

**“LA PRESTACION SOCIAL COMPLEMENTARIA: ¿UNA APUESTA SERIA EN EL PANORAMA DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES?”**

**SEGUNDO PANEL “Jubilación y colectivos sensibles”**

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Málaga*

**SUMARIO: 1. Introducción. 2. La prestación social complementaria en el modelo español de pensiones: planteamiento general. 2.1. La prestación social complementaria en la UE. 2.2. La prestación social complementaria en el marco de la empresa. 3. Medidas paliativas al desempleo juvenil: la solución a una parte del problema. 3.1. Estrategia de emprendimiento y empleo joven (EEEJ) para el período 2013-2016 renovada para el período 2017-2020. 3.2. Plan de choque por el Empleo Joven 2019-2021. 3.3. La realidad de la "recuperación" del empleo joven en datos. 3.4. La “algoritmización” de los procesos y su incidencia en el empleo joven. 4. Reflexiones en torno a la ineficacia de la prestación social complementaria en España y propuestas de cambio. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.**

En las últimas décadas venimos asistiendo a continuas e importantes reformas en materia de pensiones de la Seguridad Social. Inmersos en una crisis que, planteada en tres dimensiones (de medios, objetivos y estructura)<sup>1</sup>, reclamaba y reclama un urgente, profundo y serio reajuste del sistema de protección social. Con base en ello, ha sido necesario acomodar nuestro sistema de pensiones (y en particular la pensión de jubilación) a la evolución del ciclo vital de las personas así como a las transformaciones económico-sociales en curso con formas de empleo diversificadas<sup>2</sup> y con un paro estructural y de larga duración que se ceba especialmente en los colectivos más vulnerables: el empleo joven, quienes carecen de cualificación, personas mayores de 50 y con un notable aumento de la mano de obra femenina. En los años de crisis económica que llevamos, mientras la tasa de empleo ha ido disminuyendo, el índice de trabajadores a tiempo parcial se ha incrementado de forma progresiva<sup>3</sup>; al mismo tiempo, factores asociados a la propia crisis como la caída en la afiliación o el aumento del gasto en desempleo, han jugado un papel desencadenante en el desequilibrio de gastos e ingresos<sup>4</sup>. A lo anterior se suman problemas estructurales de profundo calado tales

<sup>1</sup>GONZÁLEZ RABANAL, M.C.: “La crisis de la Seguridad Social en el marco de la Constitución”, Revista de Política Social, núm. 148. Octubre-Diciembre 1985, p. 63 y sgs.

<sup>2</sup>ROMAGNOLI, U.: “El Derecho, el Trabajo y la Historia”, Madrid (Consejo Económico y social), 1977, p. 170.

<sup>3</sup>Según la EPA (Encuesta de Población Activa) del segundo trimestre de 2013, en España hay 2,75 millones de empleados a tiempo parcial, lo que supone el 16,4% de todos los ocupados. La Encuesta de Coyuntura Laboral, que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, constata que el 20% de los trabajadores por cuenta ajena tiene un contrato a tiempo parcial. Mientras en 2008 había en España 2,3 millones de empleados a tiempo parcial, la cifra aumentó hasta los 2,5 millones a finales de 2012, a pesar del incremento del paro en dicho período. Por su parte, la media de personas que trabaja a tiempo parcial en la zona del euro es de un 21,1%, y de un 19,2% en el conjunto de la UE.

<sup>4</sup>Todo ello aderezado por el “vaciado” del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (la conocida lucha de las pensiones) y las proyecciones de déficit entre los ingresos por cotizaciones y el gasto en pensiones. En el Fondo de Reserva apenas quedan 5.000 millones –de los 64.000 que llegó a tener en 2011– y distintos cálculos estiman que la Seguridad Social repetirá en 2019 un déficit del entorno de los 18.500 millones. Por ello, hará falta retirar unos 3.000 millones más para completar los préstamos del Tesoro. Atención

como la reducción de la natalidad (con 1,2 hijos por familia) y la ampliación de la esperanza de vida de la población española (82 años)<sup>5</sup> que implicará una menor población activa futura y, por tanto, el incremento de una mayor tasa de dependencia<sup>6</sup>. Tan es así, que el aumento de la esperanza de vida y su impacto económico y presupuestario a largo plazo es uno de los factores que más presiona no ya al sistema público de pensiones de nuestro país, sino al de todos los países miembros de la UE y al conjunto de la zona Euro<sup>7</sup>.

Llegados aquí se han apuntado diversas vías de actuación que van desde aumentar las cotizaciones sociales hasta cubrir parcialmente el gasto en pensiones contributivas vía impuestos<sup>8</sup> o, como en el caso de las políticas europeas, orientar la reforma de las pensiones en establecer condiciones de accesibilidad más duras para adquirir una pensión pública, bajar la calidad de la prestación pública; prolongar la vida laboral y fomentar la previsión social complementaria privada<sup>9</sup>. Pero, en cualquier caso, y sin perjuicio de la conveniencia de conjugar o no todos estos parámetros a la hora de abordar una estrategia, existe una firme y clara determinación tanto nacional como internacional con relación al fomento, desarrollo activo y reordenación jurídica de los

---

porque la deuda del sistema de pensiones contraída por la Seguridad Social con el Estado podría superar los 56.000 millones de euros a finales de 2019.

(Vid Deuda pública, Banco de España. <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/bolest13.html>).

<sup>5</sup>Mientras que en el año 1900 sobrevivía a los 65 años el 26,2% de una generación, hoy sobrevive el 90. Vid. VALERO CARRERAS, D.: “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria” en: La previsión social complementaria. Papel y claves de desarrollo, Vitoria-Gasteiz, Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz, nº 85, 2014, p. 5. Vid. Informe “Panorama de las pensiones de la OCDE” 2018, según el cual España será en 2050, por detrás de Japón, el segundo país más envejecido del mundo. Asimismo, según datos del INE, se ha estimado que en España entre los años 2010 y 2050, la población mayor de 65 pasará a representar un porcentaje del 16,8 al 30%; la población de 16 a 64 años, disminuirá del 67,5 al 57,1%, y la población de 0 a 15 años, descenderá del 16,5 al 13,1%. Otro dato significativo es el de que en 2050, las personas que superarán la barrera de los 100 años ascenderá a 50.000. %. No obstante, como indicó la Comisión europea en su Comunicación de 11 de octubre de 2001: “*El envejecimiento de la población y la jubilación de la generación del 'boom' demográfico representan un reto de envergadura para este logro histórico. El envejecimiento de la población será de tal escala que, de no efectuarse las reformas oportunas, podría comprometer el modelo social europeo, así como el crecimiento económico y la estabilidad en la Unión Europea*”. Vid: “*Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: Pensiones seguras y viables*”, COM (2000) 622 final.

<sup>6</sup> Según el Informe “Panorama de las pensiones de la OCDE” 2018, España tendrá 76 jubilados por cada 100 personas en activo en 2050.

<sup>7</sup> La Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de Comisión Europea acaba de presentar el informe provisional de envejecimiento 2018 (Vid. The Ageing Report 2018 Underlying Assumptions & Projection Methodologies. INSTITUTIONAL PAPER 065 | NOVEMBER 2017), que detalla los supuestos subyacentes y las metodologías de proyección utilizadas para estimar el impacto económico y presupuestario a largo plazo del envejecimiento de la población en los países miembros de la UE y todo el conjunto de la zona Euro. Las proyecciones a largo plazo muestran dónde (en qué países), cuándo y en qué medida las presiones del envejecimiento se acelerarán a medida que la generación del baby boom se retire y la población de la UE continúe extendiendo su esperanza de vida en el futuro. La sostenibilidad de las finanzas públicas en la UE puede salvaguardarse mejor si su análisis cuenta con información confiable y comparable sobre posibles desafíos para la sostenibilidad fiscal, incluidas las tensiones causadas por los cambios demográficos que se avecinan.

<sup>8</sup> En esta línea, HERNÁNDEZ DE COS, P., JIMENO, J.F. y RAMOS, R.: “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma”, Documentos Ocasionales, Banco de España, 1701/2017, p. 39.

<sup>9</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Gestión pública y gestión privada de las pensiones”, Madrid, X Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 2013, p. 35 y sgs.

sistemas de protección social complementaria (PSC)<sup>10</sup> basado, como se sabe, en el ahorro individual e integrado por planes de pensiones, seguros y mutualidades individuales. Es una obviedad que el nivel no contributivo y el complementario están llamados a jugar un papel importante a medida que se endurecen las condiciones de accesibilidad para adquirir una pensión de la seguridad social (mecanismo disuasorio de la prevalencia del sistema público que desplaza hacia el ahorro privado), y conforme vayan llegando a la edad de jubilación cada vez más personas que no reúnan los requisitos de acceso a la pensión<sup>11</sup>. Agotada prácticamente la vía del primer pilar de la jubilación para garantizar las pensiones en el futuro, las soluciones pasan (entre otras) por impulsar y desarrollar la PSC con medidas alternativas de ahorro combinado a través de la previsión social empresarial y del ahorro individual (segundo y tercer pilar de la previsión social, respectivamente) con objeto de reducir los *gaps* entre la pensión y el último salario cobrado, el denominado ratio de sustitución. Asimismo, la idoneidad de fomentar la PSC dentro del marco de las relaciones laborales tal y como se viene haciendo tradicionalmente en algunos países europeos se propugna desde, prácticamente, todos los frentes<sup>12</sup> y es por ello que las políticas europeas de pensiones se han orientado desde antaño hacia su reforma y al fomento de la previsión social complementaria privada, combinando pensiones de capitalización y de reparto.

Pero ocurre que esta propuesta de previsión empresarial y ahorro individual, así, sin más, supone un brindis al sol puesta en contraste con la realidad descarnada del desempleo en general y del juvenil en particular. De todos los efectos de la crisis económica que estamos atravesando y mucho antes, es éste último uno de los que más preocupación suscita toda vez que más de la mitad de los jóvenes menores de 25 años que quieren trabajar no encuentran la oportunidad de hacerlo, y casi el 35% de los

---

<sup>10</sup> Que como toda propuesta, cuenta con detractores y partidarios. Vid. HIERRO HIERRO, F.J.: “Acerca del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación: una aproximación al sistema chileno (I), Revista Española de Derecho del Trabajo num.206/2018 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018, p. 5 y sgs.

<sup>11</sup> Cfr. CES-España: “El nivel asistencial y el debate sobre el futuro de las pensiones”; Revista CAUCES, núm. 33, 2016, p. 71 y sgs.

<sup>12</sup> El FMI en su informe “El futuro de los ahorros: el papel de las pensiones en un mundo que envejece” 2019, señala: “*Para las generaciones más jóvenes actuales ahorrar más para el futuro será cada vez más importante para asegurarse la seguridad de unos ingresos en la jubilación*”. La UE en la COM (2007) 603 final, recogió en la Exposición de Motivos que “*Los sistemas de protección social de los distintos Estados miembros deben hacer frente al problema del envejecimiento demográfico. Las reformas adoptadas o previstas en la mayoría de los Estados miembros tienden a incrementar los regímenes complementarios de pensión, algo que numerosos Estados miembros fomentan activamente*”. Vid. Informe “*Panorama de las pensiones de la OCDE 2013-2017*”, que recomienda “*La necesidad de descargar la enorme presión que soporta el sistema público de pensiones en Europa, fomentando la previsión en el ámbito de la empresa*” y “*La conveniencia de combinar sistemas públicos y privados para reducir la falta de pensión futura adecuada por situaciones acaecidas a lo largo de la vida laboral*”. Asimismo, el Banco de España, en su informe “*El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma* publicado en abril de 2017”, recomienda:… *Sistemas privados: extender el papel del ahorro para la jubilación, de modo que permita complementar los recursos del sistema contributivo público con la acumulación de activos financieros con los que suplementar las futuras pensiones públicas*. La Comisión Pacto de Toledo, entre sus pautas para la reforma del sistema propone, *Sistemas complementarios: “La protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirve de complemento y mejora a las prestaciones de las pensiones públicas. Dichos sistemas complementarios tienen como objetivo, complementar y no sustituir a las pensiones públicas*”. Abundando en esta línea, vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “*Gestión pública y gestión privada de las pensiones*, Madrid, X Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social”, 2013.; GONZÁLEZ RABANAL, M.C.: “*La crisis de la Seguridad Social en el marco de la Constitución*”, cit. p. 9.

jóvenes desempleados se encuentran en esta situación desde hace más de un año<sup>13</sup>. El desempleo juvenil es un hecho social y sociológico<sup>14</sup>. Se encuentra inmerso en un callejón sin salida dados los gravísimos desequilibrios estructurales que presenta el acceso al mercado de trabajo de este colectivo, que aunque agravados por la crisis económica son anteriores a ésta, como lo demuestra el hecho de que en los años de mayor crecimiento económico la tasa de desempleo joven nunca descendió del 18%<sup>15</sup>. Corolario a lo expuesto, señalar la segregación ocupacional que se traduce en que las trabajadoras jóvenes reciban una retribución menor que los trabajadores jóvenes, lo que implica una peor posición de la mujer joven en el mercado de trabajo; e igual reflexión se extiende a los jóvenes discapacitados cuya menor retribución se vincula a la ausencia de formación y, por tanto, presentan mayores dificultades en su integración al mercado laboral<sup>16</sup>.

