



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

2011/2015

**“EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN:
PRESENTE Y FUTURO”**

AUTOR: JOSE MANUEL RUIZ CABEZUELO

TUTOR: FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA	3
A) PRIMEROS PASOS EN LA REGULACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ EN ESPAÑA	3
1. EL INICIO DE LOS SEGUROS SOCIALES EN ESPAÑA	3
<i>a) Una implantación progresiva: la libertad subsidiada</i>	4
<i>b) El retiro obrero obligatorio</i>	4
2. LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ BAJO LA DICTADURA DE PRIMO DE RIVERA Y EL MODELO CORPORATIVISTA	5
3. LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ EN LA II REPUBLICA, 1931-1936	6
<i>a) La nueva concepción del seguro de vejez</i>	7
<i>b) Modificaciones y condiciones de acceso al seguro de vejez</i>	7
4. LOS SEGUROS SOCIALES DURANTE LA GUERRA CIVIL Y LOS CAMBIOS DURANTE LA DICTADURA FRANQUISTA	8
<i>a) El cambio de sistema: del retiro obrero al subsidio de vejez</i>	9
<i>b) El nuevo sistema de protección: el subsidio de vejez</i>	9
5. DECRETO DE 18 DE ABRIL DE 1947 POR EL QUE SE APRUEBA EL SEGURO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)	9
6. MUTUALIDADES LABORALES	10
B) NACIMIENTO DEL ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	12
1. LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: GERMEN DE LA ACTUAL LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12
<i>a) Inicio</i>	12
<i>b) Objetivo</i>	13
<i>c) Pilares y Directrices del nuevo sistema</i>	14

2. LEY DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE 1966	15
<i>a) Ley 24/1972 de 21 de junio, de financiación y acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social</i>	16
<i>b) El articulado de la nueva Ley de Seguridad Social</i>	16
3. LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE 1974	17
4. CONSTITUCIÓN DE 1978	18
<i>a) Artículo 41</i>	18
<i>b) Artículo 50</i>	19
5. LEY 26/1985, DE 31 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	19
6. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	20
7. ACUERDO PARLAMENTARIO “PACTO DE TOLEDO DE 1995”	20
<i>a) Propósitos y objetivos del Pacto de Toledo</i>	21
<i>b) Las 15 recomendaciones del pacto de Toledo</i>	22
8. LEY 24/1997, DE 15 DE JULIO, DE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	23
<i>a) Principales modificaciones respecto a la pensión de jubilación</i>	23
<i>b) Cambios precursores de una mayor estabilización y protección social</i>	24
9. LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	24
<i>a) Introducción y objetivos de la Ley 40/2007</i>	24
<i>b) Inicios de una conciencia reformadora</i>	25
<i>c) Modificaciones de acceso a la pensión de jubilación</i>	25
10. CONCLUSIÓN	26

CAPÍTULO II: PRESENTE DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA	27
LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	
A) INTRODUCCIÓN	27
B) CONTEXTO	27
C) MODIFICACIONES EN LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN	28
1. INCREMENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN Y SUS EXCEPCIONES	28
<i>a) El incremento de la edad ordinaria de jubilación</i>	28
<i>b) Mantenimiento de la edad ordinaria de jubilación en los 65 años</i>	30
2. MODIFICACIONES RELATIVAS A LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE COTIZACIÓN Y LA BASE REGULADORA, LAGUNAS, BASES DE COTIZACIÓN Y CUANTÍA DE LA PENSIÓN	30
<i>a) Periodo de cotización y base reguladora</i>	30
<i>b) Lagunas de cotización</i>	31
<i>c) Bases de cotización</i>	33
<i>d) Porcentajes aplicables que determinarán la cuantía de la pensión</i>	33
3. CONCLUSIÓN	36

CAPÍTULO III: LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN MÁS ALLÁ DE NUESTRAS FRONTERAS	37
A LA CARRERA PARA ADAPTAR LOS SISTEMAS DE PENSIONES	
A) INTRODUCCIÓN	37
B) EL SISTEMA CHILENO DE PENSIONES	38
1. PRIMEROS PASOS DEL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN DE LAS PENSIONES	38
<i>a) Pilares del nuevo sistema</i>	39
<i>b) Conclusiones y efectividad del sistema</i>	40
2. PRIMERA REFORMA DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	42
<i>a) Pilar Solidario</i>	43
<i>b) Pilar Contributivo Obligatorio</i>	44
<i>c) Pilar de Ahorro Voluntario</i>	47
3. VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS TRAS LA REFORMA DE 2008	48
4. MEDIDAS A ADOPTAR PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD Y PROTECCIÓN DEL SISTEMA	49
C) EL SISTEMA MULTIFONDOS COLOMBIANO	51
1. INTRODUCCIÓN	51
2. LA LEY 100 1993, UN CAMBIO QUE MARCA UNA NUEVA ERA	53
<i>a) El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM)</i>	53
<i>b) El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad</i>	54
3. EL ESQUEMA MULTIFONDOS	55
4. CRISIS DEL SISTEMA MULTIFONDOS	57
5. NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ	58

D) SISTEMA SUECO DE PENSIONES	60
1. INTRODUCCIÓN	60
2. INDICIOS DE UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE PENSIONES SUECO	60
3. LA REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES SUECO	61
4. COMPOSICIÓN DEL NUEVO SISTEMA SUECO DE PENSIONES	62
<i>a) Modelo de mínimo garantizado o Pensión garantizada</i>	62
<i>b) Modelo de pensiones basadas en un sistema de cuentas nocionales (Inkomstpension) o personales</i>	62
<i>c) Modelo de pensiones determinado bajo el sistema de capitalización individual de aportación definida (Premiumpension)</i>	64
5. APLICACIÓN DE LA CORRECCIÓN SOBRE EL ÍNDICE DE INGRESOS: BALANCING	65
6. CONCLUSIONES DEL NUEVO MODELO	66
7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO SUECO DE PENSIONES	66
<i>a) Ventajas</i>	66
<i>b) Desventajas</i>	66
E) LA ADOPCIÓN DE UN TERCER PILAR EN EL MODELO DE PENSIONES INTERNACIONAL	68
1. CÓDIGO LOVAINA	69
<i>a) Primer pilar básico</i>	69
<i>b) Segundo pilar profesional</i>	69
<i>c) Tercer pilar complementario</i>	69
2. ESPAÑA Y SU TARDANZA EN LA ADAPTACIÓN DE UN MODELO DE GARANTÍAS	70
3. MEDIDAS TENDENTES AL ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE AHORRO INDIVIDUAL PRIVADO	71

CAPÍTULO IV: LOS INICIOS EN LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES AL CONTEXTO EUROPEO E INTERNACIONAL	73
LEY 23/2013, DE 23 DE DICIEMBRE, REGULADORA DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y DEL ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
A) INTRODUCCIÓN	73
B) NACIMIENTO DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 27/2011 Y LA LEY 23/2013	75
1. EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 27/2011	75
2. IMPLANTACIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 23/2013	76
<i>a) Objetivo y determinación</i>	76
b) Consecuencias	76
3. EL ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN	77
C) ESTRATEGIA EUROPEA Y ADAPTACIÓN ESPAÑOLA	78
D) UN MOMENTO “QUIZÁS” DESACERTADO EN LA APLICACIÓN DE UN FACTOR DE SOSTENIBILIDAD	79
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	81
BIBLIOGRAFÍA	83
A) OBRAS GENERALES	
B) ARTÍCULOS INVESTIGACIÓN	
C) ENLACES WEB CONSULTADOS	
ANEXOS	89



Terminan cuatro años cargados de éxitos y sacrificios...

Gracias a mis padres por enseñarme a esforzarme cada día y ser quien soy.

Gracias a mi hermana por esas largas horas de estudio y paciencia.

Gracias a mi novia por aportarme el lado positivo de las cosas.

Gracias a mi tutor y amigo por todo lo aprendido.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fin de grado pretende exponer la grave situación a la que se enfrenta el sistema de pensiones del Estado español, motivo de interés en un tiempo convulso producido por la grave crisis laboral y contributiva. Nuestro sistema se expone, por tanto, a un reto que ya era previsible hace 10 años, pese a lo cual, no se propiciaron medidas para hacer frente a un posible desequilibrio provocado entre contribuyentes y demandantes de pensiones. Motivo por el cual desde 2011 se están llevando a cabo medidas de choque que neutralicen dicho desajuste, con independencia de la posible injusticia o desprotección que se origina por la aplicación de estas medias desarrolladas en momentos de grave crisis económica e injusticia social.

En una materia tan amplia y cambiante, resulta necesario realizar una breve cronología desde los inicios de los sistemas de protección de la vejez a la Ley más reciente en cuanto a pensiones de jubilación. En concreto, el objetivo de este trabajo se centra en dos temas concretos:

El primero de ellos tratará de realizar un estudio integral de la evolución del sistema público de pensiones a fin de mostrar las distintas medidas adoptadas en el tiempo, necesarias éstas para una correcta adaptación de las condiciones sociales y económicas del país y el contexto europeo, siempre con el afán de poder mantener un servicio público y social de pensiones que garanticen los mínimos económicos para el desarrollo de una vida digna, una vez llegada la edad establecida de jubilación.

El siguiente objetivo motivador, ha sido el estudio de distintos sistemas de referencia en cuanto a la protección de la vejez. Todo ello, nos llevará a entender cuáles son las tendencias practicadas en la actualidad por diferentes Estados miembros de la Unión Europea y de otros países de Sudamérica. De ese modo, se obtendrá una visión más amplia de las medidas adoptadas con el fin de prevenir el desequilibrio del Sistema como consecuencia del cambio demográfico presente y futuro, que conllevaría, en su caso, la adopción de medidas totalmente radicales a las adoptadas desde la creación del sistema público de pensiones, con el objetivo principal de proporcionar una protección social y económica.

La metodología se centra, en el estudio, adaptación y propuesta de nuestro Sistema de Pensiones, plasmando la situación en que nos encontramos, tanto España, con sus principales medidas, como en el contexto UE y otros Estados de diferentes continentes que por similitud y proximidad proporcionan alternativas a nuestro actual Sistema.

Con el afán de poner mi granito de arena en esta materia, se realizarán una serie de propuestas, intentando mejorar la regulación vigente del sistema de pensiones en España, con base en la extrapolarización de aquellas medidas objeto del presente estudio, que podrían ser útiles para obtener un sistema público de pensiones adaptado a las nuevas necesidades sociales y demográficas que vivimos en el siglo XXI.



CAPÍTULO I: NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

El presente capítulo tratará de realizar un repaso sobre el origen y evolución del sistema de protección de la vejez en España. Fue una circunstancia al alcance de muy pocos privilegiados, por un lado, debido a la escasa esperanza de vida, hecho que provocaba el escaso desarrollo de las medidas preventivas, y por otro, la limitación de dicha protección solo aquellas clases acomodadas de la sociedad, las cuales disponían de un mínimo de recursos para satisfacer dicha protección¹.

Las diferentes fórmulas de protección de la población en edad avanzada han sido escasas y todas adaptadas a las circunstancias del momento, ya que no existía una protección exacta ni definida, sino medidas basadas en criterios personales de los dirigentes del momento. La tardanza en la protección de la vejez fue debida a la inexperiencia de tratar con personas de avanzada edad, ya que la esperanza de vida era muy reducida, por lo que dicho grupo era de reducidas dimensiones, y por lo tanto, de escasa protección por los poderes del momento.

A) PRIMEROS PASOS EN LA REGULACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ EN ESPAÑA

1. EL INICIO DE LOS SEGUROS SOCIALES EN ESPAÑA

“En España, la protección por vejez se inició con los seguros sociales voluntarios, de los llamados de Libertad subsidiada, confiados al Instituto Nacional de Previsión por Ley de 27 de febrero de 1908”². Estos seguros no fueron aceptados por los trabajadores que con base a las circunstancias del momento se centraban exclusivamente en el presente y no tanto en un futuro lejano, ya que debido a la escasa esperanza de vida de aquellos años, se consideró inalcanzable, sin que provocara una especial necesidad de contribuir con aportaciones de capital.

¹ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, pág. 25.

² FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., *Las prestaciones de la seguridad social: teoría y práctica*, Ministerio de Asuntos Sociales, 2º edición, pág. 305.

a) Una implantación progresiva: la libertad subsidiada

Este régimen de libertad subsidiada fue el precedente de la implantación en España del primer seguro obligatorio con el nombre de retiro obrero en 1919³. El INP inició la protección de la vejez con el objetivo de inculcar la previsión popular y contribuir al desarrollo del retiro obrero, siendo este régimen una fórmula intermedia entre el Seguro Libre y el Régimen de Seguro Obligatorio, pero a pesar de los propósitos de contributividad de la clase obrera no pudo llevarse a cabo su implantación por dos motivos: la insuficiencia de salario y por tanto, la escasa participación de la clase obrera en las aportaciones, y por otro lado, la limitación biológica, traducida ésta en la escasa esperanza de vida del momento⁴.

b) El retiro obrero obligatorio

El Régimen de Libertad Subsidiada dio paso al Retiro Obrero Obligatorio (primer seguro en sentido estricto que protegía la vejez). Fueron tres circunstancias unidas a la necesidad social las que provocaron su creación: la crisis del 1917 promovida por las agrupaciones sindicales en pro de sus derechos, el II Congreso de Economía Nacional⁵ y por último, la conferencia de seguros sociales, que pretendía la implantación bajo consenso del seguro obligatorio, “*retiro obrero*”⁶. Además, existía en Europa la aceptación total por parte de los Estados de un modelo de protección de la vejez, siendo España el último de los países europeos en llevar a cabo esta medida⁷.

Después de una negociación compleja⁸, su implantación tuvo lugar a partir Real Decreto de 21 de enero de 1921. Se incluyó a todos los trabajadores por cuenta ajena

³ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 51.

⁴ www.juridica.unam.mx. Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (24/03/2015)

⁵ Pretendía estudiar y aplicar mejoras en el ámbito social, todo con el fin de calmar a la clase obrera y reducir el impacto en el incremento de la población adulta a consecuencia del aumento de la esperanza de vida y sus derivadas consecuencias

⁶ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 51.

⁷ <http://www.raco.cat/> (04/05/2015) *Las primeras pensiones públicas de vejez en España*. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936, por ALEXANDER ELU TERÁN, Instituto Europeo de Florencia.

⁸ Esta serie de medidas fueron aceptadas por todas las formaciones, tanto sindicatos como partidos políticos, una vez adaptadas a sus necesidades y con la imposición al gobierno de sus exigencias por considerarlas insuficientes, mostrando por dichos grupos de influencia el apoyo al sector agrario, tan

entre los 16 y los 65 años de edad, cuya remuneración no sobrepasara las 4.000 pesetas anuales, lo cual garantizaba una pensión de jubilación al cumplimiento de los 65 años y se financiaba en la proporción de un 75% a cargo de la empresa y de un 25% a cargo del Estado en la primera fase, siendo éste un sistema de capitalización. Esto motivó que la cuota obrera se retrasara hasta 1941, ya que los salarios de los obreros eran relativamente escasos para poder llevar a cabo una aportación⁹.

Los seguros sociales creados con el fin de proteger a la clase trabajadora desde el inicio de la etapa industrial, unidos a la posterior creación del Sistema de Seguridad Social y a la instauración de un Derecho del Trabajo, posibilitó independientemente de las limitaciones, una protección al trabajador que se ajustaba a las nuevas necesidades y modernidad del sistema industrial¹⁰.

2. LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ BAJO LA DICTADURA DE PRIMO DE RIVERA Y EL MODELO CORPORATIVISTA

La dictadura del General Primo de Rivera marcó un nuevo periodo de cambios, concretamente de septiembre de 1923 hasta el 30 de enero de 1930. Esta etapa se caracteriza por el esfuerzo y empeño de sus políticas en el establecimiento del modelo corporativista y armnicista, que desde años anteriores se venía intentando instaurar en España, concretamente desde 1917. La máxima expresión del Corporativismo fue el retiro obrero, pasando las relaciones laborales a tratarse de manera corporativista¹¹.

influyente y conscientes del vasto núcleo de población ocupada en dicho sector, ya que, exclusivamente se daba cobertura a los trabajadores de la industria y servicios con menores ingresos, por lo que se pretendía favorecer una mayor cobertura de las clases más necesitadas, lo cual incluía a toda la clase trabajadora. Fuente: MALDONADO MOLINA, J. A., Génesis y evolución de la protección social por vejez en España, cit., pág. 51

⁹ QUINTERO LIMA, M.G., *Evolución e historia*, La Ley, Madrid 2004, pág., 8.

¹⁰ VICENTE PALACIO, A., “El sistema de seguridad social en el contexto de la nueva sociedad de riesgo”, *RTTS*. CEFF, núm. 363 (junio 2013), Págs. 5-58.

¹¹ GUERRERO SALOM, E., “La Dictadura de Primo de Rivera y el Corporativismo”, *Cuadernos Económicos del ICE*, págs. 113 y ss. Entendemos el Corporativismo como un movimiento social y político que pone el acento en una estructuración social basada en los «cuerpos intermedios» dentro de una sociedad jerarquizada, como medio para evitar los conflictos sociales propios de una sociedad individualista, modelo aplicado durante la dictadura, contribuyendo a su aplicación propio sindicato socialista UGT. Fuente: PERFECTO CUADRADO, M.A., “El corporativismo en España: desde los orígenes a la década de 1930”. *Pasado y memoria*. N. 5 (2006), págs. 185-200.

La actividad legislativa estableció una serie de medidas de previsión social, relacionadas con la protección de la vejez y limitándose a la elaboración de disposiciones complementarias del retiro obrero, aludiendo principalmente al Real Decreto de 19 de febrero de 1926 que se caracterizó por un intento sin éxito de revitalizar las pensiones, siendo éstas revalorizadas en cantidades que a penas tuvieron una repercusión importante en el poder adquisitivo de los beneficiarios. Esta etapa de protección de la vejez se centraría en campo económico, siendo hasta entonces este problema de escasa conciencia social, por lo que, no se establecerían otras medidas de protección a destacar¹².

3. LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ EN LA II REPUBLICA, 1931-1936

La segunda república marco una nueva tendencia de progreso social, pero a pesar del notable desarrollo relativo a la legislación de previsión social¹³ que se dio en España¹⁴, no se vio un desarrollo notable en la protección de la vejez, al ser considerada como una prestación madura en relación a la maternidad o contingencias profesionales. Esto hechos provocaron que su regulación se retrasara en el tiempo en beneficio de otras medidas de previsión¹⁵.

La protección de la vejez se limitó a la elaboración e implantación de decretos que corregirían las deficiencias apreciadas, siendo ésta la elaborada durante la dictadura precedente, declarando válido el retiro obrero obligatorio¹⁶. Dicho conjunto de previsiones sociales fueron establecidas en el articulado de la Constitución republicana de 1931, pero a pesar de todo no fueron llevadas a cabo por la posterior guerra civil española. La Constitución establecía en su articulado, exactamente en el art. 43 y 46¹⁷,

¹² MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 68.

¹³ Ésta se centró en cuatro ámbitos de menor desarrollo como: accidentes de trabajo y enfermedad profesional, paro forzoso y maternidad.

¹⁴ MONTAGUT CONTRERAS, E., Web: <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/> (28/03/2015)

¹⁵ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 69.

¹⁶ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 69.

¹⁷ "Artículo 46. El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes.

la protección y el reconocimiento de un amplio abanico de derechos sociales, como la protección de la económica, la asistencia a los enfermos y ancianos, o la garantía en el aseguramiento de un conjunto de condiciones que asegurasen un nivel de vida digno¹⁸.

Ambos artículos serían la clave en el aparato constitucional español, ya que por primera vez en la historia eran reconocidos los derechos sociales en España, lo cual obligaba a los poderes públicos al cumplimiento y garantía¹⁹.

a) La nueva concepción del seguro de vejez

Lo más destacado en este periodo fue el desarrollo de los trabajos para la unificación de los seguros sociales, sentando las bases para una futura aplicación. Estos fueron iniciados a partir de la Ley de 8 de abril de 1932 por el Ministro de Trabajo y Previsión, a iniciativa de las políticas de Largo Caballero y confiando su ejecución al INP²⁰.

Ciñéndonos al objeto de nuestro estudio, el Seguro de Vejez pasaría a sustituir al Retiro Obrero Obligatorio, siendo modificado en diversos aspectos, aunque no vería la luz dicho anteproyecto por la victoria del frente popular y el estallido de la Guerra Civil, lo cual provocó que se quedara en meras intenciones²¹.

“La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte”. Fuente: www.congresodelosdiputados.com (03/04/2015)

¹⁸ MONTAGUT CONTRERAS, E., Web: <http://losojosdehipatia.com/es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/> (03/04/2015)

¹⁹ MONTAGUT CONTRERAS, E., Web: <http://losojosdehipatia.com/es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/> (03/04/2015)

²⁰ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 74.

²¹ MONTAGUT CONTRERAS, E., Web: <http://losojosdehipatia.com/es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/> (10/04/2015).

b) Modificaciones y condiciones de acceso al seguro de vejez

El anteproyecto instaba a diversas modificaciones en diversos campos de aplicación, lo cual resulta conveniente de nombrar, debido a la aplicación por el bando nacional, sin perjuicio del establecimiento de algunas modificaciones²².

4. LOS SEGUROS SOCIALES DURANTE LA GUERRA CIVIL Y LOS CAMBIOS DURANTE LA DICTADURA FRANQUISTA

El conflicto bélico provocó que el anteproyecto de ley republicano no llegase a materializarse, además, las circunstancias que trajo el conflicto armado hizo que exclusivamente se realizasen iniciativas legislativas relacionadas con «disposiciones laborales de guerra»²³.

El programa en materia de previsión social por el bando nacional se concretó a través del Decreto de 9 de marzo de 1938, por el que se aprobó el Fuero del Trabajo, que establecía esta previsión en su Declaración X²⁴. Las principales medidas en materia de previsión proporcionaron seguridad a los trabajadores, incrementándose los seguros sociales de vejez. Otro aspecto a destacar fue la regulación de dicho seguro por la Ley de 1 de septiembre de 1939, entrando en vigor el 1 de enero de 1940 y que convertiría el Retiro obrero en el Subsidio de Vejez²⁵.

²² Siendo éstas: la posibilidad de afiliación cumplidos los cuarenta y cinco años; Mejora de la pensión mínima, al ser una pensión variable en función del número y volumen de cuotas del empleado, más 120 pesetas proporcionadas por el Estado; Se mantenía la edad de jubilación en sesenta y cinco años, y límite de 4000 pesetas como umbral de rentas; Participación del empleado a través de la cuota obrera, lo cual pretendía ser la novedad principal. Fuente: Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. *Aranzadi experto*. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

²³ MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España*, Thomson Reuters Civitas, Cizur Menor, 2009, 2.º ed., pág. 665. Ambos bandos establecieron las medidas oportunas a razón de sus necesidades, lo cual ocasionó una escasa regulación de otras materias que no fuesen militares, esto condujo a una protección menor de la ciudadanía y por tanto, de sus derechos humanos y sociales.

