

Sistemas de pensiones en Europa

Almudena Duran Heras y María Teresa Quilez Felez¹

Los sistemas de pensiones en Europa son un elemento de cohesión social y representan la principal fuente de ingresos de los jubilados. Ello hace que los estados deban preservar la suficiencia de sus prestaciones, y también su viabilidad económica a medio y largo plazo.

El envejecimiento de la población en Europa es un hecho admitido que ha conducido a muchos países a adaptar sus sistemas de pensiones. La aproximación a la edad de jubilación de cohortes más numerosas, la mayor esperanza de vida y el descenso de la natalidad harán que aumente el número de beneficiarios, que se perciba la pensión durante más años y, posiblemente, que descienda la población potencialmente activa. Los sistemas de pensiones, como uno de los activos fundamentales de la sociedad, deben adaptarse anticipándose a los cambios demográficos y socio-económicos.

Este proceso de envejecimiento va a tener una influencia decisiva en los sistemas de pensiones de los países de la UE en los próximos años, por lo que constituye un reto común a pesar de la diversidad de modelos existentes. Ya sean modelos de carácter universalista o contributivo y profesional, prácticamente la totalidad de ellos han necesitado o siguen necesitando procesos de reforma que permitan garantizar su viabilidad futura frente a dicho proceso de envejecimiento.

Es importante recordar que los procesos de envejecimiento tienen calendario diferente en cada Estado miembro por lo que el momento e intensidad de la reforma son también distintos, aunque existen características comunes que permiten clasificar las reformas en paramétricas ó sistémicas, según que las mismas se refieran a modificacio-

nes en los parámetros que afectan a las pensiones (fórmula de cálculo, edad de jubilación, periodo máximo de cotización, etc.) o a la propia estructura del modelo.

Este ámbito de influencia común ha sido el origen de un trabajo de coordinación en el ámbito europeo a partir de la Estrategia de Lisboa, que ha permitido poner en valor el esfuerzo de los países por tratar de encontrar solución entre todos al problema del envejecimiento, a pesar de las diferentes estructuras de pensión de cada país. Esta forma de trabajo se ha plasmado en el llamado método abierto de coordinación, que se caracteriza por la constatación de la necesidad de un proceso de reformas continuado y de la fijación de objetivos comunes a los que tienen que tender los países, si bien con aplicación del principio de subsidiariedad por el que, para alcanzar dichos objetivos, cada país es soberano para establecer sus normas concretas internas.

Dichos objetivos comunes se han fijado, por tanto, entre todos los países y en el ámbito de las pensiones son fundamentalmente tres:

- Mantener la viabilidad social de las pensiones, de manera que su cuantía permita mantener el nivel de vida anterior durante la situación de activo (pensiones adecuadas), y existan políticas de garantía de ingresos mínimos.
- Conseguir la viabilidad financiera a través de medidas que garanticen el número y duración de los empleos, desincentiven los procesos de jubilación anticipada, fomenten la prolongación de la vida activa, y estimulen el nivel de ocupación de los mayores y de las mujeres.
- Modernizar los sistemas en función de las nuevas realidades sociales y económicas.

¹ Almudena Duran y María Teresa Quilez son Vocales Asesoras en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Un aspecto relevante que caracteriza el método abierto de coordinación es el del aprendizaje mutuo, que permite conocer las buenas prácticas de las reformas efectuadas en los países. Esto permitirá a algunos países, como España, donde el envejecimiento se producirá más tarde, introducir reformas en coordinación con el resto de países de la UE, dentro del ámbito de dicho trabajo en común desarrollado bajo el método abierto de coordinación.

Aprovechar, por tanto, conocimientos y experiencias de otros ante situaciones similares, puede resultar muy útil y por ello es importante analizar las últimas reformas emprendidas en Europa:

Muchos países han introducido en los últimos años reformas importantes en los sistemas de pensiones preservando el sistema de reparto. Los cambios tienden a:

- Aumentar la *contributividad*, garantizando a la vez mediante distintos mecanismos unos niveles adecuados de prestaciones.
- Fomentar el empleo fundamentalmente de las personas mayores y las mujeres.
- Fomentar la permanencia en la vida activa, consiguiendo prestaciones mayores.
- Limitar la jubilación anticipada.
- Aumentar la edad real de jubilación.