En consecuencia, si el paro de larga duración y las carreras laborales intermitentes a consecuencia de varios períodos de desempleo torpedean la línea de flotación de eventuales pensiones, especialmente la de jubilación, con el desempleo juvenil<sup>17</sup> no solo se corre el grave riesgo de perder a toda una generación para el empleo y para la participación plena en la sociedad sino que tendríamos que preguntarnos, ¿cómo vamos a pedirles capacidad de ahorro a aquellos cuyas posibilidades de empleabilidad se han reducido drásticamente, o a aquellos para quienes las tasas de temporalidad son las más altas de Europa, llegando incluso a encontrarse una buena parte en situación de exclusión social?<sup>18</sup>; ¿qué queda del propósito de nuestro modelo de pensiones de asegurar unos ingresos adecuados al jubilado, sobre la base fundamental de la solidaridad intergeneracional e intrageneracional?<sup>19</sup>. En este orden de consideraciones, no podemos olvidarnos del desarrollo acelerado de la inteligencia artificial, los algoritmos y el impacto que la robotización y los procesos de automatización están teniendo en el empleo, destrucción de puestos de trabajo, descenso de las cotizaciones y, por tanto, un reto añadido a los sistemas de pensiones<sup>20</sup>. Con el debate sobre la mesa en torno a si deben los robots financiar o no las pensiones, lo que nos interesa extraer ahora es ¿cómo afecta esto a las expectativas de empleo joven y a su jubilación?. A tenor de

---

<sup>13</sup>Vid. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La garantía juvenil: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?”, Revista Española de Derecho del Trabajo num.181/2015 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015, pp. 1-3.

<sup>14</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.3/2013 parte Doctrina Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013.p. 12.

<sup>15</sup> Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016, p. 43 y sgs.

<sup>16</sup>Vid. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La garantía juvenil: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?”, op. cit., pp. 1-3.

<sup>17</sup> Situación que ya denunciaba el INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2011, p. 82.

<sup>18</sup>La encuesta de condiciones de vida realizada por el INE con datos de 2011, sitúa en el 23,9% (22% si se imputa el alquiler) la tasa de riesgo de exclusión social para los jóvenes de 16 a 29 años. En el mismo sentido informe "Pensiones at a Glance 2017" de la OCDE, que analiza el sistema público de pensiones en España emitiendo diversas recomendaciones y en el que se señala: “*El mercado laboral en España es débil. La evolución actual del mercado de trabajo puede condicionar la adecuación de los ingresos futuros para la jubilación. La precariedad laboral y la excesiva temporalidad de los contratos de trabajo (el 26% en 2016, el doble que la media de la OCDE), aumenta el riesgo de interrupción en la trayectoria profesional y en los ingresos del sistema público de la Seguridad Social*”.

<sup>19</sup>Tal y como “defiende” el INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO, cit., p. 77. Asimismo, cfr. INFORME SOBRE EMPLEO JUVENIL 2016, Comisión Europea, p. 2.

<sup>20</sup>Sobre la cuestión vid. HOUBEN, H.: “Industrie 4.0: la fin du travail ou la fin du capitalisme?”, en Lava Revue, 17 décembre 2018.

los datos y de sus consecuencias no parece que quede demasiado tiempo para tomar decisiones efectivas de modo que, aún en el mejor de los escenarios, ¿cómo vamos a conseguir conciliar a corto o medio plazos realidades tan sumamente desequilibradas, lentas en su consecución y a la vez tan dependientes entre sí?

Este planteamiento tan poco halagüeño, aparte de justificar que la polémica que enreda a la actualidad política, socioeconómica, laboral y empresarial en los últimos tiempos en España pivote casi monográficamente en torno a cómo hacer sostenible y viable el sistema público de pensiones<sup>21</sup>, nos aboca a dos reflexiones. Una, que no se sostiene, aunque se encuentra en el centro del discurso neoliberal sobre las pensiones, por cuanto que induce a creer que la pensión de cada persona depende exclusivamente de sus propias opciones, tanto en relación con la duración de su esfuerzo contributivo como del importe de las cotizaciones o primas que abone, asimilando las mismas a un ahorro para generar un capital-pensión aumentada con los intereses acumulados. Y otra, directamente derivada de lo anterior y relativa a que la pervivencia del sistema exige aquilatar correctamente variables económico-financieras, demográficas y de empleo<sup>22</sup> mediante un tratamiento holístico e integral del problema, así como diseñar fórmulas, propuestas y planes de actuación que contribuyan a invertir esta tendencia.

Precisamente, la finalidad de este trabajo, es hacer un análisis jurídico-crítico en cuanto a qué puede aportar la PSC como herramienta para aquilatar el modelo español de pensiones en su actual ordenación, con una crisis de fondo y graves desajustes estructurales y económicos en el mercado de trabajo, especialmente a colectivos tan sensibles como el del empleo joven, y aportar propuestas relativas a cómo entendemos que debería estar vertebrada la PSC para servir a tales fines de manera eficiente.

## **2. La prestación social complementaria en el modelo español de pensiones: planteamiento general**

La CE establece, *ex* artículo 41, que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La "Seguridad Social complementaria" (SSC) nace pues como otro nivel de protección añadido a la denominada "Seguridad Social básica" presentando una naturaleza privada y de creación voluntaria.

No existe pues un concepto legal de mejoras voluntarias, si bien las podemos definir como aquellas obligaciones empresariales derivadas de la propia voluntad empresarial (unilateralmente o fruto de la negociación colectiva), cuyo objetivo es complementar la acción protectora del sistema público de Seguridad Social garantizando a sus beneficiarios la sustitución de las rentas que percibirían de encontrarse en activo<sup>23</sup>. Se

---

<sup>21</sup>El desequilibrio acumulado por el sistema superará los 30.000 millones de euros. Así se desprende de los datos que el Ministerio de Economía remitió a Bruselas, documento en el que avanza que el déficit en 2019 será todavía de más de 14.000 millones. En 2020, añade, la desviación ascenderá al 0,9% del PIB, lo que equivale a más de 11.000 millones, y en 2021 la cifra superará los 5.000 millones (el 0,4% del PIB).

<sup>22</sup>MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, "La situación de la "Hucha de las Pensiones". A propósito de las últimas disposiciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y las limitaciones intrínsecas de este instrumento de garantía", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 5, 2015, p. 14.

<sup>23</sup>El Reglamento (CE) n.º 458/2007 sobre el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS), art. 2.b), ha definido la protección social como "*todas aquellas intervenciones públicas o privadas destinadas a aligerar la carga que representa para los hogares y particulares una serie de riesgos o necesidades, previamente determinados, siempre que no exista una contrapartida simultánea o recíproca por parte del beneficiario*". Dentro de esta definición entrarían las prestaciones por enfermedad, atención sanitaria, invalidez, vejez, supervivencia, familia, desempleo, vivienda y exclusión social, tanto de origen público como privado.

corresponde con el tercer nivel de protección. Tiene carácter libre y está constituido principalmente por las entidades privadas de Previsión Social y por los Fondos de Pensiones. Su cobertura es voluntaria y la contratación es libre. El contenido de esta modalidad, está constituido básicamente por prestaciones asistenciales y económicas.

El punto de partida pues para entender el funcionamiento de la protección social complementaria es que esta debe entenderse como un sistema voluntario. Por lo tanto, tal como está regulada en la actualidad, la protección social complementaria nunca debe ser algo sustitutivo del actual sistema público de pensiones sino que debe traducirse en una ayuda para completar la futura pensión de jubilación, una vez que finaliza la vida activa. No se trata pues de cambiar el sistema actual, sino de complementarlo con otras vías de ingresos, que pueden llegar incluso a cubrir otras contingencias, además de las habituales de los sistemas públicos.

Como puede comprobarse, la estructura del sistema público de pensiones español continua siendo en buena medida la diseñada hace más de cincuenta años, cuando se creó, pero conviviendo con una realidad social y económica radicalmente distinta. Asimismo, la implantación en España de la PSC empresarial tuvo lugar con la de Ley Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones (en adelante LPFP), cuya finalidad fundamental era de la de crear un marco regulatorio que ya en aquel momento era claramente insuficiente y disperso para poder cumplir con esta finalidad<sup>24</sup>; una norma –modificada y refundida a través del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre–que puede considerarse, en todo caso, la verdadera base del pilar privado de previsión social. Por tanto, tampoco nos sirve su actual configuración normativa como lo demuestra que España sea uno de los países occidentales donde menos dinero se ahorra para completar la pensión pública<sup>25</sup>. Solo en Francia hay menos dinero, proporcionalmente, pero porque allí la fórmula de ahorro para la jubilación es el seguro de vida.

Esto se debe a la elevada tasa de sustitución del sistema público que, si bien ha sido un logro de nuestro sistema durante el tiempo que ha podido mantenerse, ha impedido, sin embargo, que se desarrollase en España una cultura de ahorro previsional, pues los futuros pensionistas no han percibido la necesidad de complementar su pensión con ingresos procedentes de su ahorro<sup>26</sup>. Los países que tienen más desarrollo de sistemas complementarios son aquellos que tienen a su vez baja intensidad de cobertura de las pensiones públicas<sup>27</sup>. Por el contrario, nuestro país es, con Austria, el miembro de la OCDE y de la Unión Europea que ofrece una tasa de sustitución más alta en el sistema público (73,9% frente al 40,6% de media), mientras que los principales países de la OCDE (EEUU, Reino Unido, Alemania, Suecia, Suiza, Japón, Australia, Nueva Zelanda o Canadá), están por debajo de dicha media, pero la incrementan

---

<sup>24</sup>Para un estudio sobre el proceso de aparición y evolución de los compromisos por pensiones de la empresarial, vid. SAN EMETERIO TAPIA, L.: “Aportaciones a Planes de Pensiones y su consideración jurídica”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 195/2017 parte Estudios Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017; destacando el importante desfase en la regulación normativa de la PSC, SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del tribunal supremo”, IUSLabor 2/2017, p. 10.

<sup>25</sup>Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2017, editado por: Ministerio de Economía y Empresa Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, pp. 40 y 67. (Vid: <http://www.dgsfp.mineco.es>).

<sup>26</sup>Vid. FUNDACION IVERCO: “Sistemas de pensiones, Seguridad Social y Sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones”, 2017, p. 12.

<sup>27</sup>VALERO CARRERAS, D.: “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”, .....cit. p. 53.

sustancialmente, con las aportaciones a sistemas complementarios y el estímulo del ahorro-previsión, aliviando así la presión sobre las finanzas públicas<sup>28</sup>.

En un marco general, el Gobierno ha adoptado una serie de reformas en el 2011 y el 2013<sup>29</sup>. El objetivo de la reforma del 2011 fue doble: preservar el actual sistema público de reparto, blindando un sistema “mixto” con capitalización obligatoria que defendían algunos y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Para ello se aumentó la edad de acceso a la jubilación, el período de cómputo de la Base Reguladora, del número de años de cotización y se presentó el “Factor de Sostenibilidad”. En el año 2013, se incorporaron dos mecanismos: el “Factor de sostenibilidad” y el “Índice de revalorización”. En relación al “Factor de sostenibilidad” se modificaron las fechas de implantación, adelantándolo al 2019. El “Índice de Revalorización” ya está en vigor y establece la subida de las pensiones en función de la evolución de los ingresos y gastos del Sistema con un “suelo” y “techo. Con ellas asistimos:

-De un lado, a un endurecimiento de las condiciones de acceso a las pensiones públicas<sup>30</sup>, en el que la tasa de sustitución respecto al salario previo resulta menor y las actualizaciones de las pensiones de nuestros mayores en vez de basarse en el IPC se corrigen en base a la “salud financiera” del sistema; de forma que si hay recursos se podrán actualizar las dotaciones, en caso contrario tan solo se asegura un incremento del 0,25%, una variación netamente insuficiente si tenemos en cuenta el aumento de los precios durante los últimos años y el consiguiente empobrecimiento del pensionista. Más allá de la referida obsolescencia del sistema, compartimos que detrás de estos pobres resultados probablemente subyace una rígida política de contención salarial—acompañada desde 2010, y en particular 2012, de una drástica devaluación de los salarios, sobre todo de los deciles más bajos—y, por extensión, una debilidad estructural de la negociación colectiva que, también desde esta perspectiva, no ha hecho más que agravarse en los últimos años como consecuencia de los cambios rupturistas de 2012<sup>31</sup>.

-Y, de otro, a corroborar la necesidad de implantar con urgencia un marco normativo que de pábulo a coberturas alternativas y complementarias privadas para la mayoría de los asalariados, profesionales y autónomos dado que hablamos de soluciones cuya consolidación es especialmente gradual y lenta.

Por lo tanto, no cabe duda que lo primero es racionalizar el sistema intentando conseguir un equilibrio financiero y cerrando la brecha del déficit que arrastra la Seguridad Social<sup>32</sup> pues, de otro modo, el endeudamiento podría pasar de coyuntural a estructural. Y ello, contando con que si un sistema está intrínsecamente desequilibrado un mero cambio en la financiación no lo equilibrará, toda vez que al margen de la conveniencia o no de este tipo de cambios, indudablemente el equilibrio requiere de

---

<sup>28</sup>FUNDACION IVERCO: “Sistemas de pensiones, Seguridad Social y ...cit, p. 11.

<sup>29</sup>Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Vid. RUESGA BENITO, S.M.: “Hacia dónde caminar en el futuro del sistema público de pensiones. Una reflexión al hilo de Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones (junio 2013)”, Relaciones Laborales, núm. 7-8/2013, p. 119.

<sup>30</sup>Sobre este aspecto vid. BLÁZUEZ AGUDO, E. M., “El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 199, 2017, pp. 4 y 5.

<sup>31</sup>SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo”, cit., p. 2.

<sup>32</sup>Nos remitimos a la nota 4 de este trabajo.

reformas más profundas en otros campos<sup>33</sup>. Ya hemos señalado *supra*, que la pervivencia del sistema exige aquilatar correctamente las variables económico-financieras, demográficas y de empleo<sup>34</sup>, mediante un tratamiento holístico e integral del problema. Y en segundo lugar, creemos que el fomento de los modelos de PSC no implica que se abandone la apuesta pública del sistema, es más, consideramos que la hoja de ruta debe estar orientada hacia la implantación de un modelo de contribución definida de cuentas nocionales, en el que el estado mantenga un sistema público reducido, solvente, y con alta vinculación entre contribuciones y beneficios, que no desincentive el mercado laboral y promueva un entorno seguro para el ahorro privado de cara a afrontar la vejez<sup>35</sup>.

