobertura a un 20,6 por ciento de los mayores de 16 años y los planes de empleo a un 5,6 por ciento. Pero, como muchos españoles tienen más de una cuenta y están cubiertos por los dos tipos de planes, las coberturas totales efectivas son menores—según la OCDE, en 2011 eran del 15,7 para los planes personales y del 3,3 por ciento para los planes de empleo.

En 2013 el impuesto sobre la renta español incentivaba las aportaciones a planes de pensiones personales hasta 8.000 euros para contribuyentes menores de 50 años y hasta 10.000 euros para contribuyentes mayores de esa edad con una deducción de la base imponible del 20 por ciento de la aportación. Las aportaciones de las empresas a los planes de empleo también estaban exentas de impuestos.

## A.4. Reformas Recientes

Como ya hemos comentado, el sistema de pensiones español está siendo reformado desde 2011. En la reforma de ese año, el gobierno retrasó gradualmente la edad normal de jubilación de 65 a 67 años y la edad mínima de jubilación de 61 a 63 años. Además, incrementó gradualmente de 15 a 25 el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de las pensiones.

En 2012 el gobierno cambió el criterio de revalorización de las pensiones, y pasó de subirlas según la tasa interanual del índice de Precios de Consumo del mes de noviembre a subirlas en un uno por ciento. La subida del IPC de ese año fue del 3,7 por ciento, por lo que la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones españolas fue del 2,7 por ciento.

En 2013 el gobierno aprobó un nuevo *índice de Revalorización de las Pensiones*. Este índice es una media móvil que tiene en cuenta los ingresos y los gastos pasados y futuros del sistema y que inicialmente estaba diseñado para garantizar su sostenibilidad indefinida. Finalmente el gobierno aprobó una versión acotada del índice propuesto originalmente, que establecía con una subida mínima de las pensiones del 0,25 por ciento y una subida máxima del 0,5 por ciento por encima de la tasa de inflación interanual del mes de noviembre. En 2013 la tasa de inflación fue del 0,2 por ciento y el gobierno subió las pensiones en un 0,25 por ciento, por lo que la ganancia de poder adquisitivo de las pensiones ese año fue del 0,05 por ciento.

Además, en 2013 el gobierno aprobó un *Factor de Sostenibilidad* para reducir el valor de las pensiones en función del aumento de la esperanza de vida. Este factor dependerá de la evolución de la esperanza de vida a los 67 años, se aplicará a las pensiones que se cobren a partir de 2019, y está previsto que su valor cambie de forma automática cada cinco años. Estos dos factores de sostenibilidad han hecho que el sistema de reparto español haya dejado de ser un sistema de prestación definida para convertirse, *de facto*, en un sistema de aportación definida.

## B. Las Pensiones en Portugal

El sistema de pensiones portugués está formado por una pensión social y por un sistema contributivo de reparto que tiene un régimen general para los trabajadores por cuenta propia y para los asalariados del sector privado y varios regímenes especiales para los funcionarios públicos, policías, militares, abogados y para los trabajadores del sector financiero. El papel de las pensiones capitalizadas en Portugal es marginal. Según la OCDE, en 2011, los planes personales portugueses daban cobertura a un 5,1 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y los planes de empleo a un 3,3 por ciento. En 2012, la cuantía total de los fondos depositados en todos estos planes capitalizados suponía un 7,7 por ciento del PIB portugués.

### B.1. Las Pensiones Sociales

Portugal tiene una pensión social para aliviar las situaciones de pobreza de las personas mayores que no cobran una pensión contributiva. En 2012 el importe de la pensión social portuguesa ascendía a 2.735,6 euros anuales que se pagaban en 14 pagas de 195,4 euros. Esta pensión se complementaba con prestaciones no contributivas adicionales que dependían de la renta y de la situación familiar del beneficiario.

Entre estas prestaciones destaca el Complemento Solidario para los Mayores. En 2014 los requisitos para poder solicitar este complemento eran haber cumplido 65 años, haber residido en Portugal durante al menos 6 años y tener unos ingresos anuales inferiores a 5.022 euros para personas que vivían solas y 8.788,5 euros para parejas. El importe de este complemento era la diferencia entre los ingresos del beneficiario y la renta de referencia que da derecho a solicitar la pensión social.

### B.2. Las Pensiones de Reparto

Las pensiones de reparto portuguesas se organizan en dos sistemas, uno de ellos incluye a los empleados del sector privado y los funcionarios públicos que han entrado en el mercado laboral a partir del 1 enero de 2006, y el otro sistema incluye a los empleados públicos cuyo acceso al mercado laboral fue anterior a esa fecha. Desde 2006, este sistema está cerrado a nuevos cotizantes, por lo tanto, se encuentra en fase de extinción y sus déficits se financian con cargo a los presupuestos generales del estado. El sistema de reparto portugués es un sistema de prestación definida, pero tiene un factor de sostenibilidad que ajusta actuarialmente el valor de las pensiones a los cambios en la esperanza de vida.

*Edad de Jubilación:* En 2014 y 2015 la edad de jubilación normal en Portugal estaba establecida en los 66 años. A partir del año 2016 esta edad se incrementará en función de la variación de la esperanza de vida a los 65 años. Para trabajadores con más de 40 años cotizados la edad normal de jubilación se reduce en 4 meses por año, pero nunca podrá ser inferior a los 65 años.

*Cotizaciones:* Las cotizaciones que se destinan al pago de las pensiones no están separadas de las que se destinan al pago de las demás prestaciones sociales (desempleo, formación, garantías de salarios, etc). El tipo de cotización no está topado y en 2014 ascendía al 34,75 por ciento del salario bruto para los trabajadores por cuenta ajena. El 23,75 por ciento corría a cargo de los empleadores y el 11 por ciento a cargo de los empleados. Los trabajadores por cuenta ajena pagaban el 29,6 por ciento de sus ingresos brutos.

*Cálculo de la pensión:* El periodo mínimo de cotización que da derecho a recibir una pensión contributiva es de 15 años, que pueden ser consecutivos o no. En el cálculo de la pensión se tiene en cuenta su base reguladora, el número de años cotizados, la edad de jubilación, con penalizaciones por jubilaciones anticipadas y premios por jubilaciones retrasadas, y un factor de sostenibilidad.

Hasta 2016, la base reguladora se calculaba en función de las retribuciones revalorizadas de los diez mejores años cotizados en los últimos 15 previos al cobro de la pensión. Pero, a partir de ese año, se calculará en función de las retribuciones revalorizadas de toda la carrera contributiva, hasta un máximo de 40 años. En los casos de carreras contributivas de una duración mayor, se considerarán los 40 mejores años. Los índices de revalorización dependen de la evolución del índice de Precios de Consumo (IPC) y de la evolución del salario medio, pero están acotados en un 0,5 por ciento por encima de la tasa de crecimiento del IPC.

Para carreras contributivas de 20 años o menos, cada año cotizado aporta un dos por ciento a la pensión con un mínimo del 30 por ciento. A partir de ese número de años, cada año cotizado aporta entre un 2 y un 2,3 por ciento dependiendo de la cuantía de la renta y de una cantidad de referencia llamada índice de Apoyos Sociales (*Indexante dos Apoios Sociais*) que en 2014 ascendía a 419,22 euros al mes.

El factor de sostenibilidad de las pensiones portuguesas está diseñado para adaptar la cuantía de las pensiones a la duración de la esperanza de vida. Este factor es función de las diferencias entre la esperanza de vida a los 65 años en el momento de la jubilación y la esperanza de vida a los 65 años en 2006. Además, la pensión del sistema de reparto portugués está acotada entre una pensión mínima y una pensión máxima que dependen del historial contributivo de los beneficiarios. En 2012 un 40 por ciento de los jubilados portugueses cobraba la pensión mínima contributiva.

## B.3. Las Pensiones Capitalizadas

Las pensiones de reparto portuguesas se complementan con un sistema de pensiones capitalizadas que en 2014 estaba en fase de desarrollo. La regulación de estos planes corre a cargo del Instituto de Seguros de Portugal. Las aportaciones son voluntarias y están incentivadas fiscalmente. Como ya hemos comentado, según la OCDE, en 2011 los planes personales portugueses daban cobertura a un 5,1 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 15 y 64 años y los planes de empleo a un 3,3 por ciento. Sin embargo la importancia cuantitativa de los planes de empleo era mucho mayor que la de los planes personales. Según la OCDE, en 2012 los fondos depositados en los planes de empleo suponían un 7,7 por ciento del PIB portugués y los fondos depositados en los planes personales suponían tan solo un 0,3 por ciento.

