

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

**Una alternativa a la indemnización por despido:
La mochila Austriaca como modelo sostenible
para el desarrollo de pensiones en España**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA DE LA
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV/EHU)

CURSO 2020 – 2021

AUTOR: ASIER CERROS RASTROLLO

TUTOR: JOSEBA IÑAKI DE LA PEÑA ESTEBAN



INDICE

1 – INTRODUCCIÓN	4
1.1 - Motivación:	5
1.2 - Objetivos:	5
1.3 - ¿Cómo lo afrontamos?	6
1.4 - Resumen ejecutivo	7
2 – NIVEL DEMOGRÁFICO, ECONÓMICO Y LABORAL EN ESPAÑA	8
2.1 - Sostenibilidad de las pensiones:	8
2.1.1 – Factores demográficos:	8
2.1.2 – Factores económicos:	14
2.2 - Mercado laboral	17
2.2.1 – Contrato temporal	18
2.3 – Indicios nada esperanzadores	20
3 – SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: Un breve análisis.	20
3.1 - Sistema de pensión actual:	20
3.2 – Tipos de pensiones:	21
3.3 - ¿Cómo acceder a la pensión?	22
3.4 - 5 Principios:	23
3.5 - Sistema de protección del desempleo (Cobertura por desempleo):	24
3.6 - ¿Cómo se calcula la prestación por desempleo?	25
3.6.1 - Requisitos:	25
3.6.2 – Duración de la prestación:	25
3.6.3 – Cuantía de la prestación por desempleo:	26
4 – LA MOCHILA AUSTRIACA	27
4.1 - Definición de concepto:	27
4.2 - Objetivos que persigue:	28
4.3 - Fondos de capitalización:	29
4.4 - Ventajas y desventajas:	30
4.4.1 - Empresario:	30
4.4.2 - Trabajador:	31
5- EFECTOS DE LA MOCHILA DESDE EL 2003 HASTA LA ACTUALIDAD:	31
6 - ESPAÑA VS AUSTRIA	33
7 – APROXIMACIÓN DE LA MOCHILA	35
7.1 - Propuesta	36

7.1.1 - Introducción y explicación del origen de los cálculos:	36
7.1.2 - Porcentaje mensual y fecha de implantación:	38
7.1.3 - Contratos pre-mochila:	39
7.1.4 - Utilidad del fondo:	39
7.1.5 - Deducción de las empresas:	40
7.2 - <i>Otros aspectos claves:</i>	40
8 – <i>¿VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MOCHILA EN ESPAÑA?</i>	41
8.1 - <i>Ventajas:</i>	41
8.2 - <i>Desventajas:</i>	42
9 – <i>CONCLUSIÓN</i>	43
10 – <i>BIBLIOGRAFIA</i>	44

INDICE DE ILUSTRACIONES:

Ilustración 1: Evolución de la esperanza de vida al nacimiento.....	9
Ilustración 2: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento	10
Ilustración 3: Evolución de pensionistas.	10
Ilustración 4: Evolución de la tasa de natalidad.....	11
Ilustración 5: Pirámide poblacional de 1975	12
Ilustración 6: Pirámide poblacional de 2019	13
Ilustración 7: Proyección de pirámide poblacional de 2050	13
Ilustración 8: Evolución de la tasa de desempleo	15
Ilustración 9: Evolución del Fondo de Reserva	16
Ilustración 10: Tasa de dependencia (1975 – 2018)	17
Ilustración 11: Evolución del empleo temporal en España (2002 – 2017).....	19
Ilustración 12: Empleo temporal en grupos de edad 16-64 en 2018	19
Ilustración 13: Comparativa de la tasa de desempleo	32
Ilustración 14: Evolución del PIB en Austria	33

INDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Fondo de Reserva en miles de euros	15
Tabla 2: Tipos de cotización	21
Tabla 3: Edad de jubilación y período de cotización	22
Tabla 4: Tipos de cotización	25
Tabla 5: Duración de la prestación	26
Tabla 6: Cuantía máxima prestación contributiva	26
Tabla 7: Cuantía mínima prestación contributiva	26
Tabla 8: IPREM para el 2019.....	27
Tabla 9: Comparativa España – Austria	34
Tabla 10: Despido con indemnización	36
Tabla 11: Despido sin indemnización	37
Tabla 12: Comparativa de los dos sistemas	38

1 – INTRODUCCIÓN

A medida que pasan los años, la pensión se ha convertido en uno de los factores económicos más importantes y por ello, la sociedad española ha puesto una gran atención por conseguirla con el fin asegurarse un buen final de vida. Según la definición otorgada por la Real Academia Española, llamamos pensión a la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad. Dada la definición, la pensión va más allá. Se trata de la subsistencia de las personas jubiladas hasta el lecho de su muerte de manera que, puedan vivir cómodamente sin tener la necesidad de volver a trabajar.

En España se emplea la solidaridad intergeneracional de manera que la población activa cotiza y aporta una cantidad a la seguridad social, la cual se encarga de financiar las pensiones de las personas jubiladas. Existe un mayor número de trabajadores que de personas jubiladas por lo que, a priori, este sistema carece de puntos negativos en su funcionamiento. Pero nada más lejos de la realidad. El sistema de pensiones español ha sufrido numerosas idas y venidas a lo largo de los años y es por ello por lo que, se cuestiona su funcionamiento. Con el paso de los años, la sociedad española ha ido configurando una nueva manera de ser y un nuevo modo de pensar, propio de la evolución gradual de todo ser humano. Muchos de los cambios se deben a las innovaciones que se han producido en áreas como por ejemplo el de la sanidad, la tecnología o la educación entre otros muchos. A su vez, alteraciones en factores demográficos y económicos han dado lugar a un nuevo escenario, nada esperanzador, que afecta a la sociedad y, por ende, al sistema de pensiones.

Factores como la esperanza de vida, la tasa de desempleo o el contrato temporal hacen que se ponga en entredicho la sostenibilidad de las pensiones. Cuestiones como; ¿qué pasaría si aumenta el número de pensionistas en exceso?, ¿qué causaría una reducción de la tasa de natalidad en las pensiones? o ¿qué efecto tendrá la disminución de cotizantes debido al contrato temporal, en los pensionistas?, son algunas de las problemáticas a las que se enfrenta el sistema y con las que se tendrá que lidiar con el fin de encontrar una solución que sea beneficiosa para todos.

Para poder comprender o trazar una línea introductoria de este trabajo, rescato un ejemplo muy tangible que se origina en numerosas ocasiones en el ámbito empresarial. A día de hoy, muchas empresas elaboran un plan de análisis de competencia con el fin de extraer todos o gran parte de los aspectos positivos del resto de competidores. Su único fin es mejorar el potencial propio a través de pequeños detalles de las demás empresas. Ahora bien, cambiemos nuestra empresa por nuestro país, España y la competencia por el resto de los países del mundo. Es aquí donde entra en escena Austria.

Austria es declarado un país próspero económicamente, con una baja tasa de desempleo y con una calidad de vida media-alta. Las buenas acciones del país han atraído la vista de curiosos con la intención de llevar el modelo que emplean, a sus respectivos países. El sistema de pensiones austriaco dista mucho del sistema que se emplea actualmente en España. Su sistema se basa en un sistema de capitalización en el que se hace uso de la metáfora de una mochila que carga con la futura pensión. Esto es, el empresario proporciona un determinado porcentaje del salario al trabajador de manera mensual, el cual se traslada a un fondo de ahorro individual en propiedad del trabajador (mochila). El trabajador es dueño de su mochila y en caso de ser despedido la mochila irá consigo al siguiente empleo sin perder lo anteriormente acumulado. Todo ello origina una serie de ventajas y desventajas tanto para el trabajador como para el empresario que analizaremos en detalle y veremos si es posible implantar este sistema que tan bien funciona en Austria, en el territorio español.

1.1 - Motivación:

Muchos son los motivos que me han llevado para decantarme por la elección de este tema. El hecho de que represente un tema de actualidad ha originado en mí, una motivación extra para seleccionarlo. Podríamos clasificar los motivos tanto en el ámbito personal como en el económico.

Ante las innumerables manifestaciones que se han llevado a cabo como protesta al mal reparto de las pensiones, me ha dado alas para engatusarme aún más si cabe a este tema. Nuestros abuelos saliendo a la calle para reclamar un cambio, es un acto de valentía y de lucha por los derechos que todo humano en el mundo merece. Todos ellos han trabajado duro durante toda su vida y no se les están siendo correspondido, en gran medida, por el sistema de pensiones actual. Al fin y al cabo, es un aspecto que afecta a corto plazo a nuestros abuelos, pero en mi caso me afectará en el largo plazo, por lo que, es un motivo personal el que me lleva a elegirlo.

Económicamente hablando, me pregunto dónde está el problema de todo esto y qué mejor modo de averiguarlo que mediante la realización de este trabajo. Por medio de parámetros económicos, me entusiasma conocer todo lo que hay detrás de una pensión con el fin de ver lo que me espera en un futuro. La realización de este análisis me permite obtener una perspectiva más amplia de todo este panorama en base a hechos y datos objetivos.

Otro de los motivos que me han llevado a escogerlo como tema, era el desconocimiento del sistema de pensiones que se emplea en Austria. Me parece curioso analizar e investigar el país austriaco para conocer así sus características que le han llevado a una prosperidad económica, envidiada por otros tantos países. Comparar un país que es 400000 km² más pequeño que España, pero a su vez tiene un desarrollo económico tan potente, me supone un reto con el que poder nutrirme de mucho conocimiento.

Por último, la posibilidad de obtener o al menos acercarme a una conclusión sobre el problema de las pensiones en España, hace que me brinde la oportunidad de ponerme a prueba. En busca de una propuesta que pueda aliviar esta situación, este trabajo me facilita grandes conocimientos sobre la materia en cuestión y un gran desempeño práctico gracias al análisis de datos, tablas y gráficos.

1.2 - Objetivos:

Objetivo general:

Como objetivo global del trabajo analizaremos si de verdad es posible trasladar el concepto de la mochila austriaca a nuestro sistema de pensiones. Para ello, estableceremos como meta la de proponer un sistema influenciado por el método austriaco, que permita mejorar el funcionamiento de las pensiones en España.

Objetivos específicos:

- Analizar los factores demográficos, económicos y laborales con el fin de detectar las causas que ponen en entredicho la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Una vez profundizado en los factores, ofrecer una explicación de la evolución que han llevado consigo, mediante gráficos que reflejen el pasado, presente y futuro.
- Realizar un breve análisis del sistema de pensiones español en la actualidad. Lograr toda la información posible respecto a esta materia para, más adelante, poder relacionarlo con el sistema austriaco.

- Investigar sobre el modelo austriaco, así como todas las variantes que lo componen. Tratar de establecer un conjunto de ventajas y desventajas que ha sufrido el país desde que se implantó el nuevo sistema en el 2003.
- Interrelacionar España y Austria tanto dentro como fuera del marco de las pensiones. Es por ello por lo que se pretende mostrar una comparativa por medio de tablas y gráficos que nos deleite de más información acerca de los dos países. En dicha cuestión, definiremos si el modelo austriaco funciona correctamente en dicho país debido a sus características particulares del país y de lo contrario cómo este, se daría en España.
- Propuesta de un sistema nuevo, influenciado por el país austriaco, que mitigue gran parte de la problemática en la que se encuentra el sistema de pensiones actual. Con todo ello, se llevará a cabo un análisis práctico, a modo de simulación, para respaldar la propuesta lanzada

1.3 - ¿Cómo lo afrontamos?

El siguiente trabajo expondrá de manera continuada la consecución de los objetivos marcados, así como de objetivos secundarios que aparecerán a partir de la correspondiente investigación y análisis. Es por ello por lo que se seguirá una estructura escalonada de los hechos por medio de diferentes epígrafes y sub-epígrafes. Por otro lado, la claridad y la sucesión correlativa de los temas a tratar son esenciales para dirigir la materia analizada hacia una conclusión que fundamente todo el trabajo de investigación realizado. Dicho trabajo se distribuirá de la siguiente manera:

Tal y como hemos comentado, el trabajo se dividirá en diferentes epígrafes y sub-epígrafes. En primer lugar, se comenzará con una introducción en el que se relatan los objetivos que se pretenden lograr, los motivos de la elección del tema y la manera en el que se analiza el contenido. Como primera piedra de toque en la investigación, resaltaremos la situación en la que está sumergida España en base a 3 niveles; demográfico, económico y laboral en el que identificaremos las razones por las que el Estado español ha cambiado y se dirige a una nueva realidad. En el apartado siguiente, nos adentramos en el sistema español de pensiones de manera más profunda con el fin de conocer las características propias de nuestro sistema para luego poder compararlo con el austriaco. Los puntos 4, 5 y 6 nos introduciremos en la realidad de Austria. En dichos epígrafes, conoceremos todas las características que engloban a la “mochila austriaca” así como los efectos que se han producido desde su implantación. Dando fin a este apartado, se procede a la comparativa entre ambos países en base a diferentes factores con el fin de encontrar diferencias y semejanzas. Esta composición de 3 puntos nos permitirá seguir con el hilo para mostrar de manera más comprensiva la propuesta lanzada. Por último, en el epígrafe 7, se procederá a exponer la propuesta y todo lo que ello conlleva. Se basará en un ejemplo práctico en el que se definirán las nuevas medidas a tomar, como su manera de ejecutarlas. En dicho epígrafe se hará uso de tablas que reflejaran de una manera ficticia, la realidad en la que vivimos. Una vez explicado el nuevo sistema, se finalizará con el epígrafe 8 en el que se detallarán las ventajas y desventajas que supondría su implantación. Tras haber mostrado todo el análisis y una vez cumplido con los objetivos fijados, se llegará a una conclusión que fundamente todo el trabajo de investigación realizado.

Para apoyar el marco teórico durante todo el trabajo, se procederá a la creación y exposición de gráficos de distintos tipos y tablas variadas. En ambos casos, se realizarán o bien de manera propia a partir de las fuentes o bien, directamente, sacadas de las fuentes estadísticas y bases de datos,

como son: el Instituto Nacional de Estadística (INE), Eurostat, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Epdata y Statistik. Dichas fuentes nombradas de carácter oficial nos otorgan credibilidad en los datos expuestos, además de un rigor técnico que es clave para profundizar en las áreas investigadas. Por otro lado, se recurrirán a fuentes tanto de carácter público como privado con el fin de desarrollar el análisis de un modo más completo y exhaustivo. Servirán de gran ayuda ya que, su disposición, permitirá obtener información actualizada, investigaciones previas o análisis e informes de contenido. Las fuentes bibliográficas a las que se harán referencia con el transcurso del trabajo serán de varios tipos. Entre ellas destacamos las revistas científicas, libros de autor, páginas web, manuales, artículos científicos e información de carácter público otorgada por las instituciones de cada país. Todas ellas se encontrarán reflejadas en el apartado bibliográfico del trabajo.

1.4 - Resumen ejecutivo

Con el transcurso de los años, el sistema de pensiones español evoluciona de una manera alarmante propiciando una preocupación generalizada en la sociedad. Este sistema tradicional, se basa en la solidaridad intergeneracional, muy afianzado en la sociedad española. Sin embargo, debido al cambio de tendencia en factores demográficos y en factores económicos, hace que el modelo empleado sea insostenible a largo plazo. Dichos factores, afectan de manera directa al sistema de pensiones en el que estamos sumergidos en la actualidad. Es por ello, por lo que, tras un análisis de la situación actual, es preciso llevar a cabo un conjunto de medidas que renueven el sistema.

A fin de dar con la tecla que dé respuesta a este problema, se establece como ejemplo el país austriaco. Un espejo donde reflejarse dado su exponente crecimiento económico en los últimos años, pero, sobre todo, por su reforma laboral ejecutada en el 2003, cuando se implantó un nuevo sistema de pensiones, conocido como, la mochila austriaca. Esta, desde su puesta en funcionamiento hasta el día de hoy, ha producido numerosos efectos positivos en la economía austriaca, lo que ha abierto una ventana para que nos fijemos en las singularidades de este resultado y porque no, intentar trasladar parte de ellos a nuestra realidad.

Por consiguiente, se elabora una propuesta que recoge ciertas características del modelo austriaco para implementarlas en nuestro sistema. Esto da lugar a la creación de un sistema mixto en el que se fusionan ambos modelos. A raíz de esta nueva realidad, se tratará de lograr objetivos como dinamizar el empleo, desbloquear la rigidez del mercado laboral o reducir la tasa de temporalidad, entre muchos otros. Pero, sobre todo, el objetivo principal que se persigue es el de establecer un sistema sólido y duradero que aporte confianza al trabajador y al empresario. Una vez compuesto el nuevo sistema, se procede a concluir tanto su funcionalidad como su viabilidad en el país, de manera que, se mitiguen los fallos que acarrea el sistema actual y se anteponga ante los acontecimientos que puedan surgir en el futuro.

