



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales  
Grado en Relaciones Internacionales

Trabajo Fin de Grado

# Análisis comparado de los fondos de pensiones en Europa

Estudiante: Carmen de la Sierra Piñeiro

Director: Cecilio Moral Bello

Madrid, Abril 2019

## **RESUMEN, ABSTRACT Y PALABRAS CLAVE**

### **Resumen:**

Los sistemas de pensiones y la manera en la que éstos se financian han dado lugar a un gran debate en varios países de Europa. Los países industrializados son testigos fieles del envejecimiento de la población, que unido a una baja tasa de natalidad y al hecho de que la población es cada vez más longeva resulta en una preocupación tanto para los diferentes gobiernos como para la población europea sobre cuál será el futuro de las pensiones. Los sistemas de pensiones en Europa se pueden clasificar según dos criterios. La primera división correspondería a la naturaleza del proveedor de las pensiones, cabiendo la posibilidad de que los sistemas de provisión sean públicos, privados o mixtos. La segunda división se realizaría sobre la base de cuál es el destino de las cotizaciones de los trabajadores, dando lugar a sistemas de capitalización o de reparto. El objetivo principal de este trabajo es realizar un estudio detallado sobre cómo se financian los planes de pensiones en distintos países de la Unión Europea, identificar las principales diferencias y similitudes entre ellos y destacar las ventajas y desventajas de cada sistema. Además, en este trabajo se analizarán las implicaciones que cada sistema de pensiones tiene sobre los trabajadores europeos.

Palabras clave: Europa; Pensiones; Financiación; Trabajadores; Gobierno

## **Abstract**

Pension systems and the way in which they are financed have resulted into a debate in several European countries. The industrialized countries are faithful witnesses to the ageing of the population, which together with a low birth rate and the fact that the population is becoming more and more long-lived results in a concern for the different governments and for the European population about what the future of pensions will be. Pension systems in Europe can be classified according to two criteria. The first division would correspond to the nature of the pension provider, with the possibility of public, private or mixed provisioning systems. The second division would be made on the basis of the destination of workers' contributions, giving rise to funded or pay-as-you-go systems. The main objective of this work is to carry out a detailed study on how pension plans are financed in different countries of the European Union, to identify the main differences and similarities between them and to highlight the advantages and disadvantages of each system. In addition, this paper will analyze the implications that each pension system has on European workers.

Keywords: Europe; Pensions; Financing; Workers; Government

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>6</b>
<b>2. Objetivos</b>	<b>6</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>6</b>
<b>4. Marco Teórico</b>	<b>7</b>
4.1 ¿Qué es un sistema de pensiones?	7
4.2 Sistemas de reparto	8
4.3 Sistemas de capitalización	9
4.4 Sistemas de aportación definidas	10
4.5 Teoría de los Pilares en los Sistemas de Pensiones	11
<b>5. Sistema de pensiones en Suecia</b>	<b>14</b>
5.1 Reforma del sistema de pensiones de 1960	14
5.2 Sistema actual de pensiones	15
5.2.1 Pilar cero: Pensión garantizada	15
5.2.2 Primer Pilar: Pensión relacionada con el ingreso del trabajador	17
5.2.3 Pensión premium	19
<b>6. Sistema de pensiones en Reino Unido</b>	<b>20</b>
6.1 Pilar cero: Guarantee Credit	20
6.2 Primer Pilar: Nueva Pensión Estatal ( “ New State Pension”)	20
6.3 Segundo Pilar: Planes de pensiones colectivos de empresa	22
6.4 Tercer Pilar: Planes de Contrato	24
<b>7. Sistema de pensiones en Holanda</b>	<b>25</b>
7.1 Pilar cero: Pensión social (AIO)	25
7.2 Primer Pilar: Pensión estatal (AOW)	26
7.3 Segundo Pilar: Planes de pensiones colectivos de empresas y profesionales	27
7.4 Tercer Pilar: Planes de pensiones privados	29
<b>8. Sistema de Pensiones en Alemania</b>	<b>29</b>
8.1 Pilar Cero: Pensiones mínimas	30
8.2 Primer Pilar: Pensión estatal	30
8.3 Segundo Pilar: Planes de Empleo	31
8.4 Tercer Pilar: Planes Personales	32
<b>9. Sistema de Pensiones en España</b>	<b>33</b>
9.1 Pilar cero: Pensiones no contributivas	34
9.2 Primer Pilar: Pensión contributiva obligatoria	35
9.3 Segundo Pilar: Sistemas promovidos por las empresas	36
9.4 Tercer Pilar: Planes de ahorro individuales	37
<b>10. Conclusión</b>	<b>38</b>
10.1 Analogías y diferencias entre los distintos sistemas de pensiones	38
10.2 Reflexión y conclusión final	43
<b>12. Bibliografía</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico I:</b> Pilares de los sistemas de pensiones según criterios del Banco Mundial	12
<b>Gráfico II:</b> Esquema de los pilares de los sistemas de pensiones a seguir en el trabajo	13
<b>Gráfico III:</b> Analogías y diferencias entre los distintos países en base al “pilar cero”	41
<b>Gráfico IV:</b> Analogías y diferencias entre los distintos países en base al “Primer Pilar”	42

## **1. Introducción**

Los fondos de pensiones tienen una gran importancia en las economías de los países desarrollados. Su trascendencia viene de que se trata de un instrumento que intenta complementar al sistema público de pensiones.

Conocida es la difícil situación de la seguridad social pública, y por ello estos fondos de pensiones pueden suponer un alivio a los presupuestos del Estado en este concepto. La población europea se caracteriza por su progresivo envejecimiento, los ciudadanos en Europa son cada vez más longevos y presentan tasas de natalidad bajas, lo que se traduce en una amenaza para los modelos de pensiones basados únicamente en el sistema de reparto.

La realidad también apunta a la controversia social existente dado que en determinados casos, las aportaciones económicas no las pueden realizar todos los ciudadanos debido a su bajo nivel de ingresos. Es por ello que hemos seleccionado este trabajo.

## **2. Objetivos**

El objetivo principal de este trabajo es la realización de un análisis sobre los distintos sistemas de pensiones en cinco países de gran relevancia en el continente europeo. Para contextualizar el trabajo se realizará un breve análisis de los sistemas de reparto y de los sistemas de capitalización, junto con la explicación de la teoría de los pilares de los sistemas de pensiones. Además, se revisarán las analogías y diferencias entre los distintos modelos de pensiones, con el propósito de decidir cuál de los cinco sistemas presenta unos mayores beneficios para sus ciudadanos y unas mayores expectativas de mantenerse sostenible frente a la crisis demográfica que Europa está y estará haciendo frente en los próximos años.

## **3. Metodología**

Para la realización de este trabajo se optará por recoger información sobre los diferentes sistemas de pensiones existentes en distintos países europeos. Se seleccionarán cinco países en función de su PIB y de su relevancia en la economía europea.

España debe figurar en la muestra por ser el país en el que se lleva a cabo el trabajo. Además, Reino Unido y Alemania formarán parte del análisis ya que son los dos países que presentan un mayor PIB en Europa. Otro de los motivos que nos han impulsado a incluir al Reino Unido es su especial situación en la actualidad dentro de la Unión Europea y que pese a haber

sido una potencia económica de gran relevancia dentro de la Unión Económica Europea , su moneda oficial nunca ha sido el euro. Por otro lado, Alemania se ha incluido en la muestra ya que es la mayor potencia económica dentro de Europa y por ser un referente en dicha materia para la mayoría de los países Europeos.

Se incluirá también Holanda, ya que aunque es un país con un PIB mucho menor que los mencionados con anterioridad, su modelo de pensiones garantiza casi la totalidad del último salario a la hora de la jubilación, y apenas permite que haya jubilados bajo el umbral de la pobreza.

Por último, el modelo de pensiones de Suecia será analizado ya que es un referente para el resto de países en Europa.

La información se recogerá de distintas agencias gubernamentales, diversas compañías de seguros tanto nacionales como internacionales, asociaciones de fondos de pensiones, organismos internacionales y de artículos o libros publicados por autores expertos en la materia.

Se procederá al análisis de cada sistema de pensiones para que posteriormente se pueda llevar a cabo una evaluación de los mismos. Finalmente, se realizará un breve estudio de analogías y diferencias entre éstos, lo que nos permitirá alcanzar las conclusiones de este trabajo, que resultarán originales.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1 ¿Qué es un sistema de pensiones?**

Las pensiones son unos mecanismos de protección social con el fin de mantener las rentas de los trabajadores cuando éstos pierden sus ingresos laborales. Cabe distinguir entre distintos tipos de pensiones según cuáles sean las circunstancias que hagan al trabajador un sujeto idóneo para percibirlas: pensiones de jubilación (situación en la que el trabajador se encuentra en una edad muy tardía para poder desempeñar sus funciones laborales); pensiones de invalidez (padecimiento de algún tipo de incapacidad o enfermedad); pensiones de supervivencia, viudedad y orfandad (fallecimiento del cónyuge o progenitor que representaba la principal fuente de ingresos del hogar).

Entre los objetivos principales de las pensiones se encuentran el de mantener el nivel de vida en la vejez y que se produzca una redistribución de la renta.

El objetivo de mantener el nivel de vida durante la vejez nace de la incapacidad de las personas para ahorrar lo suficiente con vistas a un futuro. Además en los mercados no hay información perfecta, es decir, hay personas con una probabilidad de longevidad más grande que otras y viceversa, en el caso de que los mercados de seguros conociesen estas probabilidades es muy probable que se pudiesen facilitar seguros adaptados a cada tipo de riesgo diferente, resultando o bien en un mercado segmentado o bien en un mercado sin pensiones vitalicias (Fundación Inverco, 2017).

Al redistribuir la renta lo que se pretende es no sólo evitar la pobreza en la vejez, con las posibles consecuencias negativas que esta circunstancia podría acarrear al resto de la sociedad, sino también repartir en cierto modo parte de la renta de aquellas personas con mayores ingresos entre aquellas con unos ingresos más bajos.

También se pretende evitar situaciones de pobreza y exclusión social entre las personas que han abandonado el mercado de trabajo por razones de edad, promoviendo la redistribución de renta entre generaciones y dentro de ellas (Holzmann & Heinz, 2005).

Dependiendo de cuál sea la forma en la que las pensiones se financien, podemos distinguir entre sistemas de reparto y sistemas de capitalización.

Si nos centramos en un punto de vista ideológico mientras que los sistemas de capitalización tienen un sesgo más liberal, predominando las ideas de la economía de mercado y del capitalismo, los sistemas de reparto se acercan más al socialismo, predominando las ideas de solución conjunta de problemas y de solidaridad (García López & Pérez Forniés, 1997).

#### **4.2 Sistemas de reparto**

En el sistema de pensiones de reparto el trabajador, a lo largo de su vida laboral, paga impuestos y cuotas al sistema de Seguridad Social, para así poder hacer frente al mantenimiento del nivel de consumo de las personas ya jubiladas. A cambio, el Estado asegura a los trabajadores que en el futuro sus pensiones serán mantenidas a través de los impuestos que paguen las siguientes generaciones de trabajadores. El trabajador no financia



su propia pensión, sino que financia las pensiones de otros, pagando impuestos a medida que va recibiendo su salario.

El sistema de reparto se caracteriza por ser un sistema solidario garantizado por el Estado y solventado con recursos específicos (Delconte, 2007).

La cantidad de la pensión recibida por parte de la persona jubilada no tiene por qué presentar una relación directa con la cantidad que dicha persona ha aportado a lo largo de su vida como ocupada, sino con una definición distinta calculada de diversas maneras dependiendo del país en el que la persona haya realizado su actividad laboral (Berstein, 2013).