Para reforzar los planes personales capitalizados, la Seguridad Social portuguesa gestiona un Régimen Público de Capitalización al que los trabajadores portugueses pueden cotizar un 2, un 4 o un 6 por ciento de su salario bruto si tienen más de 50 años. Estas cotizaciones se invierten en *Certificados de Reforma*. Al llegar a la jubilación, el capital acumulado puede rescatarse como un pago único, puede transformarse en una renta vitalicia o puede transferirse a los hijos o al cónyuge si estos estuvieran afiliados al Régimen Público de Capitalización.

## B.4. Reformas Recientes

En los últimos años, el sistema de pensiones portugués está siendo sometido a un proceso de reforma prácticamente continuo. Unas de estas reformas son coyunturales y forman parte de las condiciones impuestas por el rescate de las administraciones públicas portuguesas y otras reformas están diseñadas para mejorar la cobertura, la sostenibilidad y la eficiencia del sistema de pensiones portugués.

Algunas de las reformas recientes son las siguientes: En 2009 los trabajadores contratados por el sector bancario se integraron automáticamente en el sistema de la seguridad social, se establecieron nuevas reglas para el fondo de reserva de la seguridad social que aseguraron la cobertura de sus pasivos y otorgaron mayor flexibilidad a las inversiones y se establecieron cotizaciones a la seguridad social más bajas para los mayores de 65 años que continuaran trabajando.

En 2011 se congelaron las pensiones. En 2012 se suprimieron las dos pagas extras para todos las pensiones superiores a 1.100 euros al mes. En 2013 estas cuantías volvieron a pagarse. Además, en 2012 se suspendió la jubilación anticipada para los empleados públicos, hasta 2014.

## C. Las Pensiones en Italia

Desde el 1 de enero de 2012, el sistema de pensiones italiano se basa en un sistema de reparto obligatorio cuyos derechos pensionables se calculan mediante *cuentas nocionales*. Este sistema afecta por completo a todos los nacidos a partir de 1996. La pensión del sistema de reparto italiano se complementa con un sistema de planes de empleo en fase de desarrollo y de planes personales voluntarios. En su conjunto, las pensiones capitalizadas italianas dan cobertura a un 14 por ciento de la población en edad de trabajar. También existe una pensión social para las personas que justifiquen que la necesitan.

### C.1. Las Pensiones Sociales

Italia tiene una asignación social, llamada *Assegno Sociale*, para las personas mayores de 65 años que justifiquen que la necesitan. En 2012 esta asignación estaba restringida a aquellas personas cuyas pensiones no superaban los 5.749 euros y que carecían de otras fuentes de ingresos. La asignación social complementa las rentas de los solicitantes hasta llegar a esa cantidad, que ese año podía incrementarse hasta los 8.026 euros anuales a partir de los 70 años.

### C.2. Las Pensiones de Reparto

Desde la Reforma Dini de 1995, Italia tiene un sistema de reparto de aportación definida cuyos derechos pensionables se calculan mediante cuentas nocionales.

**Edades de jubilación:** En 2013 la edad normal de jubilación era a los 62 para mujeres en el sector privado y de 63 para las trabajadoras autónomas. Para los hombres, la edad normal de jubilación era a los 66 años. El sistema de cuentas nocionales vigente desde 2012 permite una edad de jubilación flexible entre los 62 y los 70 años y reduce actuarialmente las pensiones.

**Cotizaciones:** Todos los empleados privados y públicos cotizan un 33 por ciento de sus salarios brutos, un tercio de esa cotización corre a cargo del empleado y dos tercios a cargo del empleador. En 2012 el máximo de cobertura de las pensiones de reparto era de 96.056 euros.

**Pensiones:** El cálculo de la pensión depende de dos factores: del saldo de la cuenta nocional en la que se han capitalizado las cotizaciones de toda la vida laboral del trabajador, revalorizadas con una media móvil de cinco años de la tasa de crecimiento del PIB nominal, y de un coeficiente de transformación que depende de la esperanza de vida del perceptor, de la probabilidad de dejar un superviviente y de la

esperanza de vida de este. En consecuencia, la cuantía de la pensión está muy correlacionada con la edad de jubilación, lo que desincentiva las jubilaciones adelantadas. En 2013 el divisor de transformación del saldo de la cuenta nocional en una pensión vitalicia variaba entre 20,242 para las personas que se jubilaban a los 62 años y 15,228 para las que lo hacían a los 70. El periodo mínimo de cotización para cobrar una de estas pensiones es de cinco años.

La revalorización de las pensiones en pago depende de la cuantía de la pensión, es progresiva, y toma como referencia el índice de precios de consumo que calcula el Instituto Nacional de Estadística Italiano (ISTAT). En 2012 y en 2013 el gobierno suspendió la revalorización de todas las pensiones de cuantías superiores a dos veces la pensión mínima.

### C.3. Las Pensiones Capitalizadas

**Los Planes de Empleo:** El sistema de reparto italiano se complementa con un sistema de planes de empleo que en 2014 estaba en fase de desarrollo. Estos planes pueden adoptar dos modalidades: planes de empleos cerrados gestionados por los agentes sociales y fondos de pensiones abiertos gestionados por instituciones financieras.

La fiscalidad de los planes de empleo exime de impuestos a las aportaciones y grava sus rendimientos y las pensiones por el que las aportaciones están incentivadas fiscalmente. El máximo con derecho a deducción es el 12 por ciento de las rentas del trabajo. Además, las empresas italianas dedican un 6,91 por ciento de los salarios brutos a dotar un fondo de despido, el *Trattamento di Fine Rapporto*. Estos fondos están siendo transferidos a los planes de empleo, mediante una fórmula de "silencio afirmativo".

**Los Planes Personales:** Por último, las pensiones capitalizadas italianas se completan con un sistema de planes personales incentivados, son los *Piano Individuale Pensionistico* (PIP) y otros fondos abiertos, en su mayoría de prestación definida. Los beneficios fiscales de los planes personales son similares a los de los planes de empleo que ya hemos comentado.

## C.4. Reformas Recientes

Las pensiones italianas están siendo reformadas casi de forma permanente desde los años 90, por lo que solo comentamos la última reforma, que fue impulsada por Mario Monti en 2011. La Reforma Monti supuso la adopción inmediata del sistema de cuentas nocionales propuesto por Dini que hemos descrito en el Apartado C.2, acelerando la introducción gradual que se estaba llevando a cabo hasta entonces.

Para los trabajadores que entraron en el mercado de trabajo con anterioridad a 1996, la Reforma Monti eleva el número de años de cotizaciones necesario para cobrar una pensión completa a 42 para los hombres y a 41 para las mujeres.

Estas duraciones de las carreras laborales se incrementarán con la esperanza de vida en el futuro. Además, la reforma de Monti retrasa la edad de jubilación a los 66 años para los hombres y, gradualmente hasta 2018, también para las mujeres.

Además la Reforma Monti incentiva la prolongación de la vida laboral permitiendo a todos los trabajadores retrasar su edad de jubilación hasta los 70 años, aumentando de esta forma la cuantía de sus pensiones. Por último, la Reforma Monti subió el tipo del impuesto sobre las rentas del capital del 12,5 al 20 por ciento, para hacer más atractivas las pensiones que tributan a un tipo del 11 por ciento.

## D. Las Pensiones en Francia

En 2012 todos los empleados del sector privado francés estaban obligados a participar en sistemas de pensiones de reparto obligatorio formado por dos subsistemas, uno básico, cuyos derechos pensionables dependen de los años de cotización y de las cantidades cotizadas, y otro complementario, cuyos derechos pensionables se calculan por puntos. Además, Francia tiene una pensión social para los jubilados que demuestran que la necesitan. En Francia no hay planes de empleo ni planes personales obligatorios, pero sí hay un sistema de planes personales incentivados que está en fase de desarrollo.

Los empleados del sector público francés tienen un sistema de pensiones propio con una regulación específica, aunque parecida a la del sector privado. El sistema público también cuenta con un sistema de reparto básico y otro complementario por puntos, pero está gestionado por una agencia diferente y tiene características propias (mínimos contributivos que dependen del tipo de funcionario, etc.).