Edad de jubilación en Europa

La edad legal de jubilación en la mayoría de los países es de 65 años, como puede verse en el cuadro 1, si bien

la edad real es inferior. Las reformas fomentan el retraso de esta edad mediante distintas alternativas:

- Alemania establece un periodo transitorio hasta fijar la edad legal en 67 años en 2029.
- Suecia tiene un sistema flexible entre los 61 y los 67 años.
- En todas las reformas se adaptan las condiciones de la jubilación anticipada, limitándolas en lo posible.
- Se modifica la formula de cálculo de las pensiones: aumentando la *contributividad*, introduciendo factores demográficos y económicos, y bonificando la jubilación posterior a la edad legal.

Todas las reformas introducidas respetan los derechos de los pensionistas, si bien en algún caso se modifica la indexación de la revalorización de las pensiones. También se mantienen prácticamente en su totalidad los derechos de los trabajadores próximos a la jubilación, por lo que las medidas tienen un amplio periodo transitorio hasta su consolidación total.

Modificación de la formula de cálculo

Seguidamente se presenta de manera esquemática las fórmulas de cálculo de la pensión de cinco países que han introducido reformas importantes en sus sistemas de pensiones. Asimismo, en los cuadros 2 y 3 se recoge información sobre los periodos de bases de cotización que se tiene en cuenta para calcular la pensión de jubilación y también del número de años cotizados necesarios para alcanzar pensiones completas.

Cuadro 1

EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

| Bélgica | Alemania | España | Francia | Italia | Países Bajos | Polonia | Suecia | Reino Unido |
|---------|---|---------|---|---|--------------|----------------------------|---|---|
| 65 años | 65 años. En la actualidad, creciendo gradualmente hasta 67 años | 65 años | Rég. General: 60 (sin reducción con cotizaciones superiores a 40 años) Rég. Complementarios: 65 años | Afiliados hasta 1996. H: 65; M: 60 Para los posteriores ajustes en cuantía | 65 años | Hombres: 65 Mujeres: 60 | Edad flexible a partir de 61 años; la pensión es proporcional a la edad de jubilación | Pensión estatal Hombres: 65 años ahora, Mujeres: 60 años para 2020. |

Fuente: MISSOC, situación a julio 2009.

Cuadro 2

AÑOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN QUE SE TIENE EN CUENTA PARA CALCULAR LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

| Bélgica | Alemania | España | Francia | Italia | Países Bajos | Polonia | Suecia | Reino Unido |
|---------|--|---------------------|---------------------|--|--|---|--|---|
| Todos | Toda la vida laboral por acumulación de puntos | Los últimos 15 años | Los 25 mejores años | Para afiliados a partir de 1996 toda la vida laboral | La pensión básica no depende de ing. previos. La complement. por capitalización. | Nacidos antes 1949, 10 años consecutivos o 20 mejores. Nacidos después 1949, toda la vida laboral | Toda la vida laboral, por acumulación en cuenta nacional | Pensión básica no depende de ingresos. Complementaria obligatoria, todos desde 1978 |

Fuente: MISSOC, situación a julio 2009.

Cuadro 3

NÚMERO DE AÑOS DE VIDA LABORAL QUE SE TIENE EN CUENTA PARA CALCULAR LA PENSIÓN

| Bélgica | Alemania | España | Francia | Italia | Países Bajos | Polonia | Suecia | Reino Unido |
|---------|--|----------------------------------|---|---------|------------------------------|---|--|---|
| 45 | Toda la vida laboral por acumulación de puntos | Vida laboral con tope de 35 años | Hasta 40 años para los nacidos antes de 1949 Hasta 41 años para los nacidos a partir de 1952 | 40 años | En la pensión básica 50 años | Nacidos antes 1949, todos, incluso no cotiz. Nacidos después 1949, toda la vida laboral | Toda la vida laboral, por acumulación en cuenta nacional | En la pensión básica: hombres: 44 mujeres: 39 en 2009 |

Fuente: MISSOC, situación a julio 2009.

Alemania

Para el cálculo de la pensión interviene la totalidad de las cotizaciones.

| | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|--------------------------|
| Importe mensual de la pensión | = | Total puntos de pensión acumulados en la vida laboral | x | Valor del punto indexado |
|--------------------------------------|---|---|---|--------------------------|

Puntos de pensión acumulados.- Se obtienen puntos anuales que representan la relación entre la base de cotización anual propia y la base media general de todos los trabajadores. (Si ambas coinciden se obtiene 1 punto; si es un 20 por 100 superior 1,2 puntos; si es un 30 por 100 inferior 0,7 puntos).

Valor del punto a la jubilación. Desde 01/07/09 es de 27,20 euros/mes.

Indexación.- Actualización del valor del punto y revalorización de las pensiones en función de la variación de los salarios, de la tasa de contribución (se fija anualmente por Ley en función de los cambios en el ciclo económico) y del denominado índice de sostenibilidad (el cambio en la relación cotizantes pensionistas).