Si planteamos un modelo en el que hay dos generaciones solapadas entre ellas, distinguiremos entre una generación de ocupados y otra generación de jubilados. Además estas generaciones se relacionan en cuanto a la redistribución de la renta desde la generación ocupada hacia la generación jubilada, siendo la primera generación la encargada del mantenimiento de la segunda generación. En este tipo de pensiones la cantidad recibida por parte de la generación jubilada dependería no sólo del nivel total de ingresos de la generación ocupada, sino también del porcentaje de esos ingresos que dicha generación destinase al mantenimiento de los jubilados (Cadarsó & Febrero, 2003) .

El sistema de reparto se fundamenta en el crecimiento económico y/o demográfico, ya que el incremento en los pagos de las pensiones dependen de incrementos en la recaudación que a su vez vienen derivados de los crecimientos previamente mencionados (García López & Pérez Forniés, 1997) .

### **4.3 Sistemas de capitalización**

A diferencia de los sistemas de reparto, los sistemas de capitalización son sistemas de ahorro a largo plazo invertidos en una cesta de activos. Las aportaciones realizadas por los trabajadores pueden ser o bien obligatorias o bien voluntarias, dependiendo de las particularidades y términos de cada plan de ahorros. La gestión de este tipo de sistema de pensiones suele correr de la mano del sector privado. Los activos invertidos son fundamentales a la hora de determinar las rentabilidades de cada plan de ahorros, además la fiscalidad vigente y las comisiones por el manejo de las carteras de activos también juegan un papel fundamental (Argandoña, Díaz-Giménez, Díaz- Saavedra, & Álvarez, 2013). Otro

rasgo característicos de los sistemas de capitalización es que, el dinero acumulado no suele estar disponible para que el trabajador lo rescate hasta que el trabajador no acredite una condición de jubilado legal. Sin embargo, cabe la posibilidad de que en el supuesto en el que el trabajador cayera inválido o falleciese, la cantidad acumulada podría ser rescatada de una manera anticipada en el primer supuesto, o en el segundo supuesto esa cantidad se vería transferida a una persona específicamente designada por el trabajador.

Otra de las diferencias fundamentales con los sistemas de reparto que se caracterizan por tener unos beneficios definidos, los sistemas de capitalización se caracterizan por tener una contribución definida, es decir, como ya se ha expuesto antes, el trabajador percibe una cantidad u otra dependiendo de lo aportado durante su vida laboral activa y de la rentabilidad derivada de lo aportado (Berstein, 2013).

En el sistema de capitalización es el propio trabajador el que paga por la pensión que va a recibir en el futuro.

#### **4.4 Sistemas de aportación definidas**

En los sistemas de aportación definida las personas ocupadas saben con exactitud cuál será la cantidad exacta que recibirán como pensión, siendo esta cantidad la suma de todas las aportaciones realizadas durante su vida laboral activa. En este tipo de sistemas de pensiones lo que se hace es crear una cuenta ficticia a cada trabajador en el momento que se incorpora al mundo laboral. Es en esa cuenta ficticia donde se van acumulando las cotizaciones individuales del trabajador así como los rendimientos generados a un determinado tipo de interés. Para calcular el monto de pensión que el trabajador ha de recibir, se divide toda la suma de esas cotizaciones entre el número de años que queden hasta alcanzar la edad de esperanza media de vida de cada país.

En los sistemas de aportación definida también tiene lugar un reparto intergeneracional ya que las cotizaciones de los trabajadores actuales son las que se encargan de financiar las pensiones de los jubilados actuales, pero en este tipo de sistema existe un incentivo mayor que en los sistemas simples de reparto ya que los trabajadores ven sus cotizaciones no como un simple impuesto, si no como una garantía de futuro.

Una de las principales ventajas del sistema de cuentas nacionales es que es un sistema más justo ya que se relacionan con mayor equidad las pensiones con las aportaciones realizadas. Además es un sistema más transparente ya que el cotizante es consciente de la cantidad de pensión que va a recibir durante su jubilación de un forma vitalicia.

#### 4.5 Teoría de los Pilares en los Sistemas de Pensiones

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) defiende un sistema de pensiones no sólo fundamentado en una protección estatal ofrecida a través de los sistemas públicos, sino también en unos planes privados de pensiones que sirvan como complemento de la cobertura ofrecida por el Estado. Esta intención queda reflejada de manera clara en un artículo publicado en 1999 por la OIT en el que recoge: “... *todos los países necesitan desarrollar diseños pluralistas y estructuras flexibles para sus sistemas de Seguridad Social. Para cumplir los objetivos de aliviar la pobreza en la vejez y proveer prestaciones de jubilación de bajo riesgo son necesarias prestaciones provenientes de múltiples fuentes...*”<sup>1</sup>. En este mismo artículo, el organismo internacional también recoge que la mejor opción para los países desarrollados sería implementar un sistema multipilar en el que cada pilar tuviese unas características redistributivas y de riesgo específicas, reduciendo así el riesgo a través de la diversificación.

La OIT propone un sistema de pensiones basado en cuatro pilares. Dentro del esquema de los cuatro pilares propuestos por la OIT nos encontraríamos con (Pieschacón Velasco, 2003) :

- **Pilar uno:** compuesto de pensiones no contributivas o asistenciales. Este pilar se financiaría a través de los impuestos generales que los ciudadanos pagan al Estado. Además, las prestaciones estarían condicionadas a una prueba de necesidad.
- **Pilar dos:** de carácter obligatorio y gestionado por el Estado. Las tasas de sustitución se encontrarían entre un cuarenta y un cincuenta por ciento del salario medio de la totalidad de la vida laboral de cada individuo.
- **Pilar tres:** gestionado por instituciones privadas. Caracterizado por ser de contribución definida y por tener un carácter obligatorio hasta cierto nivel. Las prestaciones tomarían la forma de rentas vitalicias.

---

<sup>1</sup> (Gillion, 1999)

- **Pilar cuatro:** al igual que el anterior pilar estaría compuesto de contribuciones definidas y también estaría gestionado por instituciones privadas. Sin embargo, sería de carácter voluntario y no tendría límites establecidos

Por otro lado, otro organismo internacional, el Banco Mundial, propone un sistema de pensiones basado en tres en vez de en cuatro pilares. Tal y como podemos observar en la siguiente tabla, el objetivo del Banco Mundial es que las funciones básicas que llevan a cabo los sistemas de pensiones queden reflejadas en los distintos pilares, es decir, las funciones de redistribución, de ahorro y de seguro (del Águila Cazorla, 2010) .

	Financiación	Modalidad	Gestión	Objetivos
Primer Pilar	Impuestos	Pensiones mínimas o Garantías del sistema	Administración Pública	Redistribución y Coaseguro
Segundo Pilar	Capitalización Total	Ahorro Individual o Plan Empresarial	Sector Privado	Ahorro y Coaseguro
Tercer Pilar	Capitalización Total	Plan Sistema Empleo	Sector Privado	Ahorro y Coaseguro

Fuente: (Banco Mundial, 1994) Envejecimiento sin crisis, Washington. Elaboración propia.

- **Primer Pilar:** su objetivo principal es aliviar la pobreza entre las generaciones más mayores a través de la redistribución. De carácter obligatorio y gestionado por el Estado. Financiación obtenida a través de ingresos generales que deriven de impuestos que graven el consumo o la renta. Este pilar cubriría las pensiones mínimas, las garantías del sistema y las prestaciones universales.
- **Segundo Pilar:** su principal cometido es que las personas alcancen el ahorro individual. De carácter obligatorio. Financiado a través del modelo capitalizado y gestionado por el sector privado.
- **Tercer Pilar:** capitalizado y gestionado por entidades privadas al igual que el segundo pilar. De carácter voluntario. Diseñado para aquellas personas que quieran gozar de una más amplia cobertura en cuanto a sus pensiones.

Cabe destacar que tanto la OIT como el Banco Mundial presentan unos modelos de sistemas de pensiones que pese a estar basados en un número diferente de pilares, presentan unos rasgos comunes. Ambas instituciones comparten la idea de que el pilar empresarial (tercer pilar en el caso de la OIT y segundo pilar en el caso del Banco Mundial) tenga un carácter obligatorio y esté gestionado por el sector privado. Además respecto al grado de cobertura de las pensiones, ambos organismos comparten la idea de que el primer pilar (el segundo en el caso de la OIT ya que se excluyen las pensiones no contributivas) debería de cubrir entre un cuarenta y un cincuenta por ciento del salario final del trabajador, el segundo pilar debería cubrir entre el veinte y el treinta por ciento y el tercer pilar debería contribuir entre un diez y un veinte por ciento (Pieschacón Velasco, 2003) .

Tal y como muestra la siguiente tabla, para realizar el análisis entre distintos tipos de pensiones en Europa, vamos a incluir las pensiones no contributivas en un pilar nuevo llamado “Pilar Cero”. Las pensiones públicas obligatorias quedarían incluidas en el primer pilar; las pensiones promovidas por el sector empresarial quedarían incluidas en el segundo pilar; y por último, las pensiones de carácter voluntario relacionadas con la previsión individual se encontrarían dentro del tercer pilar.

<b>Tercer Pilar</b>	<p><b>Pensiones voluntarias</b></p> <p>Planes de pensiones personales complementarios, gestionados por entidades financieras. Ahorro complementario</p>
<b>Segundo Pilar</b>	<p><b>Planes de pensiones ocupacionales</b></p> <p>Planes de pensiones complementarios al Primer Pilar, gestionados por empresas para sus trabajadores</p>
<b>Primer Pilar</b>	<p><b>Pensiones públicas obligatorias</b></p> <p>Planes de pensiones obligatorios, gestionados por entidades privadas o públicas</p>
<b>Pilar Cero</b>	<p><b>Pensiones no contributivas</b></p> <p>Apoyos básicos de políticas públicas para la protección social</p>

Fuente: (Fundación Mapfre, 2017) Sistemas de pensiones. Una evaluación internacional comparativa, Madrid. Elaboración propia.

## 5. Sistema de pensiones en Suecia

El sistema de pensiones de Suecia que está en vigor en la actualidad fue implementado en 1999 tras haber sido aprobado en el *Riksdag* (Parlamento sueco) cinco años antes. Pero el pago de la totalidad de las pensiones de jubilación a través de este nuevo sistema tuvo lugar a principios de 2003.

La decisión de implantar un nuevo sistema de pensiones derivó de la inestabilidad financiera y la falta de flexibilidad a la hora de responder a cambios económicos y demográficos del sistema anterior. La desigualdad intergeneracional y la injusticia intrageneracional también fueron dos de los grandes factores que impulsaron esta reforma (Morales Peillard, 2017) .

### 5.1 Reforma del sistema de pensiones de 1960

En 1992 tuvo lugar la propuesta de un nuevo esquema de pensiones para Suecia. El anterior sistema de pensiones se implantó en 1960 y se caracterizaba por ser un modelo de prestaciones definidas basado en dos pilares: una pensión relacionada con la renta y una pensión garantizada. Por el contrario, el nuevo sistema de pensiones está basado en tres pilares: una pensión garantizada (DB)<sup>2</sup>, una pensión relacionada con el ingreso del trabajador (NDC)<sup>3</sup> y una pensión premium (FDC)<sup>4</sup>.

A través de la reforma del sistema de pensiones se pretendían alcanzar una serie de objetivos (Settergren, 2006):

- Estabilidad política y financiera
- Mejorar la transparencia del sistema de pensiones
- Maximizar la equidad intergeneracional
- Garantizar una pensión mínima de jubilación

Para intentar conseguir dichos objetivos el *Riksdag* decidió implantar un nuevo sistema de pensiones cuyo elemento diferenciador un sistema de pensiones con unas aportaciones definidas denominado “Cuentas Nacionales de Aportación Definida”.