### D.1. Las Pensiones Sociales

Las pensiones sociales francesas son una renta básica para los mayores que se encuadra en un sistema llamado *Allocation de Solidarité aux Personnes "Agées" (ASPA)* que ha sustituido al sistema anterior llamado *Minimum Vieillesse*. Para tener derecho a percibir esta renta se debe cumplir un requisito de edad, otro de residencia y otro de recursos.

La edad mínima para cobrar la pensión social francesa es a los 65 años, excepto en diversos casos de discapacidad. Las pensiones sociales francesas consideran residentes a todos los franceses que hayan residido de forma estable y continuada durante más de 6 meses al año en el territorio metropolitano francés o en los territorios de ultramar de Guadalupe, Guayana, Martinica y Reunión. Las personas que no ostenten la nacionalidad francesa deberán cumplir alguno de los requisitos siguientes: haber sido titulares de la Tarjeta de Residencia francesa durante al menos 10 años; ser refugiados, apátridas, militares del ejército francés; o ser nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.

En 2014 los beneficiarios de la pensión social no podían tener ingresos superiores a 9.326 euros anuales (777,2 euros mensuales) para las personas que vivían solas, o a 14.479 euros anuales (1206,6 euros mensuales) para las parejas. Estos ingresos incluyen todas las pensiones de jubilación o invalidez, las rentas del trabajo, las rentas del capital, las subvenciones y otras rentas. La pensión social francesa complementa los ingresos anuales del beneficiario o de la pareja hasta llegar al tope de ingresos que da derecho a cobrar la pensión.

### D.2. Las Pensiones de Reparto

Las pensiones obligatorias de reparto francesas tienen dos subsistemas: un sistema de reparto básico, que incluye una pensión mínima contributiva y otro sistema de reparto complementario.

#### El Sistema de Reparto Básico

El sistema de reparto básico es un sistema obligatorio cuyo objetivo es proporcionar a los trabajadores franceses una pensión de hasta el 50 por ciento de la renta media de los mejores 25 años cotizados actualizados con la tasa de inflación. La pensión máxima del 50 por ciento se reduce por los trimestres que falten para completar los años de cotización requeridos.

*Edades de jubilación:* La edad normal de jubilación varía entre los 65 y 67 años: 65 años para los nacidos antes del 1 de julio de 1951, y aumentando progresivamente con la fecha de nacimiento hasta llegar a los 67 años para los nacidos en 1955. La edad de jubilación anticipada varía entre los 60 y los 62 años, dependiendo del año de nacimiento, de la misma forma que para la edad normal de jubilación. La ley fija que la edad de jubilación anticipada aumente con el aumento en la esperanza de vida, por lo que se irá aproximando a la edad normal de jubilación.

*Cotizaciones:* En 2014 las cotizaciones para este régimen eran del 15,25 por ciento (el 8,45 por ciento a cargo de la empresa y el 6,80 por ciento a cargo del trabajador). Estas cotizaciones se aplicaban hasta un máximo pensionable de 37.548 euros. El resto del salario cotizaba a un tipo del 2 por ciento (el 1,75 por ciento a cargo de la empresa y el 0,25 por ciento a cargo del trabajador).

*Pensiones completas:* Para cobrar la pensión completa, en el momento de jubilarse los trabajadores franceses tienen que haber cotizado entre 40 y 41,5 años, dependiendo del año de nacimiento, y deben tener una edad mínima que varía entre los 65 y los 67 años, también dependiendo del año de nacimiento.

*Pensiones máximas:* La pensión máxima del sistema básico no puede superar el 50 por ciento del máximo de cobertura que en 2014 era de 37.548 euros anuales o 1.564,5 euros al mes. Esta pensión puede aumentarse con la que se obtiene del sistema de reparto complementario.



*Pensiones mínimas:* La pensión mínima del sistema básico es independiente de otras rentas o pensiones que pudiera recibir el perceptor. Para cobrar esta pensión mínima es necesario tener 65 años o más o haber cotizado a la seguridad social durante al menos 41,5 años. En 2014, la pensión mínima contributiva de este sistema era de 629 euros mensuales y podía complementarse con la pensión del sistema complementario, teniendo en cuenta que la suma de las dos pensiones no podía superar los 1.120 euros mensuales. La pensión mínima también se prorratea cuando el trabajador no ha completado el periodo de cotización exigido.

### El Sistema de Reparto Complementario

Además del sistema reparto básico, Francia tiene otro sistema de reparto complementario, en el que los derechos pensionables se calculan por puntos. Las agencias ARRCO (*Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés*) y AGIRC (*Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des Cadres*) gestionan las pensiones complementarias de los asalariados privados. Estas agencias son privadas, no tienen ánimo de lucro, están gestionadas por agrupaciones sindicales y patronales, y están supervisadas por el estado francés.

Todos los asalariados cotizan en el sistema ARRCO y los cuadros y los directivos lo hacen, además, en el AGIRC. Los trabajadores por cuenta propia tienen otro sistema de reparto complementario, cuyas características dependen del tipo de actividad que realizan. Los funcionarios cotizan en el RAFF (*Retraite Additionnelle de la Fonction Publique*) y los contratados laborales del sector público en el IRCANTEC (*Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'état et des Collectivités Publiques*). Cada una de estas agencias tiene características propias en la forma de asignar los puntos que determinan los derechos pensionables.

Los derechos pensionables se contabilizan mediante un sistema de puntos. Los afiliados adquieren un número de puntos cada año a un precio determinado, y los canjean por una pensión a otro precio en el momento de su jubilación. En 2012 el coste de un punto era 15,0528 euros y el valor de un punto era 1,2344 euros de pensión. Los máximos de cobertura del sistema complementario son mayores que los del sistema básico. En 2014 el máximo de cobertura de la agencia ARRCO llegaba hasta los 112.644 euros anuales y el de la AGIRC hasta los 300.384 euros anuales.

Las cotizaciones a este sistema varían dependiendo de los tramos de cotización y de la agencia a la que se coticen. En 2014 el tipo de cotización del sistema ARRCO ascendía al 7,63 por ciento hasta el techo del sistema básico, que era de 37.548 euros, y del 20,13 por ciento entre esa cantidad y el máximo de cobertura de esta agencia, que era de 112.644 euros. En 2014 los trabajadores afiliados en el sistema AGIRC cotizaban un 20,43 por ciento desde el máximo de cobertura de la agencia ARRCO hasta el máximo de cobertura de esta agencia, que era de 300.384 euros anuales.

## D.3. Las Pensiones Capitalizadas

Las pensiones capitalizadas francesas son las menos desarrolladas de todos los países de la muestra. Según la OCDE, en 2011 la cuantía total de los fondos depositados en estos planes apenas suponía un 0,3 por ciento del PIB francés. También según la OCDE, en 2010 los planes de empleo franceses daban cobertura a un 16,5 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años y los planes personales a un 5,4 por ciento.

Entre los planes personales destaca el *Plan d'épargne Retraite Populaire* (PERP) que es un plan de ahorro a largo plazo que permite a los trabajadores franceses obtener una renta vitalicia complementaria, a partir de la edad de jubilación. Este plan también permite recibir un pago de hasta el 20 por ciento del capital ahorrado y utilizar el capital ahorrado para adquirir la primera vivienda.

Las aportaciones al PERP están incentivadas fiscalmente hasta un límite. En 2013 este límite era igual a la cantidad más elevada de las dos siguientes: el 10 por ciento de los ingresos profesionales de 2012, netos de cotizaciones sociales, hasta un máximo de 29.098 euros, o 3.637 euros.

## D.4. Reformas Recientes

En cuanto a la cobertura de las pensiones, en 2010 el gobierno decidió considerar las subvenciones y demás beneficios sociales por maternidad como ingresos pensionables. Ese mismo año el gobierno estableció que la edad mínima de jubilación permaneciese en los 60 años para los trabajadores de trabajos peligrosos o arduos que padezcan una discapacidad del 10 por ciento o más. El requisito de la edad no se tiene en cuenta si la persona ha llevado a cabo este tipo de trabajos durante al menos 17 años, o si su tasa de discapacidad es superior al 20 por ciento.

