



Universidad
Zaragoza

Estudio comparado de los sistemas de pensiones en España y Chile

Alumno:

Jorge Poveda Vallejos

Director:

Manuel González Labrada

Relaciones laborales y Recursos humanos

Zaragoza, noviembre de 2015



**Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo**

Universidad Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

ÍNDICE

1. Introducción	5
1.1 Diseño metodológico	8
1.2 Objetivos planteados	8
1.3 Tipo de investigación	9
1.4 Análisis de datos	9
2. Sistema de capitalización y de reparto	11
2.1 Sistema de capitalización	11
2.2 Sistema de reparto	13
2.3 Sistema mixto	14
3. Sistema de pensiones en Chile	15
3.1 Implantación del sistema de capitalización	15
3.2 Decretos Ley; 3.500 y 3.501 de 1980.	
Ley 20.255 de 2008	17
3.3 Funcionamiento y sostenibilidad	19
3.4 Resultados del modelo después de 35 años	21

4. Sistema de pensiones en España	24
4.1 Como nace y se desarrolla el sistema	
solidario español	24
4.2 Leyes reguladoras del sistema de pensiones	27
4.3 Funcionamiento del modelo español	29
4.4 Resultados del sistema	35
5. El futuro del sistema de pensiones	40
5.1 Los puntos a tratar para garantizar	
las pensiones futuras	40
5.2 Si no se reforma el sistema, será insostenible	42
5.3 ¿Ir� España hacia un sistema de capitalización?	45
6. Conclusiones	50
7. Bibliografía	52

1. INTRODUCCIÓN

Probablemente nunca se imaginaría Otto von Bismarck (1815-1898) aquel primer ministro prusiano y posteriormente mandatario alemán denominado “el canciller de hierro” que su iniciativa de crear un sistema público de pensiones en esencia inaccesible, ya que jubilaba a los trabajadores con 65 cuando la esperanza de vida de un prusiano y de un europeo medio no superaba los 45 años, se expandiría por toda Europa y el mundo.

Aunque no es hasta finales de la segunda guerra mundial cuando se consolidan en Europa, encontramos naciones de economía planificada como Rusia y otros países de la órbita soviética que si contaban con sistemas de pensiones y podrían considerarse embriones del sistema actual de reparto. Es decir, en Europa ha existido un sistema de carácter público y obligatorio de pensiones para los trabajadores desde los inicios del siglo XX. En Norteamérica fue Franklin Roosevelt quien, en los años treinta, estableció unas pensiones de vejez sobre la base de las cotizaciones salariales, aunque diferentes a las europeas.

Es importante mencionar que aunque el canciller de hierro es el impulsor del sistema actual de jubilación de reparto a cargo del Estado son los romanos quienes establecieron un primer método de prestación única, pero muy cuantiosa, al finalizar los servicios en el ejército. Cayo Mario, político y militar romano es quien planteó la posibilidad de que las personas sin tierras ni propiedades se alistaran y sirvieran en el ejército durante 25 años. Al final de este tiempo recibirían el dinero equivalente a 12 años de servicio y una porción de tierra donde poder asentarse y disfrutar del resto de sus días. Se crearon verdaderas “ciudades de jubilados”

Volviendo a la época actual, lo que seguramente nunca pensó Bismarck es que desde finales del siglo pasado y cada vez con más fuerza se cuestionara el funcionamiento y sostenibilidad de este sistema ideado para proteger a quienes habían trabajado durante su vida activa, y aunque nunca discutiendo la necesidad de retribuir a las personas mayores, si preguntándose si es el modelo solidario de reparto el más indicado para ello.

Los sistemas de pensiones públicos son uno de los pilares del Estado del Bienestar. Sin embargo desde los años ochenta, su privatización ha sido uno de los principales objetivos de las políticas neoliberales y de algunas instituciones económicas, muchas veces con el apoyo de los propios gobiernos.

Es en este contexto de ayuda gubernamental donde encontramos al Chile de los años 80. Una terrorífica dictadura militar presidida por el general Augusto Pinochet acoge con gran entusiasmo las políticas neoliberales de destacados economistas de la época como Milton Friedman o Arnold Harberger.

El sistema de reparto de pensiones establecido en Chile no es ajeno a estas reformas y cambios, e impulsado entonces por Friedman y sus aventajados discípulos chilenos, alumnos suyos de la escuela de Chicago, el 4 de Noviembre de 1980 el entonces ministro de trabajo y previsión social José Manuel Piñera Echeñique bajo dos Decretos Ley (D.L 3.500 y D.L 3501) instaura la reforma de las pensiones. Este “novedoso” sistema permitía a los trabajadores optar entre el sistema de pensiones administrado por el Estado o invertir el impuesto de 10% sobre las remuneraciones en una cuenta personal de jubilación administrada por el sector privado.

Esta supuesta elección se convertiría en obligatoria de forma paulatina. Ya que quienes comenzaban recién su vida laboral quedaban de forma automática inscritos en el nuevo sistema de AFPs (Administradoras de Fondos de Pensiones)

En la década de los 90 siete países latinoamericanos siguen el camino que Chile trazó, a finales de ésta se sumaron algunos países de la ex Unión Soviética. En el 2001 lo hace Hong Kong y el primer país europeo, Suecia aunque con algunos matices.

Volviendo a Europa y por supuesto a España fue algo más tarde de la reforma de Chile cuando en 1989 se aprobó la ley que permitía la creación de pensiones privadas, prohibidas hasta entonces. La OCDE diagnosticaba, poco tiempo después, que los países industrializados no podrían hacer frente, en un futuro más o menos inmediato, al pago de las pensiones por el envejecimiento progresivo de la población y el aumento de la esperanza de vida.

A pesar de esto último y de la “próspera” experiencia chilena, en España seguimos disfrutando de un régimen de reparto solidario. Sistema que pareció funcionar sin ninguna dificultad, incluso con superávit hasta los comienzos de la crisis económica actual.

Fue entonces como desde el gobierno de turno, primero con el socialista ahora con el conservador, cuando se pone en primer plano el tema de “la inevitable crisis de las pensiones públicas”

Se dice de manera alarmante que son insostenibles y que no habrá dinero para financiarlas en un futuro no muy lejano, proponiendo que habría que empezar a “racionalizarlas” desde ahora

y fomentar el ahorro individual de cada trabajador con la contratación de planes de pensiones privados ligados a los bancos o incluso a algunas de las mismas empresas donde se trabaja.

En los últimos años se han reformado las pensiones tanto en 2011 como en 2013 aumentando la edad de jubilación e introduciendo un nuevo factor, llamado de sostenibilidad, para el cálculo de revalorización de las futuras pensiones. Esta última ley que entró en vigor el 1 de enero del año pasado tendrá en cuenta el importe de los ingresos y los gastos del sistema de seguridad social además de la tasa de variación anual del número de pensiones contributivas, para fijar cada año la cuantía en la que se actualizarán las prestaciones. También se impone un techo y un suelo, para así impedir que los Gobiernos bajen o congelen las pensiones, aunque la fórmula de revalorización lo aconsejara.

Sobre la implantación del sistema de capitalización chileno y el de reparto español, al igual como sobre las reformas de las pensiones se hablará más en profundidad a lo largo de éste documento.

Durante el desarrollo de este trabajo en primer lugar se explicará el diseño metodológico del mismo, estableciendo los objetivos planteados, el tipo de investigación y el tratamiento de los datos.

Entrando en contenido en el segundo capítulo se explicará que son un sistema de reparto, uno de capitalización y otro mixto. Aunque este último solo se mencionará brevemente ya que, este trabajo está centrado en explicar y comparar los dos sistemas predominantes antes nombrados.

En el tercer capítulo se expondrá como se implantó el sistema en Chile y la evolución de éste, sus Decretos Leyes, el funcionamiento y sostenibilidad para finalmente repasar los resultados de este régimen después de 35 años.

En un cuarto capítulo se hará algo similar con el caso español y su sistema de prestaciones. Su implantación, leyes que regulan el sistema, su funcionamiento, y los resultados del mismo, para confluir en un quinto capítulo donde se tratará el futuro de las pensiones en España. Cuáles son los puntos a reformar para asegurar la viabilidad del método de reparto, para finalmente proyectar la pregunta sobre si España avanza hacia un sistema de capitalización. Así terminar con las conclusiones.

1.1 DISEÑO METODOLÓGICO

En este apartado del trabajo se van a exponer y detallar los elementos que se han tenido en cuenta a la hora de plantear y afrontar este trabajo, los objetivos que persigue y el tipo de investigación empleado para el desarrollo del mismo.

1.2 OBJETIVOS PLANTEADOS

La grave situación económica y social que atraviesa España en estos momentos ha llevado, entre otras cosas, a que se cuestionen sistemas instaurados, propios del Estado de Bienestar. Nos referiremos en este documento en concreto al modelo previsional español.

A través de este trabajo fin de grado trataremos de hacer una comparativa entre el sistema de reparto español y el de capitalización individual chileno, describiendo al uno y al otro con la intención de justificar qué régimen previsional es el más conveniente para los trabajadores y el Estado en su conjunto. Para dar respuesta a este objetivo general se formulan, además, 3 objetivos específicos.

- Conocer ambos modelos en profundidad para ver sus diferencias. Viendo como se implantaron, como funcionan, y que resultados ofrecen tanto para los trabajadores como para el país respectivo.
- Comparar y poner de manifiesto cuales son los problemas y las carencias que muestra cada uno de los modelos. Así como a su vez las ventajas que podrían representar frente al método opuesto.
- Analizar hasta qué punto las modificaciones llevadas a cabo en los últimos años en España estarían transformando el sistema y si son necesarias más reformas y a su vez más profundas.

1.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dados los objetivos planteados y teniendo en cuenta que lo que se pretende es analizar dos modelos previsionales y a su vez dos países diferentes, al igual que ante la gran cantidad de información que existe respecto a este tema se ha optado por examinar fuentes de información en su mayoría oficiales. Es una investigación puramente teórica basada en la experiencia de funcionamiento en ambos países.

Además de estas se han consultado libros, ensayos, manuales de Seguridad Social, artículos de prensa y contenido publicado en plataformas digitales.

Analizando las fuentes oficiales de ambas partes tenemos acceso a la visión de estas sobre el régimen que utilizan y sus argumentos a la hora de defender su sistema frente al otro. Si bien es cierto se han estudiado artículos de opinión estos solo han sido utilizados en algunos puntos en concreto donde se hacía imprescindible.

Finalmente parece importante señalar que el investigador es chileno por lo cual conoce de ante mano cuales son las fuentes fiables y cómo funciona el sistema previsional en el país sudamericano, lo cual le confirió mayor conocimiento sobre el objeto del estudio, la forma de implantación del sistema y el funcionamiento del mismo.

1.4 ANALISIS DE DATOS

El estudio de la información y los datos alcanzados se ha conformado en torno a la siguiente estructura con el objetivo de dar respuesta a la cuestión central planteada en la realización del trabajo: los distintos tipos de sistemas previsionales, la implantación de ellos en cada país, las leyes que los regulan, sus resultados y cuál puede ser el futuro del sistema de pensiones español.

Respecto a los distintos tipos de sistemas, en un primer capítulo se presentarán cuales son los tres modelos existentes, caracterizando cada uno y diferenciándolos entre sí.

En lo referente a la implantación de estos, presentaremos la historia de cómo se han instituido en cada país y su contexto histórico.

En relación a las leyes que los regulan hablaremos sobre aquellas normas jurídicas que articulan el entramado de cada régimen y sus más recientes reformas. En cuanto a sus resultados expondremos como y cuáles son.

Para finalmente exponer cual podría ser el futuro del método previsional de España, la necesidad de reformarlo y si este, estaría cambiando ya poco a poco hasta convertirse en algo similar a la capitalización.

2. SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN Y DE REPARTO

En este apartado se explicará lo que son y cómo funcionan ambos regímenes previsionales. Se mencionará y expondrá brevemente también el sistema mixto, más que nada por aportar algún dato más sobre los sistemas y sus modalidades ya que, los métodos que nos interesan y los que se desarrollarán son los de Chile y España, capitalización y reparto respectivamente.

2.1 SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN

Entendemos en materia de seguridad social a la capitalización individual como un sistema de ahorro personal, con cuentas particulares para el retiro de la vida laboral que produce la vejez.