---

<sup>2</sup> Defined Benefit Plan

<sup>3</sup> Notional Defined Contribution

<sup>4</sup> Financial Defined Contribution

La reforma del sistemas de pensiones se basó en el traspaso de un sistema de reparto público con prestación definida a otro sistema, que si bien seguía siendo de reparto, la prestación definida pasa a ser sustituida por una aportación definida.

Con la reforma también se consiguió que aquellas pensiones ajenas al riesgo de envejecimiento (pensiones no contributivas, por discapacidad o viudedad) fueran transferidas a planes independientes, simplificando el nuevo sistema público.

## **5.2 Sistema actual de pensiones**

Como ya se ha indicado anteriormente, el sistema actual de pensiones sueco se compone de un sistema de cuentas nocionales y un sistema de capitalización.

En el caso sueco, un 16% de la base de la cotización que aporta cada trabajador corresponde a la parte de reparto, mientras que un 2,5% corresponde a la parte capitalizada (Settergren, 2006) .

El sistema de pensiones sueco cubre a cualquier persona que haya trabajado y residido en Suecia. Está formado principalmente por una pensión relacionada con el ingreso del trabajador (NDC) y por una pensión premium (FDC), además puede ser complementado por una pensión garantizada (DB) que ofrece la cobertura básica a aquellas personas que no tienen o que tienen una baja pensión relacionada con el ingreso.

La pensión relacionada con el ingreso del trabajador se financia plenamente a través de contribuciones, mientras que la pensión premium se financia completamente a través de financiaciones individuales que hace cada trabajador.

Por otro lado, la pensión de garantía es un beneficio asociado a la residencia y es pagada a aquellos trabajadores que residan en Suecia. Los beneficios básicos de este tipo de pensiones son financiadas a través de parte de la recaudación de los impuestos generales.

### **5.2.1 Pilar cero: Pensión garantizada**

La pensión garantizada es un complemento de la pensión relacionada con el ingreso del trabajador. Este tipo de pensión la reciben aquellas personas cuyas pensiones relacionadas

con el ingreso son bajas<sup>5</sup> o incluso inexistentes. El objetivo de este tipo de pensiones es asegurar el nivel de vida de las personas más mayores de la sociedad.

Por una parte, en el caso de que una persona tenga una pensión relacionada con el ingreso igual a cero, recibirá el total máximo de la pensión garantizada<sup>6</sup>. Por otro lado, si la cantidad que recibe el individuo como pensión relacionada con el ingreso es muy baja, la cantidad máxima que podrá recibir como pensión de garantía presentará un límite.

Uno de los requisitos para ser candidato a recibir la pensión garantizada es haber residido al menos tres años en Suecia. Para poder recibir la cantidad máxima de pensión garantizada, la persona habrá tenido que residir en Suecia durante al menos 40 años, entre las edades de 25 y 64 años<sup>7</sup>.

No es necesario que el pensionista resida en Suecia en el momento que reciba la pensión garantizada, ya que tanto residentes en Suecia como en otros países pueden recibirla.

Pese a estar vinculada a la evolución de los precios, la pensión garantizada no refleja los incrementos en términos reales.

Respecto al cálculo de la cantidad de pensión garantizada que una persona podrá recibir, la pensión garantizada se verá reducida por la pensión relacionada con el ingreso en dos fases.

La pensión garantizada puede ser retirada a partir de los 65 años. En el caso de que la pensión sea rescatada con posterioridad, la pensión recibida no sería más alta ya que las cantidades anuales están fijadas en un 2,13 y en un 1,90 en base a los precios, según el pensionista sea soltero o casado.

En el caso en que el prestatario de la pensión garantizada no la vaya a retirar en su totalidad, ya que la primera sería un complemento de la segunda, el pensionista tendría la posibilidad de retirar su pensión relacionada con el ingreso antes de los 65 años, siendo la cantidad percibida inferior a la que hubiese sido en el caso de no haberla rescatado antes de esa edad. Sin

---

<sup>5</sup> El gobierno sueco considera una pensión baja aquella igual o inferior a 4.704 coronas suecas mensuales en el caso de un pensionista soltero. En el caso de que el pensionista esté casado la pensión recibida ha de ser igual o inferior a 4.256 coronas suecas mensuales.

<sup>6</sup> La cantidad máxima que una persona pueda recibir como pensión garantizada en Suecia en 2016 es de 7.952 coronas suecas mensuales antes de que se deduzcan los impuestos para una persona soltera y de 7.093 coronas suecas para una persona casada (Gobierno de Suecia, 2019) .

<sup>7</sup> Los edad comprendida entre los 16 y los 24 años puede contarse como años de residencia si la persona tiene al mismo tiempo ingresos pensionables .



embargo, el sistema de pensiones sueco está establecido de tal manera que la pensión garantizada en ningún caso compensa el hecho de haber percibido la pensión relacionada con los ingresos de manera anticipada<sup>8</sup>. El reglamento sueco en función de pensiones recoge la posibilidad de seguir trabajando una vez ha sido percibida parte de la pensión, es por eso por lo que la pensión relacionada con el ingreso después de que el pensionista tenga 65 años también se deduce de la pensión garantizada.

### **5.2.2 Primer Pilar: Pensión relacionada con el ingreso del trabajador**

La pensión asociada a ingresos corresponde a un sistema de cuentas nocionales de ahorro individuales a los que el trabajador aporta un 6% de su renta bruta mediante contribuciones definidas y al que se suma un 10% de cotizaciones que aportan las empresas. La cotización total (16%) se destina a la cuenta nocional (Morales Peillard, 2017). Tendrán derecho a percibir dicha pensión aquellos trabajadores que hayan contribuido al sistema durante un periodo mínimo de cinco años.

El importe de esa cotización se abona en la cuenta individual de cada trabajador, sin llegar a producirse una financiación real ya que este tipo de pensiones sigue un sistema de reparto en el cual las pensiones de hoy se pagan con las cotizaciones de hoy.

La rentabilidad de este sistema de pensiones se obtiene a través de la indexación de los ingresos. Es por eso por lo que los derechos de pensión ganados a lo largo de la vida de laboral de un trabajador se van ajustando a medida que la renta media del país va cambiando. El objetivo es que los derechos a pensión obtenidos en una etapa temprana de la vida con un ingreso promedio, también representen un ingreso promedio en el momento de la reinserción. Para el asegurado, la elección del ingreso medio significa que los ingresos de los diferentes años serán esencialmente de igual valor. El crecimiento del ingreso promedio afectará el crecimiento del pasivo del sistema de pensiones (Gobierno de Suecia, 2016) .

El momento en que el el trabajador decide retirar su pensión relacionada con el ingreso, la cantidad a recibir será calculada a través de la división de la cantidad total acumulada entre un divisor anual. Las pensiones relacionadas con los ingresos de los trabajadores presentan

---

<sup>8</sup> La pensión garantizada será calculada como si la pensión relacionada con el ingreso no hubiese sido retirada de manera anticipada.

cierta flexibilidad en cuanto a lo referente a la edad de jubilación, encontrándose ésta entre los 61 y los 67 años<sup>9</sup>.

Cuando este tipo de pensión es retirada de manera plena por el trabajador, el balance de pensiones presente en la cuenta individual de cada trabajador se convierte en una cantidad a recibir. En el caso en el que el trabajador quiera retirar sólo parte de su pensión, la parte correspondiente al balance de pensiones se convertirá en una cantidad a recibir por parte del trabajador.

La pensión de ingresos se ajusta anualmente para reflejar cualquier cambio en el índice de ingresos, como se describe anteriormente para el saldo de la pensión. Dado que el importe de la pensión ya ha sido acreditado con un tipo de interés del 1,6 por ciento, se realiza una deducción igual a dicho importe del ajuste del índice. La variación del índice de renta se reduce en 1,6 puntos porcentuales. Esto se denomina "indexación del ajuste económico". Si se activa el mecanismo de balanceo, se utiliza el índice de balance en lugar del índice de entrada. La indexación basada en el índice de saldo tiene el efecto de que la pensión pagada durante el período de activación del saldo es más baja de lo que hubiera sido de otro modo. (Gobierno de Suecia, 2016) .

En el supuesto en el que la indexación de ingresos se convirtiese en una carga para el sistema, el gobierno sueco tiene prevista una alternativa conocida como “el mecanismo de balance”, priorizando las contribuciones fijas a las pensiones y promoviendo una justicia intergeneracional. Además en el caso del que el mecanismo se activase, la rentabilidad dependerá del índice del balance en vez del índice del ingreso, produciendo por tanto una rentabilidad más baja.

El “mecanismo de balance” se aplica en el caso de que los activos del sistema de pensiones relacionado con el ingreso fuesen inferiores a los pasivos de dicho sistema<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> De acuerdo con el informe del gobierno sueco publicado en materia de pensiones, el tamaño del divisor anual se calculará teniendo en cuenta la tasa de interés anticipada (1,6%) y la esperanza de vida restante de acuerdo con las estadísticas de esperanza de vida oficial (Gobierno de Suecia, 2016) .

<sup>10</sup> Los activos del sistema de pensiones relacionado con el ingreso están formados por un fondo de reserva y por unos activos de contribución, siendo estos una estimación de los flujos esperados de contribuciones. Por otro lado, los pasivos están compuestos por las obligaciones contraídas por parte del sistema con los ocupados y pensionistas del momento.

### 5.2.3 Pensión premium

El derecho de pensión derivado de la pensión premium representa un 2,5% de la pensión base. En este caso, la cantidad es abonada en la cuenta de la pensión individual de cada trabajador. En este tipo de pensiones son los trabajadores los que deciden cómo será invertida la cantidad de su salario que esté destinada a la pensión premium.

La Agencia de Pensiones es la entidad encargada de los cálculos del sistemas de pensiones premium. La cantidad que recibe cada jubilado en relación a la pensión premium se calcula al dividir la cantidad acumulada en la pensión premium por un divisor anual, basado en las proyecciones de esperanza media de vida en Suecia. Este divisor se abona con un tipo de interés de anticipo del tres por ciento.

Dependiendo de cómo se comporte el fondo en el que el trabajador haya decidido invertir parte de su salario, la rentabilidad obtenida será mayor o menor, obteniendo resultados diferentes incluso teniendo en un principio la misma cantidad de derechos de pensión en comparación con otro trabajador.

Respecto a las “ganancias por herencia” en las pensiones premium, los activos de las pensiones premium pertenecientes a aquellas personas fallecidas, son distribuidos entre tanto pensionistas como personas ocupadas de edades similares a la del fallecido.

Los costes de administración se dividen en dos: los costes por la gestión de los activos y otros costes de administración.

En el caso de las pensiones premium se presenta la posibilidad de transferir los derechos de pensión entre una pareja, entendiéndose pareja como el cónyuge o la pareja de hecho del prestatario de la pensión. Ésta transferencia de derechos se realiza anualmente y consiste en el derecho a pensión devengado para el año natural (Gobierno de Suecia, 2016) . Lo más frecuente es que sea el hombre el que transfiera sus derechos de pensión a la mujer, ya que la esperanza de vida masculina es inferior a la femenina. Esta transferencia de derechos de pensión está sujeta a un cargo de un 6 por ciento de los activos transferidos, previniendo así un cargo adicional para el resto del colectivo<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Mientras que la esperanza media de vida para las mujeres suecas en 2016 era de 84.10 años, la esperanza media de vida de los hombres era de 80.60 años (Gobierno de Suecia, 2019) .

