

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Replanteamiento de los sistemas públicos de pensiones en un mercado del trabajo en mutación*

Josep FARGAS**
Eusebi COLÁS-NEILA***

RESUMEN: La regulación de las pensiones contributivas se ha construido sobre un paradigma tradicional de empleo basado en un trabajador indefinido, a tiempo completo, con una extensa carrera profesional y un número reducido de empleadores, cuya presencia en las regulaciones y prácticas laborales es muy dudosa en la actualidad. Los sistemas europeos de pensiones han sido objeto de reformas en los últimos años para garantizar su sostenibilidad financiera, disminuyendo a menudo sus niveles de protección. En este artículo, se sugiere que estas reformas se mantienen en este paradigma tradicional de empleo y no se han adaptado adecuadamente a la realidad laboral actual. Esta falta de conexión puede incrementar la erosión que experimenta la función protectora de la seguridad social. A partir del análisis del caso español, se identifican ejemplos de esta inadecuación y se ofrecen algunas propuestas para reconectar las normas de seguridad social y las pautas del empleo.

Palabras clave: Seguridad Social; Jubilación; Paradigma del empleo

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El sistema español de Seguridad Social. 3. La pensión de jubilación en el sistema español de Seguridad Social. 4. Una pensión de jubilación coherente con el paradigma clásico de empleo. 5. Un nuevo paradigma de empleo. 6. Deficiencias del paradigma clásico de la pensión de jubilación: propuestas para un nuevo paradigma normativo. 7. Bibliografía.

* Una primera versión de este artículo fue presentada en la *3rd Labour Law Research Network Conference* – bajo el título *Rethinking the public pension system in a changing labour market* –, celebrada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Toronto, los días 25 y 27 de junio de 2017. Los autores desean mostrar su agradecimiento a las personas asistentes por sus útiles comentarios.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Pompeu Fabra.

*** Profesor agregado interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Pompeu Fabra.

Rethinking the Public Pension System in a Changing Labour Market

ABSTRACT: Pension regulations in employment-based (contributory) systems have been built on a traditional employment paradigm based on a full-time, long-term worker with an extensive career and a reduced number of employers, currently under discussion in prevailing legal regulations and practices. European pension systems have undergone various reform processes in recent years to guarantee their financial sustainability, often resulting in decreased protection levels. We suggest that these reforms have not shifted from this traditional employment paradigm, which is not the predominant empirical reality, and consequently have not adequately been adjusted to working life today. This lack of connection between employment practices and pension protection may increasingly erode the protective role of social security. We analyse the Spanish case to identify several examples to illustrate this inadequacy and offer some initial proposals to discuss that are addressed to reconnecting social security rules and employment patterns.

Key Words: Social Security; Retirement, Employment paradigm.

1. Introducción

Los países europeos han alcanzado progresivamente avanzados sistemas de pensiones en la última parte del siglo pasado. A pesar de ello, un conjunto de circunstancias, entre las que debe destacarse el envejecimiento de la población, la crisis económica o la expansión de las políticas de austeridad, han forzado a muchos de ellos, entre los que se incluye España, a introducir reformas regresivas con la finalidad de asegurar su sostenibilidad financiera¹. Este criterio exclusivamente economicista que guía los cambios normativos se dirige a la reducción del gasto público endureciendo, a tal fin, los requisitos de acceso a la pensión y reduciendo su cuantía final. Como resultado, los niveles de protección que ofrece el sistema público de pensiones español se ven fuertemente erosionados, lo que plantea dudas sobre la adecuación de las pensiones y su capacidad de ser un verdadero instrumento de protección e igualdad.

Existen algunos ensayos de Strauss que sugieren una perspectiva diferente a la hora de abordar las reformas de los sistemas de pensiones, teniendo en cuenta su conexión con las transformaciones que está experimentando el empleo. Así, de un lado, sugiere la existencia de un “contrato de pensiones estándar²”, basado en la propuesta analítica del “contrato de trabajo estándar” realizada por Freedland³, como un marco para estudiar los diferentes sistemas de pensiones. De otro, introduce el concepto de “pensiones flexibles” como institución correlacionada con el “empleo flexible”⁴.