Bajo este sistema los cotizantes traspasan mes a mes un porcentaje de sus ingresos a una cuenta individual que es de su propiedad, administrada por una empresa privada la cual será la encargada de gestionar esos fondos que aumentan mes a mes y año tras año. Tales recursos se invierten en activos financieros, los cuales en la mayoría de los casos están determinados y regulados específicamente por ley, con el fin de incrementar el monto acumulado por el individuo.

Estas entidades al término de la vida activa le devolverán el dinero acumulado al jubilado o a sus beneficiarios sobrevivientes en alguna modalidad de pensión. La cuantía de la asignación dependerá en todo caso del nivel y la cantidad de ahorro que haya reunido el trabajador durante su vida activa.

Estas mismas empresas deberán poner a disposición del cotizante un seguro para financiar las pensiones de invalidez y supervivencia que generen sus afiliados. Ya que, como es lógico, una persona que sufre una invalidez permanente absoluta por ejemplo, no podría seguir contribuyendo en su cuenta de ahorro.

Los sistemas de capitalización tienen como principio fundamental liberal el traspaso de poder desde el gobierno a los trabajadores relegando el papel del Estado solo a dos funciones, no por ello poco importantes. La primera es la regulación y supervisión de cumplimiento, por parte de las administradoras, de las normas legales que regulan el sistema. La segunda es la de garantizar pensiones mínimas para las personas, que por diversos motivos, no hayan podido acumular suficientes ahorros para poder tener una pensión digna.

Los principios e ideales de los sistemas de capitalización individual son básicamente 4.

Propiedad privada: Cada cotizante es dueño de una cuenta individual para su jubilación. La cual siempre estará protegida por el derecho de propiedad garantizado en la Constitución y las leyes de los países que poseen este método. Al final de su vida activa la cuenta del jubilado servirá para financiar únicamente la pensión del beneficiario o, solamente en caso de fallecimiento, de sus familiares.

Libertad individual: Este sistema entrega una amplia libertad a los cotizantes en muchos aspectos relacionados con sus ahorros, la administración de estos y la pensión que obtienen. Los trabajadores son libres de elegir qué compañía es la que gestionará sus ahorros, de hacer aportaciones voluntarias destinadas a engrosar su cuenta o incluso de decidir cuándo se puede o quiere jubilar. El sistema entrega tal punto de libertad individual que una persona puede seguir trabajando sin límites, no está obligada a jubilarse en ningún caso, solamente existe una edad orientativa y genérica que son los 65 años, pero nunca un máximo.

Responsabilidad propia: La característica principal de este sistema es que el trabajador recibirá para su vejez el capital de sus ahorros acumulados. Por lo cual vincula estrechamente la relación de que mientras más se trabaje y más aportaciones se hagan a la cuenta mejor será la jubilación. El sistema relaciona los beneficios que recibe el pensionado con su esfuerzo y capacidad de aportar durante su vida activa.

Seguridad: El sistema de capitalización está estructurado para que los fondos de pensiones tengan la máxima seguridad en su inversión. Por lo anterior, las empresas administradoras tienen un patrimonio y una personalidad jurídica. Por lo cual, en teoría, nunca podrían menguar los ahorros de los trabajadores mientras duren sus aportaciones. Otra rama de la seguridad es el hecho de que la cuantía de la pensión dependerá del mismo cotizante y nunca el Estado podrá intervenir en ella, recortándola o congelando el importe. El pago no va vinculado en ningún caso a los presupuestos del país o al IPC ni a ningún agente que no sea el propio monto que se decida entre el jubilado y su administradora.

En muchos países este sistema existe como algo complementario al sistema público de reparto y siempre desde una perspectiva voluntaria. Sin embargo existen otros países donde el método de capitalización individual privado es obligatorio. En este último grupo es donde encontramos a Chile, tal como expondremos y analizaremos en el capítulo 3 del presente trabajo.

2.2 SISTEMA DE REPARTO

Entendemos por sistema de reparto a un medio de seguro para la ancianidad. El procedimiento se organiza sobre la base de un aporte obligatorio realizado por los trabajadores en activo, con el que se forma un fondo común para atender las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados.

Los principios generales de este sistema son la solidaridad, el respaldo entre generaciones, entre personas activas y pasivas y entre individuos de los diferentes territorios del país. Este régimen es de aporte obligatorio y se encuentra presente aun, en la mayoría de los países del mundo.

Los procesos financieros de reparto presumen la distribución inmediata o a corto plazo de las cotizaciones e ingresos generales de la Seguridad Social que, sin tiempo para ser atesorados, se convierten en prestaciones a percibir por los sujetos beneficiarios. Por tanto, la sostenibilidad de sistema depende directamente de otro concepto: el ratio trabajador/pensionista que mide el número de trabajadores activos por cada persona que recibe una pensión.

En este modelo, al contrario que en anterior, es el Estado quien fija las cantidades que los trabajadores deberán aportar, sin flexibilidad alguna para aportar más o menos según atraviere mejor o peor momento en su vida laboral. Además de caracterizarse por tener en general beneficios definidos. Es decir, el monto de la pensión no se relaciona necesariamente con lo aportado durante la vida activa, sino con una definición distinta que puede calcularse de diferentes formas de acuerdo al país en particular.

Es el Estado quien llegado el día, otorga al nuevo jubilado la paga que le corresponda, existen muchas maneras y dependiendo del país evidentemente, para calcular dicha cuantía y sus actualizaciones en el caso español, que es el que nos atañe lo veremos en el capítulo 4.

En este tipo de sistema son de vital importancia los componentes respecto de los ingresos del sistema, o sea los cotizantes, estos serían la población activa.

En segundo lugar el período de actividad o lo que es lo mismo, el número de años durante los cuales la empresa y los trabajadores en activo realizan las cotizaciones y finalmente el importe de las cotizaciones.

En relación con los gastos que soporta el sistema público de pensiones debemos mencionar el número de pensionistas al igual que el número de años durante los cuales se percibe la pensión pública, junto con el importe de la prestación media.

Todos estos componentes se examinarán en el capítulo 4 donde se analiza como es el sistema en España, su funcionamiento y resultados.

2.3 SISTEMA MIXTO

El sistema mixto es aquel capaz de combinar ambos modelos descritos anteriormente. La parte correspondiente al Estado, generalmente se financia con impuestos generales y la parte correspondiente al sistema capitalizador a través de un sistema de ahorro, normalmente voluntario, de carácter complementario.

En este tipo de modelo encontramos al Neo Zelandés, el cual cuenta con un gran prestigio y con una funcionalidad bastante optima, quien ha sabido alejarse del procedimiento puro de capitalización para dar un paso más allá y conseguir el sistema mixto. Donde las aportaciones de los trabajadores y de los empleadores cuentan con una amplia gama de incentivos estatales.

Lo que buscan estos métodos mixtos, es liberar en cierta medida al Estado de la carga que supone el pago de las jubilaciones y crear una cultura de ahorro en los trabajadores en activo. Este modelo Neo Zelandés se ha copiado ya en estados como Australia o Perú entre otros países.

Este patrón intermedio suena cada vez con más fuerza para ocupar un lugar en los sistemas de pensiones de Europa y España principalmente, ya que parece existir una necesidad imperiosa de modificar el método actual de jubilación en España. La realidad es que seguir con el sistema actual, vinculado a las cotizaciones de los trabajadores, exclusivamente, para financiar las pensiones no será suficiente en un futuro a medio plazo. Una vez explicados los tres sistemas de pensiones pasaremos a presentar la comparativa entre España y Chile, para intentar dilucidar cuál de los dos sistemas es más beneficioso tanto para las arcas gubernamentales como para el propio jubilado.

3. SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

En este apartado se explicará cómo se pasó en Chile desde un sistema de reparto a uno de capitalización, como Chile es pionero en esta modalidad y los Decretos Leyes que articularon este cambio. Veremos el funcionamiento y sostenibilidad de este método previsional y los resultados cuando se cumplen 35 años de funcionamiento.

3.1. IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN

Es importante mencionar desde un principio que la realidad que vivía Chile, respecto a su sistema de previsión nada o poco tiene que ver con la situación española actual. En los años 70 existían en el país andino más de 3.300 normativas de jubilación, entre reglamentos, disposiciones y leyes. Cada gremio tenía una edad y exigencias distintas a la hora de acceder a la jubilación y qué decir de las cuantías, aunque fuese el Estado quien pagaba, eran las cajas de previsión las encargadas de calcular el importe de la pensión. En el año 1973 había 35 cajas de previsión y 150 regímenes de jubilación diferentes (Piñera, J. 1992, p.2)

Esto daba cabida a una trama de corruptela escandalosa, existían grupos con mucha influencia y poder que obtenían jugosos beneficios. Por ejemplo los funcionarios públicos se jubilaban con 30 años de servicio y los empleados de banca después de cumplir 25 años en activo. No era raro ver un trabajador del sector bancario jubilado con 45 o 50 años. Sin embargo los trabajadores no cualificados que representaban la inmensa mayoría de Chile en la década de los 70 debían trabajar hasta los 65 años para poder retirarse.

“Nuestro sistema de reparto no tiene como salvarse, la desigualdad y el caos, la corrupción y el favoritismo no hacen otra cosa que arruinarlo. La defensa de este desgastado sistema no es un asunto de principios, sino una defensa a las sustanciosas ventajas de los grupos más influyentes” (Piñera, J. 1992, p.3)

La primera medida tomada por el ministro del trabajo de entonces José Piñera es unificar la edad de jubilación.

Se estableció en 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, no importando su ocupación ni los años que cotizaran. Debía terminarse con la anarquía imperante del binomio edad-profesión para acceder a la jubilación.

Con la reforma previsional los trabajadores en activo podrían elegir entre pasar a este nuevo sistema o seguir con el antiguo. Sin embargo los jóvenes que se fuesen incorporando a la vida activa quedarían inscritos automáticamente y sin posibilidad de elección, en el nuevo modelo.

Quienes optasen por pasar al nuevo sistema recibirían un “cheque-bono de reconocimiento” que traspasaría el monto equivalente de las cotizaciones aportadas hasta la época a su nueva cuenta particular de pensión.

La reforma en su esencia consistía básicamente en pasar la soberanía del Estado y el poder sobre las pensiones a manos privadas. O sea que fuesen empresas particulares quienes se encargasen de dar la cobertura previsional a cada trabajador cuando abandonase su vida laboral.

Era un paso transgresor que contaba con muchos enemigos y generaba gran incertidumbre. La intención del gobierno de la época fue venderlo como una muestra de libertad. Los ciudadanos podrían elegir con la más absoluta de las libertades como y cuanto quieren ahorrar para su vejez y quien les administrará esos fondos. Acabando así con el dominio del Estado en materia previsional.

Se eliminaban las aportaciones empresariales por lo cual toda la aportación al fondo de pensión correspondía al trabajador. Esa eliminación de las cuotas empresariales obligó por ley a subir los salarios lo cual contó con la gran aprobación popular, junto con el repetitivo mensaje de que ahora iba a ser el empleado el dueño de su ahorro y jubilación y no el gobierno de turno gracias a las aportaciones patronales.

Se establecieron unos límites mínimos para el ahorro, porcentajes que siguen hasta hoy. Se fijó un 17% como aportación mínima, desglosándose en un 3% para el seguro de invalidez y viudedad, un 4% para salud (Chile cuenta con un sistema sanitario similar al de EE.UU) y un 10% para el ahorro de la pensión.

Según las cuentas de la administración una persona con 35 años de trabajo podría jubilarse con una pensión equivalente al 70% de la remuneración que estuviese recibiendo en los últimos años. Lógicamente si durante su vida laboral su capacidad de ahorro era mayor en cuantía o en años de servicio su pensión aumentaría.

Fueron unas empresas privadas las aseguradoras de los fondos para las pensiones, más conocidas como “AFP” un modelo nuevo de negocio, que debía ser independiente.

No podían ser ni bancos ni aseguradoras privadas ya existentes. La idea era mostrar a Chile que se quería hacer todo con total transparencia, y que no se entregaba algo tan importante en manos de “amigos” o viejos conocidos del gobierno

Chile era un país que estaba en dictadura ante lo cual no existió un parlamento donde se debatiese la implantación ni una oposición pública ante este nuevo sistema. Fue así como el 1 de mayo de 1981 entró en vigor la novedosa reforma de las pensiones. Y la verdad es que sus números asombran, en el primer mes, se trasladaron al nuevo sistema 500 mil trabajadores, lo cual representaba al 25% de la fuerza trabajadora con opción al cambio. Fue una avalancha. Un alud que a finales del año 81 ya tenía al 80% de la fuerza laboral, 1,4 millones de afiliados (Súper Intendencia de Pensiones [SAFP], 2010, p 139) con el nuevo procedimiento.