Alemania aumenta la edad legal de jubilación por cohortes a partir del año 2012:

- La reforma no afecta a los nacidos antes del año 1947.
- Derecho de opción para los nacidos entre 1947 y 1963:

Los nacidos en 1947 pueden jubilarse a los 65 años con un coeficiente reductor del 0,3 por 100, coeficiente que crece hasta el 6,6 por 100 para los nacidos en 1963.

Alternativamente, y sin aplicación de la reducción anterior, los nacidos en 1947 pueden jubilarse con 65 años y un mes, los de 1958 a los 66 años y los de 1964 a los 67.

- Jubilación con 67 años a los nacidos desde 1964.
- Jubilación a los 65 años, sin coeficiente reductor, con 45 años de cotización efectiva como trabajador en alta laboral.
- Aplazamiento ilimitado con incremento del 0,5 por 100 por cada mes adicional. No existe pensión máxima, si existe tope máximo de cotización.
- Pensión compatible con el trabajo después de la edad legal.

Italia

Tras la reforma coexisten tres sistemas como periodo transitorio:

- Sistema contributivo para los que no tuvieran cotizaciones antes de 31/12/1995
- Sistema retributivo: a 31/12/1995 con más de 18 años de cotización
- Sistema mixto: a 31/12/1995 con menos de 18 años de cotización

Sistema contributivo.-

| | | | | |
|----------------------------|---|--|---|---------------------------------------|
| Pensión bruta anual | = | Σ cotizaciones actualizadas según variación nominal del PIB (media geométrica 5 años) | x | Coeficiente transformación según edad |
|----------------------------|---|--|---|---------------------------------------|

El **coeficiente de transformación** según edad.- Se fija cada tres años por Ley y es función de la esperanza de vida a cada edad.

| | | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Edad | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
| Coeficiente | 4,720% | 4,860% | 5,006% | 5,163% | 5,334% |
| Nuevo coef | 4,42% | | | | |
| Edad | 62 | 63 | 64 | 65 | |
| Coeficiente | 5,514% | 5,706% | 5,911% | 6,136% | |
| Nuevo coef | | | | 5,62% | |

La jubilación anticipada es posible con 40 años cotizados. También y de manera transitoria en 2010 con 35 años cotizados y 60 de edad; en 2013 se requerirán 35 años cotizados y 62 de edad. La jubilación anticipada solo es posible si la pensión supera una determinada cuantía.

Portugal

La fórmula de cálculo abarca hasta los 40 mejores años de la vida laboral, existiendo reglas especiales para los afiliados anteriores a 1 junio de 2007:

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|--------------------------|---|--------------------------|
| Importe de la pensión | = | Remuneración anual de años con registro de cotizaciones superior a 120 días, revalorizados con el IPC (40 mejores años) | x | Tasa global de formación | x | Factor de sostenibilidad |
| Tasa global de formación | = | Tasa anual de formación: 2% por año para vida laboral hasta 20 años con un mínimo de 15 años. Con mas de 20 años cotizados desde el 2% al 2,3% por cada año según sea el nivel de la remuneración de referencia. | | | | |
| Factor de sostenibilidad | = | EMV 2006 EMV año I-1 | EMV 2006 = esperanza media de vida a los 65 años en 2006 EMV año i-1 = esperanza media de vida a los 65 años calculada en el año anterior al inicio de la pensión. | | | |

Jubilación anticipada con coeficiente reductor de 0,5 por 100 por mes de anticipación hasta los 65 años. Condiciones especiales para los que con 55 años de edad tienen más de 33 años de cotizaciones relevantes.

Retraso de la edad de jubilación. Existe una bonificación de la pensión en función del número de años cotizados que va desde 0,33 por 100 por mes de retraso con el periodo mínimo de cotización, 15 años, hasta el 1 por 100 por mes con 40 años cotizados.

Francia

La pensión de jubilación en Francia es la suma de dos prestaciones: la pensión básica y la pensión complementaria, también con sistema de reparto. Esta última, a su vez, tiene dos modalidades: una aplicable a todos los asalariados y otra a los cuadros.