Ambos trabajos motivaron que nuestra atención se centrara sobre la

¹ Una descripción más detallada de estos cambios puede verse en los estudios de Natali, D. y Stamati, F., “Reforming pensions in Europe: a comparative country analysis”, *ETUI Working Papers*, n. 2013.08, Bruselas, 2013; y Suárez Corujo, B., *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*, Valladolid, Lex Nova, Thomson Reuters, 2014.

² Strauss, K., “Equality, fair mutualisation and the socialisation of risk and reward in European pensions”, en Countourisy, N. y Freedland, M. (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, pp. 333–350. Strauss, K., “Flexible Work, Flexible Pensions: Labor Market Change and the Evolution of Retirement Savings”, en Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013, pp. 292-313.

³ Freedland, M., “Burying Caesar: What Was the Standard Employment Contract?”, en Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*, New York, Russel Sage Foundation., 2013, pp. 81-94.

⁴ Strauss, K., “Flexible Work, Flexible Pensions: Labor Market Change and the Evolution of Retirement Savings”, en Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013, pp. 292-313.

regulación de la pensión de jubilación y su adecuación al actual paradigma de empleo⁵. En este trabajo, sugerimos que las últimas reformas adolecen de una adecuada consideración de las transformaciones actuales del trabajo, que lo han situado en un marco de precariedad permanente. Las normas de seguridad social, en cambio, todavía permanecen ancladas al contrato de trabajo estándar, asumiendo el desarrollo de un trabajo indefinido, a tiempo completo, asociado a un único empleador, o a un número reducido de ellos, un modelo cuyo uso generalizado está en entredicho actualmente.

El trabajo y su regulación están experimentando una transformación fundamental⁶. Una de las consecuencias más notable es la pérdida de relevancia del paradigma clásico de empleo, proliferando mecanismos atípicos de contratación. Así, las actuales formas de trabajo ocasional, atípico o no estándar, que representan una importante proporción del empleo en España, no son adecuadamente consideradas por las normas de seguridad social respecto a un futuro acceso a la pensión y en cuanto al cálculo de su cuantía. Es más, las últimas reformas laborales, que decían implementar las políticas europeas de flexiseguridad, han alumbrado un nuevo modelo de “flexiprecariedad”, en el que el equilibrio entre ambos componentes antagónicos se ha alterado⁷. Como resultado de ello, la fragmentación del mercado de trabajo y la precariedad experimentada por un número cada vez mayor de trabajadores también pueden transferirse a situaciones de jubilación, lo que acentúa las vulnerabilidades causadas por las reformas regresivas de las pensiones.

Este trabajo pretende contribuir al debate sobre cómo deberían reconstruirse las normas de seguridad social, como parte esencial de un renovado derecho del trabajo en la tradicional y amplia concepción de Sinzheimer⁸. Se argumentará que las conexiones entre estas formas

⁵ Una aproximación previa a la reforma de las pensiones considerando esta perspectiva fue abordada en Colàs-Neila, E., “Reconfiguring the employment-pension connection in times of austerity”, *European Labour Law Journal*, vol. 7, n. 3, pp. 461–478.

⁶ Son referencia básica al respecto, entre otros: Davidov, G. y Langille, B. (eds.). (2006), *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Hart Publishing, 2006; Davidov, G. y Langille, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011; Stone, K.V.W., *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004; y Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013.

⁷ López, J., De Le Court, A. y Canalda, S., “Breaking the Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model”, *European Labour Law Journal*, vol. 5, n. 1, 2014, pp. 22-42.

⁸ Weiss, M., “Re-Inventing Labour Law?”, en Davidov G. y Langille, B. (eds.), *The Idea of*

actuales (precarias) de trabajo y la regulación del sistema de pensiones deberían ajustarse para garantizar una adecuada protección adecuada de los trabajadores (y ciudadanos en general) que no se ajustan al modelo de trabajador estándar sobre el cual se han construido las regulaciones de seguridad social. Para ello, se evaluará el caso español, identificando varias deficiencias y sugiriendo algunas propuestas técnicas para reconectar las reglamentaciones de pensiones con las prácticas de empleo.