Abstract

Over the years, the Spanish pension system has evolved in an alarming way, causing widespread concern in the society. This traditional system is based on intergenerational solidarity, which is very well established in Spanish society. However, due to the changing trend in demographic and economic factors, it makes the model used unsustainable in the long term. These factors directly affect the pension system in which we are currently immersed. That is why, after an analysis of the current situation, it is necessary to come up with a set of measures to renew the system.

In order to find the key that gives an answer to this problem, the Austrian country is established as an example. A mirror in which to reflect oneself given its exponential economic growth in recent years, but, above all, because of its labor reform implemented in 2003, when a new pension system was introduced, known as, the Austrian rucksack. This, since its implementation until today, has produced numerous positive effects on the Austrian economy, which has opened a window for us to look at the peculiarities of this result and why not, try to transfer some of them to our reality.

Therefore, a proposal is made that includes certain characteristics of the Austrian model to implement them in our system. This leads to the creation of a mixed system in which both models are merged. As a result of this new reality, we will try to achieve objectives such as making employment more dynamic, unblocking the rigidity of the labor market or reducing the rate of temporariness, among many others. But, above all, the main objective is to establish a solid and lasting system that provides confidence to the worker and the employer. Once the new system is composed, we proceed to conclude both its functionality and its viability in the country, so that, the failures that the current system entails are mitigated and it is put before the events that may arise in the future.

2 – NIVEL DEMOGRÁFICO, ECONÓMICO Y LABORAL EN ESPAÑA

Antes de proceder al análisis del sistema de pensiones español, conviene conocer los factores de los que pende. Tal y como hemos comentado previamente, la sostenibilidad de las pensiones es una incertidumbre. Por medio de las variables tanto demográficas como económicas, estableceremos relaciones con las que concluir si de verdad, está en riesgo el sistema de pensiones. Dentro de estas variables nos encontramos con la esperanza de vida, la tasa de natalidad, tasa de desempleo etc.... A su vez, trazaremos a modo explicativo, las características que posee el mercado laboral en España con el fin de detectar las particularidades de nuestro sistema. Tales niveles, que más adelante profundizaremos de manera más detallada, mantienen cierta interrelación entre los tres, de tal forma que, la alteración de una variable de un ámbito en particular provocará un efecto en otra variable de un ámbito diferente.

2.1 - Sostenibilidad de las pensiones:

Con el transcurso de los años, se está llegando a la conclusión de que el sistema de pensiones español está sumergido en un proceso de insostenibilidad. Esta situación viene dada, por un conjunto de factores que podemos catalogar como demográficos y económicos, manteniendo una interrelación entre ellos.

2.1.1 – Factores demográficos:

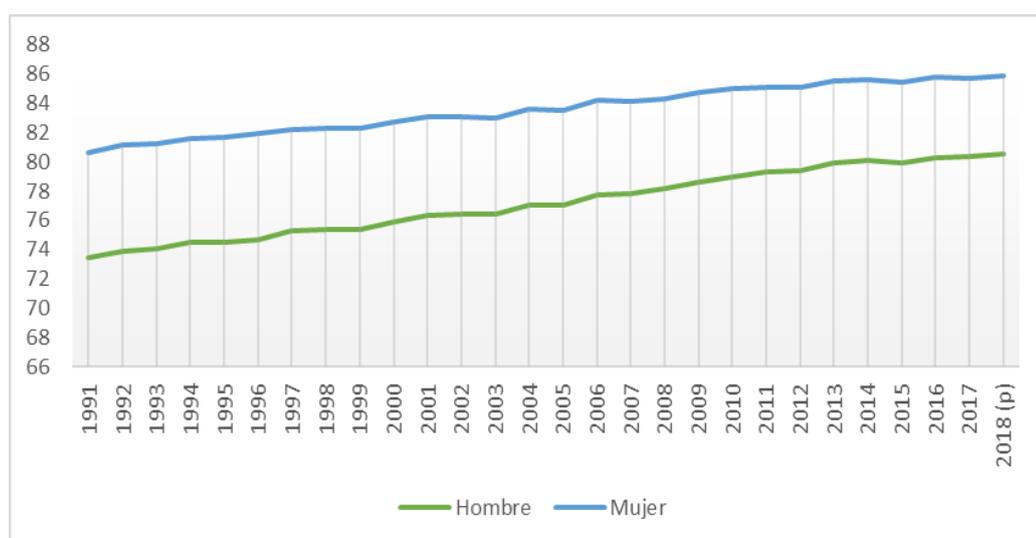
La demografía española ha ido variando de manera considerable a lo largo de los años. Por medio de gráficos y tablas, contemplaremos cómo se ha llevado a cabo esta evolución por medio de factores demográficos como el aumento de la esperanza de vida, el descenso tanto de la natalidad como de la mortalidad, el envejecimiento de la población etc. La totalidad de estos factores afecta de manera directa en el sistema español de pensiones, por lo que, es indudable su análisis para, de cierta manera, intuir la tendencia futura.

Esperanza de vida:

Con el avance de los años, han existido numerosos avances, en diferentes ámbitos, que han afectado directamente en la longevidad de las personas. Alguno de estos avances los encontramos en la mejora de la higiene, la medicina, la calidad de vida, así como el avance tecnológico. Todos ellos, de una manera u otra, se encuentran presentes en nuestro día a día y es, por ello que, se ve reflejado en la esperanza de vida de las personas.

La esperanza de vida ha aumentado considerablemente en los últimos años, y tal y como se prevé, seguirá aumentando a pasos agigantados. Por ende, podemos afirmar que habrá más población de edad avanzada. Las personas vivirán más años, por lo que, a su vez, también aumentarán el número de pensionistas. Al escenario que nos lleva no es más ni menos que a tratar a España como un país envejecido, lo cual, desde el punto de vista de las pensiones, puede acarrear grandes problemas en un futuro no tan lejano.

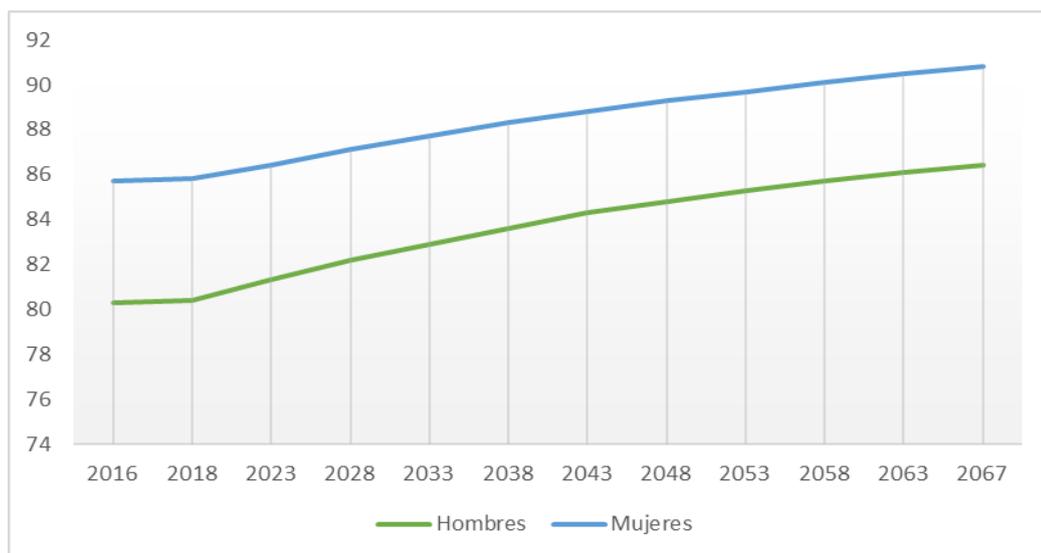
Ilustración 1: Evolución de la esperanza de vida al nacimiento.



Fuente: INE.

Como podemos observar en la ilustración 1, desde 1991, se mantiene una tendencia ascendente. En 1991 la esperanza de vida en los hombres era de 73,5 años mientras que en las mujeres se establecía en 80,6. En 2018 estos valores han seguido aumentando hasta llegar a la edad de 80,5 años en los hombres y de 85,9 en las mujeres. Existe una clara diferencia en cuanto a la edad de fallecimiento entre hombres y mujeres, donde, estas últimas siempre se han mantenido con una mayor esperanza de vida. Como se ha podido demostrar a lo largo de la historia, esta diferencia viene a raíz de los estilos de vida que experimenta el hombre y la mujer. Los hombres se mantenían con un estilo de vida más peligroso, esto es, con más riesgo para su salud y es por ello que, la diferencia se ha hecho notar a lo largo de los años. Aunque esta diferencia se haya ido reduciendo con el transcurso de los años, siempre se ha mantenido en una media de 6,3 años de diferencia. Alcanzo un pico de diferencia 7,2 años en los años 1992, 1995 y 1996 y un mínimo de 5,3 años en el 2017.

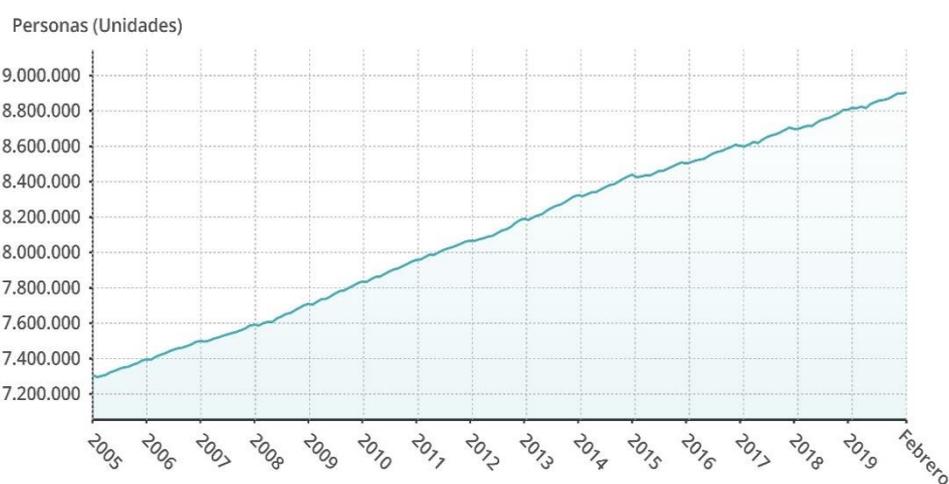
Ilustración 2: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento



Fuente: INE.

En esta ilustración 2, que alcanza hasta el año 2067, podemos intuir que la población española va a vivir más tiempo por lo que, se mantiene con una tendencia ascendente en lo que a la esperanza de vida se refiere. Los motivos de esta progresión positiva son el sistema sanitario y su atención a los ciudadanos, la mejora del estilo de vida o un aspecto tan básico, pero no menos importante, como es, la dieta. Si bien, habíamos comentado antes que la diferencia de edad entre los hombres y las mujeres habían disminuido, en este hipotético caso seguirá disminuyendo. Según los datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística, esta diferencia descenderá hasta los 4,4 años en 2067. Si se cumpliesen estas predicciones infundadas por el INE, el sistema de pensiones se vería en apuros debido al desajuste entre cotizantes y pensionistas.

Ilustración 3: Evolución de pensionistas.



Fuente: Epdata.

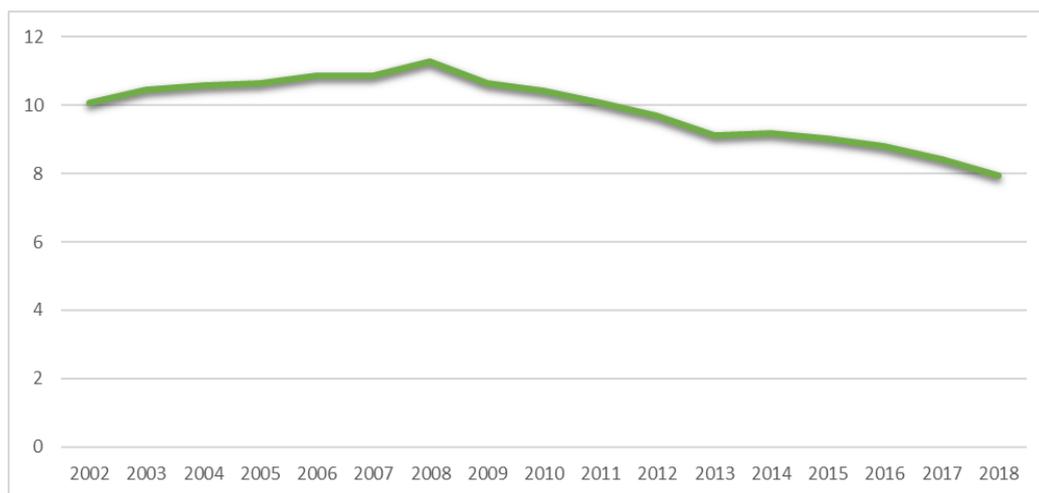
Junto con el aumento de la esperanza de vida, el nivel de pensionistas en España ha aumentado de manera considerable con el paso de los años. Dada la ilustración 3, en 2005 nos encontramos en un escenario con 7.388.501 pensionistas lo que equivaldría al 16,78% de la población. En febrero de 2020 hay contabilizados un total de 8.904.789 pensionistas en España resultando así, el 18,97% de la población.

Tasa de natalidad:

Si bien en la historia española ha habido acontecimientos que han mermado o aumentado la natalidad como puede ser la guerra civil o el baby boom posterior, nos vamos a centrar en los años recientes. En 2008 no encontramos ante un punto de inflexión en nuestra historia reciente, donde el rumbo de la natalidad cambió por completo, iniciando así una época de descenso de nacimientos. Los años posteriores a la crisis, España se encontraba tocada tanto en lo económico como en lo social, por lo que, el pensamiento de muchas personas se vio alterado.

Este suceso cambió las tornas y los hábitos de las personas. No eran años fáciles y tener hijos conllevaba una responsabilidad doble si cabe. Es por ello que, con una tasa de desempleo alta, una inestabilidad económica y la insuficiencia de recursos en el hogar hicieron que resultará complicado el formar una familia. Visto el escenario, se incrementó el número de mujeres en el mercado laboral justificando así, el descenso de la tasa de natalidad.

Ilustración 4: Evolución de la tasa de natalidad.



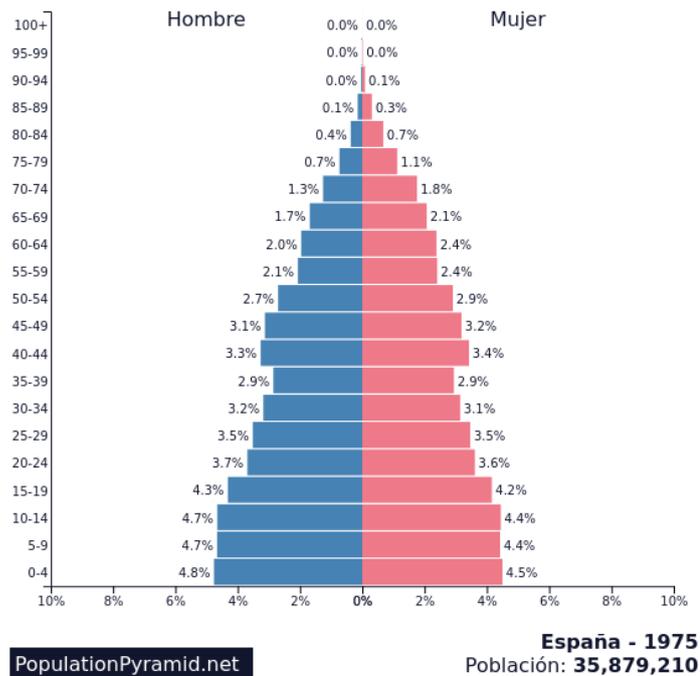
Fuente: Epdata.

La ilustración 4, nos muestra la evolución que la llevado consigo la natalidad desde el año 2002 hasta el 2018. Desde el 2002 hasta el 2007, vemos como la tasa de natalidad ligeramente aumentaba a cada año que pasaba. Este suceso se debe a los buenos años en los que se encontraba España. Eran tiempos de expansión y tanto en lo económico como en lo social, España se consideró un ejemplo a seguir. Resultado de ello lo podemos ver cuando en el año 2008 se alcanza el pico de natalidad con 10,86 nacimientos por cada 1000 habitantes. No obstante, a partir del 2008, año donde estalló la crisis económica, la tendencia ha sido negativa.

