



Análisis de los **sistemas de pensiones** europeos e internacionales

SOCIeUX+

Iniciativa de la Unión Europea para la
protección social, el trabajo y el empleo



Edita:

**SOCIEUX+ Iniciativa de la Unión Europea
para la protección social, el trabajo y el empleo**

FPS Social Security

Bld. du Jardin Botanique 50, Boîte 135

1000 Brussels, Belgium

+32 (0) 252 86629

contact@socieux.eu

Autores:

Emilio Ablanado Reyes, análisis del modelo anglosajón y europeo

Aixa Barón Rego, análisis del modelo asiático y países emergentes

Coordinación editorial: Adriana Detrell

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, mayo de 2020



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Índice

Presentación	4
1. Introducción	6
2. Modelos a analizar	9
2.1. Modelo anglosajón	9
2.1.1. Estados Unidos	10
2.1.2. Australia.....	12
2.1.3. Reino Unido.....	13
2.2. Modelo de Europa Central	15
2.2.1. Alemania.....	16
2.2.2. Francia	17
2.2.3. Polonia	18
2.3. Modelo de Europa del Sur	19
2.3.1. España	19
2.3.2. Italia.....	21
2.4. Modelo nórdico.....	22
2.4.1. Suecia	22
2.4.2. Holanda.....	24
2.4.3. Dinamarca	26
2.5. Modelos de países emergentes	27
2.5.1. Chile	27
2.5.2. Brasil.....	29
2.6. Modelos de países asiáticos	29
2.6.1. China.....	30
2.6.2. Japón.....	31
2.6.3. Singapur	32
3. Conclusiones	33
4. Glosario de términos	38
5. Referencias bibliográficas	42



Presentación

Las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en septiembre de 2015. Constituye un elemento insoslayable para la consecución del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza, estableciendo unos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que contribuye la Unión Europea mediante su acción exterior.

En este contexto, y para afrontar los actuales retos mundiales de desarrollo y promover la aplicación de la Agenda 2030, se formula la Comunicación de la Comisión Europea (CE) COM (2016) 740 - Propuesta para un nuevo consenso europeo sobre el desarrollo “Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro”.

La citada comunicación expresa el compromiso de la Unión Europea y sus Estados miembros con los países en desarrollo más avanzados, con elevados índices de pobreza y altos niveles de desigualdad.

Se persigue la consecución de nuevas asociaciones con estos países para la aplicación de la Agenda 2030, con especial atención a la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y otros intereses compartidos.

En el marco de estas asociaciones, cuyo objeto fundamental es promover las mejores prácticas, la asistencia técnica y el intercambio de conocimientos, se encuadra SOCIEUX+.

SOCIEUX+ es una iniciativa de la Unión Europea para la protección social, el trabajo y el empleo. Está cofinanciada por la UE (a través de la Dirección de Desarrollo y Cooperación de la CE - EuropeAid),

SOCIEUX+ facilita rápidamente la experiencia europea con costes de transacción mínimos para las instituciones asociadas

Francia, España y Bélgica, y se realiza por una asociación compuesta por cuatro socios: Expertise France (EF), Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), Cooperación Belga Internacional en Protección Social (BELINCOSOC) y Cooperación Técnica de Bélgica (BTC).

Los esfuerzos de SOCIEUX+ se centran en aumentar la capacidad de los países asociados para diseñar, gestionar y supervisar mejor las estrategias de empleo inclusivas, eficaces y sostenibles, así como los sistemas de protección social mediante la asistencia técnica a corto plazo y el desarrollo de conocimientos.



SOCIEUX+, en funcionamiento desde septiembre de 2016, facilita rápidamente la experiencia europea con costes de transacción mínimos para las instituciones asociadas. Se basa en la experiencia de los organismos públicos o mandatarios, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones pertinentes de la sociedad civil de los Estados miembros de la UE y los organismos especializados internacionales. También puede apoyar la cooperación Sur-Sur y triangular mediante la movilización de profesionales de los países asociados.

En el contexto de la Actividad 1 de la Acción SOCIEUX+ 2019-08 México, que se desarrolló en la ciudad de Mérida (estado de Yucatán) del 10 al 21 de junio de 2019, se pidió a dos expertos europeos la elaboración de un informe que sintetizase los marcos y mecanismos europeos e internacionales relativos a la Seguridad Social.

El trabajo pretende ofrecer una panorámica de los sistemas de Seguridad Social existentes en los países de nuestro entorno, mostrando sus debilidades y fortalezas, sus retos, la diferencia entre un sistema de reparto y un sistema de capitalización, las peculiaridades de los sistemas de reparto de contribución definida frente a los de prestación definida (cuentas nocionales), así como la alternativa entre una gestión pública de los recursos de los cotizantes depositados en los fondos de reserva frente a una gestión privada, la distribución de la cartera y su rentabilidad.

Se pretende mostrar de una forma muy general el éxito o el fracaso que han tenido aquellos países que han introducido cambios en sus sistemas de pensiones, la mejor o peor variación en la tasa de reemplazo y las proyecciones de futuro.

Garantizar las pensiones es el objetivo de cualquier sociedad, por lo que escoger el modelo que mejor permita la sostenibilidad financiera de un sistema de pensiones es prioritario para cualquier Estado de bienestar.

**El trabajo pretende
ofrecer una
panorámica de los
sistemas de Seguridad
Social existentes en los
países de nuestro
entorno, mostrando
sus debilidades y
fortalezas**

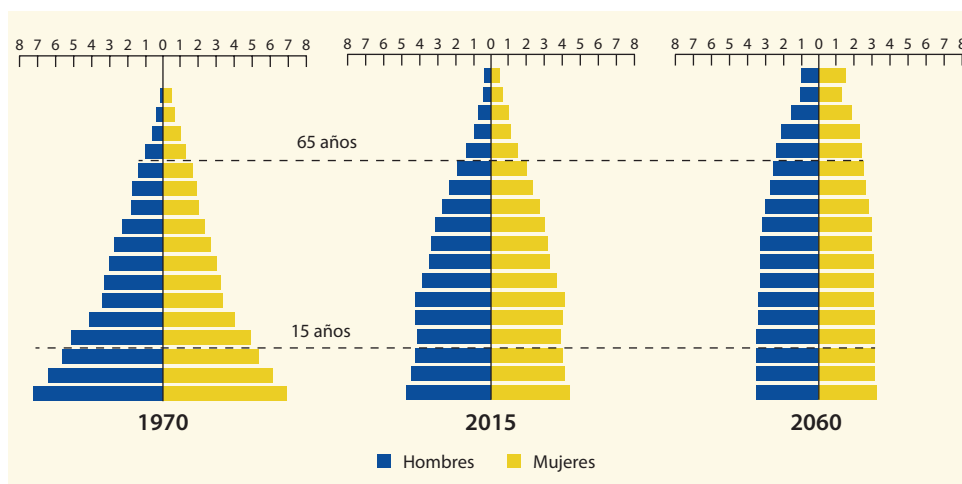


1. Introducción

Los diferentes sistemas de previsión social tienen que hacer frente a importantes retos, como son el aumento de la esperanza de vida y a la reducción de las tasas de fertilidad y mortalidad. Las pirámides demográficas expansivas de principios del siglo pasado han dado lugar a pirámides constrictivas, que reflejan el envejecimiento de la población. Es por esto por lo que la sostenibilidad de las pensiones se encuentra en el centro del debate político en numerosos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo.

Pirámides poblacionales

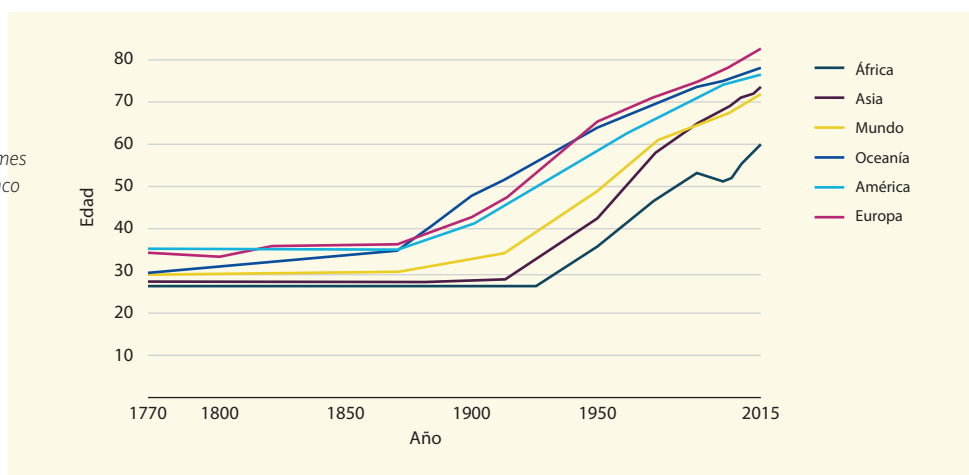
Población mundial,
% del total
Fuente: UN



Si en 1950 la esperanza de vida era de 47 años, actualmente ronda los 71 años, y la previsión es que siga aumentando en las próximas décadas; de tal manera, se prevé que, a finales del presente siglo, alcance los 90 años en los países más desarrollados y los 82 años en aquellos con un menor nivel de desarrollo.

Esperanza de vida

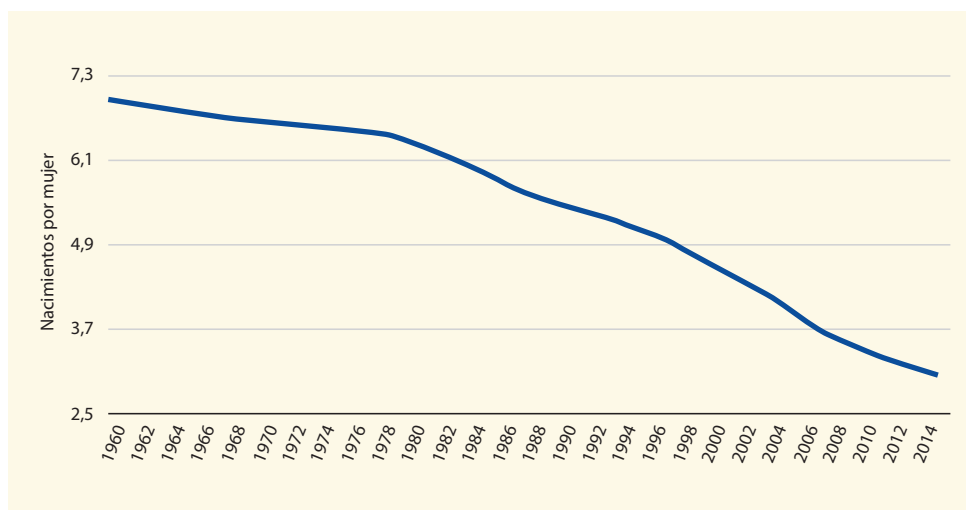
Fuente: Life expectancy - James
Riley datos hasta 1990 - Banco
Mundial 1990-2015. BBC



Simultáneamente, la tasa de fertilidad está descendiendo: en 1950 el promedio mundial era de 5 nacimientos por mujer; actualmente es de 2,5 y se prevé que a finales del siglo XXI estará alrededor de 2,0 nacimientos por mujer.

Tasa de fertilidad mundial

Fuente: Banco Mundial



La actividad económica y la estructura social están claramente condicionadas por estas variaciones que, por supuesto, afectan de manera muy especial a la sostenibilidad de los diferentes sistemas de pensiones.

Se ha de destacar que no solo son estos factores los que repercuten en la viabilidad de estos sistemas de pensiones; las tasas de desempleo, el desarrollo de la productividad, la competitividad de cada economía y la evolución de los tipos de interés son aspectos a considerar en cualquier análisis riguroso en esta materia.

Las circunstancias referenciadas están generando importantes reformas en los sistemas de pensiones de múltiples países, entre las que destacan el paulatino incremento de la edad de jubilación, así como la implementación de mecanismos que incentiven la prolongación de la vida laboral.

La sostenibilidad de las pensiones se encuentra en el centro del debate político en numerosos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo

En el presente informe pretendemos hacer una valoración global de los diferentes sistemas de pensiones existentes en el mundo, analizando específicamente las reformas adoptadas en los últimos años para garantizar su sostenibilidad, con especial atención a aquellos mecanismos y medidas concretas que contribuyen a mitigar el efecto que tienen los reseñados factores demográficos, económicos y financieros en la garantía de las pensiones, particularmente en las pensiones de jubilación.

Examinaremos la alteración de la estructura básica de los sistemas de pensiones de jubilación, en la que cobra cada vez más fuerza el elemento de capitalización como complementario del modelo de reparto; también el interés de que goza actualmente el sistema de cuentas nocionales; sin olvidar otros factores igualmente determinantes, como es el papel cada vez más activo de las instituciones públicas para asegurar determinadas rentas vitalicias o la creación de mecanismos públicos de

compensación a los trabajadores que han padecido una merma en sus derechos por un funcionamiento irregular de las entidades que intervienen en el esquema de planes de pensiones empresariales.

Analizaremos las principales características de los países más representativos de cada uno de los modelos existentes, con particular atención a aquellos en que se hayan implementado reformas susceptibles de ser exportadas. Todo ello teniendo presente que la clasificación y el análisis de los diferentes modelos resulta problemático, habida cuenta de la diversidad de las acciones protectoras ofrecidas, la variedad de fuentes de financiación y los diferentes programas de gestión prestacional. Sin obviar que cada comparación entre sistemas siempre resultará controvertida dado que cada uno de ellos ha evolucionado desde unas circunstancias concretas históricas, económicas, políticas, sociales y culturales difícilmente extrapolables.