2. El sistema español de Seguridad Social

La Constitución española reconoce el derecho a la seguridad social en su artículo 41, que dirige un mandato a los poderes públicos para mantener un sistema público que garantice una adecuada protección para todos los ciudadanos ante situaciones de necesidad. Añade, en su inciso final, el carácter opcional de mecanismos suplementarios de protección. En atención a su específica naturaleza constitucional, como principio rector de la política social y económica, el legislador posee una cierta libertad para su desarrollo, respetando la garantía institucional del derecho que, entre otras cosas, implica su reconocibilidad por los miembros de la sociedad en todo momento.

A pesar de no existir un modelo constitucional de seguridad social cerrado, es posible extraer ciertos principios, tales como el carácter público de la institución (publicación institucional), el ámbito universal de protección (universalidad subjetiva), la consideración general de las situaciones protegidas (generalidad objetiva) y la suficiencia de las prestaciones ofrecidas (suficiencia prestacional)⁹. El desarrollo legislativo ha establecido dos niveles de protección públicos diferentes, separados y de desigual calidad protectora: un nivel básico de seguridad social (no contributivo) y un nivel profesional (contributivo), financiados mayoritariamente mediante impuestos generales y mediante cotizaciones, respectivamente.

El nivel no contributivo protege en especial a aquellos ciudadanos que no hayan contribuido suficientemente al sistema a fin de alcanzar una prestación contributiva de jubilación o incapacidad permanente. Esta red de seguridad secundaria se erige sobre la existencia de una situación verificable de necesidad, traducida en la insuficiencia de recursos económicos comparativamente con los umbrales fijados anualmente por

Labour Law, Oxford, Oxford University Press, 2011, pp. 43-56.

⁹ Alarcón Caracuel, M.R., *La Seguridad Social en España*, Pamplona, Aranzadi, 1999.

las leyes de presupuestos (la cifra para 2017 es de 5.164,60 euros anuales, que es precisamente la cuantía máxima de la pensión). Esto significa que aquellas personas que no tienen derecho a acceder a una pensión contributiva cuyos recursos económicos superen la cantidad legamente establecida, quedan fuera de esta protección pública.

El nivel contributivo reconoce diferentes prestaciones a los trabajadores y sus familias, con un requisito común de haber contribuido al sistema durante un cierto período de tiempo, que varía en función de la contingencia de que se trate. Este es el nivel de protección más importante y desarrollado teniendo en cuenta número de personas protegidas y la calidad de las prestaciones reconocidas. Así, a fecha 31 de octubre de 2017, el número de pensiones contributivas de jubilación era de 5.858.984, con un importe mensual medio de 1.068,38 euros. Existe un importe mensual general máximo para todas las pensiones del sistema (2.573,70 euros para 2017) y un importe mensual mínimo que depende de diversos factores, como el tipo de pensión (jubilación, incapacidad permanente) o circunstancias familiares (si la persona beneficiaria es soltera, si tiene pareja, o si ésta es una persona dependiente).

En última instancia, como se ha adelantado, la protección complementaria no posee naturaleza obligatoria, y tanto los mecanismos privados individuales como los planes de pensiones del sistema de empleo no son muy significativos en el sistema español.

