

2019 - 07 - 01

# Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial

REVISTA DOS TRIBUNAIS

---

**Este PDF contiene**

**[1. SEGURIDAD SOCIAL SOSTENIBLE Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ERA DIGITAL EUROPEA, p.RR-47.1](#)**

## Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial

### 7. ALGUNOS PROBLEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL PROCESO LABORAL ANTE UN FUTURO DIGITAL

#### 1. SEGURIDAD SOCIAL SOSTENIBLE Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ERA DIGITAL EUROPEA

## 1. Seguridad social sostenible y sistemas de protección social en la era digital europea

---

### Sustainable social security and social protection systems in the european digital era

(Autor)

ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ

Universidad de Sevilla (España) emsierra@us.es @EsperanzaMacar7

#### Sumário:

[1 Introducción](#)

[2.El factor de sostenibilidad y las alternativas de los sistemas de pensiones de reparto para la era digital](#)

[2.1.El concepto de sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto: España](#)

[2.2.Las reformas de los sistemas de pensiones de reparto en la Unión Europea](#)

[3.Sistemas de protección social sostenibles e inclusivos en la unión europea](#)

[4.Conclusiones](#)

Área do Direito: Trabalho

#### Resumen:

La protección social de los trabajadores de la economía digital y la financiación de la Seguridad Social son algunas de las preocupaciones más significativas para el conjunto de la sociedad europea. El número de pensionistas aumentará de forma preocupante para la sostenibilidad del sistema cuando los trabajadores provenientes del denominado “baby boom” de los años 60 lleguen a la edad de jubilación. En el caso español la reforma laboral del año 2012 ha permitido que la recuperación económica y del mercado de trabajo se sustente en una alta temporalidad y en el aumento de la precariedad laboral (trabajo a tiempo parcial, horas de trabajo no declaradas, etc.). Por lo tanto, el número de ingresos por cotizaciones no aumenta de forma significativa conforme se producen nuevas jubilaciones. En la Unión Europea se plantea la necesidad de que se regulen las nuevas formas de empleo de modo que se puedan identificar con claridad a los sujetos de un contrato de trabajo: el empleador y el trabajador. La digitalización está dando lugar a nuevas formas de empleo que, en principio, no se están incluyendo en el ámbito de aplicación del contrato de trabajo. Como ha afirmado el Comité Económico y Social Europeo (CESE) esta situación

representa una gran amenaza para los trabajadores digitales que no estén protegidos por la normativa en materia de salarios, condiciones de trabajo y seguridad social. Por este motivo es necesaria la investigación relacionada con la búsqueda de soluciones que permitan financiar los sistemas de seguridad social recurriendo a instrumentos que garanticen su sostenibilidad y permitan el acceso a la misma de las personas que desempeñan su actividad profesional en la era digital.

### **Abstract:**

The social protection of workers in the digital economy and the financing of Social Security systems are some of the most significant concerns for the European society nowadays. The number of pensioners will increase in a worrying way for the sustainability of the system when workers from the so-called "baby boom" of the 60s reach retirement age. In the Spanish case, the labor reform of 2012 has allowed the economic recovery and the labor market to be sustained in a high temporality and in the increase of precarious work (part-time work, undeclared work hours, etc.). Therefore, the number of contributions to the social security system does not increase significantly as new retirements occur. In the European Union there is a need to regulate new forms of employment so that the subjects of an employment contract, the employer and the worker, can be clearly identified. Digitalization is giving rise to new forms of employment that, in principle, are not included in the scope of application of the employment contract. As the European Economic and Social Committee (EESC) has stated, this situation represents a great threat to digital workers who are not protected by the regulations on wages, working conditions and social security. For this reason, research related to searching for solutions to finance social security systems is necessary, using instruments that guarantee its sustainability and coverage for workers who carry out their professional activity in the digital age.

**Palabras Clave:** Trabajos digitales, sostenibilidad de la seguridad social, protección social  
**Keywords:** Digital jobs, sustainability of social security, social protection

## **1. Introducción**

En<sup>1</sup> el año 2060, se calcula que la esperanza de vida de los hombres en el momento del nacimiento aumentará en 7'9 años con respecto a 2010, y la de las mujeres en 6'5. Al año se produce, aproximadamente, un aumento de dos millones de personas que superan los sesenta años (casi el doble que a finales de los años noventa y principios de la década del 2000). Este dato constata que el envejecimiento de la población es un reto importante para los sistemas de pensiones en todos los Estados miembros de la Unión Europea (en adelante UE). Los nacidos en el periodo conocido como *baby boom* se están jubilando y la población europea en edad de trabajar empieza a disminuir. La crisis financiera y económica, el envejecimiento de la población y el bajo nivel de empleo, entre otros motivos, están afectando tanto a los planes de pensiones basados en un sistema de reparto (a causa de la caída del empleo y las cotizaciones) como a los planes de capitalización (por la caída del valor de activos y la bajada del rendimiento)<sup>2</sup>. En el sistema de reparto las cotizaciones de los trabajadores en activo se aplican para financiar todas las prestaciones que se originen en ese momento, tanto para las suyas propias como las de los pensionistas de la generación anterior<sup>3</sup>. (En España, art. 110 RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante TRLGSS). Por el contrario, en el sistema de capitalización cada contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que las prestaciones guardan una relación directa con las aportaciones que se han ido realizando, además de con la evolución financiera y temporal de las mismas<sup>4</sup>. En España el sistema financiero de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social es el de reparto (art. 110 TRLGSS)<sup>5</sup>, por lo que el sistema de pensiones se basa en el principio de solidaridad intergeneracional. Para garantizar la sostenibilidad de este sistema, al menos a largo plazo, los ingresos tienen que igualar a los gastos<sup>6</sup>.

Los Estados miembros son los principales responsables del diseño de sus sistemas de pensiones, y el papel de la UE se encuentra contemplado en el art. 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en el que se establece que la Unión apoyará y completará la acción de los

Estados miembros en el ámbito de la protección social de los trabajadores<sup>7</sup>, y en su art. 9 estableciendo que, en la definición y ejecución de sus políticas, tendrá en cuenta la garantía de una protección social adecuada. Esto implica que existen competencias e iniciativas políticas europeas que afectan a los sistemas y políticas nacionales de pensiones como, por ejemplo, eliminando obstáculos a la libre circulación de personas, estableciendo el modelo en que los proveedores privados de pensiones pueden beneficiarse del mercado interior, fomentando la igualdad de género, luchando contra la discriminación o supervisando la sostenibilidad fiscal<sup>8</sup>. En materia de protección social, en el año 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamaron solemnemente el pilar europeo de derechos sociales<sup>9</sup>. En el principio nº 12 de dicho pilar, se establece que, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a una protección social adecuada<sup>10</sup>. Esto significa que es necesaria una inversión social suficiente para procurar que todos los trabajadores estén cubiertos por las normas laborales fundamentales y cuenten con una protección social que permita a todos participar plenamente en la sociedad y la economía y tener un nivel de vida digno<sup>11</sup>. El pilar europeo de derechos sociales debe implantarse tanto a nivel de la Unión como de sus Estados miembros, teniendo en cuenta sus competencias respectivas y correspondiendo la supervisión de la aplicación de dicho pilar a la Comisión.