## **6. Sistema de pensiones en Reino Unido**

El actual sistema público de pensiones de Reino Unido está regulado por el “Pensions Act 2014”, siendo aplicable a aquellas personas que no hubiesen llegado a la edad de jubilación establecida por el gobierno antes del 6 de abril de 2016 (Jones, 2014).

El sistema público de pensiones de Reino Unido está organizado de tal manera que la pensión pública ofrecida por el Estado cubre una serie de mínimos, además este sistema se ve complementado por una serie de coberturas privadas entre las que cabe destacar las coberturas ofrecidas a través del sistema de empleo.

Mientras que el sistema público de pensiones está regulado por el “Pensions Act 2014”, los sistemas que complementan la pensión básica están regulados a través del “Pensions Schemes Act 2015”. A través de esta ley las empresas se encuentran sujetas a dar de alta a sus trabajadores en un plan de pensiones de empresa (Fundación Mapfre, 2017) .

### **6.1 Pilar cero: Guarantee Credit**

En el caso del Reino Unido, el nivel básico de protección desde el punto de vista de las pensiones lo ofrece el “Guarantee Credit”. Este tipo de pensión es ofrecida a aquellas personas que ya hayan sobrepasado los 63 años y cuyos niveles de ingresos no alcancen unos mínimos, además deberá de tener su residencia establecida en Inglaterra, Escocia o Gales.

La financiación de este tipo de pensiones se encuentra en los impuestos pagados por los ciudadanos, alcanzando en 2017 la cuantía de 163 libras semanales en el caso de una persona soltera y las 248,80 libras semanales en el caso de parejas<sup>12</sup>.

### **6.2 Primer Pilar: Nueva Pensión Estatal ( “ New State Pension”)**

En cuanto a los planes de pensiones contributivos obligatorios, el “Pensions Act 2014” introdujo el concepto de la Nueva Pensión Estatal. Esta cobertura pública consiste en una renta básica cuyo importe es revisado año tras año teniendo en cuenta el mayor crecimiento

---

<sup>12</sup> Información recogida a través de la página oficial del Gobierno del Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, 2019) .

entre la tasa de inflación y el de los salarios medios, asegurando un crecimiento mínimo del 2,5%<sup>13</sup>.

Esta pensión afecta a todas aquellas personas que no hubiesen alcanzado la edad de jubilación oficialmente establecida antes del 6 de abril de 2016. Además, serán sujetos de percibirla en su totalidad aquellos trabajadores que hayan contribuido al sistema durante al menos 35 años. En el caso en el que el trabajador haya cotizado durante al menos 10 años, este tendrá un derecho proporcional a acceder a la Nueva Pensión Estatal<sup>14 15</sup>.

En la actualidad la edad de jubilación en Reino Unido difiere entre hombres y mujeres, siendo de 63 años en el caso de las mujeres y de 65 años en el caso de los hombres. Sin embargo, la actual ley sobre pensiones de Reino Unido recoge que la edad de jubilación se verá incrementada tanto para hombres como para mujeres hasta los 68 años en el periodo entre 2044 y 2046.

El gobierno ha propuesto una serie de cambios en cuanto a la edad de jubilación con el objetivo de adelantar ese incremento en la edad de jubilación para el periodo entre 2037 y 2039. Entre los cambios que proponen se encuentran<sup>16</sup>:

- Mantener la actual edad de jubilación para aquellas personas nacidas antes del 5 de abril de 1970.
- Incrementar la edad de jubilación entre los 67 años y un mes y los 68 años para aquellos nacidos entre el 6 de abril de 1970 y el 5 de abril de 1978.
- Establecer la edad de jubilación en 68 años para aquellos trabajadores que hayan nacido después del 6 de abril de 1978.

No obstante, el Parlamento tendría que aprobar estas propuestas de cambio antes de que fuesen efectivas.

---

<sup>13</sup> Cada mes de abril la renta básica es revisada, habiendo sido establecida en un primer momento en 155,60 libras por semana para el periodo de 2016-2017 y siendo incrementada hasta las 159,55 libras semanales en abril de 2017.

<sup>14</sup> En el caso de que un trabajador no hubiese contribuido durante 35 años, éste podrá retrasar su edad de jubilación para así poder alcanzar el mínimo y ser receptor de este tipo de pensión.

<sup>15</sup> El derecho proporcional a la pensión es 1/35 por cada año trabajado.

<sup>16</sup> Datos obtenidos de la página oficial del gobierno de Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, 2019).

La cantidad máxima que un jubilado podrá recibir como prestación básica de la “Nueva Pensión estatal” no podrá superar las 164,35 libras esterlinas mensuales, a no ser que éste retrase su momento de jubilación o que por circunstancias excepcionales tenga una pensión estatal adicional. La pensión por jubilación será pagada una vez cada cuatro semanas. Además, la pensión relacionada con los ingresos se calcula en función del salario medio de la vida en activo del trabajador, actualizándose anualmente en función del índice de precios al consumo (BBVA, 2019) .

Dependiendo del estatus y del nivel de renta de cada trabajador, la contribución que éste deba de hacer al sistema de pensiones será una u otra. Por normal general, la cotización es de un 25,8%<sup>17</sup> de la renta del trabajador, siempre y cuando la renta no supere las 3.750 libras al mes<sup>18</sup>. La cotización efectiva se reduce a un 21% de la renta del trabajador, 12% de la cual se encuentra a cargo de la empresa y el resto a cargo del trabajador, ya que de la base de cotización se deducen 680 libras mensuales.

En el supuesto en el que un trabajador no alcanzase lo que se considera una renta mínima<sup>19</sup>, éste no tendría la obligación de cotizar. En el caso de que el trabajador no cotizase, estaría renunciando a su vez a su derecho a la Nueva Pensión Estatal, quedando cubierto únicamente por la pensión “Guarantee Credit” explicada anteriormente.

Si el trabajador alcanza la edad de jubilación establecida y decide seguir trabajando, no tendrá por qué seguir cotizando, ya que tal y como recoge el “Pensions Act 2014” su obligación de contribuir desaparecerá.

### **6.3 Segundo Pilar: Planes de pensiones colectivos de empresa**

Los planes de pensiones colectivos de empresa representan un papel fundamental en el sistema de pensiones del Reino Unido desde hace décadas. En este tipo de planes de pensiones de empresa participan tres pilares fundamentales: la empresa, el trabajador y el Estado. Además, hay que diferenciar entre aquellos planes de pensiones de empresa que son promovidos por la empresas y gestionados por un consejo de administración (Planes

---

<sup>17</sup> De este 25,8% que el trabajador contribuye en una situación normal, un 13,8% estará a cargo de la empresa y el 12 % restante caerá en manos del trabajador.

<sup>18</sup> Datos correspondientes a 2017 según la página oficial del gobierno de Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, 2019) .

<sup>19</sup> En la actualidad, una renta mínima sería aquella que fuese igual o inferior a las 116 libras semanales (Gobierno del Reino Unido, 2019) .

Administrados) y entre aquellos que son gestionados por una entidad ajena a la empresa (Planes de Contrato).

Con anterioridad, los planes de prestación definida eran los más comunes en Reino Unido. En este tipo de planes de pensiones, la prestación que recibe la persona jubilada es calculada en función de la renta media del trabajador durante sus últimos años en activo o en función del último salario del trabajador. Cuando los tipos de interés cayeron, este tipo de sistemas de pensiones se empezó a enfrentar a la imposibilidad de obtener activos libres de riesgo, por lo que comenzó a caer en desuso.

El “Pensions Act 2008” estableció que a partir de octubre de 2012 las empresas del Reino Unido deberían, de manera obligatoria, dar de alta a sus trabajadores, siempre y cuando cumplieren una serie de requisitos, en un plan de pensiones de empresa. La implantación de esta norma se ha hecho de manera progresiva, de tal manera que el 1 de febrero de 2018 la totalidad de las empresas ya estaban obligadas a ofrecer a aquellas personas que tuviesen en nómina un plan de pensiones de empresa. Cabe destacar, que pese a que las empresas se vean obligadas por ley a ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de acceder a este tipo de plan de pensiones, el trabajador puede decidir si quiere acceder o no.

En el caso de que una empresa pequeña prescindiera de un plan propio de pensiones de empleo, el gobierno del Reino Unido ofrece la posibilidad de poner a disposición de la empresa un plan nacional que incluye su propia gestora a cambio de un bajo coste. Este plan ofrecido por parte del Estado es conocido como NEST (National Employment Saving Trust), y la empresa deberá de auto-inscribir a sus trabajadores si no contase con un plan de pensiones propio (Salcedo, Rodríguez, Amat, Ruiz, & Pérez, 2017) .

Respecto a la contribución que ha de hacer cada uno de los tres agentes que participan en este plan de pensiones, en un principio se estableció una contribución mínima para cada agente con el objetivo de verse aumentadas para abril de 2019. Para esa fecha, se espera que la contribución mínima por parte tanto de la empresa sea de un 3% y de un 5% en el caso del trabajador, mientras que por parte del Estado sea de un 1%. Esto contrasta con los actuales porcentajes de contribución, en lo que la empresa tiene que aportar al menos un 2% y el trabajador un 3% del total de los beneficios brutos. En el supuesto en el que un trabajador

reciba un salario considerado como bajo, la empresa no tendrá que contribuir al plan de pensiones colectivo de empresa del trabajador<sup>20 21</sup>.

La mayoría de planes de pensiones colectivos de empresa establecen la edad requerida para poder retirar la pensión entre los 60 y los 65 años, aunque en ocasiones el trabajador tiene la posibilidad de retirar su pensión a los 55 años, teniendo que pagar hasta un 55% en materia de impuestos.

Si el trabajador falleciese antes de alcanzar la edad de jubilación establecida por el plan de pensiones de empresa, cabe la posibilidad de que otra persona la reciba en su lugar. Para ello, el trabajador, o bien en el momento que se una al plan de pensiones o bien escribiendo al proveedor de éste, habrá de elegir a la persona que quiera que la reciba en su lugar. Ese beneficiario sólo podrá ser una persona que dependa del trabajador, por ejemplo, su marido o mujer, pareja civil o hijo menor de 23 años. Además el trabajador podrá cambiar a dicho beneficiario en cualquier momento.

Si el trabajador decidiese cambiar de puesto de trabajo tiene la posibilidad o bien de dejar de contribuir al plan de pensiones y que la cantidad que tuviese acumulada hasta la fecha la pudiese rescatar al alcanzar la edad de jubilación establecida por su esquema de pensiones, o bien, adherirse a un plan de pensiones colectivo de empresa diferente y combinar el antiguo y el nuevo esquema de pensiones.

#### **6.4 Tercer Pilar: Planes de Contrato**

Este tipo de planes de pensiones, calificados como Planes de Contrato, son unos planes de pensiones personales contratados de manera directa entre el trabajador y una entidad gestora (normalmente una gestora de fondos o una compañía de seguros). Lo habitual es que en estos planes la empresa no intermedie, pero en el caso de que decidiese hacerlo se vería beneficiada de una reducción en la cantidad a contribuir en el Seguro Nacional.

No fue hasta abril de 2006, cuando estos planes de pensiones individuales comenzaron a estar disponibles para todos aquellos individuos que no sobrepasasen la edad de los 75 años,

---

<sup>20</sup> Datos obtenidos de la página oficial del gobierno de Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, 2019).

