



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Los sistemas públicos de pensiones en Singapur y España: un estudio comparativo

Autor: Alberto Ballesteros de Santos

Directora: Gloria Martín Antón

Índice de contenido

Resumen	1
Palabras clave.....	1
Abstract	2
Key Words	2
Capítulo 1. Teoría y metodología.....	3
1. Justificación.....	3
2. Estado de la cuestión.....	4
3. Preguntas de investigación.....	8
4. Objetivos de investigación	8
5. Hipótesis.....	8
6. Metodología	9
Capítulo 2. Los sistemas de pensiones de Singapur y España	10
1. El sistema de pensiones de Singapur: Características principales.....	10
El Fondo de Previsión Central (FPC).....	10
Impuestos que aplican a las contribuciones del FPC	12
Inversión de los fondos del FPC	12
Modalidades para la retirada de los fondos de jubilación	13
¿Es adecuado el sistema para garantizar la jubilación?.....	15
2. El sistema de pensiones de España: características principales	16
Requisitos para acceder a la pensión de jubilación	17
El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	19
Principales reformas al sistema de pensiones español	19
¿Es adecuado el sistema para garantizar la jubilación?.....	21
Capítulo 3. Diferencias y similitudes entre los modelos de Singapur y España	24
1. Similitudes en el funcionamiento de los sistemas de pensiones.....	24
2. Diferencias en el funcionamiento de los sistemas de pensiones	25
3. Similitudes en la adecuación de los planes de pensiones de cara al contexto socioeconómico de Singapur y España	28
4. Diferencias en la adecuación de los planes de pensiones de cara al contexto socioeconómico de Singapur y España	28
Capítulo 4. Propuestas para reformular los sistemas de pensiones de Singapur y España.....	30
1. En Singapur.....	30
2. En España.....	33
¿Qué futuro aguarda a estas propuestas?.....	35
Conclusiones	37
Bibliografía	39

Índice de tablas

Tabla 1. Tasas de contribución al FPC	11
Tabla 2. Edad a partir de la que se pueden comenzar a recibir prestaciones por jubilación en Singapur	14
Tabla 3. Edad mínima de jubilación según el tiempo cotizado en España.....	18, 19
Tabla 4. Comparativa de los sistemas de pensiones según su funcionamiento.....	27
Tabla 5. Comparativa de los sistemas de pensiones según su adecuación a la situación socioeconómica	30

Índice de gráficos

Gráfico 1. Presencia de planes de contribución definida y beneficio definido en la OCDE	7
Gráfico 2. Nacimientos y muertes en Singapur	16
Gráfico 3. Nacimientos y muertes en España.....	22
Gráfico 4. Evolución de la deuda pública en comparación con el PIB de España	23

Resumen

Singapur y España cuentan con ambiciosos sistemas de pensiones públicos con los que garantizan un nivel de vida digno a quienes se retiran de la vida laboral tras haber pasado parte de su vida trabajando. Si bien el modelo elegido por cada país para desarrollar estos sistemas es distinto, a grandes rasgos los dos Estados han conseguido cumplir sus objetivos hasta ahora. Sin embargo, varios analistas y expertos de los dos países han comenzado a alertar de que las dinámicas que actualmente rigen estos sistemas no serán válidas para garantizar su funcionamiento en el futuro, principalmente por una serie de factores demográficos como el aumento de la edad media de la población o el descenso de la natalidad. Para desarrollar alternativas viables y que Singapur y España puedan seguir pagando pensiones a sus jubilados, estos expertos han elaborado una serie de propuestas para reformar sus modelos de pensiones. Este trabajo de investigación ahonda en las similitudes y diferencias de los sistemas de pensiones públicos de Singapur y España, y hace un repaso a las propuestas más significativas para mejorarlos.

Palabras clave

Pensiones, contribución definida, beneficio definido, España, Singapur, envejecimiento, jubilación.

Abstract

Singapore and Spain both count with ambitious public pension systems with which the States guarantee an acceptable standard of living to those who retire from work after dedicating long part of their lives to it. While the model that each country has chosen to develop their pension system differs from each other, both States have been able to meet their objectives so far. However, various analysts and experts from the two countries have begun to alert that the dynamics that currently rule these systems will not be valid to guarantee their functioning in the future. Mainly, this is because of a series of demographic variables, such as the increase of the average age and the lowering of the birth rate. In order to develop viable alternatives so that Singapore and Spain are able to continue paying pensions to their retirees, these experts have elaborated a series of proposals to reform the local pension systems. This research text delves into the similarities and differences of the public pension systems in Singapore and Spain and reviews the main proposals to improve them.

Key Words

Pensions, defined contribution, defined benefit, Spain, Singapore, ageing population, retirement.

Capítulo 1. Teoría y metodología

1. Justificación

El desarrollo de los sistemas de pensiones a escala global es síntoma de un avance de los países en el plano social. Con ellos, los Estados aspiran a garantizar un nivel de vida digno a quienes han trabajado durante buena parte de su vida, siendo una forma de devolverles el tiempo, esfuerzo y dinero que han sacrificado durante su vida laboral.

Singapur y España han mantenido sistemas de pensiones públicos, es decir, garantizados por la Administración estatal, durante buena parte de su historia moderna. Tradicionalmente, estos sistemas han dado buenos resultados, y han permitido a sus beneficiarios sufragar sus gastos tras haber abandonado la vida laboral y haber dejado de cobrar un salario por su trabajo. Sin embargo, una serie de factores que afecta a ambos países ha puesto en duda la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones en el largo plazo. Amenazados principalmente por un cambio demográfico que podría revertir la pirámide poblacional, Singapur y España se enfrentan a un futuro en el que los gastos de jubilación se incrementarán a niveles demasiado elevados como para poder ser satisfechos por los esquemas de pensiones actuales. En el caso de España, además, el país debe lidiar con un alto nivel de deuda pública y con una situación laboral ampliamente mejorable, factores ambos que coartan la posibilidad de que el actual sistema de pensiones, sufragado por la ciudadanía mediante cotizaciones a la Administración Pública, sea viable en el futuro.

Por todos estos motivos, que se desarrollarán en detalle en las siguientes secciones de este trabajo de investigación, es necesario repensar el funcionamiento de dichos sistemas de pensiones y buscar alternativas para adaptarlos a la realidad de cada territorio. Este análisis pretende ser un primer paso para ello, y se centrará en elaborar una descripción precisa del funcionamiento de los sistemas públicos de pensiones de Singapur y España, así como en identificar si son, o no, adecuados para la situación socioeconómica de cada país. Aunque la investigación también incluye en su último apartado un desglose de posibles reformas a estos sistemas, no pretende evaluar cada una con detalle. Así, este texto aspira a ser de utilidad para quien, en el futuro, se decida a estudiar en profundidad las alternativas con las que se podría dar solución a los problemas de estos sistemas de pensiones.

2. Estado de la cuestión

Un sistema de pensiones queda definido como un “mecanismo de protección social para promover ingresos a las personas que pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada [...]” (Subsecretaría de Previsión Social, 2019). Aunque esta es su función más general, según la regulación que exista en cada país también podrán beneficiarse de un sistema de pensiones quienes hayan cesado su vida laboral por razones diferentes a la edad, como la discapacidad, por ejemplo.

Los sistemas de pensiones existen desde hace siglos. Ya en el siglo XIII a.C., el Imperio Romano pagaba pensiones a los legionarios que habían servido más de veinte años en el ejército. La financiación de esos fondos provenía de los impuestos que pagaban los ciudadanos. Algo similar ocurría durante el siglo XVI en Europa, cuando países como Gran Bretaña comenzaron a entregar prestaciones dinerarias a los soldados que se retiraban de la carrera militar tras haber defendido al país durante un cierto periodo de tiempo. Poco a poco, los sistemas de pensiones fueron dejando de beneficiar solo a los militares y comenzaron a expandirse a la población civil. Por ejemplo, Estados Unidos, después de la Guerra Civil, pagó pensiones a las viudas de los soldados caídos en batalla (Seattle Times, 2013).

Pero no fue hasta 1881 cuando se configuró el primer plan de pensiones moderno, destinado a beneficiar al total de la población trabajadora. Ocurrió en Alemania cuando el canciller Otto von Bismarck, en un intento por calmar los ánimos de la oposición sindicalista a la que se enfrentaba, elaboró un esquema de jubilación para evitar protestas obreras. El sistema diseñado por Bismarck contemplaba prestaciones por vejez e incapacidad, y consistía en el reparto de las contribuciones aportadas por los trabajadores durante su vida laboral mediante un sistema de impuestos (Conde-Ruiz & González, 2018).

A grandes rasgos, desde la irrupción del sistema moderno de pensiones en la época de Bismarck han surgido varios modelos diferentes que, por lo general, se pueden agrupar en dos tipos: los planes de contribución definida y los planes de beneficio definido.

En los planes de contribución definida (C.D.), la empresa realiza contribuciones dinerarias sistemáticas (normalmente mensuales o anuales) a un fondo de pensiones particular en beneficio de cada uno de sus empleados, que también podrán aportar dinero al fondo por su cuenta. Como norma general, el empleado tiene el derecho y la

responsabilidad de gestionar su fondo de pensiones, y puede invertir sus reservas con mayor o menor libertad, dependiendo de la regulación del país en que se encuentre (Sevilla, 2019).

Alternativamente, los planes de beneficio definido (B.D.) se caracterizan por el hecho de que la empresa (o el Estado) define la remuneración que recibirá el empleado cuando se retire (Sevilla, 2019). Dicha cantidad se calcula en base al salario proyectado que deberá cobrar el empleado a lo largo de su vida laboral, y suele tener en cuenta factores como el tiempo trabajado para la compañía y las variaciones en el sueldo a lo largo de este (Woodman, 2018). En los planes de beneficio definido, el riesgo y la responsabilidad de su gestión corresponden a la empresa (o al Estado si es un sistema público), que deberá preocuparse de invertir de manera correcta sus activos para poder hacer frente al pago de la pensión al término del contrato de sus empleados (Sevilla, 2019).

Existen varias diferencias significativas entre ambos modelos. La primera tiene que ver con el cálculo de la retribución. En los planes de C.D., la pensión que percibe el empleado al retirarse se calcula en base a su trayectoria salarial, y consiste en la acumulación de las aportaciones que realizan la empresa y, en ocasiones, el propio empleado, de manera sistemática a lo largo de su vida laboral. Por el contrario, en los planes de B.D. la retribución depende de la media del salario del empleado, calculada al final de su carrera. Además, normalmente la ecuación que define el montante final tiene en cuenta los años trabajados, y da mayor ponderación al salario percibido durante los últimos ejercicios. Por tanto, a más tiempo en la empresa y mayor salario al final de este, más alta será, en principio, su retribución (Bodie, Marcus, & Merton, 1988).