También en 2010 el gobierno francés aprobó un aumento progresivo de los tipos de cotización que pagan los funcionarios desde el 7,85 por ciento que pagaban en 2010 hasta el 10,55 por ciento que pagarán en 2020. En 2012 también aumentó a entre 40 y 41,5 años el número de años cotizados por los funcionarios que son necesarios para obtener la pensión completa, dependiendo del año de nacimiento del funcionario. Desde enero 2010 el gobierno francés obligó a los empleadores a presentar un plan de acción para contratar a empleados mayores de 50 años.

En el año 2011 el gobierno retrasó la edad normal de jubilación de los 65 a los 67 años y empezó a utilizar fondos del *Fonds de Reserve pour les Retraites* para ayudar a la recuperación de la economía, en lugar de 2020 como estaba previsto anteriormente. Este fondo aporta desde 2011 una cantidad anual de 2.100 millones de euros a la reducción de la deuda de la Seguridad Social francesa.

## E. Las Pensiones en Alemania

Las pensiones alemanas proceden en su gran mayoría de un sistema obligatorio de reparto, cuyos derechos pensionables se calculan por puntos. Este sistema se complementa con una pensión social para las personas mayores sin recursos y con planes de empleo y planes personales capitalizados. En total, según la OCDE, en 2011 estos planes daban cobertura a un 71 por ciento de la población entre 16 y 64 años, y sus activos suponían un 5,5 por ciento del PIB alemán.<sup>4</sup>

### E.1. Las Pensiones Sociales

En Alemania las personas mayores que carecen de recursos pueden solicitar una ayuda social. La edad mínima para acceder a esta ayuda varía entre los 65 años, para los nacidos antes de 1947 y los 67 años, para los nacidos a partir de 1964. Los beneficiarios de esta ayuda pueden no tener la nacionalidad alemana pero deben tener su residencia habitual en territorio alemán y deben ser titulares del permiso de residencia con anterioridad a la solicitud de la prestación. La cuantía de la ayuda social depende de los ingresos del hogar y de las necesidades que puedan acreditar sus miembros. En 2011 la cuantía media de estas pensiones ascendía a 8.484 euros por persona.

### E.2. Las Pensiones de Reparto

El sistema de pensiones obligatorio alemán es un sistema de reparto cuyos derechos pensionables se calculan mediante un sistema de puntos que se adquieren a lo largo de la vida laboral cotizando a la seguridad social. La cuantía de las pensiones se determina por el número de puntos acumulados durante la vida laboral y por su valor en el momento de la jubilación. Para tener derecho a una pensión hace falta un periodo de cotización mínimo de cinco años.

*Edades de Jubilación:* La edad normal de jubilación está fijada en los 65 años para las personas nacidas antes de 1947. Sin embargo, para las personas nacidas entre 1947 y 1963 esta edad se retrasará a los 67 años entre 2012 y 2029. Para los nacidos después de 1963, la edad normal de jubilación es a los 67 años.

El sistema de reparto alemán también tiene una edad de jubilación anticipada. A los 63 años cualquier persona que haya cotizado durante al menos 35 años puede jubilarse. Lo mismo ocurre con los mayores de 60 años que tengan una discapacidad de al menos el 50 por ciento y que hayan cotizado durante al menos 35 años. Las mujeres mayores de 60 años, nacidas antes del año 1952 y que hayan cotizado durante al menos 10 años después de los 40 años y 15 años en total también pueden jubilarse. Por último, también pueden

jubilarse a partir de los 63 años, los nacidos antes de 1952 que se encuentren en paro en el momento de solicitar la prestación, que hayan cotizado durante al menos 15 años, 8 de los cuales deben haber sido en los 10 anteriores a la solicitud, y que hayan acumulado un mínimo de 52 semanas de paro después de haber cumplido los 58 años y medio o hayan trabajado a tiempo parcial durante los dos últimos años. En todos estos casos se aplicará un coeficiente de minoración en la cuantía de la pensión del 0,3 por ciento por cada mes de anticipación de la jubilación.

*Cotizaciones:* En 2012 el tipo de cotización era del 19,6 por ciento y se pagaba a partes iguales por la empresa y por el trabajador. En 2012 el límite anual pensionable se situaba en 67.200 euros anuales en el oeste y en 57.600 euros anuales en el este. Además, las pensiones de jubilación eran compatibles con la percepción de rentas del trabajo sin ninguna limitación. En caso de jubilación anticipada, las rentas del trabajo compatibles con la pensión estaban limitadas a unos ingresos brutos mensuales de 450 euros en 2013. El sistema obligatorio de reparto alemán no tiene pensiones mínimas contributivas.

### E.3. Las Pensiones Capitalizadas

El sistema de pensiones estatales por puntos es el único obligatorio en Alemania. Sin embargo desde la reforma de las pensiones alemanas en 2001, ha aumentado la cobertura de los sistemas voluntarios capitalizados de planes de empleo y de planes personales. Según la OCDE, en 2011 los planes de empleo daban cobertura al 56,4 por ciento de la población en edad de trabajar y los planes personales al 35,2 por ciento de ese grupo de edad, pero la cuantía total de los fondos acumulados en esos planes ascendía solo al 5,5 por ciento del PIB.

#### Los Planes de Empleo

En 2014 las empresas alemanas podían ofrecer a sus empleados uno de los cinco tipos de planes de empleo siguientes:

*Direktzusage (reservas en libros):* la empresa se compromete a pagar pensiones que provisiona en su balance, pero sin separar legalmente los activos. Se trata de una obligación directamente exigible a la empresa, que asegura el pago en el momento de la jubilación. El *Pensions-Sicherungs-Verein (PSV)* protege los derechos de los partícipes si se produce la quiebra de la empresa en la que trabajaban.

*Unterstützungskasse (fondos de apoyo):* la promesa del pago de la pensión se realiza a través de una entidad independiente que no está sujeta a límites de inversión impuestos por el supervisor gubernamental. Las empresas contratantes conservan el compromiso de pagar las pensiones. El PSV

<sup>4</sup> Este dato solo tiene en cuenta los fondos depositados en los *Pensionskassen* y en los *Pensionsfonds* que se describen en el Apartado E.3.



también protege los derechos de los partícipes si se produce la quiebra de la empresa en la que trabajaban.

*Direktversicherung (seguros directos):* la promesa de la pensión se ve cumplida con la adquisición por la empresa de un plan de previsión asegurado en nombre del empleado. La pensión se pagará a través de la aseguradora, pero la empresa mantiene la responsabilidad subsidiaria.

*Pensionskasse:* Este sistema también es operado por un tercero, normalmente constituido como una mutua de seguros o una entidad pública, llamada *Aktiengesellschaft*. La característica específica de este sistema consiste en que la entidad aseguradora debe estar supervisada por el regulador gubernamental y debe cumplir con requisitos estrictos de inversión.

*Pensionsfonds:* El sistema es similar al de la *Pensionskasse*, sin embargo la entidad gestora de las aportaciones tiene mayor libertad en sus inversiones, a pesar de que también está supervisada por el regulador gubernamental.

### Los Planes Personales

Además en 2014 había dos tipos de planes personales voluntarios incentivados fiscalmente y subvencionadas por el Estado: las *Riester Pensions* y las *Rürup Rente*.

Los planes Riester son planes privados fuertemente regulados por el estado alemán. Los puede suscribir cualquier persona que cotice a la seguridad social y están subvencionados por el estado. Las cuantías de esas subvenciones dependen de la renta y del número de hijos de los suscriptores. Sus prestaciones se cobran a partir de los 60 años en forma de rentas vitalicias o pagos programados. Las aportaciones a estos planes y las rentas que generan están exentas del pago de impuestos, pero sus prestaciones tributan como rentas en el momento en el que se perciben.

Los planes Rürup son rentas vitalicias y están disponibles desde 2005. Cualquiera puede suscribirlas pero se diseñaron pensando en los trabajadores por cuenta propia como sus principales beneficiarios. Las aportaciones tienen deducciones fiscales crecientes. En 2005 los suscriptores podían deducirse hasta el 60 por ciento de las aportaciones hasta un máximo de 12.000 euros, pero está previsto que este máximo alcance los 20.000 euros en 2025. Según la OCDE, en 2012 el 35 por ciento de los alemanes en edad de trabajar habían suscrito alguno de estos planes.

## E.4. Reformas Recientes

En el año 2007 se incrementó la edad de jubilación de 65 a 67 años para trabajadores nacidos después del año 1964.