2. Modelos a analizar

Son múltiples las clasificaciones y las sistemáticas para analizar los diferentes sistemas de pensiones que hay en el mundo. Nos decantamos por un análisis por áreas culturales y regionales que permita apreciar la interrelación entre los modelos coexistentes.

2.1. Modelo anglosajón

Se creó a principios del siglo XX y se adaptó a las duras circunstancias provocadas por la crisis de 1929 y la II Guerra Mundial, así como a las importantes exigencias de protección social de la segunda mitad del siglo pasado. Los diferentes sistemas presentan elementos comunes, como la existencia de una renta básica condicionada a ingresos o el complemento de planes de pensiones de empresa, que paulatinamente han sido asumidos por países de otros ámbitos culturales.

Normalmente la edad en la que se fija la jubilación en el modelo anglosajón es a los 66 años, aunque la tendencia muestra un incremento paulatino hasta alcanzar los 67 años mediante sucesivas reformas (a partir de 2023 para Australia, 2027 para EE. UU. y de 2028 para Reino Unido e Irlanda).

Pueden acceder a prestaciones los ciudadanos que hayan trabajado en algún momento de sus vidas, acrediten periodos cotizados y cumplan los restantes requisitos adicionales que se exijan en cada caso. En ciertos supuestos (v.g. Australia), pueden ser beneficiarios de la prestación de jubilación todos los ciudadanos con independencia de que trabajen o no, si bien en este último caso se exigen como requisitos adicionales que sus ingresos económicos no superen ciertas cuantías y que hayan residido en el país determinados periodos.

En el modelo anglosajón el sistema de pensiones se asemeja frecuentemente a la garantía de una renta universal para todos los ciudadanos, por el mero hecho de serlo, al margen de su actividad laboral y con atención al nivel de ingresos que puedan acreditar.

Una característica importante de este modelo es que el sistema público de pensiones otorga unas tasas de sustitución reducidas en relación con el salario dejado de percibir con la jubilación, al coexistir con pensiones de empresa obligatorias. Si se tienen en cuenta ambas, las tasas de sustitución se asemejan a las presentadas por otros modelos. También permite la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con ingresos provenientes del trabajo por cuenta ajena, aunque en ocasiones esto implica una reducción de la cuantía.



2.1.1. Estados Unidos

El modelo se estructura en varios niveles de protección, como se analiza a continuación.

1. Nivel básico no contributivo

Se instrumentaliza a través de la Supplemental Security Income, que fue creada en 1972. Es una pensión complementaria a la de la Seguridad Social, financiada con impuestos y cuya finalidad es proteger a las personas mayores de 65 años con un patrimonio inferior a 2.000 dólares si tiene cónyuge a cargo y a 3.000 dólares en caso contrario. Este importe se actualiza anualmente de acuerdo con la inflación. No obstante, diversos Estados cuentan con su propio sistema de pensión complementaria, mientras que otros establecen complementos a esta pensión mínima.

2. Nivel obligatorio contributivo

Consiste en pensiones públicas que funcionan mediante un sistema contributivo de reparto. Protegen a aquellas personas que hayan cumplido la edad de jubilación y acrediten al menos diez años cotizados. La cotización es del 12,4% del salario de los trabajadores, 6,2% a cargo de la empresa y 6,2% a cargo de los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia cotizan directamente un 12,4% de sus ingresos. La edad normal de jubilación es a los 66 años, pero se ha elevado a 67 años para los nacidos con posterioridad al año 1960. El sistema permite la jubilación diferida hasta los 70 años siempre que se haya cotizado un mínimo de diez, incrementándose la pensión en un 8% por cada año diferido. Asimismo, se puede compaginar el cobro de la pensión con la realización de un trabajo retribuido, en cuyo caso se debe seguir cotizando con los mismos porcentajes que el resto de los trabajadores.

Es posible optar por la jubilación anticipada a partir de los 62 años, siempre que se haya cotizado un mínimo de diez años, pero en este caso la pensión se minora hasta un máximo del 30%.

Para el cálculo de la pensión, se considera el salario medio de los 35 años con mayor importe salarial. Destaca la particularidad de que el cálculo de la pensión se realiza por tramos. Es decir, para calcular la pensión a cobrar, se aplica una determinada tasa de reemplazo a este salario medio de los últimos 35 años en función del tramo en el que se encuentre.

De esta manera, el sistema tiene un marcado carácter redistributivo hacia rentas inferiores, que en cualquier caso alcanzan una tasa de reemplazo máxima del 90%. Las tasas de reemplazo para rentas superiores caen sustancialmente a medida que aumenta el nivel de renta. Además, existe un máximo mensual para las prestaciones percibidas. Las pensiones se revalorizan anualmente de acuerdo con la evolución del índice de precios al consumo.

La Seguridad Social que se financia básicamente con este sistema también tiene constituidas reservas invertidas por ley en bonos del Tesoro.

Los últimos estudios señalan que el coste de las pensiones en Estados Unidos superará su financiación en el año 2020 y las reservas de fondos públicos se agotarán en 2035. Esta será la primera vez desde 1982 que, debido al envejecimiento de la población, los fondos para financiar las jubilaciones públicas

no serán suficientes, por lo que habrá que recurrir a las reservas. De continuar esta progresión, el sistema de pensiones públicas, al que actualmente se destina el equivalente al 4,9% del PIB estadounidense, será inviable en un plazo de 16 años. Además, a falta de ingresos adicionales, convertir los bonos en liquidez para el pago de pensiones puede tener un impacto negativo en el presupuesto federal.

3. Planes de empresa complementarios

En EE. UU. no se exige que las empresas garanticen un plan de pensiones para sus trabajadores, excepto si se pacta en una negociación individual o colectiva. Asimismo se permite diferir los impuestos sobre las contribuciones y los rendimientos de las inversiones hasta el momento en que se comiencen a percibir las prestaciones de jubilación.

Hay tres tipos básicos de planes de pensiones privados:

- a. *Planes de pensiones de contribución definida.*
Los más frecuentes son los denominados “planes 401(k)”. Cerca de 50 millones de trabajadores están protegidos por estos planes, frecuentemente ofrecidos por grandes empresas que promueven el plan y realizan aportaciones para sus empleados, quienes toman las decisiones de inversión.
- b. *Planes de pensiones de prestación definida.*
Otorgan beneficios en forma de renta vitalicia y pueden ser de dos clases: planes financiados (las contribuciones del participante se invierten en un fondo fiduciario destinado al pago de prestaciones); y planes no financiados (los fondos no se destinan a la finalidad específica del pago de las prestaciones). El empleador asume la eventualidad de no disponer de fondos, debido a que estos planes prometen un pago fijo después del retiro. Las aportaciones del empresario se calculan según los supuestos actuariales. Así pues, la prestación que se otorgará se considera inmutable mientras que la cotización es variable.
- c. *Planes de pensiones híbridos.*
Presentan características propias de los planes de prestación y de contribución definidas. El riesgo de la inversión corresponde al promotor, si bien la prestación se calcula con referencia al balance de una cuenta ficticia para cada partícipe. La fórmula utilizada para dicho cálculo emplea los créditos de contribución y sus rendimientos.

4. Planes de pensiones y de ahorro individuales

Consisten en cuentas individuales de ahorro para la jubilación (IRA) que no están vinculadas a una relación laboral y que, con ciertas condiciones, permiten aplazar los impuestos sobre las contribuciones y sobre los rendimientos de las inversiones hasta que comience la percepción de las prestaciones de jubilación. Destacan los planes Keogh, previstos para los trabajadores autónomos y a quienes opten a título individual por un plan complementario de pensiones.



2.1.2. Australia

El sistema de pensiones australiano está conformado por tres pilares o niveles de protección:

1. **Nivel solidario:** asumido por el Gobierno mediante la garantía de una pensión mínima. Además, el Estado entrega un premio a los trabajadores de bajos ingresos que cotizaron al sistema anterior a los "Super". La aportación estatal es de 1 dólar por 1 dólar, con un máximo de 1.000 dólares por persona.
2. **Nivel contributivo:** es responsabilidad del empleador, que deposita obligatoriamente el 9,5% del salario del empleado.
3. **Nivel voluntario:** realizado por el empleado y/o empleador, que aporta y obtiene reducciones de impuestos.

Se contemplan dos excepciones a las contribuciones obligatorias: si se percibe un ingreso menor a 450 dólares australianos mensuales y si se es empleado independiente. En este segundo caso la elección de la cuantía es libre.

Otro aspecto relevante del sistema de pensiones australiano es que permite retirar los fondos acumulados a la edad de jubilación, fijada a los 65 años, y realizar un retiro programado anual del 10% entre los 55 y 65 años, con el compromiso de no volver a trabajar.

Los fondos obligatorios y voluntarios son administrados por más de 500.000 Superannuation Funds (Super). Los empleados eligen (salvo que los empleadores establezcan lo contrario) el Super en que depositar sus contribuciones y estos compiten ofreciendo condiciones favorables para invertir los respectivos ahorros.

Las posibilidades de inversión que ofrecen los Super se pueden diferenciar en función de diferentes aspectos:

► **De conformidad con el ciclo de vida.**

- Para los menores de 45 años se invierte el 85% en acciones y propiedades y el 15% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo.
- Entre 45 y 54 años se invierte el 75% en acciones y propiedades y el 25% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo.
- Entre 55 y 64 años se invierte el 55% en acciones y propiedades y el 45% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo.
- Si es mayor de 65 años se invierte el 40% en acciones y propiedades y el 60% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo.

► **De acuerdo con el riesgo que conlleva.**

- Con riesgo alto: se invierte el 85% de los fondos en acciones y propiedades, el 15% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo. El retorno es del 5%.

- Con riesgo medio: se invierte el 70% de los fondos en acciones y propiedades, el 30% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo. El retorno es del 4,8%.
- Con riesgo bajo: se invierte el 30% de los fondos en acciones y propiedades, el 70% restante se mantiene como efectivo y se deposita a interés fijo. El retorno es del 3,8%.
- Con riesgo muy bajo: el 100% de los fondos se mantiene como efectivo y se deposita a un interés fijo. El retorno es del 2,7%.

El nivel contributivo (el depósito obligatorio del 9,5% del salario, que se prevé que se incremente al 12% en los próximos años) ha provocado que se multipliquen por cuatro los índices de ahorro en este país.

Al permitirse la libre elección por parte del empleado o del empleador, se favorece la competencia entre los Super para atraer fondos, con efectos muy beneficiosos para ambas partes.

Los 5 Superannuation más populares son:

- ▶ Retail Funds.
- ▶ Industry Funds.
- ▶ Public Sector Funds.
- ▶ Self-Managed Superannuation Funds (SMSF).
- ▶ Corporate Funds.



2.1.3. Reino Unido

El modelo ofrece los siguientes niveles de cobertura:

1. Nivel básico (Guarantee Credit)

Para mayores de 63 años que no alcancen un nivel mínimo de ingresos. Es sostenido mediante impuestos y anualmente se establecen unas cuantías semanales que tienen en cuenta los factores personales de los protegidos (posibles enfermedades, personas a cargo, existencia de pareja, cargas hipotecarias, etc.).

2. Nivel Nueva Pensión Estatal (new State Pension [nSP])

Fue creada por la Pensions Act 2014 y basada en el sistema de reparto. Implica una renta única que se revisa cada año en el mes de abril. Es requisito para su devengo haber cotizado durante 35 años. Se admite retrasar la edad de jubilación a aquellas personas que no alcancen el mínimo. Las aportaciones están condicionadas por el nivel de ingresos del trabajador y su categoría profesional. En el año 2017 las aportaciones fueron del 25,8% (13,8% responsabilidad de la empresa) para rentas de hasta 3.750 libras mensuales. Aplicando las oportunas deducciones, la cotización efectiva está en torno al 21%, de la cual el 12% es a cargo de la empresa y el 9% a cargo del trabajador.

Las personas cuyos ingresos salariales no superen ciertos límites están exentas de la obligación de cotizar y estarán protegidas en el nivel básico.

Cuando se cumple la edad de jubilación finaliza la obligación de cotizar aunque prosiga la actividad laboral. A efecto de computar los 35 años cotizados se incluyen como tales los periodos de búsqueda activa de empleo y de cuidado de hijos.

Cuando se cumple la edad de jubilación finaliza la obligación de cotizar aunque prosiga la actividad laboral. A efecto de computar los 35 años cotizados se incluyen como tales los periodos de búsqueda activa de empleo y de cuidado de hijos

A pesar de que la edad de jubilación en el Reino Unido es de 65 años para los hombres y de 63 años para las mujeres, actualmente se está incrementando progresivamente para alcanzar los 67 años en 2026 y 2028 para hombres y mujeres, respectivamente. Asimismo, para las personas nacidas entre 1970 y 1978, la edad se eleva a los 68 años.

La cuantía íntegra de la prestación exige haber trabajado 35 años y cumplir la edad de jubilación. No obstante, es posible acceder a la pensión de jubilación con un mínimo de 10 años de cotización, si bien dicha pensión se reducirá proporcionalmente (1/35 por cada año trabajado).



La revisión de las pensiones tiene en cuenta la inflación anual, aunque se garantiza un incremento mínimo del 2,5%.

3. Nivel constituido por planes de pensiones colectivos de empresa

Estos tienen una gran tradición en el Reino Unido.

A finales del siglo XX, los planes de prestación definida eran los más comunes. Se fija una renta vitalicia en función del salario promedio de un periodo previo a la jubilación o en atención al último salario percibido en activo.

Desde el año 2008 las empresas están obligadas a tramitar el alta a los trabajadores en un plan de empresa siempre que se cumplan las condiciones estatuidas en la Pensions Act 2008. Las empresas deben ofertar obligatoriamente estas pensiones a los trabajadores, si bien estos pueden decidir no adherirse a las mismas.