Se había establecido un sistema de previsión nuevo con un modelo de negocio desconocido, pero cuantioso, se habían creado miles de puestos de trabajo en las AFPs y se le había dado al trabajador la decisión y responsabilidad sobre como planificar su vejez. Había nacido el sistema de capitalización chileno. Un modelo previsional en el que hoy muchos economistas de corte más liberal ponen sus ojos.

3.2 DECRETOS LEY; 3.500 Y 3.501 DE 1980. LEY 20.255 DE 2008

Estas tres normas son la columna vertebral del sistema previsional chileno. En 1980 con los Decretos Ley 3.550 y 3.501 es como se pone en marcha el nuevo modelo. Especialmente con la disposición 3.500. En sus 159 artículos se modula como será el cambio y cómo funcionará este nuevo sistema previsional. Este decreto ley apenas ha sufrido modificaciones y se mantiene vigente hasta el día de hoy. El Decreto Ley 3.501 solo establece los porcentajes que se deben imponer a las cotizaciones y como desaparecen las aportaciones patronales.

La importancia del Decreto 3.500 es incuestionable. Es allí donde se detalla el nuevo modelo de previsión, como deberán actuar las Administradoras de Fondos de Pensiones y como deberán cambiarse al nuevo sistema los trabajadores que así lo deseen.

Aunque luego se elaborasen reglamentos para desarrollar algunas materias como la invalidez o la orfandad es en esta ley donde comienza desde cero un nuevo modelo.

La ley 20.255 del año 2008 modifica algunos artículos del Decreto 3.500, sin embargo sus intenciones no son cambiar esta ley sino mejorarla. El nuevo marco legal crea, entre otras cosas, un sistema de pensiones solidarias que beneficia a los trabajadores que por diversas razones no lograron ahorrar lo suficiente para financiar una pensión digna.

El Estado entregará un suplemento para incrementar aquellas pensiones de forma gradual hasta llegar a su tope que son 255.000 pesos chilenos (unos 300€ actuales) en el año 2012.

Se estima que a día de hoy los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias estén en torno a 1,7 millones de personas. Las mujeres son las principales beneficiarias de este modelo ya que más de un 60% de estas pensiones son recibidas por ellas (Salas, V. Hernández, D. Neira, J. Hernández, J. Raymondi, M. y Flores, R. 2011, p. 34)

Se establecieron bonos por hijos nacidos o adoptados, por familiares a cargo, se equiparan en muchos aspectos a los trabajadores autónomos de los dependientes y se introduce una novedad sustancial. Los nuevos trabajadores serán incorporados a aquella AFP que ofrezca menores comisiones de servicio durante al menos 24 meses, lo cual en la teoría aumenta la competitividad entre las administradoras y disminuye los costos directos que le suponen a un trabajador tener una cuenta abierta en cualquier AFP.

Con todo lo anterior la Reforma Previsional incorpora nuevas ayudas, beneficiarios y partícipes del sistema que hicieron necesario modificar la institucionalidad vigente, de modo de garantizar un otorgamiento eficientemente de los nuevos beneficios.

Para ello se creó el Instituto de Previsión Social (IPS), responsable de la administración del Sistema de Pensiones Solidarias y de los Centros de Atención Previsional Integral. Estos centros están destinados a prestar servicios de tramitación de beneficios del Pilar Solidario, así como garantizar la prestación de servicios esenciales de información del sistema de pensiones para todos los usuarios.

También se creó una Superintendencia de Pensiones con facultades fiscalizadoras para resguardar el correcto funcionamiento del sistema, incluida la posibilidad de designar un "inspector delegado" que resguarde la seguridad de los Fondos de Pensiones ante eventos que los pongan en riesgo.

3.3 FUNCIONAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

Como se ha descrito antes el sistema chileno separa la labor previsional en su esencia de la labor del Estado. Ya no es el gobierno de turno quien recauda y administra los fondos provenientes de las cotizaciones sociales de los trabajadores, sino unas empresas privadas conocidas como AFPs.

Si bien es verdad el Estado, como parece lógico, mantiene las competencias de legislación, regulación, y fiscalización sobre el sector. Para estas dos últimas labores fue creada desde los inicios la Súper Intendencia de Pensiones órgano dependiente del ministerio del trabajo.

El método chileno en sus principios rectores se basa en tres pilares. El pilar contributivo que son las aportaciones periódicas obligatorias que hacen los trabajadores. El pilar voluntario que son los ingresos extraordinarios que se hacen en la cuenta de ahorro. Y el pilar solidario (SAFP, 2010, p. 11-13) establecido el año 2008 con la aprobación de la ley 20.255 antes mencionada, es el cimiento fundamental del sistema de pensiones, y está constituido por un componente de reparto no contributivo, es decir, las generaciones activas, a través del pago de impuestos, financian a quienes se encuentran en retiro y son más vulnerables, tal como se explicó en el punto anterior.

En sus inicios cada trabajador podía elegir libremente a cuál de las AFPs ofertadas afiliarse y también podría cambiarse de una a otra cuantas veces quisiera a lo largo de su vida laboral, ya que los fondos ahorrados son suyos y puede moverlos como quiera.

Hoy los nuevos trabajadores quedan afiliados de forma automática a la administradora que ofrezca una mayor rentabilidad y menores comisiones por servicio, por un plazo de 24 meses. Una vez transcurridos estos dos años es el trabajador quien decide si seguir en esa AFP o cambiar.

El trabajador va ingresando un mínimo del 10% de su salario en una cuenta de ahorro sobre la cual posee total control a través de una libreta y puede consultar su saldo cada vez que quiera, hacer aportaciones extraordinarias, cambiarse de compañía, disponer dónde quiere que su AFP invierta el dinero, elegir su modalidad de pensión o decidir incluso cuando jubilarse, siempre que cumpla algunos requisitos que aseguren una paga sobre el mínimo legal (Piñera, 1992).

El trabajador va haciendo las aportaciones a lo largo de su vida laboral por lo cual su cuenta de ahorro va creciendo progresivamente, también aumentará con la rentabilidad que den las inversiones que haga su administradora con el dinero y con las aportaciones extraordinarias voluntarias que pueda hacer el empleado.

Una vez que el trabajador llega a la edad legal de jubilación, que se fija en los 60 años para las mujeres y los 65 para los hombres podrá optar entre las distintas modalidades de retiro que ofrece el sistema.

Actualmente nos encontramos con 4 métodos de jubilación:

Renta vitalicia: Consiste en que el beneficiado contrata a una aseguradora y sus fondos son trasladados, de manera que esta le brinda una pensión mensual durante su vida y para cuando fallezca, también a sus beneficiados. Una vez contratada, el usuario no puede cambiarse de compañía ni de modalidad. Se puede optar por esta opción si su pensión es mayor o igual al monto de la pensión mínima vigente, que equivale a 123.623 pesos (valor equivalente a unos 180€ aproximadamente).

Retiro programado: El capital acumulado se queda en la AFP y esta calcula los pagos que recibirá el asegurado. La pensión se recalcula anualmente de acuerdo a los fondos que tiene, expectativas de vida y a la tasa de interés de la norma vigente. El monto varía cada año, disminuyendo con el tiempo. Cuando el afiliado fallece, se continúa dando la pensión a los beneficiarios hasta que los fondos se agoten. Es la modalidad más utilizada por los pensionistas.

Renta temporal con renta vitalicia diferida: En esta modalidad el afiliado contrata con una aseguradora para que le brinde la renta vitalicia pero deja un saldo en la AFP para que esta le otorgue un dinero de forma temporal hasta que comience a recibir las pensiones de su renta vitalicia.

Renta vitalicia inmediata con retiro programado: Esta manera combina las dos primeras por lo cual el jubilado divide sus fondos entre la aseguradora y la AFP y recibe ambos de forma simultánea.

La ley también permite pensionarse adelantadamente. Para poder jubilarse de forma anticipada los trabajadores deberán ser capaces de generar una pensión equivalente al 150% de la pensión mínima vigente en ese momento. Y que la cuantía sea igual o superior al 70% del promedio de las retribuciones recibidas en los últimos 10 años de trabajador.

En el caso que un jubilado opte por la modalidad del retiro programado y consuma todos los fondos de su cuenta de ahorros, es el Estado quien, a través de su plan de garantía estatal e invocando al

pilar solidario del sistema, se hace cargo de dicha situación y sigue pagando las pensiones de aquella persona que haya gastado todos sus ahorros.

Para acceder a esa pensión estatal, no contributiva, es fundamental cumplir cuatro requisitos básicos, como son. Haberse jubilado con más de 60 años las mujeres y 65 los hombres. No tener ningún ingreso igual o superior a la pensión mínima vigente en ese momento. Haber cotizado durante al menos 20 años y lógicamente no tener nada de dinero en su fondo de pensión (SAFP, 2010, p. 26)

Situación especial es la de los trabajadores autónomos. Hasta el año 2012 no estuvieron obligados a cotizar, por lo cual quienes no querían hacerlo de forma voluntaria se jubilarían con la pensión mínima no contributiva que otorgase el gobierno. Con la reforma del año 2008 esta situación ha cambiado y desde el 2015 los trabajadores deben cotizar al sistema de previsión. Estas imposiciones son totalmente obligatorias desde el 1 de enero de este año y tienen los mismos porcentajes y coberturas que un trabajador de cuenta ajena.

3.4 RESULTADOS DEL MODELO DESPUES DE 35 AÑOS.

El Sistema de Seguridad Social imperante en Chile entre 1925 y 1980, basado en el reparto estaba condenado a desplomarse por injusto, oligárquico, discriminatorio y por ser ineficazmente oneroso, tanto para los ganadores de sueldos como para la producción nacional (Corporación de Investigación, Estudios y Desarrollo de la Seguridad Social [CIEDESS], 2010, p 21)

Transcurridos ya 35 años de funcionamiento el sistema chileno es sometido a examen. Y aunque su funcionamiento no tiene nada que ver con el antiguo sistema los resultados no parecen alentadores.

Es lógico que dependiendo de a quien preguntemos algunos nos dirán que el sistema funciona o no. Los datos están ahí y aunque son interpretables la realidad es que el diagnostico es preocupante y contundente: se registra un severo problema en el monto de las pensiones pagadas, lo cual se extenderá durante los próximos años, condenando a los jubilados de Chile a la pobreza y vulnerabilidad.

Según datos de la Súper Intendencia de Pensiones, a diciembre de 2013, el sistema privado chileno pagó 1.031.207 pensiones con una media de 183.213 pesos (unos 240 €, el equivalente al 87 % del salario mínimo). En el caso de las pensiones que pagan las AFP en la modalidad de retiro programado, el 91,2 % son menores a 139.857 pesos, unos 186€ lo que significa que 9 de cada 10 pensionados bajo esta modalidad reciben una asignación menor que el 66,6 % del sueldo mínimo nacional.

En relación a los retirados futuros, el panorama se presenta aún más preocupante. Cuando se observa el saldo en la cuenta individual que tiene cada afiliado, se puede concluir que el 69 % de las personas entre 60 y 65 años, vale decir, que ya jubilaron en el caso de las mujeres o están a las puertas de hacerlo para los hombres, acumula menos de 20 millones de pesos, unos 27 mil euros, lo cual alcanza, según cálculos, para una pensión autofinanciada menor a 100.000 pesos, 135€ aproximadamente.

Un saldo promedio para una mujer afiliada de 59 años es de 13.304.000 pesos que alcanza para una pensión autofinanciada de 66.520 pesos, 90€ aproximadamente. Por otro lado, el saldo promedio de un hombre de 64 años es 23.904.000 de pesos que se traduce en una paga de 119.520 pesos, unos 160€.

Es importante hacer una mención sobre la pensión mínima de subsistencia y su valor. Solo equivale al 38 % de un sueldo mínimo y supera marginalmente la línea de la pobreza (1,06 veces)

La indigencia a la que este nivel de renta condena a los jubilados explicaría también porque la edad efectiva de jubilación sea anómalamente de las más elevadas de la OCDE. Y es que en el país andino no existe ningún problema demográfico acuciante ni medidas potentes para estimular la prolongación de la vida activa, lo cierto es que la edad efectiva de retiro es de 70 años para ambos sexos.