Tras un periodo sin subidas en las pensiones del sistema de reparto (2003-2006) en varios años posteriores se superó el incremento previsto por las normas establecidas en el año 2005: en 2008 las pensiones subieron en un 1,1 por ciento en vez de un 0,46 por ciento como estaba previsto; y en 2009 en un 2,41 por ciento en vez de un 1,73 por ciento; sin embargo, en 2010 las pensiones se redujeron en un 2,1 por ciento.

En el año 2009 se suspendió temporalmente la reducción de los tipos de cotización que se había aprobado previamente para reforzar la sostenibilidad del sistema.

## F. Las Pensiones en el Reino Unido

El Reino Unido tiene un sistema de pensiones formado por una pensión social, un sistema de reparto organizado en dos niveles, y un sistema de planes ocupacionales y personales cuyos activos en 2011 suponían un 96 por ciento del PIB del Reino Unido y daban cobertura a un 43 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años. El sistema de reparto tiene una pensión básica y una pensión complementaria. Muchos trabajadores se acogen a la posibilidad de sustituir esta segunda pensión de reparto por una pensión privada de prestación definida reconocida por el Estado, lo que explica, en parte, la cobertura y la cuantía de los planes capitalizados, que en 2011 suponían un 95,8 por ciento del PIB del Reino Unido y daban cobertura a un 43,4 por ciento de los trabajadores. En 2014, la pensión social británica garantizaba a todos los ciudadanos mayores de 62 años cuyas rentas totales no superaban los 773 euros mensuales una renta complementaria hasta llegar a esa cantidad.<sup>5</sup> Las reformas recientes más destacadas de las pensiones británicas son el aumento de la edad de jubilación de 65 a 66 años entre 2018 y 2020, hasta los 67 entre 2034 y 2036 y hasta los 68 entre 2044 y 2046. Además está previsto introducir un sistema de planes de empleo obligatorios a partir de 2018.

### F.1. Las Pensiones Sociales

El Reino Unido garantiza a sus mayores una renta mínima independiente de los años de cotización a la Seguridad Social (*National Insurance*). Esta renta se puede cobrar a partir de la edad de jubilación de las mujeres, que era a los 62 años en 2014 pero estaba previsto que aumentara gradualmente hasta los 65 años en 2018 y hasta los 66 en 2020.

Como ya hemos comentado, en 2014, esta pensión garantizaba una renta mínima, llamada *Pension Credit*, de 773 euros mensuales para las personas que vivían solas o 1.181 euros mensuales para las parejas, estas cantidades suponían, aproximadamente, un 20 y un 30 por ciento del salario medio en el Reino Unido. Esta renta mínima puede aumentarse en caso de minusvalía, y para las personas que viven en régimen de alquiler. Y se reduce en 1,2 euros por cada 662 euros de patrimonio por encima de los 12.128 euros invertido en activos que no sean la primera vivienda.

Además de esta renta mínima, la pensión social británica tiene un complemento adicional, llamado *Savings Credit*, para recompensar a los mayores de 65 años que hubieran ahorrado para la jubilación. Este complemento está topado en 93,8 euros al mes que se añadirán a la renta mínima siempre que las rentas totales del beneficiario no superen los 1.037,2 euros al mes.

### F.2. Las Pensiones de Reparto

Las pensiones de reparto del Reino Unido están integradas en su sistema de la seguridad social (*National Insurance*) que incluye un seguro de desempleo, pensiones de discapacidad y de viudedad, y un salario por maternidad. Hasta 2016, las pensiones de reparto se organizan en dos subsistemas: un sistema básico y un sistema complementario con una cláusula de salida.

#### El Sistema de Reparto Básico

En 2014 la pensión de reparto básica en el Reino Unido ascendía a 589 euros mensuales. Desde abril de 2010 podían cobrar esta pensión en su totalidad las personas que, habiendo llegado a la edad de jubilación, tuvieran acreditados al menos 30 años de cotizaciones a la seguridad social (*National Insurance contributions*). Esta pensión se reduce proporcionalmente para los trabajadores que tuvieran acreditados menos años de cotizaciones hasta llegar a un mínimo de un año.

En 2014 estaban obligados a cotizar a la seguridad social los asalariados mayores de 16 años que ganaban más de 6.942,6 euros anuales y los trabajadores autónomos cuyos beneficios superaban las 7.078,5 euros anuales. Para los autónomos cuyos beneficios eran menores que esta cantidad pero mayores que el salario mínimo interprofesional, la cotización a la seguridad social corría a cargo del Estado; las cotizaciones de los trabajadores entre 16 y 18 años, y 61 y 65 años también corrían a cargo del estado; los autónomos que generaban beneficios menores que el mínimo indicado podían solicitar una exención de su cotización mínima, que ascendía a 14,1 euros al mes.

En 2014 la cuantía de las cotizaciones a la seguridad social dependía del salario y de si el trabajador era asalariado o autónomo. Los asalariados cotizaban del 12 por ciento del salario entre 797,5 y 4.195,8 euros al mes y del 2 por ciento de los salarios superiores a esa cantidad. Además, los empleadores cotizaban el 13,8 por ciento del salario de cada trabajador. Los trabajadores autónomos cotizaban 14,1 euros al mes más un 9 por ciento de sus beneficios entre 9.569,5 y 50.355,2 euros anuales y un 2 por ciento de sus beneficios superiores a esa cantidad. Además, podían pagar 70,62 euros al mes para completar los periodos en los que no hubieran cotizado.

<sup>5</sup> El tipo de cambio que hemos usado para transformar todas las cantidades que se mencionan en este apartado es de 1,2028 euros por libra esterlina. Este fue el tipo de cambio medio de enero de 2014.

## El Sistema de Reparto Complementario

Desde abril de 2002, el Reino Unido tiene una pensión de reparto adicional que complementa a la pensión de reparto básica, llamada Segunda Pensión del Estado (*State Second Pension, o SP2*). Esta pensión complementaria está siendo eliminada progresivamente y se está transformando en una pensión de cuantía fija, que se añade a la del sistema de reparto básico. Los trabajadores que en 2014 cobraban entre el salario mínimo (6.697,2 euros anuales) y 18.042 euros anuales cotizaban a este sistema una tasa fija de 109,45 euros anuales. Los que cobraban más de 18.042 euros al año cotizaban el 10 por ciento de su sueldo hasta el máximo imponible de 48.112 euros. Este máximo es fijo y no se actualiza, por lo que las cotizaciones al SP2 están evolucionando hacia una cotización de cuantía fija. Las pensiones del sistema SP2 se actualizan con el salario medio y están topadas en 849,6 euros al mes.

Los trabajadores pueden optar por excluirse del sistema SP2 siempre que sus empleadores suscriban en su nombre un plan de pensiones privado. Desde Octubre de 2012, esto solo puede hacerse con planes de prestación definida y, a largo plazo, cuando la cotización al SP2 se convierta en una cotización de cuantía fija, esta opción de salida quedará definitivamente derogada.

## La Nueva Pensión de Reparto

En mayo de 2014 el Parlamento británico aprobó una nueva pensión de reparto que sustituye a las dos anteriores y que será la que percibirán todos los trabajadores que se jubilen a partir del 6 de abril de 2016. La nueva pensión de reparto será una pensión de cuantía fija igual para todos los cotizantes que tengan derecho a percibirla.

La edad normal de jubilación se retrasará de los 66 a los 67 años entre abril de 2026 y abril de 2028. Posteriormente, las edades de jubilación podrán revisarse cada cinco años. La cuantía de la nueva pensión que se fijará en otoño de 2015, será superior a la Renta Mínima Garantizada que ya hemos comentado, por lo que tendrá un valor superior a los 773,5 euros mensuales. Para percibir la totalidad de esta pensión se deberán acreditar al menos 35 años de cotizaciones. Las personas con un historial laboral entre 10 y 34 años de cotización recibirán una pensión que se reducirá proporcionalmente. Las personas con menos de 10 años de cotización no tendrán derecho a recibir la nueva pensión. La cláusula de salida quedará definitivamente derogada y la nueva pensión es un derecho individual por lo que no habrá reglas especiales para personas casadas, divorciadas o supervivientes. Se pretende que esta nueva pensión no suponga un coste adicional para la Seguridad Social por lo que habrá ganadores y perdedores. A los trabajadores que hubieran cotizado a la Seguridad Social antes del 6 de abril se les calculará una pensión inicial que dependerá de su historial de cotización.