El Semestre Europeo de coordinación de políticas proporciona una herramienta adecuada para supervisar los avances en ámbitos clave incluidos en el pilar europeo de derechos sociales<sup>12</sup>. El Semestre Europeo es un ciclo anual de coordinación económica y presupuestaria de la UE en el que se ofrece asesoramiento a los países de la UE antes de que tomen decisiones políticas a escala nacional. El asesoramiento se facilita en el contexto del Pacto de Estabilidad y Crecimiento y del procedimiento de desequilibrio macroeconómico. El Semestre Europeo sirve además para ejecutar la estrategia Europa 2020. En dicha Estrategia se contempla que, entre los primeros pasos hacia el 2020, se encuentra tanto la “salida de la crisis” como “proseguir un saneamiento inteligente de las finanzas públicas para un crecimiento a largo plazo”.

Este saneamiento presupuestario y la viabilidad financiera a largo plazo necesitan ir acompañados de importantes reformas estructurales, en especial de las pensiones, la atención sanitaria, la protección social y los sistemas educativos<sup>13</sup>. En este sentido, uno de los retos en materia de pensiones es garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, teniendo en cuenta que éstas representan un porcentaje muy elevado y creciente del gasto público que posiblemente alcance el 12'5% del PIB en el conjunto de la UE en 2060<sup>14</sup>. Los países de la UE han acometido una serie de reformas para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones (por ejemplo, Alemania, Francia, Grecia y España<sup>15</sup>) porque el sistema financiero se ve comprometido por la evolución demográfica y del empleo. No obstante, junto a los dos principales detonantes de la insuficiencia financiera de los sistemas de reparto, por motivos demográficos hay que añadir un tercero por motivos económicos: la precariedad laboral que crea distorsiones importantes en la aplicación del principio de contributividad<sup>16</sup>. Más que a un problema de envejecimiento, los Estados miembros se enfrentan a un problema de pensiones<sup>17</sup>.

Así, los sistemas de protección social sufrirán una gran presión a medida que los trabajadores de la generación del *baby boom* vayan abandonando el mercado laboral y sean reemplazados por trabajadores que ejerzan nuevas formas de empleo como son los contratos “cero horas”, “a petición” y de Derecho civil. En la actualidad, existen formas de contratación que no entran dentro del marco de la relación tradicional de tipo empleador-trabajador, como los trabajadores de las plataformas económicas, que a menudo son considerados trabajadores autónomos. Incluso es posible que una parte cada vez mayor de la mano de obra no contribuya a los sistemas de seguridad social y, por consiguiente, no pueda beneficiarse de ellos, en particular en lo que se refiere a las prestaciones o seguros de desempleo, enfermedad y jubilación. Esto es así porque, como se ha afirmado, las nuevas formas de negocio alteran las formas de la actividad profesional, laboral o no, “proyectándose, no sólo en las futuras prestaciones, sino en los ingresos por cotizaciones sociales. Tal circunstancia significa que aquellos sistemas más dependientes en su financiación de las cuotas de empresas y trabajadores se enfrentan a una dificultad adicional que podría (¿debería?) dar pie a reflexionar sobre la estructura de las fuentes de financiación”<sup>18</sup>.

Parece evidente que los regímenes de seguridad y de protección social deben adaptarse a los

cambios que induce la digitalización en el mercado laboral, como también que son necesarias directrices para aclarar posibles zonas grises del Estatuto Laboral de los Trabajadores en materia de fiscalidad y seguridad social<sup>19</sup>. Concretamente coincidimos con el CESE en que los sistemas públicos de pensiones son unos de los componentes más importantes de la red de seguridad social de casi todos los Estados miembros y una parte fundamental del modelo social europeo, ya que las pensiones son la principal fuente de ingresos de los pensionistas. En materia de redistribución de la riqueza los Estados miembros deberían centrar sus esfuerzos de reformas en el aumento de los ingresos que financian sus sistemas de pensiones ampliándolos a todas las categorías socio-profesionales, incrementando el empleo, mejorando los mecanismos de recaudación de cotizaciones y combatiendo el trabajo no declarado y la evasión fiscal<sup>20</sup>.

En nuestro estudio, vamos a tratar el problema de la protección social de los trabajadores de la era digital, pero para ello debemos identificar previamente el concepto de sostenibilidad y las alternativas de los sistemas de pensiones de reparto en materia de seguridad social<sup>21</sup>.

## **2.El factor de sostenibilidad y las alternativas de los sistemas de pensiones de reparto para la era digital**

Las reformas que han llevado a cabo numerosos países de la UE en relación con la implantación del factor de sostenibilidad a efectos de garantizar la viabilidad del correspondiente sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo se han realizado de diferentes maneras, afectando a parámetros como la edad de jubilación, los años cotizados o el importe de la pensión inicial, de modo exclusivo o, en algunos supuestos, combinando algunos de ellos<sup>22</sup>. En España se prevé que el factor de sostenibilidad ajuste la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que, previsiblemente, tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior. Para ello, se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos (Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revaloración del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social).

No obstante, la aplicación del factor de sostenibilidad a las pensiones de jubilación que se causen a partir del 1 de enero de 2019 (fecha prevista para su entrada en vigor) se ha retrasado hasta un máximo de cinco años (2023)<sup>23</sup>. Esto da la razón a la opinión doctrinal que vaticinó que el factor de sostenibilidad “no nació para ser aplicado, sino como herramienta de cara a terceros sobre la que habría tiempo de dar marcha atrás”<sup>24</sup>. En realidad, y como se ha afirmado, el claro sesgo económico que marca el debate sobre el sistema de pensiones explica que la discusión acerca de la sostenibilidad de éste gire principalmente en torno a su dimensión financiera, olvidando que tan importante para la sostenibilidad del sistema de pensiones es esa dimensión como lo es la dimensión social. En este caso, entendemos que se ha sopesado esta dimensión en su proyección política ante el probable coste electoral en la aplicación del factor de sostenibilidad por la incertidumbre generada en la población, sobre todo en la cercana a la edad de jubilación<sup>25</sup>.

Veamos, a continuación, qué se entiende por factor de sostenibilidad en los términos contemplados en la Ley 23/2013 y las alternativas sostenibles de los sistemas de reparto para la era digital.