<sup>21</sup> Se considera que un salario es bajo en el caso en el que reciba una cantidad igual o inferior a las 503 libras esterlinas mensuales, 116 libras esterlinas semanales o 464 libras esterlinas cada cuatro semanas (Gobierno del Reino Unido, 2019).



independientemente de si fuesen trabajadores o no. En abril de 2001 se comenzaron a introducir los planes de “partes interesadas”, siendo estos planes con comisiones limitadas de un máximo de un 0,75% de los activos gestionados. Estos planes se caracterizan por su accesibilidad universal, por ser de aportación definida y por gozar de incentivos fiscales.

## **7. Sistema de pensiones en Holanda**

Según la OCDE el sistema de jubilación holandés debería de ser tomado como referente por el resto de países, ya que el gasto público no alcanza el 6% del PIB y además el jubilado recibe, en media, un 90% de su último salario en concepto de pensión.

El sistema de pensiones holandés está compuesto de tres pilares: la pensión estatal *Algemene Ouderdoms Wet* (AOW), un sistema ocupacional privado cuasi-obligatorio y un sistema de pensiones privadas voluntarias.

El sistema está diseñado de tal manera que la pensión básica suele suponer un 30% del salario medio y los planes de empleo el 70% restante. No pudiendo sumar las dos pensiones más del 100% del salario medio del trabajador.

Además de los tres pilares mencionados con anterioridad, el sistema se complementa con una pensión social llamada *Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen* (AIO).

### **7.1 Pilar cero: Pensión social (AIO)**

La pensión social está diseñada para aquellas persona que cuando alcanzan la edad de jubilación su renta sea inferior al 100% de la pensión básica. Esta situación puede producirse debido a diferentes circunstancias, entre las que destacan que el jubilado haya vivido durante un período largo fuera de Holanda o que no tenga otra renta.

Para que una persona pueda llegar a ser prestataria de esta pensión tendrá que tener su residencia establecida en Holanda y además tendrá que haber alcanzado la edad de jubilación oficialmente establecida. Por otro lado, el importe que se recibirá como prestación variará en función de si la persona vive sola o con una pareja o persona mayor de 21 años (Seguridad Social holandesa, 2019) .

## 7.2 Primer Pilar: Pensión estatal (AOW)

El primer pilar del sistema de pensiones holandés lo conforma la pensión estatal, ya mencionada anteriormente y conocida como *Algemene Ouderdoms Wet* (AOW).

Cada trabajador holandés deberá de cotizar el 17,90%<sup>22</sup> de su salario para así formar parte del seguro de las pensiones de la vejez. Dicha cuota se retiene a través del IRPF holandés y se cotiza sobre unos ingresos máximos anuales de hasta un máximo de 30.357 euros (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019) .

La cuantía que el trabajador recibirá como prestación presenta una relación directa con el número de años trabajados. Cada año, el trabajador va acumulando unos derechos del 2% del salario medio vigente en la fecha en la que el mismo decida jubilarse. Por tanto, tendrán derecho a recibir la totalidad de la cuantía de la pensión estatal todas aquellas personas que alcancen la edad de jubilación establecida por el gobierno holandés y que además hayan trabajado y residido en Holanda durante un periodo de 50 años ininterrumpidamente. En el caso en el que un trabajador haya vivido durante una época fuera de Holanda, esa persona no devengará sus derechos a recibir la pensión estatal durante ese periodo de tiempo. No obstante, el trabajador holandés que resida durante un periodo de tiempo fuera de su país tendrá la posibilidad de comprar años de cotización.

El jubilado que cumpla con los requisitos necesarios, mencionados anteriormente, para poder ser prestatario de la pensión estatal, tendrá la posibilidad de combinar dicha pensión con un trabajo remunerado por el que no tendrá que seguir cotizando, hasta el límite de los 70 años de edad.

En la actualidad, la edad de jubilación para los trabajadores holandeses se encuentra en los 66 años y cuatro meses<sup>23</sup>. No obstante, dicha edad se está viendo incrementada de manera progresiva con el objetivo de alcanzar una edad de jubilación de 67 años y 3 meses en el año 2022<sup>24</sup>.

La acumulación de derechos pensionables es igual tanto para hombres como mujeres, además no depende de si la persona está ocupada laboralmente o no. Cada individuo acumula una tasa del dos por ciento anual en virtud de estos derechos para percibir la pensión básica.

---

<sup>22</sup> Datos obtenidos de la página oficial de KPMG (KPMG, 2018) .

<sup>23</sup> Datos obtenidos de la página oficial del Gobierno holandés (Gobierno de Holanda, 2019).

<sup>24</sup> Datos obtenidos de la página oficial de la Unión Europea (Comisión Europea, 2015) .

Además el individuo no ha de ser holandés para poder acumular estos derechos, un trabajador no holandés pero que resida en Holanda también acumula derechos pensionables (Díaz-Giménez, 2014) .

La cuantía de lo que recibirá el jubilado como prestación por parte de esta pensión estatal depende del salario mínimo del país, en ningún caso dependerá del salario del trabajador o de la suma de las contribuciones realizadas durante la vida en activo del trabajador. Mientras que las personas casadas o que vivan con su pareja de manera oficial recibirán como prestación de jubilación un límite máximo del 50% del salario mínimo, las personas solteras recibirán como máximo un 70% del salario mínimo. En el caso de que un jubilado esté casado o viva con su pareja y ésta también sea prestataria de la pensión estatal, la suma de ambas pensiones será igual al 100% del salario mínimo. Si la pareja todavía no ha llegado a la edad establecida para ser prestataria de la AOW, cabe la posibilidad de que la persona jubilada reciba un suplemento por cónyuge a cargo <sup>25</sup>.

No es requisito necesario que la persona, una vez cese con su vida laboral, tenga que residir en Holanda para poder percibir la pensión. No obstante, dependiendo de los acuerdos que el Gobierno holandés tenga con los distintos países en materia de reconocimiento de derechos pensionables, cabe la posibilidad que el jubilado no pueda recibir la totalidad de la cuantía que le correspondería como pensión si siguiese residiendo en Holanda.

Esta pensión estatal sigue un sistema de reparto, es decir, la población activa actual se encarga de sufragar los gastos de las pensiones estatales de los jubilados actuales. Las prestaciones de los jubilados se financian a través de las cotizaciones recaudadas sobre los ingresos de los trabajadores. En el supuesto en el que estas contribuciones no puedan hacer frente a los gastos de las pensiones estatales, el déficit se verá cubierto por fondos públicos.

### **7.3 Segundo Pilar: Planes de pensiones colectivos de empresas y profesionales**

El segundo pilar del sistema de pensiones holandés lo componen los planes de pensiones colectivos de empresas, caracterizados por ser de participación obligatoria, distribución

---

<sup>25</sup> Según la página oficial del Gobierno de Holanda, durante el año 2019 los jubilados que vivan solos recibirán una pensión estatal mensual neta de 918,76€. En el caso de que el jubilado esté casado o conviva con su pareja, recibirá una pensión neta de 631,37€ mensuales (Gobierno de Holanda, 2019).

colectiva de los riesgos y el sistema de transferencia del valor de la pensión (Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de Holanda, 2008) .

Alrededor de un 95% de la totalidad de los trabajadores holandeses participan en este tipo de planes de pensiones, ya estén ocupados o bien en el sector público o bien en el sector privado.

Los planes de pensiones colectivos suelen ser fruto de acuerdos entre asociaciones empresariales y sindicatos. En dichas negociaciones los representantes sindicales tienen la potestad de elegir el nivel de cobertura de los trabajadores, pudiendo adherirse a un plan diseñado por una empresa en particular o a un plan común a todo el sector .Según la Asociación Holandesa de Fondos de Pensiones de la Industria, existen tres tipos de planes de pensiones colectivos diferentes en Holanda:

- **Planes de pensiones colectivos profesionales:** diseñados para trabajadores autónomos holandeses.
- **Planes de pensiones colectivos sectoriales:** enfocados en un sector completo.
- **Planes de pensiones colectivos de empresa:** este tipo de esquemas están diseñados para los empleados de una empresa o de un grupo de empresas en particular.

Este segundo pilar sirve de complemento del primer pilar explicado anteriormente. La empresa es la parte implicada que suele pagar la mayor parte de la contribución de esta pensión suplementaria, deduciendo estas contribuciones que hace a los proveedores de pensiones del salario mensual del trabajador. La contribución de empresarios y trabajadores suele rondar el 20% de los ingresos brutos de cada trabajador<sup>26</sup>.

En el caso de los trabajadores holandeses, los planes de empleo de prestación definida son los más populares. Los jubilados reciben como pensión una renta vitalicia en función a su último salario o en base al salario medio de un determinado rango de tiempo.

En los planes de contribución definida, por el contrario, todos los trabajadores pagan un porcentaje fijo sobre su salario a los proveedores de pensiones como cotización. Este tipo de sistemas no goza de gran popularidad entre la población alemana, la cual muestra una mayor preferencia por los planes colectivos de prestación definida.

---

<sup>26</sup> Datos obtenidos del informe Mapfre sobre sistemas de pensiones (Fundación Mapfre, 2017) .

En el caso holandés también cabe la posibilidad de que el trabajador se adhiera a un plan de pensiones híbrido. Este tipo de esquemas suelen ser conocidos como *Collective Defined Contribution schemes*, y en ellos se mezcla la prestación definida y un pago fijo por parte de la empresa. La particularidad de estos planes reside en que si los pagos realizados por la compañía no son suficientes para hacer frente a las obligaciones con los trabajadores, la prestación no quedará asegurada. Por tanto, se podría asumir que son unos planes de prestación definida únicamente si existiese un colchón adicional que pudiese hacer frente a posibles contingencias (Fundación Mapfre, 2017) .

#### **7.4 Tercer Pilar: Planes de pensiones privados**

Este último pilar que compone el sistema de pensiones holandés a diferencia de los dos primeros pilares es de carácter voluntario, no obligatorio.

El sistema holandés de pensiones se caracteriza por verse muy favorecido en cuanto a beneficios fiscales pero, dependiendo de la legislación vigente estos beneficios pueden verse aplicados a los planes de pensiones privados o no. La legislación vigente en Holanda no recoge que los planes privados puedan verse favorecidos de beneficios fiscales.

Los trabajadores autónomos holandeses presentan una elevada tasa de afiliación a estos planes de pensiones, ya que al no estar contratados por una empresa no se ven beneficiados de las pensiones profesionales y la cantidad que les corresponde de pensión estatal en ocasiones no es suficiente.

En este tipo de planes de pensiones privados, los holandeses gozan de una gran flexibilidad. Los trabajadores que participan en planes de pensiones privados son libres de determinar las peculiaridades de cada plan, especificando sus prioridades tanto en la fase de cobro como en la fase de acumulación (Díaz-Giménez, 2014) .

### **8. Sistema de Pensiones en Alemania**

El sistema de pensiones alemán, al igual que el de muchos países europeos, se basa en cuatro pilares. El pilar cero está constituido por aquellas pensiones mínimas cuyos prestatarios son los ciudadanos que no alcanzan unos niveles de renta mínimos. El primer pilar hace referencia a la ayuda obligatorio ofrecida por el Estado a los jubilados y financiada a través de los impuestos pagados por los contribuyentes. El segundo pilar está compuesto por las

pensiones que las empresas ponen a disposición de sus trabajadores, que pese a no ser obligatorias gozan de gran popularidad entre los trabajadores alemanes ya que ofrecen una serie de rebajas fiscales. Además, los seguros privados son el último pilar que constituye el sistema de pensiones alemán.