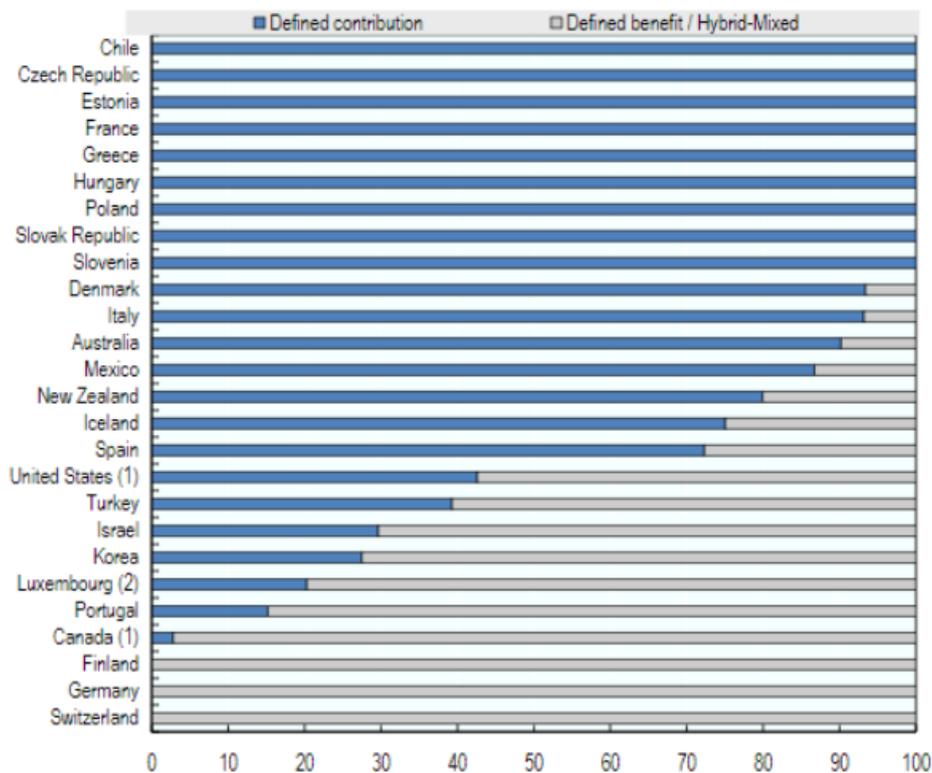
Otra diferencia importante afecta a la portabilidad, que se define como la posibilidad de mantener los derechos de cobro del fondo de pensiones en caso de cambiar de empleo (Pensions Europe, 2019). En este sentido, el modelo de C.D. permitiría al empleado seguir haciendo uso de su fondo personal sin problema, pues este no depende de la empresa. Al cambiar de empleo, simplemente, la nueva compañía aportará una parte de su salario al fondo, que se añadirá a las reservas anteriores, cuya disponibilidad quedará intacta. No ocurre así en los planes de B.D., dado que en estos casos el fondo sí que depende de la empresa si es un plan privado (si es público, como veremos, el fondo depende del Estado). En el evento de un cambio de empleo, el trabajador podría perder el derecho de cobro de los años que le quedasen hasta su jubilación, y tendría que pactar con su nuevo empleado un nuevo plan de pensiones (Bodie, Marcus, & Merton, 1988).

Por último, el riesgo que afronta el empleado según se elija un modelo u otro es diferente. Los trabajadores cuya retribución dependa de sistemas de pensiones enmarcados en el modelo de B.D. tienen un riesgo relativamente bajo, pues en principio la empresa (o el Estado) les garantiza el derecho a cobrar el total de la retribución. Aun así, la empresa (o el Estado) es responsable de que sus cuentas cuadren para que, llegado el momento del pago, pueda afrontarlo sin problemas. No ocurre así en el modelo de C.D. En este, en principio, el empleado deberá hacerse cargo de la inversión de sus activos para protegerlos frente a la inflación o incluso para hacerlos crecer con el tiempo. De todos modos, el tipo de activos en los que puede invertir los fondos reservados para su jubilación suelen estar limitados por la autoridad competente, y normalmente existen suficientes opciones de inversión como para que el riesgo no sea demasiado elevado (Bodie, Marcus, & Merton, 1988).

Como se muestra en el gráfico de la página siguiente, en la mayoría de los países de la OCDE han proliferado los sistemas de contribución definida. Tanto en España como en Singapur, que son los países objeto de este estudio, existen sistemas de pensiones que se engloban bajo este paradigma. Sin embargo, el propósito de este trabajo de investigación es comparar los planes públicos de pensiones de ambos estados, y aquí cada uno ha optado por un modelo diferente. Mientras que en Singapur se ha apostado por un plan de contribución definida, en España se ha desarrollado, en el marco de la Seguridad Social, un plan de beneficio definido.

En España, el primer sistema universal de pensiones se fundó en 1919, cuando se reformó el sistema de retiro voluntario para crear el Retiro Obrero Obligatorio, que cubría a todos los trabajadores de entre dieciséis y sesenta y cinco años de edad cuyo salario no superase las 4.000 pesetas (Carrillo, 2015). Desde entonces, el modelo ha sufrido varios cambios. El más significativo tuvo lugar tras la promulgación de la Constitución Española de 1978, en la que quedó definida la Seguridad Social, régimen público que ha permitido el desarrollo de un sistema de pensiones moderno y relativamente adaptado a las necesidades actuales (Carrillo, 2015). Aunque existen otros sistemas de pensiones en España, principalmente los que ofrecen empresas privadas como Bankia, Santander, Telefónica y Endesa, el de la Seguridad Social está garantizado por el Estado, y es el de mayor tamaño (Hartley, 2015). Su base fundamental es que las pensiones las reparte la Administración Pública en función de las contribuciones de los trabajadores mediante sus impuestos. Este sistema es el que se tendrá en cuenta de cara a elaborar este análisis.

Gráfico 1. Presencia de planes de contribución definida y beneficio definido en la OCDE



Fuente: von Knieriem Hartley, 2015

Pero no todos los sistemas de pensiones giran en torno al reparto de las contribuciones realizadas por los cotizantes. Singapur es un buen ejemplo de esto. El sistema público de pensiones del país, enmarcado en el modelo de contribución definida, tiene su origen en 1955 cuando, aun bajo gobierno británico, se creó el Fondo de Previsión Central (FPC), un fondo que aglutina varias cuentas individuales a las que cada persona contribuye con una parte de su salario (Asher, 1999). Desde su creación, el FPC no ha variado demasiado en su funcionamiento, aunque se ha ampliado el espectro de funciones que cubre – además de la jubilación, sirve permite a cada usuario costear gastos médicos, adquisiciones de viviendas, etc. – (Asher, 1999). Al contrario que el modelo que impera en España, el sistema de pensiones de Singapur deja en manos del ciudadano la responsabilidad de la viabilidad del mismo, pues ingresa sistemáticamente parte de su salario en una cuenta personal, de la que solo podrá retirar ciertos fondos cuando se jubile.

Como se intuye, los modelos públicos de pensiones que rigen en España y Singapur son muy diferentes, sobre todo en lo que respecta a su aplicación práctica. El origen de estas diferencias se encuentra tanto en el contexto histórico y económico de cada país como en

el modelo de pensiones elegido por cada uno. A pesar de las diferencias, sin embargo, ambos estados se enfrentan a riesgos similares, como el rápido envejecimiento de su población, lo que supone la necesidad de repensar los modelos para que puedan seguir siendo viables. A lo largo de este estudio se ahondará en estos factores para ofrecer al lector una imagen clara del funcionamiento de los sistemas de pensiones de cada país, así como de las dinámicas que los afectan en la actualidad y cómo se les está haciendo frente.

3. Preguntas de investigación

La pregunta en torno a la cual gira este trabajo de investigación es:

¿Son adecuados los sistemas de pensiones de Singapur y España para su contexto socioeconómico?

Para dar respuesta a esa cuestión, primero será necesario abordar otras dos preguntas adicionales:

- I. ¿Cuáles son las características principales de los sistemas de pensiones de España y Singapur?
- II. ¿Cuáles son los factores socioeconómicos determinantes que determinan la viabilidad de los sistemas de pensiones?

4. Objetivos de investigación

El objetivo principal de este trabajo es:

Determinar la adecuación de los sistemas de pensiones de Singapur y España a la realidad de cada país.

Para ello, se abordarán otros objetivos auxiliares, entre los que se encuentran:

- I. Identificar y definir las características principales de los sistemas de pensiones de España y Singapur.
- II. Analizar la situación socioeconómica de cada país atendiendo a los factores clave para la jubilación.

5. Hipótesis

La hipótesis principal de esta investigación es que los actuales sistemas de pensiones necesitarán de reformas, tanto en España como en Singapur, para poder seguir siendo solventes en el largo plazo.

El motivo principal es que ambos países están sufriendo un envejecimiento crónico de su población que dificulta el funcionamiento de los planes de pensiones. El Banco de España ha alertado precisamente de que este factor, unido a la desaceleración económica y a la reducción de las cotizaciones laborales, está coartando la posibilidad de que el sistema se mantenga a largo plazo (Palomares, 2019).

En el caso de Singapur, los expertos también han señalado al envejecimiento poblacional como uno de los principales riesgos a los que se enfrentan las pensiones, y añaden otros factores como el hecho de que la mayoría de los singapurenses retiran parte de los ahorros de sus pensiones antes de jubilarse para hacer frente a otros gastos, como la compra de vivienda (Global is Asian, 2017).

6. Metodología

Para determinar la adecuación de los sistemas de pensiones de España y Singapur a la realidad de cada país y demostrar la hipótesis planteada, este estudio se fundamentará en base a la metodología comparativa. Un estudio comparativo se define como el análisis sistemático de un pequeño número de casos que tienen relación entre ellos mediante la comparación y el contraste de variables (Collier, 1993; Pennings et. al, 2006).

Así, a lo largo de las siguientes páginas se analizará exhaustivamente el funcionamiento del sistema de pensiones en dos casos: España y Singapur. Primero, para cada uno, se analizarán las características principales que los definen, atendiendo también al contexto histórico en el que se crearon y a las principales modificaciones que ha sufrido a lo largo de los años.

A continuación, y para contestar a la segunda pregunta de investigación, se redactará para cada caso un apartado sobre la situación socioeconómica que determina la viabilidad de los modelos de pensiones en España y Singapur, lo que permitirá analizar su adecuación a la situación de cada país.

Tras elaborar estos dos apartados, se agruparán en uno diferente las principales diferencias y similitudes que existen entre los modelos de los dos países. El objetivo de esta sección será presentar de manera clara y concisa los puntos más relevantes del análisis.

Después, se hará un breve repaso a las propuestas que han redactado economistas y expertos para conseguir la sostenibilidad de los sistemas en los dos países. No se entrará

a analizar en detalle la viabilidad de cada una, sino que lo que se pretende con dicha sección es ilustrar la preocupación de los analistas respecto del futuro de los sistemas de pensiones en España y Singapur.

Por último, al término del estudio comparativo, se ofrecerá al lector una serie de conclusiones acerca de la viabilidad de los dos modelos a largo plazo para contestar a la pregunta principal, así como algunas recomendaciones para reformarlos, en caso de que fuera necesario.

Capítulo 2. Los sistemas de pensiones de Singapur y España

1. El sistema de pensiones de Singapur: Características principales

Singapur enmarca su sistema de pensiones en torno al Fondo de Previsión Central (FPC), un fondo soberano del que depende la seguridad social del país. El FPC fue puesto en marcha en 1955, cuando la ciudad-Estado era aún una colonia británica, y desde entonces las autoridades nacionales han aumentado su rango de actuación para promover el desarrollo de políticas sociales. En la actualidad, el FPC incluye provisiones para la compra de vivienda, la contratación de seguros médicos y para la jubilación, entre otros (Asher M. , *The pension system in Singapore*, 1999).

Al margen del FPC, existe una alternativa, también promovida por las autoridades, para que otros grupos de la sociedad tengan garantizada su jubilación, que es el Convenio de Pensiones para el Servicio Civil y las Fuerzas Armadas. El Convenio establecía que ciertos funcionarios y miembros de las fuerzas armadas habrían de recibir un pago de pensiones financiado por el Estado. A partir de 1986, sin embargo, este esquema dejó de funcionar, y los funcionarios pasaron a depender del FPC, al igual que el resto de la población. En cuanto a los militares, en 1998 se creó un nuevo fondo, llamado Fondo de Ahorro, que combina los ingresos de los propios militares con las contribuciones que realiza el Estado para garantizar su retiro. A grandes rasgos, su método de funcionamiento no difiere demasiado del del FPC (Asher & Singh Bali, 2013).