Pirámide de población:

Para conocer el porcentaje de la población haremos uso de las pirámides de población. Se trata de un histograma o gráfico de barras que nos permite representar el sexo y la edad de la población y a su vez conocer el nivel de juventud o envejecimiento de la población, comparar porcentajes entre hombres y mujeres etc.... En nuestro caso, conoceremos la evolución que ha llevado a cabo la sociedad española a partir del año 1975, pasando por el estado actual en el que se encuentra la población y finalmente, proyectaremos una visión hacia el futuro con su respectivo análisis.

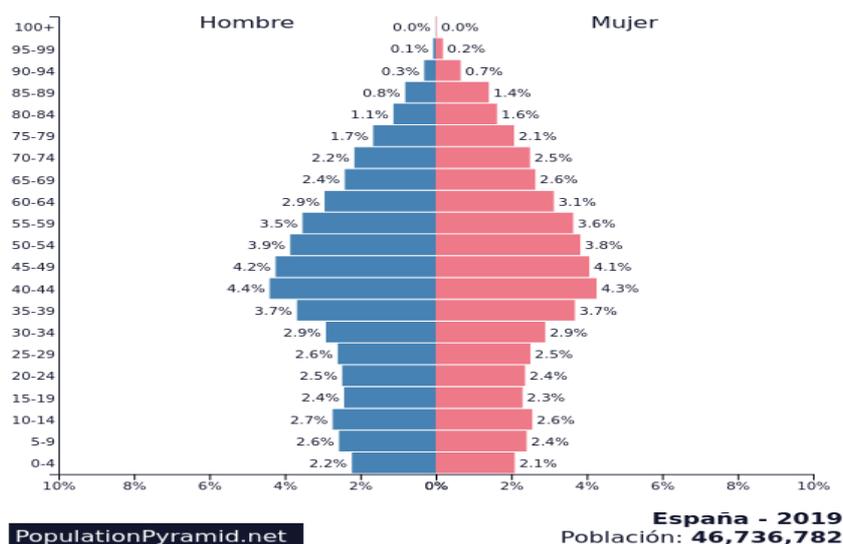
Ilustración 5: Pirámide poblacional de 1975



Fuente: Population Pyramid.

A fecha de 1975, la pirámide de población la catalogamos como pirámide progresiva. Esta, se caracteriza por tener la base más ancha que la parte superior, dado que es la franja de edad mayoritaria de la población. Nos indica que en esa época la población era joven y con vistas de crecimiento hacia el futuro. trasladándolo a nuestro caso práctico, hay un buen nivel de trabajadores por lo que el nivel de cotización de cara a las pensiones de los jubilados se encontraba en un punto álgido.

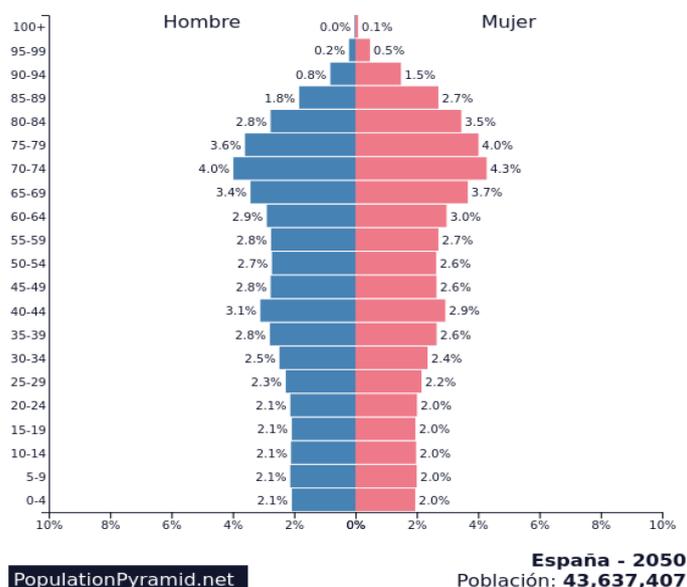
Ilustración 6: Pirámide poblacional de 2019



Fuente: Population Pyramid.

En 2019, la pirámide cambia su forma en donde la población joven ya no es el conjunto más abundante. La mayoría de la población la podemos ver en la franja de edad de entre 35 y 59 años. Con esta representación, nos afirma con más seguridad de que España a día de hoy está sufriendo un proceso de envejecimiento de las personas tal y como lo habíamos comentado anteriormente. Observando el gráfico, se comienza a ver los primeros problemas en cuanto a la sostenibilidad de las pensiones se refiere dado que cada vez hay más pensionistas y la tasa de natalidad disminuye.

Ilustración 7: Proyección de pirámide poblacional de 2050



Fuente: Population Pyramid

En 2050, atendiendo a las predicciones que se realizan, la mayoría de la población residirá en las edades comprendidas entre 70 y 74 años. El sistema español de pensiones reside en la solidaridad intergeneracional. Es por ello que, si se cumple los datos previsto y el sistema de pensiones sigue funcionando de la manera que lo hace hoy en día, se producirá un gran desajuste entre cotizantes y pensionistas lo que acarrearía en un gran problema para el Estado español.

2.1.2 – Factores económicos:

Para hablar de los factores económicos que afectan al sistema de pensiones, es necesario echar la vista atrás hasta el 2008 cuando una gran crisis económica y financiera azotó España dejando numerosas consecuencias. La causa principal de dicha crisis la encontramos en el estallido de la burbuja inmobiliaria y, por ende, la paralización de todo sector relacionado con la construcción. Esta situación llevó a muchas empresas a ser incapaces de responder ante las demandas del mercado como el suministro de bienes y servicios lo que dio origen a un aumento de los despidos desencadenando en una tasa de desempleo que aumentó de manera considerable.

El escenario que se avistaba no era positivo para el devenir de la economía española, dado que, a raíz del aumento de la tasa de desempleo, el número de trabajadores cotizantes disminuyó, por lo que, se creó un aura de incertidumbre en las cuentas de la Seguridad Social. Los ingresos no iban a ser suficientes para cubrir todas las pensiones y es por ello, que se decidió recurrir al Fondo de Reserva para sanear los gastos y a su vez, paliar la situación.

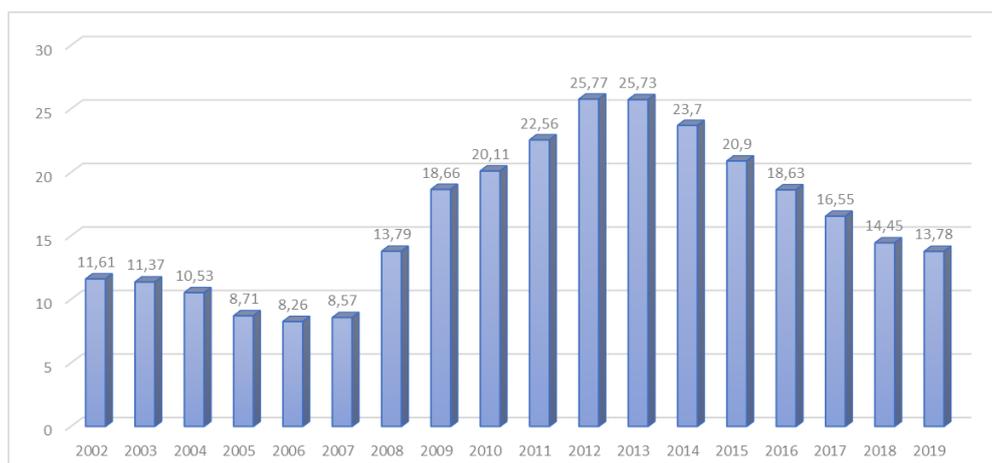
En el sistema español, la manera que se emplea para pagar las pensiones se basa en la relación entre cotizante y pensionista o también llamado, solidaridad intergeneracional. Dado que el número de cotizantes había disminuido de manera considerable, hacía ver una situación de inestabilidad en el sistema, donde los pensionistas se verían con dificultad para recibir su pensión.

Tasa de desempleo:

La crisis del 2008 marca un antes y un después en la evolución de la tasa de desempleo en España. Los años previos a la crisis se venían contabilizando resultados muy positivos y con una tendencia bajista. Fue en 2006 cuando se alcanzó un mínimo histórico en cuanto a parados se refiere con un 8,26%. Ya en 2007 comenzó a ascender el número de parados ligeramente y con el transcurso de los siguientes años la tasa de desempleo se disparó de manera considerable dando como resultado un máximo, también histórico, de parados en el año 2012 con un 25,77%. Tras este declive otros parámetros económicos se vieron afectados como el descenso del PIB, el incremento en el gasto de prestaciones por desempleo, descenso del número de inmigrantes, etc....

Tras pasar la recesión, desde el 2013 se están viendo buenos resultados positivos con el número de parados los cuales disminuyen cada año. A datos rescatados de finales del año 2019, la tasa de desempleo se sitúa en 13,78%. En cuanto al sistema de pensiones, esta situación de avance hace que la Seguridad Social obtenga más ingresos con los que cubrir las pensiones y de igual manera, se establezca el balance de ingresos y gastos.

Ilustración 8: Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Fondo de Reservas:

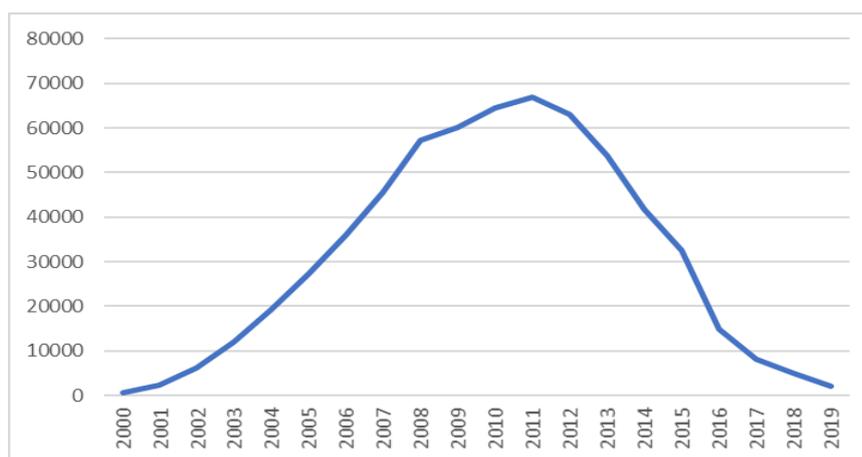
El Fondo de Reserva de la Seguridad Social, tal y como explican en la propia web de la Seguridad Social, surge como consecuencia de la exigencia institucional para el sistema de Seguridad Social, en diferentes ámbitos y foros de diálogo entre fuerzas políticas y sociales y el Gobierno, de establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinados a atender las necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social.

Tabla 1: Fondo de Reserva en miles de euros

Año	Fondo de Reserva
2000	604
2001	2.433
2002	6.169
2003	12.025
2004	19.330
2005	27.185
2006	35.879
2007	45.716
2008	57.223
2009	60.022
2010	64.375
2011	66.815
2012	63.008
2013	53.744
2014	41.634
2015	32.481
2016	15.002
2017	8.095
2018	5.043
2019	2.150

Fuente: Epdata

Ilustración 9: Evolución del Fondo de Reserva



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

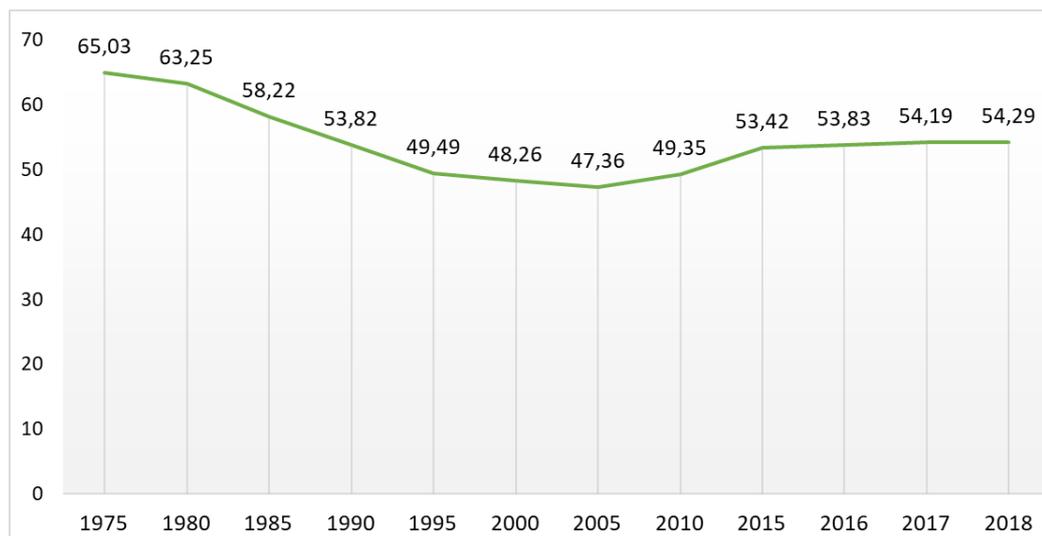
Tal y como observamos en la ilustración, el Fondo de Reservas tuvo una tendencia positiva desde el año 2000 hasta el 2011, con un máximo de 66.815.000 de euros. Tras el 2011 y a raíz de la crisis económica sufrida en 2008, podemos afirmar como el Fondo de Reservas disminuye notablemente hasta tal punto de los 2.150.000 de euros en 2019, una cifra muy lejos de los 66.815.000 de euros comentados anteriormente. Esta reducción del Fondo se debe en gran parte a la redistribución de ingresos y gastos que se ejecutó en el periodo de crisis. En esta época de recesión, el Fondo de Reservas sirvió como medida para pagar pensiones y las prestaciones por desempleo, con el fin de que el sistema de pensiones no estalle.

Tasa de dependencia:

Debido a que el sistema de pensiones español se rige por la solidaridad intergeneracional, anteriormente comentada, la tasa de dependencia se convierte en un indicador clave para detectar y analizar el estado de las pensiones en España.

La tasa de dependencia nos indica la relación que existe entre la población mayor de 65 años y la población activa. Cuanto mayor sea el resultado obtenido, mayor será la dependencia que posean los pensionistas de la población activa. Toda aquella alteración que afecta a una de las dos variables originará un cambio en la tasa de dependencia. Alguno de los factores que inciden directamente en este ratio son la natalidad, la mortalidad, la esperanza de vida, los contratos temporales etc.... Por lo que, tanto los factores económicos como los demográficos se interrelacionan entre sí.

Ilustración 10: Tasa de dependencia (1975 – 2018)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Desde 1975 la dependencia ha ido variando en función de las alteraciones demográficas que han sucedido a lo largo de los años. Así como vemos que en 1975 la tasa de dependencia era del 65,03%, esta ha ido reduciéndose en gran medida por el aumento de la natalidad. En los años previos a la crisis económica la tasa de dependencia topó con un mínimo en 2005 con una dependencia del 47,36%. Nada más lejos de la realidad, tras la crisis del 2008 la tasa de dependencia lleva consigo una tendencia ascendente sin síntomas de que vaya a parar.

2.2 -Mercado laboral

Cuando hablamos del mercado laboral español no podemos obviar el acontecimiento de la crisis financiera sufrida en el 2008 que marcaría un punto de inflexión para los años posteriores. En época de recesión la tasa de empleo disminuyó de manera considerable y en época de recuperación aumentaba bastante su nivel. A este suceso se le denomina comportamiento procíclico.

En la actualidad, aun no se han llegado a los valores de empleabilidad y ocupación en los años previos a la gran crisis, pero se mantienen en una tendencia ascendente. Desde el 2014 hasta el 2018 España lideró el ranking de creación de empleo con un aumento del 12%. La media de la Unión Europea se encontraba en 5,8 y países como Alemania, Francia o Reino Unido se encontraba por detrás de España.

Tal y como he comentado anteriormente, la tasa de desempleo es de 13,6% y con una tendencia descendente. Por otro lado, uno de los factores que más ha aumentado ha sido el de la actividad. Los motivos por los que la tasa de actividad ha ido aumentando incluso durante la recesión, se debe en gran medida a la participación femenina en el mundo laboral y al cambio estructural entre los trabajadores mayores. Este último aspecto ha significado una prolongación de la vida laboral dando lugar al envejecimiento de la población, factor demográfico previamente hemos explicado.