Las que no parecen tener problemas son las propias administradoras. Un negocio rentable y muy sostenible, dado que el monto de cotizaciones que reciben mensualmente de los trabajadores chilenos es muy superior al monto de pensiones que paga en el mismo período.

Si bien es cierto las AFP tienen unas limitadas formas de inversión de fondos y cuentan con una rígida regulación cuando uno compara los flujos del sistema privado de pensiones, se puede observar que cada año se generan enormes excedentes, dado que lo recaudado vía cotizaciones y aportes del Fisco supera con creces al gasto en beneficios.

Por ejemplo, el 2013, mientras se recibieron ingresos por casi 6,6 billones de pesos chilenos, se generaron gastos por unos 2,5 billones, arrojando un excedente de 4,05 billones de pesos, que equivalen al 62% de los ingresos.

A modo de resumen se podría decir que el negocio de administrar fondos es muy atractivo para las AFPs y que una persona, a no ser que cotice durante muchos años y una cuantía elevada, no cobrará una pensión siquiera equivalente al salario mínimo interprofesional.

Aunque en el imaginario colectivo del mundo neoliberal, el modelo chileno ocupe un lugar muy destacado no es oro todo lo que reluce, y el sistema muestra evidentes carencias.

4. SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

En este apartado se explicará cómo se fraguó el actual método de reparto español y la legislación que lo articula. Veremos su funcionamiento, sostenibilidad y los resultados. Para finalmente, en el capítulo 5 exponer sus expectativas de futuro.

4.1 COMO NACE Y SE DESARROLLA EL SISTEMA SOLIDARIO DE REPARTO ESPAÑOL

En contra de su menor progreso económico, España consiguió colocarse en el conjunto de naciones que crearon elementos de protección al trabajo alrededor de principios del siglo XX. En un principio se implantaron pensiones como un seguro voluntario, y posteriormente a la Primera Guerra Mundial, como seguros obligatorios. 1919 es el año donde las pensiones se convierten en algo ineludible. En 1921 es cuando se implanta el Retiro Obrero Obligatorio. Y en 1931 cuando empieza el proyecto de unificación de las distintas ramas de seguro creadas hasta entonces de forma autónoma (Elu Terán, 2006, p 34)

La proclamación del régimen republicano supuso el inicio de una etapa de dinamismo en los seguros sociales. La identificación de la protección como un derecho reconocido al trabajador se sobrepuso a la noción antigua asistencial casi de beneficencia. Así se introdujo la previsión social en la esfera de los derechos básicos laborales. En 1932 se complementaron los seguros de vejez con los de invalidez y muerte.

Durante la primera etapa autárquica de la dictadura franquista el régimen reconoce el deber protector del Estado y toma un papel intervencionista manteniendo en apariencia el ideal de seguro único de la era republicana aunque en la práctica, se establece un sistema asegurador fragmentado. En 1938 se establece un subsidio familiar (Ley de Bases 18/7/38); en 1939, un subsidio de vejez e invalidez (Ley 1/9/39); en 1942, un Seguro Obligatorio de Enfermedad (Ley 14/12/42) y, en el mismo año, una Ley de Accidentes de Trabajo (Ley 8/5/42)

En abril de 1947, el “subsidio de vejez” se integra en un sistema más genérico, el Seguro Obrero de Vejez e Invalidez.

El SOVI proporciona una pensión única, vitalicia y de cuantía fija, que se establece anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En 1948 se extiende la aplicación del nuevo seguro a los trabajadores del campo y, en 1955, a las viudas de trabajadores mayores de 65 años que no pueden trabajar y carecen de recursos (Campos Egozcue, s.f, p. 240)

Entre 1960-1975, en el marco planificador de los Planes de Desarrollo, la economía española crece aceleradamente. Mientras, en el campo de la protección social, el régimen franquista reglamenta la movilidad en el puesto de trabajo, regula la emigración y desarrolla las bases de un sistema más moderno de seguridad social. La política social del régimen durante este período es el resultado de la concertación entre los actores sociales legitimados por la dictadura, como la patronal y los pujantes grupos de interés, el Sindicato Vertical y el Estado.

El año 1962 se elabora la Ley de Bases de la Seguridad Social que tiene como objetivo reformar en profundidad el sistema previsor hispano, articulando el tránsito desde la multiplicidad de seguros sociales a un sistema unificado de seguridad social.

La confección de esta ley no produce los efectos esperados y, aunque en 1966 se aprueban las órdenes y decretos que regulan las prestaciones económicas en caso de vejez, muerte y supervivencia, la Ley de Bases de la Seguridad Social no modifica significativamente la precaria situación de los pensionistas españoles. La Ley mantiene la tradicional tónica de bajas prestaciones económicas, mientras reconoce el funcionamiento complementario de las Mutualidades Laborales.

La toma de conciencia de las necesidades de servicios sociales de la población anciana va pareja a la creciente petición de pensiones dignas, demanda que favorece la reestructuración en 1972-1974 de la Seguridad Social. La Ley de 1972 revaloriza las pensiones, flexibiliza las condiciones necesarias para acceder a las prestaciones, agiliza las revalorizaciones, amplía el número de beneficiarios, institucionaliza una atención prioritaria a las pensiones más bajas y facilita la extensión de los regímenes especiales, cuya deficiente financiación es compensada por el régimen general (Campos Egozcue, s.f, p. 248).

Es así como se van dibujando los primeros esbozos del sistema de protección social actual. Es esta década de los 70, tan importante para la España en sus claves sociales, políticas y económicas cuando se da un salto modernizador del sistema previsional.

Tras la muerte del dictador se trata de establecer una nueva dinámica social, favoreciendo la emergencia de nuevos agentes sociales, conteniendo los privilegios de los grupos de poder de la dictadura y calmando las exigencias de una izquierda extrema.

Los Pactos de la Moncloa (1977) limitan las exigencias de los trabajadores, aumentan la contribución del Estado a los gastos sociales e inauguran la flexibilización del empleo exigida por la patronal.

Con la llegada del Partido Socialista al gobierno el año 82 se inaugura una nueva etapa en la política social y previsional. En 1985, el gobierno reafirma el carácter profesional y contributivo de las pensiones con el objetivo de racionalizar y contener el gasto social (Campos Egozcue, s.f, p. 252). Para lograrlo, la Ley establece la ampliación de diez a quince años del período de cotizaciones que abren el derecho a las prestaciones. Y amplía de dos hasta ocho años el período de cómputo de la base reguladora de la pensión. Para compensar la limitación que introducen estas medidas, se prevé la revisión anual de las nuevas pensiones de acuerdo con la previsión del Índice de Precios al Consumo.

En 1990 se aprueba la Ley de Pensiones No Contributivas de la Seguridad Social, que se dirige a inválidos y mayores de 65 años sin recursos residentes en territorio español.

La consecuencia más destacada del desarrollo del sistema contributivo y la extensión de las pensiones asistenciales es la reducción de la pobreza entre las personas mayores tal como se venía extendiendo desde principios de siglo.

De esta manera es como llegamos a febrero de 1994 donde el Congreso de los Diputados aprobó la Proposición no de Ley del grupo parlamentario de CiU, por la que se creaba una propuesta, en el seno de la Comisión de Presupuestos, con la finalidad de analizar los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y señalar las principales reformas que deberían acometerse en un futuro para garantizar su viabilidad.

Es así como nace “el Pacto de Toledo” que debe su nombre al lugar donde fue redactado. El 6 de abril de 1995 el Congreso de los Diputados aprueba dicho pacto sobre la reforma del sistema de la Seguridad Social con una amplia mayoría de 268 votos a favor frente a dos abstenciones y un voto en contra.

El documento admitido hacía quince recomendaciones con el objetivo de reducir de forma gradual las cargas sociales. La edad de jubilación, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, la separación y clarificación de las fuentes de financiación, de forma que las prestaciones contributivas se hicieran vía cotizaciones y las no contributivas por impuestos, simplificación e integración de los regímenes especiales o la constitución de un fondo de reserva para períodos de baja de ingresos, eran algunas de las recomendaciones recogidas en el texto (Navarro, 2009).

En el año 2003 una comisión no permanente del congreso es la encargada de evaluar y comprobar la evolución socio-económica del pacto, pudiendo introducir modificaciones a las recomendaciones de dicho texto o introducir algunas nuevas. De hecho se introdujeron recomendaciones nuevas relativas a la inmigración, los discapacitados, la protección social para mujer y nuevas formas de trabajo y contratación. El año 2010 se produce otra evaluación y reforma del pacto.

En síntesis se podría decir que “el pacto de Toledo” y su revisión es un compendio de buenas intenciones o programas a desarrollar, que le corresponderá al poder Ejecutivo poner en marcha, dependiendo del momento político, social y económico que se viva en cada momento, lógicamente.

Por este camino llegamos al sistema de pensiones que hemos disfrutado en los últimos años, al menos hasta que entramos en la crisis económica vigente, debido a esto último se han reformado las pensiones tanto en 2011 como en 2013, aumentando la edad de jubilación e introduciendo el nuevo factor de sostenibilidad.

4.2 LEYES REGULADORAS DEL SISTEMA DE PENSIONES

Encontramos la primera referencia respecto del sistema de jubilaciones en el artículo 41 de la Constitución Española. El cual establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos el cual deberá garantizar la atención de todos los ciudadanos y las prestaciones suficientes ante las situaciones de necesidad.

Es el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de septiembre de 1994 (LGSS) quien articula la acción del sistema público, el cual configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

Refiriéndose a la jubilación, que es el tema que nos preocupa vemos como la ley hace diferencias entre las jubilaciones contributivas y las no contributivas. Se establecen los requisitos para las jubilaciones anticipadas y las formulas de cálculo de las mismas, al igual como el cálculo de las jubilaciones normales.

Se establecen las incompatibilidades, la jubilación parcial y las obligaciones de los beneficiarios en caso de las prestaciones no contributivas. También se regulan las pensiones de viudedad, orfandad e incapacidad.

Por supuesto que la LGSS no es capaz de redactar todos los detalles, directrices y mecanismos de proceso que establece. Por lo cual se nutre de otras leyes y reglamentos que explican cómo se deben llevar a cabo ciertas cuestiones.

En este grupo encontramos el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho de las mismas.

Es un Reglamento antiguo el 3158/1966 aun vigente, reformado en 2009 aunque con muchos artículos derogados ya integrados en la actual LGSS.

Igualmente hallamos la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales. O el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

Indistintamente se pueden mencionar el Real Decreto 1698/2011 por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. O las Órdenes Ministeriales de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen las prestaciones por muerte y supervivencia y la Orden de 18 de enero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social.

Finalmente es importante mencionar el Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Entre otras disposiciones.

Históricamente la Seguridad Social española está llena de reformas destinadas a actualizar y adecuar el sistema al momento que se vivía entonces. Las más significativas de los últimos tiempos las encontramos en el año 2011 y 2013. La primera de ellas es cuando el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero según indica en el preámbulo de la propia ley las modificaciones impuestas por esta se dirigen a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que este pueda

responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas de seguir proveyendo la más amplia cobertura protectora posible ante los riesgos sociales, dentro de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantice a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes.

Los aspectos más relevantes de dicha reforma 27/2011 son que la edad de jubilación se aumenta progresivamente, hasta llegar a ser los 67 años en el año 2027. Se aumenta también el número de años que se tendrán en cuenta para el cálculo de la cuantía, pasando de 15 a 25 años, también de forma gradual. De igual manera se establecen parámetros y condiciones para las jubilaciones anticipadas, ya sean por voluntad propia o por motivos no imputables al trabajador.

En diciembre de 2013 vio la luz la última reforma sustancial en materia de pensiones, Ley 23/2013. Esta complementaba la ley de principios del mismo año en materia de jubilaciones parciales y anticipadas.

Este real decreto 23/2013 cuenta con dos pilares: el Índice de Revalorización, que garantiza una subida mínima del 0,25% y máxima del IPC más 0,5% y el Factor de Sostenibilidad.

El Índice de Revalorización sustituirá al IPC como el índice con el que se revaloricen todas las pensiones cada año desde 2014. El segundo se aplicará desde 2019 cada cinco años a los nuevos pensionistas para ajustar el importe inicial de la pensión.

Según el ministerio de Empleo y Seguridad Social la aplicación en sus actuales términos de los dos factores supondrá un ahorro para las arcas públicas de 32.939,95 millones entre 2014 y 2022 sobre la cantidad que hubieran cobrado los pensionistas de haberse mantenido el actual modelo.