### **2.1.El concepto de sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto: España**

El factor de sostenibilidad se ha diseñado mediante la combinación de dos herramientas complementarias: el Índice de Revalorización de Pensiones de la Seguridad Social (IRP) y el denominado, particularmente, Factor de Sostenibilidad (FS)<sup>26</sup>. Según la doctrina, “no hay que dejarse llevar por la terminología”, porque el término factor de sostenibilidad, en realidad, no es un FS como tal, “sino un factor de equidad entre generaciones que busca que estructuras de aportaciones equivalentes den lugar a estructuras de prestaciones equivalentes. Para ello, recurre a un cociente de esperanza de vida que se aplica a las pensiones iniciales de jubilación, con una edad de referencia fija (67 años), una fecha de entrada en 2019” (prorrogada hasta un máximo de cinco años) “y una revisión quinquenal, herramienta similar a las empleadas en Portugal y

Finlandia”<sup>27</sup>.

Por otro lado, el índice de revalorización de las pensiones tiene como objetivo principal garantizar el equilibrio de la Seguridad Social a lo largo del ciclo económico, pero la pensión deja de estar vinculada a la evolución de los precios (IPC) <sup>28</sup> para pasar a ser ajustada en función de cuál sea la evolución de los gastos e ingresos del sistema a lo largo del tiempo<sup>29</sup>. En este instrumento destaca la utilización de los ingresos y los gastos de la Seguridad Social como variables de referencia, así como su aplicación a todo el colectivo de beneficiarios sujeto a la revalorización de las pensiones, haciendo partícipes del esfuerzo a quienes no se han visto afectados por otras medidas de ajuste.

En este sentido, se afirma “que si durante el período considerado suben los ingresos medios, puesto que se suponen más recursos, el IRP se mostrará favorable a una variación positiva en la revalorización de las pensiones, mientras que si suben la pensión media y/o el número medio de pensiones, reflejo de mayores obligaciones esperadas, lo que se produce es una incidencia negativa en dicha revalorización; finalmente, la relación entre ingresos medios y gastos medios favorecerá el incremento de la revalorización cuanto mayores sean los primeros sobre los segundos”<sup>30</sup>. Por lo tanto, el IRP es el verdadero FS del sistema, “puesto que los posibles efectos económicos del FS se diluyen al ser recogidos en los valores promedio que utiliza el índice de revalorización”<sup>31</sup>. Pasemos, a continuación, a valorar las reformas de los sistemas de pensiones de reparto en otros países de la UE.

## 2.2.Las reformas de los sistemas de pensiones de reparto en la Unión Europea

Como hemos visto, el FS es un mecanismo de ajuste automático de ciertos parámetros de las pensiones (la edad de jubilación, los años de cotización necesarios o importe inicial de la pensión) vinculado a la esperanza de vida de la población que se ha implantado en varios países europeos. Así, por ejemplo, en relación con el elemento “edad de jubilación/esperanza de vida: en Italia, los ajustes serán cada tres años a partir de 2013, y se basarán en datos medios del último trienio respecto a los del trienio anterior, y a partir de la edad de jubilación actual de 65 años; en Grecia, se establece que, a partir de 2021, se ajustarán de forma automática las edades mínima y ordinaria de jubilación (65 años) a los cambios en la esperanza de vida. La forma del ajuste está por regular. En Dinamarca, quedará fijada en 67 años en 2022 y, luego, se vincula a la evolución de la esperanza de vida a los 60 años, tomando como base la del año 2020 y con un desfase de 5 años; en los Países Bajos está previsto aumentar la edad de jubilación hasta 67 años en 2025 y, luego, vincularla a la esperanza de vida, aunque la propuesta concreta está pendiente.

En relación con los años de cotización/esperanza de vida, en Francia, desde 2009, incluye un mecanismo de ajuste de los años cotizados al ritmo del aumento de esperanza de vida a los 61 años, con el objetivo de mantener constante la ratio entre años cotizados y años de cobro de pensión; en Italia, esta vinculación se ha incorporado para el caso de años cotizados mínimos para acceder a la jubilación anticipada a partir de 2013. Para la cotización mínima exigible implanta, a partir de 2013, el mismo mecanismo que el mencionado para la edad de jubilación: cada tres años y basados en datos medios del último trienio respecto a los del trienio anterior. En relación con el importe de la pensión/esperanza de vida, en Portugal y Finlandia ajustan directamente el importe de la pensión inicial multiplicándola por un factor de sostenibilidad. Las fórmulas del cálculo son distintas: Portugal, es el cociente de esperanzas de vida, la actual y la futura (si la futura es mayor el cociente dará un valor inferior a 1, por el que habrá que multiplicar el importe inicial de la pensión); en Dinamarca, es un cociente algo más complejo que incorpora valores de renta”<sup>32</sup>.

La principal característica de las reformas de los sistemas de reparto en la UE es que los países suelen combinar distintos instrumentos. Las diversas reformas de los sistemas de reparto en Europa se agrupan en dos tipos de medidas: a) reformas paramétricas, y b) reformas no paramétricas. En el primer caso, se “mantiene la estructura y la filosofía del sistema de pensiones y sólo introduce cambios cuantitativos en algún parámetro del mismo. Se trata de cambios concretos desde un valor del parámetro a otro valor, sin ningún tipo de indexación automática a la evolución factor importante para los sistemas de reparto, como la esperanza de vida”<sup>33</sup>. Estos parámetros suelen ser muy variados, como, por ejemplo, el tipo de cotización, la edad de jubilación, períodos de cotización, valoración de las bases de cotización para el cálculo de la

pensión, exigencias de años de cotización y escala de valoración, penalizaciones e incentivos por jubilación a distintas edades y revalorización de las pensiones<sup>34</sup>.

Respecto a las segundas, es decir, las reformas no paramétricas “son modificaciones más profundas en el sistema de reparto que suponen, de una o de otra manera, que los futuros pensionistas pasan a soportar una parte del riesgo de envejecimiento”<sup>35</sup>. Ejemplos de reformas no paramétricas serían la sustitución parcial del sistema de reparto por el de capitalización, el cambio hacia el sistema de cuentas nocionales, la vinculación automática de algún parámetro relevante del sistema a la evolución de la esperanza de vida o de la situación económica (factor de sostenibilidad)<sup>36</sup>. Esto significa que en el sistema de reparto también cabe la realización de reformas estructurales, por ejemplo, la sustitución del sistema de pensiones de reparto por uno de capitalización. Este tipo de reforma no ha sido llevado a cabo por ningún país de la Unión Europea, sino que, más bien, “se ha tendido a aumentar el protagonismo de la parte de capitalización manteniendo una parte pública que proporciona una pensión básica o una pensión contributiva financiada por el sistema de reparto”<sup>37</sup>.