En su devenir normativo señalar que la Comisión del Pacto de Toledo, en su último Informe de 2010, constataba el insuficiente grado de desarrollo de la PSC en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola. En esa línea la Ley 27/2011 de Reforma de la Seguridad Social aprobó un mandato al Gobierno de España para que este remitiera al Congreso “*un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España*”. Igualmente, entre las principales recomendaciones del borrador consensuado por los grupos parlamentarios que forman la Comisión para el seguimiento de los acuerdos del Pacto de Toledo estaban las de impulsar “de forma preferente” los sistemas colectivos de pensiones en el marco de la negociación colectiva (...) prioritariamente sin ánimo de lucro. Respecto al tercer pilar de pensiones privadas individuales, creen que la gestión debe ser más transparente y los ahorros deben estar más protegidos, y que las comisiones “no pueden comportar rendimientos negativos para los ahorradores”. Sin embargo, rotas las negociaciones con motivo de las elecciones generales de abril, quedaban de nuevo en el aire unas recomendaciones que estaban prácticamente acordadas y que debían servir para orientar en los próximos cinco años una reforma que garantizase la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones. Con todo, el mero hecho de que el partido en el Gobierno esté por la labor de impulsar mecanismos privados para complementar la pensión apunta en la buena dirección. La medida en sí todavía no se ha concretado, pero al menos han formulado una declaración de intenciones. La Agenda del Cambio (Hacia una economía inclusiva y sostenible)<sup>36</sup> que aprobó el Consejo de Ministros el pasado mes de febrero a instancias del Ministerio de Economía, cuyo objetivo es reflejar la política económica del Gobierno a medio y largo plazo, incluye un total de 60 reformas de lo más variadas, y entre ellas destaca la siguiente:

---

<sup>33</sup>VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”, cit., p.69.

<sup>34</sup>MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, “La situación de la “Hucha de las Pensiones”. cit., p. 14.

<sup>35</sup>GILL, I., OZER, C. y TATUCU, R.: “What can countries in other regions learn from social security reform in Latin America?”. The World Bank Research Observer, 23, 1, 2008, pp. 57-76.

<sup>36</sup>Esta Agenda del Cambio que guía la acción del Gobierno, se alinea con las reformas contempladas en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. <sup>36</sup>VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”, cit., p.69.

<sup>36</sup>MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, “La situación de la “Hucha de las Pensiones”. cit., p. 14.

<sup>36</sup>GILL, I., OZER, C. y TATUCU, R.: “What can countries in other regions learn from social security reform in Latin America?”. The World Bank Research Observer, 23, 1, 2008, pp. 57-76.

<sup>36</sup>Esta Agenda del Cambio que guía la acción del Gobierno, se alinea con las reformas contempladas en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



*“En el marco del diálogo social con empleadores y empleados, y de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, reforma del sistema de la Seguridad Social para garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo:*

*- Medidas, entre otras, para el refuerzo de los ingresos, revisión de los gastos y de la cobertura de determinados colectivos y la adaptación de los diferentes parámetros del sistema.*

*- Junto al refuerzo del sistema público, desarrollar la previsión social en las empresas con sistemas de pensiones complementarias acordados entre empresarios y trabajadores.*

*- Reorganización de la Seguridad Social para dotar de mayor eficacia a la gestión con menores costes”.*

El segundo punto recoge la intención de "desarrollar la previsión social en las empresas con sistemas de pensiones complementarias acordados entre empresarios y trabajadores". En concreto, el Gobierno se da de plazo hasta 2024 para acometer una reforma de la Seguridad Social que refuerce el sistema público de pensiones, pero que también impulse la previsión social complementaria en el ámbito empresarial a través de la negociación colectiva.

## **2.1. La prestación social complementaria en la UE**

La potenciación de los regímenes complementarios, capitalizados individuales y colectivos de ahorro, han cobrado especial relevancia a raíz de las reformas de distinta índole llevadas a cabo en los países de la Unión Europea. El relanzamiento de las pensiones complementarias como estrategia está representado por el Libro Blanco “Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles 2012”<sup>37</sup>. Dicho documento es un nuevo intento de las instituciones europeas de volver a poner en el centro del debate de la sostenibilidad de las pensiones en los Estados miembros a los planes privados de pensiones, de modo que éstos se convertirían en un mecanismo básico de adecuación de las pensiones a largo plazo. Para la Comisión Europea, se hace necesario volver a apostar por los mecanismos privados de previsión por dos razones:

- De un lado, la proliferación de empleo precario y la contención salarial han puesto de manifiesto las debilidades del modelo de financiación basado en cotizaciones, pues las altas en el sistema ya no implican necesariamente un incremento significativo de los ingresos.

- De otro, la limitación del gasto público en pensiones inevitablemente ha de conducir a una reducción de la tasa de reposición, aunque otro tipo de ajustes, como los que se dirigen a la prolongación de la vida activa, puedan atenuar este efecto. Ante este panorama, a juicio de la Comisión, las pensiones complementarias privadas de jubilación pueden contribuir a garantizar unas tasas de reemplazo adecuadas y deben desempeñar un papel más importante a la hora de garantizar la futura adecuación de las pensiones<sup>38</sup>. El Libro Blanco de la Unión Europea<sup>39</sup> y las recomendaciones específicas sobre España, además de instar al retraso de la edad de jubilación, promueven el

---

<sup>37</sup>COM (2012) 55 final.

<sup>38</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, “Protección social complementaria y jubilación”, en MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup> (Coords.), Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018, pp. 461 y sigs.; MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., “El impulso europeo de los planes de pensiones: ¿hacia la sostenibilidad o la regresión de los sistemas públicos?”, en VV.AA., Protección Social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional, Murcia, Laborum, 2017, p. 346.

<sup>39</sup>“Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”, [COM(2012) 55 final], 2012/C 299/21.

desarrollo (general) de la PSC<sup>40</sup> y ello aunque se reconozca que la actual crisis “*ha puesto de relieve la vulnerabilidad de los planes de pensiones de capitalización frente a las crisis financieras y los recesos económicos*”, ya que, como puntualizaba el Libro Verde<sup>41</sup>, antecedente del Libro Blanco, “*Las pensiones de capitalización también podrían verse afectadas por el envejecimiento demográfico. Las sociedades envejecidas reducirían la tasa potencial de crecimiento económico y ello implicaría unas menores tasas reales de rendimiento, lo cual podría afectar a los precios de los activos financieros*”.

Dentro del marco diseñado por la Estrategia de Lisboa, la década 2000-2010 ha sido una década de cambios y transformaciones en los sistemas de pensiones de los países europeos. Las principales materias sobre las que han girado las reformas efectuadas por los países europeos en sus respectivos sistemas de pensiones son: Reforzamiento de los sistemas complementarios de pensiones. En la mayoría de los Estados miembros, aunque no en todos, se ha reducido la importancia proporcional de las pensiones públicas de reparto en los recursos económicos de los pensionistas, dando un papel más importante a los planes privados complementarios de capitalización y que, con frecuencia, son de aportación definida.

En suma y a modo de recapitulación, señalar que todos los organismos no solo europeos sino internacionales (OCDE, Comisión Europea, FMI, etc.) abogan por el desarrollo de sistemas complementarios, de hecho la propia OCDE no esconde su preferencia por el establecimiento de sistemas obligatorios, o al menos, cuasi-obligatorios<sup>42</sup>. En concreto, la implantación de fórmulas de capitalización en Europa estaría guiada por dos ideas fundamentales. Por un lado, las reformas llevadas a cabo en los últimos años han descartado la solución radical chilena consistente en sustituir completamente el sistema de reparto por el de capitalización, lo que debe ser valorado muy positivamente en atención a los múltiples inconvenientes que se han venido apuntando con respecto a una eventual transformación en este sentido<sup>43</sup>. Convivirían, entonces, dos tendencias reformadoras: la estrictamente complementaria y externa al pilar profesional, fuertemente incentivada fiscalmente y de naturaleza voluntaria, con aquella otra de carácter mixto en la que se distinguirían dos componentes dentro del sistema público contributivo y obligatorio, uno de reparto y otro capitalizado<sup>44</sup>.

Asimismo, una idea-fuerza que debe presidir todo planteamiento de ordenación comunitaria de los instrumentos de previsión privados es, que toda reforma de los sistemas complementarios privados debe partir de un nivel de suficiencia del sistema público atendiendo a las respectivas lógicas operativas en los niveles contributivos y no contributivos. En esa lógica de complementariedad, la reforma debería fomentar el ahorro finalista de previsión a través de los fondos de pensiones, que se genere fundamentalmente a través de la negociación colectiva, y que, además, origine prestaciones en forma de renta de sustitución complementarias del sistema público de

---

<sup>40</sup>CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz, nº 85, 2014, p. 68.

<sup>41</sup> “En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros”, SEC(2010)830.

<sup>42</sup> Nos remitimos a la nota 10 de este trabajo.

<sup>43</sup>Sobre esta propuesta vid. HIERRO HIERRO, F.J.: “Acerca del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación: una aproximación al sistema chileno (I)”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 206/2018 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.

<sup>44</sup>MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “La política del derecho comunitaria de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento”, Revista Española de Derecho del Trabajo num. 214/2018 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018, p. 24 y sgs.

pensiones.

No obstante lo anterior, el resultado de la actuación en materia de pensiones complementarias privadas resulta un tanto desalentador toda vez que a su escasa capacidad de ordenación en la materia (art. 3 TFUE), se suma a la heterogeneidad de los sistemas complementarios implementados por cada uno de los países miembros. Se hace necesario, por tanto, un perfeccionamiento de las medidas tendentes a favorecer mecanismos de coordinación ante la excesiva diversidad que caracteriza a los regímenes profesionales de cada uno de los Estados miembros. Asimismo, las propuestas adoptadas hasta la fecha son manifiestamente insuficientes para abordar la complejidad de los problemas sociales y económicos que plantean los sistemas de previsión complementarios en el marco de la UE<sup>45</sup>. Pese al esfuerzo, no cabe duda de que Europa aún está lejos de una deseable política común e integradora en el campo de la previsión social voluntaria.

## **2.2. La prestación social complementaria en el marco de la empresa**

Aunque se trata de un proceso que se ha desarrollado de manera desigual, podemos decir que su penetración en la gran empresa ha sido importante, como consecuencia de la existencia generalizada de sistemas de protección social complementaria en este ámbito, unido a la obligación legal de exteriorizar y a la elección en muchos casos de instrumentos que trasladan sin matices la titularidad patrimonial de los recursos a los trabajadores<sup>46</sup>. Dentro de este contexto ha de hacerse referencia sobre todo a los contratos de seguro (seguros colectivos para la vida o seguro de dependencia, éste último a partir del 1 de enero de 2013) y a los planes de previsión social empresarial, destinados a instrumentar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas<sup>47</sup> junto a los planes y fondos de pensiones<sup>48</sup>. Estos seguros colectivos atienden a una forma de otorgar cobertura por determinados riesgos, a un grupo de personas amparadas bajo un mismo contrato de seguro. Con ellos se persigue satisfacer las necesidades de protección de los trabajadores de una empresa con los consiguientes beneficios que este tipo de productos otorga, de fidelización y protección económica en caso de enfermedades o accidentes. En general, toda modalidad de seguro sustentada sobre decisiones individuales o individualizadas encaminadas a la protección de contingencias sociales, e incluso todo instrumento de ahorro o inversión, puede ser útil para la protección de riesgos sociales, básicamente a escala individual o familiar. Estos posibles instrumentos de previsión social de carácter asegurador o financiero se rigen por las normas de ordenación y supervisión de los seguros privados y las normas del sector financiero, a las que suelen acompañar previsiones legales dentro de la legislación tributaria.

---

<sup>45</sup>MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “La política del derecho comunitaria de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento”, cit., p.13.

<sup>46</sup>BRAVO FERNANDEZ, C.: “La protección social complementaria en la empresa: desarrollo y perspectivas”, Lanharremanak/10 (2004-I) (139-156), p. 143.

<sup>47</sup>Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios estableció la regulación permanente del singular instrumento que representa los seguros colectivos de vida regulados en dicha normativa.

<sup>48</sup>Fundamentalmente el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones.

Importante señalar que en todos ellos, por aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse en el cálculo de las tarifas diferencias de trato en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando aquellas consideren el sexo como factor de cálculo<sup>49</sup>.

No obstante el carácter voluntario para los empresarios de la implantación de las mejoras, la obligación de instrumentar los compromisos de pensiones se activa (incluidas las prestaciones causadas), desde el momento en que se inicie el devengo de su coste. En consecuencia, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento.

Actualmente destacan dos tipos de mejoras directas:

#### 1- Pensiones

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deben gestionarse través de la formalización de un Plan de Pensiones de Empleo, Contratos de Seguro Colectivos de Vida o mediante la utilización simultánea de ambos instrumentos, de manera que los empresarios ya no podrán sostener por sí mismos, a través de fondos internos, la gestión de los mismos. En estos casos se habla de exteriorización, también denominada de externalización o instrumentación<sup>50</sup>. A estos efectos, los compromisos por pensiones son aquéllas mejoras directas de prestaciones, que poseen carácter dinerario y que estén vinculadas a las contingencias de jubilación, IP o fallecimiento<sup>51</sup>.

El origen de esta obligación legal de externalizar deriva de la Directiva Comunitaria 80/987, de 20 de octubre (relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario), para que éstos y otros derechos no quedaran sin contenido<sup>52</sup>. El art. 8 de la Directiva señala expresamente que *“los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejes, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social”*. La Directiva sólo exige que los Estados adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, pero no concreta cuáles son esas medidas.

---

<sup>49</sup>Vid. art. 94.1 Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. (BOE núm. 168, de 15/07/2015).

<sup>50</sup>Es precisamente con la aprobación de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (en adelante LOSSP) con la que comienza el proceso de “exteriorización” de los compromisos por pensiones de las empresas con sus empleados con el objeto de dar cumplimiento al artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE. A estos efectos vid sobre todo la Disp. adic. 1ª. RD Legislativo 1/2002, de 29 noviembre y DF 4ª Ley 27/2011, de 1 agosto.

<sup>51</sup> Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 30/04/2007, Rec. 618/2006 y TS, de 13/05/2004, Rec. 2070/2003.

<sup>52</sup>Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. (DOCE nº L 283/23), actualmente refundida en la Directiva 2008/94/CE.