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Importe de la pensión básica | = | Salario anual promedio de los 25 años mejores actualizados con el IPC | x | Coeficiente de prorrateo $\text{Min}(1, D/T)$ T es el número teórico de trimestres que componen una vida laboral completa y se incrementa en función del aumento de la esperanza de vida a los 60 años. D trimestres reales cotizados | x | Tasa de pensión 50% con carácter general. Existe un beneficio a las cotizaciones superiores a T efectuadas a partir de los 60 años y una penalización a las jubilaciones anteriores a los 65 años. |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|--|

Bonificación si $D > T = \text{Min}(\text{edad}-60, 1/4(D-T)) \times \text{incremento del 5 por 100 por año a partir de los 65.}$

Penalización si $D < T = \text{Min}(65-\text{edad}, 1/4(T-D)) \times \text{reducción del 5 por 100.}$

T.- Numero teórico de trimestres (equivale a 40 años en la actualidad y 41 para las generaciones posteriores a 1952.

Suecia

Sistema en el que 16 puntos de cotización corresponden al sistema de reparto, utilizando un cálculo denominado cuentas nocionales, y 2,5 puntos al de capitalización considerando tabla de mortalidad unisex. Existe garantía de pensiones mínimas.

Se mantiene el sistema anterior para los nacidos antes de 1937, y un periodo transitorio para las generaciones de 1938-1953. Entra plenamente en vigor para los nacidos en 1954 y siguientes.

| | | | | | | |
|-----------------------|---|------------------------|---|---|---|--|
| Importe de la pensión | = | 1/factor de conversión | x | Σ total cotizaciones actualizadas (cuentas nocionales) (cotizaciones correspondientes al tipo del 16%) | + | Renta correspondiente a la capitalización (2,5 tipo de cotización) |
|-----------------------|---|------------------------|---|---|---|--|

Las cuotas de toda la vida laboral (que corresponden al tipo de cotización del 16 por 100) se actualizan como si se obtuviese un rendimiento que es ficticio. El rendimiento está en función del incremento real de los salarios per cápita que puede ser cambiado por otras variables económicas.

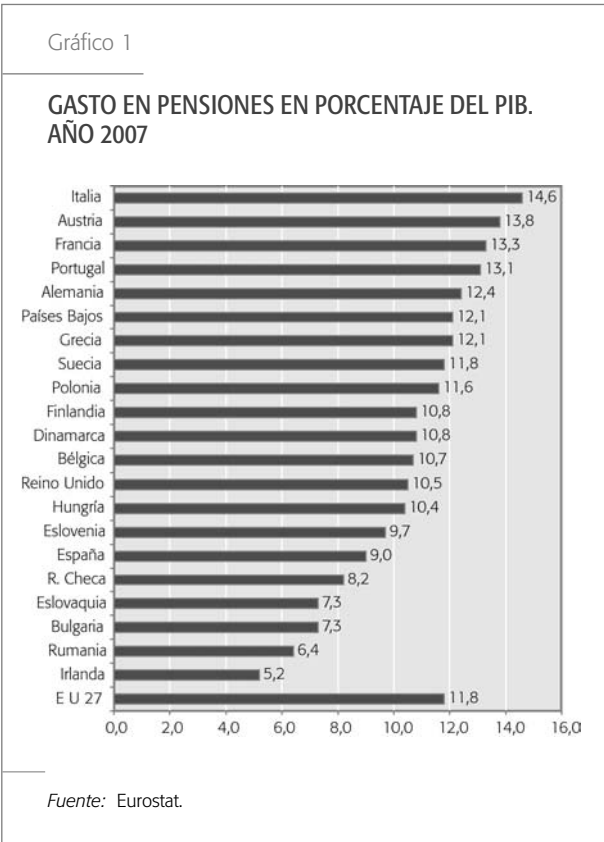
El factor de conversión depende de: la mortalidad a cada edad, de un rendimiento real, supuesto equivalente al crecimiento proyectado de los salarios, cifrado actualmente en 1,6 por 100 y de las revalorizaciones futuras. La revalorización depende del IPC y de la diferencia entre la variación real de los salarios y la norma.

Renta correspondiente a la capitalización: La parte restante de la cuota, es decir las 2,5 unidades porcentuales, se depositan en una cuenta individual de pensión. A diferencia de la pensión por ingresos, esta parte de la pensión siempre corresponde a un ahorro real y depende del rendimiento de los fondos elegidos.