El Fondo de Previsión Central (FPC)

El FPC funciona como un sistema de contribución definida al que deben contribuir todos los ciudadanos y residentes permanentes de Singapur que estén contratados por alguna empresa. En resumidas cuentas, es un sistema de contribuciones obligatorias, realizadas tanto por los empleados como por sus empleadores, a una serie de cuentas que son

administradas y supervisadas por el Ministerio de Trabajo y sobre las cuales el Estado ejerce un importante control (Asher & Singh Bali, 2013).

Cada contribuyente aporta al FPC un porcentaje de su salario que varía con la edad. Así, los menores de 50 años aportan el 37% de sus ingresos, quienes tienen entre 51 y 65 años aportan el 26%, y los mayores de 65 el 12% de su sueldo (Asher & Singh Bali, 2013). Ese porcentaje se calcula sobre un salario máximo de 4.500 dólares de singapur (SGD), y debe ser abonado de manera conjunta entre el empleado y su empleador según se dispone en la siguiente tabla.

Tabla 1. Tasas de contribución al FPC

Edad del empleado	Tasas de contribución para salarios mayores o iguales a 750SGD ¹		
	Por el empleador (% del salario)	Por el empleado (% del salario)	Total (% del salario)
Hasta 55 años	17	20	37
Entre 56 y 60 años	13	13	26
Entre 61 y 65 años	9	7,5	16,5
Mayor de 65 años	7,5	5	12,5

Fuente: Central Provident Fund Board, 2019

Las contribuciones al FPC se reparten, a su vez, entre tres cuentas diferentes: la Cuenta Ordinaria, la Cuenta *Medisave*, y la Cuenta Especial. Las contribuciones a la Cuenta Ordinaria permiten al usuario cubrir gastos relativamente ordinarios, como la compra de vivienda o la contratación de un seguro de vida. La Cuenta *Medisave*, por su parte, está reservada para los gastos sanitarios en que puedan incurrir el contribuyente y sus hijos, padres y/o abuelos. Los autónomos solo tienen obligación de contribuir a la cuenta *Medisave*, estando exentos de las otras dos. Sin embargo, pueden utilizarlas de manera voluntaria. Por último, la Cuenta Especial está diseñada para que el contribuyente ahorre para su jubilación.

La tasa de contribución que aporta un empleado a cada una de las cuentas, de nuevo, varía con la edad. Antes de cumplir los 35 años, el grueso de su aportación se destina a la

¹ Las tasas de contribución que muestra la tabla son aplicables a los empleados del sector privado.

Cuenta Ordinaria para favorecer la adquisición de la primera vivienda. Pasados los 35, y hasta cumplir los 55 años, el porcentaje aportado a la Cuenta Ordinaria disminuye gradualmente en favor de las cuentas Especial y Medisave, para preparar al individuo de cara a los costes asociados con el envejecimiento. Entre los 55 y los 65 años se reduce la cantidad que debe contribuir al FPC para permitirle seguir teniendo un salario competitivo, y la mayor parte de su contribución se destina a la Cuenta Medisave. Por último, ya pasados los 65 años, casi el total del montante va a Medisave, asumiendo que la persona tendrá solucionadas sus necesidades en los otros dos frentes (Central Provident Fund Board, 2019).

Impuestos que aplican a las contribuciones del FPC

Las contribuciones a la FPC de los ciudadanos singapurenses y los residentes permanentes en el país están exentas del impuesto sobre la renta. También están exentas de impuestos las retiradas de fondos de la Cuenta Especial tanto antes como después de la jubilación, así como las ganancias acumuladas por el cobro de intereses en el tiempo en el que los depósitos hayan permanecido invertidos en el FPC (Asher, 1999).

Este trato impositivo ciertamente liberal no aplica, sin embargo, a los planes de pensiones que funcionan al margen del FPC o del sector público. De este modo, los planes de jubilación ofrecidos por aseguradoras privadas, así como el resto de los productos financieros de este tipo que puedan ofrecer, sí que están sujetos a una tasa impositiva. Con esta política fiscal, el régimen singapurenses pretende desincentivar el desarrollo de planes de pensiones alternativos al suyo (Asher, 1999).

Inversión de los fondos del FPC

La Corporación de Inversiones del Gobierno de Singapur (CIGS) se encarga de invertir los fondos acumulados en el FPC, y garantiza a cada contribuyente un tipo de interés sobre su montante de al menos el 2,5% anual. Ese tipo de interés se calcula como un promedio ponderado del montante de las cuentas de ahorro y de las tasas de interés que pagan los bancos nacionales por un depósito a plazo fijo de un año de duración (Asher & Singh Bali, 2013).

Por ley, la CIGS no tiene obligación de revelar sus políticas de inversión ni al Parlamento de Singapur ni a la ciudadanía, por lo que su funcionamiento en este sentido se puede entender como una especie de contrato implícito entre la Corporación y los contribuyentes al FPC, que ponen sus ahorros en disposición de la primera bajo la promesa de un retorno

sobre su inversión (Asher & Singh Bali, 2013). A pesar del secretismo, los expertos coinciden en que lo más probable es que los fondos del FPC se inviertan en el extranjero, siguiendo la asunción generalizada de que esa política de inversión ayuda a diversificar el riesgo (Asher, 1999).

Alternativamente, los contribuyentes pueden acogerse al Esquema de Inversión del FPC (EIFPC) para invertir, por su cuenta y a través de una serie de bancos regulados por la Administración, el dinero que tengan depositado en las cuentas Ordinaria y Especial de cara a obtener una rentabilidad que podrá ser mayor que la garantizada por la CIGS. En este esquema, se ofrece a cada particular una lista de opciones de inversión, clasificadas según su riesgo sea bajo, medio o alto (Asher & Singh Bali, 2013).

Aun así, en 2013, tan solo un tercio de los contribuyentes al FPC habían optado por abrir una cuenta en el EIFPC (Asher & Singh Bali, 2013).

Modalidades para la retirada de los fondos de jubilación

Llegado el momento de la jubilación, los singapurenses pueden elegir cómo administrar los fondos de la Cuenta Especial reservados para el siguiente periodo de sus vidas. Aunque, si lo desean, pueden retirar dinero de sus reservas cuando les plazca, el Ministerio de Trabajo ofrece una serie de planes para distribuir los ingresos posteriores a la jubilación de una manera sostenible.

El esquema principal es el denominado FPC Lifelong Income For the Elderly (LIFE), que ofrece a quienes lo contratan la garantía de cobrar una mensualidad desde que se jubilen hasta su fallecimiento. El sistema consiste en que, quien lo desee, puede abonar sus reservas de la Cuenta Especial a este sistema, y recibir a cambio un pago todos los meses calculado sobre una anualidad de en torno al 7%². Además, en el caso de que la persona fallezca antes de haberse agotado el montante que tenía contratado, lo restante pasaría a disposición de sus beneficiarios, que normalmente serán los miembros de su familia (Central Provident Fund Board, 2019).

Dentro del esquema del FPC LIFE, cada ciudadano o residente permanente puede elegir entre tres modalidades para recibir sus retribuciones (Central Provident Fund Board, 2019):

² Una anualidad del 7% significa que, para una persona que abone 100.000SGD al FPC LIFE, recibirá un pago anual de 70.000SGD, distribuidos en doce mensualidades.

- Plan estándar: es el plan que se contrata por defecto, y consiste en que el beneficiario recibe pagos mensuales relativamente altos, en un principio con la idea de agotar el montante casi totalmente antes de su fallecimiento.
- Plan básico: el contratante recibe mensualidades relativamente bajas, de manera que su montante no se agote y, al fallecer, pueda dejar el resto en herencia a sus beneficiarios.
- Plan escalado: las mensualidades comienzan siendo relativamente bajas, pero aumentan a un ritmo del 2% anual.

Para disfrutar de alguno de estos planes, el individuo debe contratarlo en cualquier momento entre la edad a la que pueda empezar a cobrar su pensión y los setenta años, y comenzará a recibir las mensualidades a partir del momento de la contratación (Central Provident Fund Board, 2019).

La edad a la que un ciudadano singapurense o un residente permanente puede comenzar a cobrar sus prestaciones por jubilación varía según su fecha de nacimiento, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

Tabla 2. Edad a partir de la que se pueden comenzar a recibir prestaciones por jubilación en Singapur

Año de nacimiento	Hasta 1943	De 1944 a 1949	De 1950 a 1951	De 1952 a 1953	De 1954 en adelante
Edad a la que puede comenzar a cobrar	60	62	63	64	65

Fuente: Central Provident Fund Board, 2019

¿Es adecuado el sistema para garantizar la jubilación?

En un estudio realizado por los profesores Asher y Nandy (2008), los autores argumentaban que el sistema de pensiones de Singapur no cuenta con las suficientes garantías para asegurar que los contribuyentes al FPC puedan hacer frente a todos los gastos en que incurran tras la jubilación.

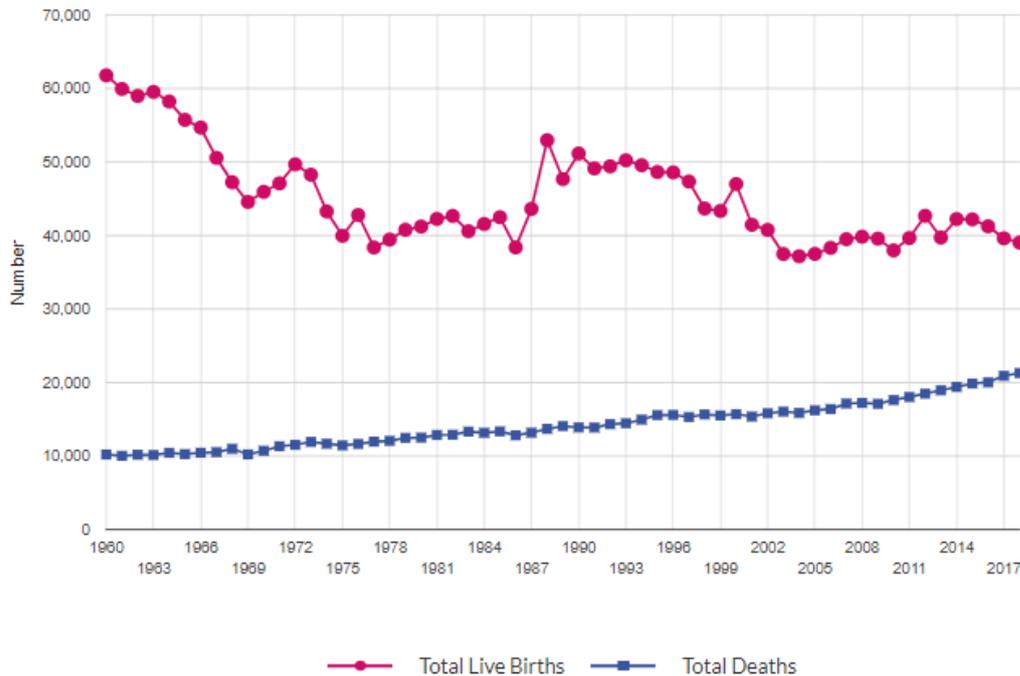
Su tesis es que los jubilados deben percibir al menos una tasa de reemplazo de entre el 66% y el 75% sobre el dinero que ingresaron al FPC antes de la jubilación, y que, sin embargo, solo estarían recibiendo alrededor de un 28% (Asher & Amarendu, 2008).