3. La pensión de jubilación en el sistema español de Seguridad Social

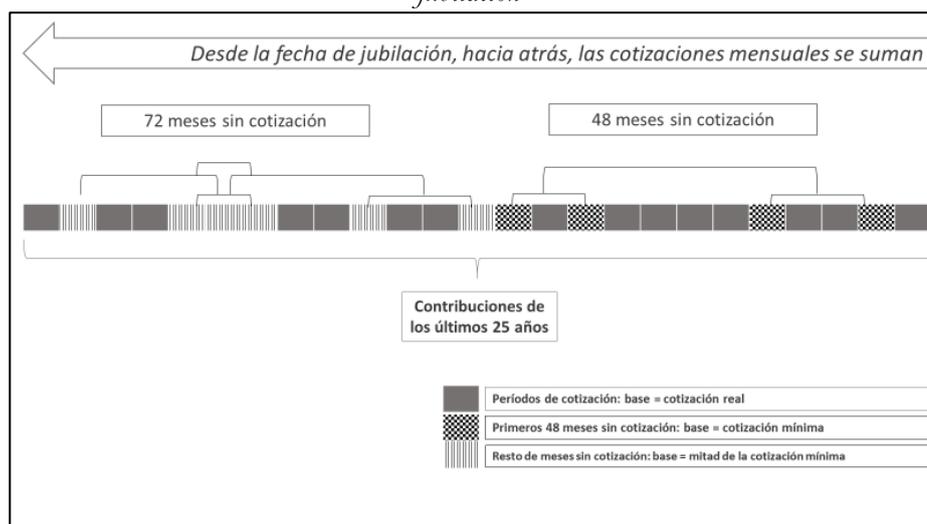
Los requisitos para obtener una pensión contributiva de jubilación en el sistema español de seguridad social son similares a los exigidos en otros ordenamientos jurídicos: 1) cesar en el trabajo, 2) alcanzar una determinada edad, y 3) acreditar haber contribuido al sistema durante un determinado número de años. La edad ordinaria de jubilación es de 67 años (o 65 si se acredita al menos un periodo previo de cotización de 38 años y 6 meses), con la posibilidad de diferentes alternativas tales como la jubilación anticipada (a partir de los 63 años), la jubilación más allá de la edad ordinaria o la jubilación a tiempo parcial. De otro lado, un periodo previo de 15 años completos de cotización es preciso, de los cuáles al menos 2 deben haberse desarrollado en los 15 años inmediatamente precedentes al momento de la solicitud.

En cuanto al cálculo de la pensión, deben realizarse dos operaciones distintas. En primer lugar, debe calcularse la base reguladora, consistente

en la media de cotizaciones realizadas durante los últimos 25 años (300 meses previos a la solicitud). Los primeros 24 meses se computan por la cifra real; el resto de contribuciones se adicionan corregidas con el IPC correspondiente.

Puede suceder que, durante esos 25 años, existan determinados períodos sin obligación de cotización. La solución adoptada por el legislador para evitar una reducción severa de la pensión es colmar esas lagunas con diferentes cuantías del modo siguiente: los primeros 48 meses sin cotización se colmarán con la base mínima de cotización de entre todas las existentes en cada momento (para el año 2017 esta cuantía es de 825,60 euros mensuales); el resto de meses se colman con el 50% de esta base de cotización mínima (lo que equivaldría para 2017 a 412,80 euros mensuales).

Tabla 1: Mecanismo para colmar las lagunas de cotización al calcular la pensión de jubilación



Fuente: Elaboración propia

Esta solución es mejor que la de no computar cotización alguna en las lagunas. Sin embargo, debe hacerse notar que los últimos cambios normativos socavaron este mecanismo. Con anterioridad a 2013, todas las lagunas de cotización, sin límite alguno, eran colmadas con la base mínima de cotización. La última reforma, dirigida a reducir el gasto en pensiones, aminoró la cuantía para colmar las lagunas de cotización más allá de los 48 primeros meses, reduciendo con ello la cuantía final de la pensión.

Tras el cálculo de la base reguladora, tal y como se ha expuesto

sumariamente, debe aplicarse un porcentaje en función del tiempo previo de cotización. Con 15 años de cotización (el mínimo para acceder a una pensión contributiva de jubilación), el porcentaje sería del 50%. Para obtener el 100% de la base reguladora, son precisos 37 años de cotización. Con carácter general, este techo no puede ser sobrepasado, excepto cuando se continúa trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación.

4. Una pensión de jubilación coherente con el paradigma clásico de empleo

La estabilidad es una de las características fundamentales de paradigma clásico de empleo. El contrato de trabajo estándar, bajo el que se regula una relación laboral de carácter indefinido, a tiempo completo, fue central en Europa durante el siglo XX¹⁰. Las “promesas implícitas de un empleo a largo plazo” implicaba el derecho a una carrera profesional estructurada, de tipo jerárquico, en la que cada puesto proporcionaba las habilidades precisas para desarrollar el siguiente, con el consiguiente incremento retributivo¹¹. Así, los puestos de trabajo estables predominaban, con pequeñas interrupciones (desempleo friccional), siendo poco común el reciclaje profesional y con una mejora de las condiciones del trabajo asociadas al transcurso del tiempo.