²⁴ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 74.

²⁵ QUINTERO LIMA, M.G., *Evolución e historia*, cit, pág., 18.

a) El cambio de sistema: del retiro obrero al subsidio de vejez

Esta regulación provocó la modificación del sistema anterior, sustituyendo “*el sistema de capitalización para la percepción de pensiones del Retiro Obrero, por el de pago de pensiones fijas, en concepto de subsidio de vejez*”²⁶ y en cuanto al procedimiento de cobro, por cotas patronales²⁷ en proporción a los salario”²⁸.

b) El nuevo sistema de protección: el subsidio de vejez

El régimen jurídico del nuevo sistema fue aprobado por Orden de 2 de febrero de 1940, aplicándose ésta desde el 1 de enero de 1940, quedando el nuevo subsidio configurado para todos aquellos trabajadores mayores de 16 y menores de 65 años, que no excediesen el límite anual de 9.000 pesetas. Por otro lado, se exigía la obligación de afiliación por parte del empleador o en su defecto, por el empleado, el cual debía acreditar un periodo de carencia de seiscientos días en 1940²⁹, y por lo tanto, garante de un subsidio que ascendía a la cantidad de 90 pesetas mensuales³⁰.

5. DECRETO DE 18 DE ABRIL DE 1947 POR EL QUE SE APRUEBA EL SEGURO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

Tal y como refleja el BOE del 5 de mayo, el fundamento de integración de dicho Decreto consistía en que “la vejez y la invalidez pueden equipararse en sus efectos”³¹, ya que ambas contingencias provocan el cese definitivo de la actividad profesional y por

²⁶ La cuantía del subsidio sería de tres pesetas diarias, derecho al que se tendría acceso cumplidos los 65 años. Fuente: Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. *Aranzadi experto*. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

²⁷ A pesar de la normativa que pretendía la obligación en la aportación de la cuota obrera, no fue posible su aplicación, por lo que se mantenía la cuota patronal y estatal, siendo la primera del 3 por 100 del salario real del empleado.

Fuente: http://www.segsocial.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=113239&C1=1001&C2=2010&C3=3039#documentoPDF (11/04/2015)

²⁸ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 78.

²⁹ Cifra que aumentaría en trescientos días al comienzo de cada año de forma sucesiva hasta 1944, llegando a mil ochocientos días en dicho año (1800).

³⁰ http://www.segsocial.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=113239&C1=1001&C2=2010&C3=3039#documentoPDF (11/04/2015)

³¹ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 78.

lo tanto, equiparables en cuanto a la incapacidad de proporcionar un sustento económico.

Fueron establecidas una serie de características que determinaban la identidad y acceso a la pensión de vejez en el SOVI³². A pesar de los cambios se mantenía la cobertura a favor de los trabajadores manuales con menores ingresos, extendiéndose de forma paulatina al resto de trabajadores, y siendo la edad de acceso la de 65 años.

Se establecía una cuantía fija de importe muy reducido, siendo éste de 90 pesetas mensuales y con actualizaciones paulatinas, situándose dicha cuantía en el año 1956 en 400 pesetas mensuales³³. La escasa cuantía incentivó la complementación a través de los mecanismos mutualistas, satisfaciendo así pensiones proporcionales a los salarios cotizados y con la posibilidad para aquellos con mayor capacidad económica de completar dicha protección mínima.

6. MUTUALIDADES LABORALES

El Instituto Nacional de Previsión tuvo que reestructurarse a medida que se ampliaban los seguros sociales (periodo desde 1946 a 1978). En todo caso, el régimen potenció el modelo de mutualidades laborales, que se mantuvo hasta el final de su existencia como régimen político, siendo un elemento clave en los principios del Sistema De Seguridad Social³⁴.

El mutualismo laboral fue ideado como sistema de previsión social complementario y obligatorio de los seguros sociales³⁵, considerado en algunas ocasiones como un

³² La gestión y la administración sería realizada en exclusiva por el INP, además, este organismo se ocupaba del control que se establecía a los beneficiarios, lo cuales no podían ejercer actividad profesional por cuenta ajena, pero si completar dicho subsidio mediante mutualidades laborales. Este subsidio existe en la actualidad para aquellos trabajadores que realizasen cotizaciones previas a 1967, siendo éstas incompatibles con cualquier prestación derivada del Sistema de Seguridad Social actual.

³³ PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*. Lex Nova, enero de 2014.

³⁴ MALDONADO MOLINA, J. A., Génesis y evolución de la protección social por vejez en España, cit., pág. 79.

³⁵ REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A., *El Mutualismo Laboral como Medio de Protección Social: un Estudio Económico Financiero*, Consejo Económico y Social, Madrid 2001, pág. 12.

sistema paralelo o reconocido a partir de unos determinados límites económicos y sociales³⁶, tal y como sostiene BORRAJO DACRUZ³⁷.

Las mutualidades se debieron en gran parte a una serie de circunstancias político-sociales, siendo referente la Ley de mutualidades de 1941, las cual potenció la intervención ministerial sobre la protección social³⁸.

Este sistema y determinadas características de éste fueron tomados como modelo en los trabajos posteriores que desencadenarían en la Ley de bases de la Seguridad Social (LBSS), como por ejemplo, el sistema utilizado para establecer la cuantía, en relación a la edad o salarios de cotización³⁹.

Este sistema marco los primeros pasos en la planificación de la Seguridad Social en España, llevándose a cabo la unificación de los seguros sociales y protección de la vejez, creados a fin de establecer “una auténtica previsión social a través de un seguro total” que ya fue propuesto en el año 1935, aunque no se llevaría a la práctica hasta el año 1966⁴⁰.

³⁶ Las medidas fueron claramente diferenciadoras de las clases sociales, bien por el hecho de conceder una cantidad u otra, o de no someter a límites económicos su derecho a percibirla, todo de acuerdo a las diferentes clases que componían la sociedad, ya que estas prestaciones eran determinadas por: ramas de producción, otorgadas en función de la edad y en base a los salarios de cotización. Fuente: REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A., *El Mutualismo Laboral como Medio de Protección Social: un Estudio Económico Financiero*, cit, Madrid 2001, pág. 27.

³⁷ BORRAJO DACRUZ, E., “De la previsión social a la protección en España: bases histórico-institucionales hasta la Constitución”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 3, 1989, pág. 17.

³⁸ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 82. Estas acciones se tomaron con base a evitar un poder mayor del Instituto Nacional de Previsión, el cual se ocupaba de la gestión de los seguros sociales, pasado a un régimen intervencionista y controlador por parte del Ministerio de Trabajo.

³⁹ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 84. A mi parecer, estos criterios de actuación fueron acertados, ya que contenían un método innovador para la época, aunque de protección diferenciada en base al nivel salarial y sector productivo. La mención al sector productivo hace referencia a que en sus inicios estas mutualidades estaban destinadas de manera exclusiva a ciertos trabajadores por cuenta ajena (determinadas actividades industriales), pasando posteriormente a la protección de los restantes trabajadores por cuenta propia, servicios y comercio.

⁴⁰ Según Preámbulo del Decreto de 14 de junio de 1957, la lejanía en la consecución de este propósito se debe a la escasa elaboración de directrices por las instituciones de la época, ya que no se estableció un proyecto de garantías que permitiese este hecho, además de los diversos decretos al efecto, los cuales tuvieron el mismo éxito, y por otro lado, el encargo a las instituciones, entre ellas al INP que fue la encargada de elaborar en 1957 un “Plan Nacional de Seguridad Social”

B) NACIMIENTO DEL ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: GERMEN DE LA ACTUAL LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

a) Inicio

La Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, puede considerarse como la norma que marca el tránsito entre los Seguros Sociales y el inicio de nuestro actual sistema de Seguridad Social. Fue creada con el propósito de unificar y sistematizar el complejo entramado de los seguros sociales que hasta el momento había sido un hecho utópico en España, formando así, un sistema nacido de medidas inconexas, procedente de diversas épocas y adaptadas a las necesidades, ya fuese esta por iniciativa de la presión social o de las altas esferas en pro de controlar a la masa obrera.

El Ministerio de Trabajo expuso los defectos del sistema, comparando y proponiendo los criterios de reforma⁴¹. Se extrajeron las conclusiones referentes al anteproyecto aprobado el 11 de octubre de 1963, que fue divulgado y debatido por los distintos grupos sociales, entre ellos, los afines al movimiento y por otro lado, los detractores del sistema.

A pesar de las críticas, el sistema tenía como fin superar los defectos estructurales, ya que al no existir un sistema como tal, no se tenía una certeza válida de las contingencias cubiertas, de los regímenes superpuestos y la coexistencia de órganos gestores, lo cual hacía un sistema obsoleto, defectuoso e ineficaz en la protección de dichas contingencias, impidiendo así un anormal funcionamiento del sistema.

⁴¹ El desarrollo y ejecución viene precedido de una intensa actividad de “diversos sondeos, tanto jurídicos como políticos” con el fin de constatar el grado en que fueron aceptadas las ideas reformistas y realizándose una encuesta por el Gabinete Técnico de la Secretaría Nacional de Ordenación Social referente a las líneas de reforma de la Seguridad Social. Fuente: QUINTERO LIMA, M.G., *Evolución e historia*, cit, pág., 36. Estos sondeos marcarían las líneas de actuación que serían desarrolladas, ya que se comienza a crear una cierta consciencia de responsabilidad social.

b) Objetivo

El objetivo primordial de la Ley de Bases era optimizar recursos, coordinar organismo y planificar la previsión social, ajustando y adaptando los medios técnicos a las contingencias derivadas de la actividad laboral⁴². La nueva ley trajo una serie de mecanismos que en la actualidad el sistema utiliza para el desarrollo de su función, teniendo estos una “conjunta consideración de las contingencias, participación real y efectiva de los trabajadores y empresarios, criterios y procedimientos de máxima eficacia, y fondos de garantía”⁴³.

Otro de los Objetivos y en relación a nuestro estudio, es la protección de la vejez, por lo que la base novena se ocupaba de reforzar dicho subsidio y por tanto, marca una serie de directrices⁴⁴, entre las que podemos destacar: la cuantía de la pensión será proporcional a las bases de cotización satisfechas, partiendo éstas de bases tarifadas y no del salario real⁴⁵, otra medida fue el establecimiento de una pensión mínima que garantizase un nivel mínimo de pensión⁴⁶. Estas directrices tenían como objetivo, mantener un sistema más igualitario y eficiente, implantándose la prestación única, y evitado así, duplicidades que acarrearán el SOVI y las jubilaciones de las Mutualidades Laborales⁴⁷.

⁴² CARPIO, M. y DOMINGO, E., (1995). *Presente y Futuro de las Pensiones en España*, Ed. Encuentro, Madrid.

⁴³ SEMPERE NAVARRO, A.V., “La reforma de la seguridad social: aspectos formales e instrumentales”, *Temas Laborales*, núm. 66/2002, págs. 65-94.

⁴⁴ <http://www.boe.es/boe/dias/1963/12/30/pdfs/A18181-18190.pdf>, extracto sacado de Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (06/05/2015).

⁴⁵ Esta medida no resultó ser beneficiosa para el pensionista, lo cual fue determinante para que en el año 1972 se llevaran a cabo medidas tendentes para su reforma, pasando a calcularse en base a los salarios reales.

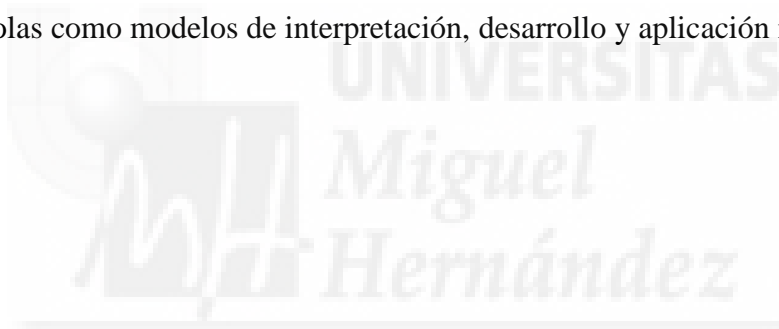
⁴⁶ Este mínimo posibilitó la garantía previsional de todo aquel profesional que desempeñase actividad laboral, dejando por tanto un sistema compuesto por dos vertientes: un mínimo uniforme para todos y un sistema complementario ajustado a la capacidad contributiva de cada sujeto de manera individual, por lo que ambos formarían un sistema mixto. Esto impidió la unificación entre los organismos encargados de realizar la compensación, siendo estos el INP y las Mutualidades, lo cual fue beneficioso para estas últimas, ya que tras dicha Ley adquirieron mayor peso en el sistema de previsión social (BORRAJO DACRUZ, “De la Previsión social a la protección en España”, *Revista de economía y sociología del trabajo*, número 3, 1989), A pesar de la existencia de ambos tipos, el sistema es un modelo Bismarckiano, y no como un modelo Beveridgeano.

⁴⁷ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 82.

c) Pilares y Directrices del nuevo sistema

La exposición de motivos determina que la LBSS se sustenta en los siguientes pilares: en los de una tendencial universalización y armonización de la protección, y en los de la solidaridad nacional en sus diferentes manifestaciones ante las situaciones protegidas.

Junto a los pilares citados, la Ley se reconoce presidida explícitamente por 7 directrices: la tendencia a la unidad de la participación de los interesados en el gobierno de los órganos gestores, la supresión del posible ánimo de lucro de estos últimos, la conjunta consideración de las situaciones o contingencias protegidas, la transformación del régimen financiero, la acentuación de la participación del estado en el sostenimiento del sistema y la preocupación preferente sobre los servicios de recuperación y rehabilitación⁴⁸. A pesar de la garantía establecida en el sistema y con base en las 7 directrices⁴⁹, no establecía una tendencia de cumplimiento exhaustivo, sino considerándolas como modelos de interpretación, desarrollo y aplicación normativa.



⁴⁸BOE 30 diciembre 1963, núm. 312, [pág. 18181]. Aranzadi Experto.

⁴⁹BOE 30 diciembre 1963, núm. 312, [pág. 18181]. Aranzadi Experto: 1. La tendencia a la unidad se ha de traducir en la eliminación de las situaciones de complejidad legislativa, de la pluralidad de órganos gestores y de la duplicidad en la desprotección. La unidad ha de excepcionarse en los supuestos en que razones de conveniencia técnica y política lo aconsejen. 2. La tradición mutualista genera el optimismo en torno a la participación de los interesados en la gestión. En una misma dinámica se inscribe la confianza en la solvencia de las empresas colaborando éstas en determinadas materias. 3. La medida que se pretende con la reforma es una optimización de la protección, subordinando los intereses privados al fin general último que interesa a la reforma, de forma tal que se exige la supresión del ánimo de lucro en la configuración de la Seguridad Social. Fin que pasa por la exclusión de las compañías mercantiles de la gestión. 4. Superando la noción de riesgo de los seguros sociales, lo que marca la línea entre ellos y la Seguridad Social, se prevé que la protección prodigada lo sea en términos de efectos y no de causas, de forma que se atienda no tanto al origen de la situación de necesidad, sino a ella misma. 5. Se opta por la estructuración del sistema financiero a través de un sistema de reparto, corregido con el establecimiento de fondos de reserva. 6. Se ha constatado la necesidad de que la redistribución de la renta se lleve a cabo por el Estado, que se llevará a cabo mediante fondos presupuestarios. 7. La recuperación, readaptación, y reentrenamiento de los inválidos se erige como manifestación de una nueva visión activa, tendente a dignificar la protección, que no solo se limitaría al sostenimiento económico de aquellos.

En lo referente al objeto de estudio del presente TFG, La Ley de Bases de la Seguridad Social (LBSS) de 1963 (RCL 196, 24673) en su BASE 9ª. “Vejez”, dispone de un sistema que⁵⁰:

- a) La prestación económica por vejez será única para cada pensionista y será de forma vitalicia, siendo su cuantía proporcional a las bases de cotización y a los años cotizados⁵¹.
- b) La edad mínima para ser beneficiario de dicha prestación de vejez será de sesenta y cinco años, sin perjuicio de ser inferior en determinadas actividades profesionales que así se determine por su mayor riesgo.
- c) La concesión quedará sujeta al cumplimiento de los correspondientes periodos de cotización, siendo determinado de modo expreso la forma en que hayan de computarse dichos periodos y los asimilados a ellos.

2. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE 1966

Con la formulación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, se hizo necesario el desarrollo de las bases contenidas en la propia Ley, mediante un articulado con vistas a su efectiva puesta en aplicación. Este desarrollo fue llevado a cabo a través del Decreto 907/1966, de 21 de abril, entrando en vigor el 1 de enero de 1967, el cual hizo posible el nacimiento del Sistema de la Seguridad Social.

La efectividad de esta Ley se vio limitada debido a diversos factores, tales como, el mantenimiento del antiguo sistema de cotización sobre bases tarifadas o la ausencia de garantía de revalorizaciones periódicas, lo cual provocaba que las prestaciones

⁵⁰ BOE 30 diciembre 1963, núm. 312, [pág. 18181]. Aranzadi Experto.

⁵¹ Las bases de cotización no partirían del salario real, sino de bases tarifadas y con un sistema de compensación nacional que garantizase un nivel mínimo de pensiones uniformes, para los casos comprendido en igualdad de bases y periodos cotizados, comprendido en el régimen general.

reconocidas tuvieran una cuantía insuficiente y no garantes de un poder adquisitivo suficiente⁵².

a) Ley 24/1972 de 21 de junio, de financiación y acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social

Los defectos que padecía el sistema se procuraron solventar con la reforma introducida por la Ley de financiación y perfeccionamiento de 21 de junio de 1972. Esta tenía el propósito de sanear el sistema financiero de la Seguridad Social mediante cotizaciones más realistas y justas⁵³, y la mejora de las prestaciones y contingencias cubiertas. Otra modificación llevada a cabo fue la sustitución del sistema de cotización de bases fijas o tarifadas⁵⁴ por otro que descansaba en los salarios reales percibidos, además, se cambió la cuantía de la pensión, que pasó a calcularse sobre las nuevas bases de cotización, aplicando sobre éstas un único porcentaje variable en función del tiempo cotizado, de modo que con 10 años cotizados se tendría derecho al 50% de la respectiva base reguladora, siendo beneficiario del 100% con 35 años cotizados⁵⁵.

Otra consideración de dicha ley fue el cambio terminológico que sufrió dicha prestación de vejez, por lo que, a partir de dicho momento sería denominada como Pension de Jubilación⁵⁶.

b) El articulado de la nueva Ley de Seguridad Social

La implantación del nuevo sistema en 1967 permitió la cobertura de la vejez como uno de los elementos básicos del nuevo sistema de Seguridad Social. Éste extendía su ámbito subjetivo a todos los trabajadores, ya fuesen por cuenta ajena o por cuenta

⁵² Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. Aranzadi experto. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

⁵³ Flexibilizando requisitos e incrementando la cuantía de la prestación, siendo ésta determinada mediante la totalidad de bases contribuidas del empleado y en aplicación de un porcentaje único, variable éste en función de la edad.

⁵⁴ Estas bases se atribuían en función del sector profesional al que pertenecía el trabajador, lo cual hacía de éstas un sistema injusto, no garante de la función sustitución.

⁵⁵ PANIZO ROBLES, J. A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*, cit, enero de 2014.

⁵⁶ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 82.

propia, estableciéndose una protección a través de un renta periódica “pensión” a aquellos que cumplieran un periodo previo de cotización de 10 años, siendo el promedio de cotización para el cálculo de la base reguladora de 24 mensualidades. Se fijaba la edad de acceso a la jubilación en los 65 años de edad⁵⁷, con una cuantía proporcional a las bases de cotización y años de cotización acreditados, de modo que a los 35 años cotizados se alcanzaban los derechos máximos y por último, se establecía la incompatibilidad entre la actividad profesional retribuida y la compensación económica de la pensión de jubilación⁵⁸.

3. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE 1974

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 pretendía la refundición de ambas leyes, como la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y la Ley de Seguridad Social de 1966, llevándose a cabo mediante Decreto 2065/1974, de 30 de mayo⁵⁹. El Decreto citado no llevo a cabo el desarrollo reglamentario previsto en materia de jubilación, lo cual ocasionó que se aplicase el modelo implantado en 1966⁶⁰.

En cuanto a la pensión de jubilación, la refundición citada no establecía ninguna novedad, regulándose según lo establecido en la LSS de 1966. El momento del cambio lo marcó el déficit recogido en las cuentas de la Seguridad Social del año 1976, motivo por el cual, se advierte de la necesaria reforma del Sistema de Seguridad Social, provocando así el inicio de un constante cambio hasta el año 1978 (momento de promulgación de la Constitución)⁶¹.

Las principales reformas se centraron en el desarrollo de políticas de apoyo a la expansión de Regímenes Especiales, en el establecimiento de la jubilación forzosa

⁵⁷ Aunque se mantenía el derecho a acceder a la jubilación a partir de los 60 años (con la reducción de la cuantía de la pensión) para aquellos trabajadores por cuenta ajena adscritos a una Mutuality Laboral antes del 1-1-1967.

⁵⁸ PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*, cit, enero de 2014.

⁵⁹ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 102.

⁶⁰ Si se debe destacar, el cumplimiento previsto en la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972, aprobando por Decreto 2065/1974, la refundición de la Ley de Seguridad Social de 1966, la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972 y otras normas sobre aspectos concretos de la Seguridad Social.

⁶¹ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 102

aplicada a los trabajadores desempleados, en la flexibilización de la regulación transitoria de las jubilaciones anticipadas con los oportunos coeficientes correctores, en la reestructuración de los órganos gestores, pasando a ser gestionados a través del Instituto Nacional de Seguridad Social, creándose además el principio de unidad de caja, siendo este gestionado a través de la Tesorería General de la Seguridad Social. Estos cambios en la estructura derivaron en la extinción del INP y las Mutualidades Laborales.

4. CONSTITUCIÓN DE 1978

Con la aprobación del Texto Constitucional existió la posibilidad de remodelar el sistema español de Seguridad Social. Tal posibilidad no se llevó a cabo en su integridad, manteniéndose en su mayor parte el sistema establecido en el año 1966⁶². Pero a pesar de no llevarse a cabo, si se establecieron varios preceptos influyentes en el sistema, tales como el art. 41 CE, el cual manifiesta el carácter público del sistema⁶³.

a) Artículo 41

El artículo 41 de la CE de 1978⁶⁴, determina la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, traducándose por tanto en un sistema compuesto por dos tipos de protección, un modelo contributivo y otro no contributivo garante de la universalidad en la protección, garantizando así la asistencia y prestaciones sociales suficientes⁶⁵ ante situaciones de necesidad. El artículo establece que la asistencia y prestaciones complementarias serán

⁶² MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 102

⁶³ http://www.segsocial.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapedelbienestar/index.htm Aula de Seguridad Social para profesores (11/04/2015).

⁶⁴ “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”. Fuente: <http://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> (11/04/2015).