Según los autores, a esta situación se ha llegado principalmente por dos motivos. El primero, que los contribuyentes al FPC tienden a retirar una gran parte de sus ahorros antes de la jubilación, favoreciendo la compra de vivienda u otro tipo de gastos, y por ende teniendo menos dinero a su disposición para financiar su retiro. El segundo motivo tendría que ver con las decisiones del gobierno de variar las tasas de cotización y el salario base sobre el que se calculan en función del ciclo macroeconómico que atraviese el país, así como por la falta de transparencia en de las políticas de inversión de la CIGS (Asher & Amarendu, 2008).

A esos argumentos se le ha de sumar el hecho de que la edad media de la población va en aumento en Singapur. Si en 2010 había apenas medio millón de habitantes mayores de 65 años, se espera que la cifra aumente un 207% y alcance 1,4 millones para 2030. También está previsto que crezca el número de ciudadanos mayores de 85 e incluso de 90 años. Todo ello lleva asociada una serie de costes médicos y, como no puede ser de otra forma, de pensiones. La situación es tal que los expertos aseguran que podrán darse casos en que individuos pasen más años jubilados de los que lo hicieron trabajando (Singh Bali & Asher, 2013).

Además, cada vez hay menos nacimientos en comparación con el número de defunciones, por lo que, de continuar esta tendencia en el futuro, la cantidad de personas en edad de trabajar sería considerablemente más baja que la de ahora proporcionalmente. En un país en el que muchos hijos se ocupan de sus padres ancianos, algo arraigado en la cultura asiática, esto podría suponer un problema en el futuro si, como hasta ahora, los singapurenses siguen haciendo un uso intensivo de sus ahorros antes de retirarse.

Gráfico 2. Nacimientos y muertes en Singapur



Fuente: Department of Statistics Singapore (2019)

Ante esa tesitura, es más que probable que, con los problemas señalados, los ahorros de la Cuenta Especial y el sistema previsto por el FPC no sean lo suficientemente solventes para seguir garantizando un nivel de vida digno a las personas que se retiren en el futuro.

2. El sistema de pensiones de España: características principales

La Constitución española de 1978 recoge la fundamentación del sistema público de pensiones en el país, asegurando que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres” (Congreso de los Diputados, 1978).

Este sistema, que gestiona la Seguridad Social – el órgano estatal encargado de proteger a la población frente a situaciones adversas, como el desempleo o la vejez mediante una serie de prestaciones contributivas y no contributivas (Debitoor, 2019) – es solidario y redistributivo. Solidario, porque las contribuciones de los cotizantes activos se utilizan para pagar las pensiones de quienes ya están jubilados en todo el país. Redistributivo, porque el sistema se nutre de todas las aportaciones de los cotizantes, y posteriormente

las reparte entre todos los individuos de manera justa y acorde con las condiciones y necesidades de cada uno (Rubio Herranz, 2017). Además, y como se ha mencionado en el marco teórico de esta investigación, el sistema de pensiones público de España es un sistema de beneficio definido, lo que significa que la pensión recibida no suele coincidir con el total aportado, sino que es definida por el Estado, en este caso, a través de una serie de parámetros.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social define estas pensiones contributivas como “[...] prestaciones económicas y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). Además, indica que “su cuantía se determina en función de las aportaciones efectuadas por el trabajador y el empresario, si se trata de trabajadores por cuenta ajena, durante el período considerado a efectos de la base reguladora de la pensión de que se trate” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

En concreto, las pensiones contributivas pueden hacer referencia a cualquiera de estos tres supuestos, también definidos por el Ministerio (2019): (i) jubilación, (ii) incapacidad permanente – total, absoluta y gran invalidez – o (iii) fallecimiento – viudedad, orfandad y en favor de familiares –. De nuevo, en este trabajo el estudio se centrará en las pensiones por jubilación.

Requisitos para acceder a la pensión de jubilación

Principalmente, el acceso a la cantidad a la que tendrá derecho cada individuo en concepto de pensión de jubilación depende de dos factores: la edad del individuo y el tiempo que ha cotizado en la Seguridad Social.

El tiempo mínimo que debe haber cotizado una persona al sistema de Seguridad Social para poder acceder a una pensión contributiva de jubilación es de 15 años. De ahí en adelante, cuantos más años se hayan cotizado, mayor será la prestación por jubilación (Cortés, 2018).

La prestación por jubilación se calcula sumando las cotizaciones mensuales de un trabajador (que son, a su vez, proporcionales a su salario bruto) durante los 22 últimos años de vida laboral – que van aumentando gradualmente hasta que en 2022 se tengan en

cuenta los últimos 25 años –, multiplicándolas por 264 meses (22 años) y divididas entre 288 meses (22 años más dos meses adicionales por año, pues la pensión se cobra a lo largo de 14 pagas anuales). El resultado, conocido como base reguladora, será el 100% de la pensión que correspondería a cada individuo. A partir de los 15 años cotizados (cuando se podrá percibir el 50% de la base reguladora) en adelante, cada vez se tendrá derecho a un porcentaje mayor de la misma (Cortés, 2018).

Actualmente, tanto la edad mínima para poder acceder al 100% de la base reguladora en concepto de prestación de jubilación como los años cotizados necesarios para ello se encuentran en un proceso de actualización gradual según el cual se prevé que: (i) la edad mínima aumente de los 65 años en 2013 hasta los 67 en 2027 y (ii) el tiempo mínimo de cotización vaya de los 36 años y 9 meses hasta los 38 años y 9 meses. El siguiente gráfico, que por motivos de espacio incluye solamente los datos de 2019 en adelante, incluye en detalle este proceso de actualización:

Tabla 3. Edad mínima de jubilación según el tiempo cotizado en España

Año	Tiempo cotizado	Edad mínima
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	38 años y 3 meses o más	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
De 2027 en adelante	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social

En 1997 se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Su objetivo era dotar al Estado de unas reservas económicas extraordinarias, provenientes de los excedentes de los periodos de superávit, con las que poder hacer frente a las necesidades de los pensionistas en caso de que las cotizaciones disminuyeran en algún momento. Más adelante se analizará el estado actual de dicho Fondo.

Principales reformas al sistema de pensiones español

Con el objetivo de actualizar el sistema de pensiones a la realidad del país y hacerlo sostenible a largo plazo, el modelo ha sufrido dos importantes reformas en la última década.

La primera tuvo lugar en 2011, y con ella se introdujeron varias novedades de peso (Arce, 2019):

- Se decidió incrementar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años (según se puede observar en la Tabla 2).

- Se aumentó el periodo considerado para calcular la base reguladora, pasando de ser los 15 últimos años cotizados a los últimos 25, como ya se ha mencionado con anterioridad. Además, se decidió exigir un mínimo de 37 años cotizados para poder beneficiarse de la totalidad de la pensión.
- Se actualizaron las condiciones para poder acceder a la jubilación parcial³ y a la jubilación anticipada⁴.

La segunda reforma se formalizó en 2013, y siguió la senda de la anterior con la introducción de elementos orientados a garantizar la sostenibilidad del sistema (Arce, 2019):

- Se incorporó el factor de sostenibilidad a la ecuación, de manera que el importe inicial de las pensiones esté vinculado a la evolución de la esperanza de vida de los habitantes del país, que va en aumento. La introducción de este factor persigue, al mismo tiempo, el objetivo de que el coste relativo a cada pensión sea equivalente a todas las personas independientemente del año en que se jubilen. De este modo, “la cuantía de las pensiones será proporcionalmente inversa al crecimiento de la esperanza de vida” (Álvarez Patallo, 2014).
- También se introdujo el Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones (IRP) para poner fin a la política previa de revalorización de las mismas según la evolución anual del Índice de Precios de Consumo (IPC) (Álvarez Patallo, 2014). En 2013 se reconoció la imposibilidad del Estado de cumplir con esa expectativa y se supeditó la revalorización de las pensiones a una fórmula matemática. La consecuencia más notable de esta ecuación, que atiende a factores como los ingresos y gastos del sistema de Seguridad Social o el número de pensiones contributivas del mismo, es que restringe el incremento anual de las pensiones a

³ El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social define la jubilación parcial como “la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo [...]”. Para más información, visitar: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399>

⁴ La jubilación anticipada es una modalidad de jubilación que se permite a todos aquellos que hayan cumplido una edad inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para su jubilación. Además, deben cumplir una serie de requisitos que se detallan en el siguiente enlace del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/2528>

un mínimo del 0,25% con respecto al año anterior y a un máximo del 0,50% de la variación del IPC.

Óscar Arce, Director General de Economía y Estadística del Banco de España, argumentó en un informe de 2019 que las reformas de 2011 y 2013 contribuyeron a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones de manera positiva.

Sin embargo, en 2018, el gobierno entrante suspendió la aplicación del IRP y aprobó un Real Decreto para que la revalorización de las pensiones, de nuevo, evolucionase en la misma medida que el IPC, es decir, en aproximadamente el 1,6% en 2019. Si bien en el corto plazo esta medida supone el aumento de la cuantía de las pensiones de quienes ya están jubilados, los expertos coinciden en que, en el largo plazo, la propuesta pone en riesgo la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social (Domínguez et. al., 2019).

¿Es adecuado el sistema para garantizar la jubilación?

A pesar de que en España la tasa de reemplazo de las pensiones es del 81% (un dato netamente positivo), se prevé que el gasto necesario para mantener esa cifra, que ya es alto, aumente aun más en el futuro. Y es que, como se puede intuir una vez se han detallado las reformas y contrarreformas del sistema de pensiones español durante los últimos años, el modelo afronta graves dificultades que ponen en riesgo su funcionamiento.

Siguiendo la clasificación de Jorge Rubio Herranz (2017), los problemas principales a los que se enfrenta el sistema se pueden dividir en dos grupos: (i) demográficos y (ii) económico-sociales.

Problemas demográficos

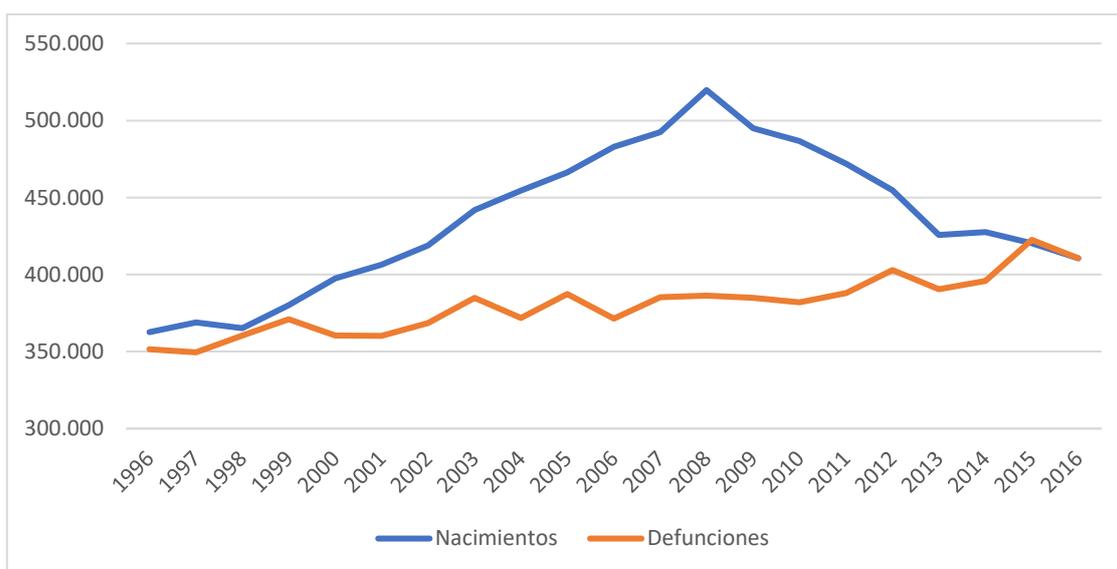
La principal complicación en este sentido proviene del paulatino envejecimiento de la población. En 2033, se estima que, de los 49 millones de habitantes en el país, un 25% tendrá 65 años o más (El Economista, 2018). Con tanta gente en edad próxima a la jubilación, cada vez serán más las pensiones que tengan que financiar los trabajadores activos mediante sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Esta situación es preocupante si se tiene en cuenta que en 2017 la Seguridad Social ya era deficitaria (Domínguez et. al., 2019) y que el mencionado Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha pasado de tener 67.000 millones de euros en 2011 a menos de 1.500

millones en 2019, lo que lo sitúa en una posición cercana al colapso (Jorrín, 2019), lo que significa que no será útil para financiar las potenciales pensiones en el futuro si las cotizaciones no son lo suficientemente elevadas para hacerlo por su cuenta.