En la actualidad, existen mayoritariamente dos tipos de contratos; contratos indefinidos y contratos temporales. Esta gran dualidad que existe hace que exista, a priori, un gran problema en el mercado laboral. En un país como España en el que el turismo juega un papel muy importante acentúa aún más si cabe esta dualidad. Por lo tanto, la contratación temporal se ha convertido en

uno de los aspectos más importantes a resolver debido a que influye directamente en el futuro de las pensiones.

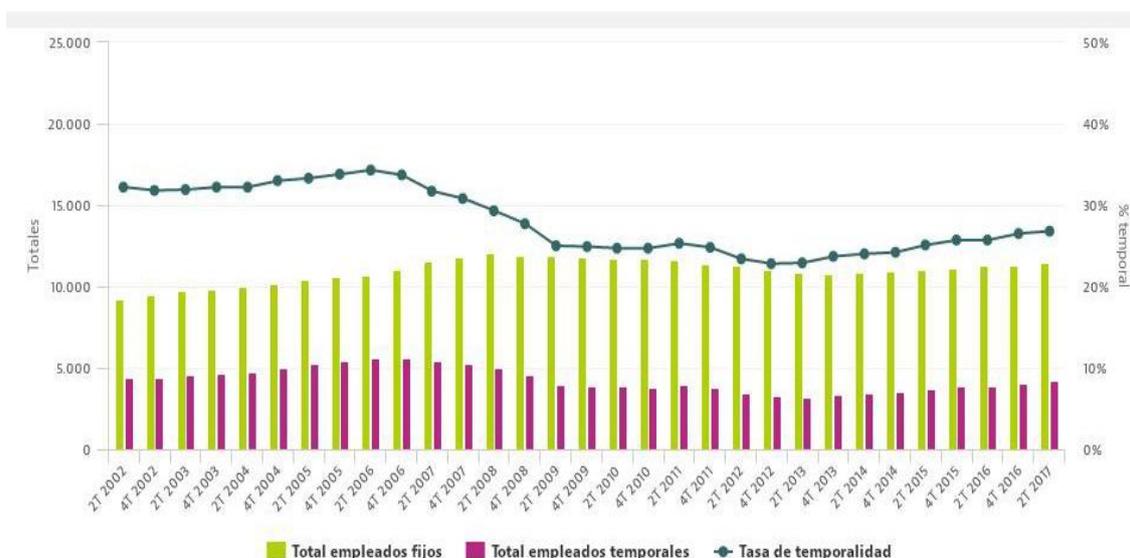
2.2.1 – Contrato temporal

Los contratos temporales en España corresponden un gran porcentaje de los contratos totales que se realizan. A nivel internacional, España es uno de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) que mayor tasa de contratos temporales posee. El aumento del número de contratos temporales existentes se debe al comportamiento procíclico que tiene el mercado laboral. Además de ello, una de las razones por las que se recurren a este tipo de contratos es para intentar evadir los costes de despido del trabajador en un futuro, ya que a medida que pasan los años van a ser mayores. Para las empresas es una alternativa muy atractiva ya que, en situaciones económicas desfavorables, les puede servir para sanear, por momentos, su estado financiero.

Comentada la ventaja para el empresario, hay una desventaja que afecta directamente al empleado y está relacionada con la cobertura por desempleo. Esto es, para acceder a una indemnización es necesario cotizar como mínimo 720 días. Los contratos temporales que se realizan en su mayoría comprenden periodos de no más de 3 meses, como se efectúa de manera continuada en épocas de temporada. Es por ello, que el trabajador se encuentra entre la espada y la pared ante esta situación. Por un lado, el obtener un empleo es satisfactorio ya que es una renta que se obtiene y hace que muchas personas consigan llegar a fin de mes. Pero, por otro lado, no hay cotización por lo que de cara al futuro nos encontraríamos ante un problema serio. Esta problemática sería resuelta si elimináramos del mercado laboral, los contratos temporales y se estableciese un único contrato, tal y como, se realiza en Austria. Este cambio permitiría flexibilidad laboral en la que el trabajador acumularía una determinada cantidad mes a mes de cara a su futura jubilación.

Se han implantado reformas con el fin de disminuir la tasa de temporalidad, pero el resultado ha sido insignificante. Alguna de las soluciones que se han implantado en el mercado laboral español ha sido la de abaratar los costes de despido en trabajadores cuyos contratos son indefinidos, A priori parece un acierto, pero nada más lejos de la realidad, la tasa ha disminuido, pero de manera muy leve.

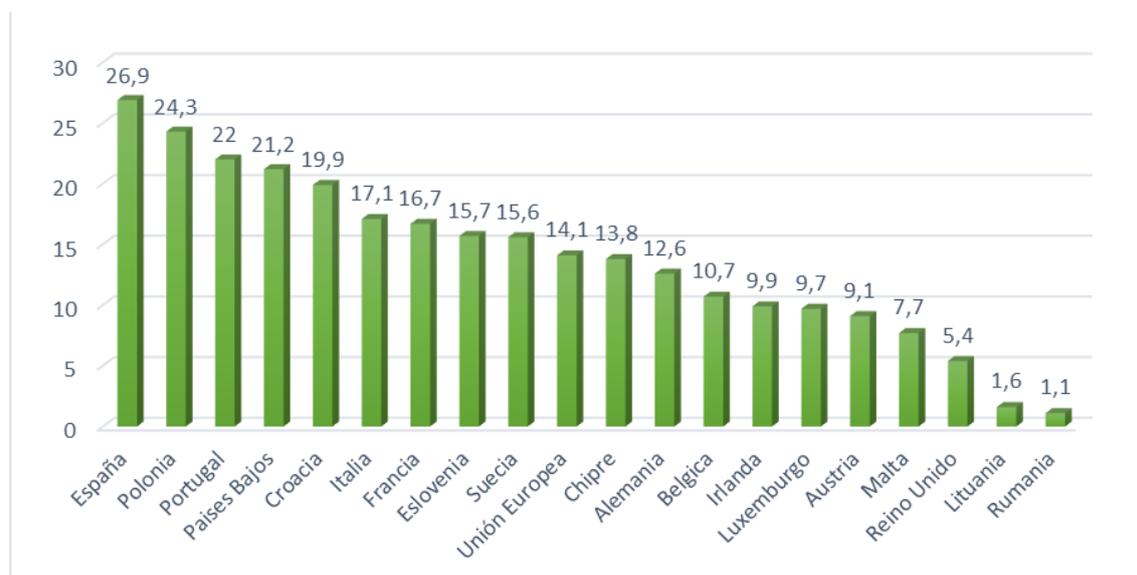
Ilustración 11: Evolución del empleo temporal en España (2002 – 2017)



Fuente: INE

Años previos a la crisis del 2008, la tasa de temporalidad alcanzó el pico máximo con un 34% en el año 2006. En esos momentos, España doblaba la media de la Unión Europea, pero sin embargo la tasa de paro se establecía en torno a la media de la Unión Europea. La crisis supuso numerosas consecuencias en el mercado laboral. La tasa de paro aumentó de forma considerada, pero hay que destacar que los contratos temporales descendieron en un 32% siendo así los grandes perjudicados en aquella época. El motivo principal de este drástico descenso, lo achacamos a la falta de protección que poseía el trabajador temporal cuando se era despedido. Dicho problema se sigue arrastrando hasta la fecha de hoy, en el que encontramos una gran dualidad de contratos en el mercado laboral.

Ilustración 12: Empleo temporal en grupos de edad 16-64 en 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Como hemos comentado anteriormente, España se encuentra en las primeras posiciones en cuanto a los empleos temporales se refiere. Tal y como observamos, en 2018 se encontraba en primera posición con una tasa del 26,9% de contratos temporales realizados sobre la totalidad de los contratos registrados. Podemos destacar a Austria, el cual posee una tasa del 9,1% de contratos temporales. Si bien hemos aclarado que el país austriaco posee un único tipo de contrato, en ciertas circunstancias se hace uso de nuevo empleados a los que se contrata de manera temporal. Ejemplos de este tipo pueden ser los acontecimientos deportivos, festivales de música, galas etc....

2.3 – Indicios nada esperanzadores

El análisis de estos factores nos permite ampliar nuestra perspectiva sobre el sistema de pensiones en el que estamos sumergidos en la actualidad. Adentrándonos en estos niveles, hemos observado las principales causas de la evolución que protagoniza España tanto en el ámbito demográfico, en el económico y en el laboral. No obstante, podemos afirmar que los factores comentados mantienen una estrecha relación de la que se pueden sacar valiosas conclusiones con el fin de anteponerse a lo que viene en el futuro. Así es, encontramos numerosos indicios que nos permiten afirmar la insuficiencia de nuestro sistema.

El número de pensionistas ha aumentado debido al progresivo envejecimiento de la población, la tasa de natalidad ha disminuido por el cambio de pensamiento y manera de vivir que posee la sociedad actual lo que conlleva a que haya aumentado la tasa de dependencia entre pensionistas y cotizantes, existen numerosos contratos temporales que no son lo suficientemente largos como para cotizar por lo que, pone en riesgo la solidaridad intergeneracional tan característica del modelo español... Estas, entre otras muchas más, son algunas de las relaciones que se debe de prestar atención para solucionar el problema al que nos enfrentamos.

Pero antes de dar con la tecla que minimizaría todos estos riesgos, indagaremos sobre el sistema de pensiones español actual repasando sus características particulares, conoceremos sus límites, quiénes son sus beneficiarios y de qué forma se protege al trabajador que se encuentra sin empleo.

3 – SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: Un breve análisis.

En 1883 se creó la Comisión de Reformas Sociales cuyo principal fin era la de mejorar el bienestar de la clase obrera. Este nuevo paso, era el comienzo de todo lo que vendría después. Desde entonces las diferentes fuerzas del poder han ido modificándolo mediante nuevas leyes, reformas y normas el sistema de pensiones. Con la llegada de la democracia y con su posterior Constitución Española, se comenzó a perfeccionar el modelo que a continuación desarrollaremos. Con las sucesivas reformas que se introducen aparecen conceptos como la protección al ciudadano, régimen de seguridad social para todos, garantía de asistencia y prestación social del que entraremos en profundidad en los siguientes apartados.

3.1 - Sistema de pensión actual:

El sistema de pensiones español se caracteriza por la aportación que realizan los trabajadores por medio de la cotización a la Seguridad Social. Todas las aportaciones efectuadas tienen un mismo destino, una especie de fondo común el cual será la fuente origen para el pago de las pensiones. A raíz de este sistema español, podemos hablar de la solidaridad intergeneracional ya que, las

generaciones que vienen serán los que sustenten las pensiones futuras, siguiendo así un círculo continuo. Además de este aspecto, también cabe destacar la solidaridad interregional. Esta garantiza que todo aquel ciudadano del Estado español tiene derecho a su pensión por jubilación, siendo indiferente la comunidad autónoma en la que residan.

A día de hoy, el Sistema de la Seguridad Social es financiado en su 85% por las cotizaciones sociales y el 15% proveniente de los presupuestos generales que en su totalidad va destinado a las pensiones no contributivas.

La encargada de recaudar las cotizaciones es la Tesorería de la Seguridad Social cuyo órgano es tutelado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social donde se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera mediante la aplicación de los principios de caja única y solidaridad financiera. Dichas cotizaciones provienen de las cuotas pagadas tanto por los trabajadores como de los empresarios. Estas cuotas se encuentran establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social y se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 2: Tipos de cotización

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Atendiendo al tipo de cotización, el empresario descuenta de la nómina del trabajador un 4,70% que se destina a la Seguridad Social al igual que el 23,60% que paga la empresa en nombre del trabajador. A su vez, el empresario también descuenta la cotización que paga en nombre del trabajador en consideración de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Si no se hace uso de esta prestación, la cuota pagada por el empresario tendrá como destino el Fondo de Reservas, creado en el año 1998, con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas.

3.2 – Tipos de pensiones:

El sistema español de pensiones se divide en dos tipos de pensiones. Por un lado, nos encontramos con el tipo de pensiones contributivas y por otro lado con las pensiones no contributivas.

Las pensiones contributivas son aquellas prestaciones económicas de duración indefinida, las cuales están generalmente supeditadas a una previa relación jurídica con la Seguridad Social. A su vez se necesita poseer un periodo mínimo de cotización aparte de otros requisitos para tener derecho a dicha prestación. La cuantía recibida se calcula en función de las aportaciones realizadas por los trabajadores y empresarios. Para ello se ha de tener en cuenta, la base reguladora de la pensión que sea a calcular.

Dentro de las pensiones contributivas, existen tres tipos de pensiones; por jubilación, por fallecimiento y por incapacidad permanente. Al igual que también se incluyen las pensiones por vejez, invalidez y viudedad.

Por otro lado, nos encontramos con las pensiones no contributivas. Son prestaciones económicas cuyos beneficiarios son aquellos ciudadanos que se encuentran en una situación de necesidad protegible, careciendo así de recursos suficientes para la subsistencia. Por lo tanto, podrán acceder

a esta pensión sin haber cotizado nunca o el tiempo suficiente. Diferenciamos entre las pensiones por invalidez y por jubilación.

3.3 - ¿Cómo acceder a la pensión?

Para ser beneficiario de una pensión por jubilación, se deben de cumplir varios requisitos impuestos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Edad:

A partir de 1-1-2013, se decidió que la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Por lo tanto, para tener derecho a la pensión, se requiere haber cumplido 67 años o bien tener 65 años siempre y cuando se hayan cotizado previamente un total de 38 años y 6 meses. Este nuevo parámetro se comenzará a utilizar en el año 2027. Es por ello que mientras tanto, desde el 1-1-2013 se incrementa de forma gradual la edad de jubilación para alcanzar así los 67 años en el año 2027, tal y como vemos en la siguiente tabla. Además, el periodo de cotización también aumenta para aquellas personas que deseen jubilarse a los 65 años.

Tabla 3: Edad de jubilación y período de cotización

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- Periodo mínimo de cotización:

El trabajador como mínimo de haber cotizado 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010, lo que se denomina periodo de cotización genérico. A su vez, hablamos de período de cotización específico al hecho de que 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

- Afiliación y alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en situación asimilada a la de alta:

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social tienen derecho a sus prestaciones si, además de los requisitos particulares exigidos en cada prestación, se encuentran afiliadas y en alta en este Régimen o situación asimilada a la de alta.

No obstante, existe la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación, aunque el interesado no se encuentre en alta o en situación asimilada a la de alta. De todos modos, tendrá que cumplir una serie de requisitos previos.

- Hecho causante:

Según la situación desde la que se acceda a la pensión, se considera producido el hecho causante:

- i. El día del cese en la actividad laboral, cuando el trabajador está en alta en la Seguridad Social.
- ii. El día de presentación de la solicitud, en las situaciones asimiladas a la de alta, con las siguientes excepciones:
 - En caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
 - En caso de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- iii. El día de presentación de la solicitud, en las situaciones de no alta.

3.4 - 5 Principios:

El sistema español de pensiones posee cinco principios como base para su correcto funcionamiento.

- Principio de reparto: las cotizaciones de los trabajadores que se encuentran en activo son el medio, por el cual, se financian las prestaciones existentes. Son las personas trabajadoras las que destinan parte de su salario a la Seguridad Social con el fin de pagar las pensiones de los ciudadanos que ya se han jubilado.

- Principio de universalidad: los benefactores del cobro de las pensiones son aquellas personas que han cotizado por la seguridad social como aquellos que lo reciben por medio de las pensiones no contributivas.
- Principio de proporcionalidad: la prestación que se recibirá será proporcional a la aportación realizada.
- Principio de gestión pública: las entidades públicas son los organismos encargados de gestionar y financiar el sistema de la Seguridad Social.
- Principio de suficiencia de prestaciones: la cantidad recibida por el pensionista debe de estar acorde a sus necesidades básicas.

3.5 - Sistema de protección del desempleo (Cobertura por desempleo):

La prestación por desempleo viene regulada en el Título III, Capítulo I del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social. En este Real Decreto se describe la prestación como aquella ayuda económica a la que tienen derecho quienes queriendo y pudiendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo. Es decir, llamamos prestación por desempleo o cobertura por desempleo, a la adjudicación de una renta económica que sustituye al salario. Esta renta se recibe únicamente en el periodo que el trabajador es despedido hasta que encuentre un nuevo empleo. Aparte de todo ello, el desempleo se considera parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción

Dentro de las coberturas por desempleo, podemos diferenciar dos tipos de prestaciones; la prestación contributiva y la prestación asistencial. La primera se recibe en función de las cotizaciones previas del trabajador. Por otro lado, las prestaciones asistenciales se encuentran fuera de las bases de cotización y se acceden a ellas por medio de una serie de requisitos.

A su vez existen unos requisitos comunes:

- Estar en situación legal de desempleo.
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo o haberla agotado.
- Mantenerse inscrito como demandante de empleo durando el periodo de percepción, además de suscribir el compromiso de actividad.
- No poseer rentas que en su cómputo mensual sean superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Con la siguiente tabla, veremos los porcentajes de cotización que debe soportar tanto la empresa como el trabajador:

Tabla 4: Tipos de cotización

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Tal y como observamos en la tabla 4, existe una diferencia de cotización en función del tipo de trabajo que se realice. Si el contrato es indefinido el porcentaje de cotización empresarial es del 5,50% mientras que en el contrato temporal es del 6,70% dando lugar una diferencia del 1,20%. Por otro lado, la cotización por desempleo también varía mínimamente. Si el contrato es indefinido el porcentaje asciende al 1,55% y en el caso de ser un contrato temporal ese porcentaje es del 1,60%. Podemos sacar en claro que el contrato temporal supone un mayor coste de cotización que el de un contrato indefinido sobre todo para la empresa. No obstante, a la larga y en caso de despido, el trabajador indefinido será más costoso para la empresa.

3.6 - ¿Cómo se calcula la prestación por desempleo?

3.6.1 - Requisitos:

Para acceder a la prestación por desempleo es necesario cumplir una serie de requisitos:

- Estar afiliado/a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
- Cobertura de un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- Acreditación de disponibilidad para la búsqueda activa de empleo y para la aceptación de colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.
- No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- Estar inscrito como demandante de empleo.

3.6.2 – Duración de la prestación:

El periodo de tiempo que se concede es de 6 meses con opción de prorrogarlos por otros dos periodos de 6 meses, por consiguiente, se contabilizarían un total de 18 meses. No obstante, se ha de aclarar que la duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo atendiendo a la siguiente escala:

Tabla 5: Duración de la prestación

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1080 hasta 1259	360
Desde 1260 hasta 1439	420
Desde 1440 hasta 1619	480
Desde 1620 hasta 1799	540
Desde 1800 hasta 1979	600
Desde 1980 hasta 2159	660
Desde 2160	720

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3.6.3 – Cuantía de la prestación por desempleo:

Para calcular de manera exacta cuanta prestación nos corresponde, se debe de seguir una serie de directrices. En primer lugar, la base reguladora de la prestación será la media de las bases por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días. De tal manera se realizará una diferencia en función de los días cotizados. Se aplicará a la base reguladora un 70% durante los primeros 180 días. No obstante, si se supera dicho periodo, se aplica un 50%.

Cabe destacar, que la cuantía a la que podemos tener derecho tiene un máximo y un mínimo. Aquí es donde se introduce la variable del número de hijos a cargo y del IPREM (Indicador Público de Renta de Efecto Múltiples). Para su mejor entendimiento he desarrollado unas tablas.

Tabla 6: Cuantía máxima prestación contributiva

Nº de hijos a cargo	Cuantía máxima de la prestación
0	175% del IPREM
1	200% del IPREM
más de 1	225% del IPREM

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Tabla 7: Cuantía mínima prestación contributiva

Nº de hijos a cargo	Cuantía mínima de la prestación
0	80% del IPREM
1 o más	107% del IPREM

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Tabla 8: IPREM para el 2019

IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Como hemos analizado previamente, el sistema español tiene ciertas particularidades que se han ido ajustando con el transcurso de los años. Si bien es un sistema de reparto, se han llevado a cabo un conjunto de reformas que perduran hasta el día de hoy. La edad de jubilación o la cuantía mensual recibida son algunas de las numerosas modificaciones que se han impulsado por el gobierno de turno dando como resultado, el sistema por el que nos regimos hoy en día.

Una vez expuesto el caso español, toca introducirnos en un país no muy lejano, pero con gran desconocimiento por el ciudadano a pie. Descubriremos en los epígrafes siguientes cómo se rige el país austriaco en materia de pensiones, además de todas sus características, las cuales tomaremos como referencia para nuestra propuesta final.

4 – LA MOCHILA AUSTRIACA

Cada país posee un sistema de pensiones completamente diferente al resto de países. El desarrollo de tal sistema reside en un profundo análisis de las características de cada país como, por ejemplo, el número de habitantes, la tasa de desempleo, los salarios, esto es, como ya los habíamos catalogado previamente, factores económicos, demográficos y laborales. Austria en el 2003 implantó un nuevo modelo individual de indemnización por despido que dista mucho del que se hace uso en el Estado español. Se convirtió, entonces, en una gran novedad para los países de la Unión Europea, los cuales se quedaban atónitos esperando el desarrollo de esta nueva forma de tratar el mercado laboral. ¿Cuáles son los objetivos que persigue la mochila austriaca?, ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que origina? O ¿Es sostenible a largo plazo? ¿Qué relación tiene con las pensiones? son algunas de las cuestiones que, a priori, se hace uno y es, con el siguiente análisis, como procederemos a darles respuesta.

4.1 - Definición de concepto:

El 1 de enero de 2003 el gobierno austriaco decidió implantar un nuevo sistema en lo referente a las indemnizaciones por despido. Este fue denominado Abfertigung o también comúnmente conocido “mochila austriaca”. El nuevo modelo de gestión de prestaciones sociales es regulado, en todo momento, por la Ley Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgungsgesetz (BMSVG). Desde ese momento las relaciones que se dan entre trabajador y empresario cambian de forma radical afectando directamente a ambas partes.

Antes de la mochila austriaca, el sistema de indemnización por despido funcionaba prácticamente de igual manera que el sistema español. Se trataba de una indemnización al trabajador si se efectuase un despido improcedente con una respectiva cantidad abonada en función de la antigüedad del empleado despedido. Ahora bien, con la implantación de la mochila austriaca, las indemnizaciones por despido quedan en segundo plano, dando paso a un modelo individual de indemnización por despido, con notorios cambios a tratar.

El empresario posee la obligación de aportar un 1,53% del salario bruto mensual, a partir del segundo mes de antigüedad del trabajador a una cuenta individual de ahorro para los trabajadores, la conocida como “mochila”. Esta cuenta de ahorro es propiedad del trabajador en todo momento. Debido a que el empresario aporta una determinada cantidad de manera mensual al trabajador, en el momento que se disponga a despedir a un empleado el despido será coste cero. Es así, como se origina el fondo de capitalización individual del que hablaremos con más profundidad en el siguiente epígrafe.

Por otro lado, la “mochila” siempre irá en conjunto con el trabajador, es decir, en caso de ser despedido, todo lo acumulado hasta entonces no se pierde y se podrá seguir acumulando en el siguiente trabajo con la misma cuenta de ahorro. Las utilidades de la mochila son variadas. Entre muchas otras destacan la posibilidad de emprender un nuevo con el dinero acumulado, en caso de jubilación se podrá hacer uso de la mochila como complemento a la pensión o bien en última instancia, en caso de fallecimiento, la mochila es heredable.

4.2 - Objetivos que persigue:

Son varios los fines por los que se comenzó a elaborar este nuevo sistema. Si bien existen unos objetivos de carácter esencial, existen otro tipo de objetivos correspondientes a un ámbito más específico pero que, a su vez, son importantes para el devenir del sistema.

- Con el propósito de eliminar las barreras tanto económicas como emocionales para la movilidad del trabajador, se pretende incentivar la flexibilidad laboral y facilitar la rotación de los trabajadores.
- Complementar el sistema de pensiones, de tal manera que, el trabajador pueda disponer del fondo acumulado en su recta final de vida.
- Implementar que el despido no tenga coste alguno. La falta de rotación debido a las altas indemnizaciones que se deberían de pagar supone un gran problema para los empresarios. Con la implementación de la mochila, el despido no tendría coste alguno y así, se reduciría este exceso de protección.
- Mejorar el mercado de capitales en Austria por medio de las funciones de inversión de los fondos acumulados.
- En relación con el primer objetivo comentado, reducir la rigidez del mercado laboral es otro de los propósitos marcado por el gobierno austriaco.
- Otorgar el derecho de indemnización por medio de la mochila a todo trabajador, así como eliminar las desigualdades en la distribución del pago de la indemnización por despido.
- Reducir la tasa de temporalidad, tratando de eliminar la dualidad de contratos indefinidos y temporales.

4.3 - Fondos de capitalización:

La llamada vulgarmente “mochila”, representa un fondo de previsión de los trabajadores de carácter privado y externo a los empresarios (Mitarbeitervorsorgekassen, en adelante MVK). Los fondos acumulados durante años por los trabajadores están a cargo de empresas privadas cuya gestión principal se basa en invertir en el mercado de capitales con el fin de obtener la mayor rentabilidad posible. La gestión de los fondos debe de estar en continua supervisión de las Autoridades del Mercado Financiero y es necesario la autorización de las Instituciones Públicas para poder operar.

La elección del fondo de prevención se encuentra a manos del empresario y el comité de empresa. Los fondos tienen como obligación garantizar al trabajador un mínimo equivalente a las cuotas aportadas por el empresario. En el caso de que hubiese un cambio de empresa, el trabajador puede decidir sobre el devenir de su fondo. Esto es, puede mantener el fondo en la misma empresa MVK o bien destinarlos a una nueva empresa que los gestione.

El gobierno austriaco, por medio de los fondos de capitalización, pretende elaborar un modelo en el que el pago de las indemnizaciones se hiciese uso en la etapa de jubilación del trabajador con el objetivo de reforzar el sistema de pensiones austriaco. Con el fin de que se cumpla este deseo, el gobierno con la ayuda de interlocutores sociales, establecieron un tipo de gravamen del 6% a toda aquella persona que quisiera retirar la cantidad del fondo una vez haya sido despedido mientras que, a todo aquel que lo destina al fondo de pensión se encuentra exento de impuestos. Así mismo, en el caso de que un trabajador sea despedido, son varias las opciones de uso del fondo:

1. Exigir el reintegro de lo ingresado si han transcurrido al menos 3 años desde que se iniciaron las aportaciones o tres años desde el último reintegro. En este caso, se permitirá disponer del pago del capital si no se ha encontrado trabajo transcurridos 5 años. A su vez, el cobro directo cuenta con un gravamen fiscal del 6%
2. Mantener el fondo en el mismo MKV y así seguiría generando rentabilidad
3. Transferir el importe acumulado a otro fondo de pensiones de jubilación.

4.4 - Ventajas y desventajas:

4.4.1 - Empresario:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">- Ante el escenario de una empresa que se encuentra en un momento difícil, el hecho de que el despido sea a coste cero permite afrontar dicho problema con una mejor actuación con el fin de sanear el estado de la empresa.	<ul style="list-style-type: none">- Se añadiría un nuevo coste mensual a los ya conocidos. La cantidad determinada que el empresario debe de destinar al fondo del trabajador hace que aumente el coste mensual de las empresas.
<ul style="list-style-type: none">- La mochila austriaca permite al empresario, efectuar decisiones que mejor convienen a la empresa sin preocuparse por el coste por despido. Las empresas que tengan en mente efectuar nuevas directrices, conformaran sus plantillas de acuerdo con ratios de productividad, eficiencia, calidad y no por antigüedad del trabajador.	<ul style="list-style-type: none">- Las empresas temerían en todo momento por la pérdida de sus trabajadores más competentes. La movilidad laboral da lugar a una posible pérdida de talento para el empresario.
<ul style="list-style-type: none">- Con el pago mensual de la indemnización se elude problemas de liquidez que puedan aparecer en un futuro a causa del despido de un conjunto de trabajadores.	

4.4.2 - Trabajador:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">- El trabajador tiene absoluta libertad de cambiar de empleo en el momento que este lo crea necesaria. De esta manera, se eliminaría las ataduras a un trabajo por miedo a perder la indemnización por despido.	<ul style="list-style-type: none">- El trabajador se encuentra en una situación de incertidumbre constante. Esto es, el cualquier momento puede ser despedido y reemplazado por otro trabajador que ejecute de manera más productiva y eficiente las tareas laborales.
<ul style="list-style-type: none">- Se incrementa el grado de aspiración del trabajador y las oportunidades laborales que ofrezcan un mayor desarrollo profesional.	
<ul style="list-style-type: none">- El fondo de ahorro acumulado durante toda su etapa laboral se podrá disponer de él una vez jubilados. Se trataría de un complemento que mejora la pensión.	

5- EFECTOS DE LA MOCHILA DESDE EL 2003 HASTA LA ACTUALIDAD:

Con el transcurso de los años, el país austriaco se ha consolidado como una de las economías más desarrolladas de Europa. Su industria, los índices de productividad, el elevado nivel de vida, así como sus relaciones con el exterior han dotado a este país de una posición privilegiada. Si bien no se puede demostrar que la mochila austriaca haya sido clave para este desarrollo, sí que podemos afirmar que ha servido como complemento inmejorable para el buen devenir de las políticas empleadas por el gobierno austriaco.

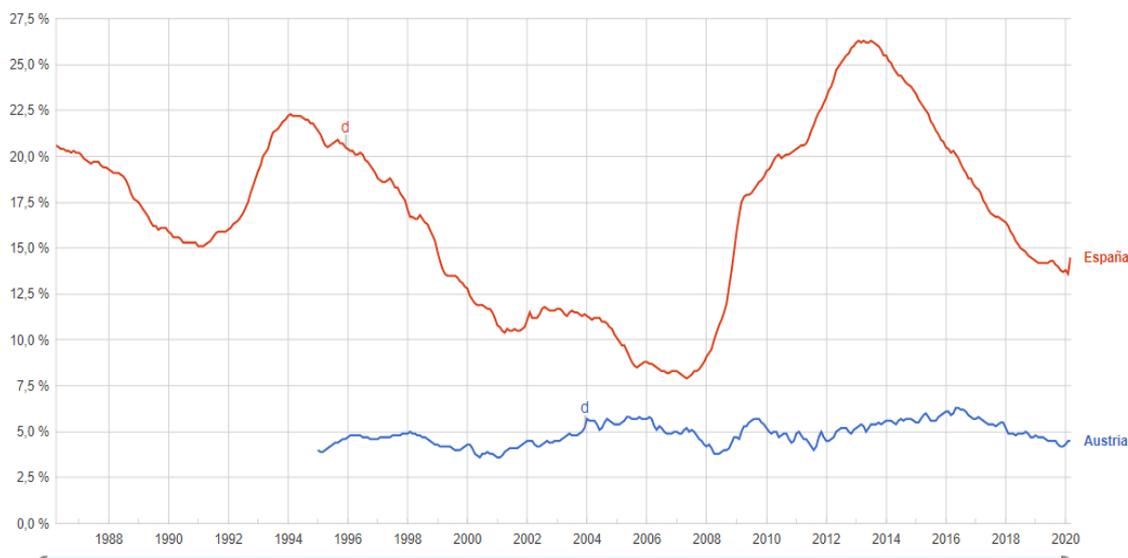
Tras la implantación de la mochila en el 2003, el país austriaco se ha sumergido en una serie de cambios positivos para la economía del país, con datos, que datan el buen funcionamiento del sistema. Al igual que España, Austria se vio sumergida en la gran crisis financiera del 2008-2009. No obstante, el país austriaco se recuperó a pasos agigantados y en muy pocos años volvió a recuperar su nivel económico y financiero previo a la crisis.

Para saber si de verdad la mochila ha logrado cumplir los objetivos marcados, tendremos que poner atención en varias variables que la afectan directamente como son la tasa de desempleo, la tasa de temporalidad o el PIB.

En primer lugar, la tasa de desempleo viene siendo muy baja desde hace muchos años atrás. Tal y como podemos observar en el gráfico, a partir de la introducción del nuevo sistema en el 2003, la tasa de paro aumentó de manera insignificante. En los años posteriores se ha mantenido en

torno al 5%, un registro muy prospero para el país austriaco. Por otra parte, las diligencias austriacas han incentivado las políticas activas de empleo con el objetivo de aconsejar al desempleado al igual que facilitarle cursos de capacitación para la incorporación al mercado laboral. Por último, otra de las razones de este nivel de desempleo, es la considerable inversión que se realiza en la educación de los ciudadanos y en las políticas de formación.

Ilustración 13: Comparativa de la tasa de desempleo

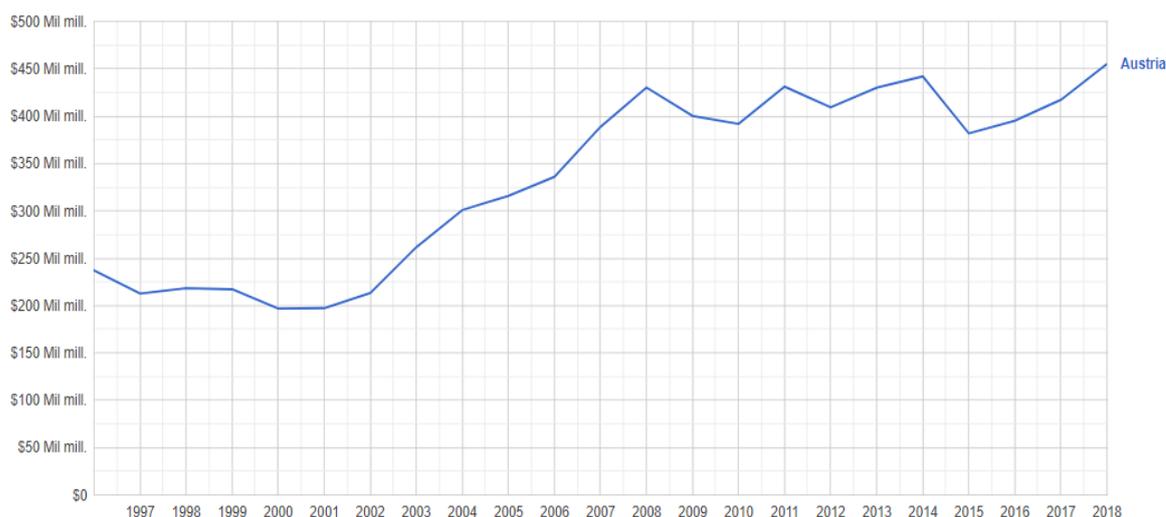


Fuente: Eurostat.

Otro de los motivos principales por los que se introducía la mochila austriaca, era la reducción de la tasa de temporalidad en el mercado laboral. Austria al igual que España, es un país con un gran turismo y comercio en el que destaca un potente sector terciario con un mayor nivel de contratos temporales por trabajador. Sin embargo, la realidad es diferente, ya que, existe una diferencia abismal en cuanto a la tasa de temporalidad de un país a otro. Como ya habíamos observado en la ilustración 13, en el año 2018 Austria mantenía una de las tasas de temporalidad más baja del viejo continente. Desde el 2003, se ha ido reduciendo moderadamente gracias al nuevo sistema de indemnizaciones, en el que se ha acabado con la dualidad que existía de contratos definidos y contratos temporales.

Por último, el PIB en Austria ha crecido considerablemente desde el 2003. Las razones de este crecimiento económico son la baja tasa de desempleo, el buen momento de la economía mundial, así como el afianzamiento de la demanda interna derivada de las reformas fiscales. Extrapolándolo a nuestro caso, la mochila ha incentivado aún más si cabe el mercado laboral. Las pequeñas y medianas empresas austriacas, las cuales, reflejan una gran parte del PIB total del país, han sabido moldearse a estas nuevas reformas y aprovecharse de las ventajas empresariales que otorga la mochila. Gracias al sistema de indemnización individual, tanto las pymes como las grandes empresas, han mantenido una buena situación económica y su crecimiento ha sido exponencial con el paso de los años.

Ilustración 14: Evolución del PIB en Austria



Fuente: Eurostat.

Como conclusión, la introducción de la mochila ha afianzado e incluso mejorado el sistema de indemnizaciones austriaco. No hay que obviar que, las características propias del país han supuesto un claro favor para el buen desempeño del modelo. Sin embargo, desde el 2003 hasta la actualidad se han realizado reformas con el fin de perfeccionar el modelo. Los factores económicos y demográficos que previamente habíamos comentado en el caso español también están presentes en Austria, dando lugar a un denominador común en ambos países; el aumento de la esperanza de vida. Este aspecto parece ser uno de lo más preocupantes para que el sistema tambalee, por lo que, las entidades austriacas se verán obligadas a aumentar su nivel de gastos en las pensiones. Por otro lado, los ingresos de las pensiones de los jubilados son altos y se encuentran por encima de la media de la Unión Europea, por consiguiente, la calidad de vida para el ciudadano austriaco es alta hasta el final de su vida. Analizando los efectos que ha provocado el sistema de capitalización, podemos afirmar que la mochila austriaca es sostenible y ha conseguido cumplir gran parte de los objetivos marcados.

6 - ESPAÑA VS AUSTRIA

Una vez analizado la mochila austriaca con sus respectivas características y la progresión que ha tenido con el transcurso de los años, llega el momento de analizar si de verdad el concepto de la mochila es válido para España. La decisión de incorporarlo será, única y exclusivamente, si el proyecto es eficaz y preciso para que funcione en España, intentando minimizar todo lo posible los riesgos que aparezcan. No obstante, las diferencias tanto económicas como sociales entre los dos países puede llegar a ser un impedimento para su incorporación. Estas diferencias las comentaremos con más detalle a continuación.

Para hacer una comparativa de ambos países, hemos seleccionado los datos más significantes de diferentes ámbitos con el fin de relacionarlo con el sistema de pensiones.

Tabla 9: Comparativa España – Austria

	ESPAÑA	AUSTRIA
POBLACIÓN	47.100.396	8.858.775
ESPERANZA DE VIDA	83,5	81,8
TASA DE DESEMPLEO	13,60%	4,40%
TASA DE TEMPORALIDAD	26,90%	9,10%
PIB ANUAL	1.244.757M €	398.522M €
PIB PER CAPITA	26.440 €	44.900 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Datosmacro.

En el ámbito demográfico, España tiene una mayor población superando así a Austria en 38 millones de personas aproximadamente. La primera conclusión que sacamos de aquí es clara, el Estado español posee un mayor número de cotizantes, así como de pensionistas dando como resultado un mayor gasto social por parte del Gobierno. Por otro lado, la esperanza de vida es muy parecida en ambos casos, siendo la población española ligeramente más envejecida. Estos niveles tan altos de esperanza de vida, desde la perspectiva económica no son nada alentadores para ningún caso y en el futuro podría resultar un problema tal y como, habíamos mencionado en epígrafes anteriores.

En el ámbito económico, Austria posee unos niveles que nada tienen que envidiar a España. Su tasa de desempleo se encuentra a nivel muy bajo, situándose en una de las tasas de desempleo más bajas de la Unión Europea. Si bien ya hemos comentado que la tasa de desempleo española ha ido bajando, se sitúa en la actualidad en 13,60%, un nivel muy por encima del registro austriaco. A su vez, la tasa temporalidad, gran problema en España, es muy distinta. Austria, gracias a la eliminación de la dualidad de contratos, ha conseguido unos niveles de temporalidad muy buenos distanciándose de España en unos 9,2 puntos. Por otro lado, existe una clara diferencia del PIB anual, pero nada más lejos de la realidad dado la gran diferencia de población que hay. Austria para poseer cerca de 9 millones de habitantes, ha registrado un PIB extremadamente bueno gracias a la industria, el turismo y el sector servicios. Como es lógico, el ciudadano austriaco tiene una renta per cápita muy superior al español lo que pone de manifiesto las buenas políticas llevadas a cabo por el gobierno austriaco.

Observadas las particularidades entre un país y otro, existe una gran diferencia en cuanto al sistema de pensiones, motivo principal de la realización de este trabajo. El sistema de pensiones español se rige por el sistema de reparto en el que, en todo momento, los trabajadores que se encuentran activos por medio de las cotizaciones que pagan, se hacen uso para pagar las pensiones de los trabajadores que se encuentran jubilados. Este proceso se repite constantemente dando lugar la solidaridad intergeneracional que en epígrafes anteriores hemos mencionado. Por otro lado, Austria, con la ya analizada mochila austriaca, se caracteriza por emplear un sistema de capitalización.

Podemos concluir que la diferencia entre ambos países es muy notoria y es por ello por lo que, no se baraja la idea de extrapolar el concepto de la mochila austriaca a nuestro caso práctico sobre España. Los motivos de esta decisión son evidentes, la mochila austriaca funciona de manera correcta en Austria debido a las particularidades que posee su propio sistema; desde el número de ciudadanos que viven hasta la baja tasa de desempleo. La imposición de trasladar el modelo, tal cual, se ejecuta en Austria, únicamente resultaría contraproducente. La fórmula que mejor se adapta para mejorar y perfeccionar nuestro sistema es la de aplicar las características del sistema

austriaco que mejor nos convengan. Esta propuesta será atrevida y su aplicación dependerá de muchos factores que analizaremos en el siguiente epígrafe.

7 – APROXIMACIÓN DE LA MOCHILA

Tras realizar un balance general de la situación en la que se encuentra el sistema de pensiones, podemos llegar a la conclusión de que necesita una serie de cambios y/o modificaciones. Por ello es indudable proponer un nuevo modelo que no sea vulnerable ante alteraciones en el ámbito demográfico, económico o laboral, que tanto han afectado en la actualidad. La propuesta lanzada, más allá de ser un instrumento económico para el buen devenir del país, es una nueva forma de ver las pensiones donde se pretende que el ciudadano mantenga un cierto grado de confianza por el sistema y reciba de él una estabilidad a lo largo de su vida.

Tras la comparativa realizada entre ambos países, explicada en el epígrafe 6, podemos concluir que, el país austriaco se diferencia de España en numerosos aspectos. Y es por esta razón, por la que no sería preciso implementar, de manera idéntica, el concepto de la mochila austriaca. Si bien, sería un error tratar a los dos países de la misma forma, sí que sería un gran acierto, aplicar al sistema español alguna de las particularidades del modelo austriaco con el fin de que se complemente, pero, sobre todo, haga mejorar el sistema actual. Dadas las características de cada país, la propuesta para solucionar los problemas que posee el sistema actual, se basa, principalmente, en la creación de un sistema mixto.

Se parte de la propuesta mixta con el fin de que se produzcan cambios leves, pero con gran peso en nuestra sociedad. La transición efectiva de un modelo que es clásico a uno completamente moderno y novedoso para la gran parte de la población es una tarea bastante compleja. De primeras, la nueva propuesta puede generar cierta inseguridad y reticencia en gran parte de los ciudadanos, por ello, será necesario y primordial, un cambio en la mentalidad de las personas. En la actualidad, existe una idea generalizada del “trabajo para toda la vida”, por lo que, superar esta barrera será la primera piedra de toque para instaurar el nuevo sistema. Aparte del gobierno, el cual debe de impulsar una fuerte campaña de comunicación y difusión de la nueva forma de pensiones, este cambio debe ser impulsado por la unión tanto de las empresas como de los trabajadores. Si no se llega a un acuerdo entre sindicatos y patronales, no hay futuro, es por ello por lo que el compromiso de ambas partes es fundamental para el buen funcionamiento del nuevo modelo.

Por último, cabe remarcar, que se trata de un proyecto principalmente a largo plazo, aunque se tomen medidas inmediatas. Su finalidad es dar la solvencia que el sistema necesita con el transcurso de los años y no caer en la idea de obtener los mejores resultados ipso facto. Como toda innovación, cabe la posibilidad de que se especule acerca de su desempeño o aparezcan problemáticas a lo largo de su ejecución. Cuestiones como los contratos pre-mochila, los responsables de la gestión de los fondos o los parámetros económicos a utilizar, son inquietudes, entre otras muchas otras, en las que trataré de mostrar y darle solución mediante la propuesta práctica.

7.1 - Propuesta

7.1.1 - Introducción y explicación del origen de los cálculos:

Antes que nada, se ha de remarcar que la propuesta no pretende alterar de manera brusca el sistema actual y se opta por seguir un proceso gradual, con el que, en un futuro, se pueda instaurar de forma total para las generaciones venideras. De tal manera, se procede a indicar el siguiente modelo de transición.

Para saber el porcentaje que el empresario destinará al fondo de ahorro del trabajador, se lleva a cabo un ejemplo práctico de comparación entre ambos sistemas: el correspondiente a la indemnización por despido y el que asigna una parte del salario como “bolsa” a favor del trabajador. Para ello se ha tomado como referencia el salario bruto medio anual, el cual, a modo de simulación, aumenta un 1% anualmente con el fin de trazar un horizonte temporal más amplio que nos permita plasmar la idea en algo más tangible.

Tabla 10: Despido con indemnización

Año	Salario bruto medio anual	Salario medio mensual	Salario diario	Indemnización por despido
2038	29295,69 €	2441,31 €	81,38 €	32550,77 €
2037	29005,63 €	2417,14 €	80,57 €	30617,06 €
2036	28718,45 €	2393,20 €	79,77 €	28718,45 €
2035	28434,11 €	2369,51 €	79,98 €	26854,43 €
2034	28152,58 €	2346,05 €	78,20 €	25024,52 €
2033	27873,84 €	2322,82 €	77,43 €	23228,20 €
2032	27597,86 €	2299,82 €	76,66 €	21465,01 €
2031	27324,62 €	2277,05 €	75,90 €	19734,45 €
2030	27054,08 €	2254,51 €	75,15 €	18036,05 €
2029	26789,22 €	2232,18 €	74,41 €	16369,35 €
2028	26521,01 €	2210,08 €	73,67 €	14733,89 €
2027	26258,42 €	2188,20 €	72,94 €	13129,21 €
2026	25998,44 €	2166,54 €	72,22 €	11554,86 €
2025	25741,03 €	2145,09 €	71,50 €	10010,40 €
2024	25486,16 €	2123,85 €	70,79 €	8495,39 €
2023	25233,83 €	2102,82 €	70,09 €	7009,40 €
2022	24983,99 €	2082,00 €	69,40 €	5552,00 €
2021	24736,62 €	2061,39 €	68,71 €	4122,77 €
2020	24491,70 €	2040,98 €	68,03 €	2721,30 €
2019	24249,21 €	2020,77 €	67,36 €	1347,18 €

Fuente: Elaboración propia.

Se pretende realizar el cálculo de la indemnización que le correspondería a un trabajador que le despiden de forma objetiva. A partir del salario bruto medio anual, se lleva a cabo los cálculos pertinentes para conocer cuantos días indemnizables le corresponderían, que multiplicados por el salario diario dará lugar al último paso. Una vez sabido esto, se procede al cálculo de la cantidad total que recibiría el trabajador de acuerdo con el año en el que le despiden. Este proceso es el clásico, por el que nos regimos en la actualidad pero que nos va a servir para su comparación posterior. Una vez calculada la indemnización por despido que recibiría el sujeto, se procede a mostrar cuanto acumularía, pero esta vez, siguiendo el modelo austriaco. Para ello, se ha partido de la misma base que en el paso anterior y, a modo de prueba, se han ido aplicando ciertos porcentajes, todos ellos, comprendidos entre 5,50% y el 6,10%, para ver así la acumulación total a lo largo de los 20 años. Este cálculo se muestra en la Tabla 11, en donde vemos como el trabajador acumularía desde el 2019 hasta el 2038, una cantidad diferente en función del tipo de porcentaje que se aplicase.

Tabla 11: Despido sin indemnización

AÑO	DESPIDO SIN INDEMNIZACIÓN -> ACUMULACIÓN TOTAL																					
	5,55%	5,57%	5,60%	5,63%	5,65%	5,68%	5,70%	5,75%	5,77%	5,80%	5,83%	5,85%	5,88%	5,90%	5,93%	5,97%	6%	6,03%	6,05%	6,07%	6,10%	
2038	29.634 €	29.741 €	29.901 €	30.061 €	30.168 €	30.328 €	30.435 €	30.702 €	30.809 €	30.969 €	31.129 €	31.236 €	31.396 €	31.503 €	31.663 €	31.876 €	32.037 €	32.197 €	32.304 €	32.410 €	32.571 €	32.571 €
2037	28.008 €	28.109 €	28.260 €	28.412 €	28.513 €	28.664 €	28.765 €	29.017 €	29.118 €	29.270 €	29.421 €	29.522 €	29.673 €	29.774 €	29.926 €	30.127 €	30.279 €	30.430 €	30.531 €	30.632 €	30.784 €	30.784 €
2036	26.398 €	26.493 €	26.636 €	26.779 €	26.874 €	27.016 €	27.112 €	27.349 €	27.445 €	27.587 €	27.730 €	27.825 €	27.968 €	28.063 €	28.206 €	28.396 €	28.539 €	28.681 €	28.776 €	28.871 €	29.014 €	29.014 €
2035	24.804 €	24.894 €	25.028 €	25.162 €	25.251 €	25.385 €	25.475 €	25.698 €	25.787 €	25.922 €	26.056 €	26.145 €	26.279 €	26.368 €	26.503 €	26.681 €	26.815 €	26.949 €	27.039 €	27.128 €	27.262 €	27.262 €
2034	23.226 €	23.310 €	23.435 €	23.561 €	23.645 €	23.770 €	23.854 €	24.063 €	24.147 €	24.272 €	24.398 €	24.482 €	24.607 €	24.691 €	24.816 €	24.984 €	25.109 €	25.235 €	25.319 €	25.402 €	25.528 €	25.528 €
2033	21.664 €	21.742 €	21.859 €	21.976 €	22.054 €	22.171 €	22.249 €	22.444 €	22.522 €	22.640 €	22.757 €	22.835 €	22.952 €	23.030 €	23.147 €	23.303 €	23.420 €	23.537 €	23.615 €	23.693 €	23.811 €	23.811 €
2032	20.117 €	20.189 €	20.298 €	20.407 €	20.479 €	20.588 €	20.660 €	20.842 €	20.914 €	21.023 €	21.132 €	21.204 €	21.313 €	21.385 €	21.494 €	21.639 €	21.748 €	21.857 €	21.929 €	22.002 €	22.110 €	22.110 €
2031	18.585 €	18.652 €	18.752 €	18.853 €	18.920 €	19.020 €	19.087 €	19.255 €	19.322 €	19.422 €	19.523 €	19.590 €	19.690 €	19.757 €	19.858 €	19.991 €	20.092 €	20.192 €	20.259 €	20.326 €	20.427 €	20.427 €
2030	17.069 €	17.130 €	17.222 €	17.315 €	17.376 €	17.468 €	17.530 €	17.684 €	17.745 €	17.837 €	17.930 €	17.991 €	18.083 €	18.145 €	18.237 €	18.360 €	18.452 €	18.545 €	18.606 €	18.668 €	18.760 €	18.760 €
2029	15.567 €	15.623 €	15.707 €	15.791 €	15.847 €	15.932 €	15.988 €	16.128 €	16.184 €	16.268 €	16.352 €	16.408 €	16.493 €	16.549 €	16.633 €	16.745 €	16.829 €	16.913 €	16.969 €	17.026 €	17.110 €	17.110 €
2028	14.080 €	14.131 €	14.207 €	14.283 €	14.334 €	14.410 €	14.461 €	14.588 €	14.639 €	14.715 €	14.791 €	14.841 €	14.918 €	14.968 €	15.044 €	15.146 €	15.222 €	15.298 €	15.349 €	15.400 €	15.476 €	15.476 €
2027	12.608 €	12.654 €	12.722 €	12.790 €	12.836 €	12.904 €	12.949 €	13.063 €	13.108 €	13.176 €	13.245 €	13.290 €	13.358 €	13.404 €	13.472 €	13.563 €	13.631 €	13.699 €	13.744 €	13.790 €	13.858 €	13.858 €
2026	11.151 €	11.191 €	11.252 €	11.312 €	11.352 €	11.412 €	11.452 €	11.553 €	11.593 €	11.653 €	11.714 €	11.754 €	11.814 €	11.854 €	11.915 €	11.995 €	12.055 €	12.116 €	12.156 €	12.196 €	12.256 €	12.256 €
2025	9.708 €	9.743 €	9.796 €	9.848 €	9.883 €	9.936 €	9.971 €	10.058 €	10.093 €	10.146 €	10.198 €	10.233 €	10.285 €	10.320 €	10.373 €	10.443 €	10.495 €	10.548 €	10.583 €	10.618 €	10.670 €	10.670 €
2024	8.280 €	8.309 €	8.354 €	8.399 €	8.429 €	8.474 €	8.503 €	8.578 €	8.608 €	8.653 €	8.697 €	8.727 €	8.772 €	8.802 €	8.846 €	8.906 €	8.951 €	8.996 €	9.025 €	9.055 €	9.100 €	9.100 €
2023	6.865 €	6.890 €	6.927 €	6.964 €	6.989 €	7.026 €	7.051 €	7.112 €	7.137 €	7.174 €	7.211 €	7.236 €	7.273 €	7.298 €	7.335 €	7.385 €	7.422 €	7.459 €	7.484 €	7.508 €	7.545 €	7.545 €
2022	5.465 €	5.484 €	5.514 €	5.543 €	5.563 €	5.593 €	5.612 €	5.662 €	5.681 €	5.711 €	5.740 €	5.760 €	5.790 €	5.809 €	5.839 €	5.878 €	5.908 €	5.937 €	5.957 €	5.977 €	6.006 €	6.006 €
2021	4.078 €	4.093 €	4.115 €	4.137 €	4.151 €	4.174 €	4.188 €	4.225 €	4.240 €	4.262 €	4.284 €	4.298 €	4.320 €	4.335 €	4.357 €	4.387 €	4.409 €	4.431 €	4.445 €	4.460 €	4.482 €	4.482 €
2020	2.705 €	2.715 €	2.729 €	2.744 €	2.754 €	2.768 €	2.778 €	2.803 €	2.812 €	2.827 €	2.842 €	2.851 €	2.866 €	2.876 €	2.890 €	2.910 €	2.924 €	2.939 €	2.949 €	2.959 €	2.973 €	2.973 €
2019	1.346 €	1.351 €	1.358 €	1.365 €	1.370 €	1.377 €	1.382 €	1.394 €	1.399 €	1.406 €	1.414 €	1.419 €	1.426 €	1.431 €	1.438 €	1.448 €	1.455 €	1.462 €	1.467 €	1.472 €	1.479 €	1.479 €

Fuente: Elaboración propia.

Tras obtener la cantidad que recibiría el trabajador en cada año, se procede a compararlos mediante una tabla que contempla los dos sistemas (Tabla 12). En ella podemos observar, a partir de qué punto un sistema beneficia más al trabajador que el otro. En función del porcentaje que se aplique, la casilla será de color rojo o verde. El rojo significa que la cantidad que recibiría siguiendo el sistema austriaco es menor que la cantidad que el trabajador le correspondería siguiendo el sistema de reparto actual español. El verde, por el contrario, muestra aquellos valores, en los que la acumulación de la mochila sería mayor que al sistema de indemnización por despido.

Tabla 12: Comparativa de los dos sistemas

PERIODO	AÑO	DESPIDO CON INDEMNIZACIÓN	DESPIDO SIN INDEMNIZACIÓN -> ACUMULACIÓN TOTAL																				
			5,55%	5,57%	5,60%	5,63%	5,65%	5,68%	5,70%	5,75%	5,77%	5,80%	5,83%	5,85%	5,88%	5,90%	5,93%	5,97%	6%	6,03%	6,05%	6,07%	6,10%
20	2038	32551	29634	29741	29901	30061	30168	30328	30435	30702	30809	30969	31129	31236	31396	31503	31663	31876	32037	32197	32304	32410	32571
19	2037	30617	28008	28109	28260	28412	28513	28664	28765	29017	29118	29270	29421	29522	29673	29774	29926	30127	30279	30430	30531	30632	30784
18	2036	28718	26398	26493	26636	26779	26874	27016	27112	27349	27445	27587	27730	27825	27968	28063	28206	28396	28539	28681	28776	28871	29014
17	2035	26854	24804	24894	25028	25162	25251	25385	25475	25698	25787	25922	26056	26145	26279	26368	26503	26681	26815	26949	27039	27128	27262
16	2034	25025	23226	23310	23435	23561	23645	23770	23854	24063	24147	24272	24398	24482	24607	24691	24816	24984	25109	25235	25319	25402	25528
15	2033	23228	21664	21742	21859	21976	22054	22171	22249	22444	22522	22640	22757	22835	22952	23030	23147	23303	23420	23537	23615	23693	23811
14	2032	21465	20117	20189	20298	20407	20479	20588	20660	20842	20914	21023	21132	21204	21313	21385	21494	21639	21748	21857	21929	22002	22110
13	2031	19734	18585	18652	18752	18853	18920	19020	19087	19255	19322	19422	19523	19590	19690	19757	19858	19991	20092	20192	20259	20326	20427
12	2030	18036	17069	17130	17222	17315	17376	17468	17530	17684	17745	17837	17930	17991	18083	18145	18237	18360	18452	18545	18606	18668	18760
11	2029	16369	15567	15623	15707	15791	15847	15932	15988	16128	16184	16268	16352	16408	16493	16549	16633	16745	16829	16913	16969	17026	17110
10	2028	14734	14080	14131	14207	14283	14334	14410	14461	14588	14639	14715	14791	14841	14918	14968	15044	15146	15222	15298	15349	15400	15476
9	2027	13129	12608	12654	12722	12790	12836	12904	12949	13063	13108	13176	13245	13290	13358	13404	13472	13563	13631	13699	13744	13790	13858
8	2026	11555	11151	11191	11252	11312	11352	11412	11452	11553	11593	11653	11714	11754	11814	11854	11915	11995	12055	12116	12156	12196	12256
7	2025	10010	9708	9743	9796	9848	9883	9936	9971	10058	10093	10146	10198	10233	10285	10320	10373	10443	10495	10548	10583	10618	10670
6	2024	8495	8280	8309	8354	8399	8429	8474	8503	8578	8608	8653	8697	8727	8772	8802	8846	8906	8951	8996	9025	9055	9100
5	2023	7009	6865	6890	6927	6964	6989	7026	7051	7112	7137	7174	7211	7236	7273	7298	7335	7385	7422	7459	7484	7508	7545
4	2022	5552	5465	5484	5514	5543	5563	5593	5612	5662	5681	5711	5740	5760	5790	5809	5839	5878	5908	5937	5957	5977	6006
3	2021	4123	4078	4093	4115	4137	4151	4174	4188	4225	4240	4262	4284	4298	4320	4335	4357	4387	4409	4431	4445	4460	4482
2	2020	2721	2705	2715	2729	2744	2754	2768	2778	2803	2812	2827	2842	2851	2866	2876	2890	2910	2924	2939	2949	2959	2973
1	2019	1347	1346	1351	1358	1365	1370	1377	1382	1394	1399	1406	1414	1419	1426	1431	1438	1448	1455	1462	1467	1472	1479

Fuente: Elaboración propia.

Después de analizar el caso y mediante el estudio minucioso del cuadro comparativo, se establece los principios básicos que afectaran de forma directa al nuevo sistema mixto.

7.1.2 - Porcentaje mensual y fecha de implantación:

El primer aspecto por tratar es el de la aplicación de un 5,83% sobre el salario mensual del trabajador, que el empresario deberá aportar, de manera mensual, al fondo de ahorro del trabajador. Al igual que en Austria, dicha cantidad irá destinada al nuevo fondo de capitalización, propiedad del trabajador, cuya gestión se llevará a cabo por un nuevo ente que, más adelante, será explicado.

La fecha de implantación será desde el 1 de enero de 2019, el cual será el primer año de implantación y será obligación del empresario de aportar durante los primeros 10 años de trabajo. Se quiere remarcar, que la aplicación del nuevo sistema afecta a los primeros 10 años de trabajo, mes por mes, si el trabajador se encuentra en situación de desempleo, no se verá afectado y seguirá el sistema clásico de prestaciones, reguladas por el SEPE. A partir del décimo año trabajado, el empresario dejará de depositar dicha cantidad a la cuenta y se comenzará con el proceso de indemnización por despido. En este punto, tanto trabajador como empresario se regirán por el sistema clásico de indemnizaciones donde en función del motivo del despido, el trabajador tendrá como derecho el cobro de 20 días por año trabajado, si fuese despido objetivo o bien de 33 días o 45 días si fuese, despido improcedente.

7.1.3 - Contratos pre-mochila:

Por otra parte, en el mercado laboral existirán numerosos contratos de trabajo realizados en fechas anteriores a la implantación de la mochila. Esta situación es uno de los escenarios más pantanosos a lo que nos enfrentamos debido a la reticencia, inseguridad y desconfianza que pueda generar para aquellas personas que sientan que han sido afectados por esta medida y, por ende, piensen que van a perder todo su derecho a la indemnización por despido.

No obstante, mediante la colaboración primordial de las empresas, o bien con su representación, la patronal, se ha tratado de dar una solución que apacigüe esta situación. La comunicación entre sindicato y patronal será fundamental para calmar tensiones que puedan producirse, así como dar respuesta a este conflicto. El trabajador con contrato previo al 1 de enero de 2019 tendrá el derecho de reclamar su correspondiente indemnización para no verse perjudicado por el nuevo sistema.

La medida adoptada será la de definir el número de días por año que le correspondería a cada trabajador en función del sector económico al que pertenezcan. Dicha medida se llevará a cabo en base al previo acuerdo mutuo entre trabajadores y empresarios. De esta manera, el empresario depositará la cantidad resultada en el nuevo fondo de ahorro del trabajador y este, a partir del año 2019, comenzará su periodo de pertenencia al nuevo sistema, con una diferencia positiva, respecto a aquellos contratos que se realicen posteriores al 1 de enero del 2019.

7.1.4 - Utilidad del fondo:

El fondo de ahorro del trabajador se convierte así en un activo muy valioso para el trabajador. Nos encontramos ante un aspecto clave que medirá el grado de confianza del trabajador respecto al sistema. No cabe duda de que toda información es poca acerca de la finalidad del fondo, su uso o sus responsables y debido a esto es necesario detallar ciertos puntos interesantes para la mejor comprensión del ciudadano.

Lo primero de todo, es la creación de un nuevo ente público de carácter especulativo cuya ocupación sea la de gestionar y rentabilizar las cuentas de ahorro de los trabajadores españoles. Las obligaciones de este nuevo agente económico serán medidas y amparadas por la nueva ley de fondos de capitalización. Este organismo se dedicará exclusivamente a rentabilizar, en el mercado de capitales a largo plazo, con estrictas condiciones y minimizando riesgos. Por ley, el trabajador posee el derecho de obtener el 100% del dinero acumulado durante toda su etapa laboral, de la que podrá disfrutar a partir del primer día de jubilación o bien accediendo a ella a partir de las excepciones señaladas más adelante.

Es normal que toda acción ajena al trabajador sobre su fondo se regule de alguna manera, por lo tanto, se procede a la creación de una Ley de Valores de Rentabilidad. Dentro de ella se encuadrará todo movimiento llevado a cabo, tanto como el ente encargado de los fondos como por el trabajador. Además, se detallarán los límites bursátiles en función del mercado de capitales, así como los plazos de entrega del fondo.

En España existen unos 19 millones de ocupados ahora mismo, es decir, 19 millones de fondos de ahorro entrarían en juego con el nuevo sistema mixto. A modo de ejemplo, si se impone una rentabilidad del 1% por fondo estaríamos hablando de un gran plus para las arcas del gobierno. Esta nueva forma de ganancia para el gobierno permitiría sanear en parte las cuentas del Estado, así como minimizar el gasto social que se lleva haciendo años atrás. No hay que olvidar, que se trataría de inversiones a largo plazo y con poco riesgo con el fin de que el fondo no pierde valor debido a la inflación con el paso de los años.

7.1.5 - Deducción de las empresas:

En contraposición a los trabajadores, tenemos la figura de los empresarios, cuyo papel es clave en esta nueva propuesta. Si bien, mediante este sistema, uno de los objetivos era tanto de reducir la tasa de desempleo como la de la temporalidad, se prevé necesario la modificación de ciertos mecanismos a favor del empresario que faciliten la consecución de dichos objetivos.

En la actualidad y, atendiendo a las indicaciones de la Agencia Tributaria, existen varios tipos de deducciones con las que incentivar la realización de determinadas actividades. En lo que nos afecta a nuestro caso, nos detendremos en la deducción por creación de empleo. Rescatando el artículo 37 de la LIS (Ley del Impuesto sobre Sociedades) se expone una serie de beneficios para la empresa de forma que deducirán la cuota íntegra cierta cantidad en función de la acción contractual que realicen. Una de las ventajas para el empresario por la que pasa la propuesta, será la de aumentar la deducción de la cuota íntegra. En la actualidad, la deducción es de 3000€ y con la llegada de la nueva propuesta esta cantidad sería de 3500€. De este modo, se incentivará la creación de empleo, así como la ejecución de ciertas actividades que beneficien a las empresas por su ahorro fiscal al cierre del ejercicio económico o social.