⁶⁵ El sistema de seguridad social se caracteriza por ser un sistema garante de proporcional protección suficiente, lo cual hace referencia a garantizar una renta similar que garantice un nivel de vida normal del sujeto protegido, fijando prestaciones de modo proporcional a los ingresos que viniera percibiendo durante su etapa profesional.

libres, estando éstas compuestas por Planes y Fondos de Pensiones vinculados estos a la negociación colectiva y al ahorro personal⁶⁶.

b) Artículo 50

A pesar de que dicho artículo se refiera a la tercera edad y no al sistema de Seguridad Social, mantiene una vinculación directa con respecto al art. 41 de la CE, debido a la relación entre la protección de la vejez-tercera edad y la suficiencia económica de las prestaciones⁶⁷. Este precepto legal mantiene la obligación estatal de garantizar una suficiencia económica de aquellos cotizantes o de aquellos que no reúnan los requisitos exigidos, por lo tanto y como señala el art.41 CE se establecen dos modelos de protección, el contributivo y el no contributivo, haciendo referencia al principio de universalidad de la protección⁶⁸.

5. LEY 26/1985, DE 31 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 26/1985, de 31 de julio, siendo ésta la primera iniciativa de reforma de las pensiones, tuvo como principal finalidad, establecer un plus de contributividad elevando el esfuerzo de los contribuyentes y persiguiendo el equilibrio provocado por el desajuste entre ingresos y gastos, lo cual, condujo al establecimiento de medidas de racionalización que propiciaran la viabilidad del sistema.

El conjunto de medidas fue llevado a cabo con el fin de obtener un perfeccionamiento de la acción protectora del sistema, como fue la supresión del requisito del alta para las pensiones de jubilación e invalidez en determinadas

⁶⁶http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm, Web oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (11/04/2015).

⁶⁷ “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”. Fuente: <http://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> (11/04/2015).

⁶⁸ <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=50&tipo=2> La web del congreso proporcionar comentarios técnicos sobre el articulado de la Constitución de 1978 (12/04/2015).

circunstancias, estableciendo ciertos requisitos y diversas consecuencias, además de aplicar por primera vez la revalorización automática de las pensiones en función del índice de precios al consumo (IPC)⁶⁹. Otra medida a destacar fue el acercamiento de las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional (SMI) y la aproximación progresiva de las bases de cotización a los salarios reales.

La reforma señalada para la racionalización de la estructura y equilibrio económico del sistema de las pensiones, estableció las siguientes medidas significativas en cuanto a la pensión de jubilación. Se amplió el periodo de cotización necesario de 10 a 15 años, siendo éste un requisito de acceso a la pensión de jubilación, y permitiendo además, el acceso aunque el sujeto en el momento del hecho causante no se encontrase en situación de alta o de asimilación al alta⁷⁰. La base reguladora de la pensión pasó a determinarse mediante el promedio de las bases de cotización que resulte de dividir entre 112 las 96 mensualidades anteriores al hecho causante, sustituyendo al promedio de las bases de cotización de un periodo de 24 mensualidades elegidas por el interesado dentro de los últimos 7 años, además, se estableció la actualización mediante la aplicación de la evolución del IPC de las bases correspondientes a las 72 mensualidades más alejadas del hecho causante⁷¹.

6. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 26/1990, de 20 de diciembre, establece las prestaciones no contributivas, además de disponer en su disposición final primera, la elaboración en el plazo de dos años desde su entrada en vigor, de un texto refundido en el que se integren, debidamente regularizados, aclarados y armonizados, los textos legales específicos de Seguridad

⁶⁹ Llevado a cabo al inicio de cada ejercicio económico.

⁷⁰ Ley 26/1985, de 31 de julio. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-20582 (15/04/2015).

⁷¹ Ley 26/1985, de 31 de julio. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-20582 (15/04/2015).

Social⁷². Este Real Decreto acumula los cambios introducidos por la Ley 26/1985 y materializa el vigente Sistema de Seguridad Social.

7. ACUERDO PARLAMENTARIO “PACTO DE TOLEDO DE 1995”

A mediados de la década de los noventa, la crisis económica volvió a marcar la tendencia de reformas racionalizadoras e influidas indirectamente por el clima reformador generalizado en los países de nuestro entorno. Esta crisis se agravó además por los numerosos informes económicos que alertaban sobre la quiebra financiera del sistema, lo cuales argumentaban e incitaban a reducir los niveles de protección social⁷³.

En el año 1995 tuvo lugar un acontecimiento que dio comienzo a la evolución del sistema de la Seguridad Social en España, así como en lo que respecta a la pensión de jubilación. Ese acontecimiento se concretó en el denominado Pacto de Toledo, que recogió un conjunto de orientaciones y recomendaciones de cara a futuras reformas legislativas.

a) Propósitos y objetivos del Pacto de Toledo

El propósito no eran simples reformas coyunturales, sino decisiones y reformas estructurales del sistema que garantizaran la evolución, en orden a su perfeccionamiento y mejora, con el fin de potenciar su consolidación y viabilidad⁷⁴. Una de las medidas propuestas fue el Fondo de Reserva de la Seguridad Social⁷⁵, creado con el objetivo de establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinados a atender las necesidades futuras del sistema, y con el objetivo de solventar los problemas de envejecimiento que se avecinaban y los problemas de financiación. El Fondo pretendía salvaguardar los superávits corrientes del Sistema de las manos de los políticos, ajustando dicho sistema a niveles de transparencia acordes a las demandas sociales.

⁷² http://ae.uhu.es/privado/almacen_normativas/Norma_111207085454.pdf (15/04/2015).

⁷³ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 175, con citas de BAREA TEJEIRO, J. y otros, *Pensiones y Seguridad Social: ¿un futuro incierto?*, Informe promovido por Entidades Financieras (Fondos de Inversión), Madrid, 1994.

⁷⁴ Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. Aranzadi experto. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

⁷⁵ La constitución de un Fondo de Reserva permite ir acumulando recursos con los que hacer frente al desequilibrio entre gastos de pensiones y contribuciones, por lo que dicho sistema permite controlar y no aumentar las aportaciones contributivas

El objetivo era dejar claro que en un sistema de reparto y prestación definida era necesario establecer un mecanismo que permitiese la gestión de los superávits corrientes y permitiese solventar las dificultades de financiación.

b) Las 15 recomendaciones del pacto de Toledo

Otro de los logros que a priori se establecieron en el acuerdo parlamentario fue la aplicación de las recomendaciones de dicho pacto en las sucesivas medidas legislativas instadas en años posteriores. Dichas recomendaciones en su inicio fueron quince⁷⁶.

Este conjunto de recomendación se ha ido incrementando debido a los nuevos escenarios sociales y siendo de mayor relevancia aquellas ajustadas a la promoción de nuevas formas de trabajo, mujer y protección, discapacidad e inmigración.

El Pacto de Toledo fue continuado con la suscripción en 1996, mediante el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, persiguiendo el consenso social, el cual fue suscrito por el Gobierno y las centrales sindicales más representativas, no siendo firmado por las organizaciones empresariales, reticentes a dichas medidas.

⁷⁶La separación de las fuentes de financiación, como: prestaciones contributivas y no contributivas; Revalorización en base a las subidas y bajadas relativas al IPC; Creación de un fondo de reserva, el cual recibirá los excedentes de los recursos sobrantes cada año; Integración de los diversos regímenes de Seguridad Social con fin de consolidar el sistema en solo dos regímenes; Mejora de las bases de cotización; Cotizaciones en pro del crecimiento del empleo, con la intención de bonificar mediante políticas activas de empleo; Promoción de la información al ciudadano mediante innovaciones tecnológicas; Objetivo de optimizar el sistema de gestión; Erradicación del fraude mediante diversas medidas de distintos órganos de gestión; Conseguir una mayor tasa de reemplazo entre contribuciones y futuras pensiones concedidas; Adaptación gradual y progresiva de la edad de acceso a la jubilación con la esperanza de vida de los contribuyentes; Mejora de las pensiones de viudedad y orfandad; Contribución al desarrollo del pilar solidario; Promoción de sistemas de pensiones complementarias; Seguimiento periódico. Fuente: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810 (15/04/2015).

8. LEY 24/1997, DE 15 DE JULIO, DE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La nueva regulación de 1997 desarrolló gran parte de las directrices marcadas por el Pacto de Toledo de 1995 y el posterior acuerdo de 1996 entre el Gobierno y las principales organizaciones sindicales. Esta ley perseguía casi en su totalidad la reforma de las pensiones, en especial la de jubilación, introduciendo una mayor contributividad en el acceso y en la determinación pertinente de la cuantía⁷⁷.

a) Principales modificaciones respecto a la pensión de jubilación

Las principales medidas introducidas por la norma referentes a la pensión de jubilación se centran, por un lado, en el cálculo de la base reguladora, que pasa a ser calculado mediante el promedio de las bases de cotización correspondientes a las 180 mensualidades anteriores al hecho causante, de las que las 156 más alejadas de dicha fecha son objeto de actualización, en función de la variación del IPC. Otra de las modificaciones se refiere al porcentaje aplicable a la base reguladora, requiriéndose 15 años para obtener el 50% de dicha magnitud (siendo modificados los 10 años anteriores que permitían la aplicación del 50% sobre la base reguladora), manteniéndose la exigencia de 35 años de cotización para alcanzar el 100% de la BR. En relación a los tramos intermedios, fue el establecimiento del 2% por cada año cotizado en el tramo de 25 a 35 años (siendo este aplicado con anterioridad cuando se cotizaba a partir de los 10 años) y el 3% en el tramo de 15 a 25 años⁷⁸. Otra cuestión a mencionar, fue la extensión a la totalidad de las pensiones, con independencia de la fecha o de la legislación en la que se causaron⁷⁹.

⁷⁷ MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, cit., pág. 184.

⁷⁸ Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. Aranzadi experto. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

⁷⁹ Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810 (15/04/2015).

b) Cambios precursores de una mayor estabilización y protección social

A partir de entonces y junto a las recomendaciones del Pacto de Toledo, se estableció la hoja de ruta a seguir para lograr la estabilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Se introdujeron importantes cambios en cuanto a la implantación de la prestaciones no contributivas, la creación del Fondo de Reserva, el establecimiento de un sistema de financiación independiente para la Sanidad Pública no vinculado con las cotizaciones a la Seguridad Social y como primera medida de prolongación de la actividad laboral llegada la edad de jubilación, se establecen mecanismos de jubilación flexible e incentivos para prolongar la actividad laboral⁸⁰.

Desde la firma del Pacto de Toledo, las políticas realizadas sobre la Seguridad Social se encaminaron a garantizar el futuro de las prestaciones establecidas, a la mejora de la financiación sanitaria y a la ampliación de las coberturas sociales.

9. LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

a) Introducción y objetivos de la Ley 40/2007

El Acuerdo tomó como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003, reafirmando la necesidad de mantener y reforzar algunos principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social. Se pretendía garantizar la eficacia del mismo y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos, avanzando así en la plasmación del principio de solidaridad y garantía de suficiencia mediante la paulatina mejora y extensión de la acción protectora y reforzamiento de la unidad de caja⁸¹. Otra medida a

⁸⁰ <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-seguridad-social-y-como-funciona> (22/04/2015).

⁸¹ Ley 40/2007, de 4 de marzo. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05> (22/04/2015). Esta Ley nace del Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. Fuente: Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. Aranzadi experto. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

destacar fue la intensificación del reforzamiento de la contributividad del sistema, avanzando así en la proporcionalidad entre cotizaciones realizadas y prestaciones obtenidas por los beneficiarios del sistema⁸².

b) Inicios de una conciencia reformadora

Además de las medidas citadas en pro del mantenimiento del sistema, los grupos de poder del Estado marcaban la previsión y las medidas oportunas para la modernización y evolución del sistema

. Estas medidas tenían una intención “plan de choque” debido a los cambios con los que el País debía enfrentarse, ya fuesen por exigencias demográficas, por cambios en los modos de vida de la familia, aumento de la inmigración o la incorporación de la mujer al mercado laboral.

c) Modificaciones de acceso a la pensión de jubilación⁸³

Esta ley permitió el avance del sistema de Seguridad Social, aportando el soporte normativo necesario para una correcta acción protectora. Se introdujeron algunas modificaciones que le afectaban directamente, entre las que podemos destacar las siguientes⁸⁴: Con respecto al cómputo para acreditar el período mínimo de carencia exigida solo será posible incluir como tal los días efectivamente cotizados y no los correspondientes a pagas extraordinarias (lo que se denomina comúnmente como días cuota). Otra medida en relación a la edad de jubilación, concretamente sobre la aplicación de coeficientes reductores, limita el acceso a la jubilación de aquellos

⁸² Ley 40/2007, de 4 de marzo. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05>, (22/04/2015).

⁸³ De manera resumida podríamos concretar dichos requisitos del siguiente modo: Supresión de los denominados «días cuota» o días de cotización por pagas extraordinarias, lo que supondrá como mínimo la pérdida de dos meses de cotización por cada año cotizado; Un endurecimiento de los requisitos y condiciones de la jubilación parcial; El establecimiento de incentivos reales por demorar el acceso a la pensión de jubilación, más allá de la edad ordinaria, pudiendo hacerlo en la fecha del cumplimiento de la misma; Establecimiento de un procedimiento reglado para la aplicación de mecanismos de anticipación en el acceso a la jubilación, en razón de la realización de trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres.

⁸⁴ Ley 40/2007, de 4 de marzo. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05>, (22/04/2015).

menores de 52 años, “introduciéndose por primera vez una edad mínima de jubilación”⁸⁵, reforzando así la continuidad en el trabajo.

Véase ANEXO 1: Evolución requisitos pensión de jubilación

10. CONCLUSIÓN

Tras un breve análisis realizado sobre el origen y evolución de la pensión de jubilación en España, la tendencia y viabilidad del sistema queda condicionada a los cambios económicos y a los cambios sociales que se dan en todas las esferas de la sociedad, y a lo que los poderes públicos tratan de dar respuesta ante este desafío social que tenemos en la actualidad.

Diferentes organismos pronostican un grave riesgo al que se enfrentará nuestro actual Sistema de la Seguridad Social. Ante este reto y en relación al siguiente capítulo del presente TFG, el Gobierno, en colaboración de los distintos organismos sociales ha marcado las directrices para hacer frente ante este grave problema de viabilidad, tanto mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (orientado bajo la reformulación del Pacto de Toledo, realizado en el Acuerdo económico y social, del mismo año de enero de 2011), como mediante la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Ambas leyes, junto con una reciente norma que vuelve a modificar la jubilación parcial y la jubilación anticipada, crea una nueva forma de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, a través del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Éstas serán tratadas en los capítulos posteriores, ya que son nuestro presente y futuro, ambas con el fin de la adaptación, viabilidad y protección de los trabajadores, y por supuesto, las medidas para proteger el Sistema Público de Seguridad Social..

⁸⁵ Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad Social. Aranzadi experto. DOC 2008\562, 04 de marzo de 2015.

CAPÍTULO II: PRESENTE DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

A) INTRODUCCIÓN

El presente capítulo tratará de realizar un estudio respecto a las modificaciones introducidas en la jubilación ordinaria en su modalidad contributiva, contenida ésta en la Ley para la Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social. La medida llevada a cabo por el legislador proclama el cumplimiento del art. 41 de la Constitución (CE), el cual cita, que se garantizará a todos por igual el acceso a las prestaciones de Seguridad Social, obedeciendo esto al necesario equilibrio financiero y adaptabilidad al contexto presente y futuro⁸⁶.

B) CONTEXTO

Estas medidas fueron llevadas a cabo a consecuencia y en pro de las recomendaciones de la reformulación del Pacto de Toledo de enero de 2011⁸⁷ y el Acuerdo social y económico, de 2 de febrero de 2011, cuya parte II estaba dedicada en exclusiva a la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones. Fueron afectados entre otros, tres aspectos concretos de la pensión de jubilación: la edad en el acceso a la misma, que pasará de 65 a 67 años, la determinación de los años cotizados para el cálculo de la base reguladora que pasara de 15 años a 25 y el porcentaje a aplicar sobre dicha base para obtener la cuantía, el cual será reducido y por tanto, necesarios un mayor número de años cotizados, pasando de 35 a 37 para obtener el 100% de la BR⁸⁸.

⁸⁶ PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de seguridad social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2012.

⁸⁷ Desde el año 1995, la Comisión del Pacto de Toledo tiene la responsabilidad de elaborar cada cinco años, un informe donde tras analizar y describir la evolución del sistema de pensiones español y los factores futuros que podrían afectar a dicho sistema, realiza una serie de recomendaciones al Gobierno para que éste actúe al respecto. Este informe ha realizado diversas modificaciones en nuestra actual legislación: Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

⁸⁸ LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-132428 (25/03/2015).

La Ley de 27/2011, de 2 de agosto, estableció su implantación para 1 de enero de 2013 demorando así su aplicación, y marcando como fecha límite para su total aplicación el año 2027⁸⁹.

El paquete de medidas que integró dicha ley marcó un punto de inflexión y de profunda modificación del sistema de pensiones comentado con anterioridad. Esta nueva ley tenía un fin concreto, la actualización, modernización, racionalización, adecuación y adaptación a los nuevos escenarios que se presentaban en el siglo XXI, por lo que el Gobierno como en otras ocasiones realizó modificaciones para mantener un sistema que duramente se había conseguido y tantos beneficios había dado a la sociedad.

Esta reforma no se asemejaba a las anteriores, ya que el contexto económico desde 2008 ha provocado una grave crisis, la cual ha ocasionado una menor protección social, un aumento de la tasa de paro, siendo esto motivo de la reducción en el número de afiliados y por tanto, menos cotizaciones a las arcas de la Seguridad Social en un momento en el que el ratio “afiliado-pensionista” tiene por delante el reto del envejecimiento demográfico.

C) MODIFICACIONES EN LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

1. INCREMENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN Y SUS EXCEPCIONES

a) El incremento de la edad ordinaria de jubilación

El art. 4 de la Ley 27/2011 realizó la modificación del art. 161.1, a) LGSS, siendo ésta la primera reforma que lleva a cabo el incremento de la edad de jubilación establecida en el Retiro Obrero de 1919, por lo que, la nueva redacción establece un aumento progresivo de la edad de acceso a la pensión de jubilación⁹⁰, estableciendo así haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de

⁸⁹ LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242 (23/03/2015).

⁹⁰ Siendo necesaria en la anterior regulación los 65 años edad para acceder a la pensión de jubilación.

cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias⁹¹.

Tal y como se recoge en la disposición transitoria vigésima de la LGSS la edad de jubilación irá aumentando de manera progresiva, siendo su total aplicación en el año 2027, año en el cual será aplicada en su totalidad y por tanto, necesaria la edad de 67 años para poder acceder a la misma, exigiéndose por tanto un mayor edad para el acceso⁹².

Este aumento marca el fracaso de los mecanismos establecidos en el RDL 16/2001 para fomentar el retraso voluntario en el acceso a la jubilación⁹³. El incremento de la edad ha dado lugar a dos tipos de carreras laborales, las completas a las que se accederá a los 65 años frente a aquellos que acrediten periodos inferiores, los cuales se deberán jubilar a los 67 años el 1 de enero de 2027⁹⁴.

A modo de resumen, la norma establece tres consignas claras en relación a la edad de jubilación:

- Se amplía la edad de jubilación, que pasa de los 65 hasta los 67 años. Para percibir el 100% de la base reguladora habrá que cotizar 37 años, aplicándose unos coeficientes de mejora en los casos que proceda.
- Existe la opción de jubilación a los 65 años, siempre y cuando se hayan cotizado 38,5 años.
- También es posible jubilarse con 65 años sin reunir el periodo de cotización necesario aunque se aplicarán los coeficientes reductores que correspondan.

⁹¹ LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242 (23/03/2015).

⁹² Momento además en el cual será aplicado en Factor de Sostenibilidad como media de coche contra el baby boom natalicio. Fuente: RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M; CASAS BAAMONDE, M.E, “El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”, *La Ley*, Mayo 2014, Tomo 1, pág.4.

⁹³ VICENTE PALACIO, A., “El sistema de seguridad social en el contexto de la nueva sociedad de riesgo”, *RTTS. CEFF*, núm. 363 (junio 2013), Págs. 5-58.

⁹⁴ PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de seguridad social”, cit, núm. 9/2012.

b) Mantenimiento de la edad ordinaria de jubilación en los 65 años

Como única excepción a lo expuesto y tal como establece el reformado art. 161.1. a) LGSS, se permite la posibilidad de jubilarse a la edad de 65 años, siempre y cuando el beneficiario acredite un periodo de tiempo cotizado, concretándose en 38 años y 6 meses, aplicándose de forma progresiva, al igual que la tabla contenida en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.

2. MODIFICACIONES RELATIVAS A LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE COTIZACIÓN Y LA BASE REGULADORA, LAGUNAS, BASES DE COTIZACIÓN Y CUANTÍA DE LA PENSIÓN

a) Periodo de cotización y base reguladora

La nueva Ley tiene un fin claro “*la contributividad, que, teniendo un indudable parentesco con los que rigen el aseguramiento privado de la jubilación, reclama una relación más estricta entre aportaciones previas del sujeto y cuantía y duración de las prestaciones*”⁹⁵. Lo cual y a partir de dicha reflexión, el intento por el Estado de salvaguardar el sistema y provocar un equilibrio entre contribuyentes y pensionistas es más que evidente, ya sea por el retraso de la edad de jubilación o la ampliación de los años cotizados para obtener la misma cuantía que era establecida anteriormente con un menor esfuerzo y “tiempo”, lo cual influye en la tendencia hacia un sistema de capitalización, privándolo así de la identidad del sistema de seguridad social, que no es otra que la solidaridad.

Se mantiene en 15 años el período mínimo de cotización que el trabajador deberá tener cubierto, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Una de las medidas referentes a la modificación de la Base Reguladora estableció una ampliación del periodo de cómputo y la tendencia a la prolongación de la actividad, incrementándose de 15 años a 25 años, por tanto, haciendo repaso de la historia, se ha ido aumentando el periodo computable para el cálculo de la BR, desde los iniciales 8

⁹⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Las reformas referidas al incremento de la edad ordinaria de jubilación y sus excepciones”, *Temas Laborales*, núm. 112/2011. Págs. 133-163.

años previstos por la Ley 26/1985, a los 15 años establecidos por la Ley 24/1997, lo cual, unido a las carreras profesionales tan intermitentes ocasionarán una pérdida cuantitativa por el incremento del periodo de cómputo, traduciéndose en un ahorro del gasto público y por el contrario, en un deterioro en la cuantía económica de las pensiones.