Entendemos que en los países de la UE no es posible una reforma estructural en su forma pura, dado que el Derecho de la UE, art. 1.4 del Tratado de Lisboa, proclama la promoción del principio de solidaridad intergeneracional, y el sistema de reparto es el que permite de forma más clara hacer efectivo dicho principio. En el ámbito de la UE, “se opta en favor de un sistema de reparto, ante la convicción de que los objetivos de civilización, equidad e incluso de eficacia del Sistema de Seguridad Social son más factibles”<sup>38</sup>.

No obstante, es posible el cambio a un sistema de cuentas nocionales inspirado en el sistema de capitalización (modelo sueco), en que el Estado abre una cuenta a cada trabajador donde se van acumulando todas las cotizaciones durante la vida laboral del trabajador. Cuando el trabajador alcanza la edad de jubilación, la pensión que percibirá será el resultado de dividir el importe monetario del derecho consolidado en su cuenta nocional entre la esperanza de vida estimada de la cohorte de la población a la que pertenece el individuo<sup>39</sup>. El sistema de cuentas nocionales “es un sistema de reparto porque las pensiones de un año se pagan con las cotizaciones recaudadas en ese mismo año, pero es un sistema de aportación definida, es decir, las pensiones se calculan según el capital acumulado en la cuenta nocional (que depende de las cotizaciones y los rendimientos virtuales según algún indicador)”<sup>40</sup>. En este sentido, las cuentas nocionales son una modalidad de “contribución definida teórica” porque, aunque de forma teórica cada trabajador acumula una “hucha” sigue respetándose una cierta solidaridad intergeneracional dado que esas aportaciones se emplean para financiar las prestaciones de cada momento, a diferencia de la modalidad “contribución definida real” que no respeta el principio de solidaridad intergeneracional<sup>41</sup>. En lo que respecta a su financiación, los suecos cotizan cada mes un 18'5% para pensiones correspondiendo a la cuota obrera un 7% y el 11'5% restante a la empresa. El 16% se destina a la cuenta nocional gestionada por el Estado mediante el sistema público de pensiones (que se revaloriza según la evolución de los salarios), y el 2'5% se aporta a un sistema de capitalización privado (que se revaloriza según rentabilidad de los fondos de inversión)<sup>42</sup>. Las modalidades contributivas de pensiones son de dos tipos: uno, público y, el otro, complementario, pero obligatorio, y que se gestiona con fondos de pensiones privados por el sistema de capitalización<sup>43</sup>. La particularidad de este modelo no sólo reside en la obligación de suscribir un Plan de pensiones privado como complemento obligatorio, sino también la ausencia de la noción de la edad de jubilación. Es decir, “crea una cuenta ficticia en la que se anotan las cotizaciones, y ese importe se divide por los años de esperanza de vida que haya en el momento de la jubilación” y “se prescinde de la edad pensionable”, por lo que los suecos se pueden jubilar cuando lo deseen según la información que reciben anualmente del saldo acumulado de su renta (sobre naranja)<sup>44</sup>.

En definitiva, una alternativa más a la que atender entre las existentes para conseguir la sostenibilidad del sistema de pensiones en cada país. En la UE parece que “subyace una apuesta por el modelo mixto de pensiones”, puesto que el aumento del gasto provocado por el cambio demográfico se combate “limitando el tamaño de las pensiones públicas, a través del endurecimiento de los requisitos de acceso a las pensiones –más contributividad, retraso de la edad de jubilación– y, paralelamente, mediante un decidido impulso de los mecanismos privados complementarios llamados a ocupar todo el espacio ‘liberado’ por las pensiones públicas y, en tal

sentido, sustitutivos de éstas”<sup>45</sup>.

En otro orden, podemos señalar la importancia de la participación financiera promovida a través de la política de la UE para incentivar el desarrollo de los planes de pensiones privados. La participación financiera es una expresión de la Democracia Industrial impulsada por los sindicatos del centro y norte de Europa que se ha extendido como parte de las políticas de recursos humanos de la empresa para incentivar, motivar y retener al empleo cualificado. Sin embargo, un estudio realizado sobre la misma señala que “la relación entre la participación financiera y el desarrollo de los fondos de pensiones no es tan clara como el objetivo perseguido de la UE: aliviar la presión sobre el gasto en pensiones”. En este sentido, se señala que, a medida que aumenta la participación financiera, aumenta también la del fondo de pensiones (de forma moderada), pero esto no se traduce, necesariamente, en una reducción del gasto en pensiones<sup>46</sup>. En Francia existe una Ley de participación que es obligatoria para las empresas con más de 50 empleados, y es el país con mayor participación financiera de Europa. A partir de 1993, la ley contempla desgravaciones fiscales para los tres modelos existentes: “el primero consistente en la voluntariedad para potenciar los intereses compartidos entre trabajadores y empresarios. El segundo es obligatorio y el tercero consiste en un plan de ahorros mediante la compra de acciones en las empresas con la finalidad de impulsar la participación de los trabajadores en los procesos de decisión. La orientación de la política es hacia el ahorro, mediante la transformación de la participación en los beneficios en acciones o bonos de ahorros para la jubilación”<sup>47</sup>. Se trata de planes de ahorro para empleados cuyos importes, dependiendo de las disposiciones aplicables en la empresa, pueden invertirse de dos formas: a) plan de ahorro corporativo (PEE), que permite a los empleados construir una cartera de valores con la ayuda de la compañía; y b) un plan de ahorro para la jubilación colectiva (PERCO) que ofrece a los empleados la oportunidad de generar ahorros que complementarán sus ingresos en el momento de la jubilación. Estos planes también se pueden implementar entre varias compañías. El PEE y PERCO se benefician de un sistema fiscal y social ventajoso, siempre que se respeten todas las cuestiones relacionadas con su implementación y su funcionamiento<sup>48</sup>.

Como hemos afirmado más arriba, el tema de la sostenibilidad del sistema de pensiones y de las reformas que son necesarias se ha tratado desde una dimensión financiera, es decir, la sostenibilidad financiera entendida como la capacidad del Estado de garantizar la supervivencia de un sistema de pensiones. Sin embargo, debemos tener en cuenta otras dimensiones de la sostenibilidad: como la “sostenibilidad social” (proveer de recursos suficientes para que los jubilados mantengan un nivel de vida adecuado), la “sostenibilidad jurídica” (tanto en el plano supranacional como nacional) y la “sostenibilidad política”<sup>49</sup>. Sin entrar en un estudio pormenorizado entendemos que en la era digital hay que prestar especial atención a cada una de estas dimensiones de la sostenibilidad del sistema de seguridad social y, en concreto, al sistema de pensiones que es el que hemos dedicado más atención por tratarse de uno de los temas más preocupantes de cara al futuro.