Por otro lado, el tipo de gravamen en España, porcentaje que multiplicado por la base imponible permite obtener la cuota íntegra, es del 25%, muy diferente a nuestros países vecinos como Francia el cual llega al 33,3% o Portugal con un 21%. Para ampliar más la perspectiva, el tipo de gravamen medio europeo se encuentra en la actualidad en un 21,3%. Es por ello por lo que otra de las medidas que se llevarán a cabo será la reducción del impuesto sociedades en el Estado español. Del 25% se pasará a un 22,5%, lo cual significará un gran cambio para las empresas. Con esta modificación se pretende que las empresas se beneficien dentro de lo que cabe y, paralelamente, esta disminución del tipo de gravamen hará que aumente la inversión extranjera en nuestro país, lo que a la larga producirá un incremento del empleo.

7.2 - Otros aspectos claves:

- **Un único contrato:**

Durante los 10 primeros años regidos por el nuevo sistema, únicamente existirá un tipo de contrato llamado, “contrato mixto” acabando así con la dualidad contractual que existe. En él, se especificará el derecho del trabajador a recibir una aportación, de manera mensual, otorgada por el empresario. Además, se detallará al trabajador como único propietario del fondo. Por último, una vez pasado los 10 años el empresario deberá de extinguir dicho contrato y proceder a la realización del contrato como se venía haciendo hasta la fecha.

- **Carácter exclusivo pensionista:**

El trabajador únicamente podrá hacer uso del fondo acumulado una vez haya entrado en la jubilación. No obstante, existirán una serie de excepciones por las cuales el trabajador tendrá la posibilidad de disponer del fondo antes de la jubilación. La necesidad extrema, el fallecimiento de un familiar o encontrarse sin trabajo por un tiempo indeterminado serán las excepciones sin olvidar que, para hacer uso de dichas salvedades, todas ellas deberán ser probadas y justificadas. Mientras no se cumplan alguna de las 3 salvedades comentadas anteriormente, la finalidad del fondo será exclusivamente especulativa y

gestionado para su uso posterior. De esta forma, se complementa con la pensión que el trabajador tiene derecho a recibir con el fin de que se mejore la calidad de vida en la última etapa de las personas.

- **Política de empleo activa**

Una vez comentado el objetivo principal de mejorar la situación de las pensiones en España, también debemos de remarcar la persecución indirecta de otros objetivos. Debido al desbloqueo de la rigidez del mercado laboral será necesario dar respuesta rápida y eficaz a los trabajadores que se encuentran desempleados. Gracias a este nuevo sistema se busca la dinamización del empleo mediante el aumento de la flexibilidad laboral, por lo que, reducir los tiempos de desempleo será clave. Para ello, se deberán de impulsar medidas a favor de los trabajadores por medio de programas de reinserción laboral, promoción de empleo público, así como, cursos de formación. Las encargadas de promover estas medidas serán las comunidades autónomas, las cuales tomarán cartas en el asunto implementando las acciones que sean convenientes.

- **Análisis de resultados**

Tras la implantación de la propuesta, será necesario llevar a cabo un proceso de control en los años posteriores. Se procederá a realizar un análisis de indicadores clave como son la tasa de desempleo, la tasa de temporalidad, la tasa de dependencia etc....que nos permitirá conocer los resultados del nuevo sistema. Además, será vital la correcta interpretación de los distintos indicadores con el fin de saber si realmente se han logrado cumplir los objetivos previamente fijados. No cabe duda, que se trata de un proceso lento y novedoso, pero es fundamental conocer las consecuencias tanto en el corto como en el largo plazo para saber si de verdad, se puede instaurar la mochila de manera completa en un futuro.

8 – ¿VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MOCHILA EN ESPAÑA?

En base a la predicción que se ha realizado, los resultados tanto positivos como negativos de la implantación se verán mostrados en los años posteriores. Sin embargo, procederemos a explicar de manera intuitiva los efectos que supondrá esta nueva realidad. Lo clasificaremos en ventajas y desventajas con el fin de establecer una comparativa de pros y contras que nos permita ver el futuro al que nos enfrentamos.

8.1 - Ventajas:

La implantación de la mochila en España radicaría directamente en uno de los principales problemas que posee España en el mercado laboral, como es la tasa de temporalidad. Tal y como lo hemos analizado anteriormente, existe una gran cantidad de trabajadores con contratos temporales, los cuales, en muchos casos, no son suficiente largos como para poder cotizar. Por medio de la creación de un contrato único, se terminaría con la dualidad de contratos que existe en la actualidad. De este modo la tasa de temporalidad disminuiría de manera considerable y, por último, el trabajador se vería afectado de manera muy positiva gracias a las aportaciones mensuales que efectúa el empresario.

Otro de los aspectos principales positivos que dejaría la mochila, sería el aumento de la flexibilidad laboral entre los trabajadores. Al eliminar el coste por despido para el empresario, otorga una mayor movilidad laboral con el fin de incentivar así la transición de trabajadores en el mercado laboral. Esto sería lo positivo en lo económicamente hablando, pero en lo personal, se refuerza la libertad al trabajador de decidir, de manera libre y sin ataduras, un cambio de trabajo sin importar, dentro de lo que cabe, la indemnización que le correspondería. Anteriormente, la alta indemnización era un motivo para no abandonar el trabajo actual y de este modo, se ensalza la figura del trabajador como un agente aún más importante dentro del mercado laboral.

El dotar a este sistema de carácter exclusivo pensionista, da lugar a una mayor seguridad para el trabajador de cara a los años finales de su vida. Una vez, el trabajador se haya jubilado se le dotará de la pensión que se le disponga, en base a los años cotizados y aparte, se le otorgará el complemento pensionista que ha ido recaudando de manera mensual. Este aspecto, eleva aún más si cabe, la calidad de vida de los ciudadanos españoles y permiten que aquellos trabajadores que por h o por b, no han cotizado lo suficiente, puedan recibir una ayuda económica en función del tiempo de trabajo que han realizado.

Este nuevo método aporta una mayor solidez al sistema de pensiones que por momentos se encuentra tambaleado. Como ya hemos observado en el análisis de los factores tanto demográficos como económicos, es de vital importancia anticiparse al futuro con medidas que contengan las previsiones negativas que nos esperan. El simple hecho de comenzar a cambiar pequeños detalles en el presente, desencadenará en un sistema fortalecido para las situaciones futuras.

8.2 - Desventajas:

Ante una implantación de un nuevo sistema de pensiones en España, es fundamental llevar a cabo una reforma laboral acorde con las exigencias requeridas. Es por ello, que se debe de llevar a votación en el parlamento, lo cual llevaría tiempo. Por lo tanto, desde que se inicie un esbozo del nuevo modelo hasta que se ponga en funcionamiento, transcurrirá cierto tiempo y, por ende, es incierto su implementación inmediata.

Por otro lado, la introducción de un nuevo modelo, influenciado por la mochila austriaca, puede llevar a confusiones y dudas a una gran parte de la población. Se abriría aquí un frente coyuntural al que afrontar dado que el sistema en el que estamos sumergidos en la actualidad es bastante tradicional y comúnmente aceptado por todos. Es posible que, en un primer momento, se abstenga de hacer uso de este sistema y se continúe con el tradicional, pero es tarea del gobierno y de las instituciones realizar una campaña de apoyo y de fácil entendimiento para que este nuevo modelo se instaure de manera progresiva en la sociedad española.

En las situaciones de contratos pre-mochila, en los que la empresa deberá de indemnizar a los trabajadores, supondrá un cierto desplome de su tesorería. Las pequeñas y medianas empresas, principalmente, podría verse afectadas por esta medida y, por ende, se acercarán a situaciones de riesgo financiero. Las Pymes componen gran parte del PIB español, por lo que, son un claro reflejo de la situación global del país. Minimizar esta situación será, también clave, para el buen desempeño del sistema mixto.

9 – CONCLUSIÓN

Ante la presente inestabilidad del sistema y observando el futuro inhóspito que nos depara, es inevitable el inmediato cambio en la forma en la que vemos las pensiones. Es por ello por lo que, a través de este análisis, se llega a la conclusión de crear un sistema mixto como primer paso hacia ese cambio. La propuesta lanzada tiene como objetivo sustituir en gran medida al sistema tradicional que tenemos hoy en día, con la esperanza de que se implante de manera completa en un futuro cercano.

Si bien, no será una sustitución completa desde el minuto cero, se concluye que la mejor opción se basa en un proceso gradual de pequeños ajustes y/o modificaciones. Por este motivo, es por lo que se valora el periodo de los 10 años iniciales de sistema austriaco con el fin de minimizar dentro de lo cabe todo riesgo que pueda surgir.

El porcentaje que deberá asumir el empresario de manera mensual va ligado al período temporal establecido anteriormente de 10 años. Cabe la posibilidad de que el porcentaje inicial produzca cierta inestabilidad en el mercado laboral, por lo que, las autoridades deben de estar al tanto de las fluctuaciones que se deriven del sistema. Estas modificaciones previsiblemente se tomarán con el transcurso de los años y en base a los resultados obtenidos de los diferentes indicadores.

Por otro lado, es irremediable otorgar una serie de ventajas fiscales para las grandes empresas con el fin de que inviertan en nuestro país. La inversión extranjera en España es uno de los indicadores en los que se debe de poner el foco de atención, sin desmerecer otros muchos indicadores. A su vez, se trata de un factor complejo pues, puede dar lugar a litigios entre sindicato y patronal, pero es un riesgo que se ha de asumir. Lo que se busca aquí, es que se genere empleo y, al fin y al cabo, el aumento de empleo es clave para que el sistema mixto empiece a dar sus frutos.

La incertidumbre acerca del fondo puede llegar a ser uno de los problemas a los que se enfrenta este nuevo modelo. En esta cuestión, se puede sacar en claro que afectará de distintas maneras para unos que para otros. En el aspecto emocional el trabajador siente, en un primer momento, un sentimiento de inseguridad e incertidumbre debido a la incapacidad de administrar el fondo por sí mismo y a su antojo. No obstante, es vital e indispensable, que su uso esté a cargo de un agente especializado creado para ello. Desde otro punto de vista, se encuentra la situación beneficiosa del gobierno, el cual, obtiene una nueva fuente de ingreso gracias a rentabilidad percibida de cada fondo.

España sufre de una tasa de desempleo juvenil bastante alta comparada con la media de la Unión Europea, por lo tanto, es imprescindible reducir este ratio para que el proceso, hacia una implantación completa de la mochila, sea efectivo. Si bien es una cuestión que tardará años en solucionarse, no hay otra que, la necesidad de mejorar el sistema educativo como objetivo secundario, pues los futuros trabajadores, serán los protagonistas que sostengan el nuevo sistema. A su vez, y no hay que olvidar, que se debe de llevar a cabo una formación continua para los trabajadores desempleados. Esto resultará una mayor competitividad en el mercado laboral y a la larga desencadenará en un proceso de mejora general de las capacidades laborales de los trabajadores.

En la actualidad, nos encontramos en un sistema de pensiones con numerosas peculiaridades, muy a fin a la sociedad española. Si bien, con el paso de los años se han venido dando reformas laborales que afectan de lleno a las pensiones, no han sido lo suficiente para sanear la situación. Ciertos aspectos necesitan una renovación inmediata, esto es, un proceso de modernización ante las exigencias que nos presenta la realidad del siglo XXI. Gracias a esta implantación parcial, el sistema de pensiones se vería ciertamente liberado. Este balón de oxígeno al sistema traerá

consigo numerosas ventajas con el fin de que se reduzca el gran desajuste de pensionistas - cotizantes. Dirigirse hacia una nueva normalidad en cuanto a las pensiones, es como una carrera de fondo donde el proceso es lento hasta llegar finalmente a la meta. Sin embargo, por medio de este nuevo modelo y a través de la ejecución de periódicas modificaciones, ya se estaría dando la primera zancada.

10 – BIBLIOGRAFIA

ABC. (2019, 24 de mayo). “España tiene la tasa de empleo temporal más alta de toda la UE, un 26,9%.”

AGENCIA TRIBUTARIA. (2020). “Manual de actividades económicas. Obligaciones fiscales de empresarios y profesionales residentes en territorio español.”

BBVA. (2020). *¿Qué es la Mochila austriaca?*

CALVO, A. (2018). “Convergencia de la dispersión salarial en España.” Universidad de Valladolid.

CÁRDENAS, L. (2019). “¿Despido gratis? Los efectos de la Mochila austriaca”. *Revista contexto* (N.º 246)

CONDE-RUIZ, J., I., FELGUEROSO, F. & GARCÍA-PÉREZ, J., I. (2011). “El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España”. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada*.

DATOSMACRO. (2020). “Comparar economía países: Austria vs España.”

EPDATA. (2019). “Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.”

EPDATA (2019). “Evolución de la tasa de temporalidad en España, según la EPA.”

EPDATA. (2019). “Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.”

EPDATA (2019). “Evolución de la tasa de temporalidad en España, según la EPA.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2020). “Evolución del número de pensiones en España.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN. (2020). “Ficha país: Austria.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (2019). “Bases y tipos de cotización.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (2020). “Jubilación.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (2020). “Pensiones.”

ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL. (2020). “Estadísticas sociolaborales.”

EUROSTAT. (2018). “Temporary employees as a proportion of total employees, 15-64 group.”

- EUROSTAT. (2020). *Unemployment by sex and age – monthly data*.
- FAMIRA-MÜHLBERGER, U. & LEONI, T. (2013). “The economic and social situation in Austria”. *European Economic and Social Committee*.
- GARCÍA, J. (2019). *Derecho del trabajo (7ª edición)*. “Introducción al derecho de la seguridad social: organización.” (pp. 685 – 706)
- GARCÍA, J. (2019). *Derecho del trabajo (7ª edición)*. “Introducción al derecho de la seguridad social: acción protectora.” (pp. 711 – 769)
- HERNÁNDEZ, M., TOPA, G. & HERRADOR-ALCAIDE, T. C. (2019). “Análisis de la actitud financiera personal para la jubilación: un sondeo en España.” *Economía industrial*, 105-114.
- JIMÉNEZ, P. (2017). “El impuesto de sociedades en España e Irlanda.” *Universidad de Valladolid*.
- JOHANSSON, A., HEADY, C., ARNOLD, J., BRYNS, B. & VARTIA, L. (2018). “Tax and Economic Growth.” *OECD*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2019). “Decil de salarios del empleo principal.”
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2018). “Esperanza de vida en España.”
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2020). “Encuesta de Población Activa. Serie histórica.”
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2020). “Indicadores de Estructura de la Población: Tasa de Dependencia.”
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2020). “Evolución de la Tasa de natalidad.”
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE) (2020). “Pirámides de población.”
- ING. (2019). *¿Qué es exactamente una mochila austríaca?*
- ING. (2013). *Trabajo temporal y costes de formación, cuando la temporalidad no beneficia a nadie*.
- MASSARELLI, N., GIOVANNOLA, D. & WOZOWCZYK, M. (2011, agosto). “Population and social conditions”. *Eurostat*.
- MORENO, M.ª C. (2008). “Análisis económico del sistema de pensiones públicas”. *Madrid*.
- MORENO, P. (2015). “Insostenibilidad del sistema de pensiones español y viabilidad de sus posibles reformas.” *Universidad Pontificia Comillas*.
- MONEREO, J. L. & RODRIGUEZ, G. (2018). “Medidas de Seguridad Social frente a la precariedad laboral”. (Nº15, 2º trimestre 2018). *Revista de la Seguridad Social. Laborum*.
- MUSEO DE ASUNTOS SOCIALES Y ECONOMICOS DE AUSTRIA (2013). “El sistema de Seguridad Social en Austria: la red de cobertura social”. *Sozialversicherung.at*
- PERALTA, R. (2018). “La sostenibilidad del sistema de pensiones español.” *Universidad Pontificia Comillas*.
- PEREZ, J. (2010). “El envejecimiento de la población española” [versión electrónica]. *Investigación y ciencia*.

PINDADO, M. (2018). “La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: Reformas adoptadas y retos pendientes.” Universidad de Valladolid.

POPULATION PYRAMID (2020). “Proyección pirámide de población en España.”

RECIO, A. (1994). “Flexibilidad laboral y desempleo en España: reflexiones al filo de la reforma laboral”. Cuadernos De Relaciones Laborales, 5, 57.

SANCHEZ, E. (n.d.). “Análisis de las pensiones en España.” Universidad de Valladolid.

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE) (2020).

TORRES, R. (2018). “El mercado laboral español: situación y desafíos estructurales”. Cuadernos de información académica. www.dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=370

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (n.d.). “La Mochila Austriaca: qué es y qué efectos tiene”. Servicios de Estudios de la Confederación.