Al ser un sistema en el que legalmente no hay establecido ningún límite ni máximo ni mínimo a percibir, ya que la pensión es calculada a través de las aportaciones realizadas por el trabajador durante su vida laboral activa, existe una creciente desigualdad entre la población alemana, especialmente entre los ciudadanos del este y del oeste. Con el objetivo de reducir esta disparidad y que los ciudadanos del este vieran un incremento en sus pensiones, el Gobierno alemán aprobó una ley para reducir las diferencias para el año 2024.

Las mujeres alemanas también se ven perjudicadas en materia de pensiones. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), Alemania es el segundo país de Europa con una brecha salarial de pensiones mayor, alcanzando hasta el 53 por ciento.

### **8.1 Pilar Cero: Pensiones mínimas**

Al igual que en la mayoría de los países europeos, el sistema de pensiones alemán ofrece una pensión de jubilación mínima a aquellas personas que pese a haber alcanzado la edad de jubilación, no cuenten con un nivel de ingresos mínimos.

Para poder ser prestatario de este tipo de pensiones es requisito fundamental que la persona haya alcanzado la edad de jubilación. Sin embargo, la persona que vaya a recibir la pensión no tiene por qué tener la nacionalidad alemana, sino que su residencia habitual deberá de estar establecida en el territorio alemán.

Dependiendo de las particularidades de cada caso, la pensión tendrá una cuantía mayor o menor.

### **8.2 Primer Pilar: Pensión estatal**

El sistema de pensiones de jubilación alemán está diseñado de tal manera que para poder ser prestatario de una pensión estatal de jubilación, conocida como *Regelaltersrente*, el trabajador deberá de cumplir con unos requisitos de edad y con un periodo de afiliación al sistema de al menos cinco años.

El sistema de pensiones alemán se caracteriza por ser un sistema de reparto, de prestación definida y obligatorio, en el que la cantidad que percibe el jubilado mantiene una relación directa con el total de los ingresos laborales recibidos durante su vida en activo. Además, uno de los rasgos distintivos de dicho sistema es que se basa en una acumulación de puntos. Todos los años cada trabajador va recibiendo una serie de puntos, la cantidad de puntos recibidos dependerá de la relación existente entre el salario anual y el salario anual medio en el país. Cuando el trabajador decide poner fin a su vida laboral, la totalidad de puntos acumulados se multiplica por un factor que mide el valor de cada punto en euros (Argandoña, Díaz-Giménez, Díaz- Saavedra, & Álvarez, 2013) .

Las aportaciones que se realizarán al sistema en término de cotizaciones serán iguales al 18,7% del salario mensual bruto del trabajador. Estas cotizaciones se realizarán tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador en iguales proporciones.

La edad de jubilación oficial en Alemania, al igual que en otros países europeos, se está aumentando de manera paulatina hasta alcanzar los 67 años en el año 2029 (Comisión Europea, 2018) . Cabe destacar que los trabajadores alemanes se encuentran con la posibilidad tanto de adelantar como de atrasar su edad de jubilación. Por un lado, una persona podrá jubilarse de manera anticipada en el supuesto en el que ya haya cumplido los 63 años y además haya cotizado durante al menos 35 años, además la prestación que recibiría si se jubila al alcanzar la edad establecida, se verá reducida en un 3,6% por cada año de jubilación anticipada. Por otro lado, si una persona decide extender su edad de jubilación más allá de los 67 años, cada año de trabajo adicional se verá reflejado en un incremento del 6% en la prestación de jubilación. Tras la aprobación y entrada en vigor el 1 de julio de 2014, la nueva ley de pensiones en Alemania, estableció que todas aquellas personas que hubiesen cotizado durante al menos 45 años y hubiesen nacido antes del 1953, podrían jubilarse a los 63 años sin deducciones (Pascual Cortés, 2015).

### **8.3 Segundo Pilar: Planes de Empleo**

Tradicionalmente en Alemania, los planes de pensiones de empleo no han sido de carácter obligatorio para las empresas. Sin embargo, desde 2002, los trabajadores alemanes tienen derecho a exigir que parte de su sueldo sea invertido en un plan de pensiones de empresa. Las contribuciones a este tipo de planes pueden ser realizadas o bien por parte del empleado, por parte de la compañía, o por ambas partes. En la actualidad, alrededor del 60% de la población

trabajadora participa en una pensión ocupacional, esperándose un aumento de este porcentaje en los próximos años (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011).

Las empresas tienen la posibilidad de elegir entre cinco maneras diferentes de proporcionar pensiones de empresa a sus empleados (Díaz-Giménez, 2014) :

- ***Unterstützungskasse*** (fondos de apoyo): gestionados por entidades independientes, en este tipo de fondos hay un límite de inversión. El *Pensions-Sicherungs-Verein* (PSV) es la entidad encargada de proteger los derechos de los partícipes en el supuesto en el que la empresa entre en quiebra.
- ***Direktusage*** (reserva en libros) : las empresas se comprometen a pagar en el momento de la jubilación. Sin embargo, no se ven obligadas a separar legalmente los activos de sus balances. El PSV también se encarga de proteger los derechos de los trabajadores en caso de quiebra por parte de la empresa.
- ***Pensionskasse*** (fondos de previsión) : el encargado de operar este sistema suele ser o bien una mutua de seguros, o bien una entidad pública, conocida como *Aktiengesellschaft*. En este caso particular, la entidad aseguradora no sólo tiene que cumplir con unos requisitos de inversión, sino que también está supervisada por un regulador gubernamental.
- ***Direktversicherung*** (seguros directos): las empresas adquieren un plan de previsión asegurado en nombre del trabajador. La empresa tiene una responsabilidad subsidiaria ya que las pensiones son abonadas a través de las distintas aseguradoras.
- ***Pensionsfonds***: al igual que en el caso de las *Pensionskasse*, la entidad aseguradora también está supervisada por un regulador gubernamental. La principal diferencia reside en que en este tipo de planes de empleo la entidad gestora goza de una mayor libertad a la hora de invertir los activos, no estando sujeta a requisitos tan estrictos como el anteriormente mencionado.

#### **8.4 Tercer Pilar: Planes Personales**

Con el objetivo de incentivar el ahorro, el gobierno alemán emprendió en el año 2001 una reforma para así crear un sistema voluntario de pensiones, “multipilar”, con subvenciones públicas e incentivos fiscales. Resultado de dicha reforma surgieron las *Riester Pensions*, unos planes de pensiones personales llamados así ya que fueron propuestos por el ministro de trabajo alemán Walter Riester. Se trata de unos instrumentos de ahorro individuales,



subvencionados por el Estado y sujetos a una fuerte regulación por parte del mismo. Pueden ser suscritos por cualquier individuo que cotice a la seguridad social y la cuantía de la subvención dependerá de la renta y del número de hijos de cada suscriptor. Las prestaciones pueden tomar la forma de rentas vitalicias o de pagos programados, tributando como rentas en el momento que se perciben. Sin embargo, tanto las aportaciones como las rentas generadas están exentas al pago de impuestos (Díaz-Giménez, 2014) .

A diferencia de otros planes de pensiones personales presentes en otros países europeos, el objetivo fundamental de las *Riester Pensions* es premiar al ahorro. Dichos planes hacen posible que aquellos ciudadanos con menores rentas vean fomentado su ahorro ya que sus aportaciones personales se ven premiadas con otras realizadas por parte del Estado. Para que una persona reciba la aportación máxima del Estado tendrá que aportar al menos un 4% de sus ingresos anuales (Lázaro, 2018).

Posteriormente, otra reforma tuvo lugar para así poder extender el modelo anteriormente implantado a los trabajadores por cuenta propia. Las *Rürup Rente* son rentas vitalicias que pese a estar enfocadas en los trabajadores por cuenta propia pueden ser suscritas por cualquiera. Este tipo de planes personales se caracterizan por tener deducciones fiscales crecientes en las aportaciones.

Mientras que el límite máximo de aportaciones en el caso de las *Riester Pensions* se encuentra en los 2.100 euros anuales, en el caso de las *Rürup Rente* el límite máximo se encuentra en los 20.000 euros anuales pudiendo alcanzar los 40.000 euros si se tratase de un núcleo familiar<sup>27</sup>.

Desde las reformas Riester y Rürup, la elevada dependencia del sistema público de pensiones presente hace unos años, está viéndose sometida a un proceso de cambio en el que la tasa de sustitución se compone de manera progresiva de una mayor carga proveniente del sistema privado.

## **9. Sistema de Pensiones en España**

Tal y como recoge el artículo 50 de la Constitución Española: “*Los poderes públicos garantizarán mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas la suficiencia económica a los ciudadanos de la tercera edad*”.

---

<sup>27</sup> Datos obtenidos de la página oficial del Gobierno de Alemania (Gobierno Federal alemán, 2019) .

Mientras que el Sistema de la Seguridad Social española presentaba un superávit del 2,2% del PIB en 2007, tras la mundial crisis financiera, el Sistema de la Seguridad Social española alcanzó un déficit del 1,5% del PIB en 2015. Los principales motivos detrás de esta caída se encuentran en el aumento de la tasa de sustitución de las pensiones, en el aumento de la tasa de desempleo y en el incremento del gasto en pensiones contributivas (Hernández de Cos, Jimeno, & Ramos, 2017) .

El sistema de pensiones español se caracteriza, desde la aprobación del Pacto de Toledo en 1995, por ser un sistema de reparto y de prestación definida con dos modalidades fundamentales: una modalidad asistencial y otra contributiva obligatoria. Mientras que la primera modalidad está diseñada para aquellas personas cuyos niveles de renta no alcanzan unos mínimos y las prestaciones se financian a través de impuestos generales, la segunda modalidad se financia a través de las cotizaciones tanto de trabajadores como de empresas (Hernández de Cos, Jimeno, & Ramos, 2017) .

### **9.1 Pilar cero: Pensiones no contributivas**

En el supuesto en el que un individuo no haya cotizado durante un mínimo de 15 años y además no tenga acceso a una renta alternativa mínima, tendrá derecho a acceder a una pensión no contributiva.

Podrán ser beneficiarios de dichas pensiones aquellos españoles y extranjeros residentes en territorio español, durante al menos diez años desde que la persona cumple los dieciséis años y hasta la fecha de devengo de la pensión. Además dos de esos años han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de pensión. Por otro lado, la persona que quiera solicitar la pensión no contributiva de jubilación habrá de tener 65 o más años.

Para el año 2019 se considera que una persona no dispone de los ingresos suficientes en el caso en el que éstos sean inferiores a 5.488 € anuales<sup>28</sup>.

La financiación de este tipo de pensiones se obtiene de la recaudación de los impuestos generales. Además, la cuantía de las prestaciones es revisada cada año y se actualiza como mínimo en la misma proporción que las pensiones contributivas.

---

<sup>28</sup> Datos obtenidos de la página oficial del Gobierno de España (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España, 2019).

Durante el año 2019 las pensiones no contributivas en España se han visto revalorizadas en un 3,10% respecto al año 2018<sup>29</sup>.

## **9.2 Primer Pilar: Pensión contributiva obligatoria**

El sistema de pensiones de jubilación español está diseñado de tal manera que para poder ser prestatario de una pensión vitalicia de reparto el jubilado ha de haber tenido que cotizar durante un periodo mínimo de 15 años y a su vez haya alcanzado la edad mínima de jubilación. Además, dos de esos años han de encontrarse dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión (Fundación Mapfre, 2017).

Las cotizaciones al sistema de pensiones corren tanto a cargo de la empresa como a cargo del trabajador, presentando tanto un límite mínimo como un límite máximo. El total de la cotización es de un 28,3% de los salarios recibidos por los trabajadores españoles, quedando a cargo de la empresa un 23,6% y a cargo del trabajador un 4,7%. En el caso de los autónomos, la cotización es de un 29,8% de sus ingresos<sup>30</sup>.