Ante esta falta de concreción, el legislador español ha considerado como medida de garantía suficiente la “externalización” de los compromisos por pensiones a través de contrato de seguro o plan de pensiones<sup>53</sup>, pues ambos mecanismos constituyen patrimonios separados que podrán hacerse cargo de los compromisos por pensiones asumidos por los empresarios en caso de insolvencia de éstos. Con la exteriorización se garantiza el cobro por el trabajador en caso de insolvencia del empresario, aunque en caso de insolvencia de la compañía aseguradora o del fondo de pensiones no existe responsabilidad subsidiaria de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. Como excepción, están exoneradas de la obligación de exteriorización de los fondos internos, las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, previa acreditación de ciertos requisitos<sup>54</sup>.

En esta materia la labor jurisprudencial a la hora de completar el mapa ordenador es extremadamente importante. Por ello, es necesario traer a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 2013<sup>55</sup> por su cambio de doctrina en la consideración de los compromisos por pensiones y según la cual gozarían de naturaleza salarial las primas que la empresa abone al seguro. O las sentencias del TS 26 de enero de 2017 y 3 de mayo de 2017<sup>56</sup>, en torno a la naturaleza jurídica, salarial o no, de las primas de seguro abonadas por la empresa empleadora correspondiente en favor de uno de sus trabajadores<sup>57</sup>. Esto supone un importante avance dada la incidencia que esa declarada naturaleza de salario tiene sobre un incremento de cotizaciones y, por tanto, de futuras pensiones. Asimismo, si los trabajadores pertenecientes a empresas exceptuadas de la obligación legal de externalización o exteriorización de los compromisos por pensiones<sup>58</sup> tienen derechos consolidados de previsión social, tales como derecho a rescatar, transferir o movilizar dicho fondo, aun cuando se extingan sus contratos de trabajo con anterioridad al momento del hecho causante de las contingencias cubiertas. En términos generales, y con excepciones particulares, la jurisprudencia estima que si tanto en la instancia como en casación<sup>59</sup>.

En relación a la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el Régimen de Seguridad Social correspondiente. Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social. No obstante, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los sesenta años de edad, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

---

<sup>53</sup> Circunscrita a jubilación, invalidez permanente (total, absoluta y gran invalidez), muerte y supervivencia y dependencia severa o gran dependencia del partícipe, (art. 8.6 RDleg 1/2002, según redacción dada por la Ley 35/2006 de 28 noviembre del IRPF).

<sup>54</sup> Vid. DT 14ª.2 L. 30/1995; arts. 38, 39 y 40 RDL 1588/1999 según STS 16-1-2002.

<sup>55</sup> Sentencia núm. 491/2005 de 14 junio. (AS 2005\1706).

<sup>56</sup> Rec.115/2016 y Rec.385/2015 respectivamente.

<sup>57</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del tribunal supremo”, IUSLabor 2/2017.

<sup>58</sup> Disp. Transit. 14ª de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

<sup>59</sup> Vid. SJS núm. 28 de Barcelona, de 8 de noviembre de 1999 (AS 1999, 3557); Sentencia de 31 de enero de 2001 (RJ 2001, 2137), que anula una resolución de la Audiencia Nacional de 22 de junio de 1999 (AS 1999, 2977).

Los planes de pensiones podrán prever el pago de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral. Reglamentariamente podrán establecerse condiciones para el mantenimiento o reanudación de las aportaciones a planes de pensiones en este supuesto. A partir del acceso a la jubilación, el partícipe podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación o el cobro anticipado de la prestación correspondiente a jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia. El mismo régimen se aplicará cuando no sea posible el acceso a la jubilación, a las aportaciones que se realicen a partir de la edad ordinaria de jubilación. Reglamentariamente podrán establecerse las condiciones bajo las cuales podrán reanudarse las aportaciones para jubilación con motivo del alta posterior en un Régimen de Seguridad Social por ejercicio o reanudación de actividad. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las aportaciones a favor de beneficiarios que realicen los promotores de los planes de pensiones del sistema de empleo<sup>60</sup>.

Más allá de las claras muestras de voluntad política en este ámbito normativo, del todo necesarias para poder avanzar, creemos que la creciente preocupación de directivos y empleados por la planificación de su jubilación hará que las empresas se vean en la necesidad de poner en marcha instrumentos de previsión social que suplan o complementen las prestaciones públicas, bien mediante aportaciones económicas financiadas íntegramente por las propias compañías (que sería lo deseable por lo menos como medida de crisis) o a través de sistemas de copago con aportaciones mixtas entre la empresa y los empleados. En este sentido, aunque son varios los vehículos a través de los cuales se pueden instrumentalizar compromisos por pensiones, uno de los mecanismos más atractivos será la incorporación de los seguros colectivos de ahorro para la jubilación en los planes de retribución flexible, a través de los cuales el empleado puede destinar una parte de su salario en metálico para realizar aportaciones a un seguro de jubilación. De esta manera, al tratarse de un instrumento que goza de ventajas fiscales, pues las aportaciones no tributan en el IRPF hasta 100.000 euros anuales, el empleado reduce su base imponible a efectos de IRPF y obtiene de manera inmediata un incremento en su retribución neta dineraria.

Con todo, se constata que el desarrollo de estos mecanismos complementarios pensados para compensar las limitaciones de la esfera pública es un proceso muy lento, y desde luego el debilitamiento de la negociación colectiva que resulta de la reforma laboral de 2012 no favorece en nada el desarrollo de este tipo de mecanismos en el ámbito empresarial<sup>61</sup>.

## 2- Contingencias y prestaciones temporales (subsidios o indemnizaciones a tanto alzado)

Debe señalarse que respecto de las mejoras directas vinculadas al resto de las contingencias y prestaciones temporales (IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, desempleo,...), no rige la obligación de externalización, por lo que pueden gestionarse con cargo a fondos internos de las empresas o a través de fundaciones laborales,

---

<sup>60</sup> Vid.art. 5.3, RD Legis. 1/2002, de 29 de noviembre.

<sup>61</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo”, cit., p. 10.

mutualidades de previsión social o compañías aseguradoras<sup>62</sup>. Al margen de la jubilación, las contingencias por las que se satisfarán las prestaciones anteriores podrán ser:

- Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez, determinadas conforme al Régimen correspondiente de Seguridad Social. Reglamentariamente podrá regularse el destino de las aportaciones para contingencias susceptibles de acaecer en las personas incursas en dichas situaciones.
- Muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.
- Dependencia severa o gran dependencia del partícipe regulada en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Compartimos, para terminar, lo ya expresado por la OCDE en cuanto a que la participación empresarial en este ámbito no debe ni puede limitarse exclusivamente a la gestión de las aportaciones económicas, sino que debe extenderse igualmente a trabajar en la sensibilización y concienciación de sus empleados hacia la jubilación mediante el ahorro individual a través de programas “*financial wellness*”<sup>63</sup> que permitan a los directivos y empleados disponer de información anticipada sobre su jubilación (carta naranja) y administrar de forma más efectiva su economía en este sentido.

### **3. Medidas paliativas al desempleo juvenil: la solución a una parte del problema**

Tal y como hemos venido explicando *supra*, los jóvenes son víctimas de un modelo de flexibilidad laboral que conlleva precarización con efectos devastadores que los marginan y los excluyen del empleo. Más allá de ser un colectivo vulnerable, son la cantera productiva de un país, con una trayectoria muy sensible al ciclo económico y, por tanto, los más expuestos a los efectos adversos del mercado de trabajo. Ello justifica que haya un interés y una tendencia jurídico-legal en concretar subjetiva y sectorializadamente por colectivos las políticas activas de empleo y sus destinatarios principales<sup>64</sup>; se viene a concretar así la propensión por la que la política activa de empleo ha evolucionado y pasado de tener un carácter general e indiferenciado a otro concreto y selectivo por grupos atendiendo a las dificultades de su empleabilidad e inclusión en el mercado de trabajo<sup>65</sup>.

Los datos hablan por sí solos. Hoy día, una tercera parte de los 1.800 millones de jóvenes del mundo no trabaja, no estudia ni participa en ningún programa de formación. De los mil millones de jóvenes que entrarán en el mercado laboral en la próxima década, se prevé que sólo 40 por ciento logrará encontrar un empleo disponible. La economía mundial necesitará crear 600 millones de empleos en los próximos 10 años – cinco millones al mes – sólo para mantener el ritmo de las tasas estimadas de empleo juvenil. España presenta una de las mayores tasas de desempleo juvenil de la UE; en

---

<sup>62</sup> Cfr. sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 01/07/2009 y TS, Sala de lo Social, de 10/06/2009, Rec. 3133/2008.

<sup>63</sup> O “bienestar financiero” se refiere a la “salud financiera general de un individuo”. Los programas de “*financial wellness*” de los empleados son programas colocados en el trabajo que “acceden y apoyan” el bienestar financiero de los empleados.

<sup>64</sup> OLARTE ENCABO, S.: “Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo”, Thomson Aranzadi, Navarra, 2008, pp. 19-20.

<sup>65</sup> MOLINA HERMOSILLA, O. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Más acá y más allá del trabajo: comentario a la Ley 56/2003, de Empleo”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros, núm. 251, 2004, pp. 42-43.

concreto, presenta una tasa de desempleo juvenil del 37,6% en septiembre de 2017, por debajo de Grecia y por encima de Italia y Croacia<sup>66</sup>. En consecuencia, revertir la crisis del empleo juvenil es una apremiante prioridad mundial y nacional dado que el costo socioeconómico de la inacción es muy alto<sup>67</sup>.

De la hondura y la urgencia del problema ya nos venía advirtiendo la Comisión del Pacto de Toledo. En concreto de las negativas consecuencias que para la protección social de los jóvenes tienen la persistente temporalidad y precarización de sus condiciones de trabajo, así como sus elevados índices de rotación, dado que ello impide la acumulación de carreras de cotización mínimamente prolongadas y, por consiguiente, determina futuras pensiones de jubilación de escasa cuantía. Por ello la Comisión sostiene que, a la vista de la situación actual de empleo por la que atraviesan los jóvenes, se hace necesario que las Administraciones Públicas pongan en marcha —entre otras— políticas educativas y formativas de amplio espectro que favorezcan las posibilidades de los jóvenes para ser contratados, especialmente en el caso de aquellos jóvenes que encuentran mayores dificultades de acceso al empleo debido a una formación escasa, o a causa de un abandono prematuro del sistema educativo. Asimismo, la Comisión apoyaba el aumento de políticas activas de empleo específicas para jóvenes desempleados y para aquellos que acceden por primera vez al mercado laboral<sup>68</sup>.

En consecuencia, si se quiere paliar esta realidad, hay que empezar por implantar un marco de políticas efectivas y eficientes enfocadas a promoción el empleo joven. Sólo partiendo de la exigencia de que las diferentes políticas estatales miren hacia la necesidad de destinar recursos específicos a este colectivo de jóvenes desempleados, con una coordinación de todos los actores que intervienen, se podrán alcanzar resultados concretos. Y esto, tiene que ponerse en conexión con la elaboración de políticas macroeconómicas adecuadas en donde se contemple generación de empleo para los jóvenes, puesto que, en definitiva, el empleo juvenil guarda directa relación con la situación general de empleo en un determinado país<sup>69</sup>. Precisamente estas son las premisas que, teniendo como precedente los programas dirigidos por la Unión Europea y dotados de financiación, han dado lugar a la Estrategia de emprendimiento y empleo joven (EEEJ) para el período 2013-2016 renovada para el período 2017-2020 y el Plan de choque por el Empleo Joven 2019-2021 en el marco de que analizaremos a continuación. Asimismo, el Real Decreto-ley 28/2018, sobre Revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, viene a ordenar y dar contenido a muchas de esas estrategias por cuanto que incluye importantes modificaciones en materia de cotización a la Seguridad Social, laboral y de

---

<sup>66</sup> Eurostat: Oficina Europea de Estadística. Vid.: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

<sup>67</sup> Vid. OIT: “Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report”, 2015, p. 31 y sgs..

<sup>68</sup> INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO, cit., pp. 82 y 83.

<sup>69</sup> En el documento OIT: “Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa 2010”, p. 88, se pone de relieve la función que cumplen las políticas macroeconómicas para crear crecimiento y empleo. De igual modo, el documento OIT: “Growth, employment and decent work in the least developed countries”, 2011 (Crecimiento, empleo productivo y trabajo decente en los países menos adelantados), p. 29, dedica un capítulo a cómo las políticas macroeconómicas son necesarias para un crecimiento sustancial y denuncia que precisamente “*como resultado del crecimiento desequilibrado y un entorno político incierto, ha habido un aumento débil en el empleo productivo, especialmente para los jóvenes*”.



contratación, así como en la regulación de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la mejora de determinadas pensiones.

Con todo, las esperanzas del Gobierno de Sánchez por dar salida al Pacto de Toledo antes del final de esta legislatura han sido inútiles. La comisión parlamentaria que llevaba trabajando en materia de pensiones durante más de dos años ha llegado a un callejón sin salida bloqueándose el acuerdo. El inicio de la campaña electoral lo ha precipitado todo. Roto el Pacto de Toledo hasta la próxima legislatura, tendrá que ser el próximo gobierno el que tenga que retomar el diálogo mientras que los organismos fiscales avisan sobre los problemas del actual sistema de pensiones. En suma, entre las recomendaciones más destacadas y urgentes que de momento se quedan en el limbo y, por lo que nosotros interesa, se encuentran precisamente las de:

- Previsión social complementaria: Fomentar planes de pensiones de empresa vinculados a los organismos sin ánimo de lucro sin descartar incentivos fiscales.
- Jóvenes: Garantizar las carreras de cotización de los jóvenes que trabajan de forma discontinua y mejorar el control de la inspección de trabajo sobre los becarios.
- "Impuesto al robot": Encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las cotizaciones sociales, teniendo en cuenta que la revolución tecnológica implica un incremento de la productividad, pero no un aumento del empleo.