Existen dos alternativas en la aplicación progresiva de la Base Reguladora, siendo estos los casos en los que el trabajador accede por vía del art. 208.1 de LGSS, el cual establece que podrán acogerse a dicha medida los trabajadores que hayan cesado en su empleo de manera involuntaria y se les permita el acceso a la prestación por desempleo. La Disposición Transitoria 5ª recoge estas excepciones siempre que se cumpla el resto de requisitos fijados en la norma⁹⁶.

b) Lagunas de cotización

Otra medida y no menos importante en relación al cómputo de la base reguladora y su cálculo son las llamadas “lagunas de cotización”. Éstas son modificadas de manera incisa por la ley 27/2011, y afectando principalmente a pensionistas con carreras profesionales de duración intermitente y por otro lado, a la población comprendida entre 30 y 60 años, debido esto a dos cuestiones de relevancia, la primera y con mayor impacto hace referencia al gran índice de desempleo y trabajo precario de este grupo de población, limitándose por tanto la cotización, y en segundo lugar, a la reducción de la protección social por parte del Gobierno, lo cual y unido al elevado número de desempleados que han agotado su prestación y se acogen al llamado subsidio de desempleo, permite determinar que se cotizará por cuantías mínimas o directamente no cotizarán a su futura pensión.

⁹⁶ 1. Desde 1-1-2013 a 31-12-2016 y desde 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021, para aquellos que hayan cesado, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad, por una causa no imputable como cita el artículo 208.1.1 LGSS, siempre que, al menos durante 24 meses, hayan experimentado una reducción de las Bases de cotización respecto de las acreditadas antes de la extinción del contrato de trabajo y, por tanto, la jubilación sólo se podrá producir a los de 63 años, siempre que cumplan el resto de los requisitos. En tales casos, se podrá optar por una BR = 240/280, (desde 1-1-2013 a 31-12-2016) o bien BR= 300/350 (desde el 1 de enero de 2017 a 31-12-2021), siempre que resulte más favorable que la anterior. 2. Esta posibilidad podrá ser de aplicación a los trabajadores por cuenta propia respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad. Fuente: PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de seguridad social”, cit, núm. 9/2012.

De acuerdo con la nueva regulación que será aplicada en un periodo transitorio, la cobertura de lagunas de cotización en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, se verá limitado y por tanto, afectando a los nuevos pensionistas citados anteriormente. El establecimiento de las medidas fue determinado a través de una serie de reglas, cuya traducción práctica podría ser la siguiente⁹⁷:

1.º Las primeras 24 mensualidades de lagunas de cotización más cercanas a la jubilación, serán cubiertas o integradas con las bases de cotización del beneficiario halladas dentro los 36 meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora, en su cuantía actualizada⁹⁸.

2.º Si tras la aplicación de la regla anterior el interesado tuviese más periodos de lagunas sin cubrir, las 24 mensualidades siguientes se integrarán con el 100 por 100 de la base de cotización mínima.

3.º Si después de la aplicación de las dos reglas anteriores, el interesado continúa teniendo más periodos de lagunas de cotización, todos aquellos se integrarán con el 50 por 100 de la base cotización mínima

En resumen y en base a lo expuesto, podríamos decir que la diferencia con la regulación anterior es notable, mientras con la legislación anterior todas las lagunas de cotización se integraban con el 100 por 100 de la base mínima, a partir de la entrada en vigor de la reforma, solo hasta un máximo de 48 mensualidades se integrarán con una base de cotización igual o incluso superior a la base mínima y el resto con el 50 por 100 de la base mínima.

⁹⁷ LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242 (27/03/2015).

⁹⁸ A modo de ejemplo y según esta primera regla podríamos entender que, si al beneficiario solo se le encontrasen por ejemplo, 12 mensualidades de bases de cotización dentro de los 36 meses previos al periodo que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora, solo se le integrarán 12 mensualidades de lagunas de cotización, con las bases de cotización halladas, en su cuantía actualizada.

c) Bases de cotización

El art.4 de la Ley 27/2011, establece las reglas a aplicar de manera paulatina, siendo éstas empleadas desde 1 de enero de 2013 hasta el 1 de enero de 2022, por lo que se prevé un incremento anual de las bases de cotización que serán tomadas para el cálculo de la base reguladora. Por lo que hasta el año 2013 se tomarán las bases de los 180 meses (15 años) anteriores al hecho causante, y durante 2013 las bases de los 192 meses anteriores al hecho causante, o sea 16 años, y así sucesivamente añadiendo a cada año, y para toda su duración 12 meses de incremento por año. El incremento progresivo se establece con el fin de no perjudicar al pensionista, aplicándose tal y como dispone la disposición transitoria quinta de la LGSS de aplicar en el año 2022 un total de 300 meses (25 años)⁹⁹.

Podemos decir que a partir del 1 de enero de 2013 la base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, y sin perjuicio de la aplicación gradual de dicha previsión, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante: las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal y las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo (IPC) desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el periodo a que se refiere la regla anterior.

d) Porcentajes aplicables que determinarán la cuantía de la pensión

El art. 163 LGSS, referido a la “Cuantía de la pensión” es modificado por el apartado cinco del art.4 de Ley 27/2011, el cual modifica el periodo de tiempo preciso para alcanzar el 100 por 100 de la BR de la pensión, alterando por tanto la escala de porcentajes aplicados a los individuos en base al tiempo cotizado.

⁹⁹ LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242 (27/03/2015). La cual establece en su art. 162.1, Base reguladora de la pensión de jubilación: 1. La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Por un lado, establece que los porcentajes aplicados a la base reguladora serán establecidos por meses de cotización, suprimiendo la anterior regulación, la cual se establecía por años de cotización, lo que significa que desaparece la equiparación de la fracción del año, con independencia de su duración como año completo cotizado. Otra modificación relevante hace mención a los porcentajes aplicables a la BR para la determinación de la cuantía, lo cual provoca un aumento de los años necesarios para alcanzar el 100 por 100, aumentando de 35 a 37 años.

Dos reglas contenidas en el art. 161.1, a) añadirán un plus de dificultad para completar los años de cotización requeridos para el acceso a la pensión de jubilación, por un lado, no se tendrán en cuenta la cotización correspondiente a las pagas extraordinarias, y por otro, “*para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos*”.

La complejidad de los requisitos para el acceso a dicha pensión, unido a las diversas fórmulas de contratación precarias y el tardío acceso al mercado laboral conlleva consecuencias negativas, siendo una de las principales, la necesidad de mantener el puesto para una cotización mayor, provocando un deterioro tanto de la fuerza profesional como de la salud de los trabajadores.

Artículo 163. Cuantía de la pensión

1. La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes¹⁰⁰:

1. ° Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.

2. ° A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

¹⁰⁰ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t2.html (27/03/2015).

Véase ANEXO 2: Escala progresiva de porcentajes a aplicar.

Otra medida no menos curiosa es el incremento de los porcentajes adicionales recogidos en los apartados 2 y 3 del nuevo art. 163 LGSS referidos estos a supuestos especiales. Se establece para aquellos que accedan a la pensión de jubilación con posterioridad a su edad de jubilación ordinaria, y siempre que llegada la edad ordinaria cumplan el mínimo de 15 años de cotización, lo cual producirá el derecho a *“un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha de cumplimiento de esa edad y la del hecho causante de la prestación”*, todo en función de los años de cotización que acredite en el momento de cumplir la edad ordinaria, según la siguiente escala¹⁰¹:

- *Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.*
- *Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100.*
- *A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.*

*“En la versión anterior del art. 163.1 LGSS, dichos porcentajes eran del 2 por 100, en la generalidad de los casos y como regla estándar, pudiendo incrementarse muy excepcionalmente al 3 por 100 cuando se acreditara una cotización de al menos 40 años al cumplir los 65 años; una condición esta última muy difícil de cumplir”*¹⁰². Estas mejoras introducidas con el afán de prolongar la edad de jubilación y la extensión en el tiempo de las carreras profesionales, no tiene otra misión que reducir el número de pensionistas, ya que en el anterior art. 163.1 LGSS los porcentajes adicionales eran de menos calado y con requisitos bastante más exigentes, siendo el porcentaje adicional del 2 por 100 (tiempos cotizados por una duración inferior a 25 años) en la generalidad de los casos y de manera excepcional el 3 por 100 cuando se acreditaba como tiempo cotizado 40 años al cumplir los 65 años de edad.

¹⁰¹ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t2.htm (01/04/2015).

¹⁰² GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Las reformas referidas al incremento de la edad ordinaria de jubilación y sus excepciones” cit, núm. 112/2011. Págs. 133-163.

3. CONCLUSIÓN

La profunda reforma practicada mediante la Ley 24/2011 ha ocasionado una serie de consecuencias negativas en la protección social de los trabajadores, que unida a los requisitos de acceso cada vez más exigentes, hacen su obtención una “misión casi imposible”. Esto provocará que solo aquellos que tengan un poder adquisitivo medio, podrán permitirse otras vías de auxilio, ya sean seguros privados de cualquier índole o cualquier otra fórmula, las cuales no dejarán de crearse para soliviantar esta crisis que acompañará a nuestro sistema público de protección social si se continua endureciendo los requisitos de acceso.

Las medidas adoptadas con el fin de estabilizar y reajustar el sistema a los condicionantes demográficos, sociales y financieros no son más que meros parches para así poder mantener un mínimo de protección de la vejez, pero a pesar de estas intenciones no creo que sea el camino para solucionar los problemas a los que se enfrentara el sistema.

La medida más criticada ha sido el incremento de la edad, justificándose en pro de una mayor cotización y prolongación de la etapa laboral, pero no se ha pensado que nuestro aparato productivo se centra en trabajos que en su mayoría son físicos, como el campo, industria o construcción, provocando entonces, carreras excesivamente largas y que impiden una vejez acorde a lo se debería para nuestros mayores.

Otro de los aparatos productivos es el turismo, siendo uno de los pilares de nuestra economía y que se ha especializado tanto que quizás no haya cabida para aquellos trabajadores que deban alargar su carrera profesional con el objetivo de obtener una pensión digna, lo cual y unido a la gran dificultad para encontrar un empleo y a la avanzada edad, no creo que el incremento de la edad de jubilación sea la mejor medida para lograr la protección de los trabajadores.

¹⁰³ PEREZ ALONSO, M.A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de seguridad social”, cit, núm. 9/2012.

CAPÍTULO III: LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN MÁS ALLÁ DE NUESTRAS FRONTERAS

A LA CARRERA POR ADAPTAR LOS SISTEMAS DE PENSIONES

A) INTRODUCCIÓN

Nuestro actual Sistema de Seguridad Social como se ha podido comprobar a lo largo de la cronología citada en este TGF ha sufrido numerosos cambios. Estos son debidos tanto a exigencias internas como externas, lo cual hace que sea un sistema influenciado y en constante adaptación a consecuencia de la flexibilidad de los factores.

La década de 1980-1990 ha supuesto el inicio de una amenaza para los sistemas de protección social europeos, así como de aquellos países industrializados de todos los continentes. Estos son amenazados por el elevado coste de mantenimiento de dicha protección y por consiguiente, el endeudamiento de los Gobiernos en afán de dar una protección social que quizás no han sabido adaptar a lo que los cambios requerían.

El cambio social ha influido en la forma de financiar el sistema, debido a que los valores primarios como la natalidad han descendido, la medicina ha propiciado una mayor tasa de esperanza de vida, los mercados gestionan las medidas y reformas de los Estados, por lo que todo esto y en consonancia con la protección social ha propiciado la introducción de reformas estructurales con las que hacer frente a estos desafíos que ponen en peligro los mecanismos de protección y equidad social.

Este capítulo tratará de exponer diversos modelos aplicados en el contexto europeo como en países de Sudamérica, y todo con el fin de dar a conocer otros sistemas de pensiones aplicados en diferentes países de nuestro entorno. Se llevará a cabo el estudio con el objetivo de absorber aquello que a nuestro juicio pueda ser beneficioso y por tanto, de adaptar a nuestro actual Sistema Público de Seguridad Social.

Los países que serán citados a continuación realizaron un cambio drástico de su sistema, en tiempo o forma, de manera estructural o mediante medidas utópicas de protección y mantenimiento, por lo que a vistas de todos los países son referentes en los

que valorar si estas medidas son una solución ante el riesgo futuro de los sistemas de pensiones o por el contrario deben quedar en simples intenciones.

B) EL SISTEMA CHILENO DE PENSIONES

1. PRIMEROS PASOS DEL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN DE LAS PENSIONES

En el año 1980, durante el mandato del dictador Augusto Pinochet se modificó el Sistema de Reparto¹⁰⁴ por un sistema de capitalización individual¹⁰⁵, marcando un antes y un después en el modelo de protección de la vejez. El sistema de reparto hasta entonces contribuyó a la protección de cerca del 80 por 100 de la fuerza de trabajo, aunque como en otras ocasiones, el sistema colapso por su desfragmentación social y desequilibrio financiero¹⁰⁶. Estas circunstancias potenciaron el cambio de sistema, estableciéndose un modelo de capitalización individual, siendo gestionado con beneficios definidos que garantizaban la protección mediante un Sistema de Capitalización Individual con contribuciones definidas¹⁰⁷, administrado éste por un conjunto de entidades privadas con fines lucrativos llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)¹⁰⁸. Cabe destacar como el ahorro individual privado permitió el desarrollo del sector financiero en Chile, desarrollándose éste mediante las acciones y bonos de los inversores, lo cual a finales de 2006 representaban el 62 por 100 de PIB.

¹⁰⁴ A pesar del cambio impuesto, varios expertos como, “Los economistas VICENÇ NAVARRO, JUAN TORRES LÓPEZ Y ALBERTO GARZÓN ESPINOSA, firmes defensores del sistema público de reparto, ponen en duda las garantías del sistema de capitalización privado, afirmando que cualquier sistema privado de ahorro tiene menor garantía y menos solvencia que un sistema público de pensiones” <http://www.libertaddigital.com/economia/el-sistema-de-pensiones-privado-de-chile-sale-indemne-de-la-crisis-1276387155/> (16/04/2015)

¹⁰⁵ “José Piñera Echenique, economista reputado y artífice de la reforma chilena, considero que el pecado original del sistema de reparto “consiste en romper, en despedazar, el nexo fundamental que debe existir en toda institución humana entre aportes y beneficios, entre derechos y responsabilidades, entre lo que se entrega y lo que se recibe”, <http://www.actibva.com/magazine/mercado-laboral/el-sistema-de-pensiones-de-chile-ejemplo-para-espana-por-diego-sanchez-de-la-cruz> (16/04/2015).

¹⁰⁶ ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, Friedrich Ebert Stiftung, Santiago de Chile, 2007.

¹⁰⁷ Este sistema de capitalización protagonizó el desarrollo de un nuevo concepto de gestión, el cual fue adoptado por diversos países de Sudamérica, como por ejemplo Colombia que trataremos más adelante y países del este de Europa.

¹⁰⁸ *El Sistema Chileno de Pensiones*, editorial: Solange Berstein Jáuregui, séptima edición, 2010.

El sistema de previsión social de origen militar imponía un sistema de ahorro obligatorio-forzoso¹⁰⁹ de tipo individual para todos aquellos que comenzaran a trabajar a partir del 1 de enero de 1983 y dejando un tiempo prudencial e incluyendo bonificaciones para aquellos que optasen por pasar al nuevo sistema.

a) Pilares del nuevo sistema

El modelo en cuestión consistía en cuentas individuales de ahorro “obligatorias” que podían incrementarse con aportaciones voluntarias, quedando integrado en su totalidad a las fluctuaciones de los mercados bursátiles que gestionaban el dinero depositado en dichas cuentas. El monto indemnizatorio dependía de tres variables; años cotizados, densidad de las contribuciones y del bono de reconocimiento, pasando a calcularse mediante la acumulación del capital acumulado llegada la edad ordinaria de jubilación (60 años para las mujeres y 65 para hombres) y sobre dicho resultado dividir por 170 meses, lo cual establecía una protección de 14,16 años de duración¹¹⁰. Esto no era realista con la situación, estableciéndose por tanto una protección “limitada” en el tiempo, dejando el resto a cargo de los presupuestos del Estado, ya que transcurrida dicha protección el pensionista podría acogerse a la pensión mínima garantizada.

Por otro lado, se establecieron dos medidas no contributivas, como la Pensión Mínima Garantizada¹¹¹ y la Pensión Asistencial, las cuales permitían la protección de aquellos que no cumplían los requisitos básicos o no llegaban al tope mínimo, con lo que era posible compensar dichas faltas mediante éstas dos ayudas¹¹².

Este sistema mantuvo el régimen de protección del antiguo sistema, ya que se incrementó en los primeros 20 años un 40 por 100 de los trabajadores con cuenta de ahorro individual, recabándose en 2006 la inclusión del 63 por 100 de la fuerza de

¹⁰⁹ No existía tal obligatoriedad para aquellos pertenecientes a los cuerpos militares, lo cual hizo que la gran mayoría mantuviese el sistema de reparto como modelo de pensiones.

¹¹⁰ ALEXIS GUARDI, B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

¹¹¹ Exigencia de cotización superior a 20 años, pero cuyo monto económico no alcanzase para llegar al mínimo establecido.

¹¹² ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

trabajo en las AFP, quedando el restante en situación de desprotección previsional, pero beneficiados con la Pensión Asistencial¹¹³.

En agosto de 1987 el modelo de pensiones chileno creó la cuenta de ahorro voluntario o también llamada “cuenta dos”, desvinculada del sistema de ahorro obligatorio establecido en 1980. El objetivo primordial fue constituir una fuente de ahorro individual para aquellos contribuyentes con mayores rentas que pretendiesen incrementar el monto llegada la edad de jubilación¹¹⁴.

Una de las características del sistema fue la desvinculación contributiva del empleador¹¹⁵ y por tanto, abaratamiento de la mano de obra¹¹⁶, quedando a cargo y de manera exclusiva en el trabajador¹¹⁷.

b) Conclusiones y efectividad del sistema

A pesar de los progresos, este sistema no invitaba a considerarlo como la clave mágica que proporcionase una garantía de financiación del sistema y protección social de todos los ciudadanos, es así que a pesar del éxito de los primeros años dichas iniciativas como en anteriores ocasiones eran influidas por otras variables que no son controladas por ningún sistema hasta el momento, como la escasa contribución debida a la informalidad del mercado laboral o a consecuencia de las desigualdades sociales, provocando estos hechos la escasa generación de ahorros que impedían una protección suficiente llegada la edad de jubilación, sumando esto a las lagunas laborales de los asalariados, lo cual ocasionaba una reducción en las posibilidades de ser beneficiarios¹¹⁸.

¹¹³ ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

¹¹⁴ <http://www.elcato.org/el-sistema-chileno-de-pensiones-los-18-anos-su-estado-actual-y-sus-desafios-futuros> (20/04/2015)

¹¹⁵ A pesar de dicha desvinculación, se establecieron las llamadas “cuentas convenidas”, éstas posibilitaban la deducción de dichos pagos como gasto de empresa, lo cual y de manera indirecta incitaba la aportación por parte de las empresas en sistemas privados de aseguramiento.

¹¹⁶ Con el objetivo de fomentar la contratación debido a la reducción de las cargas relacionadas con la contratación laboral, pero a pesar de todo, no tuvo el éxito esperado..

¹¹⁷ ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

¹¹⁸ Este colectivo era principalmente el de agricultores, siendo éste alrededor de 400.000 trabajadores.

Esto unido a las voces críticas, que manifestaban los problemas en la consolidación de su cobertura poblacional, además de un importante esfuerzo fiscal¹¹⁹ por financiar la transición del antiguo sistema de reparto¹²⁰ y la escasa operatividad de un mercado laboral imperfecto, convertían éste en un sistema desigual y limitado¹²¹.

Los motivos por los que el sistema de pensiones chileno necesitaba una modificación son variados, por un lado, la protección escasa que acometió el sistema, ya que se preveía un mayor número de beneficiados y solo el 50 por 100 obtenía la pensión de jubilación por cumplimiento de los 20 años requeridos de cotización, solo siendo ésta obtenida por el 45 por 100 de los contribuyentes, quedando el 5 por 100 restante protegidos a través de la pensión mínima estatal, y el restante 50 por 100 desprovistos de toda protección asistencial¹²².

Otra anomalía fue la escasa previsión y fortalecimiento del sistema legal y financiero, provocando cotizaciones escasas, ya que el 10 por 100 de salarios bajos no era garante de una pensión digna¹²³, derivando esto en contribuyentes sin acceso a una pensión de jubilación, por lo que los motivos expuesto obligaron al Estado a hacer frente a dichas demandas y como consecuencia, un mayor gasto público¹²⁴. Otra cuestión a tratar fue la inversión en capital extranjero ante la escasa rentabilidad manifestada por los fondos de inversión, dejando al contribuyente en una situación “mordaza” en relación a sus ingresos y atados a los avatares del mercado bursátil¹²⁵.

¹¹⁹ Cinco motivos determinan la excesiva carga fiscal: déficit operacional del antiguo sistema, ya que no existen nuevos cotizantes, el pago del bono por el cambio de sistema abonado al asalariado, el subsidio abonado para completar hasta obtener la pensión mínima, la financiación de las pensiones asistenciales y por último, el esquema previsional de las Fuerzas Armadas.

¹²⁰ Motivado por el bono de reconocimiento, gasto militar superior en duplo al civil y la no cotización al antiguo sistema por no existir nuevos contribuyentes, lo cual incrementó el déficit en un 4,1 por 100, muy superior al 1,7 por 100 del antiguo sistema.

¹²¹ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹²² <http://www.gob.cl/> (17/04/2015).

¹²³ El sistema fue introducido bajo parámetros de trabajadores cualificados y con carreras estables y con importes elevados, lo cual no se ajustaba al modelo productivo de Chile.

¹²⁴ “*Socializando pérdidas y privatizando beneficios*”, ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D. MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

¹²⁵ La crisis financiera demostró el grave riesgo de los fondos privados, ya que los ahorros individuales dependían de la tendencia, tanto al baja como a la alza, incluso teniendo en cuenta la variabilidad de riesgo en los fondos de ingreso, existía una dependencia peligrosa para el contribuyente y no garante de una pensión futura. “En 2008 los fondos de pensiones registraron una fuerte caída debido a la crisis económica mundial y al descenso de las bolsas. En promedio, los fondos bajaron un 22%. El valor del fondo Tipo A, el más arriesgado, cayó un 40,3%. El valor del fondo tipo E, el más conservador, cayó un 0,9%”.

Estos factores unidos al costo excesivo del cambio de sistema, la preocupación por las pensiones futuras y el oligopolio de las AFP, las cuales aplicaban una comisión variable y fija, contribuyeron a que el ejecutivo en el año 2007 realizase una remodelación del Sistema de Capitalización Individual.

2. PRIMERA REFORMA DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

En el año 2008, después de 17 años de la recuperación del modelo democrático la Presidenta Michelle Bachelet llevo a cabo la primera reforma del sistema mediante la “Ley 20.255”¹²⁶ con el lema “*el derecho a una vejez digna*”¹²⁷ y propósito de salvar las dolencias que padecía el Sistema de Capitalización Individual, tales como la prevención de la pobreza, el incremento en el saldo de las contribuciones, evitar las desigualdades entre hombres y mujeres, estas últimas gravemente afectadas, ya que existía un elevado desequilibrio prestacional, al igual que aquellos con carreras profesionales intermitentes¹²⁸.