Podemos decir que existe un importante margen para aumentar las tasas de empleo de mujeres, trabajadores de mayor edad, trabajadores menos cualificados, personas con discapacidad y personas de origen migrante. Por ello, debe aumentarse el empleo de estos colectivos, en particular, reduciendo los desincentivos al trabajo, ofreciendo educación y formación a la medida, permitiendo la organización flexible del tiempo de trabajo y garantizando el acceso a servicios de asistencia sanitaria, atención infantil y otros tipos de asistencia asequibles y de buena calidad. La República Checa, Eslovaquia, Luxemburgo y Rumanía han adoptado medidas para fomentar la organización flexible del tiempo de trabajo. Alemania y Austria fomentan la prolongación de la vida laboral facilitando a los trabajadores de mayor edad vías flexibles de transición a la jubilación. Y países como Alemania, Dinamarca, Finlandia y Suecia han tomado medidas para promover la integración en el mercado de trabajo de las personas de origen migrante<sup>50</sup>.

El tema de la sostenibilidad de las pensiones no es el único problema de la UE en la era digital, por lo que hay que atender en general a los sistemas de protección social sostenibles e inclusivos que permitan garantizar el tránsito hacia la Industria 4.0.

### 3. Sistemas de protección social sostenibles e inclusivos en la unión europea

Es un hecho constatado que los sistemas de protección social deben modernizarse significativamente para seguir siendo sostenibles y adaptarse a las nuevas realidades demográficas y laborales<sup>51</sup>. Los países de la UE se están enfrentando a una profunda digitalización de la sociedad que ya está desdibujando las diferencias entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, así como también a la aparición de nuevos empleos actuales que no existían hace una década y de aquellos otros que queden por venir<sup>52</sup>.

Los principios del pilar europeo de derechos sociales contemplan que todos los trabajadores deben tener acceso a la protección social, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral (principio 12) y a unas prestaciones de una renta mínima adecuada que garanticen una vida digna (principio 14)<sup>53</sup>. Al respecto, hay una iniciativa de la Comisión que tiene como objetivo poner en marcha no sólo estos principios, sino también la aplicación de otros aquellos en relación con las ramas de la protección social que están más estrechamente relacionadas con la situación del mercado de trabajo o el tipo de relación laboral (por ejemplo, desempleo, trabajo seguro y estable). En este sentido, y aunque los sistemas de protección social varían en cada uno de los EM, los retos y transformaciones del trabajo son similares ante el cambio que supone la digitalización<sup>54</sup>.

Por este motivo la UE ha realizado una serie de recomendaciones a los EM encaminadas a que éstos alcancen los siguientes objetivos<sup>55</sup>: a) ampliar la cobertura formal a todos los trabajadores, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, y a los trabajadores por cuenta propia; b) garantizar una cobertura efectiva, con independencia del tipo de relación laboral y de la situación en el mercado laboral, revisando las normas que rigen las cotizaciones y los derechos como, por ejemplo, introducir el principio de la transferibilidad de los derechos, para contribuir a una cobertura eficaz; c) garantizar la adecuación de la protección social y a concebir mejor los sistemas en función de la situación de los beneficiarios; d) introducir el principio de transparencia, es decir, que los EM mejoren el acceso a la información sobre los derechos y obligaciones en materia de protección social y ampliar los requisitos administrativos; e) aplicar los principios de (accesibilidad, transferibilidad, adecuación y enfermedades profesionales) establecidos en la Recomendación, y que publiquen datos periódicamente para realizar una evaluación comparativa por la Comisión<sup>56</sup>.

Así, algunos Estados miembros como Dinamarca, Francia, Italia, Letonia y Portugal ampliaron el pasado año la cobertura de la protección social a los trabajadores autónomos. Los Estados miembros también están tomando medidas para promover más activamente la participación en el mercado de trabajo, a menudo centrándose en grupos específicos. Eslovaquia está aplicando un ambicioso plan de acción que permitirá prestar servicios personalizados a los desempleados de larga duración. En España se ha creado una Red de Inclusión Social como instrumento de coordinación entre los servicios sociales y los de empleo<sup>57</sup>. La creación de empleo de los últimos años es un factor favorable que no excluye el riesgo de pobreza, casi un 10% de los trabajadores se inscriben en la categoría de “ocupados en situación de pobreza”. Este porcentaje está aumentando paulatinamente en un contexto de mercados de trabajo en plena mutación, y este aumento es consecuencia de la existencia de carencias en la concepción y la aplicación de los sistemas de protección social. Italia y Portugal son ejemplos de países que han introducidos novedades significativas. El primero a través de un régimen universal de ayuda a la renta mínima en marzo de 2017, y asignando nuevos recursos estructurales a esos fines mediante la Ley de Presupuestos de 2018. En Portugal se realizaron cambios importantes en el régimen de renta mínima para reforzar su capacidad de integración y protección de las personas que viven en la pobreza, sin discriminación por motivos de nacionalidad. La mejora del diseño de los sistemas tributarios y de prestaciones sociales, el fomento de la igualdad de oportunidades en la educación y la formación, la garantía de acceso universal a una asistencia sanitaria y unos servicios sociales de calidad, y la promoción de la igualdad de género, pueden contribuir a reducir las desigualdades y la pobreza, así como su transmisión de una generación a otra<sup>58</sup>.

En relación con la aparición de nuevas modalidades laborales que exigen una adaptación de las instituciones del mercado de trabajo, en Lituania, por ejemplo, se ha realizado una reforma

íntegra de su Código de Trabajo con la que se pretende racionalizar las normas para el cese de la relación laboral, y que, al mismo tiempo, reduce la duración máxima de los contratos de duración determinada, aumenta las prestaciones por desempleo y fomenta la negociación colectiva<sup>59</sup>.

En definitiva, se están produciendo avances hacia las metas que se fijaron hace unos años en la Estrategia 2020, que entre otros objetivos incluyen el incremento al 75% de las tasas de empleo de la población de edades comprendidas entre 20 y 64 años y el rescate de al menos 20 millones de personas del riesgo de pobreza y exclusión social. Estos avances hacen que la UE se esté aproximando a sus objetivos en educación, energía, clima y empleo. Pero, y esto es importante, el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social ha alcanzado su cota máxima en el 2012, año a partir de cual ha disminuido hasta situarse aproximadamente en los niveles anteriores a la crisis. Por este motivo parece improbable que se cumpla en el año 2020 el objetivo de extraer a 20 millones de personas de la pobreza, aunque los riesgos de pobreza están retrocediendo en general.