La edad de jubilación actual en España se encuentra en los 65 años para aquellas personas que hayan cotizado a la Seguridad Social durante un periodo igual o superior a los 36 años y 9 meses frente a los 65 años y 8 meses de edad de jubilación en el caso que la persona haya cotizado durante un periodo inferior al indicado anteriormente. No obstante, la edad de jubilación se verá incrementada paulatinamente año tras año hasta que en 2027 alcance los 67 años<sup>31</sup>.

Cabe la posibilidad de que un trabajador quiera jubilarse anticipadamente. Para ello deberá de cumplir dos requisitos. En primer lugar, que su edad no se encuentre por debajo de dos años de la edad de jubilación exigida y en segundo lugar, haber cotizado durante al menos 35 años, estando 2 de esos años cotizados comprendidos entre los 15 años anteriores a la solicitud de jubilación anticipada.

---

<sup>29</sup> Datos obtenidos de la página oficial del Gobierno de España (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España, 2019).

<sup>30</sup> Este 29,8% de contribución incluye la cobertura de incapacidad temporal. En el caso en el que no se quiera incluir dicha cobertura, la cotización será de un 26,5% de los ingresos del autónomo (Fundación Mapfre, 2017).

<sup>31</sup> Datos obtenidos de la página oficial del Gobierno de España (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España, 2019).

En el supuesto en el que el jubilado decidiese combinar su pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, la pensión que percibiere se vería reducida de manera proporcional. En este caso la jornada laboral del trabajador debería de reducirse entre el 25% y el 50%.

La cuantía que recibirá un jubilado como pensión dependerá de diversos factores. En la actualidad se tiene en cuenta la media de las cotizaciones realizadas por el trabajador en sus últimos 22 años en activo. Las dos últimas cotizaciones se computan por su valor nominal y las anteriores se actualizan respecto al índice de precios al consumo. El objetivo es que para 2022 se tengan en cuenta las cotizaciones realizadas durante los último 25 años, es por eso por lo que desde 2017, cuando se tenían en cuenta 20 años de cotización, cada año se va aumentando un año el periodo a considerar.

La ley de Presupuestos Generales del Estado además de establecer un límite máximo y un límite mínimo en la cuantía de las cotizaciones, también establece unas pensiones mínimas y unas pensiones máximas en función de las particularidades de cada individuo.

En cuanto al abono de las pensiones, éstas se dividen en 14 pagas. Las pagas se realizan una vez cada mes más dos pagas extraordinarias en los meses de junio y de noviembre.

### **9.3 Segundo Pilar: Sistemas promovidos por las empresas**

En el caso español, el segundo pilar del sistema de pensiones está constituidos por los sistemas de pensiones que las empresas promueven entre sus empleados con el objetivo de que éstos generen un ahorro privado.

Dependiendo de cada empresa, las aportaciones a dichos planes privados pueden ser realizadas en su totalidad o bien por parte de la empresa o bien por parte de los trabajadores. También se puede dar el caso en el que las aportaciones estén realizadas por ambas partes. Las aportaciones realizadas se irán capitalizando a lo largo de los años y la rentabilidad obtenida será lo que el jubilado obtenga como prestación.

El número de empresas y de trabajadores españoles que participan en estos planes promovidos por las empresas es muy pequeño, por lo que su peso en el las pensiones españoles es ínfimo y su repercusión prácticamente nula.

#### **9.4 Tercer Pilar: Planes de ahorro individuales**

Los trabajadores españoles tienen la posibilidad, en el caso de que así lo deseen, de contratar planes de jubilación privados con sus entidades financieras o con compañías de seguros.

Cada trabajador contrata el plan privado de jubilación que más se asemeje a sus objetivos y que mejor se adapte a sus necesidades. El mecanismo de funcionamiento es muy parecido al del anterior pilar ya que las cantidades aportadas por cada trabajador se capitalizan durante los años que tenga contratado el plan de pensiones, y a la hora del rescate recibirá una prestación que dependerá de la cuantía de lo aportado y de su evolución financiera.

Los vehículos de previsión individual más utilizados en España son los planes de pensiones y los fondos de inversión.

Hay que destacar que en comparación con otros países de Europa ni los planes de pensiones, ni los fondos de inversión, tienen un gran peso en las carteras de inversión de los trabajadores españoles. Esto puede deberse, entre otros motivos, a la falta de previsión y planificación financiera presente en España. Además, en el caso particular de los planes de pensiones, la reducción anual del límite máximo de aportaciones desgravables o a la falta de liquidez han podido ser causantes de su falta de popularidad entre la población española (Ética EAFI, 2017).

La preocupación del Estado, derivada de la baja participación de los españoles en sistemas de ahorro individual para la vejez, resultó en 2015 en la aprobación por parte del Gobierno de la posibilidad de que los planes de pensiones pudiesen ser rescatados a partir de los diez años sin penalización alguna. El objetivo de este cambio fue que los trabajadores españoles tuviesen más incentivos para invertir en este tipo de planes, haciendo de ellos un instrumento de inversión más líquido.

Esta medida aprobada en 2015 contrasta con la reciente intención del Gobierno, en el pasado mes de Septiembre, de castigar fiscalmente a los planes de pensiones a través de la eliminación de los beneficios fiscales que dichos planes gozan en la actualidad. Esta medida resultaría en la imposibilidad de desgravar en la declaración de la renta las aportaciones a estos instrumentos de ahorro.

España es un país en el que hay escasez de planificación financiera, por lo que consecuentemente el número de trabajadores que participan en este tercer pilar no es muy

elevado. Entre los motivos detrás de esta falta de planificación nos encontramos, entre otros, con la confianza excesiva en el Estado de Bienestar, la baja cultura financiera, la pobre comercialización de los productos financieros y unos patrones de ahorro centrados en el corto plazo (Ética EAFI, 2017) .

## **10. Conclusión**

### **10.1 Analogías y diferencias entre los distintos sistemas de pensiones**

Tras analizar las diferentes maneras en las que están estructurados los distintos sistemas de pensiones en cinco países de referencia en Europa, vamos a proceder a resaltar tanto las analogías como las diferencias entre los mismos.

En primer lugar, cabe destacar que todos los sistemas de pensiones analizados se pueden clasificar en cuatro pilares diferentes. Como ya se ha explicado anteriormente, cada uno de estos pilares presenta una serie de características comunes en cuanto a objetivos, modalidad, financiación y gestión. Cada modelo de pensiones presenta la posibilidad de que las personas jubiladas reciban una prestación como pensión desde el supuesto en el que sus ingresos no sean suficientes hasta el supuesto en el que los individuos opten por contratar planes de pensiones privados, pasando por el supuesto en el que las empresas ofrezcan unos planes de pensiones específicos.

Con el objetivo de hacer la comparación entre los sistemas de la manera más clara y concisa posible, vamos a proceder a hacer un análisis en función de cada uno de los cuatro pilares.

En referencia al pilar cero, tal y como podemos observar más adelante en la tabla 1, los cinco países comparten la mayoría de los requisitos para que los ciudadanos de cada país sean candidatos a recibir una pensión de carácter no contributivo. Entre dichos requisitos comunes se encuentran : la condición de que el futuro prestatario no alcancen unos niveles de ingresos por debajo del mínimo que cada país tiene establecido; residencia durante un periodo de tiempo mínimo en el país en cuestión; posibilidad de solicitar la pensión mínima al alcanzar la edad de jubilación oficialmente establecida en cada caso. Además, estas pensiones se financian en todos los países a través del pago de los impuestos generales que realizan los residentes de cada uno de los cinco Estados mencionados y las cuantías que recibirán los jubilados dependerán de si la persona vive en pareja o con algún otro adulto, o de si vive sola. Por otro lado, hay que resaltar que pese a que todos los países exigen un número de años

mínimos de residencia para que un individuo pueda llegar a ser prestatario, la exigencia varía entre unos países y otros. La edad en la que se puede solicitar la pensión también difiere entre los requisitos que solicitan los distintos gobiernos, coincidiendo en la mayoría de los casos en la edad de jubilación oficial establecida por cada gobierno, como sucede en el caso de Reino Unido, Holanda, Alemania y España. Holanda es el único de los cinco modelos estudiados en el que la condición necesaria para poder acceder a una pensión mínima sería que la renta del candidato fuese inferior al cien por cien de la pensión básica.

Respecto al primer pilar, constituido por las pensiones públicas obligatorias, hemos realizado una tabla comparativa entre los cinco distintos modelos en la que se ilustran tanto las principales diferencias como los principales puntos en común. Tal y como se refleja a continuación en la tabla 2, cada gobierno tiene establecida una edad oficial de jubilación diferente para los residentes en su territorio. Sin embargo, todos los países, a excepción de Suecia, tienen planeado aumentar la edad jubilación con el objetivo de asegurar el nivel de bienestar a consecuencia de los problemas demográficos. Tanto Holanda, como Alemania, como España tienen el objetivo de incrementar la jubilación a los 67 años en el futuro cercano, mientras que Reino Unido ha propuesto aumentarla hasta los 68 años, cinco años más que la actual establecida para las mujeres.

En cuanto al cálculo de la cantidad que cada jubilado europeo recibirá como pensión en contraprestación de los años trabajados, cada modelo de pensiones se basa en uno u otros factores. El caso más llamativo es el de Holanda, en el que la cuantía que el trabajador recibirá como pensión una vez finalizada su vida laboral, no dependerá en ningún caso de las contribuciones realizadas, si no que presentará una relación directa con el salario medio del país vigente en el momento de jubilación. En Alemania, la cuantía que se va a recibir como pensión tampoco depende de las contribuciones, si no de una acumulación de puntos por cada año trabajado que después se verá multiplicada por un factor económico. Las cuantías que las personas retiradas reciben como prestación en cada uno de los cinco sistemas de pensiones distintos, se ven anualmente ajustadas al Índice de Precios al Consumo (Alemania y España), al salario medio del país (Holanda), al crecimiento de los salarios medios (Reino Unido) o a la indexación de los ingresos (Suecia).

En este primer pilar, todos los trabajadores y empresas tienen la obligación de cotizar a su respectiva seguridad social para que de esa manera pueda seguir siendo sostenible el sistema de reparto al que la mayoría de ellos están adheridos. El total del porcentaje del salario bruto

del trabajador que se destina como cotización y las carga que le corresponden a las compañías y a los trabajadores, varía entre los distintos países. Cabe resaltar el caso holandés en el que toda la cotización va a cargo del trabajador, estando exentas las empresas de cotización alguna. Además Holanda es el único de los cinco países europeos en el que no hay un límite mínimo de años cotizados a la seguridad social para poder ser prestatario de las pensiones relacionadas con los ingresos de los trabajadores.

El segundo pilar, compuesto por los planes de pensiones ocupacionales, juega un papel muy distinto dependiendo del país al que hagamos referencia. Mientras que en Reino Unido, en Holanda o en Alemania dichos planes colectivos son de carácter obligatorio, juegan un importante papel como complemento del primer pilar y la mayoría de los trabajadores están adheridos a ellos, en España y en Suecia las empresas tienen la libertad de decidir si se los ofrecen o no a sus trabajadores y el número de personas que decide ser partícipe de ellos es prácticamente nulo.