### **3.1. Estrategia de emprendimiento y empleo joven (EEEJ) para el período 2013-2016 renovada para el período 2017-2020**

La Estrategia se enmarca en el Programa Nacional de Reformas y es coherente con las recomendaciones e iniciativas que, sobre esta materia, ha realizado la Unión Europea, en particular con los objetivos y planteamientos de la llamada “Garantía Juvenil” recientemente propuesta por la Comisión Europea. Se trata del eje fundamental del empleo joven y del emprendimiento para afrontar la tan esperada recuperación económica. El Programa que engloba 100 medidas a favor de la orientación, la formación, el emprendimiento y el empleo entre los jóvenes. Para hacerlo posible, la Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. Por un lado, introduce 15 medidas de impacto in-mediató o “de choque”, con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de educación y la formación y la intermediación en el mercado de trabajo.

A grandes rasgos las principales novedades que introduce la (EEEJ) son las ayudas al emprendimiento y, por otro, las ayudas a la contratación.

A/ Ayudas al emprendimiento:

- 'Tarifa plana' en la cotización a la Seguridad Social para nuevos autónomos, menores de 30 años, durante los primeros seis meses desde que inicien su propio negocio. Asimismo, tendrán bonificaciones fiscales durante los dos años siguientes. No obstante, el el Real Decreto-ley 28/2018, dispone que para quienes no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, mediante un régimen de opción por bases mínimas durante los 12 primeros meses (tarifa plana de 60 euros al mes y reducciones a partir del decimotercero), con

bonificaciones para los nuevos autónomos menores de 30 años o de 35 en el caso de mujeres.

- Posibilidad de capitalizar el paro. Los menores de 30 años podrán capitalizar hasta el 100% de su prestación por desempleo en un pago único, con el objetivo de montar una empresa, o para adquirir asesoramiento o formación.
- En el mismo sentido, se permite a los menores de 30 años compatibilizar el cobro del paro con el inicio de una actividad por cuenta propia, durante un periodo máximo de nueve meses.
- “Segunda oportunidad” para ciudadanos, empresarios individuales y sociedades pequeñas, para que encuentren *“fórmulas concursales más flexibles, más amplias y más adaptadas a las necesidades”*.
- La nueva ley de emprendedores también recogerá la posibilidad de que pymes y autónomos que facturen menos de dos millones anuales puedan optar por el IVA de caja, del tal manera que no tengan que pagar este impuesto hasta que hayan cobrado las facturas, aunque la medida no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2014.
- Se amplía el plan de pago a proveedores, con más de 2.600 millones de euros, dando una segunda oportunidad a proveedores de Entidades Locales y Comunidades Autónomas ya incluidas en el Plan, así como ampliando el ámbito de aplicación a nuevas Administraciones.
- Las sociedades de nueva creación tributarán a un tipo reducido del 15% para los primeros 300.000 euros de base imponible, durante los dos primeros años en los que tengan beneficios.
- Lanzamiento del portal “Emprende en tres”, que permite a los emprendedores gestionar los trámites municipales necesarios para el inicio de su actividad de forma mucho más sencilla.

B/ Ayudas a la contratación:

- Creación del llamado 'contrato generaciones', que establece que los jóvenes que contraten a parados de larga duración mayores de 45 años disfrutarán de una reducción del 100% de las cuotas a la Seguridad Social durante el primer año.
- Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que den trabajo a menores de 30 años, sin experiencia laboral, bajo la fórmula del contrato a tiempo parcial con vinculación a la formación.
- Incentivos de ente 500 y 700 euros anuales, para convertir contratos temporales en indefinidos cuando se hagan a jóvenes menores de 30 años, sin experiencia laboral.
- Se habilita a las empresas de trabajo temporal a formalizar contratos para la formación y el aprendizaje.
- Se crea un Portal único de Empleo, que facilitará la búsqueda de empleo y donde se alojará toda la información de utilidad para orientar a los jóvenes.
- Facilidades para que los jóvenes desempleados puedan obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Señalar que sobre esto, la norma dispone bonificaciones a la contratación suspendidas por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15% para los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 y la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (art. 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).
- Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos (art. 10 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).
- Contrato nuevos proyectos de emprendimiento joven (art. 11 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).
- Contrato Primer empleo joven (art. 12 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).
- Incentivos del Contrato en prácticas (art. 13 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).

No obstante, los incentivos de los contratos anteriores celebrados desde el 15 de octubre de 2018 hasta el 1 de enero de 2019 se podrán seguir aplicando hasta el momento de su derogación o modificación.

También se introducen medidas que afectan a los contratos de formación para trabajadores de entre 25 y 30 años, a partir del 1 de enero de 2019, y tras el mantenimiento progresivo de la tasa de desempleo general por debajo del 15%, se confirma el fin de la aplicación de las bonificaciones para aquellos trabajadores afectados entre este rango de edad, no siendo posible su contratación a través de esta modalidad. Sí que es cierto que la tasa de desempleo se sitúa por debajo del 15% desde el mes de octubre de 2018, pero, según la disposición transitoria sexta del mencionado RDL, los contratos afectados por la tasa de desempleo que se hayan tramitado con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, seguirán activos y se regirán por la normativa vigente en su momento de celebración, por lo que no cabe preocupación alguna. Por lo tanto, al estar condicionada la edad a la tasa de desempleo inferior al 15%, la edad permitida para un contrato de formación tiene como límite ahora los 24 años de edad, inclusive. En definitiva, el contrato de formación es el único con posibilidades de bonificaciones para la empresa que celebre un contrato con menores de 25 años. En definitiva, el contrato de formación es el único con posibilidades de bonificaciones para la empresa que celebre un contrato con menores de 25 años.

A propósito de la ayuda de acompañamiento para jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil, señalar que esta ayuda, que se había regulado en la disposición adicional 120 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018<sup>70</sup>, ha quedado derogada por el Real Decreto-Ley 28/2018. La norma señala en su disposición transitoria octava que se mantiene la ayuda para aquellos jóvenes que eran beneficiarios de la misma antes de su entrada en vigor, o que firmaron un contrato que diera derecho a la obtención de la ayuda antes de su entrada en vigor. En su disposición derogatoria única, el Real Decreto señala que quedan derogadas diferentes disposiciones legales, haciendo referencia expresa a la relativa a la ayuda económica de acompañamiento. Por lo tanto, ya no es posible solicitar esta ayuda, salvo las solicitadas por quienes, reuniendo todos los requisitos para ello, lo hubieran hecho antes del 1 de enero de 2019.

Por último, con relación a la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de

---

<sup>70</sup>BOE 04/07/18.

prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado.

### **3.2. Plan de choque por el Empleo Joven 2019-2021**

El Plan de Choque por el Empleo Joven<sup>71</sup> y sus medidas entroncan con el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 que sirven específicamente para alcanzar la Meta 8.6 “De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación”. A través del Sistema Nacional de Garantía Juvenil<sup>72</sup> creado como consecuencia de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 y cuyas actuaciones se impulsan en este Plan, se busca atender a los trabajadores menores de 30 años que carecen tanto de empleo como de formación, a fin de promover su incorporación al mercado de trabajo, a empleos de calidad y estables. Asimismo, el Plan, tiene como objetivo reducir la tasa de desempleo juvenil, así como incrementar el nivel formativo de al menos un 43% de los jóvenes inscritos como demandantes de empleo, que actualmente carecen de estudios. Las materias prioritarias serían: lengua, matemáticas, idiomas, competencias digitales y competencias de sectores estratégicos.

Básicamente persigue:

- Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

- Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa. Tanto la OIT como la OCDE en un informe conjunto, señalan las claves para la promoción del empleo y oportunidades de los jóvenes, destacando la necesidad de formación, de completar procesos educativos y de conocimiento de la normativa laboral<sup>73</sup>. No olvidemos que la situación actual ha generado una diversidad de clases entre los jóvenes que intentan conseguir un empleo; distinguiendo, entre aquellos que una mayor formación les permite acceder a una colocación y otros, en los que la falta de formación y les coloca en un situación de exclusión social<sup>74</sup>. Aunque en esa transición muchos expertos reconocen que quizás hubiera que compensar la pérdida de puestos de trabajo con algún tipo de renta o

---

<sup>71</sup> Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

<sup>72</sup> Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. BOE nº 310, de 24 de diciembre, de 2016.

<sup>73</sup> Vid. OIT y OCDE: “Job-rich growth in Asia: Strategies for local employment, skills development and social protection”, 2011, p. 53.

<sup>74</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La garantía juvenil: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?”, Revista Española de Derecho del Trabajo num.181/2015 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015, p. 2.

subvención, en términos generales hay consenso en que la solución pasa por reorientar la educación y la formación. Y ese es un reto de largo plazo.

Un apunte crítico a esta cuestión es para advertir de que la “formación dual”, catapultada como solución mágica de las políticas de empleo joven, presenta una virtualidad más nominal que real y adolece de importantísimas deficiencias político-estructurales. Aparte de diferir por regiones y comunidades autónomas (hay tantos modelos de FP dual como autonomías), fallan estrepitosamente las plataformas de coordinación entre la formación reglada y la orientación profesional, en especial los dispositivos materiales de tutorización y la implicación real de las empresas por la evolución formativa de los estudiantes<sup>75</sup>.

- Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial. Para el éxito de este propósito que consideramos esencial no podemos formar a nuestros universitarios en modelos de hace 40 años y que hoy se demuestran obsoletos. ¿Cómo es posible que no se prepare a los alumnos en programación?. En Europa se han identificado una serie de sectores con un importante potencial a la hora de generación de empleo, destacando el relativo a las tecnologías de información y la comunicación y se aboga por enfocarse en el diseño de estrategias orientadas a la generación de empleos no robotizables<sup>76</sup>. Pero además el sistema educativo debe evolucionar conforme lo haga la sociedad, fomentando la creatividad, potenciando las capacidades no cognitivas y mejorando la inteligencia social. La formación continua, el reciclaje, la flexibilidad para cambiar y diversificar habilidades durante toda la carrera laboral serán cada vez más importantes.

Los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a los jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

Y por último señalar las ocho claves de este plan:

---

<sup>75</sup>ALEMÁN PÁEZ, F.: “El empleo y el emprendimiento juvenil y sus tribulaciones estructurales: notas críticas al hilo de la obra “el emprendimiento para fomentar y promover la inclusión social y laboral de la juventud”. Revista Española de Derecho del Trabajo num.206/2018, p. 4.

<sup>76</sup>Vid en este sentido la Comunicación de la Comisión de 18 de abril de 2012, “Hacia una recuperación generadora de empleo”. Documento COM (2012) 173 final.

- Se creará una ventanilla única para el empleo, dentro del Programa “Orienta Joven”. Se prevé dotar a este Programa de 3000 orientadores que se encargarán de diseñar itinerarios personalizados para fomentar el empleo y formación de los jóvenes inscritos.
- Medidas para el fomento de la igualdad, que buscarán la inserción de las mujeres con dificultades para acceder al empleo a través de incentivos para el autoempleo.
- Los contratos de formación de programas mixtos de empleo y escuelas taller podrán cotizar por desempleo.
- Se reformará el contrato de relevo para que sirva para garantizar la transmisión de conocimientos a la nueva persona contratada.
- Se va a reforzar la causalidad en los contratos temporales y a tiempo parcial, para controlar más el uso de estas modalidades y evitar abusos.
- Se elaborará un Estatuto del Becario, destinado a regular las prácticas no laborales y mejorar la protección de este colectivo. En esta nueva regulación tendrían más protagonismo el Representante Legal de los Trabajadores e Inspección de Trabajo, que llevarían a cabo un seguimiento del programa formativo. El RDL 28/2018, que establece la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, procederá a desarrollar lo previsto en esta disposición y a adecuar a la misma las normas reglamentarias sobre la materia.
- Se revisarán los incentivos existentes para la contratación y el fomento del empleo. El fin es eliminar aquellas que no hayan sido eficaces y crear nuevos incentivos.
- Se implementará un Plan para el retorno del talento. Se crearán programas para el retorno de los jóvenes que actualmente trabajan en el exterior, y así mismo, esperan incluir medidas para el apoyo a la movilidad de éstos.

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil. Se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales.

### **3.3. La realidad de la "recuperación" del empleo joven en datos**

-Caída generalizada del poder adquisitivo de este colectivo según los datos del INE. El salario medio de los jóvenes ha caído un 11% respecto al inicio de la crisis: hasta los 13.637 euros al año. En la última Encuesta de Población Activa el paro registrado entre los jóvenes de entre 16 y 19 años fue del 50,2% y entre los menores de 25 años del 37%. Las mujeres, los jóvenes, las personas con un menor nivel de formación, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales presentan los salarios más bajos. Así, el 48% de los asalariados con contrato temporal ganaron menos de 1.230,9 euros en 2017, frente al 23,4% de los indefinidos que se encontraban en esta misma situación. En las mujeres, cuatro de cada diez percibió un sueldo inferior a

1.230,9 euros, frente a dos de cada diez varones, y en los jóvenes menores de 25 años, el porcentaje que cobra menos de 1.230,9 euros al mes alcanza el 66,2%.

- Lo anterior conduce a la brecha salarial por sexos. La ganancia media anual de los hombres fue de 26.391,8 euros al año, mientras que la de las mujeres supuso el 78,1% de esta cuantía, con 20.607,8 euros, un 21,9% menos que la de los hombres. En 2016, la brecha entre ambos sexos era del 22,3%. En 2017 el número de mujeres que tuvo unos ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fue del 18,8%, frente al 7,8% de los hombres. En los salarios más altos, el 8% de los hombres presentó unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 4,2% de las mujeres.

Pero atención porque se detecta también brecha salarial por edades. En concreto, los menores de 25 años cobran la mitad que el resto de asalariados, con un sueldo medio que ronda los 11.568 euros<sup>77</sup>. La tasa de paro en los menores de 25 años se situó en el 43% en el cuarto trimestre de 2016, casi el triple que en el caso de los trabajadores mayores de 55 años y lejos a su vez de la media total de la población, que los últimos datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) cifran en un 25%. En fin, estos datos ponen de relieve la brecha salarial existente entre los jóvenes y los mayores, así como la precariedad laboral a la que se enfrentan quienes dan sus primeros pasos en el mercado laboral.

- Más jóvenes con contratos temporales. La temporalidad viene amparada por la normativa y conectada con la precariedad<sup>78</sup>. Al ser personas que se incorporan al trabajo con una experiencia profesional limitada, los jóvenes tienen menos probabilidades de encontrar un empleo, suelen tener contratos temporales y a tiempo parcial o estar en prácticas, y son más fáciles de despedir si el ciclo económico se debilita. Desde 2008, la reducción del total de asalariados menores de 30 años fue continua hasta 2014: entonces, comenzó a aumentar gracias al impulso de los trabajos temporales. Ese año se rompe el predominio de los trabajadores jóvenes con contratos indefinidos respecto a los temporales: los de más inestabilidad son los más numerosos<sup>79</sup>. Según los últimos datos completos de EUROSTAT, España se sitúa como el segundo país con mayor tasa de paro juvenil en Europa, con un 36,6%. Alemania está en la cola, con un 6,3%. Hasta 2008, tras la gran caída de asalariados menores de 30 años durante la crisis, el aumento registrado desde 2014 se alimenta sobre todo de empleos temporales. Los jóvenes menores de 20 años fueron los que más vieron aumentar su sueldo medio anual en 2017, con un repunte del 9,5%, seguido de los jóvenes de 20 a 24 años, con un salario medio un 4,1% superior al de 2016, hasta los 11.775 euros.

- Tener un título universitario en España no es, ni mucho menos, garantía de empleo. En 2018, el 27,7% de los titulados (de un total de 233.626) que finalizaron sus estudios en 2014 no tenía trabajo<sup>80</sup>. A ese dato se suma otro igualmente alarmante: España es uno de los países de la Unión Europea donde los licenciados desempeñan en mayor medida trabajos de baja cualificación, un 37,1% frente al 23,2% de media

---

<sup>77</sup> Vid. “Análisis de la precariedad en el empleo juvenil, 2017”, UGT, p. 14 y sgs.

<sup>78</sup> LAHERA FORTALEZA, J. “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España” Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, 2007, núm. 29, p. 207.

<sup>79</sup> Vid. a estos efectos el revelador informe del OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES. 2018: Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad, p. 48 y sgs. En el mismo sentido, cfr. IMF Staff Discussion Note: “Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions” (“El desempleo juvenil en las economías avanzadas de Europa: buscando soluciones”), diciembre de 2014, p. 9.

<sup>80</sup> Así se desprende del informe “Inserción laboral de los egresados universitarios Curso 2013-14 (análisis hasta 2018)”, presentado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019.

europea, según datos del informe de la Fundación CYD de 2017<sup>81</sup>. De hecho, los tres grandes efectos que han marcado a las nuevas generaciones, y que son producto de las reformas laborales, son la precarización, la sobrecualificación y la individualización<sup>82</sup>. Los cambios en el mercado laboral han llevado a las empresas a exigir altas cualificaciones para puestos que no las requieren, logrando que los salarios tengan una tendencia a la baja para aquellos trabajadores con cualificaciones elevadas. En este orden de ideas, las carreras con más empleabilidad, las STEM [Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas], son a las que menos optan las mujeres. Ahí empieza una brecha que luego se convertirá en salarial. Ellos están en los ámbitos donde hay más trabajo y mejor pagado, por eso es tan importante que desde primaria y secundaria se les cambie el estereotipo. No puede haber ámbitos feminizados y otros masculinizados.

- La falacia del emprendimiento juvenil. Debido a la urgencia de incrementar el empleo juvenil, el fomento del emprendimiento es uno de los objetivos que persiguen diversos programas como el de “Garantía Juvenil” de la Comisión Europea, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o las iniciativas de instituciones públicas como las universidades (por ejemplo, el Programa Emprendimiento juvenil de la Universidad del País Vasco y el Programa de Emprendimiento Juvenil de la Cámara de Comercio de Valencia) o de instituciones privadas como La Caixa y su Programa EduCaixa. Datos del GEM España (Global Entrepreneurship Monitor) 2013 muestran que solo el 17,3% de los jóvenes creen que hay buenas oportunidades comerciales y que cuentan con las habilidades y el conocimiento requeridos para comenzar un negocio. Solo el 9,2% de los jóvenes está involucrado en empresas nacientes o nuevas. Además, hay altos niveles de miedo al fracaso: casi la mitad de los jóvenes indican que el miedo al fracaso les impediría comenzar un negocio, mientras que el 61,2% creen que comenzar un negocio es una buena opción de carrera<sup>83</sup>.

### 3.4. La “algoritmización” de los procesos y su incidencia en el empleo joven

En España, la comisión del Pacto de Toledo redactó un borrador antes de la disolución de las Cortes el 5 de marzo en el que, entre otras medidas, recomendaba buscar vías alternativas de financiación de la Seguridad Social como consecuencia de la robotización: “*Si la revolución tecnológica implica un incremento de la productividad, pero no necesariamente un aumento del empleo, el reto pasa por encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social*”, señalaba. En definitiva, abría la puerta a la cotización de los robots. Sin embargo, como se ha explicado antes, roto el Pacto de Toledo hasta la próxima legislatura, tendrá que ser el próximo gobierno el que tenga que retomar el diálogo mientras que de momento se quedan en el limbo propuestas como las del “Impuesto al robot”, o cómo encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las cotizaciones sociales, teniendo en cuenta que la revolución tecnológica implica un incremento de la productividad, pero no un aumento del empleo.

---

<sup>81</sup> El Informe CYD analiza la contribución de la universidad al desarrollo económico y social de España e identifica aspectos en los que se manifiesta una colaboración entre la institución académica y el sector empresarial a fin de mejorar el entorno productivo.

<sup>82</sup> LÓPEZ CALLE, P.: “El impacto sobre el empleo juvenil de las nuevas reformas laborales y la reorganización productiva en España” en *Ábaco Revista de cultura y ciencias sociales*, 2010, n.º.66, p. 4

<sup>83</sup> BLANCO GONZÁLEZ, A., DEL CASTILLO FEITO, C. y CACHÓN RODRÍGUEZ, G.: “En qué emprende la juventud española”, Documentos 4, Universidad Rey Juan Carlos., p. 62; ALEMÁN PÁEZ, F.: “El empleo y el emprendimiento juvenil y sus tribulaciones estructurales: notas críticas al hilo de la obra...cit., p. 16.



En este sentido, existe cierto consenso en que puede ser necesario, en el corto plazo, detraer una parte de la renta generada por los algoritmos para compensar la caída de las cotizaciones<sup>84</sup>, o tasar la actividad de los robots. Se trata de que la robotización de la industria y los servicios no solo sirva para que las empresas obtengan más beneficios sobre el precio final de los productos o las cuentas de resultados, sino que también proporcione a la sociedad, mediante aportaciones a los sistemas fiscal, de protección social y las pensiones, recursos que de otra manera desaparecerán junto al empleo que sustituirán. Por eso sería lógico que los robots cotizaran y pagaran impuestos. En cualquier caso, aceptada esa posibilidad, habría que definir cómo hacerlo.

El reto que tienen ante sí los sistemas de pensiones no proviene solo de los algoritmos. Debemos considerar la combinación de dos efectos que se van a dar de forma simultánea: la ultralongevidad de las sociedades avanzadas y la “algoritmización” de los procesos, dado que será esto lo que generare la tormenta perfecta en los sistemas de seguridad social europeos. Cada vez más gente viviendo más tiempo en mejores condiciones en una sociedad que progresivamente aumenta los procesos automatizados. Tampoco debemos olvidar los plazos, pues mientras que la primera llevará un tiempo, la segunda será infinitamente más rápida.

Siempre se apunta que la formación es el camino más acertado para conseguir este objetivo, pero también es cierto que muchos de los empleos del sector servicios (y que no necesariamente demanda altas cualificaciones) pueden contribuir a absorber parte de la mano de obra desplazada por la robotización de las cadenas de producción. El reto es que el progreso llegue a todos los miembros de la sociedad potenciando los beneficios de la revolución digital y minimizando los costes. La inversión en capital humano es crucial para conseguir habilidades con las que el progreso técnico sea complementario en lugar de sustitutivo, incluso en tareas menos cualificadas.

#### **4. Reflexiones en torno a la ineficacia de la prestación social complementaria en España y propuestas de cambio**

Si tenemos en cuenta que la PSC existe en España, con su formulación moderna, desde hace 26 años, hay que considerar que el modelo actual de PSC ha fracasado en todos los aspectos (en número de asociados y aportación) a la hora de llegar a la mayoría de la población que debe ahorrar y que se corresponde con la clase media y media-baja. Tomamos como punto de partida la clara infrarrepresentación de las pensiones privadas pues, hasta ahora, menos del 30% del colectivo más numeroso, y que puede y debe ahorrar, lo hace. Y cuando lo hace, lo hace en cantidades claramente insuficientes.

Sobre la base del decálogo de propuestas que hace la OCDE, vamos a construir la nueva hoja de ruta de la PSC.

- Diseño integral. El sistema de planes de pensiones ha fracasado en primer lugar porque no hay un diseño coherente. Sin esta reflexión, debate y posterior adopción de estrategias y medidas concretas, puede surgir otro modelo social pero inevitablemente fallido si es consecuencia de la improvisación, la ausencia de objetivos, los recortes, los intereses particulares, la mentalidad cortoplacista y la elusión de responsabilidades sociales y públicas. En definitiva, este debate, que también se nos exige desde Bruselas, debe partir de nuestra capacidad y determinación, ya que es esencial para consolidar nuestro modelo de bienestar. Entendemos y creemos necesario que, con carácter previo, se deben definir los objetivos de la PSC en España cuestión esta que no se aborda en el

---

<sup>84</sup>Aunque también existen opiniones en contra, QUÍLEZ MORENO, J. M. y APARICIO CHOFRE, L., “Robots e inteligencia artificial: ¿Debería exigirse algún tipo de cotización?”, Diario La Ley, núm. 5, 2017, pp. 1-13.

documento de las DGS y FP<sup>85</sup>. Desde la OCDE se recomienda a los países que tengan muy presente cómo funciona el sistema de pensiones público de cara a desarrollar un sistema complementario efectivo, algo que en España no se hizo. Ya hemos señalado que las reformas deben ser integrales, considerando el sistema en su conjunto. De hecho, la comisión del Pacto de Toledo, en su último Informe de 2010, constata el insuficiente grado de desarrollo de la PSC en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola.

Además, se adolece de problemas de eficiencia, (y no sólo de rentabilidad), que son estructurales en la parte mayoritaria de la PSC actual que es la individual. Por ello consideramos que si se quiere que la PSC desempeñe un papel significativo de apoyo al sistema de Seguridad Social, se debe cambiar totalmente su enfoque y sus objetivos, orientándolos hacia el trabajador medio y revisando los incentivos hacia las rentas medias y bajas. A la vista de la experiencia internacional, las coberturas significativas complementarias, de forma generalizada, solo pueden proceder de la extensión muy amplia de los sistemas de empleo. Los sistemas complementarios capitalizados necesitan, además de ser eficientes y con fuerte implantación, decenios para cubrir el hueco que dejan las pensiones públicas. Luego tener claro que no sirve como medida a corto o medio plazo<sup>86</sup>.

- Planes de empresa para unos pocos. Los planes de empresa no están disponibles para todo el mundo. Creemos que es necesario establecer una PSC que llegue a la mayoría de la población con ingresos laborales<sup>87</sup>. Esto es un problema porque el ámbito laboral es el idóneo para la previsión social complementaria y porque esos planes de empresa son más eficientes. Además es una figura que fomenta el ahorro a lo largo de un período largo, y de forma sistemática y periódica.

La previsión complementaria individual que es la mayoritaria en España, es cara, poco adecuada para las rentas medias, especialmente, para los jóvenes, y no cumple ni puede cumplir con los objetivos sociales de generalización planteados. Creemos que la creciente preocupación de directivos y empleados por la planificación de su jubilación hará que las empresas se vean en la necesidad de poner en marcha instrumentos de previsión social que suplan o complementen las prestaciones públicas, bien mediante aportaciones económicas financiadas íntegramente por las propias compañías o a través de sistemas de copago con aportaciones mixtas entre la empresa y los empleados.

- Planes de PSC obligatorios en el marco de la empresa. Todos los países de nuestro entorno están promoviendo la previsión complementaria a través del empleo<sup>88</sup>. El mismo acuerdo del Pacto de Toledo resalta este aspecto referido especialmente a los sistemas de empleo tanto en la declaración original de 1995, como en el último acuerdo de recomendaciones de 2010. También, como se ha mencionado, la Estrategia Nacional sobre pensiones de 2005, presentada por el Gobierno de España ante Bruselas, planteaba como objetivo la generalización de la previsión de empleo para el final de la pasada

---

<sup>85</sup>CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz, nº 85, 2014, p. 67.

<sup>86</sup>SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del tribunal supremo”, cit., p.10.

<sup>87</sup>CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, cit., p. 68.

<sup>88</sup>En la línea de mostrar la idoneidad de fomentar la previsión social complementaria dentro del marco de las relaciones laborales, vid. AHUMADA CARAZO, R.M. y ISPIZUA DORNA, E: “La previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”, en Lan Harremanak/32, 2015-I, p.7; CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, cit., p. 71; YERMO, J.: “Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria”, Ekonomiaz N.º 85, 1er semestre, 2014, p. 147 y sgs.

década<sup>89</sup>. En este sentido considera que en España dada la inviabilidad, salvo reforma constitucional, de hacer obligatoria la existencia de sistemas complementarios en las empresas y constatada la insuficiencia de las medidas fiscales y la escasa implantación derivada de negociación colectiva<sup>90</sup>, la opción que queda, ya testada sobradamente en nuestro entorno, es la de la pseudo-obligatoriedad, o *soft-compulsion*, con gastos bajos y con incentivos orientados a aquellos que tienen más dificultad para ahorrar<sup>91</sup>. De esta manera se percibe la obligatoriedad como la política más efectiva para asegurarse un alto grado de cobertura, unas aportaciones adecuadas y un alto grado de equidad en la distribución de la cobertura<sup>92</sup>.

La forma de aumentar la cobertura de los sistemas complementarios pasa por la aplicación de medidas de política económica: 1) afiliación obligatoria, que es la más eficiente (Dinamarca, Alemania, Holanda o Italia), 2) *soft-compulsion* o modelos cuasi-obligatorios (Estados Unidos, Italia, Irlanda, Suecia o Nueva Zelanda), que también tienen alto grado de eficiencia, y 3) incentivos financieros (especialmente fiscales), como es el caso de España, que resulta la menos eficiente de las medidas. Por ello, la incentivación fiscal tiene que ser cuidadosamente planificada para que se extienda a la población que tiene mayor necesidad de complementación. Algunas alternativas utilizadas, como el sistema NEST británico (National Employment Saving Trust), o la Reforma Riester en Alemania, son una buena guía de aplicación de medidas fiscales<sup>93</sup>.

Precisamente y al hilo de lo anterior hay que señalar que en Europa la implantación de fórmulas de capitalización en Europa estaría guiada por dos ideas fundamentales, la obligatoriedad de la suscripción a un instrumento de previsión privado y los incentivos fiscales como principal motor para impulsar el acceso y desarrollo a los instrumentos de protección social complementaria.

La adhesión obligatoria está funcionando en países como Australia y es cuasi obligatoria en Holanda donde el Gobierno está facultado para exigir la adscripción obligatoria a planes de pensiones, haciendo uso de esta potestad en determinados sectores industriales. En Suecia existen tres niveles dentro del primer pilar obligatorio donde uno de los mismos se financia con el 2,5 por 100 de las contribuciones de los trabajadores, el cual va destinado a cuentas individuales<sup>94</sup>. Como alternativa al régimen obligatorio, algunos países han optado por el mecanismo de la adhesión automática. En esencia se trata de implementar un mecanismo de auto afiliación obligatoria de los trabajadores en instrumentos de previsión complementaria de carácter empresarial (segundo pilar) pero dándoles la opción de darse de baja si cumplen con determinados requisitos. Esta iniciativa existe en EEUU, el Reino Unido, Italia y Nueva Zelanda.

En España, solo se han externalizado los compromisos preexistentes hacia instrumentos cualificados en las grandes empresas. De hecho, es una constante de todos los agentes públicos y sociales destacar que el grave problema de la PSC en España entre otros es

---

<sup>89</sup> Cfr. Estrategia Nacional sobre pensiones de 2005, pp. 18-19.

<sup>90</sup> Vid. SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo”, cit., p. 2.

<sup>91</sup> VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”..., cit., p.12.

<sup>92</sup> YERMO, J.: “Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria”, *Ekonomiaz* N.º 85, 1er semestre, 2014, p. 147 y sgs.

<sup>93</sup> BLÁZUEZ AGUDO, E. M., “El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial”, cit., p. 15 y sgs.; VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”, cit., p.53.

<sup>94</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “La política del derecho comunitaria de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento”, cit., p.7 y sgs.

su falta de extensión a las PYMES<sup>95</sup>. Escasa o nula actividad en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, dónde la vida parece estar transcurriendo al margen de estos asuntos, ignorando incluso una realidad como es la existencia cierta de compromisos por pensiones<sup>96</sup>, cuyo tratamiento hay que atender de inmediato para evitar el riesgo de incumplimiento de la obligación legal para estas empresas con las consecuencias que de ello pudieran derivarse, en un ámbito dónde la sensibilidad a sanciones económicas es mayor que en las grandes instituciones públicas o privadas. La PSC en España, hoy por hoy, no tiene capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas de una forma mínimamente significativa, que es lo que le pide el Pacto de Toledo y lo que justifica el apoyo y gasto fiscal que recibe. En conclusión, la PSC no ha llegado a la mayoría de las empresas. No sólo está fuera de las pequeñas y medianas sino que los incentivos fiscales actuales, asociados a la oferta de previsión individual, no son suficientemente atractivos o adecuados. Encima el debilitamiento de la negociación colectiva que resulta de la reforma laboral de 2012 no favorece en nada el desarrollo de este tipo de mecanismos en el ámbito empresarial<sup>97</sup>. Especialmente afectada queda la negociación colectiva sectorial que es donde se recogen los compromisos por pensiones en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas (premios de jubilación), y donde el riesgo de incumplimiento de esta obligación es más alto<sup>98</sup>. Por todo ello, consideramos que la única opción para generalizar la PSC y para que el sistema sea eficiente, es que se haga a través de la empresa. Para llegar a acordar los planes necesarios en ese sentido, formalizar las medidas legales y fiscales, comunicar los objetivos y los medios e introducir la PSC, de una manera u otra, en el vehículo esencial que no es otro que las nóminas, se necesitan entre cinco y diez años<sup>99</sup>. Ahora bien, no son suficientes ni útiles medidas parciales y ocasionales como las que se proponen (y menos dirigidas a las rentas altas o incluso susceptibles de hacerla atractiva por la ingeniería fiscal). Lo que hace falta es una reflexión general sobre el sistema, el acceso al mismo, su organización, eficiencia y sus incentivos.

- Comisiones altas en los planes de pensiones individuales. A diferencia de los planes de empresa que tienen comisiones mucho más bajas, algo que la OCDE destaca como tercer punto de sus recomendaciones. En España, los planes de pensiones individuales son especialmente caros. El sistema ha de ser eficiente con unos gastos reducidos. Los gastos pueden erosionar hasta en un 50% la prestación final y, en ese sentido, aun cuando inicialmente se minusvaloran, a largo plazo pueden hacer inviable el sistema. Por otro lado, el sistema de gastos sobre patrimonio penaliza enormemente a las personas jóvenes ya que incrementan exponencialmente su efecto<sup>100</sup>.

- Mal diseño de los incentivos fiscales. Es necesario plantear nuevas medidas de incentivo fiscal para el ahorro previsional: incentivación fiscal del ahorro con Rentas Vitalicias, modificar al alza los límites de aportaciones máximas a planes de pensiones

---

<sup>95</sup> VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”..., op. cit., p. 69.

<sup>96</sup> BRAVO FERNANDEZ, C.: “La protección social complementaria en la empresa: desarrollo y perspectivas”, cit., p. 15.

<sup>97</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del tribunal supremo”, cit., p.10.

<sup>98</sup> BRAVO FERNANDEZ, C.: “La protección social complementaria en la empresa: desarrollo y perspectivas”, cit., p. 11 y sgs.

<sup>99</sup> CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, cit., p. 70.

<sup>100</sup> CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: “La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España”, cit., p. 75.

para titulares de mayor edad (a partir de 50 años) titulares de mayor edad (apartirde50años); limitar la tributación como rendimiento del trabajo del capital y aplicar rendimientos del capital mobiliario a los rendimientos de los fondos de pensiones. No están bien diseñados los incentivos fiscales. Para las rentas altas puede ser atractivo ahorrar con planes de pensiones, pero para las rentas medias y bajas no. Ahora, quien aporta dinero al plan de pensiones puede desgravárselo de la base imponible del IRPF. Esto hace que tengan mayores ventajas quienes tienen sueldos altos. Por lo tanto, parte del esfuerzo deberá consistir en reformar los sistemas de pensiones y su interacción con el régimen fiscal y de prestaciones sociales con vistas a incentivar una alta participación laboral, especialmente de las mujeres y de los trabajadores de más edad. Deberían limitarse los planes de jubilación anticipada y no debería penalizarse la prolongación de la vida laboral<sup>101</sup>. En períodos largos (y de eso se trata) y con aportaciones (y gasto fiscal) iguales, las comisiones de la previsión individual se llevan casi el 50% de la pensión final. Las de empleo aproximadamente el 10%.<sup>7</sup> Esta detracción hace casi imposible que haya rendimiento real positivo a largo plazo. Es decir, es muy probable que no se devuelva en prestaciones ni siquiera los euros aportados en términos reales. Este efecto es superior a todo el apoyo fiscal que recibe la PSC individual. De este modo, una persona joven que vaya a permanecer muchos años en el sistema no se beneficia en absolutamente nada de la deducción fiscal. Hoy en día el coste fiscal de las aportaciones a la previsión individual está en torno a los 1.000 millones de euros al año.

- Sin inversión por defecto. Porque no hay estrategias de inversión por defecto, con una apropiada exposición al riesgo. Muchos trabajadores no saben qué es lo que más les conviene para invertir y necesitan ayuda. En Reino Unido, por ejemplo, se creó un sistema para fomentar el ahorro en las empresas. Es la compañía quien elige quién va a administrar esos ahorros. La mayoría de las pymes ha escogido el sistema NEST, de titularidad pública, que tiene unas estrategias de inversión por defecto que están teniendo mucho éxito. Una de sus claves es que en los primeros años de acumulación de ahorro no se invierta en activos con mucho riesgo (como la Bolsa), para no desanimar al trabajador que empieza a ahorrar. En esas estrategias de inversión por defecto, conviene que la gestora tenga en cuenta el ciclo vital. Es decir, que tenga presente que un trabajador de 40 años va a pasar los próximos 25 ahorrando para la jubilación y sin disponer de ese dinero, lo que le permite adquirir ciertos activos con algo de iliquidez para mejorar los retornos. En el mencionado programa NEST se están realizando estrategias de asignación de activos similares para las personas con un perfil vital parecido, y no solo enfocados en los clásicos cuestionarios de idoneidad, donde se insiste mucho en el nivel de aversión al riesgo.

- Escasa competencia. Se considera básico que haya una competencia entre las gestoras de pensiones, para que se reduzcan los costes y se promueva la innovación. Sin embargo, en España el 80% del mercado lo controlan los grandes grupos bancarios, que consideran a las pensiones como un producto más que vender a su extensa base de clientes.

- Falta de información. Otra barrera es la información. Si algo en lo que casi todos los foros coinciden a la hora de hablar de pensiones es la necesidad de informar a los ciudadanos sobre la prestación que recibirán en el futuro. De hecho, el 90% de los españoles cree que planificaría mejor su jubilación si conociese la pensión pública estimada que cobrará durante este periodo. Más del 96% piensa que el Estado debería

---

<sup>101</sup> Vid. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. “Apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables mediante un planteamiento integrado”, p. 5.

informar, de forma anticipada, a los trabajadores de la pensión pública estimada. Y el 95% cree que esto debería ser un derecho del trabajador. La mayoría de los españoles (61,6%) quiere que esta información se le envíe de forma anual. El 22% querría que fuese bianual<sup>102</sup>. Para ellos, es fundamental dar a la gente toda la información que existe sobre su jubilación para que sean conscientes de la realidad y tomen las decisiones que consideren oportunas para asegurar su retiro. Un sistema habitual en numerosos países de la UE, concretamente diez países de la Unión Europea envían la carta de las pensiones, en la mayoría de los casos con periodicidad anual: se trata de Alemania, Austria, Croacia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia que fue pionero en llevarlo a la práctica. Eso sí, no todos lo hacen de la misma manera, hay variaciones en función de la edad, la cotización y la periodicidad.

En España la reforma de las pensiones llevada a cabo en 2011 recogía la necesidad de comunicar de forma periódica a los trabajadores cuáles iban a ser sus ingresos en el momento que llegara su jubilación. Para ello utilizó -y lo sigue haciendo- un sobre de color naranja con la intención de que fuera claramente identificativo para la persona destinataria cuando lo recibiera. Por el momento, no se usa esta fórmula a pesar de que en 2011 se aprobó hacerlo. En su lugar, planteó un simulador electrónico en la web ‘Tu Seguridad Social’, en el que se puede calcular más o menos cómo será la prestación de los futuros jubilados<sup>103</sup>. Eso sí, con muchos errores y dificultades técnicas.

Se planteó un sistema de tramos por el que se informaría primero (en el año 2014) a los mayores de 50 años. Un año después, en 2015, se incluiría a los mayores de 40 años, y a partir de 2016 se informaría a todos los ciudadanos que contaran, al menos, con 5 años cotizados a la Seguridad Social. Si no se hubiera paralizado, hoy en día más de 17 millones de personas sabrían lo que van a percibir de pensión. El “sobre naranja” de la Seguridad Social contiene graves implicaciones legales que el Ministerio de Empleo trata de desactivar antes de poner el sello de franqueo a una misiva que tendrá como destinatarios a casi siete millones de los actuales trabajadores cotizantes. Las dificultades de la Seguridad Social para mantener el poder adquisitivo de las pensiones y la necesidad consiguiente para programar con pleno conocimiento de causa la edad de retiro exigen una información cada vez más eficiente por parte de los poderes públicos.

- Aumento de la longevidad. Por cuanto que supone un desafío para los sistemas de pensiones<sup>104</sup>. Se estima que la mitad de los niños nacidos hoy en países desarrollados superará los 100 años de edad. En las condiciones actuales, con edades de jubilación en torno a los 65 o los 67 años, supone que los jubilados del futuro vivirán más de un tercio de su vida de la pensión pública que reciban del Estado y de los ahorros que hayan podido reunir durante su vida activa. En definitiva, todo un reto para las sociedades del futuro; y no solo en materia de pensiones. La OCDE pide que se desarrollen instrumentos financieros para protegerse frente al riesgo de aumento de la longevidad, algo que en España no se ha desarrollado pese a ser el segundo país del mundo con mayor esperanza de vida.

Es evidente que en este tipo de sistemas como el nuestro en el que la influencia de la demografía es grande, y se concreta en la relación entre activos y pasivos, si la demografía decrece, decrecen los ingresos y o bien se cambia el sistema de financiación

---

<sup>102</sup> FUNDACION IVERCO: “La jubilación y la importancia de saber”, 2017.

<sup>103</sup> La página digital <https://tu.seg-social.gob.es> tendrá un simulador para que los ciudadanos puedan calcular una estimación de su futura pensión, así como recabar otro tipo de informaciones relacionadas con ello.

<sup>104</sup> De esta opinión, HERNÁNDEZ DE COS, P., JIMENO, J.F. y RAMOS, R.: “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma”, Documentos Ocasionales, Banco de España, 1701/2017, p. 36.

de las pensiones (lo cual no es una solución por sí mismo) o se da paso a la inmigración controlada. Así, lo que sin duda muestran todos los análisis al respecto es que el sistema de reparto en España requiere unos cambios de calado para mantener el equilibrio a largo plazo, que es en suma lo que pretenden hacer los distintos procesos de reforma de la pensión pública que se vienen produciendo<sup>105</sup>.

Una solución puede llegar a ser la inmigración a largo plazo. Ya se ha señalado con anterioridad que las oscilaciones migratorias son difícilmente calculables, dificultad aún mayor si tenemos en cuenta el largo plazo al que nos estamos refiriendo. Teniendo en cuenta el crecimiento demográfico mundial (se prevé un aumento de entre 2 y 3 mil millones de habitantes en el mundo durante los próximos 40 años) y si persisten las grandes desigualdades de desarrollo económico entre los diferentes países, así como los problemas climáticos, entonces es previsible que las poblaciones van a experimentar una movilidad sin precedentes tanto a nivel regional como internacional 17. Centrándonos en el caso español—con las cautelas que ya se han expresado— debe indicarse que, en lo referido al fenómeno migratorio, para el corto plazo (hasta 2020), la proyección se ha realizado—explica el INE— tomando como base una hipótesis de decrecimiento en el flujo de inmigrantes hasta los 3,8 millones entre 2009 y 2019, un millón menos que los observados entre 2002 y 2008. A partir de 2019, los resultados corresponden a un flujo anual constante de 400 mil inmigrantes. Con ello, la extensión a largo plazo de los comportamientos actualmente observados de la emigración exterior, muy ligada a la entrada previa de inmigrantes, llevaría a España a presentar un saldo migratorio externo de 2,6 millones de migrantes netos en los próximos 40 años<sup>106</sup>.

## 5. Conclusiones

- En la ordenación de la PSC concurren todos los tópicos de una materia cuyo ámbito jurídico está por reconstruir: obsolescencia, indeterminación de la naturaleza de las aportaciones (contribuciones, primas, todos términos equivalentes a estos efectos) realizadas por las empresas empleadoras para la financiación de prestaciones (complementarias), falta de objetivos precisos en tiempo, colectivos y cuantías mínimas, con participación social y con medidas de seguimiento y mecanismos correctores, nivel de cobertura pública, grado de obligatoriedad de los sistemas complementarios, vehículos aptos, transparencia e información, tratamiento normativo y fiscal, cultura de ahorro de la población, etc. etc. Asimismo, las propuestas adoptadas hasta la fecha son manifiestamente insuficientes para abordar la complejidad de los problemas sociales y económicos que plantean los sistemas de previsión complementarios en el marco de la UE<sup>107</sup>. De hecho, Europa aún está lejos de una deseable política común e integradora en el campo de la previsión social voluntaria. En España necesitamos que exista una voluntad política, plasmada en un plan nacional de previsión complementaria, con marcos políticos, sociales y técnicos para el desarrollo de las diferentes medidas a favor de la ordenación actualizada y generalización de la PSC de empleo.

- Sin embargo, antes de empezar a pensar en soluciones hay que estabilizar el sistema, pues en un sistema que está intrínsecamente desequilibrado un mero cambio en la financiación no lo equilibrará. Ello requiere indefectiblemente de reformas más profundas en otros campos. Hay que racionalizar el sistema con un equilibrio financiero

---

<sup>105</sup> VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria”, cit., p. 46.

<sup>106</sup> INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO, cit., p. 72.

<sup>107</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “La política del derecho comunitaria de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento”..., cit., p.10.

y cerrar la brecha del déficit pero incrementando los recursos, abordando el problema desde una perspectiva holística e integral. Para contribuir a la mejora de la protección social, ya hemos visto que es obligado utilizar la estrategia de los vasos comunicantes porque no nos sirve la de los compartimentos estancos. Es por ello que aunque en la búsqueda de soluciones se haya apostado por aumentar las cotizaciones sociales, se trata de una medida inútil *per se* si no se mejora necesariamente la calidad del empleo, consiguiendo no solo aumentar el número de ocupados y cotizantes, sino también los ingresos vía cotizaciones sociales, al menos a un ritmo que permita el mantenimiento del gasto. Precisamente el empeoramiento de las condiciones laborales ha sido la otra cara de la “mejora” de las cifras de empleo. Asimismo, otra de las soluciones propuestas, cubrir parcialmente el gasto en pensiones contributivas vía impuestos, es una medida que supondría una huida “hacia adelante” en tanto que trasladaría el problema a las generaciones futuras de forma que éstos, además de tener que pagar sus gastos, deberían hacer también frente al mantenimiento de las pensiones de hoy a través de las cotizaciones sociales e impuestos, generando un sobreendeudamiento presente sobre una misma generación.

- Queremos incidir en que las condiciones actuales del mercado de trabajo son el resultado del cambio de modelo productivo que ha manifestado un mayor impacto sobre las generaciones más jóvenes, de modo que la precariedad y temporalidad se han consolidado en el mercado laboral español en la medida en que estas generaciones van avanzando. Y aunque la ordenación normativa ha tenido como principal objetivo facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, no obstante, el éxito de estas medidas no siempre ha sido el esperado y en muchas ocasiones las nuevas propuestas contractuales (contratos de formación, aprendizaje, prácticas o las medidas para la conversión de temporales en indefinidos) han servido para rebajar los derechos asociados a fórmulas contractuales anteriores. Con lo cual este segmento, ha sido *de facto* el encargado de consolidar este modelo de sistema de crecimiento económico y de mercado laboral, y a su vez ha sido el más perjudicado por sus efectos sobre las trayectorias laborales. Para ellos (como para la mayoría), en su actual regulación la PSC no es una solución ni a medio plazo ni mucho menos a corto plazo por cuanto que, hoy por hoy, no tiene capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas de una forma mínimamente significativa, que es lo que le pide el Pacto de Toledo y lo que justifica el apoyo y gasto fiscal que recibe. En cualquier caso, se hace estrictamente necesario que el empleo joven salga a flote primero y, para eso, es necesario cruzar los dedos y esperar a que las políticas enfocadas a la promoción de ese objetivo junto con las políticas macroeconómicas que contemplen generación de empleo<sup>108</sup>, hagan el trabajo que de ellas se espera.

## 6. Bibliografía

- AHUMADA CARAZO, R.M. y ISPIZUA DORNA, E: “La previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”, en Lan Harremanak/32, 2015-I.
- ALDA GARCÍA, M., FERRUZ AGUDO, L., RIVAS COMPAINS, J., “Los sistemas de previsión social en la Unión Europea. Los sistemas públicos y privados de pensiones”, Madrid, Quiasmo Editorial, 2009.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: “El empleo y el emprendimiento juvenil y sus tribulaciones estructurales: notas críticas al hilo de la obra “el emprendimiento para fomentar y

---

<sup>108</sup>Dada la incidencia que la situación macroeconómica tiene sobre los niveles de empleo, desempleo e inactividad juvenil. Vid. INFORME SOBRE EMPLEO JUVENIL 2016, Comisión Europea, p. 1.



promover la inclusión social y laboral de la juventud”. Revista Española de Derecho del Trabajo num. 206/2018.

- BLANCO GONZÁLEZ, A., DEL CASTILLO FEITO, C. y CACHÓN RODRÍGUEZ, G.: "En qué emprende la juventud española", Documentos 4, Universidad RJC.

- BLÁZUEZ AGUDO, E. M., "El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 199, 2017.

- BRAVO FERNANDEZ, C.: "La protección social complementaria en la empresa: desarrollo y perspectivas", Lanharremanak/10 (2004-I) (139-156).

-CABASÉS PIQUÉ, M. A., GÓMEZ ADILLÓN, M. J., y PARDELL VEÀ, A., "Precariedad y temporalidad, principales características del empleo juvenil en España", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 126, 2016.

- CAMÓS VICTORIA, I., GARCÍA DE CORTÁZAR, C. y SUÁREZ CORUJO, B., "La reforma de los sistemas de pensiones en Europa. Los sistemas de pensiones de Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Italia, Francia y Alemania vistos desde España", Murcia, Laborum, 2017.

- CANALS COLL, A. y ARAMBURU SAGARZAZU, J.: "La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España", Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz, nº 85, 1er semestre, 2014.

- CES-España: "El nivel asistencial y el debate sobre el futuro de las pensiones"; Revista CAUCES, núm. 33, 2016.

- COMISIÓN EUROPEA en su Comunicación de 11 de octubre de 2000: "Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: Pensiones seguras y viables", COM (2000) 622 final.

- ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013/2016.

-FUNDACION IVERCO: "Sistemas de pensiones, Seguridad Social y Sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones", 2017.

- FUNDACION IVERCO: "La jubilación y la importancia de saber", 2017.

- GILL, I., OZER, C. y TATUCU, R.: "What can countries in other regions learn from social security reform in Latin America?". The World Bank Research Observer, 23, 1, 2008.

- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: "La garantía juvenil: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?", Revista Española de Derecho del Trabajo num.181/2015 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015.

- GONZÁLEZ RABANAL, M.C.: "La crisis de la Seguridad Social en el marco de la Constitución", Revista de Política Social, núm. 148. Octubre-Diciembre 1985.

- HERNÁNDEZ DE COS, P., JIMENO, J.F. y RAMOS, R.: "El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma", Documentos Ocasionales, Banco de España, 1701/2017.

- HIERRO HIERRO, F.J.: "Acerca del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación: una aproximación al sistema chileno (I), Revista Española de Derecho del Trabajo num.206/2018 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.

- HOUBEN, H.: "Industrie 4.0: la fin du travail ou la fin du capitalisme?", en Lava Revue, 17 décembre 2018.

- IMF Staff Discussion Note: "Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions" ("El desempleo juvenil en las economías avanzadas de Europa: buscando soluciones"), diciembre de 2014.

- INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2011.

- INFORME ESTADÍSTICO DE INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA 2017, editado por: Ministerio de Economía y Empresa Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. (<http://www.dgsfp.mineco.es>).
- INFORME SOBRE EMPLEO JUVENIL 2016, Comisión Europea.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., “El impulso europeo de los planes de pensiones: la sostenibilidad o la regresión de los sistemas públicos?”, en VV.AA., Protección social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional, Murcia, Laborum, 2017.
- MONEREO PÉREZ, J.L., “El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del pacto de Toledo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 15, 2010.
- MONEREO PÉREZ, J.L., “Gestión pública y gestión privada de las pensiones”, Madrid, X Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 2013.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, “La situación de la “Hucha de las Pensiones”. A propósito de las últimas disposiciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y las limitaciones intrínsecas de este instrumento de garantía”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 5, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “La política del derecho comunitaria de apoyo a los planes privados de pensiones: nuevas medidas para su relanzamiento”, Revista Española de Derecho del Trabajo num. 214/2018 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES. 2018. Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal.
- OIT y OCDE: “Job-rich growth in Asia: Strategies for local employment, skills development and social protection”, 2011.
- OIT: “Growth, employment and decent work in the least developed countries”, 2011.
- OIT: “Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report”, 2015.
- OCDE: "Pensiones at a Glance 2017".
- LAHERA FORTALEZA, J.: “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España” Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, 2007, núm. 29.
- LÓPEZ CALLE, P.: “El impacto sobre el empleo juvenil de las nuevas reformas laborales y la reorganización productiva en España” en Ábaco Revista de cultura y ciencias sociales, 2010, nº.66.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., “El impulso europeo de los planes de pensiones: ¿hacia la sostenibilidad o la regresión de los sistemas públicos?”, en VV.AA., “Protección Social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional”, Murcia, Laborum, 2017.
- OLARTE ENCABO, S.: “Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo”, Thomson Aranzadi, Navarra, 2008.
- QUÍLEZ MORENO, J. M. y APARICIO CHOFRÉ, L.: “Robots e inteligencia artificial: ¿Debería exigirse algún tipo de cotización?”, Diario La Ley, núm. 5, 2017.
- ROMAGNOLI, U.: “El Derecho, el Trabajo y la Historia”, Madrid (Consejo Económico y Social), 1977.
- ROMERO BURILLO, A.M.<sup>a</sup>, “Protección social complementaria y jubilación”, en MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M.<sup>a</sup>. (Coords.), Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018.
- RUESGA BENITO, S.M.: “Hacia dónde caminar en el futuro del sistema público de pensiones. Una reflexión al hilo de Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones (junio 2013)”, Relaciones Laborales, núm. 7-8/2013.

- SAN EMETERIO TAPIA, L.: “Aportaciones a Planes de Pensiones y su consideración jurídica”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 195/2017 parte Estudios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.
- SUÁREZ CORUJO, B.: “El carácter salarial de las primas de seguro: a propósito de dos recientes sentencias del tribunal supremo”, IUSLabor 2/2017.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E., “La regulación del factor de sostenibilidad y del índice de revaloración del sistema de pensiones de la Seguridad Social a la luz de la entrada en vigor del protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “Política jurídica de acceso al empleo de los jóvenes y su instrumentación normativa”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.3/2013 parte Doctrina Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013.
- VALERO CARRERAS, D., “Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria” en: La previsión social complementaria. Papel y claves de desarrollo, Vitoria-Gasteiz, Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz, nº 85, 1er semestre, 2014.
- YERMO, J.: “Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria”, Revista Vasca de Economía, Ekonomiaz nº 85, 1er semestre, 2014.

Nombre de archivo: 1- COMUNICACIÓN.docx  
Directorio: C:\DOCSWP\8- PUBLICACIONES.doc\29- CONGRESO AESS  
MADRID  
Plantilla: C:\Users\Usuario\AppData\Roaming\Microsoft\Plantillas\Normal.dotm  
Título:  
Asunto:  
Autor: Usuario  
Palabras clave:  
Comentarios:  
Fecha de creación: 17/12/2019 11:19:00  
Cambio número: 2  
Guardado el: 17/12/2019 11:19:00  
Guardado por: Usuario UMA  
Tiempo de edición: 1 minuto  
Impreso el: 17/12/2019 11:20:00  
Última impresión completa  
Número de páginas: 35  
Número de palabras: 21.340 (aprox.)  
Número de caracteres: 117.373 (aprox.)