#### 4. Conclusiones

Hemos visto la necesidad de reformar los sistemas de pensiones y de protección social para mantener su sostenibilidad, accesibilidad y calidad, garantizando al mismo tiempo su adecuación. Por este motivo, la mayoría de los Estados miembros han acometido una serie de medidas relativas a las pensiones, pero los progresos que se han alcanzado parecen más bien limitados<sup>60</sup>. Esto significa que es necesario buscar qué medidas se deben adoptar, sobre todo a largo plazo, para combatir el problema que presenta el sostenimiento de las pensiones en la era digital. Como se ha afirmado, no nos queda la menor duda de que muchos de los problemas y desafíos a los que se han enfrentado los sistemas de Seguridad Social en la UE ya existían antes de la crisis económica y financiera del año 2008, pero han empeorado con la crisis<sup>61</sup>. Esta crisis ha demostrado que los sistemas de pensiones de capitalización no ofrecen las enormes ventajas que a veces se les atribuían. En este sentido, si “la Seguridad Social consiste en proporcionar seguridad en caso de grandes riesgos sociales, no deberíamos invitar o, incluso a veces, obligar a los ciudadanos a invertir parte de sus ingresos de la vejez en los mercados financieros internacionales. Se trata de una corta visión de los Estados que, obsesionados por las cifras del presupuesto, transfieren importantes responsabilidades para la provisión de ingresos en la vejez a los fondos privados. (...) Si el fondo privado va bien el beneficio se destinará a las personas participantes, si sale mal el Estado tiene que intervenir. La privatización de las ganancias, la ‘estatalización’ de las pérdidas no es un trato justo, tenemos que hacer que nuestros sistemas públicos proporcionen otra vez el grueso de la protección, dejando a los actores privados lo que es realmente complementario”<sup>62</sup>.

Algunas de las reformas de los sistemas de pensiones parecen más válidas de cara al futuro, como, por ejemplo, el modelo sueco, denominado “cuentas nocionales” porque es respetuoso con el principio de solidaridad intergeneracional. No obstante, estas reformas financieras no deben ser las únicas que se acometan en la era de la Industria 4.0, ya que creemos que es posible contribuir al sistema de pensiones con otros ingresos provenientes del florecimiento de la informalidad de los empleos que contribuyan al sistema de la Seguridad Social y “al fomentar una sociedad de oportunidades en el futuro, especialmente para los jóvenes, haciendo reformas estructurales que aumenten el empleo, disminuyan la tasa de paro y suban los salarios”<sup>63</sup>.

Entendemos que es necesario que los Estados miembros destinen los fondos a que el empleo muestre alguna sostenibilidad a largo plazo. En la actualidad, al asalariado promedio de EE.UU. le bastaría trabajar diecisiete semanas al año para percibir el salario real promedio de hace un siglo. En otro orden de cosas, a nivel agregado la obsolescencia de ciertos oficios ha sido más que compensada por la creación de nuevos puestos de trabajo, pero también es cierto que hay una nueva revolución disruptiva en ciernes. Sin duda alguna, “todas las revoluciones industriales han tenido repercusiones notables sobre el mercado de trabajo, y la actual no representa una excepción”, por lo que, con el objetivo de atenuar las repercusiones negativas de las nuevas tecnologías sobre el empleo presente y futuro, es imprescindible que los agentes económicos públicos y privados gobiernen el cambio.

Para ello, es necesario actuar en tres ámbitos: la educación, el mercado de trabajo y la redistribución. Por ejemplo, en lo que respecta a la expansión de los modelos de negocios basados en plataformas económicas y las nuevas formas de contratación es aconsejable estudiar la regulación laboral vigente, así como también diseñar mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital<sup>64</sup>, por ejemplo, mediante el establecimiento de una renta mínima garantizada para los ciudadanos cuyos ingresos no alcancen el 60% de la renta disponible familiar de cada Estado miembro<sup>65</sup>.

Por otro lado, es necesario que existan unos sistemas de protección social sostenibles e inclusivos para mitigar el impacto de las perturbaciones económicas. Es decir, en consonancia con los principios del pilar de derechos sociales, todos los trabajadores deben tener acceso a la protección social, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral<sup>66</sup>.

---

## NOTAS AL PIE DE PÁGINA

---

1

Este trabajo es resultado del proyecto de investigación del MINECO (España), titulado “La Seguridad Social Internacional y Comunitaria: Conflictos de Leyes y Protección Social” (DER2017-83040-C4-3-R), cuyas investigadoras principales son las Prof. Ana M<sup>a</sup> Chocrón Giráldez y E. Macarena Sierra Benítez.

---

2

Comisión Europea, *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, Bruselas, 16.2.2012, COM(2012) 55 final, p. Los libros son documentos que contienen propuestas de acciones de la UE en un campo específico. Su propósito es iniciar un debate con el público, las partes interesadas, el Parlamento Europeo y el Consejo con el fin de alcanzar un consenso político en [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/white\\_paper.html?locale=es](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/white_paper.html?locale=es)

---

3

BLASCO LAHOZ, José F. “Financiación de la Seguridad Social”, Tirant on line (TOL1763.377).

---

4

BBVA, “Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización” en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

---

5

Excepto en materia de pensiones causadas por IP o muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya responsabilidad corresponde asumir a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, a las empresas declaradas responsables, se procederá a la capitalización del importe de dichas pensiones (art. 110.3 TRLGSS).

---

6

FERRADÁNS, Hugo “¿Es sostenible el sistema de pensiones?”, Blog *Agenda Pública*, domingo 3 de diciembre de 2017, p. 2/8.

---

7

Hay que tener en cuenta que la Unión también puede actuar a fin de abordar los retos a que se enfrentan las personas que trabajan por cuenta propia para acceder a la protección social tomando como base el art. 352 del TFUE que contiene una disposición que autoriza a la Unión a adoptar un acto que sea necesario para alcanzar los objetivos fijados por los Tratados cuando estos no hayan previsto los poderes de actuación necesarios al efecto.

---

8

Comisión Europea, *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, obra cit., p. 9.

---

9

DO C 428 de 13.12, 2017, pp. 10 a 15.

---

10

En esta materia hay una propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, COM (2018) 132 final.

---

11

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales”, [COM (2016) 127 final].

---

12

Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, *Supervisión de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales*, 13.3.2018, COM(2018) 130 final.

---

13

En relación al Semestre Europeo véase [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/european\\_semester.html](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/european_semester.html) y en cuanto a la Estrategia Europea 2020, Comisión Europea, Comunicación de la Comisión Europa 2020, *Una estrategia para un crecimiento*

14

Comisión Europea, *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, obra cit., p. 4.

---

15

En España en materia de jubilación se han producido diversas reformas Ley 26/1985, ley 24/1997; RDL 16/2001 y Ley 35/2002; Ley 40/2007; Ley 27/2011; RDL 5/2013 y Ley 23/2013.