La reforma fue consultada con grupos de expertos de diversa campos relacionados con el sistema de pensiones. Se estableció con el propósito de crear un sistema compuesto por tres pilares que propiciasen una cobertura integral, además de eliminar la falta de confianza de los futuros pensionistas, creando así un modelo solidario que potenciando la participación de todos los grupos sociales, llegando así al objetivo de instaurar un modelo de protección que representase los valores de universalidad, equidad social e igualdad de género y sobre todo solidaridad¹²⁹.

“En 2009 el valor de los fondos de pensiones subió un promedio de 27,7%. Un 43,5% en el caso del fondo más arriesgado, y un 8,3% en el caso del fondo más conservador. El fondo Tipo C, que es de riesgo moderado y acumula el 43% del ahorro total, registraba a julio de 2009 una rentabilidad media anual de 9,19% desde su creación en 1981”. Fuente: <http://www.gob.cl/>, (17/04/2015).

¹²⁶ <http://www.gob.cl/> (17/04/2015).

¹²⁷ ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

¹²⁸ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹²⁹ ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER, *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, cit, Santiago de Chile, 2007.

El elemento sustantivo de este proyecto de reforma fue la introducción de un esquema compuesto por tres pilares: un pilar de prevención de pobreza o pilar solidario, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario:¹³⁰

a) Pilar Solidario

La reforma de 2008 impuso las principales bases de éste pilar: prevención de la pobreza, solidaridad, incentivos a la contribución y sostenibilidad fiscal¹³¹, permitiendo una profunda estructuración y fortalecimiento de este pilar, impulsando el sistema no contributivo o asistencial del sistema de pensiones chileno, siendo éste financiado a través del presupuesto público y administrado por el Estado.

El objetivo a conseguir de este pilar fue prevenir la pobreza de aquellos con carreras discontinuas en edad adulta, por lo que la reforma creó beneficios que buscaban complementar y reemplazar la Pensión Mínima Garantizada implantada en 1983, destinada a aquellos que cotizaban más de 20 años, pero cuya cotización no les alcanzaba para obtener el mínimo Asistencial del sistema.

Este fue uno de los problemas más gravosos de la anterior estructura, por lo que la reforma instaba el establecimiento de un modelo más eficiente de Pensión Básica Solidaria mensual¹³² y un Aporte Previsional Solidario, ambos focalizados a grupos poblacionales pertenecientes a las clases más pobres en relación a ingresos y unidad familiar, carentes estos del derecho a una pensión bajo un régimen provisional¹³³.

Los expertos lo definían como una proposición positiva que refuerza la cohesión social de la sociedad chilena y la igualdad entre géneros, circunstancia muy deteriorada hasta entonces.

La Pensión Básica Solidaria establece una serie de requisitos imprescindibles para ostentar tal derecho, ya que estos necesariamente deben haber cumplido la edad de 65 años en el momento de realizar la solicitud, hayan o no cotizado, pero si acreditar 20

¹³⁰ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹³¹ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹³² Cuyo monto indemnizatorio es de \$75.000, y destinado en su gran mayoría al sexo femenino que ocupa el 60% de total de beneficiarios.

¹³³ <http://www.gob.cl/> (18/04/2015)

años de estancia en Chile¹³⁴, independientemente de ser continuos o discontinuos y pertenecer al 60 por 100 más pobre de la población chilena, además de no ser beneficiarios de derecho de algún régimen provisional¹³⁵.

La nueva regulación incorporó el Aporte Previsional Solidario, el cual complementaría la pensión recibida por el contribuyente hasta los mínimos exigidos, siempre y cuando se reuniesen los requisitos establecidos en la Pensión Básica Solidaria, con la excepción de: acreditar 20 años de cotización, que será considerado como periodo de estancia en el país y tener una pensión inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario, siendo en 2014 de \$279.427.

Los resultados de la reforma demostraron que el éxito del sistema a pesar de los requisitos tan estrictos es una realidad, independientemente de las críticas de los grupos más conservadores, se ha incrementado la cobertura de los beneficiados¹³⁶¹³⁷.

b) Pilar Contributivo Obligatorio

El Pilar Contributivo Obligatorio fue introducido en el año 1981, sin perjuicio de las distintas modificaciones sufridas. La reforma de 2008 fortaleció dicho sistema, mejorando el carácter contributivo-obligatorio y de capitalización financiera de las cuentas individuales para todos los trabajadores por cuenta ajena, siendo gestionadas como en su inicio, por las Administradoras de los Fondos de Pensiones¹³⁸.

Estas Administradoras¹³⁹ son encargadas de la recaudación, gestión e inversión de dichas cuentas a fin de obtener rentabilidad transformada en beneficios, además de realizar funciones de supervisión y regulación de las prestaciones por vejez, teniendo

¹³⁴ Requisito que será reconocido a partir de los 21 años de edad y siempre que 4 años estén dentro de los últimos cinco años.

¹³⁵ La cuantía mensual establecida por la PBS sería por beneficiario de \$75.000, equivalente ésta al 68 por 100 del actual SMI El Sistema Chileno de Pensiones, cit, 2010.

¹³⁶ En el año 2014 más del 60 por100 de la población era beneficiaria de una pensión mínima que garantizaba el derecho de rentas en edad adulta.

¹³⁷ <http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-propertyname-573.html> (18/04/2015).

¹³⁸ Estas sociedades establecen una retribución en base a las aportaciones, por lo que cada pensionista está obligado al pago de dos comisiones, una fija por gastos de gestión y otra variable en base a las aportaciones realizadas.

¹³⁹ Dichas entidades administradoras serán autorizadas por la AFP, dejando a éstas una vez cumplidos los requisitos y siempre y cuando respeten las consignas marcadas, desarrollar una actividad recaudadora e inversora de los ahorros proporcionados por los afiliados.

por tanto el fin de asegurar una equitatividad y un equilibrio entre contribuciones y prestaciones¹⁴⁰.

La reforma marcó diversas medidas con intención de erradicar las desigualdades y lograr pensiones de reemplazo equiparables a las rentas obtenidas durante el ejercicio profesional. Es así como en 2008 se insta a una equiparación entre trabajadores dependientes e independientes, ya que estos últimos tenían posibilidad de elegir si contribuir o no hacerlo, imponiéndose la obligatoriedad de la contribución.

Otra medida pretendía corregir la desigualdad entre hombre y mujeres, creando así un sistema estable e igualitario, motivado éste por los cambios sociales que introducen a la mujer en el mercado laboral¹⁴¹. Otro cambio producido en la sociedad se refiere al aumento de la esperanza de vida, obligando así tomar medidas, siendo una de estas la cobertura y sufragio económico al primer pilar como medida de choque y reducción de la desigualdad¹⁴².

El carácter contributivo de este pilar consiste en la aportación periódica de una contribución definida del salario bruto mensual al sistema de pensiones, concretamente del 10 por 100¹⁴³ y con un tope máximo establecido para dicha aportación¹⁴⁴, donde la tasa de aportación se mantiene constante y los beneficios obtenidos son calculados mediante fórmulas actuariales en base al saldo acumulado por cada pensionista en el momento del inicio de la jubilación¹⁴⁵.

La edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación será de 65 años para hombre con un mínimo de 1040 semanas de contribuciones y de 60 años para mujeres, con un mínimo de 520 semanas de imposiciones¹⁴⁶.

La modalidad de ahorro obligatorio sufrió a partir de 2002 una modificación¹⁴⁷, pasando a gestionarse a través de un esquema compuesto por cinco fondos “esquema multifondos”¹⁴⁸, diferenciados estos en proporción a la renta variable contratada¹⁴⁹.

¹⁴⁰ www.afp-ag.cl (18/04/2015).

¹⁴¹ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁴² *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁴³ Chile no respeta el Convenio N° 102 de la OIT, el cual indica que el trabajador no debe aportar más de un 50% de la cotización total.

¹⁴⁴ En el año 2014 fue de \$ 20.933.02, siendo ésta reajutable anualmente.

¹⁴⁵ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁴⁶ <http://chileabroad.gov.cl/consulados/tramites/para-chilenos/prevision-social/solicitud-de-pension-de-vejez/> (19/04/2015)

El número de fondos permitió incrementar el valor esperado de las pensiones que se obtendrán en el futuro, cuya rentabilidad está asociada al riesgo esperado en el momento de su contratación y por otro lado, permita lograr una distribución de cartera más acorde a las preferencias de cada sujeto y la mejora del sistema en cuanto a intervalos generacionales¹⁵⁰.

Se estableció la libertad de opción¹⁵¹, aunque con ciertas restricciones para el colectivo mayor de 55 años (hombres) o 50 años (mujeres) motivado esto por el hecho de su proximidad a la edad de jubilación, y por tanto, la obligación de seleccionar aquellos de menor riesgo como el Fondo D y E.

FONDOS Y LÍMITE MÁXIMO EN RENTA VARIABLE.				
FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E¹⁵²
80%	60%	40%	20%	5%

Fuente: <http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-propertyname-573.html>

Hasta septiembre de 2002 había en Chile un único fondo de pensiones en la práctica (un segundo fondo acumulaba sólo el 0,13% del ahorro, más conservador y para los que estaban próximos a la jubilación), lo que provocó que se crearan cuatro fondos adicionales, dos más arriesgados y dos más conservadores¹⁵³.

Los afiliados pueden transferir voluntariamente su ahorro acumulado a otro fondo dentro de la misma Administradora, dividir su capital en dos fondos distintos y realizar

¹⁴⁷ Antes de dicha reforma existía un fondo donde se concentraba todo el núcleo de población activa, dejando otro de menor envergadura para aquellos próximos a la edad de jubilación.

¹⁴⁸ Esquema seguido al igual que el sistema de capitalización individual introducido en 1981 por países como: Estonia, Letonia, Lituania, México, Perú, Eslovaquia o Hungría.

¹⁴⁹ A mayor renta variable mayor es el retorno y riesgo de éste, lo cual, esta modificación permitía un sistema más ajustable a la realidad individual de cada contribuyente.

¹⁵⁰ <http://www.aafp.cl/multifondos/antecedentes> (19/04/2015).

¹⁵¹ Las posibilidades de elección no implican que todos los nuevos empleados elijan un fondo, por lo que en caso de que se dé esta circunstancia el Estado en base a reglas relacionadas con la edad, riesgo y no agresión determinarán el fondo más acorde a su situación personal y profesional.

¹⁵² El fondo Tipo A agrupa a un 14% de los afiliados, el fondo B a un 38,5%, el C a un 37,2%, el D a un 8,9% y el E a un 1,4%. Fuente: <http://www.aafp.cl/multifondos/antecedentes> (20/04/2015).

¹⁵³ www.afp-ag.cl (20/04/2015).

el cambio de administradora cuando lo considere conveniente. Estos se ajustaran a las normas establecidas y riesgo de sus fondos, evitando así una imperativa obligación de permanencia y un mayor control sobre sus ahorros.

El cambio de modelo provocó que gran parte de los países desarrollados hayan puesto a Chile como principal referente de un cambio en el Sistema de Pensiones, por lo que países como México, Perú, Lituania, Estonia y algunos países más de sureste de Europa hayan introducido el Sistema de ahorro Individual de carácter obligatorio¹⁵⁴. Los portafolios han sido introducidos en base al riesgo de las inversiones, por lo que cada país ha optado por instaurar de 3 a 5 tipos, permitiendo una inversión proporcionada y ajustada a los sectores poblacionales y necesidades, pero con la diferencia de que cada país establece la proporción invertida en renta variable, siendo la más alta en Hungría, en el que se podrá aplicar hasta el 100 por 100 en renta variable, y las más baja en México y Letonia, concretamente de un 30 por 100.

c) Pilar de Ahorro Voluntario

La reforma de 2008 contribuyó a la potenciación del sistema o plan de Ahorro Previsional Voluntario en el cual los contribuyentes podrían optar por la aportación de cotizaciones voluntarias y la libertad de depósitos convenidos en una amplia gama de instituciones del mercado de capitales¹⁵⁵.

La aportación a Fondos de Pensiones posibilitaría una amplia selección de alternativas para la inversión, siendo estas de carácter opcional, con diversas combinaciones de retorno esperado y riesgo, creando así un incentivo que permitiese un mayor ahorro, y no siendo consideradas en el cómputo para la obtención de la pensión mínima sufragada por el Estado¹⁵⁶.

Los cotizantes podrán realizar sus aportaciones en los distintos fondos de pensiones antes comentados, eso sí, con la libertad de acceder a cualquiera de ellos con independencia de la edad o de cualquier otra índole, todo lo contrario que en el Pilar

¹⁵⁴ Actualmente China pretende implantar dicho sistema.

¹⁵⁵ www.afp-ag.cl (18/04/2015).

¹⁵⁶ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

Contributivo Obligatorio, el cual se basa en normas estrictas en cuando a la edad del contribuyente.

La recaudación y transferencia efectuada por las distintas AFP crea obligaciones a los depositantes, ya que dichas tareas administrativas conllevarán la imposición de una comisión fija por dichos tramites, no siendo estas diferencias entre las administradoras, con el fin de crear un sistema equitativo para los contribuyentes.

El objetivo primario es generar oportunidades en las que el trabajador obtenga una renta superior al tope establecido en la normativa, implantar la posibilidad de jubilación anticipada, rellenar lagunas de periodos no cotizados u optar por una pensión de reemplazo igual o superior a la establecida¹⁵⁷. Por otro lado, las cotizaciones realizadas por aquellos trabajadores de menores ingresos no estarán sujetas al pago de impuestos¹⁵⁸, potenciando así la participación de todos los sectores, no propiciando así un pilar exclusivo para aquellos con mayores ingresos y carreras más estables.

El tercer pilar permite al contribuyente incrementar el porcentaje del 10 por 100 que se establece como obligatorio, cotizando libremente y con exención de impuestos hasta el tope de 1.466.651 pesos, gozando por tanto, de los beneficios fiscales que se establecen para la cotización obligatoria¹⁵⁹. La voluntariedad de la aportación permite retirar parte o el total del capital acumulado¹⁶⁰ en el momento que sea solicitado por el trabajador¹⁶¹.

3. VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS TRAS LA REFORMA DE 2008

Los resultados son en mi opinión cuestionables, por lo que creo conveniente realizar ciertas matizaciones que a mi parecer no son cumplidas por dicho sistema, esto no impone que mi opinión sea única sino como en otras tantas ocasiones existen los dos polos.

¹⁵⁷ www.afp-ag.cl (18/04/2015).

¹⁵⁸ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁵⁹ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁶⁰ Hasta la reforma de 2002 solo era posible retirar los saldos acumulados llegada la edad de jubilación, lo cual creaba la desconfianza y la inseguridad ante variaciones en los mercados.

¹⁶¹ <http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-propertyname-573.html> (19/04/2015).

El sistema de pensiones privatizadas e individuales de Chile presenta limitaciones, siendo la de mayor importancia la relacionada con el incremento de pensiones, retorno y seguridad en el pago de éstas. El sistema imparte unas directrices en cuanto a la contribución, no garantizando que dichos aportes tengan una elevada tasa de reposición viéndose éstas influidas por su rentabilidad y por las tasas aplicadas en el mantenimiento de dichas cuentas individuales. Otra de las circunstancias que afectan en gran medida y es por tanto necesario resaltar, es el escenario en el cual el sistema puede llegar a declararse en banca rota, motivado por la escasa contributividad y el mercado laboral de carácter ilegal.

Estas matizaciones son los primeros resultados extraídos de la Comisión Marce¹⁶², ya que a pesar de dichas medidas reformadoras existen aspectos que mejorar, no impidiendo que se hayan obtenido objetivos a mencionar, como una pensión mínima de \$160 al mes, un bono por hijo utilizado como cotización previa o el subsidio para equiparar la cotización de pensiones de los trabajadores de bajos ingresos. Otro de los objetivos conseguidos en la protección de la vejez, ha sido el aumento de la protección de éste colectivo, siendo impensable antes de la reforma.

A pesar del escaso tiempo en activo de este sistema podríamos determinar que el modelo ha conseguido grandes avances, no significando que cumpla con los objetivos marcados de manera exhausta, pero en base a las modificaciones y normativa en pro de solventar dichos problemas sería necesario realizar un examen del modelo transcurridos algunos años, extrayendo así conclusiones que permitan determinar la viabilidad del sistema en el contexto mundial en el cual nos encontramos.

4. MEDIDAS A ADOPTAR PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD Y PROTECCIÓN DEL SISTEMA

A pesar de la reforma introducida en 2008 existen motivos de preocupación, lo cual expertos de la materia reclaman medidas que apoyen la continuidad y mejora de un sistema cuestionado o alabado, pero sobretodo dependiendo con que prisma se mire y dependiendo de qué posición mantengas en la sociedad. Las voces críticas solicitan la

¹⁶² <http://www.maspension.cl/index.php/normativa-previsional/313-sistemas-de-pensiones-en-chile-beneficios-ventajas-desventajas.html> (20/04/2015).

mejora y desarrollo del plan, por lo que a modo de resumen y en base a dichas peticiones, a continuación serán desarrolladas algunas de estas peticiones.

- Desarrollo de instituciones de carácter público que posibiliten la mejora continua de las AFP y por otro lado, que lleven a cabo un control sobre la gestión y riesgo en pro de los contribuyentes del Sistema¹⁶³.
- Incremento de la rentabilidad de inversión extranjera, exactamente de un 30 por 100 a un 45 por 100, por lo que se posibilitará un mayor porcentaje de inversión en la compra de activos con mayor rentabilidad.
- Aumentar el número de AFP, creando una mayor competencia y mayores beneficios para los contribuyentes, evitando así la monopolización (Banco mundial) y por otro lado, la reducción de las comisiones que establecen dichas administrados por la gestión, inversión y recaudación, y la eliminación de la cuota fija descontada de las cuentas de ahorro individual¹⁶⁴. Esta medida aboga por crear administradoras que midan su valía por la rentabilidad obtenida y no por las diversas comisiones.
- Adaptar el sistema ante la creciente esperanza de vida (85 años en 2025), mediante medidas oportunas como incremento de la edad de jubilación o medidas que bonifiquen la continuidad de la carrera profesional¹⁶⁵. Ya que la escasez en la retención (10 por 100) es de carácter limitado, por tanto, no ajustada a la esperanza de vida creciente en la actualidad.
- Focalizar esfuerzos en relación a los contribuyentes con menores ingresos que aportar a su cuenta individual, lo que posibilitaría un sistema más igualitario.
- La exigencia a empleadores de que incrementen la contribución en el sistema ante la exoneración en el abono de cuotas.

¹⁶³ OLIMPIA DEL AGUILAR CAZORLA, Capítulo 20: El Sistema Chileno de Pensiones Solidarias, VII CONGRESO NACIONAL: Las Reformas de las Pensiones en la Ley 27/2011, Ediciones Laborum, 2011.

¹⁶⁴ *El Sistema Chileno de Pensiones*, cit, 2010.

¹⁶⁵ www.afp-ag.cl (20/04/2015).

- Entregar a los afiliados una pensión lo más ajustada al ingreso realizado durante su etapa activa, ya que en el sistema de capitalización la rentabilidad depende de los fondos de pensiones¹⁶⁶.

C) EL SISTEMA MULTIFONDOS COLOMBIANO

1. INTRODUCCIÓN

La primera Pensión estatal otorgada en Colombia fue a beneficio del Libertador Simón Bolívar, por un valor de 30.000 pesos anuales, mediante Decreto del Congreso del 23 de julio de 1823¹⁶⁷. A partir de la introducción por el Canciller Otto von Bismarck de la Ley de seguro contra la vejez e invalidez para todos los trabajadores, la cual se establecía mediante un sistema de reparto, y al igual que gran parte de países europeos, Colombia conformaría su sistema mediante dicho modelo, realizando una cotización periódica entre las partes formantes de la relación laboral y el Estado, teniendo éste último un papel garante, gestor y protector¹⁶⁸.

El modelo colombiano empezó a proporcionar pensiones con la Ley 50 1886. Ésta se reconocían a favor de trabajadores oficiales con 20 años de cotización y no pertenecientes a sectores rebeldes, como por ejemplo sindicatos contrarios al Gobierno, y siguiendo a éstas, las proporcionadas a los miembros de la Corte Suprema como gratitud por el servicio prestado¹⁶⁹.

La Ley 6 1945 fue llevada a cabo por el Presidente Alfonso López Pumarejo en base a la lealtad mostrada y recompensando el apoyo popular tras el intento fallido del golpe de Estado. Reconocía el derecho de los trabajadores a una pensión de jubilación y vejez¹⁷⁰. Esta Ley creó la Caja Nacional de Previsión Social, siendo ésta la entidad encargada de la gestión de las pensiones de los trabajadores del sector público, y con la

¹⁶⁶ <http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-propertyname-573.html> (20/04/2015)

¹⁶⁷ MOLSALVE, J.D., *Ideal Político del Libertador Simón Bolívar*, América, 1825-1830, Madrid.

¹⁶⁸ <http://www.redescolombia.org/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (02/04/2015).

¹⁶⁹ <http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia> (02/04/2015).

¹⁷⁰ <http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia> (02/04/2015).

misión de recoger el 3 por 100 del Presupuesto Nacional y el 30 por 100 del primer sueldo de cada trabajador, creando así un fondo de pensiones para dicho colectivo¹⁷¹.

Un año más tarde, la Ley 90 1946 durante el gobierno de Alberto Lleras se promulgó el nacimiento del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, encargado de la recaudación, gestión y concesión de las pensiones de los trabajadores pertenecientes al sector privado¹⁷².

El Decreto 3041 1966 marcó un antes y un después en Colombia, éste instauraba la combinación entre edad de jubilación y semanas de cotización¹⁷³, suprimiendo por tanto el anterior sistema que funcionaba mediante años de servicio (20 años)¹⁷⁴.

La grave crisis del ICSS fue el detonante de su extinción, derivada ésta por la tardanza en las aportaciones del Estado, lo cual y mediante el Decreto-Ley 1655 de 1977 llevo a cabo la disolución de este organismo, creando así el Instituto de Seguros Sociales¹⁷⁵.

La constitución de 1991 marcó otro cambio trascendental en la concepción de la protección de la vejez, eliminando la obligación asistencial del Estado, pasándose a la existencia del derecho del ciudadano en dicha protección y a la obligación del Estado en gestionarlo como un servicio público¹⁷⁶. Dos consignas se marcaron con dichas mediadas, el saneamiento del sistema y el incremento de la cobertura, que en esos momentos quedaba limitada al 20 por 100 de los ciudadanos¹⁷⁷.

¹⁷¹ De la mano de ésta se crearon diversas cajas diferenciadas, lo que llevo a que el sistema no fuera estable, fragmentara y posteriormente colapsa.

¹⁷² <http://www.redescolombia.org/eje/s/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (02/04/2015).

¹⁷³ Este Decreto implanto el requisito de 55 años de edad para hombres y 60 para mujeres, siendo necesarias 1000 semanas cotizadas para ser beneficiario de dicha pensión.