El paradigma clásico de la pensión de jubilación tomó en consideración esta carrera profesional ascendente y estructurada, con mejora retributiva progresiva. Algunos ejemplos, aún presentes en la legislación vigente, permiten evidenciar esta simbiosis.

Como acaba de verse, la pensión de jubilación contempla unas reglas de cálculo que tienen en cuenta especialmente los últimos años de trabajo. Como se vio, la base reguladora es equivalente a las contribuciones medias realizadas durante los últimos 25 años previos. Ello es coherente con su función de reemplazo de la retribución dejada de percibir y con un incremento gradual de los mismos que supone que las cotizaciones más elevadas a lo largo de la vida laboral tienen lugar durante los últimos años. En este modelo de carrera laboral estable, las interrupciones breves ya se encuentran protegida por las prestaciones por desempleo y las contribuciones a la seguridad social correspondientes. Las interrupciones de un plazo medio se penalizan, con el cálculo de una base de cotización

¹⁰ Romagnoli, U., “Del Derecho “del” trabajo al derecho “para” el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n. 2, 1998.

¹¹ Stone, K.V.W., “Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labor Rights in Our Time”, *Osgoode Hall Law Journal*, 44 (Fall), 2006.

reducida (base mínima o la mitad de esta base mínima), que implica una disminución significativa de la pensión de jubilación; y, finalmente, las interrupciones más largas son sospechosas de encubrir un empleo informal y, por lo tanto, la relación con el sistema de seguridad social se rompe, no protegiéndose estas situaciones.

5. Un nuevo paradigma de empleo

En un plano normativo, un buen ejemplo de que la estabilidad ha sido la base esencial del paradigma clásico de empleo, tanto normativamente como en lo relativo a las prácticas laborales, puede verse en los cambios que ha experimentado el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los contratos de duración determinada. La actual versión estatutaria establece que el contrato de trabajo puede ser concertado con una duración indefinida o determinada, indicando a continuación los casos en los que procede ésta. Sin embargo, la primera versión del Estatuto de 1980 contenía una presunción relativa al carácter indefinido del contrato de trabajo, presunción de estabilidad que desapareció en la reforma de 1994, la primera de una sucesión de oleadas flexibilizadoras que ha venido sufriendo nuestro ordenamiento jurídico desde entonces.

En relación a las prácticas laborales, tal y como Stone ha señalado respecto al caso norteamericano, las empresas han desmantelado los mercados de trabajo internos y las promesas implícitas de estabilidad han sido sustituidas por una “carrera profesional de límites difusos”¹². En España, la evolución en la utilización de los contratos de duración determinada y a tiempo parcial nos ofrece una idea acerca de este proceso. Las políticas de flexiseguridad pueden situarse en aquella formulación de la nueva “carrera profesional de límites difusos”, cuyos resultados a nivel doméstico, en las implementaciones llevadas a cabo por los Estados miembros, no ha arrojado resultados positivos, tal y como se indicó más arriba acerca del caso español.

Todo ello conlleva dos factores con relevantes implicaciones para las pensiones. En primer lugar, las condiciones de trabajo devienen extremadamente variables a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, muy especialmente en lo relativo a las retribuciones y las correspondientes cotizaciones a la seguridad social. Además, en función de cuándo tengan lugar esos cambios, su impacto puede ser mayor o menor a la hora de

¹² Stone, K.V.W., *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

calcular la pensión.

En segundo lugar, las interrupciones en la actividad son más comunes y muchas veces bastantes usuales (los más jóvenes, por ejemplo, sufren un empleo intermitente) y los períodos de desempleo son cada vez más largos e implican ausencia de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, el requisito de un periodo previo de cotización para acceder a la pensión puede resultar difícilmente alcanzables para un número cada vez mayor de trabajadores y en los casos en los que pueda accederse a la prestación, la cuantía de la pensión puede resultar muy reducida debido a que el cálculo viene condicionado por las lagunas de cotización a lo largo de su carrera. En relación a ello, debe tenerse en cuenta cómo los procesos de “uberización” de la economía podrían dar lugar a un mercado de trabajo con un mayor grado de informalidad y, con ello, de mayor vulnerabilidad para los trabajadores tanto en la esfera laboral como en el acceso a las pensiones¹³, sin perder de vista el negativo impacto de género que se ve acrecentado en estas situaciones¹⁴.