---

16

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 3, núm. 1, 2018, pp. 113 y 114.

---

17

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> Fernanda; CALVO GALLEGO, Javier “El tratamiento internacional y comunitario del empleo de las personas de edad avanzada: entre la prohibición de discriminación y el envejecimiento activo” en CALVO GALLEGO, Javier; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> Fernanda *Personas de edad avanzada y mercado de trabajo. Entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria*, tirant humanidades, Valencia, 2016, pp. 114 a 119 ponen en conexión con el tratamiento de la jubilación, el empleo de las personas de edad y la sostenibilidad de los sistemas de protección social en un contexto de envejecimiento y estabilidad presupuestaria.

---

18

SUÁREZ CORUJO, Borja “Sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social en España y en la Unión Europea” en GARRIDO PÉREZ, Eva; SÁNCHEZ RODAS NAVARRO, Cristina (coords.) *Protección Social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional*, Laborum, Murcia, 2017, p. 289.

---

19

CESE, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Seguridad social sostenible y sistemas de protección social en la era digital” (2018/C 129/02) 3.1, 2.4, 2.5 y 2.6.

---

20

CESE, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles” [COM(2012) 55 final].

---

En España la ejecución presupuestaria del sistema de Seguridad Social (31 de mayo de 2018) es la siguientes: a) ingresos (cotizaciones: 47.251,62 millones de euros; transferencias corrientes: 8.497,22 millones de euros y ingresos patrimoniales: 43,40 millones de euros); y b) gastos (prestaciones contributivas: 42.578,30 millones de euros –invalidez, jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares–; prestaciones no contributivas: 4.037,63 millones de euros –incluidos complementos a mínimos–). Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social en <https://revista.seg-social.es/2018/06/28/la-seguridad-social-presenta-un-saldo-positivo-de-3-291-millones/>

El verdadero origen del actual déficit de la Seguridad Social es que históricamente los ingresos contributivos del sistema de pensiones representan un 10% del PIB, mientras los gastos contributivos han ido fluctuando y actualmente están en un 11,6% del PIB, con lo que el déficit de caja es del 1,6% sobre el PIB. Sin embargo el problema de fondo está en el déficit actuarial del sistema, debido a que entrega, en términos comparables, 1'30 euros por cada euro que recibe de cotizaciones. Fuente: José Enrique Devesa, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social de la Universidad de Valencia en M. Llamas, “El problema oculto de las pensiones: La seguridad Social paga 1,30 euros por cada euro que recibe de los cotizantes”, en *Libremercado*, 19 de mayo 2018 <https://www.libremercado.com/2018-05-19/el-problema-oculto-de-las-pensiones-la-seguridad-social-paga-130-euros-por-cada-euro-que-recibe-de-los-cotizantes-1276618770/>

---

Preámbulo II de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE 26. 12. 2013, núm. 309).

---

El FS se introduce en nuestro sistema por el art. 8 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social que introduce en nuestro sistema la figura del factor de sostenibilidad con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027 (estas revisiones se efectuarán cada 5 años). La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE 4.07.2018, núm. 161), no sólo ha previsto la aplicación del factor de sostenibilidad en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023, sino también que las pensiones mínimas subirán un 3% ese año, un 1'6% el resto y se elevará del 52% al 56% la base reguladora de las pensiones de viudedad (desde el año 2014 la subida ha sido de un 0'25%).

---

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Daniel “Los tiempos cambian, la Seguridad Social también: el factor de sostenibilidad”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 3, 2015, p. 213.

---

Véase SUÁREZ CORRUJO, Borja “Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social en España y en la Unión Europea”, obra cit., pp. 288 y 296.

---

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Daniel “Los tiempos cambian, la Seguridad Social también: el factor de sostenibilidad”, obra cit., p. 206.

---

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Daniel “Los tiempos cambian, la Seguridad Social también: el factor de sostenibilidad”, obra cit., p. 208.

---

El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo (aprobado por el Pleno, Congreso Diputados, sesión de 25 de enero 2011) planteó la conveniencia de estudiar, para su posterior análisis y valoración por la Comisión de dicto Pacto, la posibilidad de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el cómputo de las cotizaciones a la Seguridad Social, siendo aconsejable que se tengan en cuenta los efectos que dichos índices han tenido sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de los países de nuestro entorno. La Ley 23/2013 regula el índice de revalorización, que vendría a sustituir, a partir de 1 de enero de 2014, el índice de referencia que se aplicaba desde 1997 (el IPC).

---

ALDA, Mercedes; MARCO, Isabel; MARZO, Adrián “La reforma del sistema público de pensiones español: el factor de sostenibilidad”, *Revista Finanzas y Política Económica (Colombia)*, Vol. 10, núm. 1, 2018, p. 31. El índice de revalorización de pensiones se determina según una expresión matemática regulada en el art. 7 de la Ley 23/2012 (que modifica el art. 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante LGSS-) donde el resultado obtenido no puede dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior a 0’25% ni superior a la variable porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50%.

---

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Daniel “Los tiempos cambian, la Seguridad Social también: el factor de sostenibilidad”, obra cit., p. 210. El IRP tiene un valor entre el 0’25% y la variación del IPC+ 0’5% (límite mínimo y límite máximo).

---

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Daniel “Los tiempos cambian, la Seguridad Social también: el factor de sostenibilidad”, obra cit., p. 211. Además añade “la aplicación de FS conlleva en principio una menor pensión inicial respecto a su no aplicación y, a su vez, un menor gasto por pensiones en un ejercicio. Pero, puesto que este menor gasto es recogido en el valor del IRP de un número determinado de ejercicios, esto favorece, ante estabilidad en variables, un mayor valor del IRP, que a su vez supone una mayor revalorización dentro de los límites establecidos para la misma”.

---

32

ACTIVA, “¿Cómo se aplica el factor de sostenibilidad en Europa?, Revista Seguridad Social. Activa, 2015 en [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/BuenasPracticas/REV\\_031174](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/BuenasPracticas/REV_031174) La documentación de este artículo se ha extraído del trabajo titulado “El factor de sostenibilidad en los sistemas de pensiones de reparto: alternativas para su regulación en España” presentado por AAVV en el XV Encuentro de Economía Aplicada, celebrado en A Coruña, los días 7 y 8 de junio 2015.

---

33

DEVESA, J. Enrique; DEVESA, Mar; DOMÍNGUEZ, Inmaculada; ENCINAS, Borja; MENEU, Robert; NAGORE, Amparo “El factor de sostenibilidad en los sistemas de pensiones de reparto: alternativas para su regulación en España”, trabajo presentado en el XV Encuentro de Economía Aplicada, 7 y 8 de junio 2015 en <https://www.uv.es/pensiones/docs/pensiones-jubilacion/Factor%20de%20sostenibilidad.pdfobra>, p. 8.