## F.3. Las Pensiones Capitalizadas

Los planes de pensiones capitalizados juegan un papel muy importante en la previsión para la jubilación en el Reino Unido. Como ya hemos comentado en 2011 la cuantía total de los fondos depositados en estos planes suponía un 95,8 por ciento del PIB del Reino Unido y daban cobertura aproximadamente a un 40 por ciento de las personas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años.

*Los Planes de Empleo:* En Octubre de 2012 se anunció la obligación de constituir planes de pensiones ocupacionales diseñados para sustituir la segunda pensión de reparto SP2 a medida que va perdiendo importancia. En 2014 estos planes daban cobertura a un número de los trabajadores relativamente bajo, pero el gobierno está empezando a implementar su obligatoriedad, empezando por las empresas más grandes. A partir de 2018 todas las empresas estarán obligadas a cotizar al menos un 8 por ciento del sueldo anual de todos los trabajadores mayores de 22 años que cobren más de 9.748,7 euros anuales actualizables anualmente.

*Los Planes Personales:* En el Reino Unido el gobierno incentiva los planes personales como alternativa a los planes de empleo. Para dar cobertura a los trabajadores y empresas que el sector privado rechace por considerarlos poco rentables, el Estado ha creado el *National Employment Savings Trust (NEST)*, que es un fondo de pensiones de prestación definida gestionado por el estado. Al llegar el momento de la jubilación los fondos acumulados en estos planes pueden transformarse en una renta vitalicia fija o en una renta anual variable que está topada, excepto para los pensionistas que obtengan pensiones de otro tipo de una cuantía mínima de 24.056 euros anuales.

## F.4. Reformas Recientes

Como ya hemos comentado en el Apartado F.2 en mayo de 2014 el Parlamento británico aprobó una nueva pensión de reparto de cuantía fija. El nuevo sistema entrará en vigor el 6 de abril de 2016 y sustituirá a las dos pensiones de reparto del sistema antiguo.

Como ya hemos comentado en el Apartado F.3, en Octubre de 2012 se anunció que a partir de 2018 los planes de empleo serán obligatorios para todas las empresas y la cuantía mínima de las aportaciones a estos planes será del 8 por ciento del salario.

Desde 2010, la edad normal de jubilación se está retrasando gradualmente. La edad de jubilación de las mujeres se está retrasando desde los 60 hasta los 65 años en 2018. A partir de ese año, la edad de jubilación será la misma para los hombres y, entre 2018 y 2020, la edad normal de jubilación se retrasará para todos hasta los 67 años. La edad para cobrar la pensión social se retrasará al mismo ritmo que la edad de jubilación de las mujeres.

## G. Las Pensiones en los Países Bajos

Los Países Bajos tienen un sistema de pensiones formado por una pensión básica de reparto de cuantía fija llamada *Algemene Ouderdoms Wet (AOW)* y un sistema cuasi-obligatorio de planes de empleo, en su mayoría de prestación definida, que cubren al 91 por ciento de los trabajadores. La pensión básica está diseñada para que su tasa de reposición se aproxime al 30 por ciento del salario medio y los planes de empleo para completar el 70 por ciento restante. Las dos pensiones juntas no pueden superar el 100 por cien del salario final. El sistema de los Países Bajos se complementa con una pensión social llamada *Algemene Nabestaanden Wet (ANW)* y con un sistema de planes personales incentivados. El sistema de pensiones de los Países Bajos intenta que la tasa de reposición se aproxime al 100 por cien del salario para carreras completas, consigue una tasa de reposición superior al 90 por ciento, y es el país de la OCDE con la menor tasa de pobreza en tercera edad.

### G.1. Las Pensiones Sociales

Los jubilados cuyas rentas sean inferiores al 100 por cien de la pensión básica, ya sea porque hayan vivido muchos años fuera de los Países Bajo o porque no tengan otras rentas, podrán solicitar una pensión social complementaria. Las autoridades municipales son las encargadas de decidir si esa situación de necesidad es real. En caso de que se apruebe la solicitud se concederá una ayuda complementaria para llegar hasta el 100 por cien de la pensión básica que, a finales de 2012 ascendía a 1.143 euros mensuales.

### G.2. Las Pensiones de Reparto

La pensión básica (AOW) es una renta vitalicia de cuantía fija para los holandeses que hayan cumplido 65 años de edad. La cuantía de la pensión se ajusta semestralmente con el salario mínimo interprofesional holandés, es independiente de las cantidades cotizadas, y varía con el número de años que el perceptor haya trabajado o residido en los Países Bajos.

La pensión básica (AOW) es una renta vitalicia de cuantía fija para los holandeses que hayan cumplido 65 años de edad. La cuantía de pensión se ajusta semestralmente con el salario mínimo interprofesional holandés, es independiente de las cantidades cotizadas, y varía con el número de años que el perceptor haya trabajado o residido en los Países Bajos.

Los derechos pensionables para percibir la pensión básica se acumulan a una tasa del 2 por ciento al año. Es decir, las personas que residen o trabajan en los Países Bajos durante 50 años (entre los 15 y los 65), tienen derecho a recibir el 100 por cien de esta pensión. Esta acumulación de derechos es la misma para hombres y mujeres, y es independiente de

que estén empleados o no. Las personas que sin ser residentes holandeses trabajan en el país también acumulan derechos. Para todos los holandeses que tuvieran más de 15 años antes de 1957, que fue el año en el que se instauró la pensión básica, los derechos pensionables se dan por acumulados con independencia de su situación laboral. Además, los holandeses pueden comprar años de cotización para completar las de los años que hubieran vivido en el extranjero. La cuantía de la pensión básica que percibe cada jubilado se calcula como un porcentaje del salario mínimo interprofesional y este porcentaje varía dependiendo de la situación de cada jubilado. Un jubilado que tenga derecho a recibir la pensión básica completa y viva solo, cobrará una pensión equivalente al 70 por ciento del salario mínimo. Si ese jubilado estuviera casado o conviviera con otra persona, su pensión se reduciría al 50 por ciento del salario mínimo.

En 2013 el salario mínimo en los Países Bajos ascendía a 1.486 euros mensuales por lo que la cuantía de la pensión básica completa para las personas que vivían solas ascendía a 1.040 euros mensuales. Además de las doce pagas mensuales, los jubilados holandeses reciben una paga extra para las vacaciones que en 2013 ascendió a 720 euros.

Para financiar esta pensión, en 2012 los trabajadores holandeses cotizaban un 17,9 por ciento de sus salarios hasta un máximo de 10.547 euros al año. Estas cotizaciones también se usaban para financiar la pensión social.

La pensión básica holandesa es un sistema muy eficaz para aliviar la pobreza entre los mayores, ya que garantiza una pensión mínima razonable independientemente de la historia laboral y de las cantidades cotizadas. En consecuencia, según la OCDE, en 2013 solo un 1,4 por ciento de los holandeses viven por debajo del umbral de la pobreza, en comparación con una media de 12,8 por ciento en el total de la OCDE. Además, como la pensión básica se actualiza semestralmente, el sistema es relativamente flexible porque el gobierno puede congelar temporalmente la actualización de estas pensiones en épocas de crisis.

### G.3. Las Pensiones Capitalizadas

La pensión básica holandesa ofrece una excelente red de seguridad contra la pobreza, pero su cuantía solo supone aproximadamente un 30 por ciento del salario medio holandés. Para mantener el nivel de vida de los pensionistas holandeses y llegar hasta una tasa de reposición cercana al 100 por cien, los Países Bajos tienen un sistema de planes de empleo cuasi-obligatorios que da cobertura a un 91 por ciento de los trabajadores holandeses. Con 40 años de aportaciones, estos planes pueden generar una pensión complementaria de hasta un 70 por ciento del salario medio.

## Los Planes de Empleo

En 2013 el sistema holandés de planes de empleo contaba con 414 fondos de pensiones, de los cuales 74 cubrían las pensiones de sectores industriales completos. Por ejemplo, el fondo ABP cubre las pensiones de todos los trabajadores del sector de la educación y del transporte públicos. Estos fondos de pensiones sectoriales tienen la ventaja añadida de que permiten cambiar de empresa dentro del sector, sin afectar al plan de empleo. Además, muchas empresas han creado sus propios planes de pensiones y algunos colectivos de trabajadores autónomos, como los dentistas o los médicos, han constituido fondos de pensiones profesionales.