Por si fuera poco, al envejecimiento de la población se unen otros dos factores demográficos que ponen en jaque la sostenibilidad del sistema: el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. En 2016, el número de nacimientos y defunciones en España era prácticamente el mismo, y ambos valores llevan varios años siguiendo una tendencia bajista, lo que implica que, en el futuro próximo, en España aumentará el número de personas mayores con respecto a quienes están en edad de trabajar. Además, el hecho de que cada vez se viva más tiempo (en 2063 se prevé que los hombres puedan llegar a los 91 años y las mujeres a los 95 de media) supone que aumentarán los costes de vida asociados a los cuidados de las personas de la tercera edad (Rubio Herranz, 2017).

Gráfico 3. Nacimientos y muertes en España

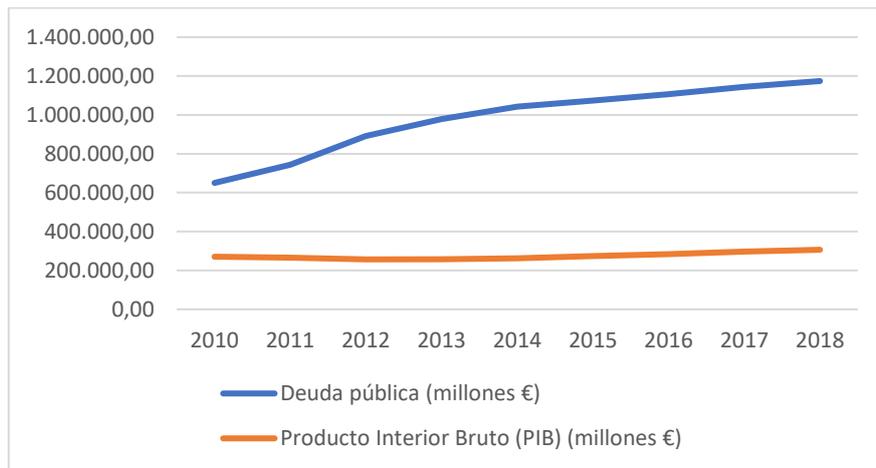


Fuente: elaboración propia con datos de epdata, 2019

Problemas económico-sociales

En cuanto a las complicaciones económicas, Rubio (2017) marca la deuda pública como uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta el sistema de pensiones español.

Gráfico 4. Evolución de la deuda pública en comparación con el PIB de España



Fuente: elaboración propia con datos de epdata, 2019

Como se observa en el gráfico anterior, la deuda pública ha alcanzado niveles más altos que el Producto Interior Bruto en el país. Tal aumento de la deuda es significativo y problemático para el sistema de pensiones, pues implica que los gobiernos no podrán aprobar partidas presupuestarias con un elevado gasto público (Rubio Herranz, 2017), por lo que, de necesitar la Seguridad Social fondos para garantizar las pensiones, llegará un punto en el que el Estado no podrá hacerse cargo si se sigue esta tendencia.

Por último, cabe mencionar que la situación laboral se vio gravemente afectada en España por la crisis económica de 2008, con unos niveles de paro que llegaron a superar el 26% (epdata, 2019). Aunque durante los últimos años se ha reducido – ahora se sitúa en un 14% aproximadamente (epdata, 2019) –, España sigue siendo uno de los países de Europa con mayor tasa de desempleo (Datos Macro, 2019). Así, con relativamente poca gente trabajando, y con una mayoría de contratos laborales temporales sobre indefinidos (Rubio Herranz, 2017), se hace complicado en España que la población activa pueda seguir sufragando los costes de las pensiones.

Capítulo 3. Diferencias y similitudes entre los modelos de Singapur y España

En este apartado se explicará cuáles son las características que comparten, y en cuáles se diferencian, los sistemas de pensiones de los dos países objeto de estudio. Para ello, primero se atenderá a las diferencias y similitudes que conciernen al funcionamiento de los sistemas de pensiones. Después, se hará lo mismo atendiendo a la adecuación de los sistemas de los dos países de acuerdo con la situación socioeconómica de ambos, de cara a identificar si los retos a los que se enfrentan son similares o no.

Al final de cada comparativa, se ofrecerá una tabla donde toda la información relevante quede recogida de manera clara, de cara a facilitar la comprensión de la información al lector.

1. Similitudes en el funcionamiento de los sistemas de pensiones

- I. **Sistemas públicos.** Tanto el sistema de pensiones de Singapur, enmarcado en el Fondo de Previsión Central, como el de España, regulado por la Seguridad Social, son públicos. Esto quiere decir que el Estado es responsable de su funcionamiento y gestión, aunque en la práctica los dos países apliquen modelos diferentes. Así, aunque, como se ahondará en el siguiente apartado, en Singapur se transfiere gran parte de la responsabilidad del ahorro de pensiones a cada individuo mientras que en España la Administración Pública recibe y redistribuye las contribuciones de sus cotizantes, en los dos casos hay una entidad pública encargada de la solvencia de esos ahorros y de que sus beneficiarios puedan adquirirlos.

- II. **Pensiones alternativas a la jubilación.** Los dos sistemas de pensiones, en Singapur y España, financian otros servicios además de la jubilación. Aunque el propósito de este trabajo de investigación es comparar el funcionamiento de las pensiones de jubilación, cabe mencionar que estas son solamente uno de los elementos incluidos en los esquemas de pensiones nacionales. Así, en Singapur, el Fondo de Previsión Central, a través de sus cuentas Ordinaria y Medisave, también permite a los usuarios cubrir gastos como la adquisición de vivienda o la contratación de seguros, en el primer caso, y pagar los gastos relativos a los servicios de sanidad, tanto propios como los de los familiares, en el segundo. En España, por su parte, la Seguridad Social enmarca dentro de sus pensiones

contributivas, además de las de jubilación, las de incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y las de fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

III. **Portabilidad de los planes de pensiones.** En Singapur y España, los planes de pensiones públicos tienen una alta tasa de portabilidad. En el marco teórico de este trabajo, se definía la portabilidad como “la posibilidad de mantener los derechos de cobro del fondo de pensiones en caso de cambiar de empleo”, y se argumentaba que esta es una característica más propia de los planes de pensiones de contribución definida que de los de beneficio definido. Sin embargo, esta distinción es válida cuando nos referimos a planes de pensiones de beneficio definido privados, pues, en ese caso, la empresa es quien determina la cuantía que recibirán sus empleados cuando se retiren, asumiendo que pasarán toda su vida laboral en la misma organización. En ese paradigma, si el empleado cambia de trabajo y se marcha a otra empresa, el esquema se vería anulado y debería negociar otro con su nuevo empleador. Sin embargo, en el caso de España, el plan de pensiones de beneficio definido es público, lo que significa que es el Estado quien determina la cuantía con la que podrá retirarse la persona, independientemente del lugar o los lugares donde trabaje. Por tanto, a efectos prácticos, una persona que cambie de trabajo en España lo tendrá igual de sencillo para seguir disfrutando de su mismo esquema de pensiones como lo tendría alguien en Singapur, donde priman las pensiones de contribución definida.

2. Diferencias en el funcionamiento de los sistemas de pensiones

I. **Contribución definida y beneficio definido.** El sistema de pensiones de Singapur funciona según un esquema de contribución definida, mientras que el de España lo hace según el beneficio definido. Esta diferencia, que se indicó ya en los primeros apartados de este estudio, es quizá la más relevante, ya que supone un punto de partida bastante diferente en uno y otro caso. Principalmente, lo que implica es que en Singapur la pensión se calcula en base al salario que ha ido acumulando cada trabajador en una cuenta personal, a la que ha ido sumando dinero gracias a las aportaciones propias y a las de su empresa. Por el contrario, en España el importe de la pensión se calcula en base a una ecuación que tiene en cuenta el tiempo trabajado y las cantidades aportadas regularmente a la Seguridad

Social, el órgano regulador del sistema. En este caso, la cuantía seguramente no corresponderá con lo aportado en el tiempo.

- II. **Redistribución de los fondos.** El sistema de pensiones español es solidario y redistributivo, mientras que en Singapur no impera ninguno de estos principios. Mientras que en España las contribuciones a la Seguridad Social, realizadas mediante impuestos y otras aportaciones, se redistribuyen entre quienes se retiran para pagar sus pensiones por jubilación, en Singapur cada jubilado se financia su retiro con el dinero que aportó a su propia cuenta durante su vida laboral. Esto significa que en España la población activa es responsable de financiar el retiro de sus mayores, mientras que en Singapur cada uno subsiste con sus ahorros propios (que, eso sí, podrá haber invertido de varias formas según lo descrito anteriormente).

- III. **Rentabilidad de las pensiones.** En Singapur, la Corporación de Inversiones del Gobierno (CIGS), encargada de gestionar los fondos del Fondo de Previsión Central, garantiza a cada contribuyente un retorno de al menos el 2,5% sobre su aportación. En España, la tasa de revalorización de las pensiones ha variado bastante en los últimos tiempos. Primero evolucionaban según variase el Índice de Precios de Consumo (IPC), pero después, en 2013, se supeditó su evolución a una fórmula matemática que garantizaba un crecimiento del 0,25% anual. Finalmente, desde 2018, las pensiones se actualizan de nuevo según lo haga el IPC, una cifra que se estima en alrededor del 1,6% en 2019.

- IV. **Modalidades de cobro.** En Singapur, las personas en edad de jubilación pueden elegir diferentes modalidades para cobrar sus pensiones. Aunque pueden retirar su dinero de manera libre, el Estado ofrece el programa FPC LIFE que, con sus planes estándar, básico y escalado permite a los contribuyentes recibir su dinero según les convenga más. En España, el Estado, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), remite a cada jubilado su pensión a través de 14 pagas anuales (doce mensuales y dos extraordinarias en junio y noviembre). Esta es la única modalidad ofrecida por el Estado para cobrar la pensión proveniente de la Seguridad Social, y no da más alternativas.

- V. **Requisitos para cobrar la pensión.** Mientras que en Singapur el único requisito para cobrar la pensión correspondiente es haber llegado a la edad mínima de jubilación (ver Tabla 2), en España todo individuo que desee comenzar a recibir su pensión debe haber cumplido la edad mínima (ver Tabla 3) y, además, haber cotizado durante al menos 15 años a la Seguridad Social (aunque ello solo le daría derecho a cobrar la mitad de su pensión, debiendo haber cotizado entre 36 años y 9 meses y 38 años y 6 meses para poder cobrar su totalidad).
- VI. **Herencia de los planes de pensiones.** Al fallecer el beneficiario de un sistema de pensiones en Singapur, sus herederos heredan el resto del montante que le hubiera correspondido de seguir con vida. Esto es algo que no ocurre en España, donde “las pensiones de la Seguridad Social finalizan con el fallecimiento del causante y no pueden pasar a sus herederos” (Álvarez, 2016). Aun así, en caso de que la familia del fallecido quedase en situación de desamparo tras su muerte, podrán acogerse a diferentes esquemas de ayudas públicas para solventar su situación (Álvarez, 2016).