4.3 FUNCIONAMIENTO DEL MODELO ESPAÑOL

El modelo español funciona de manera totalmente opuesta al chileno. En el sistema hispano, que además es el que impera en la mayoría de países desarrollados, es el Estado quien se hace cargo de la ordenación, gestión, legislación, recaudación y distribución a través de las distintas instituciones del sistema previsional.

Si el prototipo chileno ensalza la propiedad privada, la autogestión, el esfuerzo individual expresado en el ahorro, y la libertad de elegir qué empresa gestionará su vejez en España el modelo se basa en la solidaridad intergeneracional, la universalidad, la unidad e igualdad.

El método estatal de pensiones en España es un sistema obligatorio, contributivo y de reparto. Esto quiere decir que la principal fuente de financiación del sistema son las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social que pagan anualmente las empresas y los trabajadores en activo.

Esto supone que las pensiones de los actuales jubilados se pagan directamente con las cotizaciones actuales también de los trabajadores, de ahí la importancia del principio de solidaridad intergeneracional. Es por eso que cobra una singular condición el ratio trabajador-pensionista. Ya que mientras menos trabajadores en activo existan más difícil será mantener este modelo de reparto con éxito. En España hemos pasado de un ratio de 4 trabajadores por jubilado a finales de los años setenta a uno de 2,25 por pensionista en la actualidad. En el siguiente capítulo trataremos sobre el futuro del método español y lo que podría ser.

Volviendo al funcionamiento partimos desde el punto en que una persona llega a la edad legal de jubilación para el 2015, establecida para este año en 65 años y tres meses siempre que se justifiquen menos de 35 años y 9 meses de cotización. Si por el contrario se puede acreditar más tiempo que ese, la edad de retiro se mantiene en 65 años como antes de la reforma de 2011.

Se debe tener cubierto un período mínimo de cotización de 18 años para el cálculo de la cuantía, siempre hablando del 2015, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados, lógicamente no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de 2 años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. Una vez cumplidos los requisitos de edad, cotización y la carencia exigidos la administración procederá al cálculo de la cuantía de la prestación (art 161 y ss. LGSS, septiembre 1994.).

Una vez consumada la edad y los años cotizados, habiéndose presentado y aceptado la solicitud de jubilación y posteriormente habiendo calculado el importe de la pensión se procede a la jubilación del trabajador. A diferencia de lo que pasa con los fondos chilenos donde se podría terminar el dinero asignado al pensionista en España la prestación es imprescriptible e incompatible con el

trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

La cantidad recibida será actualizada anualmente por el gobierno de turno. A partir del año pasado se dejó de calcular con el IPC como relación y se cambió por el índice de revalorización que garantiza una subida mínima del 0,25% y máxima del IPC más 0,5% además del factor de sostenibilidad.

El índice de revalorización es el resultado de una compleja fórmula matemática que tiene en cuenta la evolución de varios factores y que está ligada a la situación económica del país presente y futura, pero se podría resumir en que las pensiones subirán un 0,25% mientras el país se encuentre en recesión y un máximo del IPC más 0,5% en época de bonanza. Lo cual parece que tardará en llegar.

El factor de sostenibilidad es un coeficiente que se aplicará en el momento de calcular la primera pensión del jubilado. Este factor pretende ajustar la pensión inicial de jubilación a la variación de la esperanza de vida.

En este país al igual que en Chile el trabajador se podrá jubilar de forma anticipada siempre que cumpla algunos requisitos. Si bien en el país sudamericano esos requisitos obedecen netamente a la capacidad económica del cotizante y de que pueda costearse una vejez digna, en España se deben cumplir ciertos requisitos los cuales serán diferentes si la razón del pronto retiro es imputable al trabajador o no.

Dejando de lado los casos especiales de jubilación anticipada como podrían ser aquellos empleos de elevados índices de mortalidad, morbilidad, alta toxicidad o peligrosidad encontramos aquellos supuestos en los que la causa no es imputable al interesado.

Entonces deberá tener cumplida como mínimo 4 años menos de la edad en la que debiera jubilarse según las nuevas fechas y plazos vigentes, de la Ley 27/2011. Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de trabajo durante al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años. Y finalmente que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, como podrían ser un despido colectivo o individual objetivo por causas técnicas, de producción, económicas u organizativas. Que el empresario se hubiese jubilado o muerto. O que el contrato se extinguiese mediante resolución judicial.

En estos casos la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

En el supuesto de que el acceso a la jubilación sea por voluntad del interesado deberá cumplir unos requisitos parecidos a los anteriores. Solo que un poco más duros. Solo podrá jubilarse con una edad menor en dos años a la que le correspondería. Deberá acreditar 35 años cotizados, y muy importante, que a la hora del cálculo la cuantía sea superior a la pensión mínima que le correspondiese al trabajador, según su situación familiar, a los 65 años. En caso contrario nunca podrá acceder a esta modalidad.

Naturalmente también se le aplicaran unos coeficientes reductores al igual que en el caso anterior, solo que en esta modalidad serán un tanto superiores. A día de hoy no es raro ver gente que se jubila de forma anticipada, ya que tienen unos sueldos altos y comenzaron a trabajar a temprana edad por lo cual el requisito de años empleados y cotizando no es un impedimento. La pregunta es si esto será posible cuando lleguen a esas edades quienes son jóvenes hoy.

Por otra parte encontramos la jubilación parcial, la cual es parte importante del objetivo de envejecimiento activo que caracteriza las últimas reformas. Consiste en que llegada una edad y cumplidos ciertos requisitos se le permite al trabajador por cuenta ajena en activo reducir la jornada y el salario, y acceder simultáneamente a la condición de jubilado, con los efectos que ello conlleva, como podrían ser las prestaciones médicas o farmacéuticas. El hecho causante de esta prestación es el día del cese en la jornada de trabajo que viniera realizando con anterioridad, siempre que en dicha fecha se hubiera celebrado el contrato a tiempo parcial o el de relevo en su caso.

Independiente de estas situaciones antes mencionadas de jubilaciones en su modalidad contributiva encontramos las prestaciones en su modo de no contributivas. La Ley General de la Seguridad Social dicta que tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 144 de la misma ley, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Las rentas e ingresos propios, así como los ajenos computables por razón de convivencia en una misma unidad económica, y la residencia en territorio español, condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquella. La cuantía de la pensión se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para este curso 2015 los límites establecidos para poder cobrar la pensión son unos ingresos anuales máximos de 5.136,60€ para una persona sola. Este valor aumenta según quienes conformen la unidad económica de convivencia (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, [IMSERSO], 2015, p 3). La cuantía individual de la pensión para cada ciudadano se establece, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser inferior a la mínima del 25%, 1.284,15 euros anuales, ni superior a 5.136,60 euros año. Refiriéndonos siempre a 2015

La percepción de una prestación no contributiva obliga al pensionista a cumplir unos deberes, como son el comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas. En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forma parte, referida al año inmediato precedente.

La gestión y reconocimiento del derecho a percibir esta prestación se realiza por las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las funciones y servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). En las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla se hace directamente por el Imserso. En Aragón quien se encarga de esto es el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS). En la situación de pensión no contributiva se tiene derecho a la asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios. En el caso de las jubilaciones contributivas la asistencia farmacéutica está gravada, debiéndose hacer cargo el jubilado de un 10% del coste de los medicamentos.

Dentro de las reformas de 2011 y 2013 siguiendo las directrices europeas, ha existido una idea central de fomentar el envejecimiento activo. No solo alargando la edad de acceso al derecho de jubilación en dos años sino con algunas medidas para avivar la idea de seguir en el mercado laboral por parte de esos trabajadores que están próximos al retiro.

En el marco europeo nos encontramos con que el año 2012 fue denominado como “el año del envejecimiento activo” y convidaba a los Estados miembros a actuar en esa línea

la U.E debe contribuir a que las personas mayores permanezcan más tiempo en el mercado de trabajo y se mantengan sanas, activas y autónomas el mayor tiempo posible. De hecho, la Unión Europea, experimenta un cambio demográfico rápido y debe hacer frente al impacto del envejecimiento de la población en las finanzas públicas y la protección social. Las iniciativas adoptadas en favor del envejecimiento activo deberán ayudar a abordar estos retos.

Las iniciativas deberán sensibilizar a la sociedad en general sobre la importancia de las personas de mayor edad, tanto en la sociedad como en la economía. Junto con abrir el debate y los intercambios de información o aprendizaje entre países miembros para promover las buenas prácticas y favorecer la cooperación. Siendo un objetivo muy importante el luchar contra las discriminaciones por edad, especialmente en materia de empleo. (Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, 2012).

Igualmente el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes decidan realizar estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Y evidentemente las actividades especificadas en el párrafo anterior y en este, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

Es llamativo ver como la posibilidad descrita en el párrafo anterior, que figura en la Ley General de la Seguridad Social vigente en su artículo 165. 4, nos acerca a la posibilidad que una vez retirados de la vida laboral podamos, por voluntad propia o por necesidad, volver a ella sin la obligación de cotizar. Es cierto que la cuantía es muy pequeña y no permite a un jubilado realizar grandes trabajos o jornadas, pero abre la puerta a que muchos pensionistas puedan trabajar para complementar su pensión. Este apartado se introdujo con la reforma sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social de agosto de 2011. Supuestamente esta nueva posibilidad entra dentro del ideario de envejecimiento activo antes mencionado, pero es interpretable desde el punto de vista que, un sistema no es capaz de sustentar a sus afiliados y por ello les tiende la mano a que busquen los ingresos que el régimen no les puede aportar.

En relación con los trabajadores autónomos, y para terminar este punto, podemos decir que las condiciones de jubilación de este se calculan en base a las mismas normas genéricas que afectan a todos los trabajadores, es decir: Edad de jubilación de los autónomos 65 años y tres meses que se aumentará de forma paulatina hasta los 67 años para el año 2027.

Se establece la jubilación anticipada voluntaria para los trabajadores por cuenta propia a partir de los 63 años y con al menos 35 años cotizados.

Período mínimo de cotización: 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los últimos 15 años de trabajo. La cuantía dependerá de la cantidad que se haya cotizado en la cuota de autónomos y del número de años cotizados.

En síntesis los trabajadores por cuenta propia tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier empleado por cuenta ajena que pudiese tener acceso a la jubilación. No así como ocurría en Chile donde los autónomos, antes de la reforma de 2008, estaban condenados a recibir pensiones mínimas no contributivas o por el contrario contratar un plan privado. Hoy en día, como parece muy razonable están obligados a pagarse sus imposiciones. Es indudable que en España, siempre comparándolo con el país sudamericano, ha existido y existe una mejor cobertura y trato hacia los autónomos (www.infoautonomos.eleconomista.es. Edición de 01/08/2014).

Es significativo mencionar que la pensión es compatible con el mantenimiento de la titularidad del negocio y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad. Importante matiz es el de la titularidad ya que, la ley le prohíbe hacer actividades laborales al pensionista, solamente podrá dictar instrucciones directas y criterios de actuación a las personas que tienen encomendadas la gestión y administración de la empresa.

4.4 RESULTADOS DEL SISTEMA

Según el INSS en marzo de 2015 en España se pagaban 9.227.913 pensiones correspondiendo 5.570.408 a pagas de jubilación. Esto supone que un 40% de los Presupuestos Generales del Estado se dedican a esta partida, pensiones que aumentarán hasta los 10 millones de receptores, según cifras del propio ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desde su implantación, el método previsional hispano ha funcionado sin mayores complicaciones. Siendo un modelo bastante sostenible durante décadas, además de muy beneficioso con los jubilados. Se les actualizaba la pensión con el IPC, generalmente se accedía a la jubilación antes de la edad ordinaria, el año 2013 la edad media real de acceso al retiro fue de 64,3 años

(www.economia.elpais.com. Edición del 21/01/2014), y las pensiones recibidas en muchos casos superaban a los sueldos que se habían recibido durante la vida laboral.

Igualmente es un sistema que posee 22 convenios bilaterales de Seguridad Social y tiene un convenio multilateral con hasta 9 países iberoamericanos. Así mismo computa recíprocamente períodos de seguro con más de 56 países y exporta más de 86.000 pensiones distribuidas por unos 115 países en todo el mundo

Estas buenas cifras y la viabilidad del modelo eran porque siempre existió un número mayor de cotizantes en activo en relación a los pensionistas, las aportaciones eran mayores que los gastos. A finales de los años 70 la relación se situaba en 4 trabajadores por 1 jubilado. Nada que ver con el momento actual donde nos encontramos unos 2 trabajadores por cada pensionista. En líneas generales siempre ha existido un superávit en la “alcancía” de la Seguridad Social lo cual permitió crear un fondo de reserva, en el año 2000, para poder ser utilizado en épocas difíciles. El año 2011 es cuando este fondo alcanza su mayor cuantía, situándose en casi 67.000.000.000€

Sin embargo todo esto se ve amenazado en la actualidad. El aumento de la esperanza de vida, que en España se encuentra en los 87,6 años y el acuciado descenso en la tasa de natalidad con 10,6 nacimientos por cada 1000 habitantes, más la pérdida de puestos de trabajo y por ende afiliaciones a la Seguridad Social, se han perdido casi tres millones de afiliados desde 2007 a diciembre de 2014 (19.152.331 de afiliaciones frente a 16.491.672) hacen pensar que el modelo actual tal como lo conocemos no puede perpetuarse (Unión General de Trabajadores [UGT], 2015).

Estos últimos datos, sumados a la coyuntura económica que presenta el país han hecho que el gobierno central tuviese que sacar parte del dinero del fondo de reserva para hacer frente a los pagos. De hecho el informe anual del fondo entregado en el congreso por la ministra Fátima Báñez en marzo de este año, confirma que se ha ocupado un 38% del total de ese fondo, y que en la actualidad solo quedarían unos 41.634.000€

Preocupante también es que cada año se ha ido sacando más dinero del fondo de reserva. Si en el año 2012 fueron 7.003 millones, en el 2013 nos fuimos hasta los 11.648 millones.

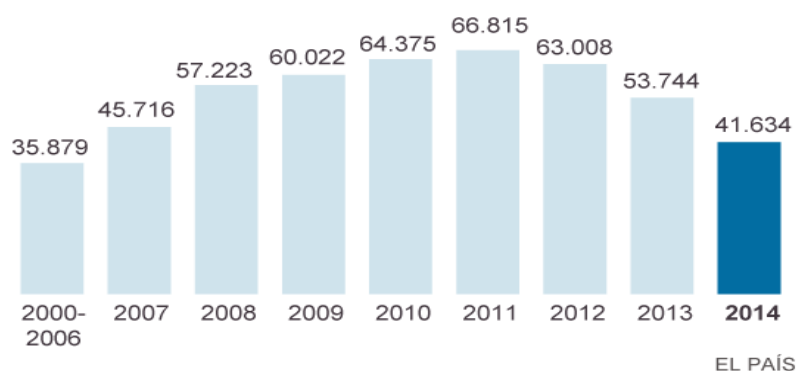
Peor aún es el 2014 donde la Seguridad Social necesita hasta 15.300 millones más. El recurso a estos fondos ha sido principalmente para hacer frente a las pagas extras de los pensionistas y a la mínima revalorización de la pensión (UGT, 2015)

El fondo, creado por el gobierno de José María Aznar en su esencia fue ideado para casos como este. Cuando existiera déficit de las cuentas poder sacar de ahí lo que hiciera falta.

El problema es que en tres años se hayan consumido casi el 40% de los fondos y que en paralelo veamos como la situación del país no permite ser optimistas en este sentido, el ejecutivo ya adelanto que seguramente tendrían que seguir metiendo mano en el fondo. Aunque supuestamente en menores cantidades que estos últimos tres años.

EVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA

En millones de euros



Cabe pensar que estas cantidades sacadas del fondo de reserva no son mayores gracias al Real Decreto-ley 16/2013 del 20 de diciembre, el cual entre otras modificaciones, en su disposición final tercera llamada “Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social” integra en las bases de imposición conceptos extra salariales que antes estaban exentos de cotizar. Son la mayoría y solo quedan fuera unas excepciones muy tasadas y detalladas.

Se podría resumir en que a partir desde la publicación de dicha norma cotizan a la Seguridad Social la retribución total, cualquiera que sea su forma o remuneración, en especie o en metálico. Esto aumentó los ingresos de la Seguridad Social vía cotizaciones, y aunque rebaja en cierta manera el sueldo neto a percibir por los trabajadores, y sube los pagos a la administración por parte de la empresa, ha permitido frenar levemente, en su medida, la sangría de la hucha de las pensiones.

Volviendo al sistema previsional en sí mismo y su estado actual, vemos como por comunidades son las del norte, junto con Madrid las que mayores cuantía tienen.

Comunidades autónomas	Pensión Media
País Vasco	1.267,35 €
Asturias	1.251,64 €
Madrid	1.216,15 €
Navarra	1.157,99 €
Cantabria	1.083,16 €
Aragón	1.064,41 €
Cataluña	1.040,15 €
Castilla y León	999,17 €
Canarias	975,20 €
La Rioja	963,60 €
Castilla -La Mancha	946,99 €
Baleares	940,15 €
Comunidad Valenciana	933,73 €
Andalucía	928,09 €
Murcia	904,69 €
Galicia	850,98 €
Extremadura	850,14 €

Fuente: elaboración propia," EVOLUCIÓN MENSUAL DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL", sept. 2015

Por provincias sabemos que las tres regiones vascas son las que lideran el ranking. En el otro extremo encontramos a los pensionistas de Orense y Lugo quienes perciben las nóminas de menor valor.

Estos datos aportados por el Ejecutivo se asientan en los datos de pensiones medias mensuales de septiembre de este año, cuando la media nacional de retribución por jubilación supero levemente los 1.020€ y la pensión media del sistema, que comprende las distintas clases de pensión (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y a favor de familiares) se situó en los 889,58 euros por receptor. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015)

Para este 2015 el gobierno fijó las cuantías mínimas y máximas, como siempre, en los presupuestos generales del Estado. Fijando esta última en 2.560,88€ a recibir en 14 pagas anuales. En el otro extremo se encuentran las pensiones mínimas, fijadas para una persona de 65 años o más con cónyuge a cargo en 782,85€ al mes y con cónyuge no a cargo 601,80€ mensuales. Sin cónyuge la cuantía mínima es de 634,48 euros al mes.

Para menores de 65 años, la cuantías mínimas de la pensión de jubilación con cónyuge a cargo son de 733,73€ y con cónyuge no a cargo de 560,80€; y sin cónyuge (unidad económica unipersonal) de 593,48€. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

La coyuntura económica que presenta España lastra cualquier intención de mejoría en el régimen previsional. Es evidente que los jubilados, y todo el mundo, han perdido poder adquisitivo y que paralelamente deben hacerse cargo o al menos ayudar, en muchos casos, a la economía doméstica de sus familias. Se podría decir que el modelo actual de reparto, de solidaridad intergeneracional y de redistribución territorial funciona y ha gozado de una buena salud durante muchos años.

El problema y el reto se presentan a partir de ahora, desde hace unos años los últimos dos gobiernos han realizado reformas estructurales como vimos en apartados anteriores, y han intentado tratar, aunque tímidamente el problema. Necesitamos que el debate sobre el sistema de pensiones se abra en canal.

5. EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES

En este capítulo se pondrá sobre la mesa cuales son los puntos clave a revisar para poder garantizar el futuro del sistema actual, la necesidad de reformar el modelo y se planteará la pregunta sobre si España podría llegar al sistema de capitalización o no para terminar exponiendo brevemente el sistema sueco.

5.1 LOS PUNTOS A TRATAR PARA GARANTIZAR LAS PENSIONES FUTURAS

Como hemos visto en apartados anteriores, nuestro sistema previsional no pasa por su mejor momento, y tampoco se augura un futuro mejor. La situación es clara, han caído los cotizantes y van aumentando los jubilados, el gasto en pensiones creció considerablemente entre los años 2009 y 2015 mientras los ingresos en la Seguridad Social han bajado. Junto con que el contexto económico actual no permite precisamente, garantizar una ocupación laboral óptima para el mantenimiento del modelo.

Ello sumado al aumento de la esperanza de vida, el descenso de la natalidad y al elevado coste monetario de las jubilaciones nos deja claro que el sistema se debe, sino hacer una gran reforma, al menos revisar. Se debe plantear un debate de Estado donde tratar este problema.

Por el momento lo que se tiene sabido es que el Partido Popular pretende, para la siguiente legislatura, quitar orfandad y viudedad de la Seguridad Social y que por ende estas ya no se sigan pagando con cotizaciones, para así pasarlas al sistema no contributivo, y conseguir que se abonen a través de impuestos.

Para poder garantizar la sostenibilidad del sistema lo ineludible es aumentar el empleo, y que sea de calidad, junto a eso se deben tratar cuatro puntos cruciales. Como pueden ser, una reforma fiscal, aumento de las cotizaciones empresariales más altas, frenar la sangría del fondo de reserva y terminar con las “tarifas planas”

Reforma fiscal: Es innegable que para poder mantener un medio de pagos estatales tiene que existir, sea cual sea la partida, un aporte de la población a través de impuestos, la clave es cual cantidad y quienes deben pagar más frente a quienes deben aportar menos, después de todo el sistema de reparto en sus bases es un método solidario y universal.

Una reforma fiscal que permita al Estado contar con más ingresos para poder destinarlos a las rentas de jubilación se antoja ineludible. Solo poniéndonos al nivel de la media europea con la recaudación fiscal y reduciendo un poco las deducciones de impuestos empresariales se podrían aumentar mucho los ingresos.

En la actualidad se ingresan aproximadamente un 19% del PIB en impuestos, siendo la media de la Unión Europea más del 26%. Por supuesto que esta subida impuestos se deberían de aplicar a empresas de gran facturación y no a las PYMES. Otro canal para aumentar los ingresos es la lucha contra el fraude público. Según CC.OO y UGT si se hiciese un plan efectivo contra el fraude y la economía sumergida podrían aflorar entre 5.000 y 11.000 millones de euros. Es verdad que son datos estimativos ya que, nadie sabe a con total seguridad en cuanto se sitúa la economía sumergida ni el fraude fiscal. Para ello es necesario aumentar los inspectores y agilizar el cobro de deudas pendientes. Conjuntamente se podría reintroducir totalmente el impuesto de patrimonio.

Aumentar las cotizaciones y el I.R.P.F de las rentas más altas: Esta medida, al igual que la anterior, son totalmente impopulares y raro, por no decir imposible, es que se las oigamos decir a ningún candidato a la Moncloa, pero son imprescindibles. La base de un buen sistema contributivo y de reparto reside en las cotizaciones de los trabajadores y empresarios. Si el empleo es bueno y con una retribución digna las cuotas sociales serán suficientes. Sin embargo por el momento que atravesamos nada de ello ocurre. Es por eso que se hace inexcusable un aumento en las bases máximas y en el I.R.P.F de las rentas más altas. Con los bajos salarios bajos de hoy no se puede financiar el sistema.

El fin de las “tarifas planas”: Lo que no se puede hacer es estar aplicando exenciones de cuotas a la Seguridad Social y tarifas planas y con la otra mano estar sacando dinero del fondo de reserva. Es fundamental que se cotice por los sueldos reales que perciben los trabajadores, que existan políticas activas de empleo eficaces y que no cuesten dinero a la Seguridad Social. Las políticas de creación de empleo deberían estar financiadas con impuestos y no con las cotizaciones de los trabajadores.

Frenar la sangría de la hucha: Ya hemos comentado antes como ha ido menguando el fondo de reserva de las pensiones y que se espera que siga disminuyendo en un futuro próximo. Cuando llegó Mariano Rajoy al gobierno existía un tope máximo del 3% para poder sacar dinero del fondo.

Eso fue eliminado y hoy en día el Ejecutivo puede disponer de todo el dinero que necesitase o quisiera sacar. Sería importante volver a ese límite y así frenar la sangría de la alcancía. A su vez de establecer aportaciones periódicas y obligatorias, siempre cuando la salud del sistema lo permitiesen, al mismo.

Aquí mismo podríamos incluir que sería fundamental quitar el índice de revalorización de las pensiones y el factor de sostenibilidad. Se necesita consumo y reactivar la economía para generar nuevos empleos y cambiar el ciclo económico que vive España. Eso parece muy difícil de conseguir si año tras años los jubilados pierden poder adquisitivo.

5.2 SI NO SE REFORMA PROFUNDAMENTE EL SISTEMA, SERÁ INSOSTENIBLE

Si echamos un vistazo hacia atrás nos daremos cuenta que las pensiones en la última década nunca fueron un tema candente, poco se hablaba de ellas entre las personas o noticieros, lo único a lo que atendía todo el mundo con singular atención era a la variación del IPC, a cuánto ascendería la suma de la prestación para el año que entraba o incluso cuales serian las cuantías mínima y máxima.

Nada que ver con el escenario que tenemos hoy. La situación social, laboral y económica es la principal preocupación de la población, sumado a esto encontramos que el tema de las pensiones está en la calle. La gente tiene dudas sobre cómo será el futuro, si llegará a cobrar una paga de jubilación, si seguirá este mismo sistema o tendremos otro diametralmente distinto.

Es entonces cuando se empiezan a oír esas voces que desde hace unos cuantos años nos hablaban de la posibilidad sino necesidad de modificar el método de reparto tal como lo concebimos, por considerarlo insostenible a un mediano plazo.

El método de pensiones de la Seguridad Social en España resultaría eficaz si lográsemos garantizar que incurra en unos costes mínimos y es capaz de generar la mayor rentabilidad posible para que los contribuyentes puedan percibir las mejores pensiones.

Se consigue resumir en que un sistema es eficiente si puede garantizar su sostenibilidad ante el envejecimiento demográfico y las circunstancias económicas de cada momento además de los costes de administración. (Barr, N. y Diamond, P. 2012) El problema es que esto no se está consiguiendo y tampoco se le espera, a no ser que se realicen reformas de mayor calado en la estructura central del sistema y no solamente se pongan parches como las últimas reformas.

Para formalizar proyecciones del nivel de sostenibilidad del sistema previsional es necesario establecer escenarios macroeconómicos (crecimiento interanual del PIB, tasa de paro, efecto sustitución de la renta, variación de la productividad, rentabilidad del fondo de reserva, etc.) (Fernández, P. y Herce, J. 2009) advierten que ante hipótesis poco extremas de comportamiento económico y gracias a la dinámica demográfica, el sistema mantendría el equilibrio de reducir alrededor de un 37,7% la pensión media en comparación con la obtenida en la proyección a legislación constante. Lo cual conllevaría una notable pérdida de poder adquisitivo. Para más inri, en dicho informe se preveía una recuperación del empleo en 2013, lo que no se ha producido, e igualmente se mantenían flujos inmigratorios que ahora ya no pasan a engrosar el volumen de activos. Por lo tanto el escenario real es más pesimista.

Es lógico y a su vez la solución más sencilla aumentar la tasa de ocupación, si se consiguieran y mantuviesen los niveles de ocupación de años anteriores a la crisis sobre todo en las franjas de edad más jóvenes el problema se solucionaría. La relación es fácil, a más cotizantes, mayores pensiones, y si esos cotizantes lo hacen con empleos de calidad no hay duda que financieramente el sistema se sostendría (Fernández, P. y Herce, J. 2009)

Sin embargo a mediano plazo rebajar la tasa de desempleo y además hacerlo con trabajos y salarios de calidad parece una tarea muy difícil de conseguir. Es por esto que se buscan otras maneras de solventar el problema. Como se comentó en el apartado anterior la sostenibilidad financiera se puede regular mediante el aumento de los ingresos con una reforma fiscal, la lucha contra el fraude en la percepción de prestaciones y en las cotizaciones, el fin de las tarifas planas y los cambios en la definición de la base reguladora.

No solo se necesita que el país pueda hacer frente a las jubilaciones en un plazo de tiempo, se debe buscar una solución duradera que asegure no solo una paga durante la vejez, sino que unos empleos de calidad y unas pensiones óptimas. Todo ello con el espíritu central del sistema que no es otro que la solidaridad y la redistribución de las rentas.

Mientras los partidos políticos enfrentan, o no, este problema, mientras se buscan soluciones y formulas para hacerle frente cada vez van ganando terreno y protagonismo los planes de pensiones privados. Algo así como el sistema previsional chileno, pero esta vez manejado por bancos y aseguradoras, que son de carácter voluntario e individual.

Desde las instituciones públicas últimamente se está intentando fomentar la adquisición de estos seguros particulares de jubilación, que sean percibidos como un complemento a la pensión contributiva estatal que se recibirá en el futuro

A pesar de que el ahorro a través de vehículos de gestión privados es menor en España que en otros países, la tendencia va en aumento. El ahorro acumulado en planes de pensiones individuales se situó al terminar 2014 en 64.145 millones de euros, lo que supone un incremento del 11% respecto al 2013. Además, el porcentaje de españoles que ahorran a través de esta vía alcanza ya al 17% en 2015 (www.bolsamania.com. Edición 29/06/2015).

También se han reformado algunas cuestiones de estos planes de ahorro, hasta ahora se permitía sacar el dinero de forma adelantada y cancelar los planes, siempre que el inversor se encuentre en situaciones límite, como podrían ser un periodo de desempleo prolongado, un desahucio de su vivienda o en caso de enfermedades graves.

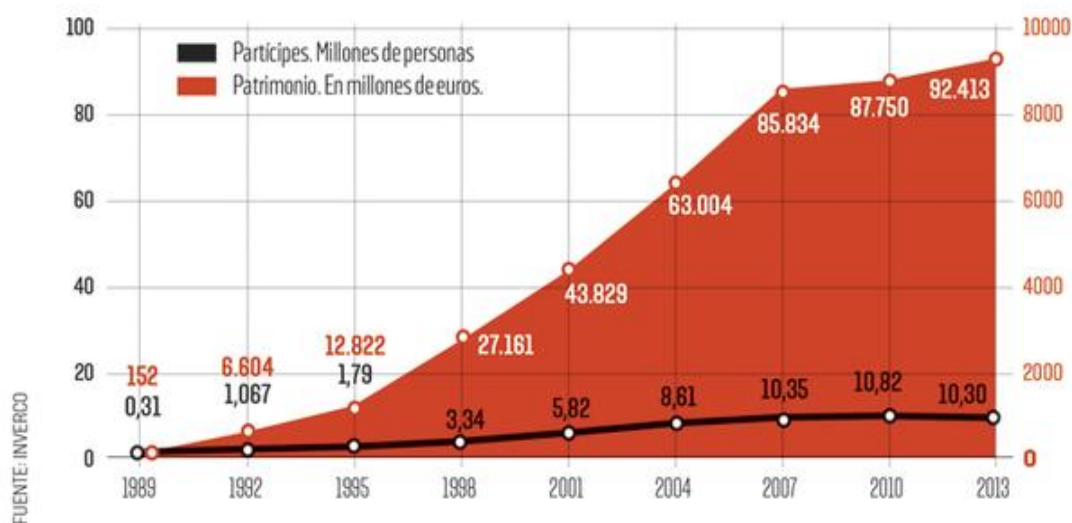
Sin embargo desde este 2015 se podrá recuperar el dinero invertido en el plan de pensiones sin que exista una situación de necesidad, siempre cuando hayan transcurrido, al menos 10 años desde el primer ingreso, o sea nunca antes del 2025.

Aunque los planes de pensiones cuentan con ventajas fiscales mientras se está aportando dinero es importante mencionar que estos servicios de capitalización en la etapa de percepción de los mismos, es decir una vez jubilados, computan como rentas del trabajo con su correspondiente fiscalidad y repercusión en la declaración anual de la renta. Y si por el contrario a la hora de jubilarte quieres rescatar todo el dinero de golpe esa gran cantidad te sumará como renta recibida, por lo cual durante ese año en que has retirado el dinero tributaras con unos ingresos enormes. Igualmente es preciso comentar también las elevadas comisiones y gastos de gestión que poseen estos métodos de ahorro.

Sin embargo a pesar de estos inconvenientes fiscales a la hora de recibir el ahorro las cifras están ahí, y nos muestran como los actuales trabajadores cada vez se fían menos del sistema actual. Aumentan los planes privados de pensión y se incluyen y reciben cada vez con más entusiasmo por parte de los trabajadores en los convenios de empresa.

Evolución de las pensiones privadas en España

Se estima que el 20% tiene más de un plan, con lo que el número real de personas sería el 20% menor



La pregunta que surge de esta situación, de todo lo expresado en este trabajo y sobretodo de este momento en el que vivimos es si el sistema español irá cambiando poco a poco hacia un modelo mixto o incluso hacia un sistema 100% puro de capitalización como ocurre en Chile. Parece evidente que el modelo actual, tal como lo concebimos puede tener los días contados y que en un futuro solo se tengan recuerdos de él.

5.3 ¿IRÁ ESPAÑA HACIA UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN?

Esa podría ser la gran pregunta que cabría plantearse hoy en día. Primeramente si España debería enfocar la solución de la actual situación y por ende sus reformas hacía un modelo de capitalización y la segunda es si inevitablemente terminaremos, quizá en un futuro aun lejano, adoptando este sistema.

Las voces críticas con el modelo de reparto son muchas y cada vez suenan con más fuerza, sobre todo las provenientes de los economistas, y agrupaciones políticas más liberales y de todo tipo de instituciones financieras.

Todas ellas ponen el sistema previsional de ahorro como un ejemplo no solo de gestión, sino también como una manera de quitar influencia y control del Estado en materias, siempre según su visión, que perfectamente pueden manejar empresas particulares.

Por el contrario también existen muchas opiniones, aunque menos visibles, que son muy críticas con el sistema de capitalización y defienden totalmente nuestro sistema solidario. No se puede apartar a los gobiernos de una situación tan compleja y fundamental para el funcionamiento de una nación como es el sistema previsional. Según esta corriente es el Estado quien debe recaudar, administrar y redistribuir siempre estas partidas.

Dentro del primer grupo nos encontramos al mentor del sistema chileno, José Piñera quien, en un seminario en la Fundación Rafael del Pino titulado “Europa en jaque, un castillo de naipes llamado UE”, de marzo del 2014, criticó el sistema público español porque “destruye los incentivos a trabajar y permite la presión al poder político para obtener pensiones más altas”.

Según Piñera, el sistema de capitalización es “superior en todas las categorías al de reparto. Este método permite además al trabajador ser propietario de su dinero, y todos sus incentivos al trabajo están alineados con el crecimiento de la economía”. De esta forma, cuanto más se trabaje, más pensión se podrá recibir. “Conjuntamente, supone un incentivo al ahorro, mientras que el Estado no tiene problemas financieros porque no tiene que cubrir este inmenso gasto, que es lo que está quebrando occidente”.

En esta misma línea encontramos a Juan Ramón Rallo, director del Observatorio de Coyuntura del Instituto Juan de Mariana, quien enfatiza que el verdadero problema del sistema de pensiones público no es su sostenibilidad, sino su coste de oportunidad, aquello que los cotizantes y pensionistas actuales están dejando de ganar por estar sujetos a un sistema de reparto en lugar de un sistema de capitalización.

Para otros en cambio la cuestión es diferente (Navarro Vicenç 2013), sostiene que al ser mucho el dinero que se mueve en el sistema de pensiones el capital financiero quiere meterle mano. Representa una gran golosina. Hoy el capital económico tiene mucho dinero y va en busca de más. “Éste es su próximo gran proyecto: que esta reserva pase a manos de las instituciones financieras privadas en lugar de las públicas” siguiendo el ejemplo de Chile

Uno de los argumentos que utiliza el capital financiero a través de sus portavoces o grupos de investigación afines, como FEDEA, es que el crecimiento de las pensiones estatales es una de las mayores causas del crecimiento del déficit y de la deuda pública, y de ahí la necesidad de que se

reduzcan tales pensiones públicas. Siendo que es una evidencia que la Seguridad Social es una institución autónoma que no se contabiliza en el presupuesto del Estado. No puede, por lo tanto, contribuir al déficit del país.

Igualmente opina (Torres Juan, 2013) afirmando de quienes mantienen la idea de que el sistema colapsará totalmente en 2050 es una mentira absoluta. Se deben hacer reformas, pero nunca mentir a la sociedad. Dentro de 40 años la productividad que tenga un trabajador será el doble de la que tiene ahora. Por lo cual con menos trabajadores se podrían mantener más pensiones”.

El debate está servido, y es primordial que se abarque con altura de miras y sin partidismos. Debe ser un tema de Estado. Las distintas visiones coinciden en que el sistema necesita cambios y es incuestionable su revisión. Uno de los principales problemas sobre este tema es la ideologización del mismo, es innegable que los expertos más afines a los pensamientos de derecha quieran pasar al sistema de capitalización mientras aquellos de centro e izquierdas prefieren mantener el actual modelo. Para unos lo bueno sería encaminarnos hacia el sistema individual, para otros reformar el método de reparto, pero siempre manteniéndolo.

Parece complicado que, al menos de momento, España siga el camino que emprendió Chile a principio de la década de los 80. Las realidades antes descritas no tienen ningún parecido y es importante recordar que en el país transandino se actuó porque el sistema estaba corrupto y muy manchado de cara a los ciudadanos. Solo podía ser defendido por las elites sociales, laborales y sindicales que se beneficiaban vehementemente de aquel modelo.

Sin embargo parece interesante hacer hincapié en el valor que poco a poco se le está dando a las carreras laborales, a esos años de cotización necesarios en cómputo para acceder a la jubilación y para calcular la cuantía de la misma. Según avanzamos en la historia desde la creación de la Seguridad Social y del sistema de reparto de pensiones estos han sido aumentados. Cabe sostener que de una manera lenta y disimulada se está yendo hacia un modelo sino de capitalización privada manejada por empresas, hacia un sistema donde se tengan en cuenta muchos años de la vida laboral de un trabajador.

Si veíamos que en el país sudamericano se iba ahorrando durante toda la vida profesional en una cuenta de ahorro propia para luego calcular la pensión que será recibida, en España parece ser que sin caminar directamente al ahorro privado finalmente necesitaremos la suma de toda nuestra vida laboral para el cálculo de jubilación. Algo así como un sistema de ahorro propio, pero público y solidario, donde me computará toda mi carrera laboral.

Aunque formalmente siguiéramos en el régimen de reparto en la práctica estaríamos viviendo un sistema donde se premiara nuestra capacidad propia de ahorro y de contribución.

Tal vez la solución no pase por copiar el método Chileno al 100% dándole el control a los fondos de pensiones y olvidar por completo el modelo público que tenemos. Habría que volver la vista hacia otros países y otros sistemas de previsión. Que no fuesen blancos o negros, que abrieran la puerta a algo más que capitalización o reparto, privatización o público, derecha o izquierda.

Probablemente el sistema sueco de pensiones sea un ejemplo de efectividad. Al igual que el modelo Neo Zelandés combina el reparto solidario y redistributivo con la capitalización individual.

Son sistemas mixtos los cuales buscan combinar los beneficios de ambos métodos previsionales y una mayor eficacia, liberar en cierto modo al Estado de parte del gasto y encontrar una equidad para los jubilados gracias a su pilar redistributivo.

El país escandinavo contaba con un sistema de reparto como lo conocemos en el resto de Europa, hasta que en 2001 el nuevo sistema de jubilación.

Cada trabajador tiene una cuenta individual en la que se anotan las contribuciones realizadas tanto por trabajador como por la empresa. El saldo de esa cuenta nocional representa el derecho acumulado de pensión futura. Anualmente, los trabajadores suecos reciben el denominado "sobre naranja", en el que se les informa del saldo acumulado en su cuenta.

La pensión se calcula tomando en cuenta las aportaciones de toda la vida laboral, desde los 16 hasta que se solicita el retiro. Los 61 años es la edad mínima para poder acceder a la prestación de jubilación y no existe un tope máximo. El modelo cuenta con tres tipos de asignación: dos contributivas, la "inkomstpension" y la "premiepension" y una no contributiva para trabajadores sin ingresos o con ingresos bajos.

Estas dos asignaciones se financian con las contribuciones realizadas por empresas y trabajadores.

El importe aportado al sistema, un 18,5% del salario, se reparte en que un 16% está destinado a financiar la "inkonstpension" y un 2,5% a la "premiepension". La primera funciona como sistema de reparto en el que las contribuciones realizadas financian los pagos por prestaciones. Por el contrario la "premiepension" es un sistema de capitalización puro en el que los trabajadores pueden elegir entre diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades gestoras privadas.

La razón que llevó a Suecia a la reforma fue principalmente crear un sistema más justo, transparente y sostenible.

Respecto la estabilidad financiera, las proyecciones realizadas en diferentes estudios estiman que la implantación de los instrumentos de ajuste introducidos, permitirá a Suecia mantener en el futuro el gasto público en pensiones en niveles inferiores al 10% del producto interior bruto (9,5% en 2030, 9,4% en 2060). Actualmente en España se destina el 12% del PIB para pagar las jubilaciones y las estimaciones no son esperanzadoras en el sentido de que el gasto seguirá aumentando.

Sistemas como el holandés o austriaco son parecidos al sueco y cuentan con una buena percepción entre los ciudadanos de estos países. Quizás copiarse de este tipo de modelo o al menos inspirarse en el sería una solución para modificar el sistema español y asegurar su viabilidad en el futuro.

Volviendo a la esencia de este trabajo y para terminar, los modelos de España y Chile tan opuestos en gestión y funcionamiento, pero tan parecidos en que a sus ciudadanos no les parecen suficientemente buenos, probablemente deberían buscar un cambio o una modernización del mismo.

Si bien es verdad en Chile no existen muchas personas que públicamente cuestionen su sistema de previsión cada vez son más las voces críticas ya que, las tasas de sustitución son las que son y la población adulta en situación de pobreza es alarmante. En España en cambio el problema está latente y las reformas de calado tienen que llegar. Transitar hacia un modelo de capitalización probablemente solo beneficiaría a los trabajadores con grandes salarios, pero no modificar el actual método de reparto posiblemente traería graves consecuencias en las pensiones futuras, en sus cuantías y mantenimiento.

6. CONCLUSIONES

Uno de los pilares de sustentación y muestra de grandeza de cualquier país radica en la calidad de vida que es capaz de otorgarle a sus ciudadanos en situación de indefensión. Esto no significa que un pensionista se encuentre en un contexto de precariedad, pero si en una situación en la cual le ha llegado la hora del retiro de la vida laboral y del descanso.

Una nación debe ser capaz de atender a este jubilado y ofrecerle un régimen previsional que sea capaz de recompensarle su esfuerzo y en proporción a sus aportaciones al sistema retribuirle con una paga mensual durante su vejez. Sin olvidarse de cubrir nunca las mismas necesidades de quienes por diferentes motivos no fueron capaces de obtener unas rentas de jubilación mínimas, a través de sistemas sociales no contributivos.

En este trabajo se han expuesto y analizado los dos sistemas de previsión más populares y a su vez opuestos, como son el sistema de reparto solidario y el de capitalización individual. Han sido presentados ambos porque el espíritu de este trabajo era compararlos. Concretamente el español con el chileno. En base a los resultados obtenidos podemos concluir:

Primero: Los dos modelos, aunque persiguen un mismo fin, son diametralmente opuestos, desde su forma de implantación pasando por su administración y gestión de fondos al igual como sobre quien maneja el sistema.

Segundo: Ambos sistemas presentan carencias. Mientras en el modelo español el mayor problema se presenta con la viabilidad financiera del sistema y la demografía del país en Chile lo encontramos en las tasas de sustitución, unas cuantías económicas insuficientes para pasar una vejez digna, siendo que en Chile la edad efectiva de jubilación es casi 7 años más que la española.

Tercero: Respecto a las diferencias de los regímenes previsionales es fundamental el hecho que en el país transandino las cotizaciones solo corran por cuenta del trabajador. Eso evidentemente mengua las contribuciones al ahorro, se traduce en menores aportaciones y posteriormente en menores prestaciones.

Cuarto: Las coberturas son mucho más amplias en España lo cual lógicamente contribuye a una mejor vejez. Mientras aquí la pensión es imprescriptible en Chile puede acabarse el dinero de su ahorro y condenar al pensionista a la pobreza.

Quinto: Una diferencia no menos importante es la apreciación que se tiene sobre la previsión social en los dos países. Mientras en Chile se percibe como un gran negocio y una oportunidad de inversión en España se considera uno de los pilares del Estado del Bienestar y un canal fundamental para la redistribución de la riqueza.

Sexto: El sistema de capitalización beneficia principalmente a quienes tienen mayores salarios y a su vez pueden hacer aportes extraordinarios. Mientras el modelo de reparto beneficia precisamente a quienes obtienen menores rentas durante su vida laboral.

Séptimo: Los dos modelos son tomados como estandartes dentro de los idearios políticos. Mientras los sectores progresistas defienden el sistema de reparto por el trasfondo de redistribución de rentas que representa, los liberales ensalzan el sistema de ahorro individual por su relación con el esfuerzo y recompensa individual

Octavo: Ambos sistemas necesitan reformarse. No parece que siguiendo tal como están puedan ser capaces de dar una cobertura adecuada a los jubilados del futuro.

Podemos llegar así a la conclusión de que ninguno de los dos modelos es absolutamente fiable ni eficaz al 100%. Los dos sistemas presentan problemas y carencias que deben subsanarse. No pueden permanecer estáticos mientras ambas sociedades avanzan y cambian. Es lógico creer que al igual que una sociedad no es la misma que hace 30 años tampoco su modelo de previsión tenga que ser el mismo.

La solución podría estar en volver la vista a otros países que poseen un sistema intermedio, un método mixto de previsión. Un sistema mixto en Chile acercaría más a la gente con el Estado y permitiría una redistribución de la riqueza. En España en tanto permitiría beneficiarse a aquellas personas que acumulasen más años en activo y por ende más aportaciones a la Seguridad Social. Una posición intermedia que consiguiera rescatar lo mejor de cada sistema para hacerlo más social y a su vez más sostenible.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Barr, N. y Diamond, P. (2012). La reforma necesaria. El futuro de las pensiones. El hombre del tres. Madrid.
- Berstein, Jáuregui, S. (2010). El sistema chileno de pensiones. Autor, Santiago de Chile, pp. 11-149.
- Bolsamanía. El ahorro en planes de pensiones individuales se dispara en España un 11% y supera los 64.000 millones. [www.bolsamania.com\(financial group\)](http://www.bolsamania.com(financial_group)). Edición junio de 2015, pp. 1
- Campos Egozcue, B. La construcción de una política social de vejez en España: Del franquismo a la normalización democrática. Reis, s.f. pp. 242-261.
- Corporación de Investigación, Estudios y Desarrollo de la Seguridad Social. (2010). Modernización de la Seguridad Social en Chile. CIEDESS. Santiago de Chile, 19-98.
- Elu Terán, A. (2006). Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936. *Revista de historia industrial*. Año XV (3), 33-61.
- El País digital. La edad real de jubilación supera por primera vez los 64 años. www.economia.elpais.com. Edición de enero de 2014, pp. 1
- España. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín oficial del Estado de 2 de agosto de 2011, N. 184.
- España. 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. Boletín oficial del Estado de 26 de diciembre de 2013, N 309.
- España. 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. Boletín oficial del Estado de 29 de junio 1994, N.154.
- España. Real Decreto Ley 57/2013, 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. Boletín oficial del Estado de 16 de marzo de 2013, N. 65.

- Fernández Pérez, J.L. y Herce San Miguel, J.A. (2009). Los retos socio-económicos del envejecimiento en España. Analistas Financieros Internacionales. Madrid.
- Fundación Sol. (2014). Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones en Chile. Santiago de Chile, pp. 3-10
- Infoautónomos. La jubilación del autónomo. www.infoautonomos.eleconomista.es. Edición de agosto de 2014, pp. 1
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Evolución mensual de las pensiones del sistema de la Seguridad Social. Madrid, pp. 3-10
- Navarro, V. (2009). La situación social en España. Vol. 3. Biblioteca nueva. Madrid.
- Navarro, V y Torres, J. (2013). Lo que tienes que saber para que no te roben la pensión. Espasa libros, Barcelona.
- Parlamento Europeo. (2011). Decisión N° 940. Sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, pp. 5-10.
- Piñera, J. (1992). El cascabel al gato, la batalla por la reforma previsional, Zig-Zag, Santiago de Chile.
- Salas, V. Hernández, D. Neira, J. Hernández, J. Raymondi M y Flores, R. (2011). Mercado de la Previsión Social en Chile. Universidad de Santiago de Chile Departamento de Economía. Santiago de Chile, pp. 12-39
- Unión General de Trabajadores, UGT. (2015). Informe sobre la situación del fondo de reserva a marzo de 2015. Secretaría de política social, pp. 1-6.
- Zubiri, I. (2014). Capitalización y reparto: un análisis comparativo. *Ekonomiaz* N. 85, 218-233.