En 2013, aproximadamente un 94 por ciento de los planes de empleo holandeses eran de prestación definida, es decir, el fondo corría con el riesgo que pudieran tener las inversiones y las caídas en su rentabilidad. La gestión de riesgos de los grandes fondos de pensiones holandeses están sujeta a una fuerte regulación para disminuir su riesgo de quiebra. Las cuentas de estos fondos son públicas y la ley obliga a repartir rápidamente las posibles pérdidas entre los partícipes y los beneficiarios. Para un 98 por ciento de los partícipes en estos planes de prestación definida, las pensiones se calculan en base al sueldo medio percibido en toda su carrera laboral.

La tasa de acumulación de estos planes de pensiones varía entre el 1,75 y el 2,25 por ciento al año y se calcula a partir el salario medio de toda la carrera laboral. Por lo tanto, en una carrera laboral de 40 años de duración las pensiones de estos planes suponen entre un 70 y un 90 por ciento del salario medio.

Aunque el método de revalorización de las aportaciones a estos planes es variable, en el 90 por ciento de los casos se utiliza la tasa de crecimiento del salario medio en la industria, y en el resto se utiliza la tasa de inflación. Para las pensiones en cobro un 55 por ciento de los planes se revalorizan con el salario medio de la industria, y un 47 por ciento se revalorizan con la inflación.

Como ya hemos comentado, las pensiones de los planes de empleo holandeses están integradas con las pensiones del sistema de reparto, y por ley, la suma de las cuantías de estas dos pensiones no puede superar al 100 por cien del último salario. Por lo tanto, el objetivo de la mayoría de los planes de empleo es llegar a una tasa de reposición del 70 por ciento del salario medio para las carreras completas. De esta forma, el sistema de pensiones de los Países Bajos, consigue que la tasa media de reposición media supere el 90 por ciento del salario final, lo que la convierte en una de las tasas de reposición más altas de la OCDE.

## Los Planes Personales

Las pensiones de reparto y los planes de empleo holandeses se complementan con un sistema de planes personales incentivados que dan flexibilidad al ahorro para la jubilación. Estos planes dejan a las partes libertad de contratación casi completa para fijar sus detalles, tanto en la fase de acumulación como en la de cobro. Las aportaciones y la rentabilidad de estos planes son deducibles fiscalmente hasta un máximo y las prestaciones tributan igual que las demás rentas. Según la OCDE, un 28 por ciento de los residentes holandeses en edad de trabajar participaban en este tipo de planes en 2011.

## G.4. Reformas Recientes

Los Países Bajos empezaron a reformar sus pensiones en 2005, tomando medidas fiscales para desincentivar la prejubilación. Gracias a estas medidas la edad efectiva de jubilación ha pasado de 62 años en 2005 a 63,5 años en 2013.

La reforma más importante de la pensión básica holandesa es el aumento gradual de la edad normal de jubilación que va a pasar de los 65 años en 2013 hasta los 67 en 2023, cuando se prevé que la edad de jubilación aumente automáticamente con la esperanza de vida. Recientemente el gobierno ha propuesto acelerar este retraso para alcanzar los 67 años en 2021.

Para hacer consistente esta reforma de la pensión básica con los planes de empleo, el gobierno ha reducido la tasa de acumulación de estos planes a partir de 2014. Para la gran mayoría de los planes, que definen sus pensiones como una proporción del salario medio, la tasa máxima de acumulación pasará del 2,25 al 2,15 por ciento. Además, la edad para empezar a cobrar pensiones de estos planes también se retrasará de los 65 a los 67 años.



## H. Las Pensiones en Suecia

Para muchos, las pensiones suecas son unas pensiones modélicas. Los suecos tienen la segunda pensión social más generosa de Europa y unas pensiones contributivas que son un ejemplo de diversificación, eficiencia, sostenibilidad, credibilidad, flexibilidad y transparencia. La diversificación la consiguen con un sistema muy desarrollado de planes de empleo que da cobertura a más de un 90 por ciento de los trabajadores suecos. Además, las pensiones públicas combinan un sistema de reparto con un sistema capitalizado de planes personales obligatorios gestionado por la agencia de pensiones sueca. El sistema de reparto es un sistema de aportación definida con cuentas nocionales, un factor de sostenibilidad, edad de jubilación flexible y una pensión compatible con la percepción de rentas laborales. Las pensiones obligatorias suecas se complementan con un sistema de planes personales voluntarios incentivados que, según la OCDE, en 2012 daban cobertura a un 27 por ciento de los trabajadores suecos.

### H.1. Las Pensiones Sociales

El sistema sueco garantiza una pensión mínima para todos los mayores de 65 años, nacidos después de 1938, que hayan residido en Suecia o en un país perteneciente a la Unión Europea o al área Económica Europea durante 40 años después de haber cumplido los 25. Para periodos de residencia más cortos, la pensión se reduce proporcionalmente. La pensión mínima sueca es un complemento que se añade a las pensiones contributivas del sistema de reparto. En 2012 la pensión social sueca ascendía a 911 euros al mes para los beneficiarios que no recibieran ninguna pensión del sistema de reparto y que vivieran solos. El complemento es decreciente en la cuantía de la pensión de reparto. Para pensiones comprendidas entre cero y 539 euros el complemento disminuía en un euro por cada euro de pensión contributiva. Por lo tanto, el complemento de las pensiones de 539 euros ascendía a 372 euros. Y para pensiones comprendidas entre 539 y 1314 euros, este complemento disminuía en 48 céntimos por cada euro de pensión. Las pensiones superiores a 1314 euros al mes no tenían complemento. Además, el sistema de pensiones sueco subvenciona el 93 por ciento de los costes de la vivienda hasta un máximo de 417 euros por pensionista. Esta subvención juega un papel importante en el mantenimiento del nivel del vida de los pensionistas suecos. Tanto las pensiones mínimas como la subvención para la vivienda se financian con cargo a los presupuestos generales del estado. Las personas nacidas antes de 1938 tienen un sistema de pensiones sociales propio.

### H.2. Las Pensiones de Reparto

El sistema de reparto sueco es un sistema de aportación definida en el que los derechos pensionables se acumulan en cuentas nocionales. Las bases de cotización están destopadas, las pensiones están topadas, la edad de jubilación es flexible, las pensiones se calculan actuarialmente según el momento de la jubilación y la esperanza de vida del grupo de los nacidos el mismo año que la persona que se jubila y tiene un factor de sostenibilidad, que se utiliza para actualizar los derechos pensionables y las pensiones, y que garantiza de forma indefinida la sostenibilidad del sistema. Sus características principales, expuestas de una forma más detallada, son las siguientes:

*Criterio de Residencia:* Para cobrar la pensión del sistema de reparto sueco es necesario haber cumplido al menos tres años de residencia.

*Edad de Jubilación:* La edad mínima para cobrar la pensión del sistema de reparto sueco es a los 61 años. A partir de esta edad los trabajadores suecos eligen cuando quieren jubilarse, pero la cuantía de la pensión que reciben se calcula actuarialmente y, por lo tanto, es inversamente proporcional a la esperanza de vida calculada en el momento de la jubilación para los nacidos el mismo año que la persona que se jubila.

*Cotizaciones:* El tipo de cotización al sistema obligatorio es el 18,5 por ciento de la base de cotización. La base de cotización se define como el salario bruto menos la parte de las cotizaciones a cargo del empleado, que es del 7 por ciento del salario bruto. Por lo tanto, el tipo de cotización efectivo es del 17,21 por ciento del salario bruto. En 2012, los salarios inferiores a 2.168 euros anuales (un 5 por ciento del salario medio) estaban exentos de cotización. Pero las bases de cotización del sistema sueco están destopadas.

A pesar de esta característica, la acumulación de derechos pensionables está topada en 7,5 veces el salario base, lo que en 2012 correspondía a un salario bruto de 51.295 euros anuales (un 114 por ciento del salario medio). Hasta ese máximo, el 16 por ciento de la cotización se considera un ingreso del sistema de reparto y se acumula en la cuenta nocional de cada contribuyente y el 2,5 por ciento se capitaliza en el sistema de planes personales obligatorios que describimos en el apartado siguiente. El resto de la cotización es un ingreso fiscal más para el estado y no genera derechos pensionables. Los saldos de las cuentas nocionales se actualizan con una media móvil de tres años de la tasa de variación del salario medio sueco. Además los saldos de las cuentas nocionales de todas las personas nacidas en el mismo año se aumentan con la distribución de los saldos de los fallecidos de ese grupo de edad.