---

34

DEVESA, J. Enrique; DEVESA, Mar; DOMÍNGUEZ, Inmaculada; ENCINAS, Borja; MENEU, Robert; NAGORE, Amparo “El factor de sostenibilidad en los sistemas de pensiones de reparto: alternativas para su regulación en España”, obra cit. pp. 9 y 10.

---

35

Ibídem, pp. 8 y 9.

---

36

Ibídem, p. 9.

---

37

DEVESA, J. Enrique; DEVESA, Mar; DOMÍNGUEZ, Inmaculada; ENCINAS, Borja; MENEU, Robert; NAGORE, Amparo “El factor de sostenibilidad en los sistemas de pensiones de reparto: alternativas para su regulación en España”, obra cit., p. 11.

---

38

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, obra cit., p. 117, nota a pie nº 9.

---

39

GUTIÉRREZ BENGOCHEA, Miguel “La sostenibilidad de las pensiones públicas en un Estado de Bienestar Social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. II, núm. 2, 2017, p. 99.

---

40

DEVESA, J. Enrique; DEVESA, Mar; DOMÍNGUEZ, Inmaculada; ENCINAS, Borja; MENEU, Robert; NAGORE, Amparo “El factor de sostenibilidad en los sistemas de pensiones de reparto: alternativas para su regulación en España, obra cit., p. 11.

---

41

MOLINA, Juan Antonio “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, obra cit., p. 116.

---

42

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, obra cit., p. 119.

---

43

<https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/es/es/du-bestammer-over-din-premiepension>

---

44

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, obra cit., p. 120.

---

45

SUÁREZ CORUJO, Borja “Sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social en España y en la Unión Europea”, obra cit., p. 301.

---

46

MARTÍN ARTELES, Antonio; MOLINA, Óscar “¿Participación financiera para sostener las pensiones? Entre la democracia industrial y la motivación, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 33, núm. 2, 2015, pp. 397 y 412.

---

47

IBÍDEM, pp. 411 y 412. Estos autores parten de la definición de participación industrial aportada por Poole, que la entiende “como el ejercicio del poder por los trabajadores o sus representantes sobre la toma de decisiones en el lugar de trabajo y la capacidad para modificar la distribución de poder en la empresa”, p. 400. Estos autores llegan a la conclusión de que “cuanto más pequeña es la empresa menos son las probabilidades de acceder a la participación en los beneficios e incluso a los planes de pensiones complementarios”. Por lo que esa política no sería trasladable a los países del sur de Europa puesto que ni los sindicatos ni los empresarios tienen suficiente capacidad para ello. Concluyendo su estudio se preguntan si debe ser obligatoria por ley la participación en los beneficios de las empresas, combinada con sistemas incentivos y desgravaciones fiscales, con la finalidad de aliviar la presión de las pensiones públicas y contribuir a la sostenibilidad del Estado de Bienestar *multipilar*, pp. 418 a 420.

---

48

MINISTÈRE DU TRAVAIL, “Les plans d’épargne salariale” en <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/epargne-salariale/article/les-plans-d-epargne-salariale>  
Véase la LOI n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

---

49

SUÁREZ CORRUJO, Borja “Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social en España y en la Unión Europea”, obra cit., pp. 287 a 296.

---

50

Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo y al Eurogrupo, *Semestre Europeo 2018: Evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento (UE) n° 1176/2011*, Bruselas, 7.3.2018 COM(2018) 120 final, p. 14.

---

51

Se entiende por “régimen de protección social” un marco de normas diferenciado para proporcionar prestaciones a los beneficiarios con derecho a ellas en Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, Estrasburgo, 13.3.2018, COM(2018) 132 final, p. 26.

---

52

Comisión Europea, *Libro Blanco sobre el futuro de Europa. Reflexiones y escenarios para la Europa de los Veintisiete en 2025*. 1 de marzo de 2017 en [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro\\_blanco\\_sobre\\_el\\_futuro\\_de\\_europa\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro_blanco_sobre_el_futuro_de_europa_es.pdf)

---

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re) integración en el mercado laboral.

---

Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, Estrasburgo, 13.3.2018, COM(2018) 132 final, pp. 1 a 3.

---

Hay que tener en cuenta el art. 3 del Tratado de la Unión Europea (en adelante TUE) contempla entre los objetivos de la Unión “promover el bienestar de sus pueblos y el desarrollo sostenible de Europa con el objetivo del pleno empleo y el progreso social, fomentar la justicia y la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres t la solidaridad entre las generaciones. Y el art. 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) estableciendo que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana. Así como el art. 292 en combinación con los arts. 153.1 c) y 153.2 p. tercero y el 352 del TFUE.

---

Ibídem, pp. 15 y 16, señalando que los principios se apliquen a todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, pero reconociendo que se apliquen normas distintas a cada uno de aquéllos. La Recomendación se aplica a las siguientes ramas de la protección social: prestaciones por desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria; maternidad y paternidad asimiladas; invalidez, vejez y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

---

<http://redinclusion-social.es/>

---

Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo y al Eurogrupo, *Semestre Europeo 2018: Evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento (UE) nº 1176/2011*, obra cit. pp. 13 y 14.

---

Ibídem, p. 14.

---

Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo y al Eurogrupo, *Semestre Europeo 2018: evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento (UE) n° 1176/2011*, obra cit., p. 11.

---

PIETERS, Danny “La Seguridad Social en Europa: entre la conservación del pasado y la construcción del futuro” en AAVV, *El futuro de la protección social*, Murcia, Laborum, 2010, p. 288.

---

PIETERS, Danny “La Seguridad Social en Europa: entre la conservación del pasado y la construcción del futuro” en AAVV, *El futuro de la protección social*, Murcia, Laborum, 2010, p. 289.

---

FERRADANS, Hugo “¿Es sostenible el sistema de pensiones?”, obra cit., p. 4/8.

---

DOMÉNECH, Rafael; GARCÍA, José Ramón; MONTAÑEZ, Miriam, NEUT, Alejandro “Afectados por la revolución digital: el caso de España”, *Papeles de Economía Española*, núm. 156, 2018, pp. 129 y 140.

---

Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de octubre de 2017, sobre las políticas encaminadas a garantizar la renta mínima como instrumento para luchar contra la pobreza (2016/2270(INI)), P8\_TA(2017)0403. Hay que tener en cuenta que según datos de la Comisión 119 millones de europeos, el 25% de la población total, se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social una vez percibidas las prestaciones sociales.

---

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo y al Eurogrupo, *Semestre Europeo 2018: evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento [UE n° 1176/2011]*, obra cit., p. 12.