Tabla 4. Comparativa de los sistemas de pensiones según su funcionamiento

	Singapur	España
Sistema público	Sí	Sí
Existen más pensiones que las de jubilación	Sí	Sí
Alta portabilidad del sistema de pensiones	Sí	Sí
Tipo de modelo de pensiones	Contribución definida	Beneficio definido
Redistribución de los fondos públicos para pagar las pensiones	No	Sí
Rentabilidad de las pensiones	2,5% anual	Según la evolución anual del IPC
Existen varias modalidades de cobro de las pensiones	Sí	No
Requisitos para cobrar las pensiones	Tener la edad mínima legal	Tener la edad mínima legal y haber cotizado por lo menos 15 años
El sistema de pensiones es hereditario	Sí	No

Fuente: Elaboración propia en base a las fuentes citadas en los apartados anteriores

3. Similitudes en la adecuación de los planes de pensiones de cara al contexto socioeconómico de Singapur y España

- I. **Aumento de la edad media de la población.** Tanto en Singapur como en España, la sociedad se enfrenta a un aumento de la edad media que puede poner en jaque el funcionamiento de las pensiones, aunque por diferentes motivos. En Singapur, donde el sistema de pensiones es de contribución definida y cada cual recibe la misma cantidad (más la rentabilidad que haya obtenido a lo largo de los años) que ha ingresado durante su vida laboral, el aumento de la edad de la población presenta un problema porque supone que las personas, de seguir jubilándose a los 65 años, cada vez pasarán una mayor parte de su vida retirados. Esto implica que la cantidad de gastos que deberán sufragar los singapurenses con sus ahorros será mayor a lo largo del tiempo, y es probable que en muchos casos no sean suficientes. En España, como el sistema es de beneficio definido, el Estado garantiza el pago de la pensión mensual a los jubilados durante el tiempo que sea necesario, por lo que, en principio, no corren el riesgo de quedarse sin fondos. Sin embargo, el aumento de la edad media afecta al sistema de pensiones español en tanto a que, siendo solidario, la población activa es la que financia las pensiones de los mayores. Esto quiere decir que, si aumenta la edad media pero no lo hace la edad mínima de jubilación, habrá cada vez más personas cobrando una pensión y menos cotizando a la Seguridad Social, derivando en una situación problemática en la que la población activa tendría que afrontar el gasto cada vez mayor de la población jubilada. Además, como ya se ha mencionado, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social cuenta con apenas 1.500 millones de euros, lo que casi con total seguridad no sería suficiente para paliar el desajuste que podría producirse.

4. Diferencias en la adecuación de los planes de pensiones de cara al contexto socioeconómico de Singapur y España

- I. **Financiación de los sistemas de pensiones.** A diferencia de Singapur, donde las pensiones las financian sus propios beneficiarios a través de aportaciones individuales y privadas durante su vida laboral, en España es la Administración Pública, financiada por los ciudadanos mediante contribuciones como los impuestos, la que hace frente a ese gasto. Y, aunque en España se pagan menos impuestos que en la media de la Unión Europea (G. Jorrín, 2018) – en concreto un 6,9% menos – el nivel de renta es significativamente inferior al de esta

(Instituto de Estudios Económicos, 2018), por lo que elevar la presión fiscal sobre los ciudadanos no parece una alternativa demasiado viable para aumentar la recaudación en el grado en que sería necesario. En este contexto, se podría contemplar que el Estado, a través del gasto público, sufragase el gasto necesario. Sin embargo, como se indicó en una sección anterior, la deuda pública ha alcanzado niveles tan elevados que se presenta complicado aumentar el gasto en pensiones, que ya supuso el 73,6% del total del gasto social en los Presupuestos Generales de 2018, por encima incluso de la sanidad y la educación (RTVE.es, 2018).

- II. **Desempleo.** Con una tasa de desempleo de tan solo el 2,2% (Trading Economics, 2019), se puede asegurar que en Singapur la inmensa mayoría de los ciudadanos tienen la posibilidad de generar ingresos y realizar contribuciones periódicas a su Cuenta Especial para ahorrar de cara a la jubilación. No así en España, donde la tasa de paro es del 14,7% (Trading Economics, 2019) y una importante cantidad de los empleos creados tras la crisis económica que comenzó en 2008 son de mala calidad, no solo económica, sino también atendiendo a elementos no económicos como la demanda de tareas y los recursos de los que dispone el empleado. En este sentido, solo Portugal, Turquía y Grecia se situaban por detrás de España en un estudio que publicó la OCDE en 2015 (Echegaray, 2018), que además señalaba que los más afectados son los jóvenes. Esto, unido al hecho de que la edad media de la población va en aumento y los jóvenes cada vez tendrán que hacerse cargo de la financiación de un mayor número de pensiones, es un dato significativamente negativo de cara a la sostenibilidad del modelo de pensiones contributivas español.

Tabla 5. Comparativa de los sistemas de pensiones según su adecuación a la situación socioeconómica

	Singapur	España
El aumento de la edad media de la población es un riesgo para la solvencia del sistema de pensiones	Sí	Sí
Tipo de financiación del sistema de pensiones	Privada	Pública
El desempleo es un riesgo para la solvencia del sistema de pensiones	No	Sí

Fuente: Elaboración propia en base a las fuentes citadas en los apartados anteriores

Capítulo 4. Propuestas para reformular los sistemas de pensiones de Singapur y España

Como ha quedado patente en el apartado anterior, los sistemas de pensiones de Singapur y España se enfrentan a varios retos, algunos de ellos comunes, que pueden poner en jaque su funcionamiento en el futuro. Sabedores de esto, varios expertos de los dos países han elaborado propuestas orientadas a remediar la situación. A continuación se recogen algunas de las más significativas. Sin entrar a valorar cada una en detalle, el propósito de esta sección es demostrar que expertos de ambos países han identificado las carencias de sus modelos de pensiones y han comenzado a ofrecer alternativas, más o menos ambiciosas, para paliarlas.

1. En Singapur

El sistema de pensiones de Singapur ha sido calificado con una “B” en el Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI) de 2018. Esa nota, otorgada por la empresa de consultoría Mercer en un informe conjunto con el Centro Australiano de Servicios Financieros, indica que el sistema tiene “una estructura sólida, con muchas características positivas, pero que tiene margen de mejora en varias áreas” (Mercer, 2018).

Los autores del informe identificaron en 2018 tres ámbitos distintos en los que puede actuar la Administración singapurense de cara a mejorar las prestaciones del sistema de pensiones y hacerlo sostenible para el futuro. Sus propuestas son (Mercer, 2018):

- Aumentar la edad mínima a la que los ciudadanos y residentes permanentes puedan hacer uso de los fondos de su Cuenta Especial para la jubilación. Esta medida se contempla como contrapeso al aumento de la esperanza de vida en el país, que, como ya se ha comentado, supone que los costes de vida de los jubilados se incrementen según requieran más cuidados a lo largo de sus últimos años. Así, se reduciría el tiempo que cada persona pasaría retirada de la vida laboral, con lo que sus gastos posteriores a la jubilación disminuirían.
- Abrir la posibilidad de participar en el esquema de pensiones a los no residentes en el país. Estos constituyen una gran parte de los empleados de Singapur (tres de cada diez habitantes son no residentes, y de ellos casi el 70% tiene permiso para trabajar (National Population and Talent Division, 2016)). A priori, dicha medida no cambiaría demasiado el panorama si se tiene en cuenta que cada contribuyente financia su propia pensión con aportaciones a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, incluir a los no residentes en el Fondo de Previsión Central supondría poner más dinero en manos de la Corporación de Inversiones del Gobierno de Singapur (CIGS), que, como se ha explicado, es la entidad encargada de invertir los fondos. Eso podría tener un impacto positivo, ya que, con más dinero disponible para invertir, es probable que la CIGS fuese capaz de obtener mayores beneficios que los actuales, pudiendo pagar a los singapurenses una rentabilidad más elevada y acorde con sus necesidades cuando se jubilen (quizás incluso alcanzando la tasa de reemplazo mínima recomendada del 66%).
- Rebajar la presión fiscal en ciertos grupos de contribuyentes. Difícilmente sería esta una medida de gran relevancia, puesto que el sistema ya exime de impuestos las contribuciones durante la vida laboral y su retirada como pensiones una vez jubilados los singapurenses.

Al margen de las recomendaciones del informe de Mercer, otros analistas se han aventurado a esbozar potenciales reformas del sistema de pensiones singapurense. Entre ellos se encuentra el periodista Douglas Appell, que en 2016 argumentaba que el esquema del Fondo de Previsión Central no era adecuado para garantizar la liquidez necesaria a sus beneficiarios, por mucho que fuera estable en términos financieros (Appell, 2016).

Appell, haciendo cuenta de que la causa principal de que los singapurenses se queden sin ahorros es que los utilizan de manera “prematura” para comprar vivienda (recordemos que esto lo permite la regulación del FPC), recogía una propuesta para aumentar el alcance de los beneficios de los jubilados que se acogieran al esquema nacional *Lease Buyback* (Appell, 2016). Este esquema permite a los mayores de 65 años, cuyo núcleo familiar gane menos de 12000SGD brutos al año y que hayan estado viviendo en el mismo hogar durante más de 5 años, alcanzar un acuerdo de arrendamiento con el Estado. Así, se da la opción a los jubilados con menos ingresos de recibir una renta por parte de la Administración durante al menos veinte años, al término de los cuales deberá entregarle su vivienda. De todos modos, si la persona vive más allá del periodo fijado, la Administración asegura que se le proporcionarán medios suficientes para que pueda seguir viviendo una vida digna (Housing & Development Board, 2019).

Del mismo modo, y de nuevo para ayudar a los jubilados más mayores, Appell mencionaba en su escrito la posibilidad de que se incrementara al 6% el porcentaje mínimo de rentabilidad garantizado por la Administración singapurensa a parte de los ahorros de este colectivo (Appell, 2016).

Por último, el autor mencionaba vagamente la idea de que, si siguen aumentando tanto la esperanza de vida como la edad media en Singapur, llegará el momento de implantar un sistema universal de pensiones financiado por el propio presupuesto del Estado (Appell, 2016).

A excepción de esta última, todas las propuestas anteriores se podrían considerar soluciones ad hoc a un problema estructural que tiene su raíz en el cambio demográfico del país. Si bien medidas como el aumento de la rentabilidad de las pensiones de los más mayores o el cobro de un alquiler al Estado durante un periodo de tiempo a cambio de su vivienda pueden ayudar a los jubilados a tener algo más de dinero disponible durante sus últimos años, difícilmente servirán para prevenir futuros desajustes.

La forma más conveniente de afrontar el problema parece ser, como explica Nicholas Hadow, jefe de la Asociación de Administración de Inversiones de Singapur, orientar al sistema a que los inversores de la CIGS inviertan los fondos del CPF con una perspectiva más largoplacista (Appell, 2016). Para ello, Hadow sugiere que se creen fondos con fechas de vencimiento establecidas (*target-date funds* en inglés), que no son sino planes de inversiones en los que el beneficiario establece el límite para recuperar su inversión en

el año en que prevé retirarse. Durante el tiempo en el que su dinero esté en manos de los inversores, estos lo gestionarán de manera personalizada de manera que, en cada momento, la persona tenga disponible el dinero que necesite. Según se acerca la fecha de jubilación, los fondos se invertirán de manera más conservadora para minimizar el riesgo. Y, llegada la fecha de vencimiento, se hará entrega de una cantidad de dinero tal que servirá al beneficiario para financiar su jubilación sin problemas (Anspach, 2018).