¹⁷⁴ <http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia> (02/04/2015).

¹⁷⁵ <http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia> (02/04/2015).

¹⁷⁶ <http://www.redescolombia.org/eje/s/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (02/04/2015).

¹⁷⁷ <http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia> (02/04/2015).

2. LA LEY 100 1993, UN CAMBIO QUE MARCA UNA NUEVA ERA

“El Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley¹⁷⁸”.

La nueva Ley estableció un sistema integral de Seguridad Social compuesto por dos regímenes, creando el Régimen de Prima Media y el Régimen de Ahorro Individual Privado, permitiendo al ciudadano la posibilidad de seleccionar aquel sistema más acorde a sus necesidades y preferencias.

a) El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM)

El Régimen de pensiones de carácter público establecido mediante la Ley 100 de 1993 en el cual, los afiliados o sus beneficiarios obtienen una Pensión de Vejez o Invalidez, o en su defecto la Indemnización sustitutiva fijada por el Instituto de los Seguros Sociales y las Cajas de previsión del sector público, siendo estos organismos administradores reemplazados por Colpensiones.

El modo de cálculo de dicha prestación se realiza de manera independiente, fijándose una cantidad definida mediante el promedio histórico acumulado de los últimos 10 años de aportaciones al sistema, siendo ésta como mínimo de US\$331¹⁷⁹. Este régimen parte de un sistema basado en la “solidaridad generacional” por lo que las cotizaciones efectuadas por los futuros beneficiarios sustentan las prestaciones ya reconocidas¹⁸⁰.

La edad de jubilación en la actualidad será para mujeres, de 57 años y para los hombres 62 años, siendo necesario cotizar en la actualidad 1300 semanas para ser causantes de derecho y con esto, beneficiarios de dicha pensión. Excepcionalmente y en

¹⁷⁸ <http://www.redescolombia.org/eje/s/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (02/04/2015).

¹⁷⁹ <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/ecos-economia/article/view/482/447> (07/04/2015).

¹⁸⁰ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, Poliantea, Vol. 6, N°. 11, 2010.

el caso de no llegar a reunir el periodo mínimo de cotización, será reconocida una cantidad indemnizatoria sustitutiva de saldo¹⁸¹.

La aportación a dicho plan será por parte del trabajador del 16 por 100 de su salario mensual, correspondiendo el 12 por 100 al empleador y el 4 por 100 al trabajador, realizando además, un aporte adicional al fondo de solidaridad pensional dependiente de su nivel de ingresos¹⁸². Las cantidades aportadas pasan a formar un fondo común junto con los ahorros de todos los afiliados al sistema, lo cual impide la administración o disposición de estos por los contribuyentes, potenciando así la solidaridad del sistema¹⁸³.

b) El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

La introducción del Régimen de Ahorro Individual en su inicio no obtuvo los beneficios esperados, ya que no se recuperaba más del 50 por 100 de lo aportado. Estas cantidades destinadas a dichas cuentas eran gestionadas a través de un fondo o portafolio único, siendo administradas por un conjunto de administradoras autorizadas por parte del Estado.

Este Sistema Privado de Pensiones (SPP) es un régimen de capitalización individual administrado por entidades privadas, creadas ante la insuficiente cobertura del Sistema Nacional de Pensiones, siendo éstas denominadas como Administradoras de Fondos de Pensiones. Las aportaciones de cada afiliado se registran en una cuenta personal denominada Cuenta Individual de Capitalización, que unidas a los rendimientos que se generan, derivados estos de los valores de renta invertidos, y conectados con el mercado de valores, constituyentes de la prestación futura¹⁸⁴.

Por el contrario, las escasas posibilidades de inversión debido al limitado número de fondos hacían de ésta una opción no aconsejable por la variabilidad e incertidumbre

¹⁸¹ <http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaAlmaMater/secciones/analisis/2013/FD3FFCB368CD00F7E04018C83D1F23D5> (07/04/2015).

¹⁸² <https://www.colfondos.com.co/introduccion-a-los-regimenes-pensionales-en-colombia> (08/04/2015).

¹⁸³ <https://www.colfondos.com.co/introduccion-a-los-regimenes-pensionales-en-colombia> (08/04/2015)

¹⁸⁴ <http://www.redescolombia.org/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (02/04/2015).

del sistema, precipitando por tanto la remodelación de dicho Régimen de ahorro individual.

3. EL ESQUEMA MULTIFONDOS

La ley financiera 1328 de 2009 introdujo en el país el mecanismo multifondos como instrumento de carácter privado, creado con el objeto de eliminar las deficiencias del anterior sistemas y administrar los recursos asociados al reconocimiento y pago de las pensiones. Este nuevo sistema buscaba que se potenciase la contribución por un lado y por otro, se apoyase el logro de la capitalización del sistema en la modalidad de ahorro individual, beneficiando esto a los afiliados en el momento de acceder al reconocimiento de la prestación por vejez¹⁸⁵.

La reforma financiera aprobada en el Congreso de la Republica estableció la posibilidad de que se creasen diferentes alternativas de inversión de los recursos de las pensiones, todo en función de las preferencias de estos, la edad y el perfil de riesgo de los afiliados y no de un solo “portafolios” como establecía el sistema anterior, el cual exponía el riesgo a todos (jóvenes, adultos y jubilados), sino a través de tres tipos que se ajustasen a estas características: anverso(conservador), neutral(moderado) y de alto riesgo, en el que se establecida la libertad de escoger el tipo de fondo que gestionase el dinero invertido¹⁸⁶.

Estas medidas nacen con la intención de posibilitar una mayor estabilidad o rentabilidad de los recursos aportados, ya que en función del riesgo se aplica un mayor porcentaje en renta fija o renta variable, en resumen, cuanto más riesgo más beneficio.

¹⁸⁵ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, cit, Vol. 6, N°. 11, 2010.

¹⁸⁶ <http://www.redescolombia.org/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (07/04/2015)

CONSERVADOR	MODERADO	ALTO RIESGO
Protege el ahorro de los pensionados próximos a pensionarse: menor riesgo y retorno	Riesgo y retorno similares: proporcionando estabilidad y tranquilidad	Potenciación del ahorro de afiliados jóvenes: mayor retorno y riesgo, y por tanto, mayor rentabilidad

Fuente: Colpensiones

Esta medida posibilitó la introducción de una mejora, lo cual no era de gran dificultad, ya que el anterior sistema no alcanzaba a cubrir el 40 por 100 del ahorro integrado por éste en su cuenta individual¹⁸⁷¹⁸⁸, lo que impedía un mínimo de suficiencia llegada la edad de jubilación y por tanto, la inviabilidad de éste que a pesar de una contributividad duradera en el tiempo no era capaz de devolver todo aquello que en su momento había sido retenido.

El Régimen de Ahorro Individual podríamos definirlo como aquel mediante el cual aquellos afiliados tienen derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan y siempre que, su capital acumulado en su cuenta de ahorro individual más los rendimientos obtenidos permitan una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo vigente en el momento de la solicitud, de lo contrario, es por ello que no será necesaria una edad o cantidad de semanas para acceder a la prestación¹⁸⁹, por lo que existen mayores beneficios para el contribuyente, por un lado se estableció la posibilidad de incrementar la masa salarial en cualquier momento, lo contrario que en el

¹⁸⁷ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, cit, Vol. 6, Nº. 11, 2010.

¹⁸⁸ Promedio histórico de rentabilidad de los fondos de pensiones obligatorios, según la Superintendencia Financiera, la cual y unida a estos desajustes, citaba el modelo Multifondos utilizado en Chile, México y Perú como referente a seguir en la gestión del Sistema de Pensiones Colombiano.

¹⁸⁹ La Ley 100, art. 65 establece en caso de no reunir dicho requisito económico que: “*Garantía de pensión mínima de vejez. Los afiliados que a los sesenta y dos(62) años de edad si son hombres y cincuenta y siete (57) si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima de que trata el artículo 35 de la presente Ley(no podrá ser inferior al valor del salario mínimo legal mensual vigente), y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1.150), tendrán derecho a que el Gobierno Nacional, en desarrollo del principio de solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión, siempre y cuando acredite las 1.150 semanas, sino se realizara la devolución del saldo acumulado*” (fuente: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>)

Régimen de Ahorro Individual, además de que en caso de fallecimiento éstas podrán ser heredadas por los familiares hasta 5º grado¹⁹⁰.

Otra de las medidas fue eliminar las diferentes críticas acerca de las pensiones de gran cuantía, estableciéndose que en caso de que existan excesos en las aportaciones, se entregaría un monto del sobrante en caso de cumplir con el máximo establecido por ley, pero en caso contrario y de no cumplir con los requisitos establecidos para ser garante de estos derechos mínimos, serán devuelto dichos aportes junto con el valor del bono pensionales¹⁹¹.

4. CRISIS DEL SISTEMA MULTIFONDOS

La conexión entre los fondos de pensiones y el mercado de valores como eje principal de rentabilidad generó dudas en cuanto a su seguridad, lo cual precipitó el estudio del modelo y de sus perfiles de riesgo relacionados con la edad¹⁹², por lo que, estableció la necesidad de estudiar otras variables como: volumen de aportaciones, plazo de maduración de los activos, coberturas de riesgo ante la inflación y riesgo del mercado.

En la actualidad existe un descontento generalizado por parte de la clase obrera debido en gran parte a la crisis global y a la desaceleración que está sufriendo el país, exigiendo por tanto la participación tripartita: empleadores, trabajadores y administración, como mecanismo de gestión y así evitar la volatilidad de los mercados financieros y su elevada dependencia¹⁹³.

Otras causas fuera de la variabilidad de los mercados y de la fijación de los niveles de riesgo hacen referencia al contexto interno del país, por un lado, la elevada carga económica de los regímenes especiales y prestaciones reconocidas antes de la reforma, fueron problemas que no fueron corregidos a pesar de su conocimiento y consecuencias.

¹⁹⁰ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, cit, Vol. 6, Nº. 11, 2010.

¹⁹¹ <https://www.colfondos.com.co/introduccion-a-los-regimenes-pensionales-en-colombia> (08/04/2015).

¹⁹² La edad marca la tendencia en el nivel de riesgo, ya que a menor edad se eligen valores con mayor riesgo, es decir, renta variable, y por tanto, mayor riesgo con la fluctuación del mercado de valores, mientras que con una edad avanzada los contribuyentes son más conservadores y optan por renta fija.

¹⁹³ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, cit, Vol. 6, Nº. 11, 2010.

Otra situación que en el momento de la implantación no se tuvo en cuenta fue la escasa cotización por parte de la población activa, ya que escasamente el 40 por 100 se ajustaba a la norma y cumplía con las aportaciones pertinentes de cotización al sistema, debido esto a la informalidad laboral del país y por otro lado, al desempleo y la escasez de los salarios, siendo estos en el 80 por 100 inferiores al salario mínimo establecido y por lo tanto, incapaces de financiar una pensión de salario mínimo¹⁹⁴. Éste es el problema en el que se encuentra la gran mayoría de la población, la cual no cumple con los requisitos para obtener una pensión mínima, pero si con una compensación aproximada por las cuotas aportadas, siendo esto, otro de los problemas de la descapitalización del sistema de pensiones a tener en cuenta¹⁹⁵.

5. NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ

El sistema general de pensiones a pesar de las constantes reformas adolece de graves problemas, ya que existe una baja cobertura (32,8%) en comparación con los países sudamericanos, siendo además desigual e insostenible socialmente por los motivos antes citados¹⁹⁶. Tal y como recogen las estadísticas del Gobierno Colombiano:

“Hay 22 millones de trabajadores, de los cuales 7.7 millones cotizan o ahorran activamente en el Sistema General de Pensiones, que tiene dos regímenes: Régimen de Prima Media (RPM) y Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS); y de los que en la situación actual sólo se van a pensionar 2.000.000. Es decir que el 90% se quedan por el camino”¹⁹⁷.

Se propone un sistema estructural conjunto que proteja a todos los trabajadores, basado en tres ejes: más cobertura, más igualdad y que no quiebre el sistema. Este nuevo modelo de protección para la vejez, ya está en marcha, con la creación de

¹⁹⁴ Ante estos desajustes y la imposibilidad de la gran mayoría de la población activa de ser beneficiarios de la pensión por vejez, el Gobierno Nacional ha creado los Beneficios Económicos Periódicos “Esquema Flexible de Protección para la Vejez” destinados en exclusiva a aquellos que su salario sea inferior al salario mínimo o que por diversas circunstancias no cumplen los requisitos exigidos para recibir la pensión, recibiendo llegada la edad el correspondiente subsidio proporcional al ahorro practicado más el 20% a cargo del Estado, con la que se ampliara la cobertura a más de 7 millones de trabajadores no beneficiarios del plan de pensiones.

¹⁹⁵ OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, cit, Vol. 6, N°. 11, 2010.

¹⁹⁶ <http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html> (08/04/2015).

¹⁹⁷ <http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html> (08/04/2015).

Colpensiones se pretende una modernización, asegurando como objetivo primario la permanencia del Régimen de Prima Media, como sistema de pensiones para los trabajadores formales, permitiendo que estos reciban el mismo subsidio del Estado y cumplidos los requisitos, reciban la pensión de acuerdo a su ahorro.

Esta medida modifica el tipo de cotización para ambos sistemas, con el objetivo de que exista una complementación entre sí, evitando la competencia que existía entre ambos sistemas, lo cual permite la inclusión y garantía en la previsión de todos los contribuyentes. Promoviendo por tanto que todos los trabajadores coticen en el RPM sobre una base correspondiente al salario mínimo y los aportes por encima de éste pasaran al RAIS, que además destinará un 2 por ciento de las contribuciones al fondo solidario¹⁹⁸.

Fueron determinadas dos propuestas para aquellos que no alcanzan a cumplir la cantidad de semanas requerida 1300, por un lado, la cotización retroactiva que permitirá cobrar la pensión y trabajar a aquellos que hayan llegado a la edad de jubilación hasta el momento que cumplan con el requisitos necesario de semanas estipulado para ser beneficiario, y por otro, la pensión familiar, la cual permite que contribuyente y pareja puedan sumar sus semanas de cotización para completar el tiempo requerido y de esta manera recibir la pensión de manera conjunta¹⁹⁹.

El propósito final es que todos los trabajadores formales e informales, puedan contar con un ingreso al llegar a la edad de jubilación o retiro, bien sea mediante una pensión, o un apoyo del Estado.

¹⁹⁸ <http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html> (08/04/2015).

¹⁹⁹ <http://www.redescolombia.org/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones> (08/04/2015).

D) SISTEMA SUECO DE PENSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno sueco y su controvertido sistema de pensiones protagonizaron uno de los cambios más radicales de los sistemas de pensiones de los países desarrollados y con especial atención, de los países de la zona euro. Este cambio se comenzó a fraguar ante las voces que exigían un cambio de sistema, ya que expertos en la materia concebían el sistema de poco garantista, en el que las contribuciones satisfechas por los contribuyentes no era compensadas en un momento futuro, y en el que el crecimiento de éstas dependían de los precios (IPC) y no con el crecimiento económico del país.

Estos hechos provocaron que se llevara a cabo una reforma estructural y no funcional, que debía unir a los grupos políticos de toda clase y crear un sistema individualizado de protección de la vejez²⁰⁰.

2. INDICIOS DE UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE PENSIONES SUECO

En el año 1984 se creó una Comisión de Pensiones para estudiar la viabilidad, los posibles cambios y su impacto, ésta determinó como ya se predecía que el sistema no gozaba de una salud financiera para mantener el sistema de pensiones, lo cual, y a pesar de no establecer cambios estructurales fueron introducidos cambios, como: retrasar la edad para una mayor contribución, ligar el crecimiento de las prestaciones al crecimiento económico y la prolongación de los requisitos de vinculación laboral²⁰¹.

La nueva composición parlamentaria derivada de las elecciones de 1991 trajo consigo un nuevo estudio del sistema, llevado a cabo por el Grupo de Pensiones, bajo los estudios de la Comisión de Pensiones y expertos en la materia y con la misión de elaborar propuestas con las que se reformaría el sistema²⁰².

²⁰⁰ PÉREZ CAMPANERO, J. A., "Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: "El Caso De Suecia", *Fundación de estudios financieros*, España, 2008, págs. 117-124, con citas de R. KENT WEAVER, «Design and Implementation Issues in Swedish Individual Pension Accounts», *Social Security Bulletin* vol. 65, n. ° 4, 2003/04.

²⁰¹ PEREZ CAMPANERO, J. A., "Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: El Caso De Suecia", *cit*, España, 2008, págs. 117-124.

²⁰² OLE SETTERGREN, *Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca*, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

No pretendía establecer un sistema determinado, sino una serie de condiciones y por tanto, no sujetos a un sistema definido de reparto o de privatización, sino un sistema que permitiese el equilibrio y protección de los contribuyentes. Las medidas a conseguir por el Grupo de Pensiones fueron en primer lugar, crear un consenso político de todas las fuerzas parlamentarias, establecer un sistema fiscalmente sostenible, con la posterior estabilización del impuesto aplicado en los recibos de salario, proporcionar transparencia entre contribuciones y prestaciones, y generar un elenco de incentivos que hiciesen posible la prolongación de la actividad laboral²⁰³.

3. LA REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES SUECO

En el año 1994 se presentó la propuesta de reforma del sistema de pensiones sueco, propuesta que se retrasaría hasta el año 1998 por motivos de índole política, marcando el inicio de un sistema de pensiones reformado estructuralmente y acorde a las exigencias económicas, demográficas y presión de los mercados.

El nuevo sistema marcaba dos vertientes, por un lado, un sistema de reparto mejorado que establecería una igualdad entre contribuciones satisfechas y prestaciones, y por otro, y como principal novedad, la implantación de un tanto por ciento destinado a las cuentas individuales privadas, lo que vendría a ser las famosas cuentas nocionales.

Lo cual provocó una reforma radical del sistema, potenciándose el equilibrio financiero mediante divisores anuales para el cálculo de la pensión, un balance contable del sistema de reparto y un mecanismo de estabilización automática²⁰⁴.

“Teniendo como objetivo primario la estabilidad financiera mientras se consigue un diseño óptimo de la pensión”²⁰⁵.

²⁰³ PEREZ CAMPANERO, J. A., “Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: El Caso De Suecia”, cit, España, 2008, págs. 117-124.

²⁰⁴ OLE SETTERGREN, Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

²⁰⁵ OLE SETTERGREN, *Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca*, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

4. COMPOSICIÓN DEL NUEVO SISTEMA SUECO DE PENSIONES

El sistema público y garantizado de pensiones sueco se compone de tres vertientes unidas entre sí, las cuales proporcionan una protección integral llegada la edad de jubilación:

a) Modelo de mínimo garantizado o Pension garantizada

Este mínimo es el equivalente a la pensión no contributiva del sistema de pensiones español, por tanto éste reconoce a todos aquellos que llegan a la edad de 65 años con 40 años de residencia en el país, que no hayan alcanzado el mínimo cotizable exigido y no reciban otros ingresos, una prestación de tipo único y universal, financiada con los impuestos generales y no con las contribuciones obtenidas en las nóminas como anteriormente a la reforma, con la posibilidad de ser incrementada por complementos a cargo del Estado que posibiliten obtener una prestación digna, siendo estos mínimos gestionados vía impuestos, por lo que su ejecución se lleva a cabo fuera del sistema primario de pensiones sueco y administrado totalmente por el Estado²⁰⁶

b) Modelo de pensiones basadas en un sistema de cuentas nocionales (Inkomstpension) o personales

Éste modelo permite garantizar una pensión mínima acorde a lo cotizado durante su vida laboral y a maximizar la equidad generacional²⁰⁷, siendo éste un sistema de reparto con contribución o aportación definida²⁰⁸. La cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen por un lado, las aportaciones individuales aportadas durante su etapa laboral y por otro, los rendimientos ficticios que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida contributiva del perceptor, formando así un sistema de capitalización individual más atractivo para el contribuyente, ya que en función de las aportaciones

²⁰⁶ OLE SETTERGREN, *Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca*, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

²⁰⁷ Esta equidad se concreta en la participación de cada cohorte generacional, en la que todos participan de la rentabilidad derivada de la acumulación porcentual de los fondos llegada la edad de jubilación, además de la distribución equitativa de aquellos fondos nos satisfechos por muerte de componentes de dicha cohorte generacional.

²⁰⁸ Es un sistema de aportación definida y no de prestación definida como sucede en España. El trabajador aporta durante toda su carrera profesional a esa cuenta nocional y su pensión de jubilación se calcula en función de lo aportado durante toda su vida. Para el cálculo de la pensión de jubilación, además, se utilizan reglas actuariales lo que vincula directamente a cotizantes y prestaciones.

realizadas obtienes mayor o menor renta. Por tanto, el monto acumulado se revalorizará todos los años con el índice de crecimiento de la actividad productiva y en relación a aquella cohorte generacional, aplicando diferentes coeficientes de conversión, dependientes estos de la esperanza de vida en el momento de la jubilación de aquella cohorte a la que pertenezca.

La financiación de las cuentas nocionales se lleva a cabo mediante el 16 por 100 del salario bruto (contribuciones definidas), aportando un 8 por 100 el empleador y un 8 por 100 el empleado²⁰⁹. El tipo de cotización total será de un 18,5 por 100²¹⁰ de los que el 16 por 100 será destinado a la cuenta nocional y un 2,5% al plan de pensiones individual privado que comentaremos a continuación²¹¹.

Las aportaciones satisfechas se depositarán en uno de los cuatro fondos de reserva que tiene el sistema público de pensiones, las cuales poseen una tasa de rentabilidad vinculada al crecimiento de la economía del país²¹². La rentabilidad en cuestión se basa en un índice basado en medias móviles que valoran el crecimiento salarial total y el crecimiento per cápita, introduciendo los oportunos límites en caso de que surja una reducción de la fuerza laboral, la cual puede provocar la inestabilidad y la indexación del sistema²¹³.

La reforma introdujo el acceso a la pensión de jubilación flexible, concretándose ésta a los 61 años y sin exigencia de jubilación forzosa, lo cual posibilitaría carreras más largas y de mayor cuantía económica, aunque a partir de los 67 años estas no recibirían beneficios adicionales por la permanencia²¹⁴. Solicitada la prestación de jubilación, siempre con 61 años en adelante, el saldo acumulado en la cuenta nocional será establecido de forma vitalicia mediante la división de éste entre dos divisores, por un lado, será calculada a través de una serie de tablas determinadas por la esperanza de vida llegada la edad de jubilación para dicha cohorte generacional y por otro, a través de

²⁰⁹ <http://www.jubilacionypension.com/jubilacion/guia/suecia-un-referente-en-pensiones/> (13/04/2015).

²¹⁰ La cotización por jubilación será del 18.50% de la base pensionable, consistente esta base en la suma de ingresos pensionales (salarios, prestaciones sociales y desempleo) teniéndose en cuenta estas cantidades pensionables a la hora de calcular derechos por pensión (no siendo ingresos).