Por último, el tercer pilar, el cual hace referencia a los planes de pensiones privados, presenta grandes diferencias tanto en número de participantes, en la importancia que los trabajadores le dan y en la relevancia en el porcentaje que representan en el total de las prestaciones que los ciudadanos europeos reciben. Dicho pilar tiene una especial relevancia en Holanda, sobretudo entre los trabajadores autónomos ya que al no poder adherirse a planes colectivos de empresas, en ocasiones, la pensión a percibir es insuficiente y el mejor complemento son los planes de pensiones privados. En el caso alemán, se han diseñado una serie de planes de pensiones privados cuyo objetivo principal es incentivar y fomentar el ahorro, a través de una serie de incentivos fiscales y ciertas subvenciones públicas, viéndose esto traducido en un progresivo aumento del número de trabajadores que deciden participar en dichos instrumentos de ahorro individual. Por el contrario, en España, pese a que también se ofrecen una serie de incentivos fiscales, la participación en los planes de pensiones individuales o en los fondos de inversión es prácticamente nula debido a la escasa planificación financiera presente en nuestro país.



## 1. Analogías y diferencias entre los distintos países en base al “pilar cero”.

	Requisitos
<b>Suecia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de ingresos por debajo del mínimo</li> <li>• Residencia durante al menos 3 años</li> <li>• Diferencias entre solteros y casados/ parejas de hecho</li> <li>• Posibilidad de solicitarla a partir de los 65 años o antes (prestación menor)</li> <li>• Posibilidad de seguir trabajando una vez se haya retirado una parte</li> <li>• Financiación a través de impuestos generales</li> </ul>
<b>Reino Unido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de ingresos por debajo del mínimo</li> <li>• Residencia en Escocia, Inglaterra o Gales</li> <li>• Diferencias entre solteros y casados/ parejas de hecho</li> <li>• Posibilidad de solicitarla a los 63 años</li> <li>• Financiación a través de impuestos generales</li> </ul>
<b>Holanda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestatarios: renta inferior al 100% de la pensión básica</li> <li>• Residencia en Holanda</li> <li>• Diferencias entre solteros y casados/ parejas de hecho</li> <li>• Posibilidad de solicitarla una vez alcanzada la edad de jubilación</li> <li>• Financiación a través de impuestos generales</li> </ul>
<b>Alemania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de ingresos por debajo del mínimo</li> <li>• Residencia en Alemania</li> <li>• Diferencias entre solteros y casados/ parejas de hecho</li> <li>• Posibilidad de solicitarla una vez alcanzada la edad de jubilación</li> <li>• Financiación a través de impuestos generales</li> </ul>
<b>España</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de ingresos por debajo del mínimo</li> <li>• Residencia en España durante al menos 10 años</li> <li>• Diferencias entre solteros y casados/ parejas de hecho</li> <li>• Posibilidad de solicitarla a partir de los 65 años</li> <li>• Financiación a través de impuestos generales</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**2. Analogías y diferencias entre los distintos países en base al “Primer Pilar”.**

	<b>España</b>	<b>Alemania</b>	<b>Holanda</b>	<b>Reino Unido</b>	<b>Suecia</b>	
	• 65 años	• 65 años y 7 meses	• 64 años y 4 meses	• 63 años para las mujeres • 65 años para los hombres	• Flexible: 61-67 años	<b>Edad de jubilación actual</b>
	• 67 años (2027)	• 67 años (2031)	• 67 años y 3 meses (2022)	• 68 años (2044)	• N/A	<b>Edad de jubilación futura</b>
	Media de las cotizaciones realizadas	Multiplicación de puntos por factor económico	Salario medio del país. Acumulación 2% por año trabajado	Salario medio de las contribuciones actualizadas según el índice de precios al consumo	División cantidad acumulada por divisor anual	<b>Cálculo de la pensión</b>
	Índices de Precio al Consumo	Índices de Precio al Consumo	Salario medio del país	Crecimiento tasa de inflación o de salarios medios	Indexación de los ingresos	<b>Ajuste anual</b>
	• 4,7% Trabajador • 23,6% Empresa	• 9,65% Trabajador • 9,65% Empresa	• 17,9% Trabajador • Las empresas no cotizan	• 9% Trabajador • 12% Empresa	• 6% Trabajador • 10% Empresa	<b>Cotización</b>
	Cotización durante al menos 15 años	Cotización durante al menos 5 años	No hay límite mínimo de años cotizados	Cotización durante al menos 10 años	Cotización durante al menos 5 años	<b>Requisitos</b>
	Al menos los dos años anteriores a jubilarse han de cotizarse	Sistema de puntos	Pensión en función del salario medio	Renta básica independientemente de las aportaciones	Cuentas nocionales	<b>Particularidades</b>

Fuente: Elaboración propia.

## **10.2 Reflexión y conclusión final**

Tras haber llevado a cabo un estudio en profundidad sobre cinco de los sistemas de pensiones presentes en países de gran relevancia en Europa, podemos llegar a la conclusión que en ninguno de ellos se encuentra la perfección.

La cada vez más creciente baja tasa de natalidad y el hecho de que la población de los principales países europeos presenta una mayor longevidad, se está convirtiendo en una amenaza para el sistema público de pensiones. El actual sistema de reparto que siguen muchos de los países europeos es fiel testigo de cómo, a medida que va pasando el tiempo, las aportaciones realizadas a la seguridad social presentan dificultades para cubrir los gastos.

De todos los países europeos que hemos analizado en este trabajo, podríamos llegar a la conclusión de que el sistema de pensiones público sueco es el que goza de más popularidad entre los ciudadanos europeos. Esto puede derivarse del hecho de que la proporcionalidad entre contribuciones y prestaciones es bastante elevada, a diferencia de otros sistemas en los que la cantidad de las contribuciones realizadas y el número de años cotizados tienen un papel más importante, como podría ser el caso de España. Alemania, al igual que Suecia a través de los fondos de pensiones promovidos por las empresas, ha intentado aunar el sistema de reparto al sistema de capitalización.

Los gobiernos europeos, no sólo los cinco mencionados anteriormente, deberían de buscar soluciones a los problemas futuros que pueden presentarse en el ámbito de las pensiones. Lo que podemos sacar de conclusión es que sistemas de pensiones basados únicamente en el reparto y dejando a un lado la capitalización, son modelos obsoletos que probablemente no podrán hacer frente a las contingencias futuras.

## 12. Bibliografía

Ética EAFI. (2017). *Estudio sobre Planes de Pensiones en España. Hacia el fin de las pensiones públicas*. Ética EAFI.

Argandoña, A., Díaz-Giménez, J., Díaz- Saavedra, J., & Álvarez, B. (2013). *El reparto y la capitalización en las pensiones españolas*. Universidad de Navarra, IESE Business School. Madrid: Senda editorial S.A.

Banco Mundial. (1994). *Envejecimiento sin crisis*. Banco Mundial, Washington.

BBVA. (7 de Enero de 2019). *Otros modelos de jubilación: Reino Unido, un sistema con menos peso del Estado*. Recuperado el 25 de Febrero de 2019, de Instituto BBVA de pensiones: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacion-reino-unido-un-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>

Berstein, S. (2013). Sistemas de capitalización individual (AFP) y de reparto (antiguo). *Conferencia de Superintendencia de Pensiones*. Santiago de Chile.

Cadarso, M. Á., & Febrero, E. (2003). *Sistemas de reparto versus sistemas de capitalización. Algunas reflexiones críticas*. Universidad Castilla- La Mancha, Facultad Ciencias Económicas, Albacete.

Comisión Europea. (2018). *Your social security rights in Germany*. Comisión Europea, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Comisión Europea. (2015). *Your social security rights in the Netherlands*. Comisión Europea, Bruselas.

Del Águila Cazorla, O. (2010). *Transformación y reforma de los sistemas de pensiones : ¿Hacia un nuevo modelo?* Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid.

Delconte, C. A. (2007). *Sistema previsional: capitalización o reparto?* Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires: Escuela de Estudios de Posgrado.

Díaz-Giménez, J. (2014). *Las Pensiones europeas y sus Reformas recientes*. Instituto BBVA de pensiones, Madrid.

Fundación Inverco. (2017). *Sistemas de pensiones, Seguridad Social y sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones*. Fundación Inverco.

Fundación Mapfre. (2017). *Sistemas de Pensiones*. Fundación Mapfre, Servicio de estudios Mapfre, Madrid.

García López, J. M., & Pérez Forniés, C. (1997). *Sistemas alternativos de Financiación de las Pensiones*. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Zaragoza.

Gillion, C. (1999). *The development and reforms of social security pensions: The approach of the International Labour Office*. ILO, Ginebra.

Gobierno de Holanda. (2019). *Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Seguridad Social: <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment>

Gobierno de Suecia. (2019). *Ministerio de Asuntos Sociales*. Recuperado el 18 de Febrero de 2019, de Seguridad Social en Suecia: <https://www.svb.nl/int/es/>

Gobierno de Suecia. (2016). *The Swedish old-age pension system. How the income pension, premium pension and guarantee pension work*. Gobierno de Suecia, Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales.

Gobierno del Reino Unido. (2019). *Gobierno del Reino Unido*. Recuperado el 25 de Febrero de 2019, de The new State pension: <https://www.gov.uk/new-state-pension>

Gobierno Federal alemán. (2019). *Gobierno Federal de Alemania*. Recuperado el 5 de Marzo de 2019, de Ministerio Federal de Asuntos Sociales y Trabajo:

<https://www.bundesregierung.de/breg-en/federal-government/ministries/federal-ministry-of-labour>

Hernández de Cos, P., Jimeno, J., & Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma*. Banco de España.

Holzmann, R., & Heinz, P. (2005). *Sistemas de pensiones en el mundo y sus reformas: factores, tendencias y desafíos mundiales*.

Jones, G. (2014). *Pensions Act 2014: All you need to know*. The Pensions Management Institute, Londres.

KPMG. (1 de Enero de 2018). *KPMG*. Recuperado el 4 de Marzo de 2019, de Netherlands: other taxes and levies: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2011/12/Netherlands-Other-taxes-and-levies.html>

Lázaro, T. (23 de Junio de 2018). *Vozpópuli*. Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de Así funcionan los planes de pensiones que han hecho que los alemanes ahorren: [https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/funcionan-planes-pensiones-alemanes-ahorren\\_0\\_1147385698.html](https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/funcionan-planes-pensiones-alemanes-ahorren_0_1147385698.html)

Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de Holanda. (2008). *The old age pension system in the Netherlands*. Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de Holanda, Utrech.

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España. (2019). *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España*. Recuperado el 5 de Marzo de 2019, de Instituto de Mayores y Servicios Sociales: [http://www.imserso.es/imserso\\_01/prestaciones\\_y\\_subvenciones/pnc\\_jubilacion/normativa\\_requisitos/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/normativa_requisitos/index.htm)

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Gobierno de España*. Recuperado el 3 de Marzo de 2019, de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:  
<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/pensiones/contenidos/prestaciones/05AOW.htm>

Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. (2011). *Pensions*. Gobierno Federal alemán, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales.

Morales Peillard, P. (2017). *El Sistema de Pensiones en Suecia*. Congreso Nacional de Chile, Asesoría Parlamentaria.

Pascual Cortés, R. (2015). *CincoDías*. Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de La jubilación a los 63 años se extiende a Alemania:  
[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/06/economia/1488793550\\_358180.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/06/economia/1488793550_358180.html)

Pieschacón Velasco, C. (2003). *Sistemas de Pensiones: experiencia española e internacional*. Fundación Inverco, Madrid.

Salcedo, M., Rodríguez, M., Amat, Á., Ruiz, J., & Pérez, R. (2017). *El ahorro para la jubilación a través de la empresa*. Fundación Edad & Vida, Madrid.

Seguridad Social holandesa. (2019). *Homepage AOW*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Homepage AOW: <https://www.svb.nl/int/en/aow/index.jsp>

Settergren, O. (2006). *Balance de la reforma de la Seguridad Social sueca*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estocolmo.