2. En España

En cuanto al sistema público de pensiones de España, la empresa Mercer lo calificó con una “C” en 2018. Dicha calificación se otorga a los sistemas que “tienen algunas características positivas, pero que también presentan grandes riesgos que deberían ser afrontados”. Del mismo modo, el informe indica que “sin las mejoras necesarias, la eficacia y sostenibilidad a largo plazo [del sistema] puede ser cuestionada” (Mercer, 2018).

En la línea de su valoración, el informe da dos recomendaciones al gobierno español directamente relacionadas con la sostenibilidad de sus pensiones:

- Aumentar la tasa de trabajadores mayores según aumenta la esperanza de vida. Esto viene a ser lo mismo que aumentar la edad de jubilación, algo que se aprobó recientemente y que todavía se encuentra en proceso de aplicación, siendo la edad mínima para retirarse de 67 años a partir de 2027. Sin embargo, parece que los autores del informe abogan por extender aun más el periodo de vida laboral de los trabajadores españoles.
- Aumentar el nivel de ahorro de los hogares. El informe no entra en detalle acerca de cómo desarrollar esa medida, que podría perseguirse bien aumentando el salario medio de los trabajadores, bien disminuyendo el coste de vida atendiendo a factores como el gasto en vivienda o electricidad, por ejemplo. También, por supuesto, se puede sugerir que los ciudadanos gasten menos dinero en actividades de consumo diario, pero esto probablemente desencadenaría una recesión económica.

Que el sistema de pensiones español no es sostenible en el largo plazo es algo que también opina el economista Juan Ramón Rallo. Rallo asegura que España es uno de los únicos países europeos que mantiene un sistema de pensiones eminentemente público, y que, si

bien la pensión media de los jubilados en el país se ha incrementado durante la crisis, evitando que pierda poder de adquisición (entre 2008 y 2017 se revalorizaron de media un 9,98% frente a una tasa de inflación del 10,03%), lo ha hecho a un precio demasiado alto. Rallo apunta que, para 2050, habrá una ratio de aproximadamente un trabajador por cada pensión que haya que pagar, lo que supondría un coste demasiado alto para el ciudadano medio (Rallo, 2019).

Así, el economista propone que España evolucione hacia un sistema mixto. Eso supondría añadir a la pensión de la Seguridad Social otra complementaria enmarcada dentro de un plan privado. El gasto público soportado por la Administración estatal disminuiría, y previsiblemente también lo harían las cotizaciones de los beneficiarios, al necesitar menos dinero el Estado para pagar las pensiones. Además, cada individuo podría buscar un esquema de jubilación más personalizado con una entidad privada de ahorro de su confianza.

Óscar Arce, Director General de Economía y Estadística del Banco de España, también apuesta por desarrollar sistemas mixtos de pensiones. Su propuesta, similar a la planteada por Rallo, es que existan de manera paralela un sistema de reparto como el actual y un sistema de capitalización, asegurando que dichos modelos son sostenibles y más adecuados a la situación que atraviesa el país (Europa Press, 2019). El sistema de capitalización funcionaría de manera muy similar a los planes de contribución definida, siendo el propio individuo el encargado de aportar periódicamente una cierta cantidad de dinero a un fondo personal privado, que le repercutiría un beneficio en el futuro. En este caso, además, el sistema no sería solidario, lo que significa que, como ocurre en Singapur, cada cual recibiría lo que ha estado ahorrando (más su rentabilidad) al jubilarse (BBVA, 2019).

Estas propuestas suponen modificaciones estructurales del sistema de pensiones, por lo que es probable que aún les quede bastante camino por recorrer para llegar a materializarse. Sin embargo, Arce también ha elaborado una propuesta más sencilla y superficial, en línea con las reformas propuestas por el informe de Mercer, y que difícilmente traería consigo una solución definitiva a los problemas del sistema: la hipoteca inversa. La hipoteca inversa, similar al esquema *Lease Buyback* de Singapur, permitiría a los jubilados llegar a un acuerdo con su banco para recibir una cantidad de dinero durante la jubilación a cambio de su vivienda, que el jubilado podrá seguir utilizando sin problema. Una vez fallecido el propietario y beneficiario de este producto

financiero, sus herederos podrían escoger entre cancelar la hipoteca devolviendo todo el dinero al banco, o entregársela a la entidad financiera cobrando lo que quede del préstamo (Trecet, 2019).

A estas propuestas, cabe añadir la de la OCDE de aumentar los años de cotización tenidos en cuenta para poder cobrar una pensión. Si bien la organización no especifica cuántos (recordemos que en la actualidad el mínimo son 15), sí que indica que dicha reforma debería evolucionar de manera paralela con el aumento de la edad mínima de jubilación. Además, ha pedido al gobierno de España que tome medidas para combatir la precaria situación laboral de los jóvenes y que se enfoque en la reducción de deuda pública (EFE, 2018). Como se ha mencionado anteriormente, estos son dos de los principales problemas a los que se enfrenta la Administración pública del país para garantizar la sostenibilidad de su sistema de pensiones.

¿Qué futuro aguarda a estas propuestas?

Al tratarse de sistemas públicos de pensiones es difícil hacer estimaciones sobre su futuro, que depende en última instancia de la voluntad política del gobierno de turno. Sin embargo, las características tradicionales de las sociedades singapurense y española, unidas a los últimos acontecimientos sociales en la última, permiten intuir cuál será el camino a seguir en los próximos años.

En Singapur, la sociedad se considera colectivista, pero es importante entender que esta dimensión afecta sobre todo al núcleo familiar. Así, los singapurenses, siguiendo la estela del confucianismo, son dados a cuidar principalmente de sí mismos y de sus familiares más cercanos, primando su núcleo más cercano frente al resto (Hofstede Insights, 2019). El gobierno, sabedor y promotor de esto, favorece las políticas que, como su plan de pensiones, hacen al ciudadano responsable de su propio bienestar y del de sus familiares (Lee, 2000). De ahí que el plan de jubilación contemplado por el Fondo de Previsión Central funcione como una cuenta de ahorro personal de la que sólo se puede beneficiar el propio contribuyente y, en ciertos casos, su familia cercana.

Por eso, lo más probable es que el gobierno, aun habiendo tomado nota de las dificultades a las que se enfrenta el sistema, no tenga entre sus planes transformar su sistema de pensiones en uno universal financiado con fondos públicos, como recogía Appell en su artículo. Al contrario, lo que sí parece viable es que, a medida que cambia la demografía del país, se implanten medidas puntuales y menos ambiciosas, como las mencionadas

anteriormente y que incluirían un aumento paulatino de la edad mínima de jubilación, la ampliación del esquema *Lease Buyback* e incluso la incorporación de los no residentes al Fondo de Previsión Central.

En cuanto a España, la situación social puede ayudar a comprender la complejidad que tendría abordar una reforma profunda del sistema de pensiones a corto plazo. Desde principios de 2019, varios grupos de pensionistas han protagonizado sonadas protestas reivindicando una mejora de las pensiones públicas – que piden aumentar a un mínimo de 1.080€ al mes – y su rechazo por los planes privados (EFE, 2019). De cumplirse dichas exigencias, el gobierno no tendría demasiado margen para reformar el sistema tal como funciona actualmente.

De todos modos, la postura de los protestantes es comprensible. En su mayoría son personas que, durante los años que estuvieron trabajando, cotizaron parte de sus ingresos a la Seguridad Social, por lo que un cambio en la estructura del sistema que los ampara ahora mismo muy probablemente los perjudicaría económicamente. Y lo mismo ocurre con quienes aun están trabajando pero ya han cotizado buena parte de sus ingresos durante años, pues podrían ver cómo el dinero que pagaron a la Seguridad Social en concepto de impuestos para financiar su jubilación finalmente no les es devuelto.

Así, los principales partidos políticos en España han pasado de puntillas por el tema, proponiendo reformas puntuales como la revalorización de las pensiones según aumente el coste de vida o permitir al contribuyente escoger los años de vida laboral más favorables para calcular su base reguladora. Sólo dos partidos, el Partido Popular y Ciudadanos, han mencionado en algún momento la necesidad de incentivar el ahorro privado, aunque no necesariamente en detrimento del sistema actual (López, 2019).

Por tanto, igual que ocurre en Singapur, parece que lo más probable es que, a corto plazo, la tan necesaria reforma estructural del sistema de pensiones español se demore. Mientras tanto, todo apunta a que se sucederán una serie de cambios a pequeña escala, principalmente centrados en el índice de revalorización de las pensiones, la edad de jubilación y los años cotizados a la Seguridad Social.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo de investigación, se ha ahondado en el funcionamiento de los sistemas de pensiones de España y Singapur, desarrollando con detalle los mecanismos que rigen cada uno. También se ha atendido al contexto socioeconómico en el que están enmarcados, a fin de valorar su adecuación a la realidad de cada país.

Como ha podido observar el lector, a pesar de ser sistemas públicos, los dos modelos de pensiones parten de una premisa diferente, enmarcados el uno en un sistema de contribución definida, y el otro en un esquema de beneficio definido. Esta diferencia básica supone el punto de partida de una serie de desemejanzas más sutiles y que afectan a factores como la redistribución, o no, de los fondos públicos para pagar las pensiones, la rentabilidad de las mismas, las modalidades de cobro por las que puede optar una persona al retirarse, los requisitos para poder beneficiarse de ellas o incluso la posibilidad de que la familia del jubilado herede el montante restante de su pensión tras fallecer este.

El análisis de la situación socioeconómica de España y Singapur ha permitido identificar, asimismo, una serie de variables que suponen un riesgo serio a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en el largo plazo. Principalmente, estas variables hacen referencia al aumento de la edad media de la población y al aumento de la esperanza de vida tanto en Singapur como en España, y al descenso de la natalidad, el desempleo y el elevado nivel de deuda pública en el caso particular de España.

Así, se ha demostrado que el riesgo que corren España y Singapur en cuanto a su capacidad para pagar las pensiones del futuro es real, y que se necesitan reformas significativas para revertir la situación. Esto confirma la hipótesis inicial de este trabajo, que aseguraba que “los actuales sistemas de pensiones necesitarán de reformas, tanto en España como en Singapur, para poder seguir siendo solventes en el largo plazo”.

En Singapur, los analistas han recomendado introducir reformas no demasiado ambiciosas, como aumentar la edad de jubilación, aprobar rebajas o exenciones impositivas, incrementar por ley la rentabilidad de los fondos del Fondo de Previsión Central o mejorar el esquema *Lease Buyback*, que permite a los jubilados recibir ingresos por parte del Estado a cambio de su vivienda. Solo una de las propuestas era más ambiciosa, ya que sugería que Singapur, que tradicionalmente no ha favorecido las políticas sociales extensivas, debería desarrollar un modelo de pensiones universal cuyos gastos estuvieran sufragados por la Administración.

En cuanto a España, analistas y economistas expertos también se han aventurado a diseñar alternativas al funcionamiento del sistema actual. Igual que en el caso anterior, hay quienes han propuesto seguir aumentando la edad de jubilación según lo haga la esperanza de vida y desarrollar un producto financiero con el que los jubilados puedan ceder su casa al Estado a cambio del cobro de una “hipoteca inversa”. También se ha instado a la Administración a que aumente el número mínimo de años cotizados para poder beneficiarse de una pensión pública. Frente a estas propuestas, que no suponen un cambio profundo en el funcionamiento del sistema, otros han apuntado a la necesidad de dejar de depender de los fondos públicos y desarrollar un modelo mixto, que complemente el esquema actual con un sistema de capitalización. Este, que sería de titularidad privada, no sería solidario, y permitiría a cada usuario cobrar lo que aportó más un beneficio al fin de su trayectoria laboral.