Pensiones: Como ya hemos comentado, los suecos pueden empezar a cobrar la pensión de jubilación en cualquier momento a partir de los 61 años. Las cuantías de las pensiones son las que resultan de convertir los saldos de las cuentas nocionales en un renta vitalicia. El factor de conversión depende de la edad de jubilación elegida y de la esperanza de vida del grupo de edad del trabajador que ha decidido jubilarse. Además, para calcular las rentas vitalicias se utiliza un tipo de descuento del 1,6 por ciento anual. Los valores de los divisores de anualización para trabajadores que se jubilaran a los 65 años eran 15,4 en el año 2000, y serán 16,8 en 2020 y 17,4 en 2040. Para una persona nacida en 1946, los valores de los divisores habrían sido 18,64 si se hubiera jubilado a los 61 años, 16,31 si se hubiera jubilado a los 65 y 13,41 si decidiera jubilarse a los 70 años. Las pensiones en cobro se actualizan con la tasa de crecimiento del salario medio nominal menos un 1,6 por ciento que, como ya hemos comentado, es el tipo de interés que se utiliza para calcular el divisor de las rentas vitalicias.

Además, el sistema de reparto sueco tiene un factor de estabilización que garantiza su sostenibilidad de forma indefinida. Además, el sistema de reparto sueco tiene un factor de estabilización que garantiza su sostenibilidad de forma indefinida. Cuando el valor de los pasivos del sistema (el valor de los saldos acumulados en las cuentas nocionales más el valor que se obtiene de capitalizar las pensiones en pago) excede al valor de sus pasivos (el valor del fondo de reserva de las pensiones más el valor estimado de las cotizaciones futuras), las revalorizaciones de los saldos de las cuentas nocionales y las de las pensiones en pago se reducen, multiplicándolas por el valor del cociente entre los activos y los pasivos del sistema. El valor del cociente de estabilización que se utiliza para actualizar los saldos de las cuentas nocionales y las pensiones de un año determinado es el que equilibraba el saldo del sistema de pensiones de dos años antes. La ratio de estabilización para 2012 y, por lo tanto, el valor del coeficiente de estabilización que se utilizó en 2014 fue 0,9837.

El parlamento sueco aprobó este sistema en 1998 y optó por introducirlo gradualmente. Los nacidos antes de 1938 recibirán una pensión complementaria calculada usando las reglas del sistema anterior. Los nacidos entre 1938 y 1953 recibirán parte de su pensión calculada según las reglas del sistema anterior y una parte que crece en un 5 por ciento cada año calculada según las reglas del nuevo sistema. Los nacidos a partir de 1954 estarán completamente integrados en el sistema nuevo.

## H.3. Las Pensiones Capitalizadas

Una de las virtudes principales de las pensiones suecas es la diversificación de sus fuentes. El sistema de reparto sueco se complementa con un sistema capitalizado de planes personales obligatorios y por un sistema de planes de empleo cuasi-obligatorios. Los planes personales, lógicamente, dan cobertura a la totalidad de los trabajadores afectados por la reforma de 1998 y los de empleo daban cobertura al 90 por ciento de los trabajadores suecos en 2012.

### Los Planes Personales Obligatorios

Como ya hemos comentado, todos los trabajadores suecos afectados por la reforma de 1998 están obligados a aportar un 2,5 por ciento de su salario pensionable (o 2,33 por ciento de su salario bruto) a un sistema de planes personales administrado por la Agencia de Pensiones Sueca. Cada cotizante decide la composición de su cartera eligiendo hasta un máximo de cinco planes entre un universo de más de 800. La gestión de las carteras corre a cargo del sector privado pero la agencia de pensiones sueca negocia directamente con los proveedores privados y actúa como una casa de compensación entre los cotizantes. En 2012 los costes totales de gestión y de administración de estos planes fueron del 0,47 por ciento del capital total depositado.

Al llegar a la edad de jubilación, los pensionistas pueden optar por transformar el capital acumulado en una renta vitalicia fija o por mantener la inversión y recibir una renta anual variable. En este caso, la pensión anual se calcula dividiendo el saldo de la cuenta por un factor de anualización que depende de la esperanza de vida y la pensión inicial se crece un tipo interés del 3 por ciento menos los costes de gestión. Si la rentabilidad obtenida es superior al 3 por ciento, cada partícipe puede optar entre recibir la rentabilidad adicional o usar el excedente para aumentar el saldo de su cuenta y, por lo tanto, las pensiones que percibirá en el futuro.

## Los Planes de Empleo

El sistema de planes de empleo sueco está muy desarrollado. Como ya hemos comentado, en 2012 daba cobertura a un 90 por ciento de los trabajadores suecos. El sistema tiene únicamente cuatro grandes planes de empleo. El plan de empleo para los trabajadores industriales es el SAF-LO y el plan para los cuadros y directivos es el ITP. Algunos sectores como la banca, los seguros, o los empleados públicos tienen planes de empleo propios, pero las características principales de todos los planes son parecidas.

El SAF-LO se creó mediante un acuerdo de negociación colectiva nacional entre la Confederación de Empleadores Suecos (SAF) y la Confederación de Sindicatos Suecos (LO) y es un plan de aportación definida. Los empleadores aportan el 4,5 por ciento del salario hasta 7,5 veces el salario base (unos 51.295 euros en 2012) y el 30 por ciento del salario a partir de esa cantidad. El plan de empleo tradicional para cuadros y directivos, llamado ITP2, era un plan mixto de aportación definida y prestación definida. El plan nuevo, llamado ITP1, da cobertura a los trabajadores por cuenta ajena nacidos después de 1978 y es un plan de aportación definida con las mismas cuantías y límites que el SAF-LO.

La edad normal de rescate de estos planes es a los 65 años, pero se puede anticipar el cobro a los 55 si se cumplen determinados requisitos. A los 65 años un partícipe con un historial laboral de 30 años puede optar por rescatar su plan como una renta vitalicia o recibir la totalidad de su capital acumulado en un plazo mínimo de cinco años.

La legislación sueca autoriza a las empresas a financiar estos planes de tres formas: mediante fondos de pensiones, mediante planes asegurados, y mediante reservas contables. Los detalles dependen del tipo de plan, o incluso de la empresa concreta. Las reservas contables y los fondos de pensiones se usan sobre todo en los planes de prestación definida y los planes asegurados son los que se utilizan con más frecuencia en los planes de aportación definida.

## H.4. Reformas Recientes

Como ya hemos comentado, el parlamento sueco aprobó la reforma estructural de las pensiones suecas en 1998. El sistema de reparto anterior entró en vigor en 1960. Era un sistema de reparto de prestación definida tradicional. Los derechos pensionables se calculaban mediante un sistema de puntos. La base reguladora tenía en cuenta los mejores 15 años cotizados entre los 16 y los 65. Para percibir una pensión completa hacían falta 30 años de cotizaciones y las pensiones y los derechos pensionables se actualizaban siguiendo al índice de Precios de Consumo. En 1998 el parlamento sustituyó este sistema por el que hemos descrito en los apartados anteriores. Desde entonces se han producido pequeños retoques entre los que destacan los siguientes.

En 2009 se modificó la forma de calcular el factor de estabilización ampliando de uno a tres el número de años que se tienen en cuenta para calcular el valor del fondo de reserva de las pensiones. En 2010 el recorte de las pensiones con este sistema fue del 3 por ciento y, bajo el sistema antiguo habría sido del 4,5 por ciento.

En 2010 se aumentó la deducción fiscal por rendimientos del trabajo para las personas mayores de 65 años y se redujeron las cotizaciones a la seguridad social a cargo del empleado para ese grupo de edad.

En enero de 2010 la Agencia de Pensiones Sueca se hizo cargo de dos agencias que gestionaban fondos de pensiones nacionales y ofreció alternativas públicas de bajo coste para competir con los fondos privados.

En 2012 se revisaron los criterios de inversión y de gobernanza de los fondos de pensiones.