²¹¹ DE LA HERAS CAMINO, A., "Sistema de pensiones sueco, cuentas nocionales y factor sostenibilidad", *RTSS.CEFF*, núm. 363, Págs. 59-82.

²¹² PEREZ CAMPANERO, J. A., "Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: El Caso De Suecia", cit, España, 2008, págs. 117-124.

²¹³ PEREZ CAMPANERO, J. A., "Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: El Caso De Suecia", cit, España, 2008, págs. 117-124.

²¹⁴ www.government.se (14/04/2015).

una tasa de rentabilidad real del 1,6 por 100, la cual establece el crecimiento potencial de la económica y la tasa real del rendimiento a largo plazo, por lo que el resultado de la renta vitalicia vendrá determinado por el valor actuarial de la renta vitalicia a la edad de jubilación y la tasa de crecimiento será establecida por la diferencia entre la variación del salario promedio y el porcentaje establecido de esperanza de vida para dicha cohorte, por lo que a mayor esperanza de vida mayor divisor y por tanto menor cuantía²¹⁵.

Estos divisores no tienen otra función que ajustar de manera continua la cuantía a percibir como medio de sostenimiento del sistema, lo cual hace que el sistema tenga la posibilidad de autorregularse en base a los condicionantes del mercado y esperanza de vida de los contribuyentes, esto por tanto lo hace un modelo interesante por su garantía de estabilidad.

c) Modelo de pensiones determinado bajo el sistema de capitalización individual de aportación definida (Premium pensión).

La cuantía de la pensión en este modelo de capitalización individual privado se obtendrá mediante el cálculo acumulado en la cuenta virtual individual de cada pensionista, formada por el total de las cotizaciones retenidas del salario bruto y por los rendimientos generados hasta la fecha de la jubilación²¹⁶. Por otro lado, el porcentaje de contribución paritaria será del 2,5 por 100, siendo satisfecho por el empleado y empleador de forma equitativa, y destinado en exclusiva a suplementar el sistema de contribución definida “cuenta individual de ahorro”²¹⁷.

La gestión de dichas cuentas será realizada por un organismo externo llamado la Premiepensionsmyndigheten, el cual mediante delegación de la Agencia Tributaria Sueca recaudará, contabilizará y formalizará el monto equivalente de dicho 2,5 por 100 anual de cada contribuyente. El individuo tendrá la potestad de elegir el fondo en el cual se colocan sus aportaciones, lo cual permite una gestión más integral y opcional de

²¹⁵ OLE SETTERGREN, *Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca*, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

²¹⁶ <http://www.jubilacionypension.com/jubilacion/guia/suecia-un-referente-en-pensiones/> (13/04/2015).

²¹⁷ PÉREZ CAMPANERO, J. A., “Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: El Caso De Suecia”, cit, España, 2008, págs. 117-124.

gestionar el dinero por estos, incluso en caso de no estar conformes con dichos fondos establecidos, el Estado proporcionará una posibilidad de gestión por defecto derivada de la omisión del empleado, opción que acoge a la gran mayoría de estos, bien por desconocimiento o desconfianza de fondos que son gestionados por empresas del sector privado²¹⁸.

El momento en el cual sea solicitada la pensión de jubilación, siempre y cuando sea con una edad de 61 años, el saldo acumulado en dichas cuentas individuales se convertirá en una anualidad fija o vitalicia, siendo ésta una anualidad flexible, ya que los fondos permanecerán en dichas cuentas de ahorro, retirándose estos en relación a la esperanza de vida del sujeto en cuestión.

5. APLICACIÓN DE LA CORRECCIÓN SOBRE EL ÍNDICE DE INGRESOS: BALANCING

En determinadas circunstancias demográficas y económicas es posible que no se pueda aplicar como tasa de rentabilidad la que se correspondería con el índice de salarios si a la vez se quiere garantizar la solvencia de un sistema de reparto como el sueco, por lo que se aplica el Factor de Equilibrio ratio de solvencia, el cual llegada esta situación lleva a cabo la determinación de la proporción entre recursos del sistema y obligaciones, ya que en caso de que dichas obligaciones superen los medios que tiene el sistema para hacer frente a su compensación realiza un ajuste de manera inmediata y automática que permite la sostenibilidad e intenta restablecer mediante su aplicación sucesiva el equilibrio del sistema de pensiones²¹⁹.

El Balancing conlleva el desarrollo de un factor de sostenibilidad²²⁰, siendo este el indicador que determina la sostenibilidad del sistema, determinando si las cotizaciones

²¹⁸ OLE SETTERGREN, *Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca*, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

²¹⁹ DE LA HERAS CAMINO, A., "Sistema de pensiones sueco, cuentas nocionales y factor sostenibilidad", cit, Págs. 59-82.

²²⁰ Como en Suecia, en el sistema de pensiones alemán las pensiones están indexadas a un factor de sostenibilidad, el cual depende del ratio entre contribuyentes y jubilados, lo cual posibilita obtener con seguridad la tasa de dependencia en cada momento. Este mecanismo permite distribuir el coste del envejecimiento entre las distintas generaciones, lo cual hace que en caso de un desequilibrio entre trabajadores y pensionistas reduzca la cuantía de dicha pensión. Fuente: <http://www.easyexpat.com/es/faq/trabajo/q114.htm>.

proporcionan la posibilidad de hacer frente a las pensiones desembolsadas, absolviéndose por el fondo de reserva el superávit o déficit de las diferencias entre cotizaciones y pensiones abonadas con el fin de obtener un equilibrio entre ambas variables.

6. CONCLUSIONES DEL NUEVO MODELO

A modo de síntesis de lo expuesto y en relación al sistema sueco de pensiones, para una mayor comprensión, podríamos determinar que dicha reforma estructural pasa por las siguientes modificaciones, por un lado, las cotizaciones satisfechas por cada asegurado, empresario y Estado se contabilizan como créditos en pensiones, formando una cuenta virtual a nombre de cada partícipe y separando entre ambas modalidades, incrementándose ésta por los intereses obtenidos en cada caso, los cuales dependen del salario medio de cada contribuyente y otra de las medidas adoptadas, fue una bonificación por supervivencia equivalente al capital de quienes fallecieron durante el año, restando a ésta una cuota por gastos de administración.

El modo de cálculo será el resultado de dividir el valor acumulado en la cuenta de cada trabajador entre el divisor anual que tiene en cuenta la esperanza de vida del individuo, la edad de jubilación (61 o más) y un tipo de interés técnico del 1,6% por lo que el resultado, vendrá determinado por el valor actuarial de la renta vitalicia a la edad de jubilación y la tasa de crecimiento viene dada por la diferencia entre la variación del salario promedio y el 1,8 por 100 de la esperanza de vida, por lo que, a mayor esperanza de vida mayor divisor y por tanto menor cuantía

7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO SUECO DE PENSIONES

a) Ventajas:

Independencia política debido a la revalorización mediante mecanismos de ajuste automático basados en reglas actuariales para el cálculo, estrechando la relación entre cotizaciones y prestaciones, y por tanto, creando una mayor satisfacción para los contribuyentes.

Dota de mayor solvencia y viabilidad financiera a los sistemas públicos de pensiones, de modo que pueden realizarse ajustes más exitosos en base a variables demográficas, y no dependiendo de las diversas normativas para solventar dicho desequilibrio.

La creación de una nueva concepción a la hora de cotizar, ya que ésta es considerada como un salario diferido y no como una imposición por parte del Estado.

Los procedimientos establecidos para el cálculo posibilitan la seguridad de la prestación a corto plazo y por tanto mayor protección.

Este sistema realiza ajustes periódicos de manera automática en la cuantía de las prestaciones y no en dependencia de aquello que se determine por el organismo político, lo cual permite una respuesta automática al problema.

Posibilitar una mayor transparencia y un sistema más equitativo entre generaciones.

b) Desventajas:

Como otros sistemas de reparto, éste necesita de una constante contribución, ya que a pesar de manifestar que cada contribuyente será beneficiado con sus aportaciones, éstas son necesarias para el pago de aquellos que acceden a su jubilación, y por tanto, la necesidad de un crecimiento constante en la productividad o nivel demográfico fijo²²¹.

Existe riesgo como en otros sistemas de que las variables demográficas, fuerza activa, número de pensionistas o esperanza de vida conlleven a un desajuste del sistema y por tanto, no aseguren el reembolso total.

Este sistema lleva aparejada la extinción de las pensiones medias, ya que la contribución en base a salario creará una desigualdad generalizada y quizás una desprotección para las clases más desfavorecidas con trabajos de menor calidad.

Este sistema a pesar de la mayor proporcionalidad entre lo aportado y recibido, ocasiona una menor cuantía de la prestación a recibir.

²²¹ <http://www.libremercado.com/2013-04-25/la-reforma-de-las-pensiones-de-la-que-no-se-habla-1276488406/> (15/04/2015).

E) LA ADOPCIÓN DE UN TERCER PILAR EN EL MODELO DE PENSIONES INTERNACIONAL

Este apartado tratará de valorar en términos generales las medidas de inclusión de un pilar voluntario de ahorro en los modelos de pensiones de alguno de los países que se encuentran dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico²²², con el propósito de estudiar, evaluar, y determinar su aplicación futura en nuestro actual sistema de pensiones²²³. Estas medidas son llevadas a cabo debido a la gran amenaza que ocasionará la longevidad y consecuentemente el aumento de la esperanza de vida, provocando así un grave desequilibrio y por tanto un incremento de la tasa de dependencia de los mayores por encima del 50 por 100 y por otro lado, la baja tasa de crecimiento económico de dichos países²²⁴.

Estos datos, como cita Javier Alonso, provocan la necesidad de reformar los sistemas actuales de pensiones, que no tendrán la misma repercusión en todos los Estados, por lo que se insta hacia un cambio de modelo de contribución definida²²⁵ y ahorro individual privado.

Las características que conllevarán la elección de los países de este apartado tendrá como base principal el desarrollo del modelo capitalista en base al Código Lovaina, características comunes y su principal apuesta en la implantación de un modelo de contribución individual obligatoria²²⁶.

²²² La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) nació con la misión de promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas y de los países.

²²³ MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A., “Pensiones: una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento”, *Fundación de estudios financieros*, 2013, págs. 157-174.

²²⁴ ALONSO MESEGUER, J; CONDE RUIZ, J.I., “La reforma de las pensiones”, *Revista de economía*, Nº 837, 2007, págs. 179-194.

²²⁵ Modelo seguido por Suecia, comentada anteriormente, y por Alemania, llevando este proceso a cabo mediante el sistema de puntos, en el cual, los individuos van acumulando puntos a lo largo de su carrera de cotización, los cuales dependen en cada año de sus cotizaciones y de un factor de ponderación actualizado, por lo que, la pensión resultante depende, por tanto, del valor de dichos puntos en el momento de la jubilación.

²²⁶ MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A., “Pensiones: una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento”, cit, 2013, págs. 157-174.

1. CÓDIGO LOVAINA

Los distintos sistemas de pensiones en la actualidad se basan en el código Lovaina, creado éste ante la preocupación existente a partir de los años sesenta del siglo pasado, lo cual procuró que se desarrollará y diversificará la protección en tres pilares, sin perjuicio de las diversas variables aplicadas en los pilares que cada país introduce en su sistema²²⁷:

a) Primer pilar básico:

Hace referencia al nivel básico de prestaciones destinado para toda la población, independientemente de si se ha cotizado a la seguridad social o no. Se rige por el principio de solidaridad, estableciendo la posibilidad de que sean cubiertas las necesidades de aquellas personas sin recursos llegada la edad de jubilación. Posibilita por tanto, una pensión mínima (pensión no contributiva financiada a través de presupuestos del Estado y llevada a cabo a través de una gestión pública).

b) Segundo pilar profesional:

Se compone exclusivamente de aquellas personas que forman parte del mercado laboral, quienes con sus aportaciones derivadas de su salario (junto con las cuotas que pagan las empresas en algunos casos) financian las prestaciones que serán recibidas llegada la edad de jubilación.

c) Tercer pilar complementario:

Este nivel está destinado a complementar los dos anteriores, por lo que los contribuyentes de manera individual y voluntaria “capitalización”, y con bonificaciones fiscales realizan una aportación no definida a un sistema de plan de pensiones que llegada la edad de jubilación o de manera anticipada podrán disfrutar.

²²⁷<http://www.jubilacionypension.com/planes-fondos/planes-pensiones/los-tres-pilares-de-la-prevision-social-complementaria/> (26/04/2015).

Este pilar cuenta con tres principios, los cuales deberán regir el funcionamiento de éste, como: incentivos fiscales con objeto de su introducción, siendo estos considerados como gastos deducibles, la limitación en las aportaciones y la gestión privada de los fondos, lo cual posibilita un control externo de la gestión y por tanto, una menor dependencia política²²⁸.

2. ESPAÑA Y SU TARDANZA EN LA ADAPTACIÓN DE UN MODELO DE GARANTÍAS

España a pesar de las modificaciones llevadas por los países de su entorno no ha desarrollado la estructura propuesta por el código Lovaina, a diferencia de los restantes países de la zona europea o del continente americano, manteniendo por tanto, un sistema de reparto en el cual el Estado recibe las aportaciones que serán destinadas a sufragar los gastos pensionales de los pensionistas (segundo nivel profesional o nivel contributivo) y un nivel asistencial o básico llamado pensión no contributiva, destinado a aquellos no garantes de los requisitos mínimos de cotización.

A pesar del gran acogimiento de un tercer pilar complementario en la gran mayoría de los países incluidos en la OCDE, España se mantiene en su modelo de reparto, aunque por el momento se están llevando a cabo iniciativas de cambio, como la Ley 23/2013, de 23 de diciembre “Factor de Sostenibilidad”, la cual ha adoptado reglas actuariales de terceros países y sus modelos para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.

España actualmente se encuentra en una situación compleja, debido a que, mientras un sector se muestra partidario en la entrada de un pilar individual como corrector del actual sistema, otros abogan por mejorar el actual sistema, ya que la crisis sufrida no ha supuesto un problema para el actual fondo de reserva, el cual ha soportado y podría soportar según expertos una crisis más extrema que la actual.

²²⁸ MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A., “Pensiones: una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento”, Fundación de estudios financieros, 2013, págs. 157-174.

3. MEDIDAS TENDENTES AL ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE AHORRO INDIVIDUAL PRIVADO

Los distintos países de la OCDE han llevado a cabo diversas iniciativas que han propiciado un sistema privado de ahorro, por lo que se intentará de manera breve citar las diversas medidas de una serie de países de dicha organización. Estas medidas adoptadas son de gran diversidad y ajustadas a cada país, por lo que no existe fórmula definida para la implantación de dicho pilar. Podemos destacar las siguientes²²⁹:

- La creación de un sistema de obligatoriedad de afiliación por parte de las empresas de aquellos trabajadores por cuenta ajena, los cuales destinarán a un sistema de aportación definida “cuenta individuales o plan de pensiones privado” una cantidad determinada del salario base de cada empleado. Este modelo ha sido llevado a cabo por países como Reino Unido o Irlanda con el afán de diversificar el modelo de reparto ante los graves desequilibrios financieros en los que se encontraba el sistema.
- Nueva Zelanda implantó un sistema de previsión ocupacional, siendo éste de capitalización individual para todos aquellos residentes en Nueva Zelanda menores de 65 años, que al ingresar en el mercado de trabajo, el trabajador queda por defecto afiliado a un sistema de capitalización individual, con la posibilidad de desafilarse por tiempo no superior a 6 meses.
- Nueva Zelanda y Suecia posibilitan la elección de sus fondos de inversión, siendo éste atribuido por defecto en caso de que no sea seleccionado ninguno por el trabajador y siempre en el modelo que menos peligro entrañe para los ingresos efectuados.
- Italia impone a los empleadores la obligatoriedad de realizar una retención del 7,41 por 100 del salario anual de los empleados, con el fin de que llegado el término del contrato estos sean acreedores de dicho monto, siendo depositado, salvo petición en contrario, en una cuenta complementaria de ahorro individual.

²²⁹ ALONSO MESEGUER, J; CONDE RUIZ, J.I., “La reforma de las pensiones”, cit, N° 837, 2007, págs. 179-194.

- Reino Unido y Japón permiten una contribución inferior al primer pilar (pilar solidario) si se realiza la contratación de un plan de pensiones gestionado por una entidad privada, fomentando así el ahorro privado.
- Suiza mantiene un sistema privado de fondos de pensiones, por lo que toda retribución satisfecha que en cómputo anual supere los 25.320 francos suizos²³⁰ deberá ser retenido en un tanto por ciento que ira destinado a asegurar la vejez del empleado.
- Nueva Zelanda en pro de incentivar dicho sistema de ahorro individual destina una contribución inicial de 1.000 dólares al plan de pensiones del individuo con motivo de su inclusión en el mundo laboral, además de sufragar los gastos de gestión.

El conjunto de medidas llevadas a cabo a través de diferentes formulaciones demuestra la preocupación de los Estados por el actual sistema de protección de la vejez. Se establece con el objetivo de mantener un sistema de protección, por lo que los diferentes países han optado por llevar a cabo fórmulas de capitalización individual o depósitos en fondos de pensiones.

Esto ha provocado que el contribuyente sea consciente de la vital importancia de una contribución durante la etapa laboral, y por otro lado, el Estado a través de dichas fórmulas permite asegurar una protección mínima sin suponer una carga económica ardua de conseguir, lo que sería un modelo Beveridge²³¹, en el que se garantiza una pensión de escasa cuantía e igual para todos, promoviendo así la inversión privada.

²³⁰ Cifra no muy difícil de alcanzar, ya que, el salario medio en Suiza en 2014 ha sido de 74.528€ al año, es decir 6.211 euros al mes, si hacemos el cálculo suponiendo 12 pagas anuales, fuente: <http://www.datosmacro.com>.

²³¹ En un sistema de tipo Bismarck, como hemos comentado con anterioridad la pensión vienen en función de su renta laboral, mientras que la tasa de sustitución, viene establecida entre su pensión y su salario e independiente de sus ingresos laborales. Lo contrario que en un sistema tipo Beveridge, en el cual las pensiones son iguales para todos los contribuyente, lo cual implica que la tasa de sustitución sea decreciente en los salarios y exista un aparato encargado de proporcionar un nivel económico digno llegada la edad de jubilación.

CAPÍTULO IV: EL INICIO QUE MARCA LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES AL CONTEXTO EUROPEO E INTERNACIONAL

LEY 23/2013, de 23 de diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social

A) INTRODUCCIÓN

El Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad llevó a cabo el informe que implanta dicho sistema, solicitado éste a petición del Gobierno del momento²³² y estableciéndose a través de la Ley 23/2013, la cual divide este sistema en un Factor de Equidad Generacional, que se tendrá en cuenta en cuanto al cálculo de la pensión y un Factor de Revalorización Anual, el cual se ajustara a dos topes (mini. y máxi.) y por tanto desvinculado del IPC²³³.

Su preámbulo determina el objeto de dicho sistema, atribuyéndole el objetivo de ser el motor que lleve a cabo el cambio del sistema, el reajuste del desequilibrio financiero y la regulación de éste ante el aumento de esperanza de vida²³⁴, motivadores estos “a priori” del déficit del Sistema Público de Seguridad Social, y por lo tanto, estableciendo la necesidad de introducir las medidas recomendadas en el Libro Blanco de la Comisión Europea y en el Pacto de Toledo²³⁵.

²³² Esta reforma estructural mucho más exigente que en los países de la zona euro fue llevada a cabo sin el mínimo consenso político que requiere una reestructuración tan importante y cuestionada en época de “crisis” como es la referente al sistema de pensiones, aplicando años más tarde la cláusula que permite adelantar su implantación en caso de proyectar un déficit a largo plazo, lo cual no es real como demuestran las cifras aplicadas en la reforma de 2011. Fuente: MONEREO PÉREZ, J. L., “Dialogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 98.

²³³ Ambos no serán aplicados de manera conjunta, ya que el Factor de Sostenibilidad será aplicado en el año 2019, mientras que el Índice de Revalorización será aplicado desde el 1 de enero de 2014. Fuente: TORTUERO PLAZA, J. L., “Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

²³⁴ A pesar de los objetivos marcados en el preámbulo, existe otro no menos importante que a pesar de no ser un objetivo directo aparentemente, existe la predisposición a incluir los fondos privados de pensiones de forma suplementaria y no como establece la Constitución, la cual los cita como complemento a la Pensión de jubilación.

²³⁵ Con el objetivo de unos “Sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros” motivados por los desafíos del futuro “estrategia 2020” la cual establece una prolongación de la vida laboral y del incremento de la partición de aquellos trabajadores con más edad, la vinculación de la esperanza de vida a la edad de jubilación y al fomento de los planes de ahorro complementarios. fuente:

Marca el inicio del cambio en cuanto al modo de cálculo de la Pensión de jubilación en su modalidad contributiva, aunque dicha iniciativa se producirán con efectos del 1 de enero de 2019 (Ley 23/2013) y no como en un primer momento se determinó, estableciéndose su aplicación para el año 2027²³⁶.

La cuantía, llegado el momento será determinada en base al nivel de cotizaciones realizadas, la carrera de cotización acreditada y como novedad principal, se implanta la variación de la esperanza de vida de la cohorte de población a la edad general de jubilación²³⁷. Esta variable establecida en el art. 8 de la Ley 27/2011 en coherencia con las recomendaciones del Libro Blanco 2012, permite a priori la sostenibilidad, seguridad y adaptación a los cambios producidos por el incremento de la esperanza de vida, pero por otro lado, supondrá una reducción de la cuantía de las pensiones, ya que éstas estarán relacionadas con el incremento de la esperanza de vida y consecuentemente la carga del envejecimiento, vinculando el cálculo a la esperanza de vida, haciendo previsible una reducción en la cuantía por el incremento exponencial en los siguientes años.

Otra variable a tener en cuenta, será el índice de revalorización, el cual se presenta con tendencia descendente según los estudios relacionados con las variables que determinarán la cuantía de las pensiones iniciales²³⁸.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.E., “El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”, cit, Mayo 2014, Tomo 1, pág.1.

²³⁶ Tal y como se cita en el Preámbulo de dicha ley, y además de los principales desafíos a los que se enfrentará el sistema, existe un acontecimiento que agravará tal situación, conocido comúnmente como baby boom y por tanto, la necesaria adaptación del sistema para dar cobertura a un gran número de futuros pensionistas, siendo éste uno de los hechos que ha provocado un adelanto en su implantación. Fuente: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13617 (20/05/2015).

²³⁷ PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*, cit, enero de 2014.

²³⁸ Estas conclusiones se ajustan a que mientras se mantengan las altas tasas de desempleo la revalorización de las pensiones serán claramente inferiores al valor del IPC.

B) NACIMIENTO DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 27/2011 Y LA LEY 23/2013

1. EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 27/2011

Esta ley implanta por primera vez las bases de un sistema que establece mecanismos automáticos ajustables a los cambios demográficos y situación financiera del momento, en pro de un ajuste automático de las mismas y respecto a la esperanza de vida como principal novedad.

Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima novena, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción²³⁹:

«Disposición adicional quincuagésima novena. Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.»

Esta Ley y tal como cita²⁴⁰, la reforma de 2011 opera ya como un factor de sostenibilidad, modificando la edad y la cuantía de la Pension media “factor demográfico”, influyendo por tanto en la reducción de la cuantía de la pensión media con respecto al cálculo anterior y acortando el periodo de cobro al retrasar la edad de jubilación.

²³⁹ http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/150460?ssSourceNodeId=1139#A8 (20/05/2015).

²⁴⁰ LÓPEZ GANDÍA, J., “La dimensión constitucional de la reforma de las pensiones”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 31.

2. IMPLANTACIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, LEY 23/2013

Dicha ley lo define como “*un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes*”²⁴¹.

a) Objetivo y determinación

“Consiste en ajustar la pensión inicial de jubilación a la esperanza de vida, de manera que el valor de la pensión que recibirá a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema a partir de la aplicación del factor, sea equivalente al del valor de la pensión que recibirá quien se jubile con anterioridad”, reduciendo así el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajustando la equidad intergeneracional de las pensiones de jubilación²⁴². Tal y como se ha comentado, este factor, sin perjuicio de las distintas tipologías ha sido utilizado por los diferentes Estados en su reformas pensionales.

Asimismo tendrá en cuenta para su cálculo: la tabla de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social y la edad de 67 años como referencia, siendo la cuantía de la pensión determinada por la esperanza de vida de cada cohorte generacional.

b) Consecuencias

Esta modificación hará responsables a los futuros pensionistas y por tanto, obligados a asumir el riesgo que supone soportar el envejecimiento de la población, vinculando el cálculo de la pensión con la esperanza de vida del momento y a la estabilidad financiera, lo cual hace que estas variables no se ajusten a la variación del IPC, sino a equilibrio financiero y por tanto, la pérdida considerable del poder adquisitivo de los pensionistas en años próximos. A la vista de las consecuencias que

²⁴¹ http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13617 (20/05/2013).

²⁴² TORTUERO PLAZA, J. L., “Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico”, cit, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

traerá el Factor de Sostenibilidad el sistema no será garante de satisfacer prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad como establece el art. 41 CE²⁴³.

Estos hechos ponen de relieve, pero no de manera manifiesta, la intención por parte del Estado en la implantación de fondos privados de pensiones que suplementen la cuantía dejada de percibir cuando este sistema paramétrico comience a recalcular pensiones acordes a la esperanza de vida²⁴⁴.

Esto como al igual que otros países de nuestro entorno, podría ser una fórmula de aplicación, pero con la contrariedad de que España registra tasas de paro por encima de la media, induciendo a una escasa posibilidad salarial de contratar sistemas de pensiones futuros y dejando esta posibilidad a un determinado grupo poblacional.

3. ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN

La ley 23/2013 realiza una nueva redacción del art. 48 de la LGSS, eliminando así la relación “revalorización-IPC”²⁴⁵ por una revalorización ajustada a la situación financiera del sistema. Esta nueva redacción establece su incremento en cuanto a la revalorización prevista en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado²⁴⁶, alejándola así del posible aumento de la riqueza del país, ya que se encuentra ajustada a unos topes establecidos²⁴⁷.

²⁴³ TORTUERO PLAZA, J. L., “Dialogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, cit, nº 5, 2014, pág. 98.

²⁴⁴ TORTUERO PLAZA, J. L., “Dialogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, cit, nº 5, 2014, pág. 98.

²⁴⁵ Artículo 48. Revalorización (regulación anterior).

1.1. Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año.

²⁴⁶ Artículo 48. Revalorización (actual regulación).

1. Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ley 23/2013.

²⁴⁷ Tal y como refleja el art. 7.2 Ley 23/2013, “*En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50 por ciento*”

Esto hace suponer que nunca superará dichos límites relacionados con el IPC, y por tanto, traduciéndose en una reducción o incremento mínimo no ajustables a la realidad²⁴⁸.

C) ESTRATEGIA EUROPEA Y ADAPTACIÓN ESPAÑOLA

La Estrategia Europea 2020 establece la relación entre políticas económicas y fiscales y las reformas exigidas por la Comisión Europea, que no son otras que las llevadas a cabo por la Ley 27/2011, como el incremento de la edad de acceso a la jubilación, prolongando por tanto la vida laboral y consecuentemente, mayor contribución y menor carga económica para el sistema²⁴⁹.

Otra de las recomendaciones, se establece en relación a la vinculación de la edad de jubilación a la esperanza de vida existente en el momento de solicitar la jubilación, siendo esto una medida que permita garantizar su mantenimiento, y por otro lado, promocionar el ahorro privado individual, muy extendido en otros países de la zona euro pero con escasa trascendencia en España, y que a pesar de la escasa contribución individual a fondos de pensiones el Libro Blanco de medidas europeo no establecía ésta recomendación para España²⁵⁰.

Estos cambios legislativos permiten afirmar que el Estado español busca fórmulas de choque que permitan corregir dos fenómenos que serán claves para el mantenimiento del sistema, siendo el más importante de ellos por sus consecuencias, el incremento de la longevidad de la población y la escasa natalidad, y por otro lado, los desequilibrios económicos que supondrán la carga de mantener un sistema de pensiones limitado en el

²⁴⁸ “Los topes fijados permiten determinar que las pensiones no se congelaran en términos absolutos(si entendemos que subir dos euros al mes no es congelación) pero el poder adquisitivo perdido tampoco se recupera, pues lo impide el límite o techo de revalorización fijado para los años de bonanza económica” , fuente: TORTUERO PLAZA, J. L., “Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico”, cit, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

²⁴⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.E., “El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”, cit, pág.2.

²⁵⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.E., “El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”, cit, pág.2.

tiempo debido a las escasas contribuciones y a la prolongación en el tiempo de ser beneficiarios de dicha prestación.

La legislación relativa al sistema de pensiones viene influida en su mayoría por las altas esferas europeas que desde el año 2010 pretenden la reducción del déficit español como medida de salvación, afectando principalmente a la protección social en todas sus vertientes, pero en una con mayor relevancia “la bajada en la cuantía de la pensión de jubilación”. Estas instigan en el cambio de modelo, dejando el sistema de reparto aplicado en España desde el año 60 como un modelo obsoleto no garante de beneficios en tiempos presentes y futuros.

Esta serie de imposiciones son cuestionadas por una gran diversidad de científicos de la materia que achacan este desajuste a las políticas impositiva de los organismos europeos, lo cual hace que el número de trabajadores disminuya y por tanto, la bajada de contribuciones al sistema de pensiones.

D) UN MOMENTO “QUIZÁS” DESACERTADO EN LA APLICACIÓN DE UN FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

España en la actualidad se debe a lo que desde el exterior le demandan. Se adelantó la aplicación del sistema previsto para 2027 con argumentos un tanto cuestionables y no teniéndose en cuenta las importantes reformas introducidas en la Ley 27/2011.

El retraso en la aplicación hubiese posibilitado un reflejo de lo que realmente necesita el sistema, además de la “posible” recuperación, tanto económica como en derechos laborales se refiere, siendo por tanto aconsejable la aplicación de un sistema más práctico, eficiente y ajustado a la realidad social y económica, y no solo con objeto de reducir el déficit y equilibrio financiero a largo plazo.

Tal y como cita TORTUERO PLAZA *“los factores de sostenibilidad actuarán como las guindas que perfeccionan el pastel”*²⁵¹ lo cual resulta contradictorio, ya que el sistema ha sido implantado de forma discordante en cuanto al panorama que vive el

²⁵¹ MONEREO PÉREZ, J. L., “Diálogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, cit, nº 5, 2014, pág. 101. Con citas de TORTUERO PLAZA, J. L., “Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico”, cit, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

país, siendo esto un error a tener en cuenta, debido a que una modificación de estas características requiere un conocimiento y mejora del sistema de pensiones.

Concluyendo en que debió ajustarse en primer momento a dos condicionantes: la aceptación de éste por la sociedad española y una aplicación acorde a la situación, tanto en la gestión de esta materia por los organismos como en base a las necesidades de los pensionistas, por tanto, sería preferible una adaptación de nuestro actual sistema a una reducción constante de la cuantía de las pensiones, no siendo razonables estos cambios en una crisis tan dura como la actual²⁵².



²⁵² TORTUERO PLAZA, J. L., Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico, cit, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. La protección de la vejez es un derecho que los poderes públicos tienen la obligación de proteger mediante las medidas oportunas para su mantenimiento, independientemente de las circunstancias, o sea del equilibrio financiero o presiones europeas, y todo con el fin de garantizar el bienestar social y no como hasta ahora, que se han centrado en reducir los derechos de los ciudadanos alegando desequilibrios financieros.

2. A modo de reflexión y una vez puestos en situación con la rápida cronología ofrecida de nuestro Sistema Público de Seguridad Social y los diferentes cambios producidos a nivel mundial en los sistemas de pensiones, ¿qué alternativa o alternativas serían más aconsejables? El incremento de las cotizaciones o de los impuestos, un nivel de protección y beneficios más reducido, un sistema mixto de capitalización privado unido al sistema de reparto o una pensión mínima como los países del continente americano en contradicción de los europeos que poco a poco destruyen el Estado de Bienestar y se limitan a emplear soluciones mediante cambios funcionales sin base científica. Esto nos ha permitido entender que no existe un sistema que pueda utilizarse en toda situación y lugar, sino que existen modelos o partes de ellos que podrían aplicarse de manera eficiente si antes de ejecutarlos se adaptan a la realidad social y económica del país. De lo contrario y tal como hemos podido comprobar, estaríamos implantando un sistema que no garantiza una pensión suficiente a aquellos mayores o directamente no están protegidos.

3. Otra medida a destacar es la autonomía utilizada en otros Estados entre las políticas en materia de jubilación y el poder político, permitiendo así una mayor transparencia y un criterio más personalizado de un grupo de expertos en la materia. Esto posibilita un uso más correcto de los medios y una conciencia mayor de los efectos sociales que provocaran los cambios introducidos.

4. La ley 23/2013 nos dirige a un sistema de capitalización, el cual no será latente hasta dentro de unos años, pero que poco a poco se irá implantando en nuestra sociedad y reducirá al mínimo nuestro actual sistema de reparto. Ese momento llegará cuando se empiezan a recalcular pensiones en base a los nuevos criterios y dejando de lado el IPC,

lo cual, provocará un grave desprotección, dejando solo para unos pocos afortunados el complemento de los fondos privados.

5. Si el futuro es un sistema que compatibilice la pensión mínima con una complementaria, deberían de llevarse a cabo un conjunto de medidas, siendo la primera, la voluntariedad de adherirse al nuevo sistema o la promoción de estos a través de una cuantía inicial aportada por el Estado, tal y como lo llevan a cabo algunos países, que destinan una cantidad inicial o una reducción de la cotización a la Seguridad Social para la creación de estos. Junto a la implantación de este sistema sería oportuno proporcionar información “carente en muchos casos” posibilitando así una mayor aceptación del contribuyente y por otro lado, la gestión de estos debería llevarse a cabo a través organismos públicos, no privados como en muchos países, obteniendo así una mayor confianza.

6. La grave situación que vive España en cuanto a la escasa natalidad y al aumento de la esperanza de vida nos ponen en una situación comprometida, no siendo coherente con la política nula que fomenta la natalidad, ya que es uno de los problemas más citados a la hora de reducir pensiones, en cuanto a contribuyente-pensionistas y la dichosa dependencia del sistema.

7. Tanto una política educativa desvirtuada y una política laboral no acorde a nuestro aparato productivo, conduce a que los niveles de emigración sean muy altos y por tanto, una reducción de la población activa, que conlleva menor contribución y financiación al Sistema de Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA

A) OBRAS GENERALES

ALEXIS GUARDI B; REGINA CLARK M; GONZALO D.MARTNER., *Rompiendo Mitos: la Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, Friedrich Ebert Stiftung, Santiago de Chile, 2007.

BAREA TEJEIRO, J. y otros., *Pensiones y Seguridad Social: ¿un futuro incierto?*, Informe promovidos por Entidades Financieras.

CARPIO, M. y DOMINGO, E., (1995), *Presente y Futuro de las Pensiones en España*, Ed. Encuentro, Madrid.

El Sistema Chileno de Pensiones: Ed. Solange Berstein Jáuregui, séptima edición, 2010, Publicación preparada por profesionales de la división de estudios.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., *Las prestaciones de la seguridad social: teoría y práctica*, Ministerio de Asuntos Sociales, 2º edición, pág. 305.

MOLSALVE, J.D., *Ideal Político del Libertador Simón Bolívar*, América, 1825-1830, Madrid.

MALDONADO MOLINA, J. A., *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, pág. 25.

MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España*, Thomson Reuters Civitas, Cizur Menor, 2009, 2.º ed., pág. 665.

OCHOA MALDONADO, O.A., *El Esquema de multifondos, innovación en la administración del sistema de pensiones obligatorias colombiano*, Poliantea, Vol. 6, Nº. 11, 2010.

PANIZO ROBLES, J.A y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*. Lex Nova, enero de 2014.

QUINTERO LIMA, M.G., *Evolución e historia*, La Ley, Madrid 2004, pág., 8.

REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A., *El Mutualismo Laboral como Medio de Protección Social: un Estudio Económico Financiero*, Consejo Económico y Social, Madrid 2001, pág. 12.

B) ARTÍCULOS INVESTIGACIÓN

BORRAJO DACRUZ, E., “De la previsión social a la protección en España: bases histórico-institucionales hasta la Constitución”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 3, 1989, pág. 17.

DESDENTADO BONETE, A., “La reforma de la pensión contributiva de jubilación en la Ley 24/1977”, *Tribuna Social*, núm. 95, 1998.

DE LA HERAS CAMINO, A., “Sistema de pensiones sueco, cuentas nocionales y factor sostenibilidad”, *RTSS.CEFF*, núm. 363, Págs. 59-82.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Las reformas referidas al incremento de la edad ordinaria de jubilación y sus excepciones”, *Temas Laborales*, núm. 112/2011. Págs. 133-163.

GUERRERO SALOM, E., “La Dictadura de Primo de Rivera y el Corporativismo”, *Cuadernos Económicos del ICE*, págs. 113 y ss.

ALONSO MESEGUER, J., CONDE RUIZ, J.I., “La reforma de las pensiones”, *Revista de economía*, N° 837, 2007, págs. 179-194.

LÓPEZ GANDÍA, J., “La dimensión constitucional de la reforma de las pensiones”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 31.

MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A., “Pensiones: una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento”, *Fundación de estudios financieros*, 2013, págs. 157-174.

MONEREO PÉREZ, J. L., “Dialogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 98.

DEL AGUILAR CAZORLA, O., Capítulo 20: El Sistema Chileno de Pensiones Solidarias, VII Congreso Nacional: Las Reformas de las Pensiones en la Ley 27/2011, Ediciones Laborum, 2011.

OLE SETTERGREN, Balance de la Reforma de la Seguridad Social Sueca, Seminario Seguridad Social: Protección y Cohesión Social, Santander 2006.

PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de seguridad social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2012.

PÉREZ CAMPANERO, J, A., “Un Episodio De Reforma Del Sistema De Pensiones Publico: “El Caso De Suecia”, *Fundación de estudios financieros*, España, 2008, págs. 117-124

PERFECTO CUADRADO, M.A., “El corporativismo en España: desde los orígenes a la década de 1930”. *Pasado y memoria*. N. 5 (2006), págs 185-200.

R. KENT WEAVER, “Design and Implementation Issues in Swedish Individual Pension Accounts”, *Social Security Bulletin* vol. 65, n. ° 4, 2003/04.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M; CASAS BAAMONDE, M.E., “El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad”, *La Ley*, Mayo 2014, Tomo 1, pág.4.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “La reforma de la seguridad social: aspectos formales e instrumentales”, *Temas Laborales*, núm. 66/2002, págs. 65-94.

TORTUERO PLAZA, J. L., “Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social: régimen jurídico”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2014, pág. 109 a 130.

VICENTE PALACIO, A., “El sistema de seguridad social en el contexto de la nueva sociedad de riesgo”, *RTTS*. CEFF, núm. 363 (junio 2013), Págs. 5-58.

C) ENLACES WEB CONSULTADOS

<http://www.aafp.cl/multifondos/antecedentes>

<http://www.actibva.com/magazine/mercado-laboral/el-sistema-de-pensiones-de-chile-ejemplo-para-espana-por-diego-sanchez-de-la-cruz>.

http://ae.uhu.es/privado/almacen_normativas/Norma_111207085454.pdf

www.afp-ag.cl

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5248>

<http://www.boe.es/boe/dias/1963/12/30/pdfs/A18181-18190.pdf> , Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05>, Ley 40/2007, de 4 de marzo

<http://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-20582 , Ley 26/1985, de 31 de julio.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-132428, LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social.

<http://chileabroad.gov.cl/consulados/tramites/para-chilenos/prevision-social/solicitud-de-pension-de-vejez/>

www.congresodelosdiputados.com

<https://www.colfondos.com.co/introduccion-a-los-regimenes-pensionales-en-colombia>

<http://www.datosmacro.com> .

<http://www.easyexpat.com/es/faq/trabajo/q114.htm>

<http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-seguridad-social-y-como-funciona>

<http://www.elcato.org/el-sistema-chileno-de-pensiones-los-18-anos-su-estado-actual-y-sus-desafios-futuros>

<http://www.gob.cl/>

<http://www.jubilacionypension.com/jubilacion/guia/suecia-un-referente-en-pensiones/>

<http://www.jubilacionypension.com/planes-fondos/planes-pensiones/los-tres-pilares-de-la-prevision-social-complementaria/>

www.juridica.unam.mx. Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

<http://www.libertaddigital.com/economia/el-sistema-de-pensiones-privado-de-chile-sale-indemne-de-la-crisis-1276387155/>

<http://www.libremercado.com/2013-04-25/la-reforma-de-las-pensiones-de-la-que-no-se-habla-1276488406/>

<http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/> (28/03/2015), Montagut Contreras, E.

<http://www.maspension.cl/index.php/normativa-previsional/313-sistemas-de-pensiones-en-chile-beneficios-ventajas-desventajas.html>

<http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html>

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t2.html

<http://www.raco.cat/> *.Las primeras pensiones públicas de vejez en España*. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936, por Alexander Elu Terán, Instituto Europeo de Florencia.

<http://www.redescolombia.org/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones>.

http://www.segsocial.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=113239&C1=1001&C2=2010&C3=3039#documentoPDF

http://www.segsocial.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapadelbienestar/index.htm , Aula de Seguridad Social para profesores.

http://www.segsocial.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm, Web oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-propertyname-573.html>

<http://www.timetoast.com/timelines/historia-de-las-pensiones-en-colombia>

<http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaAlmaMater/secciones/analisis/2013/FD3FFCB368CD00F7E04018C83D1F23D5>.



ANEXOS

ANEXO 1: Evolución requisitos pensión de jubilación

Materia	Ley 1966/1972	Ley 26/1985	Ley 24/1997	Ley 40/2007	Ley 27/2011 y RDL 5/2013
Edad de jubilación	65 años	65 años	65 años	65 años	65 ²⁵³ /67 años
Periodo míni. exigido cotización	10 años	15 años	15 años	15 años	15 años
Promedio para el cálculo BR	24 mensualidades	96 mensualidades, actualizándose las 72 más alejadas en relación con el IPC	180 mensualidades, actualizándose las 156 más alejadas en relación con el IPC	180 mensualidades, actualizándose las 156 más alejadas en relación con el IPC	300 mensualidades, actualizándose las 276 más alejadas en relación con el IPC
Años míni. Exigidos para obtener el 50% BR	10 años	10 años	15 años	15 años	15 años
Años míni. Exigidos para	35 años	35 años	35 años	35 años	37 años

²⁵³ Cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

obtener el 100% BR					
Incentivos por demora en el acceso a la jubilación	No	No	No	Sí	Sí
Revalorización	No automática	Automática parcial	Automática	Automática	Automática

ANEXO 2: Escala progresiva de porcentajes a aplicar

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163: 0,21% Por cada mes adicional de cotización desde el 164 a 246: 0,19%
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106: 0,21% Por cada mes adicional de cotización desde el 107 a 250: 0,19%
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49: 0,21% Por cada mes adicional de

	cotización desde el 50 a 258: 0,19%
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248: 0,19%. Por cada mes adicional de cotización entre los meses 249 a 264: 0,18%

ANEXO 3

2013 ;
* 35 años y 3 meses o más años.....65 años.
* Menos de 35 años y 3 meses..... 65 años y 1 mes.
* BR: (192/224).....16 años.
* 2014 ;
* 35 años y 6 meses o más años.....65 años.
* Menos de 35 años y 6 meses..... 65 años y 2 meses.
* BR: (204/238).....17 años.
* 2015; 35 años y 9 meses o más años.....65 años.
* Menos de 35 años y 9 meses..... 65 años y 3 meses.
* BR: (216/252).....18 años.
* 2016; 36 o más años.....65 años.

* Menos de 36 años.....	65 años y 4 meses.
* BR: (228/266).....	19 años.
* 2017; 36 años y 3 meses o más.....	65 años.
*Menos de 36 años y 3 meses;.....	65 años y 5 meses.
* BR: (240/280).....	20 años
* 2018; 36 años y 6 meses o más.....	65 años.
* Menos de 36 años y 6 meses.....;	65 años y 6 meses.
*BR: (252/294.....	21 años.
* 2019; 36 años y 9 meses o más.....	65 años.
* Menos de 36 años y 9 meses.....	65 años y 8 meses.
* BR: (264/308).....	22 años.
* 2020; 37 o más años.....	65 años.
* Menos de 37 años.....	65 años y 10 meses.
* BR: (276/322).....	23 años.
* 2021; 37 años y 3 meses o más.....	65 años.
* Menos de 37 años y 3 meses.....	66 años.
* BR: (288/336).....	24 años.
* 2022; 37 años y 6 meses o más.....	65 años.
* Menos de 37 años y 6 meses.....	66 años y 2 meses.
* BR: (300/350).....	25 años.
* 2023; 37 años y 9 meses o más.....	65 años.

* Menos de 37 años y 9 meses.....	66 años y 4 meses.
* BR: (300/350).....	25 años.
* 2024; 38 o más años.....	65 años.
* Menos de 38 años.....	66 años y 6 meses.
* BR: (300/350).....	25 años.
* 2025; 38 años y 3 meses o más.....	65 años.
* Menos de 38 años y 3 meses.....	66 años y 8 meses.
* BR: (300/350).....	25 años.
* 2026; 38 años y 3 meses o más.....	65 años.
* Menos de 38 años y 3 meses.....	66 años y 10 meses.
* BR: (300/350).....	25 años.
* 2027; 38 años y 6 meses o más.....	65 años.
* Menos de 38 años y 6 meses.....	67 años.
* BR: (300/350).....	25 años.