La evaluación individual de estas propuestas para determinar su viabilidad y eficacia potencial bien merecería de otro trabajo de investigación. Sin embargo, el hecho de que economistas de renombre y entidades como el Centro Australiano de Servicios Financieros hayan estimado necesario aportar alternativas, previendo el futuro colapso de los sistemas tal y como funcionan actualmente, es una señal inequívoca de que es necesario replantearse su gestión. Está por ver que tanto la clase política de Singapur y España como la sociedad civil de ambos países tomen nota de esta necesidad y se pongan de acuerdo en el desarrollo de un modelo viable para el futuro.

Bibliografía

- Álvarez Patallo, J. A. (2014). *El Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones*. Obtenido de ElDerecho.com: <https://elderecho.com/el-factor-de-sostenibilidad-y-el-indice-de-revalorizacion-de-las-pensiones>
- Álvarez, B. (2016). *¿Puedo heredar una pensión?* Obtenido de Consumer.es: http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/familia/2016/10/17/224417.php
- Anspach, D. (2018). *Learn What a Target Date Fund Is and How to Use It*. Obtenido de The Balance: <https://www.thebalance.com/what-is-a-target-date-fund-and-how-do-you-use-it-2388511>
- Appell, D. (2016). *Singapore moving carefully on reforms*. Obtenido de Pensions & Investments: <https://www.pionline.com/article/20160125/PRINT/301259979/singapore-moving-carefully-on-reforms-international-central-provident-fund-plans-changes-but-theyre-not-bold-enough-for-some?template=print>
- Arce, Ó. (2019). *Envejecimiento y pensiones en España: situación y retos*. Banco de España, Madrid.
- Asher, M. (1999). The pension system in Singapore. *Social Protection Discussion Paper Series*(9919).
- Asher, M. G. (1999). *The pension system in Singapore*. Obtenido de World Bank: chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.researchgate.net/profile/Mukul_Asher/publication/237434470_The_Pension_System_in_Singapore/links/53e9cd210cf28f342f414dbe/The-Pension-System-in-Singapore.pdf?origin=publication_detail
- Asher, M., & Nandy, A. (2008). Evaluación de las respuestas políticas de Singapur al envejecimiento, la desigualdad y la pobreza. *Revista Internacional de Seguridad Social*, 61(1), 47-69.
- BBVA. (2019). *Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización*. Obtenido de BBVA Mi Jubilación: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>
- Bodie, Z., Marcus, A., & Merton, R. (1988). Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs? En Z. Bodie, J. Shoven, & D. Wise, *Pensions in the U.S. Economy* (págs. 139-162). Chicago: University of Chicago Press.
- Carrillo, B. F. (2015). *El sistema español de pensiones: evolución y reformas*. Obtenido de Universidad de Valladolid: <chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/https://uvadoc.uva.es/bitstream/1>

0324/15565/1/TFG%20-%20E-
%20117%20Barbara%20Flores%20Carrillo%20%28Grado%20ADE%29.pdf

- Central Provident Fund Board. (2019). *CPF Contribution and Allocation Rates*. Obtenido de Central Provident Fund Board: <https://www.cpf.gov.sg/Employers/EmployerGuides/employer-guides/paying-cpf-contributions/cpf-contribution-and-allocation-rates>
- Central Provident Fund Board. (2019). *CPF Contribution for Employees*. Obtenido de Central Provident Fund Board: <https://www.cpf.gov.sg/Members/Schemes/schemes/other-matters/cpf-contribution-for-employees>
- Central Provident Fund Board. (2019). *CPF LIFE*. Obtenido de Central Provident Fund Board: <https://www.cpf.gov.sg/Members/Schemes/schemes/retirement/cpf-life>
- Collier, D. (1993). The Comparative Method. *American Political Science Association*, 105-119.
- Conde-Ruiz, J., & González, C. I. (Enero de 2018). European Pension System: Bismarck or Beveridge? *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*(1), 1-16. Obtenido de Fundaci: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6283527>
- Congreso de los Diputados. (1978). *Artículo 41*. Obtenido de Constitución española: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=41&tipo=2>
- Cortés, R. P. (2018). *Así se calcula la pensión de los españoles y así podría cambiar en un futuro*. Obtenido de CincoDías: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/01/17/midiner/1516208049_911506.html
- Datos Macro. (2019). *Tasa de desempleo: 2019 Países*. Obtenido de datosmacro.com: <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- Debitoor. (2019). *Seguridad Social - ¿Qué es la Seguridad Social?* Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/seguridad-social>: <https://debitoor.es/glosario/seguridad-social>
- Department of Statistics Singapore. (2019). *Births and Fertility*. Obtenido de Department of Statistics Singapore: <https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/population/births-and-fertility/visualising-data>
- Domínguez, I., Encinas, B., Devesa, E., Devesa, M., & Meneu, R. (2019). *Efectos del Real Decreto 28/2018 sobre el sistema de pensiones*. Obtenido de IEAF: <https:// analisisfinanciero.ieaf.es/publicaciones-la-revista-analisis-financiero-4/modelo-normativo/124-efectos-del-real-decreto-28-2018-sobre-el-sistema-de-pensiones>

- Echegaray, J. G. (2018). *Así es cómo la baja calidad laboral afecta especialmente a los jóvenes*. Obtenido de Libre Mercado: <https://www.libremercado.com/2018-03-25/asi-es-como-la-baja-calidad-laboral-afecta-especialmente-a-los-jovenes-1276615920/>
- EFE. (2018). *La OCDE pide a España reformar las pensiones y una senda fiscal más ambiciosa*. Obtenido de Agencia EFE: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/la-ocde-pide-a-espana-reformar-las-pensiones-y-una-senda-fiscal-mas-ambiciosa/10003-3820997>
- EFE. (2019). *Los pensionistas vuelven a movilizarse este lunes en defensa de las pensiones*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/espana/2019-03-11/manifestacion-pensionistas-defensa-pensiones_1873042/
- El Economista. (2018). *Los datos que reflejan el dramático futuro de una población española cada vez más envejecida*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9443025/10/18/Los-datos-que-reflejan-el-dramatico-futuro-para-la-poblacion-espanola-cada-vez-mas-envejecida.html>
- epdata. (2019). Obtenido de epdata: <https://www.epdata.es/>
- epdata. (2019). *Nacimientos y muertes - Estadísticas, gráficos y datos del INE*. Obtenido de epdata: <https://www.epdata.es/datos/nacimientos-muertes-estadisticas-graficos-datos-ine/67/espana/106>
- Europa Press. (2019). *Banco de España ve un margen "elevadísimo" en las hipotecas inversas para complementar las pensiones públicas*. Obtenido de Inversión & Finanzas: http://www.finanzas.com/noticias/economia/20190321/economia-banco-espana-margen-4012064_age.html
- G. Jorrín, J. (2018). *¿Quién tiene la culpa de que España recaude un 15% menos que Europa en impuestos?* Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/economia/2018-11-29/espana-recauda-menos-europa-impuestos-culpa_1674566/
- Global is Asian. (2017). *Rapid ageing exerts pressure on Singapore's pension system*. Obtenido de Global is Asian: <https://lkyspp.nus.edu.sg/gia/article/rapid-ageing-exerts-pressure-on-singapore-s-pension-system>
- Hartley, A. v. (2015). *Fondos de pensiones en Europa: Retos y Riesgos*. Obtenido de Universidad Pontificia Comillas: <chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/7097/retrieve>
- Hofstede Insights. (2019). *What about Singapore?* Obtenido de Hofstede Insights: <https://www.hofstede-insights.com/country/singapore/>

- Housing & Development Board. (2019). *Lease Buyback Scheme*. Obtenido de Housing & Development Board: <https://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/residential/living-in-an-hdb-flat/for-our-seniors/lease-buyback-scheme>
- Instituto de Estudios Económicos. (2018). *¿Deben bajar o subir los impuestos en España?* Obtenido de Instituto de Estudios Económicos: <https://www.ieemadrid.es/2018/12/04/deben-bajar-o-subir-los-impuestos-en-espana/>
- Jorrín, J. G. (2019). *El Gobierno sacará 3.700 millones más del Fondo de Reserva para pagar las pensiones*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/economia/2019-01-14/gobierno-sacara-3700-millones-fondo-reserva-pensiones_1757062/
- Lee, K. (2000). A Fair, Not Welfare, Society. En L. K. Yew, *From Third World to First: Singapore and the Asian economic boom* (págs. 95-108). Harper Business.
- López, B. (2019). *Las propuestas de los partidos para el 28-A: pensiones*. Obtenido de El Periódico: <https://www.elperiodico.com/es/politica/20190413/propuestas-programas-electorales-pensiones-elecciones-generales-2019-7406703>
- Mercer. (2018). *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Melbourne.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Edad*. Obtenido de Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Pensiones Contributivas*. Obtenido de Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>
- National Population and Talent Division. (2016). *Who is in our population?* Obtenido de population.sg: <https://www.population.sg/articles/who-is-in-our-population>
- Palomares, A. (2019). *El Banco de España alerta de que el envejecimiento de la población complicará cualquier reforma de las pensiones*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9658112/01/19/El-Banco-de-Espana-alerta-de-que-el-envejecimiento-de-la-poblacion-complicara-cualquier-reforma-de-las-pensiones.html>
- Pennings, P., Keman, H., & Kleinnijenhuis, J. (2006). *The Comparative Approach: theory and method*. Obtenido de SAGE Publishing: <http://methods.sagepub.com/book/doing-research-in-political-science/n3.xml>
- Pensions Europe. (2019). *Portability*. Obtenido de Pensions Europe: <https://www.pensionseurope.eu/portability>

- Rallo, J. (2019). *Pensiones dignas no son pensiones públicas*. Obtenido de El Confidencial: https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2018-02-23/pensiones-dignas-publicas_1526177/
- RTVE.es. (2018). *El proyecto de Presupuestos para 2018 dedica casi el 56% al gasto social, la mayor parte para pensiones*. Obtenido de RTVE: <http://www.rtve.es/noticias/20180403/proyecto-presupuestos-para-2018-dedica-casi-56-gasto-social-mayor-parte-para-pensiones/1707701.shtml>
- Rubio Herranz, J. (2017). *Análisis del Sistema de Pensiones Contributivas en España*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: https://eprints.ucm.es/42378/1/TFM_JorgeRubioHerranz.pdf
- Seattle Times. (2013). *A brief history of retirement: It's a modern idea*. Obtenido de The Seattle Times: <https://www.seattletimes.com/nation-world/a-brief-history-of-retirement-its-a-modern-idea/>
- Sevilla, A. (2019). *Plan de Contribución Definida*. Recuperado el 2019, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/plan-de-contribucion-definida.html>
- Sevilla, A. (s.f.). *Plan de Beneficio Definido*. Recuperado el 2019, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/plan-de-beneficio-definido.html>
- Singh Bali, A., & Asher, M. (2013). Fairness and Sustainability of Pension Arrangements in Singapore: An Assessment. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 50(2), 175-191.
- Subsecretaría de Previsión Social. (2019). *Sistema de Pensiones*. Obtenido de Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sistema-de-pensiones/>
- Trading Economics. (2019). *España - Tasa de Desempleo*. Obtenido de Trading Economics: <https://es.tradingeconomics.com/spain/unemployment-rate>
- Trading Economics. (2019). *Singapore Unemployment Rate*. Obtenido de Trading Economics: <https://tradingeconomics.com/singapore/unemployment-rate>
- Trecet, J. (2019). *Hipoteca inversa: ¿Realmente merece la pena? En qué consiste*. Obtenido de Finect: <https://www.finect.com/blogs/aprendiendo-sobre-inversiones/articulos/hipoteca-inversa>
- Woodman, C. (2018). *Beneficio definido versus Planes de contribución definida*. Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13071976/beneficio-definido-versus-planos-de-contribucion-definida>