Nivel de gasto en pensiones y procesos de reforma

Cada país tiene un sistema de pensiones distinto, no obstante, en la Unión Europea se llevan a cabo de manera

habitual comparaciones tanto de las normas que afectan a las pensiones² como de los resultados cuantificados³. Eurostat siguiendo la metodología SEEPROS calcula la relación gasto pensiones (prestación económica)/PIB:

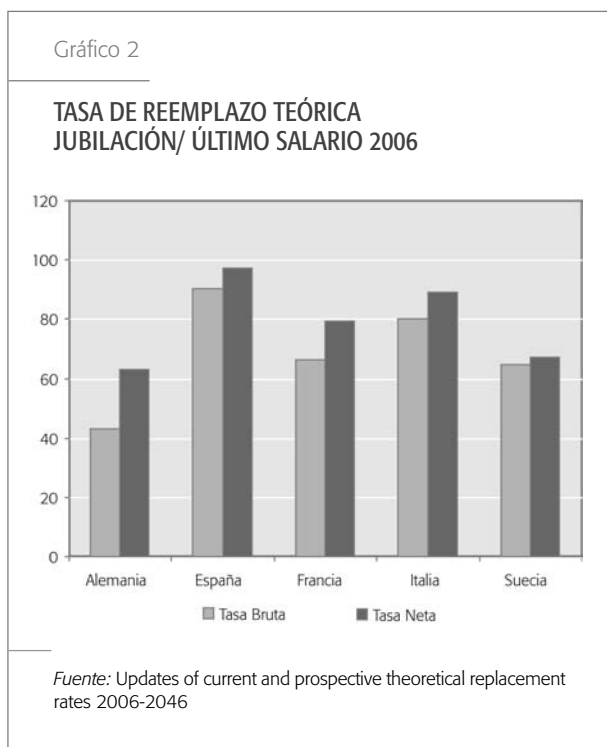


De los datos anteriores se aprecia la diversidad existente en Europa. Estas diferencias se deben fundamentalmente a los distintos niveles de envejecimiento de la población y a la cobertura de los sistemas.

En relación con la cobertura, un indicador que se utiliza habitualmente para comparar distintos sistemas de pensiones es la tasa de reemplazo teórica para situaciones tipo, es decir, la relación entre la pensión que resulta de aplicar la normativa y el último salario para un trabajador tipo, con características prefijadas. El caso que se refleja en el gráfico 2 es el de un varón soltero que empieza a trabajar a los 25 años y continúa hasta que se jubila a los 65, con sueldo equivalente al de un trabajador medio.

² MISSOC Mutual Information System on Social Protection. Base de datos. Publicación electrónica de la Comisión Europea. (www.ec.europa.eu/missoc)

³ Pueden verse distintos trabajos relacionados con el Comité de Protección Social (SPC), y en particular de su Subgrupo de Indicadores (ISC). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=758&langId=en>



Este indicador muestra que España tiene unas tasas tipo de reemplazo de pensión superiores a muchos de los países de la UE.

Es importante visualizar cual será la evolución futura de los sistemas de pensiones, según las proyecciones que se elaboran para el Comité de Política Económica de la UE⁴ en 2060. El gasto en pensiones en España alcanzará el 15,1 por 100 del PIB, mientras que en el resto de países de nuestro entorno los niveles previstos son inferiores: Alemania 12,8 por 100; Francia 14 por 100; Italia 13,6 por 100; Portugal 13,4 por 100 y Suecia 9,4 por 100.

En España, la Comisión del Pacto de Toledo está trabajando para incorporar las recomendaciones que deberán

ser el origen de una reforma consensuada del sistema de pensiones.

Conclusiones

- Muchos países europeos han introducido recientemente medidas en los sistemas de pensiones que se aplican de manera paulatina y permiten anticiparse a los cambios demográficos y socio-económicos.
- En las reformas, se mantiene el sistema de reparto y se fomenta la permanencia en la vida activa; con ello se pueden alcanzar también mayores prestaciones. La prestación contributiva refleja la vida activa del trabajador. Además deben existir mecanismos de protección para garantizar unos recursos adecuados.
- El proceso de envejecimiento en España es posterior en el tiempo al de muchos países de la UE, lo que permite estudiar las medidas ya tomadas en algunos de ellos y analizar su incidencia.
- La continua adaptación de los sistemas de pensiones es necesaria y debe plantearse, aun cuando como en el caso de España el sistema de pensiones tenga superávit y exista un importante Fondo de Reserva, ya que las repercusiones son a largo plazo.

Todas las reformas de los sistemas de pensiones deben estar dirigidas al cumplimiento de tres objetivos principales: ser sustitutivas de la renta de activo de los trabajadores, garantizar importes mínimos y contribuir a que las personas mayores tengan unos recursos suficientes, y que sean financieramente sostenibles. Para ello es conveniente la delimitación de las prestaciones no contributivas y las contributivas, a fin de que estas últimas puedan ser reflejo de la vida laboral del trabajador y adaptarse a sus circunstancias profesionales.

⁴ UE Commission, DG Economic and Financial Affairs.