6. Deficiencias del paradigma clásico de la pensión de jubilación: propuestas para un nuevo paradigma normativo

A continuación, ofrecemos algunos ejemplos de la insuficiente conexión entre las normas que regulan la pensión de jubilación y las prácticas laborales, y proponemos algunas soluciones para proteger adecuadamente a los trabajadores en los actuales mercados de trabajo altamente inseguros. En primer lugar, como dijimos, las lagunas de cotización van a estar más ampliamente presentes en la vida laboral de los trabajadores. Por ello, una primera pregunta a plantear es de qué manera estas lagunas debieran ser colmadas. Las normas actuales son un ejemplo paradigmático de inadecuación entre normas de seguridad social y la realidad laboral dominante. Lo que es común, no debiera penalizarse por el legislador. Si las lagunas de cotización son habituales, la pensión de jubilación no debería considerarlas una anomalía o excepción, contabilizados con importes ficticios alejados de la realidad salarial.

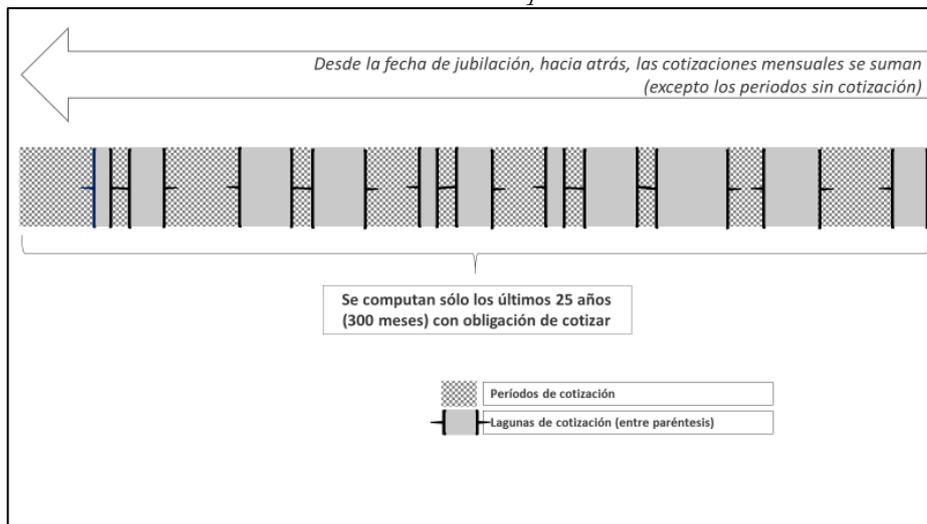
Otros tratamientos legales de estos periodos serían posibles, sin que se

¹³ En relación al impacto de la denominada economía colaborativa y las nuevas formas de trabajo, véase De Stefano, V., “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»”, *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva, 2016.

¹⁴ Pumar, N., “Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género”, *Revista de Derecho Social*, n. 55, 2011.

generen agravios comparativos. En nuestra opinión, la utilización de la “técnica del paréntesis” debiera ser la opción escogida en vez de la actual consistente en colmar las lagunas de cotización. Según este conocido mecanismo del “paréntesis”, los periodos sin obligación de cotizar a la Seguridad Social debieran ignorarse; en otras palabras, se situarían “entre paréntesis”, y el sistema consideraría la media de los últimos 25 años de cotizaciones reales.

Tabla 2: Técnica del paréntesis



Fuente: Elaboración propia

Obviamente, se pueden otorgar ventajas a las personas con vidas laborales más largas que exceden los umbrales máximos de contribución, como exonerar a estos trabajadores del pago de algunas cotizaciones, pero manteniendo las cotizaciones patronales, u otorgándoles un complemento económico similar a lo que ocurre actualmente con aquéllos que se jubilan después de la edad ordinaria.