La contribución a estos planes de empleo se realiza por parte de los trabajadores, de los empresarios y del Estado (lo hace de forma indirecta, mediante beneficios fiscales).

El Estado ha creado un plan denominado National Employment Savings Trust (NEST) para las empresas de pequeño tamaño que no tienen un plan propio.

La empresa aporta el 3% del sueldo que se reduce y el trabajador aporta el otro 3%, cantidad que se ingresa en una cuenta de NEST. Este organismo público dispone de un comité de expertos con funciones de asesoramiento y de un equipo directivo que, a su vez, subcontrata a varias gestoras internacionales como BlackRock, UBS, CoreCommodity Management, State Street o Vanguard. También es fiscalizado por el Parlamento británico.

El organismo público británico de pensiones ha conseguido un rendimiento anual del 8,8% de promedio para sus clientes.

Los fondos NEST se invierten en renta fija y también en acciones, sin descartar otras inversiones como inmuebles o efectivo. Hoy en día gestionan un volumen de activos de 5,7 billones de libras.

Existen las siguientes categorías de fondos NEST:

- ▶ NEST Pre-retirement Fund.
- ▶ NEST Higher Risk Fund.
- ▶ NEST Lower Growth Fund.
- ▶ NEST Sharia Fund.
- ▶ NEST Ethical Fund.

4. Planes de pensiones personales

Creados por contratos directos entre los partícipes y las gestoras (también denominados planes de contrato) en los que la empresa es ajena a dicho plan: se permite que la empresa, a pesar de estar al margen, pueda hacer contribuciones y disfrutar de beneficios fiscales y de reducciones en la cotización a la Seguridad Social. El conjunto de la población puede acceder libremente a estos planes con independencia de que se realice una actividad laboral. Hay previstos incentivos fiscales para los mismos y son de aportación definida.

2.2. Modelo de Europa Central

Se articula en torno a prestaciones profesionales obligatorias, con largas carreras de cotización y periodos de carencia mínimos. La edad de jubilación se fija entre los 65 y 67 años, si bien es posible adelantarla, percibiéndola así de forma reducida. También se puede retrasar, en cuyo caso se percibirá de forma incrementada. Son beneficiarios los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación y acrediten una cotización mínima. La mera ciudadanía o residencia no permite acceder a una pensión, como sucede en algunos países del modelo anglosajón.

La mera ciudadanía o residencia no permite acceder a una pensión, como sucede en algunos países del modelo anglosajón



Considerando globalmente las pensiones públicas y las privadas de carácter obligatorio, se suele obtener una tasa de sustitución con respecto al salario dejado de percibir de alrededor del 60%. Como regla general, se admite compaginar la pensión de jubilación con los ingresos derivados de la actividad laboral, aunque existen normas específicas al respecto para las prestaciones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia y dependencia.



2.2.1. Alemania

Tiene un sistema de carácter mixto, constituido por un sistema de reparto y de capitalización. Dentro de este último, existen planes de pensiones de empresa y planes individuales.

El sistema de reparto funciona mediante la atribución de puntos que se acumulan a lo largo de la vida laboral cotizando a la Seguridad Social. Por cada año trabajado se otorga un punto.

Rurup Rente y Riester Pensions son los planes individuales que se crearon en 2002 como instrumentos de ahorro individual subvencionados por el Estado.

Estas pensiones son un mecanismo dotado de gran difusión y eficacia para fomentar el ahorro de las familias y de las personas de menor nivel socioeconómico. El Estado incentiva las aportaciones de los ciudadanos a estos planes, añadiendo aportaciones públicas que aumentan dependiendo de las circunstancias personales del beneficiario (v.g. el número de hijos).

Actualmente el 40% de los empleados están protegidos por cuenta ajena (más de 16 millones de partícipes). Su eficacia se basa en que favorece el ahorro al mezclar las desgravaciones fiscales a los planes de pensiones con aportaciones directas del Estado a los planes de cada ciudadano, lo que implica un magnífico incentivo para la contratación de este tipo de productos, especialmente para las personas con menores ingresos.

Se permite la utilización de estos mecanismos a todos los asalariados que paguen impuestos en Alemania, a los desempleados o a quienes reciban otros beneficios sociales, así como a las personas que tengan reconocida una incapacidad permanente y a los funcionarios. Es necesario que se haga un pago mínimo de 60 euros al año.

Como mínimo se ha de aportar al plan el 4% de los ingresos anuales, con un máximo de 2.100 euros al año (incluidas las primas y bonificaciones), para poder así disfrutar de la aportación máxima del Estado. Las subvenciones estatales fluctúan entre 150 euros para solteros a 300 euros para matrimonios. Además, existe un bono complementario de 185 euros por cada hijo nacido antes de 2008 y de 300 euros por cada hijo nacido con posterioridad. También existen ventajas para los menores de 25 años y todas las contribuciones son deducibles hasta un máximo de 2.100 euros al año.

Este modelo se extendió posteriormente a los trabajadores por cuenta propia. En este caso, es posible que las aportaciones anuales alcancen los 20.000 euros (o de 40.000 euros para núcleo familiar), con una deducción parcial de impuestos considerándolas como gastos extraordinarios. La deducción se incrementa progresivamente hasta alcanzar el 100% en 2025. Se permite la compatibilidad fiscal de ambos sistemas.

Además de estos planes personales voluntarios, las empresas ofrecen a sus trabajadores hasta cinco tipos de planes de pensiones de empleo con diferente tipología (v.g. a través de la contratación de un fondo con una entidad independiente, mediante la contratación de un seguro directo para el empleado o también asumiendo el compromiso de pagar las futuras pensiones, provisionándolo en su balance).

2.2.2. Francia

En Francia se compagina un sistema de reparto con pensiones asistenciales que el Estado financia. Existen dos subsistemas dentro del sistema de reparto: reparto básico, que proporciona a los trabajadores una pensión mínima contributiva de hasta el 50% de la renta media de los mejores 25 años cotizados; y reparto complementario, que gestionan sindicatos y asociaciones patronales. Los trabajadores realizan aportaciones de parte de su sueldo a este segundo sistema, que posteriormente les brinda un complemento de su pensión.

Las cotizaciones y aportaciones referenciadas sobre los salarios constituyen el 80% de la financiación del régimen general. Son a cargo de los empresarios y de los trabajadores y se calculan a partir de tipos establecidos a nivel nacional.

El sistema privado de ahorro es prácticamente inexistente.

Durante los últimos años se han efectuado reformas para paliar el déficit del sistema en las que se han implementado las siguientes medidas:

- ▶ Se ha pasado de 35 a 41 años como periodo mínimo de cotizado para tener derecho al 100% de la prestación.
- ▶ Para computar la prestación se ha pasado a tomar como referencia los 25 mejores años de cotización en lugar de los 10 que se consideraban anteriormente.
- ▶ Se ha sustituido la revalorización de las pensiones con referencia al salario medio por la revalorización en función de la inflación.
- ▶ Se ha incrementado progresivamente la edad de jubilación, de 65 a 67 años, para tener derecho al 100% de la prestación.
- ▶ Se ha aumentado la edad mínima de jubilación para los nacidos a partir de 1951, de forma que esta pasa a ser de 62 años para los nacidos en 1956.
- ▶ Se han introducido coeficientes reductores del importe de la pensión por jubilación anticipada, así como mejoras cuantitativas para la jubilación posterior a la edad ordinaria de jubilación.

Las cotizaciones y aportaciones referenciadas sobre los salarios constituyen el 80% de la financiación del régimen general

Para garantizar las pensiones existe un fondo de reserva. El FRR (Fonds de Réserve pour les Retraites) es un organismo público administrativo del Estado establecido por ley en 2001. Asume la gestión de los fondos que se le confiaron hasta el 31 de diciembre de 2010 (37 billones de euros), con la finalidad de acumular reservas que contribuyan a la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo. La rentabilidad acumulada desde su creación en el 2001 hasta el 31 de diciembre de 2018 en términos anualizados supone un 4,24%. La rentabilidad interanual del año 2018 se situó en un 5,16% debido a una caída en el mercado de renta variable en los dos últimos meses de 2018.

Desde que se inició la reforma de las pensiones en 2010, el FRR ha pagado 16,8 billones de euros a la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale), 2,1 billones al año para ayudar a financiar el

déficit de las entidades que administran las pensiones básicas, logrando durante este mismo periodo una ganancia financiera neta de 12,45 mil millones euros.

La cartera del FRR se reparte entre una cartera de rendimiento (acciones, inversiones inmobiliarias y materias primas, bonos de alto rendimiento, etc.), que representa un 56% de la misma y activos de cobertura (44% de la cartera), encaminados a hacer frente al pago de los 2,1 billones de euros a la CADES.



2.2.3. Polonia

Desde la reforma de 1999 el sistema de pensiones se ha estructurado sobre tres pilares o niveles de protección:

1. **Nivel obligatorio y de reparto:** las primas del seguro se deducen del salario para constituir el denominado Fondo del Seguro Social (en polaco, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych [FUS]).
2. **El Fondo Abierto de Pensiones** (en polaco, Otwarty Fundusz Emerytalny [OFE]): es obligatorio, pero funciona con un modelo de capitalización. Los OFE son entidades jurídicas independientes, creadas y gestionadas por una sociedad de fondos de pensiones. El Fondo Abierto de Pensiones puede invertir en bonos hipotecarios municipales y corporativos, acciones, fondos de inversión y depósitos bancarios, si bien hay limitaciones legales en cuanto a los porcentajes de inversión admitidos en cada uno de ellos. No hay límites para la inversión en bonos del Estado. Por contra, la inversión inmobiliaria está prohibida. Además, los OFE tienen que constituir una reserva de garantía de déficit con sus propios recursos.
3. **Nivel voluntario:** formado por cuentas bancarias especiales dirigidas al ahorro. Son planes de contribución definida con incentivos fiscales limitados, aunque con mayor libertad que los OFE en cuanto a la inversión de los fondos.

A causa de los escasos resultados positivos derivados de la reforma antes citada, se han efectuado posteriores reformas encaminadas a garantizar la sostenibilidad del sistema, como aumentar la edad de jubilación hasta los 67 años. Estas medidas no están surtiendo el efecto deseado.

En 2018 se adoptó una nueva reforma según la cual las empresas podrán contribuir mensualmente con el equivalente de al menos el 1,5% del salario bruto mensual de sus empleados a las cuentas de ahorro de jubilación individuales.

En la mayoría de los casos, se requerirá que los empleados contribuyan con entre un 2-4% de sus salarios mensuales brutos, mientras que el Gobierno hará una contribución suplementaria de 240 eslotis (unos 55 euros) cada año, además de un pago único de 200 eslotis (46 euros) al abrirse cada plan de pensiones. Una vez que el cotizante cumpla los 60 años, podrá retirar el dinero acumulado de una sola vez (aunque en ese caso el 75% de la suma global estaría sujeta a impuestos) o mensualmente (libre de impuestos). También se prevé la posibilidad de solicitar préstamos de ese fondo para situaciones excepcionales, como compras de vivienda o problemas de salud. Está previsto que este nuevo sistema se aplique paulatinamente para alcanzar su pleno funcionamiento el 1 de enero de 2021.

A cambio de estas aportaciones, la empresa recibirá una bonificación fiscal para evitar un aumento excesivo de los costes laborales.

2.3. Modelo de Europa del Sur

Son países que crearon sus sistemas públicos de pensiones poco después de los Estados más avanzados. Jurídicamente son perfectamente homologables a los restantes modelos que existen en Europa, si bien solo en el último tercio del siglo XX pudieron otorgar una cobertura general de sus ciudadanos equiparable a la de los países más avanzados del continente. El importante incremento cuantitativo y cualitativo de las acciones protectoras de sus sistemas de pensiones, particularmente a finales del pasado siglo, está provocando que en los últimos años tengan que hacer frente a grandes dificultades para acometer reformas estructurales de calado. No obstante, algunos de ellos han implementado cuentas individuales notacionales de contribución definida y mecanismos de sostenibilidad y ajuste por envejecimiento poblacional para limitar el gasto en pensiones.



2.3.1. España

Las últimas reformas han elevado la edad de jubilación, los años cotizados y se apuesta por vincular pensión a esperanza de vida. Cuenta con un sistema asistencial de pensiones no contributivas adecuado, frente a un sistema de pensiones de capitalización y ahorro privado muy poco desarrollado.

Su acción protectora se articula en los siguientes niveles de protección:

1. Nivel básico no contributivo

La protección se produce mediante pensiones no contributivas para aquellas personas sin recursos suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o no lo hayan hecho el tiempo necesario para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Para financiar este nivel protector se utilizan las cantidades recaudadas a través de impuestos. Estas prestaciones se actualizan anualmente en el mismo porcentaje que las pensiones de jubilación contributivas.

2. Nivel contributivo

Consiste en un sistema de pensiones vitalicias públicas basadas en el sistema financiero de reparto. Los requisitos de acceso son haber alcanzado la edad de jubilación y acreditar un mínimo de 15 años cotizados de los que 2 tienen que estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión. La cotización se calcula aplicando unos porcentajes a la base de cotización constituida fundamentalmente por el salario y sus complementos, debidamente prorrateadas aquellas partidas de devengo superior al mes. Este porcentaje es del 28,3% de las retribuciones salariales percibidas, asumiendo la empresa el 23,6% y el 4,7% los trabajadores. Los trabajadores autónomos cotizan un 29,8% de sus ingresos. También se cotiza adicionalmente por riesgos profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial, formación profesional y horas extraordinarias. Cada año se establecen unas bases máximas y mínimas de cotización.

Para acceder a la pensión de jubilación se toman en consideración la edad del interesado y los años cotizados a lo largo de su vida laboral. Se precisa haber cumplido 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. No obstante, estas edades de jubilación se aplicarán gradualmente

hasta 2027. Para el cálculo de la pensión se atiende al promedio de las cotizaciones realizadas en los últimos 25 años (régimen transitorio hasta el año 2022).

Existen modalidades de jubilación pensadas para estimular la prolongación de la actividad laboral, como son la jubilación flexible y la activa.

Con la finalidad de proteger necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas, originadas por desviaciones entre ingresos y gastos, se creó un Fondo de Reserva en el año 2000. Las dotaciones al Fondo de Reserva se acuerdan por Consejo de Ministros con cargo a los excedentes presupuestarios de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como a los excedentes derivados de la gestión por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Desde la primera dotación en el año 2000 hasta el 31 de diciembre de 2018, el total de dotaciones ascendió a 53.601 millones de euros.

La situación de déficit presupuestario de la Seguridad Social de los últimos años ha hecho del Fondo de Reserva un instrumento imprescindible para garantizar la viabilidad financiera del sistema de pensiones



La situación de déficit presupuestario de la Seguridad Social de los últimos años ha hecho del Fondo de Reserva un instrumento imprescindible para garantizar la viabilidad financiera del sistema de pensiones. Las disposiciones del Fondo desde el ejercicio 2012 hasta el 2018 alcanzan los 77.437 millones de euros. Se destinan con carácter exclusivo a la financiación de pensiones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión. Los rendimientos netos producidos desde la primera dotación al FRSS hasta el 31 de diciembre de 2018 ascienden a 28.879 millones de euros.

El FRSS se invierte en deuda pública española y podrán invertir en ella Alemania, Francia y Países Bajos, y en activos emitidos por el Instituto de Crédito Oficial. Todos los activos han de ser emitidos en euros, ser de calidad crediticia elevada y negociarse en mercados regulados o en sistemas organizados de negociación. La rentabilidad acumulada desde su creación en el 2000 hasta el 31 de diciembre de 2018 en términos anualizados supone un 4,01%. La rentabilidad interanual del año 2018 se situó en un -0,33%.

3. Nivel de carácter voluntario

Puede resultar obligatorio para algunas empresas según lo pactado en los contratos laborales o en los convenios colectivos con los representantes de los trabajadores. Mejoras voluntarias a cargo de las empresas consistentes en planes de pensiones o contratos de seguros a favor de sus trabajadores. Suelen tener una eficacia muy limitada.

4. Nivel de carácter voluntario y ajeno al sistema público de pensiones

Está constituido por distintos mecanismos privados a los que puede recurrir libremente el conjunto de la ciudadanía, como son las aportaciones a planes de pensiones privados o contratos de seguros de carácter voluntario. En ocasiones se han establecido incentivos fiscales para su suscripción, aunque actualmente no son relevantes.

2.3.2. Italia

En estos últimos años, Italia ha acometido reformas muy importantes para garantizar la sostenibilidad de su sistema de pensiones, que había llegado a gastar hasta el 14,4% del PIB. La reforma más trascendente consiste en la sustitución progresiva de su sistema público de prestación definida por otro de cuentas nocionales, que son cuentas virtuales donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ficticios que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral. Se trata de un sistema de reparto que destina las cotizaciones realizadas cada año por los cotizantes al pago de las pensiones de los pensionistas de ese mismo periodo. Los cotizantes, por tanto, no tienen sus aportaciones en un fondo propio, por lo que este sistema nunca puede considerarse como un sistema de capitalización. Asimismo, la cuenta de cada cotizante es virtual, puesto que las cotizaciones no son depositadas realmente en una cuenta ni se invierten en el mercado financiero ni, por tanto, se benefician de la rentabilidad que pudiera generarse de su inversión. La prestación se calcula en función de las cotizaciones efectuadas por cada trabajador y de los rendimientos teóricos de dichas aportaciones hasta el momento de su jubilación mediante la aplicación de un factor de conversión de carácter actuarial.

A pesar de que el sistema de cuentas nocionales es similar al sueco, el cual se abordará posteriormente, existen diferencias importantes, fundamentalmente, las siguientes:

- ▶ Las pensiones se revalorizarán cada año en atención a la inflación.
- ▶ Índice de capitalización de las cuentas nocionales. La tasa por la que se acreditan intereses a las cuentas nocionales es igual a la media de crecimiento del PIB de los últimos 5 años.
- ▶ Es posible acceder a la jubilación desde los 57 años, siempre que el capital acumulado en la cuenta nocional sea suficiente para pagar una prestación mínima de 1,2 veces la prestación social mínima.

La entrada en vigor definitiva de este nuevo sistema no se producirá hasta que se jubilen los trabajadores que comenzaron su actividad en 1996. Por esta causa, se han adoptado otra serie de medidas para reducir el déficit, por ejemplo, desde el año 2010 se mantiene la posibilidad de jubilarse a cualquier edad pero se exige que se hayan cotizado 40 años. La alternativa es la jubilación a partir de los 61 años y 35 de cotización. Con 20 años de cotización es posible la jubilación a los 65 años.

Se trata de un sistema de reparto que destina las cotizaciones realizadas cada año por los cotizantes al pago de las pensiones de los pensionistas de ese mismo periodo

En el ámbito empresarial existe el sistema obligatorio privado denominado TFR (tratamiento para el fin de la relación laboral). En los casos de despido, fin del contrato o jubilación los trabajadores pueden hacer efectivo un importe en concepto de salario diferido. Este sistema se financia mediante contribuciones adicionales obligatorias (el 7% de los salarios brutos) y se aplica un mecanismo de capitalización de acuerdo con una tasa referenciada a la inflación.



2.4. Modelo nórdico

El modelo social de estos países se caracteriza por la gran importancia que tienen los servicios públicos de calidad que se financian con impuestos de carácter progresivo que gravan al conjunto de la población. Así, la Seguridad Social es financiada por el conjunto de la ciudadanía, y no solo por empresarios y trabajadores. No obstante, estos últimos años se están aplicando reformas para las pensiones de jubilación que introducen técnicas propias de los países anglosajones, junto con otras realmente innovadoras, como las cuentas individuales nocionales de contribución definida, mencionadas con anterioridad.



2.4.1. Suecia

Consideramos que presenta un gran interés desde el punto de vista del estudio de reformas susceptibles de ser adoptadas por otros países, por lo que vamos a dedicarle una atención más detallada.

Su sistema de pensiones era de reparto con una pensión básica única indexada a la inflación que proporcionaba tasas de reemplazo muy modestas con respecto al último salario percibido. A través de las negociaciones que desarrollaban los empleados públicos y los trabajadores con una cualificación más alta, estos colectivos obtenían mejoras que implicaban grandes diferencias en cuanto a las pensiones de jubilación. A mediados del siglo XX se produjo una reforma muy importante que dio lugar al sistema ATP, basado también en el de reparto, combinando una pensión mínima universal con una pensión adicional basada en las cotizaciones realizadas durante la vida laboral. Con este nuevo modelo se puede acceder a la pensión máxima una vez cumplidos los 65 años con 30 años cotizados, tomando como referencia para su cálculo la media de los 15 años de mayores bases de cotización. Así, se podía empezar una carrera laboral a los 35 años y obtener el 100% de la pensión de jubilación correspondiente a los 65 años.

El actual sistema de pensiones comprende los siguientes niveles de protección:

1. Nivel básico de protección *garantipension*

Consiste en una pensión mínima garantizada para aquellas personas sin ingresos, o con ingresos muy bajos a lo largo de su vida laboral, a los cuales se les complementa la pensión contributiva hasta alcanzar la pensión mínima. La percepción de la pensión mínima garantizada exige haber residido 40 años en Suecia y haber cumplido 65 años. Se aplica una reducción proporcional a la pensión en el supuesto de que el tiempo de residencia sea inferior.

2. Nivel obligatorio conformado por la combinación de un sistema de cuentas nocionales (de reparto) con un sistema de cuentas de capitalización

En este nivel destaca el sistema de cuentas nocionales que permite desarrollar un control individualizado de las cotizaciones que cada trabajador ha efectuado a lo largo de toda su vida laboral para luego proceder a determinar la pensión de jubilación en función de dichas cotizaciones. Se ha de destacar que las cantidades computadas en las cuentas nocionales se destinan a pagar las prestaciones de quienes las están percibiendo en ese momento, es decir, no se capitalizan.

Las cantidades computadas en las cuentas de capitalización pueden generar una renta vitalicia pura, o una renta vitalicia variable cuyo riesgo de inversión es asumido por el pensionista. Mientras se están realizando aportaciones por parte de los trabajadores, los fondos se gestionan a través de planes privados de pensiones y los trabajadores pueden decidir la inversión de su cuenta individual. Existe la posibilidad de efectuar ingresos en un fondo gestionado por el Estado, en cuyo caso las decisiones de inversión quedan en manos de los gestores públicos.

También se ha implementado el conocido como “sobre naranja”, una nota informativa que refleja la situación y los movimientos tanto de las cuentas nocionales como individuales de capitalización y que remite cada año la Agencia de Pensiones Sueca. La Agencia funciona también como cámara de compensación para las transacciones de los fondos de las cuentas de capitalización y proporciona información diaria de los fondos participantes. Tiene, además, la competencia exclusiva para la provisión de las rentas vitalicias. La Agencia se financia mediante la aplicación de una tasa anual sobre el capital acumulado en las cuentas individuales. Esta tasa se ha reducido durante los últimos años al incrementarse el volumen de los fondos que se gestionan (de 0,30% en 2012 a 0,04% previsto para 2020).

Se puede acceder a la pensión máxima una vez cumplidos los 65 años con 30 años cotizados, tomando como referencia para su cálculo la media de los 15 años de mayores bases de cotización

La cotización total para este nivel protector es del 18,5%, del cual el 16% se aplica al sistema de cuentas nocionales *inkonstpension* y el 2,5% restante al sistema de cuentas individuales de capitalización *premiepension*.



El dinero destinado a la cuenta nocional, *inkonstpension*, lo deposita el Estado en uno de los cuatro fondos que tiene el sistema público de pensiones (AP1, AP2, AP3 y AP4). El fondo AP6 no recibe cotizaciones y tampoco paga prestaciones.

Las prestaciones se calculan en función del capital individual nocional acumulado en el momento de la jubilación por cada trabajador. El saldo de la cuenta nocional es el que se toma como base reguladora para el cálculo individualizado de la pensión para cada trabajador, computándose las contribuciones realizadas a lo largo de toda su vida laboral. Se ha implementado un índice de revalorización que se basa en el promedio de los salarios de los últimos 3 años y en la inflación del último año, así como la prevista para el año próximo. Las cantidades reseñadas en las cuentas nocionales individuales se ajustan a dicho índice de revalorización. En el caso de que la estabilidad del sistema estuviera en riesgo, automáticamente esta indexación se puede dejar sin efecto.

La pensión se calcula dividiendo el importe acumulado en la cuenta nocional por un divisor establecido en atención a la esperanza de vida en el momento de la jubilación. Por consiguiente, el aumento de la esperanza de vida conlleva la disminución automática de las pensiones de quienes se jubilen en ese momento. Ese divisor conlleva además un tipo de descuento del 1,6%, si bien la cuantía de la pensión puede variar cada año respecto a la inicialmente calculada en función de la dinámica de los indicadores económicos.

La *premiepension* se revaloriza en función de la valoración de las carteras de los fondos de pensiones en los que se hayan invertido las contribuciones. Son fondos privados. Se incluye aquí el fondo AP7, que gestiona el Estado y que se asigna automáticamente a los cotizantes que no hayan optado por otro fondo de pensiones.

En función de la edad de los cotizantes las inversiones pueden efectuarse en acciones y/o renta fija. Hasta los 55 años, el 100% se invierte en acciones. Desde los 56 hasta los 75 años la inversión se dirige hacia la renta fija, llegando a dos tercios de la inversión en renta fija y a un tercio en variable a los 75 años. El motivo no es otro que reducir el riesgo a medida que se acerca la edad de jubilación.

Hay un límite máximo para las prestaciones y para las contribuciones empresariales, que actualmente es del 115% del salario medio. No obstante, hay un impuesto adicional sobre las rentas por encima del techo que pagan las personas hasta que cumplen los 65 años cuyo importe es del mismo porcentaje que la contribución para la pensión. Además, existe un límite mínimo para la exigencia de la cotización del 5% del salario medio. Si no se tienen niveles de ingresos que alcancen este suelo hay exención de cotización.

3. Nivel obligatorio constituido por los planes de pensiones de empresa

Inicialmente se limitaban a los trabajadores cualificados y los empleados públicos, si bien actualmente protegen a casi todos los trabajadores. Las cotizaciones anuales suelen oscilar entre un 2% y un 4,5%, dependiendo de lo que se pacte entre las empresas y sus trabajadores. Existen cuatro categorías de planes de pensiones colectivos de empresa:

- ▶ Planes para trabajadores de menor cualificación (SAF-LO).
- ▶ Planes para trabajadores cualificados (ITP1, el suplementario ITPK y el ITP2).
- ▶ Planes para empleados públicos del Estado (PA 03).
- ▶ Planes para empleados públicos de las entidades locales (KAP-KL).

Se basan en la libertad de opción en cuanto a las inversiones que se deban realizar con estos fondos, aunque hay ciertos límites en función del tipo de plan.

4. Nivel de cobertura a través de planes de pensiones privados

Son planes de carácter voluntario y normalmente no tienen reconocidos beneficios fiscales.



2.4.2. Holanda

Se basa en los siguientes niveles de protección:

1. Nivel pensión pública estatal, la AOW

El régimen general del seguro de vejez se configuró por una ley de 1956 (Ley Algemene Ouderdomswet). La AOW es un ingreso básico que está relacionado con el salario mínimo que legalmente se establezca. Están protegidas todas las personas que hayan residido o trabajado en los Países Bajos entre los 15 y los 65 años, y tienen derecho a cobrar este subsidio a partir de los 65 años. Por cada año de aseguramiento se acumula un 2% del pago de la AOW. Se minorará la pensión en un 2% por cada año para aquellas personas que hayan decidido dejar de trabajar antes de cumplir la edad de jubilación o que no hayan residido en Holanda el periodo completo de 50 años. Quienes no trabajen también pueden acumular derechos. Actualmente, la edad de jubilación en Holanda se está incrementando

progresivamente para que alcance los 67 años en 2021. Y existen incentivos para prolongar la vida laboral, permitiéndose simultanear el cobro de la pensión con un trabajo retribuido, en cuyo caso cesa la obligación de cotizar.

Se financia por medio de un sistema de reparto, efectuándose cotizaciones en función del salario o la prestación. La contribución es del 17,9% del salario, reteniendo la empresa su importe de la nómina del trabajador e ingresándola en la Hacienda Pública.

Las prestaciones de la AOW para las personas que no tienen ingresos o no alcanzan un nivel mínimo se financian con los recursos generales del Estado.

2. Nivel de protección privada a través de planes de pensiones colectivos de empresas y profesionales

Se pactan en convenios colectivos con los representantes de los trabajadores y son complementarios de la pensión pública; actualmente son partícipes el 95% de los trabajadores y empleados públicos. Las empresas efectúan aportaciones a dichos planes por un importe del 16% del salario. Estas aportaciones han generado una gran reserva financiera en manos de fondos de pensiones o de compañías de seguros.

En el supuesto de convenios colectivos de carácter sectorial que impongan la obligatoriedad de la participación en fondos, se puede compeler a todos los empleados de ese sector (por ejemplo, en sectores como la industria gráfica, el metal o los medios de comunicación). Esto favorece la movilidad de los trabajadores entre las empresas de un mismo sector que no verán afectados sus derechos en materia de pensiones como consecuencia de un cambio de empleador.

En los Países Bajos la modalidad más frecuente de planes de empleo son los de prestación definida, a diferencia de lo que suele ocurrir en el resto del contexto internacional. Así, la pensión se calcula en función del salario medio de un determinado periodo anterior a la jubilación. No obstante, está incrementándose el número de planes de pensiones de contribución definida. También existen planes de pensiones híbridos que combinan un compromiso de prestación definida con un pago fijo para el empleador.

En los Países Bajos la modalidad más frecuente de planes de empleo son los de prestación definida, a diferencia de lo que suele ocurrir en el resto del contexto internacional



3. Nivel voluntario a través de aportaciones a planes de pensiones privados u otros instrumentos financieros

Los beneficios fiscales han sido muy importantes, permitiendo deducir las contribuciones en el momento que se hacen efectivas, gravándose en el momento de percibir los beneficios derivados de las mismas durante la jubilación y sujetas a tipos marginales inferiores. No obstante, la aplicación de estos beneficios depende del régimen fiscal aplicable en cada momento (actualmente no se permite su deducibilidad).

A diferencia de Suecia, no se constituyen fondos de reserva con las aportaciones obligatorias de los cotizantes.



2.4.3. Dinamarca

Se articula en los siguientes niveles protectores:

1. Nivel basado en un sistema público de pensiones de reparto y obligatorio

Se denomina FP (Folkepension) y es universal, basado en la residencia, no contributivo y financiado con los impuestos. Protege a todos los residentes —incluidos extranjeros que hayan permanecido más de 10 años en el país— a partir de los 65 años, si bien esta edad se incrementará de manera gradual hasta los 67 años durante el periodo 2024-2027. A partir de 2025, la edad legal de jubilación se referenciará a la evolución de la esperanza de vida como factor corrector. La pensión tiene una cuantía máxima del 17% del salario medio. Para alcanzar este techo es insoslayable acreditar 40 años de residencia en Dinamarca. Son las autoridades locales quienes gestionan estas pensiones bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo.

2. Nivel complementario de carácter obligatorio y de gestión privada

Se denomina ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension) y es un sistema complementario, independiente y financiado a través de contribuciones realizadas por los empleadores y por los trabajadores. La pensión está condicionada por el tiempo en el que se hayan efectuado las aportaciones. El trabajador

A partir de 2025, la edad legal de jubilación se referenciará a la evolución de la esperanza de vida como factor corrector



aporta una tercera parte de las contribuciones y el resto son a cargo de la empresa. La participación es voluntaria para los empleados por cuenta propia y obligatoria para los empleados por cuenta ajena. El importe de la pensión por jubilación se determina en función de las aportaciones efectuadas y los rendimientos que estas generan. Se toma en cuenta la misma edad de jubilación que en el sistema público. Solo aquellas personas con insuficiente pensión privada tienen derecho a que se complemente la pública básica con una suma adicional. ATP tiene más de 5 millones de miembros. En el año 2018 pagó 16,9 billones de coronas danesas a 1.060.200 pensionistas. Las cotizaciones en este ejercicio ascendieron a 9,9 billones de coronas danesas. Sus activos, más de 838 billones, están invertidos en bonos, acciones, bienes inmuebles e infraestructuras. Los resultados en el ejercicio 2018 fueron negativos en 25,5 billones de coronas danesas una vez actualizada la esperanza de vida a los 87 años.

3. Nivel de carácter voluntario

Consistente en las aportaciones individuales que las personas pueden realizar a los planes de pensiones, ya sean individuales o adicionales a sus planes de empleo. Estos programas han crecido considerablemente en los últimos años, debido a los incentivos fiscales establecidos. La gran mayoría son de aportación definida.

2.5. Modelos de países emergentes

Son modelos muy heterogéneos, aunque presentan notas comunes. En primer lugar, su tradición protectora, a pesar de haber sido iniciada en algunos países por gobiernos soberanos tras procesos históricos de devolución de dicha soberanía o independencia nacional, está influenciada por la cultura y las fuentes normativas europeas. En algunos países, la Seguridad Social se implantó en la primera mitad del siglo pasado. No obstante, con carácter general lo hizo en los años cuarenta o cincuenta de dicho siglo. La implantación se produce replicando esquemas de seguro obligatorio profesional para determinados colectivos laborales, muy propios de la tradición protectora europea. En las décadas previas a los años noventa del siglo pasado, estos sistemas experimentaron graves problemas de sostenibilidad, prestaciones insuficientes y cobertura de trabajadores, lo que llevó a la innovación en los años noventa. Se crearon las cuentas individuales obligatorias de contribución definida y las prestaciones básicas. En la actualidad, estos países se caracterizan porque existen múltiples regímenes especiales en función del colectivo protegido y por los problemas ya existentes de cobertura, sostenibilidad y suficiencia, a pesar de que muchos de ellos han evolucionado desde los sistemas de reparto a los de capitalización. También son comunes las fuertes diferencias entre la cobertura de la población rural y urbana, y los problemas de cobertura en la economía irregular.



2.5.1. Chile

Tras la reforma de las pensiones en 1980, Chile fue el primer país en sustituir su sistema de reparto a un sistema de cuentas individuales, inspirando posteriormente las reformas de los sistemas de pensiones de los países vecinos. Se articula sobre un triple nivel protector:

1. Nivel básico de protección

Formado por:

- ▶ Las Pensiones Básicas Solidarias (PBS): se trata de pensiones no contributivas a las que pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de supervivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia normativamente exigidos.
- ▶ Los Aportes Previsionales Solidarios (APS): se trata de un beneficio complementario a las pensiones que los afiliados reciben del sistema contributivo obligatorio de AFP. En caso de vejez se otorga a quienes tengan una pensión base inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS).

2. Nivel obligatorio, a través de cuentas individuales de contribución definida

Se basa en un sistema de capitalización. Es obligatorio para todos los trabajadores dependientes, salvo que se trate de trabajadores que se encuentren afiliados al antiguo sistema de reparto. Asimismo, los trabajadores por cuenta propia están obligados a adherirse a este sistema desde el año 2018.

La cotización al sistema de pensiones es del 10% de la remuneración o renta imponible mensual de los trabajadores. Existe un tope en las cotizaciones que se revisa cada año en función de la variación que experimenten los salarios. Las cotizaciones son gestionadas por administradoras de fondos de

pensiones (AFP) —actualmente existen seis—. Su patrimonio es distinto al de los fondos que administran y cobran una comisión consistente en un porcentaje de la renta bruta del trabajador. El usuario escoge el nivel de riesgo que quiere asumir. Existen cinco tipos de fondos, desde el más conservador al de mayor riesgo, siendo gratuitos e ilimitados los cambios de fondos. Es por ello por lo que las AFP no pueden garantizar una rentabilidad, pues se basan en la inversión en instrumentos de renta fija (títulos del Banco Central, depósitos, pagarés, etc.) o variable (acciones, cuotas de fondos de inversión, etc.). La renta variable no siempre genera la rentabilidad programada o estimada, pudiendo generar pérdidas que impactan negativamente las cuentas de los afiliados al sistema, pero no en las AFP que no asumen, o asumen en grado menor, las apuestas financieras de mayor riesgo que generaron pérdidas.

La edad normal de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. No obstante, se permite diferir la edad de jubilación y continuar trabajando, en cuyo caso cesa la obligación de seguir cotizando por la contingencia de jubilación, aunque puede hacerse de forma voluntaria. Se permite, asimismo, la jubilación anticipada si el saldo en la cuenta individual permite financiar una pensión igual o superior al mayor valor entre el 70% del promedio de remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas de los últimos diez años y el 80% de la pensión máxima con aporte solidario PMAS, vigente a la fecha en que se acoga a pensión.

El cálculo de la pensión depende de la modalidad que se elija, existen cuatro tipos:

- ▶ Renta vitalicia inmediata.
- ▶ Renta temporal con renta vitalicia diferida.
- ▶ Retiro programado.
- ▶ Retiro programado con renta vitalicia inmediata.

3. Nivel mediante los ahorros voluntarios de los trabajadores, complementados por los empleadores

Conocido como Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (AVPC).

4. Nivel constituido por las cuentas de ahorro voluntarias, complemento de la cuenta de capitalización individual

Se denomina Ahorro Previsional Voluntario (APV) y puede ser administrado por las AFP, los bancos, las compañías de seguros, las administradoras de fondos mutuos y de inversión, así como por las administradoras de fondos para la vivienda. Es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP. Las aportaciones gozan de ventajas fiscales y los fondos pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador.

En estos momentos se está tramitando una importante reforma del sistema de pensiones que busca paliar los problemas generados hasta la fecha. Se pretende crear una AFP pública para administrar las pensiones privadas. Además, se persigue resolver el problema de las bajas pensiones aumentando las contribuciones de los salarios del 10% al 14% a costa de los empleadores. La reforma también impulsará el nivel de solidaridad financiado por los poderes públicos, aumentando los ahorros y expandiendo el sistema de solidaridad para los ciudadanos más desfavorecidos.



2.5.2. Brasil

Se basa en un doble nivel de protección:

1. **Nivel constituido por un sistema de reparto obligatorio llamado Regime Geral de Previdência Social (RGPS)**, que cubre a los trabajadores del sector privado: la edad legal de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres, pero para generar una pensión completa son precisos 35 años de cotización en el caso de los hombres y 30 años en el de las mujeres.
2. **Nivel formado por los fondos de pensión privados**, creados por primera vez durante la década de 1960: proporcionan los sistemas voluntarios complementarios financiados y administrados en planes tanto cerrados como abiertos. Las modalidades de funcionamiento de estos fondos se desarrollaron en el año 2001 y proporcionan beneficios definidos. Un componente clave del sistema de Brasil son las importantes deducciones impositivas aplicadas.

Las altas tasas de reemplazo, la baja edad de acceso a la jubilación, el elevado gasto en pensiones y el rápido envejecimiento de la población han desencadenado en la actual tramitación de una importante reforma dirigida a transformar este sistema de pensiones basado en el reparto y en un sistema de capitalización similar al chileno. Además, pretende establecer una edad mínima de jubilación de 62 años para las mujeres y de 65 años para los hombres.

Las altas tasas de reemplazo, la baja edad de acceso a la jubilación, el elevado gasto en pensiones y el rápido envejecimiento de la población han desencadenado en la actual tramitación de una importante reforma

2.6. Modelos de países asiáticos

Su diversidad se corresponde con la enorme variedad de regímenes políticos y económicos existentes. El inicio de sus sistemas de pensiones es tardío, comenzando a principios de los años cincuenta del siglo XX. En estos sistemas subsisten estructuras de protección que han experimentado pocas modificaciones desde su puesta en marcha, como es el caso de Japón, junto con otros que han sufrido más modificaciones, como es el caso de China. En ellos se encuentran desde las ya convencionales prestaciones básicas y los esquemas de seguro obligatorio profesional, hasta las cuentas individuales públicas para trabajadores urbanos o el esquema de diversos fondos de ahorro obligatorio de Singapur, uno de los más antiguos y desarrollados de Asia, que admite propósitos tan variados como la adquisición de una vivienda, la educación de los hijos o la jubilación.





2.6.1. China

El sistema de pensiones chino se sujeta en tres pilares:

1. Pensiones públicas

Comprende un sistema de pensiones para residentes rurales y otro para residentes urbanos.

Se está planteando una reforma en profundidad de su actual sistema de pensiones que resulta claramente insuficiente para hacer frente a los retos de las últimas décadas. Actualmente se estima que el 40% de la población no está cubierta por el sistema.

Las pensiones para los trabajadores se financian mediante las aportaciones del empleador y del empleado. La cantidad aportada por el empleador es normalmente mayor que la cantidad aportada por el trabajador. Como regla general, la aportación del empleador es normalmente de entre un 10 y un 22% del salario mensual del empleado. Las aportaciones para pensiones efectuadas por los trabajadores se destinan directamente a sus cuentas de pensión personales (cuentas individuales), mientras que las aportaciones efectuadas por las empresas se destinan directamente a una cuenta social (lo que sería un sistema de reparto).

El trabajador aporta aproximadamente un 8%. Un individuo puede cobrar una pensión básica bajo una base mensual si el periodo de pago de prima acumulado alcanza los 15 años en el momento en que llegue a la edad legal de jubilación.

Si el periodo de pago de prima acumulado es inferior a 15 años en el momento en el que el individuo alcance la edad legal de jubilación, puede continuar pagando la prima hasta alcanzar el umbral de los 15 años, y a partir de ahí recibir la cantidad de pensión básica bajo una base mensual; o bien puede cambiarse al programa de pensiones rural o urbano y disfrutar de los beneficios de seguro correspondientes.

Las pensiones mensuales se calculan de acuerdo con un número de factores, los cuales incluyen el número de años acumulados de aportación al plan de pensiones, el salario promedio local, la cantidad en la cuenta bancaria personal y la esperanza de vida promedio.

Cuando un empleado se mude de una jurisdicción a otra, podrá transferir sus fondos de pensiones y, cuando se jubile, podrá recibir una cantidad de pensión basada en la cantidad total de sus fondos acumulados. Una vez que su cuenta personal esté vacía, la pensión individual será financiada en un 100% por la cuenta social. En el caso de que el individuo falleciera antes de que la cantidad de la cuenta personal haya sido utilizada, el saldo existente en su cuenta podrá ser heredado por sus familiares.

La reducción de las aportaciones empresariales por parte del Gobierno para ayudar a los empleadores a hacer frente a la desaceleración económica, la estimación de un menor número de trabajadores asegurados, la reducción del número de trabajadores que paguen sus primas y el aumento del número de jubilados hacen prever que el sistema de pensiones dejará de ser sostenible en el año 2050.

2. Pensiones profesionales voluntarias en forma de anualidades

Las contribuciones del empleador se limitan a una duodécima parte de los salarios de los empleados, y la contribución combinada del empleador/empleado no debe exceder una sexta parte de los salarios totales. Para proporcionar anualidades empresariales a sus empleados, las empresas deben haber participado en el sistema de pensiones urbanas, ser financieramente sólidas y tener mecanismos de negociación colectiva en vigor.

3. Ahorro privado voluntario

Existe un Fondo Nacional de Seguridad Social (NSSF), que propiamente no forma parte del sistema de pensiones, cuya función es acumular capital para paliar los déficits públicos de pensiones resultantes del desarrollo demográfico.

Se creó en el año 2000 y sus recursos proceden básicamente de cuatro fuentes: transferencias fiscales del presupuesto del Gobierno central, ingresos de empresas estatales, de la lotería y por inversiones. La política de inversión del NSSF se basa en los principios de seguridad y liquidez de los activos.



2.6.2. Japón

Desde el año 2015 se articula en los siguientes niveles de protección:

1. De carácter público

Corresponde a la Pensión de Jubilación Nacional; contribuyentes pertenecientes a la categoría I, agricultores, trabajadores forestales, trabajadores de la pesca, trabajadores autónomos, estudiantes, desempleados y todo aquel que no se encuentre en las otras categorías; y a la categoría III, cónyuges dependientes de aquellos miembros pertenecientes a la categoría II cuya edad esté comprendida entre los 20 y los 59 años.

Japón tiene la mayor esperanza de vida de los países de la OCDE (87,1 años las mujeres y 81 años los hombres), lo que unido a la baja natalidad hace que el país se enfrente a una reforma del sistema de pensiones



2. Nivel también de carácter público y que se divide a su vez en dos subniveles, que han sido unificados en octubre de 2015

- ▶ Pensión de jubilación para asalariados (miembros de la categoría II que sean asalariados).
- ▶ Pensión de jubilación para los funcionarios (miembros de la categoría II que sean funcionarios).

Ambos niveles proporcionan acceso a la pensión. En principio, esta se comienza a recibir cuando se cumplen 65 años siempre y cuando se haya contribuido al sistema durante un mínimo de 10 años (antes de la reforma de agosto de 2017 eran 25 años).

El Estado se hace cargo de una parte del coste de las pensiones nacionales.

3. Nivel complementario privado y de carácter voluntario

- ▶ Fondos de pensiones de los empleados ofrecidos por algunas compañías privadas a sus empleados: estos fondos son operados por las empresas pero hacen uso de los recursos financieros del nivel público, por lo que tienen un carácter cuasipúblico.
- ▶ Fondo nacional de pensión: contratado por algunos autónomos como extra a la Pensión de Jubilación Nacional.
- ▶ Planes de pensiones definidos, aprobados en leyes de 2001 y 2002:
 - Kakutei Kyuufu Nenkin (planes de prestación definida).
 - Kakutei Kyoshitsu Nenkin (planes de contribución definida).

Japón tiene la mayor esperanza de vida de los países de la OCDE (87,1 años las mujeres y 81 años los hombres), lo que unido a la baja natalidad hace que el país se enfrente a una reforma del sistema de pensiones en la que la edad de jubilación se elevaría a los 70 años.

Aunque la tasa de cotización (18%) está en línea con el promedio de los países de la OCDE (19%), los ahorros de los japoneses se invierten en activos muy seguros que producen pocas ganancias a lo largo del tiempo.



2.6.3. Singapur

Las pensiones en Singapur son administradas por el sistema previsional de Singapur o Fondo Central de Previsión (CPF). Funciona como un esquema de ahorro obligatorio que vincula a trabajadores y empleadores. Las personas dependen exclusivamente de fondos de contribución definidos acumulados en las cuentas individuales del Fondo. El CPF cubre a los empleados privados y del sector público, así como a los trabajadores por cuenta propia, que pueden unirse de forma voluntaria.

Estos últimos años ha ampliado sus recursos y el tipo de prestaciones a través de tres tipos de cuentas: vivienda, salud y gastos propios del ahorro. La contribución de los trabajadores es de un 20% del salario, mientras que el empleador aporta un 17%. Las cantidades que deben aportar los empleados cuentan con alternativas para ahorrar voluntariamente y contribuir en el aumento de los fondos. Una de ellas puede realizarse a través de transferencias bancarias o depósitos directos en montos libres, que se conocen como CPF Life y que fueron implementados en el año 2009. Su propósito es complementar la pensión final.

El Estado garantiza la seguridad de gestión de las pensiones. Así, los fondos están invertidos en títulos especiales del Gobierno, con tasas de descuento fijo y una tasa de interés ponderada (depósitos, bonos, etc.). Este tipo de inversión asegura estabilidad en los pagos mensuales.

3. Conclusiones

En este somero análisis de algunos de los sistemas de pensiones más importantes del mundo, caben destacar sistemas y reformas en los que han surgido innovaciones tan relevantes como las cuentas individuales nocionales de contribución definida, las cuentas individuales obligatorias de capitalización, las pensiones básicas, incluso universales, ligadas a la residencia o la ciudadanía o los fondos de ahorro obligatorio a largo plazo cuyo propósito va cambiando con la edad. De los sistemas de pensiones basados en el eje central del aseguramiento profesional obligatorio que se financiaba mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores basado en el método financiero de reparto, constatamos que muchos sistemas de pensiones en el mundo han evolucionado hacia tipos mixtos incorporando no solo adaptaciones en sus parámetros básicos (condiciones de elegibilidad, cuantías), sino también verdaderas novedades de diseño que acabarán por dar forma a nuevos sistemas de pensiones totalmente innovadores.

Como señalábamos anteriormente, resulta muy complicado analizar comparativamente los diferentes sistemas teniendo en cuenta los distintos parámetros que se deben valorar, y que no en todo caso son susceptibles de ser homologados desde un punto de vista cualitativo. No obstante, creemos muy oportuno acudir a alguno de los más prestigiosos indicadores internacionales sobre la materia.

En este sentido, destacamos el *Melbourne Mercer global pension index 2018*, que en su décima edición analiza el sistema de pensiones de 34 países de todo el mundo, teniendo en cuenta más de 40 indicadores para calificar su adecuación, sostenibilidad e integridad, posibilitando la comparación de varios sistemas de pensiones alrededor del mundo con diferentes diseños y funcionando en diferentes contextos y culturas.

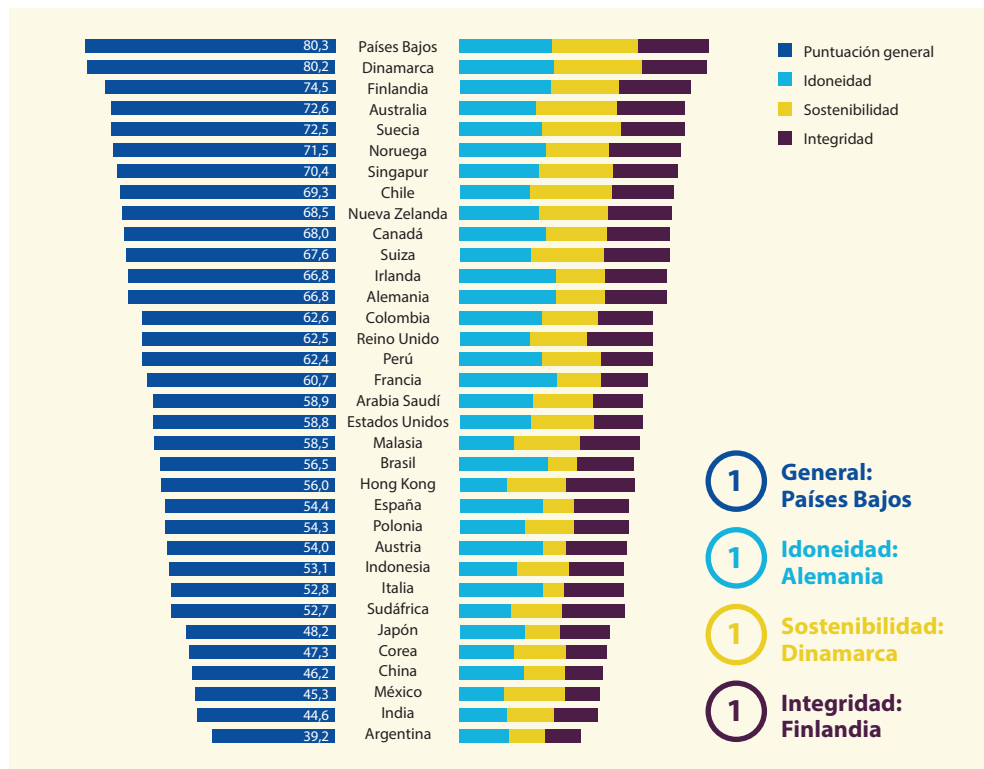
Su análisis considera que el nudo gordiano para tener un sistema de pensiones de primera clase mundial es asegurar un correcto equilibrio entre suficiencia y sostenibilidad: “Es un desafío con el que están luchando los organismos reguladores, ofrecer seguridad financiera a los jubilados de una manera adecuada para ellos y a la vez sostenible económicamente”.

El nudo gordiano para tener un sistema de pensiones de primera clase mundial es asegurar un correcto equilibrio entre suficiencia y sostenibilidad



Clasificación
del sistema
de pensiones de
34 países de todo
el mundo

Fuente: Melbourne
Mercer global pension
index 2018



El índice de 2018 revela que muchos países del norte y oeste de Europa tienen los mejores sistemas de pensiones del mundo. Holanda, con una puntuación general de 80,3, le arrebató por 0,1 el primer puesto a Dinamarca, que había encabezado la clasificación durante seis años. Finlandia desplaza a Australia (72,6) del tercer puesto, con una puntuación general de 74,5, y Suecia (72,5) se sitúa en la quinta posición.

El índice de 2018 revela que muchos países del norte y oeste de Europa tienen los mejores sistemas de pensiones del mundo



Como vemos, Holanda y Dinamarca son dos sistemas muy similares que compagan un sistema público que asegura un mínimo para todos y en el que las diferencias entre los pensionistas son pequeñas, al margen de su nivel de rentas, con un modelo privado, impulsado e incentivado por la ley y que se articula fundamentalmente a través de las empresas. El diseño tiene varias ventajas, entre las que destaca su menor vulnerabilidad a problemas demográficos y de empleo en comparación con los modelos basados exclusivamente en el sistema de reparto. Además fomenta el ahorro y la inversión, con efectos muy positivos para dinamizar el conjunto de la economía de sus respectivos países. También es un modelo que incentiva el empleo porque la contributividad de un sistema basado en el ahorro asegura que los incentivos de los trabajadores estén muy bien configurados. Así, por ejemplo, ofrece una gran ventaja a los trabajadores de baja cualificación que normalmente inician su carrera profesional antes que los más formados: comienzan a acumular reservas desde mucho antes, lo que puede ser muy relevante a efectos de amortiguar el impacto económico que pueda provocar su jubilación. Del citado informe destacan las buenas calificaciones que Holanda y Dinamarca tienen en cada una de las tres grandes categorías: idoneidad, sostenibilidad e integridad. Y es que han conseguido lo más difícil, otorgar altas prestaciones con un riesgo controlado.

La siguiente tabla muestra el valor del índice general de cada sistema, así como el valor del índice de cada uno de los tres subíndices: idoneidad, sostenibilidad e integridad. Cada valor de índice representa una puntuación de 0 a 100.

Sistema	Valor del índice general	Valores de los subíndices		
		Idoneidad	Sostenibilidad	Integridad
Argentina	39,2	40,8	33,8	44,1
Australia	72,6	63,4	73,8	85,7
Austria	54,0	68,1	21,5	76,7
Brasil	56,5	72,5	28,5	70,1
Canadá	68,0	72,1	56,0	78,2
Chile	69,3	59,2	73,3	79,7
China	46,2	53,4	38,0	46,0
Colombia	62,6	68,4	50,1	70,9
Dinamarca	80,2	77,5	81,8	82,2
Finlandia	74,5	75,3	61,0	92,1
Francia	60,7	79,5	42,2	56,5
Alemania	66,8	79,9	44,9	76,6
Hong Kong	56,0	39,4	54,9	84,2
India	44,6	38,7	43,8	55,2
Indonesia	53,1	47,3	49,5	67,4
Irlanda	66,8	79,0	45,9	76,6
Italia	52,8	67,7	20,1	74,5
Japón	48,2	54,1	32,4	60,7
Corea	47,3	45,4	48,1	49,3
Malasia	58,5	45,2	60,5	77,1
México	45,3	37,3	57,1	41,6
Países Bajos	80,3	75,9	79,2	88,8
Nueva Zelanda	68,5	65,4	63,4	80,6
Noruega	71,5	71,5	58,1	90,2
Perú	62,4	68,0	54,2	65,1
Polonia	54,3	53,8	46,2	66,4
Arabia Saudí	58,9	61,6	53,3	62,6
Singapur	70,4	64,4	69,5	81,2
Sudáfrica	52,7	41,9	46,8	78,2
España	54,4	68,7	27,8	68,6
Suecia	72,5	67,6	72,6	80,2
Suiza	67,6	58,0	67,5	83,2
Reino Unido	62,5	57,8	53,4	82,9
Estados Unidos	58,8	59,1	57,4	60,2
Promedio	60,5	61,1	52,0	71,6

Como se ha mencionado anteriormente, cada valor de índice tiene en cuenta más de 40 indicadores, algunos de los cuales están basados en mediciones de datos que pueden ser difíciles de comparar entre sistemas. Por esta razón, no se puede asegurar que un sistema sea mejor que otro cuando la diferencia en el valor del índice general es inferior a dos o tres puntos. Sin embargo, cuando la diferencia es de cinco puntos o más se puede concluir que el valor del índice superior indica un mejor sistema de ingresos de jubilación.

Otro informe de inexcusable consideración es el *Panorama de las pensiones 2018 de la OCDE (OECD Pensions outlook 2018)*, que resalta cómo en los últimos años se ha erosionado la confianza en los sistemas de pensiones y extrae las siguientes conclusiones y recomendaciones para los diferentes Estados:

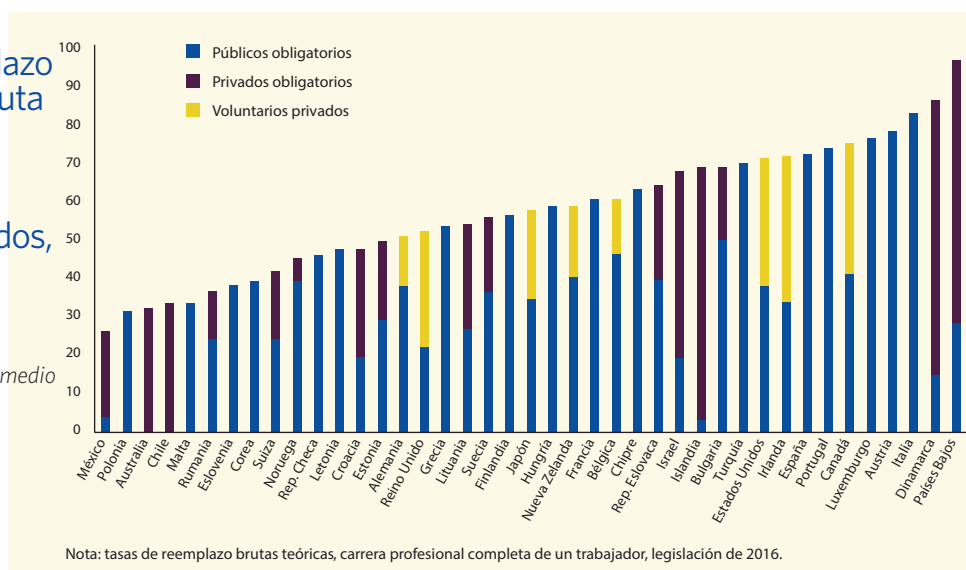
- ▶ Combinar pensiones de capitalización y de reparto, mecanismos automáticos y una fuerte red de Seguridad Social.
- ▶ Establecer reglas fiscales directas y sencillas puede aumentar la confianza de las personas y ayudar a incrementar la participación en planes privados de pensión, así como sus aportaciones a estos.
- ▶ Los marcos regulatorio y jurídico de los fondos de pensiones deberán ser independientes del Gobierno. Es fundamental que los fondos de pensiones tengan misiones manifestadas con claridad para orientar la política de inversión; un consejo de supervisión que responda a las autoridades competentes y a los participantes en el plan, y transparencia respecto de sus mecanismos de gobernanza y su gestión de inversiones y riesgos para que rindan cuentas a las distintas partes interesadas.
- ▶ Las funciones automáticas, las opciones predeterminadas, la información y elección sencillas, los incentivos financieros y la formación en esta área pueden generar mejores resultados en lo que se refiere a las pensiones, pues los bajos niveles de conocimientos de finanzas y los sesgos de conducta propician que las personas tomen decisiones inadecuadas sobre su jubilación.
- ▶ La mayor flexibilidad respecto de la edad de jubilación y las pensiones públicas y regulaciones fiscales progresivas se ocupan en parte de resolver las desventajas financieras de la jubilación de los grupos de población con menor esperanza de vida. Las políticas para mejorar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones a raíz del aumento en la esperanza de vida tendrán que considerar cómo podrían resultar afectados los integrantes de los diferentes grupos socioeconómicos y de género.
- ▶ Las pensiones de viudedad siguen siendo importantes para facilitar el nivel de vida de las personas tras la muerte de su cónyuge. Sin embargo, no deberán redistribuirse de solteros a parejas o limitar los incentivos para trabajar.

Propuestas de la OCDE que, especialmente la relativa a la combinación de elementos de reparto y capitalización, ya hace años que están teniendo amplia acogida y aceptación en la comunidad internacional, como se advierte en las siguientes gráficas:

Tasas de reemplazo de la pensión bruta de los planes de pensiones obligatorios, públicos y privados, y voluntarios privados

Porcentaje de ganancia individual, asalariado promedio

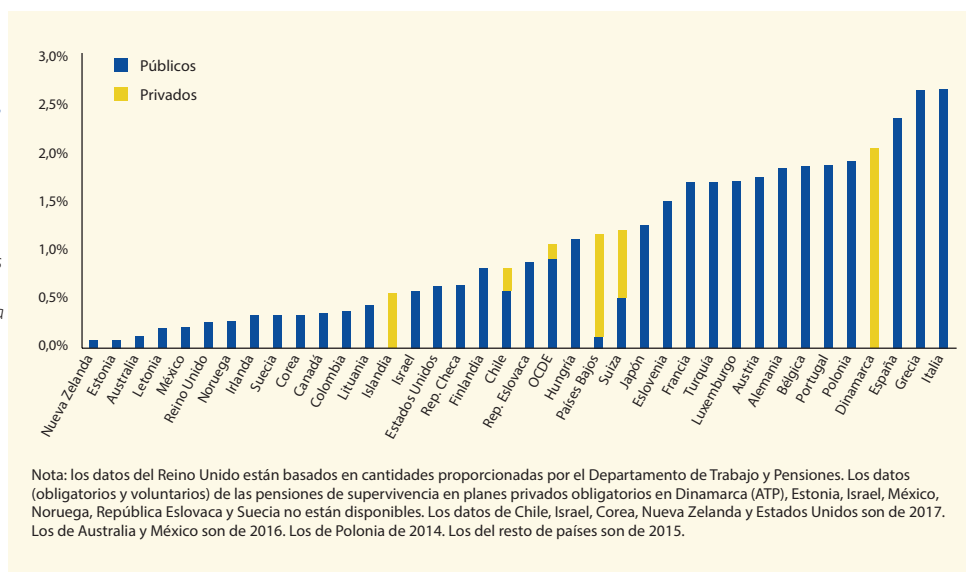
Fuente: OCDE, 2017
otros datos de OCDE.



Gastos en beneficios de supervivencia, % de PIB, 2017 o posterior

Gastos totales de planes obligatorios

Fuente: OCDE base de datos del gasto social preliminar e información proporcionada por países



Recomendaciones y valoraciones que son efectuadas en términos similares por otras muchas autoridades y expertos nacionales e internacionales, y que nos hacen sintetizar las conclusiones de este informe en el siguiente apotegma: es insoslayable reformular los sistemas de pensiones para garantizar su sostenibilidad y estabilidad a largo plazo mediante una mejor redistribución de los diferentes pilares (niveles protectores) que los integran que atenúe los riesgos inherentes a su funcionamiento.

Para acometer estas reformas inexcusables en los sistemas de pensiones, consideramos que iniciativas como SOCIEUX+, que promueven programas a corto plazo de intercambio de experiencia y conocimiento entre países, pueden contribuir en gran medida a que el desarrollo de estas resulte más satisfactorio.

Es insoslayable reformular los sistemas de pensiones para garantizar su sostenibilidad y estabilidad a largo plazo mediante una mejor redistribución de los diferentes pilares que los integran





4. Glosario de términos

Activo (asset): conjunto de bienes tangibles o intangibles que posee una sociedad. Se considera activo a aquellos bienes que tienen una alta probabilidad de generar un beneficio económico en el futuro.

Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP): sociedades financieras, públicas, privadas o mixtas constituidas de acuerdo con las leyes del país, con el objetivo exclusivo de administrar las cuentas personales de los afiliados, los planes de pensiones bajo el régimen de capitalización individual que operen con carácter complementarios e invertir adecuadamente los fondos de pensiones; otorgar y administrar las correspondientes prestaciones, observando estrictamente los principios de seguridad y las disposiciones de la ley, sus reglamentos y sus normas complementarias.

Aportaciones: son las cantidades que el partícipe decide aportar al plan, en los casos y forma que establezca el propio plan. Según su contribución, rendimientos y gastos, se determinará la prestación que se perciba en el momento de la jubilación. La aportación puede calcularse según tres criterios básicos: lo que el partícipe puede ahorrar con el objetivo específico de la jubilación, lo que le interesa ahorrar en función de sus ingresos para calcular la máxima ventaja fiscal posible y la cantidad que desea recibir de prestación. Las aportaciones pueden ser de dos tipos:

- ▶ *Periódicas:* cuando se suscribe un plan de pensiones se cumplimenta un boletín de adhesión que recoge los datos individuales del partícipe. Entre estos datos se solicita la periodicidad con la que el partícipe se compromete a realizar las aportaciones. Estos pagos establecidos previamente, que se cargarán en la cuenta en que se hayan domiciliado, se denominan aportaciones periódicas.
- ▶ *Extraordinarias:* en los planes de pensiones se pueden admitir aportaciones en cualquier momento y por la cuantía que desee el partícipe, siempre que se respeten los límites legales que se establecen para cada ejercicio. Esto se considera una aportación extraordinaria. Estas aportaciones pueden ser interesantes para conseguir la máxima reducción en cada ejercicio en el impuesto sobre la renta del partícipe.

Base de cotización: es la suma del salario base que mensualmente percibe el trabajador en dinero y en especie y la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Sobre esta base se aplican los tipos de cotización para hallar la cuota a ingresar.

Base reguladora: es la cantidad sobre la que se basa la Seguridad Social para determinar la cuantía de una prestación. Se puede calcular atendiendo a las bases de cotización de toda la vida laboral, de los últimos años de la vida laboral o de aquellos años en que las bases de cotización sean más elevadas.

Beneficiarios: son las personas con derecho a la percepción de las prestaciones, hayan sido o no partícipes (pueden ser partícipes cuando la prestación viene motivada por jubilación o por invalidez o, en caso de fallecimiento de este, sus herederos).

Carrera de cotización: es la suma de todas las aportaciones que se hacen al sistema de la Seguridad Social y que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión pública.

Contingencia: es el riesgo cuya materialización provoca el estado de necesidad, protegible mediante la correspondiente prestación de la Seguridad Social.

Cuenta nocional: es una forma de cálculo de la cuantía de las pensiones de jubilación establecida en algunos países y que consiste en una cuenta individualizada en la que se recogen las aportaciones (cotizaciones) de un cotizante a lo largo de su vida laboral, así como los rendimientos teóricos generados por esas aportaciones, calculados a un tipo de interés escogido, denominado nocional. En el momento de la jubilación, el cotizante recibe una pensión que se deriva del fondo nocional acumulado, de la esperanza de vida media a esa edad y del tanto nocional utilizado. Las cuentas nomenclales constituyen una modalidad dentro del sistema de reparto, mientras que las cuentas individualizadas suponen exclusivamente una anotación contable, pero las aportaciones no se materializan en ningún fondo real.

Deducción (tax credits): minoración de la cuota de un impuesto por diversos conceptos, que, a menudo, está sujeta a limitaciones o condiciones.

Deuda pública: conjunto de deudas que mantiene un Estado frente a los particulares u otros países. Constituye una forma de obtener recursos financieros por parte del Estado o cualquier poder público, materializado normalmente mediante emisiones de títulos de valores o bonos.

Fondo de pensiones: patrimonio formado por las aportaciones de los partícipes que integran los planes, cuya gestión, custodia y control se realizan de acuerdo con la ley.

Fondo de reserva de la Seguridad Social: fondo dotado como consecuencia de la exigencia institucional por algunos sistemas de Seguridad Social, con el fin de atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos. Es una garantía para hacer frente a las contribuciones en años difíciles.

Jubilación: es el efecto de jubilar o jubilarse que da lugar a la pensión vitalicia reconocida al trabajador, el cual, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, tras haber cumplido los requisitos exigidos. Existen distintas clases o tipos de jubilación.

Partícipe: son todos y cada uno de los copropietarios, personas físicas o jurídicas del patrimonio colectivo del plan de pensiones, es decir, todos aquellos que aportan sus ahorros al plan adquiriendo, en función de sus aportaciones, la propiedad de un porcentaje del patrimonio, que se concreta en un determinado número de participaciones. Partícipes que han cesado de realizar aportaciones directas o imputadas, pero mantienen sus derechos consolidados.

Pensión pública: prestación económica de la Seguridad Social, de pago periódico y de duración normalmente vitalicia o hasta que el beneficiario alcance una edad predeterminada. Pueden ser de modalidad contributiva y no contributiva o asistencial.

Periodo de carencia: periodo mínimo de cotización exigido, entre otros requisitos, para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

Periodo de cómputo: periodo de tiempo que se utiliza para el cálculo de la base reguladora de la pensión pública.

Periodo mínimo de cotización: es el tiempo que un trabajador debe cotizar para tener derecho a algún tipo de prestación del sistema público, equivalente al periodo de carencia.

Plan de pensiones: contrato que contiene las reglas por las que se rigen las aportaciones que realicen al mismo los partícipes, la forma de invertirlas y la forma de otorgar en el futuro una renta o un capital en los casos de jubilación, invalidez o fallecimiento. Los planes de pensiones se materializan en un documento que contiene todas las previsiones para lograr una correcta administración de las aportaciones de los partícipes y las contribuciones de los promotores en su caso, a fin de que sea posible, en su día, hacer frente a las prestaciones comprometidas. Hay diversas modalidades:

- ▶ *De aportación definida:* son aquellos en que la magnitud predeterminada es la cuantía de las aportaciones. Las prestaciones están a expensas de los resultados de la cartera del fondo de pensiones. Es decir, las prestaciones dependen del importe de las aportaciones y de la rentabilidad obtenida por la cartera del fondo de pensiones.
- ▶ *De prestación definida:* son aquellos que definen como magnitud predeterminada la cuantía de todas las prestaciones a recibir por los beneficiarios. Respecto a las aportaciones, si bien están estimadas, su importe irá variando con los resultados del fondo de pensiones para que, siguiendo el principio de capitalización, las aportaciones y los resultados de la masa patrimonial cubran unas determinadas prestaciones.
- ▶ *Mixto:* están definidas parcialmente tanto prestación como aportación. Exigen técnicas de inmunización, y normalmente seguros complementarios.
- ▶ *Asociado:* es aquel al que pueden acceder los miembros de una asociación, sindicato, gremio o colectivo, en el que el promotor es la propia asociación. Los planes asociados podrán adoptar cualquiera de las tres modalidades: prestación definida, aportación definida y mixta.
- ▶ *De empleo:* destinado a los empleados de cualquier empresa, en el que el promotor es la propia empresa. Los planes de empleo podrán adoptar cualquiera de las tres modalidades: prestación definida, aportación definida y mixtos.
- ▶ *Individual:* puede acceder al plan de pensiones cualquier persona física y el promotor es una o varias entidades financieras (bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, entidades aseguradoras, etc.). Los planes individuales únicamente podrán ser de aportación definida.

Prestación contributiva: es aquella que se recibe como consecuencia de una relación previa entre el beneficiario y la Seguridad Social. Esto supone, por ejemplo, acreditar un periodo mínimo de cotización.

Prestación no contributiva o asistencial: es aquella que reciben los ciudadanos cuando se encuentran en una determinada situación de necesidad y carecen de los recursos suficientes. No es necesario haber cotizado antes a la Seguridad Social o, si se ha hecho, no por el suficiente periodo de tiempo para ser beneficiario de una prestación contributiva.

Prima: es el precio que tiene que pagar el tomador del seguro al asegurador para que este acepte la cobertura del riesgo. Dependiendo del tipo de seguro la prima puede ser única (se paga una sola vez al inicio de la relación contractual) o periódica.

Rentas vitalicias: es un instrumento de ahorro mediante el cual el ahorrador paga una prima única a una compañía de seguros, y esta asume el compromiso de pagarle (al propio ahorrador o beneficiario que designe) una renta periódica (mensual, trimestral, semestral) hasta el momento de su fallecimiento (de ahí su carácter vitalicio).

Renta fija: instrumento financiero emitido por una empresa o institución pública que representa unos préstamos que la entidad recibe de los inversores. La renta fija confiere derechos económicos pero no políticos; el principal es el derecho a percibir los intereses pactados. Aunque tradicionalmente en la renta fija los intereses estaban establecidos de forma precisa desde la fecha de emisión hasta el vencimiento, hoy existen otras posibilidades. Es frecuente que los intereses sean variables y se encuentren referenciados a tipos de interés como, por ejemplo, el Euribor, los índices bursátiles o incluso la evolución de una acción o cesta de acciones.

Renta variable: instrumento financiero cuya rentabilidad no está definida de antemano, sino que depende de distintos factores entre los que destacan los beneficios obtenidos y las expectativas de negocio de la sociedad emisora. En general no tienen plazo de vencimiento predeterminado. Los valores de renta variable más representativos son las acciones.

Superannuation: es un programa de pensiones creado por una compañía para favorecer a sus empleados. Sinónimo de plan de pensiones de empresa. De especial relevancia en algunos países como Australia.

Sistema de capitalización: es un método que consiste en la acumulación de aportaciones a un esquema de pensión. Esta acumulación es individualizada y está respaldada por un contrato específico con cada afiliado al sistema. La pensión se causa en forma de capital, rentas vitalicias (instantáneas o diferidas) o temporales.

Sistema de reparto: es un método que consiste en la aplicación de los ingresos por cotizaciones al pago de pensiones en el año en que se generan aquellas.

Tasa de sustitución: porcentaje del salario previo a la jubilación que se cubre con la primera pensión de jubilación.

Test de ingresos (*means test*): es un estudio de la fuente de renta recurrente que recibe un potencial beneficiario de una prestación pública del sistema de la Seguridad Social a fin de determinar la cuantía de esta última (normalmente se emplea como elemento para limitarla).



5. Referencias bibliográficas

Administración pública de Francia – Sección de pensiones (2019): www.service-public.fr

Agnew, J. (2013). Australia's retirement system: Strengths, weaknesses, and reforms. *Center for Retirement Research at Boston College*, 13(5). Recuperado de http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/04/IB_13-5-508.pdf

ATP: <https://www.atp.dk/en/atp-as-an-investor/pensions-investments>

Australian Securities and Investments Commission (2018). *Super decisions. Your savings. Your choices. Your future*. ASIC's MoneySmart. Recuperado de <https://www.moneysmart.gov.au/media/555121/super-decisions.pdf>

Caja Nacional de la Seguridad Social de Francia (2019): www.legislation.cnav.fr

Center for International Social Security Studies (2019). *China: Pension fund actuarial report 2019-2050*.

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social (2016): www.cleiss.fr

Comisión Económica y Social de Naciones Unidas para Asia y Pacífico (2015). *Cuidados de larga duración para personas de edad avanzada en China*.

Comisión Europea (2012). *Libro blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7341&langId=es>

Comisión Europea – Sección de Economía y Finanzas (2016). *The 2015 ageing report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*.

Comisión Europea – Sección de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2016): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=849>

Comisión Europea – Sección de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (s.f.). *Sistemas de protección social - MISSOC*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=es>

Connolly, E. y Kohler, M. (2004). *The impact of superannuation on household saving*. Economic Research Department Reserve Bank of Australia. Recuperado de <https://www.rba.gov.au/publications/rdp/2004/pdf/rdp2004-01.pdf>

De las Heras, A. (2012). *¿Es posible establecer en España un sistema de cuentas nocionales a la sueca?*

Departamento de Pensiones de Alemania (2019): www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/es/Inhalt/03_leistungen/01_rente/rente_index.html

Departamento del Gobierno de Australia de Servicios a Personas (2019): www.humanservices.gov.au

Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB) y Dutch Association of Company Pension Funds (s.f.). *El sistema de pensiones neerlandés. Una perspectiva general de los aspectos más importantes*. Recuperado de <http://www.pensiondevelopment.org/documenten/El%20sistema%20de%20pensiones%20neerlandés.pdf>

El sistema de pensiones de Australia que se construye a través del ahorro personal (30 de marzo de 2017). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Recuperado de <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/sistema-pensiones-australia-ahorro-personal>

Fondo Central de Previsión Social de Singapur (2019): www.cpf.gov.sg

Fundación Mapfre (2017). *Sistemas de pensiones. Una evaluación internacional comparativa*. Madrid: Servicio de Estudios de MAPFRE. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1094800

Gobierno de Australia – CentreLink (2016): www.daisi.asn.au/index.php/aged-info/publications/38-carer-payment-or-age-pension/file

Gobierno de Reino Unido (2016): www.gov.uk

Instituto Japonés de Política Laboral (2016). *Situación laboral en Japón y análisis: perspectiva general 2015/2016*.

Instituto Polaco de Seguro Social (ZUS) (2014). *El seguro social en Polonia*.

Instituto Polaco de Seguro Social (ZUS) (2015). *La Seguridad Social en Polonia*.

Instituto Polaco de Seguro Social (ZUS) (2016): www.zus.pl/default.asp?p=4&id=404

Instituto Santalucía (2017). *Pensiones en transición*. Recuperado de <https://institutosantalucia.es/pensiones-en-transicion-sistemas-de-pensiones/>

Instituto Santalucía y Afi Escuela de Finanzas (2016). *Towards a global pension crisis? Coping with increasing longevity*. Proceedings of the I International Conference on Longevity and Pensions held in Madrid the 23rd of September 2015.

Life in Denmark (2016): <https://lifeindenmark.borger.dk/Pages/default.aspx>

Mendoza, V. (26 de octubre de 2013). Los 20 países con las mejores pensiones en el mundo. *Forbes México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/los-20-paises-con-las-mejores-pensiones-en-el-mundo/>

Mercer Australia (2019). *Melbourne Mercer global pension index 2018*. Recuperado de <https://www.mercer.com.au/our-thinking/mmgpi.html>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de Alemania (2019): www.bmas.de/EN/Our-Topics/Pensions/old-age-pensions.html

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2019): www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

Ministerio de Familia y Protección Social de Polonia (2019): www.mpips.gov.pl/en/social-insurance/pension-insurance

Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de Suecia (2019). *El Sistema Nacional de Pensiones de Suecia*.

Nest: <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest.html>

OECD (2017). *Pension reform in Brazil*. Recuperado de <https://www.fiapinternacional.org/reforma-de-pensiones-en-brasil-ocde-abril-2017/>

OECD (2018). *OECD Pensions outlook 2018*. Recuperado de <https://www.oecd.org/finance/oecd-pensions-outlook-23137649.htm>

OECD (2019). *Pensions at a glance 2019. OECD and G20 indicators*. Recuperado de <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

Oficina Australiana de Tributación (2019): www.ato.gov.au/Individuals/Super/Getting-started/Employees/

Organización Internacional del Trabajo (2019): www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm

Pension system in China (s.f.). *Pension Funds Online*. Recuperado de <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/china/105>

Pension system in Poland (s.f.). *Pension Funds Online*. Recuperado de <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/poland/81>

Pension system in The Netherlands (s.f.). *Pension Funds Online*. Recuperado de <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/the-netherlands/96>

Políticas Públicas Asia Pacífico (24 de octubre de 2012). Australia: el mejor sistema de pensiones del Asia Pacífico – Programa Asia Pacífico. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN*. Recuperado de <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/sistema-pensiones-australia-chile>

PWC (2010). *Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*. Recuperado de <https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/assets/pensiones-sostenible.pdf>

Seguridad Social de Holanda (2019): www.svb.nl/int/en/aow/index.jsp

Servicio de Pensiones Japonés (2019): www.nenkin.go.jp/international/english/index.html

Thompson, J. (21 de noviembre de 2017). Las jubilaciones australianas, la envidia del mundo. *Expansión*. Recuperado de <http://www.expansion.com/economia/2017/11/21/5a133273268e3e81058b45db.html>

Tupper, P. (2016). Los cinco mejores sistemas de pensiones del mundo. *Ahoranoticias*. Recuperado de <http://www.ahoranoticias.cl/noticias/economia/176884-los-cinco-paises-con-mejores-sistemas-de-pensiones-del-mundo.html>

United States Government Accountability Office (2005). *Social Security reform. Answers to key questions*. Recuperado de <https://www.gao.gov/assets/210/202657.pdf>

USA Social Security Administration: <https://www.ssa.gov/>

Whitehouse, E. (2007). *Sistemas de ingreso al retiro en 53 países*. Washington: Banco Mundial. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/445541468326989035/pdf/379610PUBOSPAN1Box0334134B01PUBLIC1.pdf>

Wood, J. (13 de junio de 2019). Retirees will outlive their savings by a decade. *World Economic Forum*. Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2019/06/retirees-will-outlive-their-savings-by-a-decade/>

World Bank (2019). *Annual report 2019. Ending poverty, investing in opportunity*. Washington: World Bank. Recuperado de <http://www.worldbank.org/en/about/annual-report>



SOCIEUX+ is implemented by

Partnership led by:

Co-financed by the European Union