En segundo lugar, si el paradigma actual de empleo se caracteriza por una vida laboral discontinua, los empleados trabajan menos tiempo y, por tanto, los mecanismos para calcular las pensiones deben reconsiderarse. Considerar los últimos 25 años de contribuciones para calcular la pensión de jubilación (a pesar de que supone un aumento considerable respecto a los 15 años que se tenía en cuenta en la regulación previa) no reflejaría adecuadamente toda la carrera profesional. Una vida laboral discontinua conduce a una falta de progresividad en los salarios, los años laborales más recientes no siempre ofrecen los mejores salarios ni son un reflejo

promedio de la vida laboral y de sus cotizaciones.

Además, no existe razón objetiva por la cual la inestabilidad laboral con lagunas de contribución en los años inmediatamente previos a la jubilación deba tener un impacto mayor en la pensión que la inestabilidad en los primeros años de actividad. Por estas razones, proponemos que todos los períodos de cotización sean igualmente relevantes al calcular una pensión y se deban considerar las contribuciones a lo largo de toda la vida laboral. La función de reemplazo de la pensión debería contemplar la variedad oscilante de ocupaciones, salarios y, en consecuencia, las diferentes cotizaciones hechas a la Seguridad Social. El nuevo paradigma de empleo no implica necesariamente mayores salarios durante los últimos años de trabajo antes de la jubilación. Por el contrario, el desempleo entre los trabajadores de más edad aumenta.

En tercer lugar, es un hecho que los actuales trabajadores tendrán que cambiar sus profesiones al menos dos o tres veces a lo largo de sus vidas. Si los cambios de trabajo ocurren con más frecuencia y a cualquier edad, los períodos en los que un trabajador debe reconvertirse a una nueva profesión pueden ser más largos y tener un impacto en el cálculo de la pensión. Por esta razón, los perfiles del requisito de que el trabajador desempleado deba buscar trabajo activamente deben ser evaluados y revisados. Buscar activamente un trabajo puede requerir movilidad geográfica o funcional y se deben admitir proyectos a largo plazo para permitirlo, como estudiar para la obtención de un nuevo título. En estos casos, los desempleados no deberían ser castigados por no estar buscando trabajo; por el contrario, todas las actividades a medio plazo para mejorar la empleabilidad de una persona deben integrarse en el concepto de búsqueda de empleo y tratarse bajo una aplicación adecuada de políticas de flexiguridad, incluida una garantía de indemnidad de las pensiones para aquéllos que se comprometen intensamente a mejorar su empleabilidad.

7. Bibliografía

- Alarcón Caracuel, M.R., *La Seguridad Social en España*, Pamplona, Aranzadi, 1999.
- Colàs-Neila, E., “Reconfiguring the employment-pension connection in times of austerity”, *European Labour Law Journal*, vol. 7, n. 3, 2016.
- Davidov, G. y Langille, B. (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford, Hart Publishing, 2006.
- Davidov, G. y Langille, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

- De Stefano, V., “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»”, *Conditions of Work and Employment Series*. Geneva, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Freedland, M., “Burying Caesar: What Was the Standard Employment Contract?”, en Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013.
- López, J., De Le Court, A. y Canalda, S., “Breaking the Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model”, *European Labour Law Journal*, vol. 5, n. 1, 2014.
- Natali, D. y Stamati, F., “Reforming pensions in Europe: a comparative country analysis”, *ETUI Working Papers*, n. 2013.08, 2013.
- Pumar, N., “Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género”, *Revista de Derecho Social*, n. 55, 2011.
- Romagnoli, U., “Del Derecho “del” trabajo al derecho “para” el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n. 2, 1998.
- Stone, K.V.W., *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.
- Stone, K.V.W., “Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labor Rights in Our Time”, *Osgoode Hall Law Journal*, 44 (Fall), 2006.
- Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013.
- Strauss, K., “Equality, fair mutualisation and the socialisation of risk and reward in European pensions”, en Countourisy, N. y Freedland, M. (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013.
- Strauss, K., “Flexible Work, Flexible Pensions: Labor Market Change and the Evolution of Retirement Savings”, en Stone, K.V.W. y Arthurs, H. (eds.), *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russel Sage Foundation, 2013.
- Suárez Corujo, B., *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*, Valladolid, Lex Nova - Thomson Reuters, 2014.
- Weiss, M., “Re-Inventing Labour Law?”, en Davidov G. y Langille, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo