

# Promover o cuestionar el modelo sueco de pensiones

---

*Bernard Friot*<sup>1</sup>

La reforma<sup>2</sup> de la protección social que se iniciara a partir de los años 1980 en la Unión Europea, ha sido definida a menudo como liberal según el modelo anglosajón. En lo que se refiere a las jubilaciones, por ejemplo, las autoridades europeas atacarían los regímenes de reparto para reemplazarlos por regímenes de capitalización. Esta hipótesis es al mismo tiempo exacta e inexacta.

Que los reformadores promueven la capitalización es una evidencia, como lo demuestra el Libro Verde de 2010 de la Comisión Europea<sup>3</sup> que, desoyendo las enseñanzas de la crisis financiera, se obstina contra todo razonamiento en consagrar lo esencial de sus propuestas a la capitalización, llegando a preconizar un régimen privado de capitalización

**Recibido: 15/09/10 - Aceptado: 15/10/10**

L'Université Paris Ouest Nanterre. Membre de L'IDHE (Institutions et Dynamiques Historiques de L'économie, UMR CNRS) et chercheur invité à la maison des sciences de l'homme de lorraine, il anime l'Institut Européen du Salarial.

- 1 Bernard Friot, economista y sociólogo, es Profesor Emérito de la Universidad Paris Ouest Nanterre. Miembro del IDHE (Instituciones y Dinámicas Históricas de la Economía, UMR CNRS) e Investigador Invitado de la Maison des Sciences de l'Homme de Lorena que actúa en el Instituto Europeo de Salarios ([www.ies-salarial.org](http://www.ies-salarial.org)). Entre sus obras tenemos: *Puissances du salariat* (Poderes del asalariado), nueva edición en 2011; *L'enjeu des retraites* (Lo que ponen en juego las jubilaciones) (2010) y *L'enjeu du salaire* (Lo que ponen en juego los salarios) (2011), los tres editados por Éditions La Dispute, Paris.
- 2 El presente texto se refiere al cambio sufrido por la palabra "reforma" en el debate público europeo. Después del siglo XV, reformar quería decir cambiar para mejorar: a partir de los años 1980 significa cambiar para empeorar. Se utiliza por lo tanto el término "reforma" para designar todas las regresiones de los derechos sociales organizados desde hace treinta años en Europa, y los "reformadores" son quienes los conciben, los deciden y los acompañan.
- 3 Comisión Europea, *Green Paper on Pensions (Libro Verde sobre las Pensiones)* Bruselas, 7 de Julio 2010.

unificada a escala europea. Y esto a pesar de que está absolutamente prohibido que un régimen público de pensiones de reparto pueda tener derecho a existir a nivel europeo en el marco de un derecho laboral unificado a nivel del continente. Efectivamente, la Unión ha sido construida a partir del tratado de Roma; y más aún, a partir de la interpretación hecha del mismo por el Tribunal de Justicia Europeo de Luxemburgo, se crea la prohibición de elaborar a nivel europeo derechos sociales y fiscales que pudieran contrabalancear a ese nivel el derecho a la competencia, que es el único a respetar<sup>4</sup>. Si el derecho a la competencia se impone sobre los derechos nacionales, la clase dirigente puede marginalizar los derechos sociales y fiscales nacionales, construyendo a escala continental un derecho del mercado interior, matriz de la afirmación progresiva de la capitalización, a pesar de una base inicial muy débil<sup>5</sup>.

Este uso deliberadamente perverso del principio de subsidiaridad, no llega, sin embargo, hasta una política europea de reformas que reduzca los regímenes nacionales de reparto a un nivel, a la inglesa, residual. Los reformadores desean promover la capitalización, pero el fracaso inglés en este tema es tal que no constituye su modelo. Culpan fundamentalmente el horizonte demasiado inseguro de los asalariados británicos de la insuficiencia del régimen público de pensiones. Por lo tanto, lo que promueve la Unión Europea es más bien un régimen con un fuerte componente de reparto, entendiéndose que debe tratarse de un reparto favorable a la capitalización: y éstas son exactamente las cualidades que presenta el régimen sueco surgido de las reformas de los años 1990. Esta promoción de un modelo nórdico no es un caso aislado: en el terreno muy decisivo del mercado laboral, lo que se preconiza es el modelo danés de la *flexiseguridad*. En el terreno laboral, los reformadores europeos se inspiran más bien en los países escandinavos que en los países anglosajones, quizás por tratarse de un modelo más apto para la salvación de un capitalismo en crisis.

Es por ésto que resulta importante salir de la oposición dualista entre reparto y capitalización. Quienes se oponen a la promoción de la capitalización “defendiendo el reparto” sin más precisiones, creen que el reparto es la *alternativa* de la capitalización. Esto significa olvidar que existen formas contradictorias de regímenes de reparto, y que el reparto puede ser la *condición* de la capitalización. Argumentar acerca de esta oposición interna del reparto supone una exposición previa acerca de las instituciones fundadoras de la capitalización: éste será el tema de la primera parte. Podremos entonces, a continuación, presentar las tradicio-

---

4 Ver sobre este tema los esclarecedores trabajos de Corinne Gobin, Maestre de investigaciones FNRS de la Universidad Libre de Bruselas.

5 En 1990, cuando el comisario correspondiente de la época inicia la promoción de una directiva unificando el mercado europeo de fondos de pensiones, estos representaban solamente el 12% de las pensiones, mientras que el 88% se hallaba asegurado por los regímenes nacionales de reparto.

nes europeas contradictorias acerca de los regímenes de jubilaciones de reparto: los regímenes que definiremos como de “continuación del salario” son una alternativa de la capitalización, mientras que aquellos que definiremos como “renta diferida” -entre los cuales el régimen sueco representa la forma más completa- son la condición de la capitalización. La tercera parte mostrará como los reformadores tratan de reemplazar el reparto como continuación del salario, ampliamente mayoritario en Europa, por el reparto como renta diferida, y en la última parte bosquejaremos los elementos de otra reforma de las jubilaciones, que por el contrario llevaría más lejos el salario continuado.

### **1. La capitalización: derecho de propiedad lucrativa y mercado laboral**

Economizar para la jubilación no es ni acumular dinero (sería entonces suficiente con guardar billetes bajo el colchón y esperar) ni valores (porque no existen congeladores para los valores). Las contribuciones de ahorro-jubilación se convierten en títulos financieros, y son estos títulos los que se acumulan en carteras. Los títulos no son portadores de valor: son derechos sobre valores que están siendo producidos. Cuando un fondo de pensiones o cualquier otro fondo colectivo de colocaciones distribuyen pensiones, deben convertir esos títulos en efectivo, y pueden hacerlo porque los títulos llevan consigo un *derecho de propiedad lucrativa*. La propiedad lucrativa es opuesta a la propiedad de uso. Mientras que un patrimonio de uso es consumido por su titular, un patrimonio lucrativo no lo es, para que su propietario pueda obtener una renta a partir del mismo<sup>6</sup>. Los fondos de pensiones no pueden distribuir pensiones sino utilizando un derecho de propiedad lucrativa, que los autoriza a utilizar el efectivo circulante, que es la expresión del valor agregado por el trabajo colectivo: que nos encontremos en capitalización o en reparto, siempre será el efectivo correspondiente al trabajo del año que financie las pensiones.

Por eso es absurda la propaganda que incita a ahorrar hoy para las jubilaciones futuras porque no habrá suficiente trabajo mañana: si mañana no hubiera trabajo que genere el efectivo que permita pagar los fondos de pensiones, los títulos que se habrán acumulado no tendrán ningún valor. En la economía solamente existe el hoy. Es por la misma razón que un inversor no aporta nada. Cuando un “inversor” dice que “aporta”, por ejemplo un millón de euros a una empresa, lo hace obteniendo el efectivo de sus títulos, sea por intereses o dividendos, sea por su venta. Ahora bien, este efectivo no es generado por los títulos mis-

---

6 La existencia de la propiedad lucrativa es por otra parte la que representa un obstáculo para la propiedad de uso: esto se ve más claramente a partir de la crisis con la presión de los mercados sobre la inmobiliaria, que hace muy difícil para el comprador tener acceso a la propiedad de la vivienda, salvo si se vuelve muy dependiente de los bancos, que son los gestores principales de la acumulación financiera.

mos, por medio de una operación alquímica de la cual cada desinflamiento de la burbuja nos muestra la ilusión: corresponde a una parte del valor que está siendo creado por el trabajo. El millón de euros supuestamente aportado proviene en realidad del producto del trabajo que se está realizando, y esta extorsión legal (en nombre del derecho de propiedad lucrativa) hace que el “inversor” sea propietario de la empresa, y conjuntamente con el empleador, si es que no se trata de una misma persona, será quien decida de los objetivos y de los medios del trabajo de aquellos a quienes ha desposeído. Se comprende así el extremo cuidado que se ha dedicado a mantener la convicción de la necesidad de tener “inversores” cuya actividad, exclusivamente parasitaria, prohíbe que los productores tengan el mando sobre su trabajo y el producto del mismo.

Esta expropiación a que son sometidos los productores del valor por parte de los propietarios de los títulos es doble -y ésta es la condición de su posibilidad- porque se acompaña de la negación de que los trabajadores sean los productores del valor. Los accionistas pretenden ser los únicos actores de la economía, los únicos verdaderos productores, mientras que los trabajadores son considerados como “menores de edad” sociales, y ésto se basa en otra institución fundadora de los regímenes de capitalización: el mercado laboral.

En las bases del *mercado laboral* está el empleo, es decir la atribución de la calificación al puesto de trabajo y no a la persona. Para que exista un “mercado laboral”, para que se pueda hacer que el “trabajo” sea una mercancía, es necesario que los trabajadores no tengan ningún dominio sobre su propia capacidad de producir y de sus recursos, y ésto es posible si es el puesto de trabajo quien sostiene la calificación y los derechos salariales que están ligados a él (salario directo, prestaciones sociales, derecho a la representación, a la formación, etc...). En esta situación la posibilidad de toma de decisiones respecto a los puestos laborales, su contenido, su localización, su cantidad, escapa a los trabajadores, inclusive si están organizados<sup>7</sup>, y la ausencia de empleo acarrea la ausencia de salario. No se debiera reducir el empleo a la acepción corriente de “puesto de trabajo”: hay “empleo” cuando es el puesto de trabajo y no su titular quien es el soporte de la calificación y del salario. Aquí tenemos lo que opone al sector privado<sup>8</sup> y a la función pública, que no obedece a una lógica de empleo sino de grado: el grado es precisamente atribuir a la persona del funcionario la calificación y los derechos relacionados. Se comprende por qué la función pública es incompatible

7 Los ejemplos de reintegración después del despido o del mantenimiento de establecimientos que van a la supresión o a la deslocalización son muy poco frecuentes, los “empleos mantenidos” son en general empleos cuya supresión no había sido anunciada por los empleadores para que sirvan como elementos de negociación en casos de rebaja de los derechos salariales.

8 Y los no funcionarios de un “empleo público”.

con la lógica capitalista, y porqué los reformadores tienen la obsesión de suprimirla, reemplazando la lógica de grado por la del empleo.

Las protecciones implementadas para evitar que los trabajadores sin empleo queden sin recursos no inhabilitan esta realidad fundamental: el empleo es una institución decisiva para negar la calificación de los trabajadores. Al negarse que sean productores del valor agregado y reducirlos a la posesión de una fuerza de trabajo que tiene que encontrar un comprador en el mercado, los trabajadores se encuentran subordinados a un empleador. Esta subordinación a un empleador no debe confundirse con el hecho de efectuar su trabajo bajo la autoridad de un superior jerárquico, así como el empleador no debe ser confundido con el empresario, inclusive cuando estas funciones puedan estar reunidas en una misma persona en las pequeñas o medianas empresas.

El trabajo es una actividad con dificultades, los colectivos laborales hacen en general necesaria una jerarquía, los empresarios son indispensables. Pero el empleador solamente existe en el capitalismo que organiza el trabajo según una relación social específica que es el mercado laboral: como comprador de las fuerzas laborales, el empleador subordina a los trabajadores en el sentido de que es él quien decide si y bajo qué condiciones la actividad de las personas será validada como trabajo. Se debe introducir aquí la diferencia entre actividad y trabajo. La actividad es la producción de bienes y de servicios: esta producción de valores de uso ocupa una parte muy importante de nuestro tiempo de vigilia. Solamente una fracción de esta producción es validada como trabajo, es decir que es reconocida como teniendo un valor económico, un valor expresado en cantidad de dinero. Esta validación se encuentra en el núcleo de las relaciones de poder, y es por eso que lo que es llamado “trabajo” cambia de una sociedad y de una época a otra: es imposible definir el trabajo por su contenido. En el capitalismo, solamente se reconoce como trabajo la actividad que permite la valorización de un capital, es decir la producción de mercancías por parte de individuos reducidos a fuerzas que trabajan. Una mercancía no es en principio un bien o un servicio producido para ser vendido (no todo lo que tiene un precio es una mercancía), sino un bien o un servicio producido bajo el régimen del valor trabajo, porque se evalúa según el tiempo de trabajo abstracto socialmente necesario para su producción. A partir del siglo XIX, pero fue recién en el trascurso del siglo pasado que la formalización se construyó, la institución por medio de la cual se realiza la conversión de actividad en trabajo es el empleo: hasta tal punto que actualmente el lenguaje corriente confunde “no trabajar” con no tener un empleo, “buscar trabajo” con la búsqueda de un empleo.

Los regímenes de capitalización, al hacer que los mismos trabajadores, por medio del ahorro-jubilación, sean los soportes del derecho de propiedad lucrativa y del mercado laboral, son evidentemente el núcleo del proyecto de los reformadores, pero estos tienen dificultades para promoverlos, porque conocemos en Europa, con gran éxito, a gran escala y

desde hace décadas, un régimen de reparto antinómico de esas dos instituciones: la pensión como salario continuado. Esto explica porqué los reformadores promueven la capitalización por una vía indirecta: la tentativa de reemplazar el salario continuado por otro régimen de reparto, que sea compatible con el derecho de propiedad lucrativa y el mercado laboral: la renta diferida.

## 2. Dos lógicas de pensiones de reparto: el salario continuado y la renta diferida

Se deben diferenciar claramente el continente y el contenido en un régimen de reparto, siendo que en general se lo reduce solamente a lo que se denomina su técnica. El continente del reparto es la *técnica* de gestión de los recursos que utiliza: las contribuciones son inmediatamente gastadas como prestaciones, sin ningún paso por el ahorro y su acumulación en fondos de pensiones. Siendo así, la cotización no difiere del impuesto, porque éste también funciona como reparto.

Esta técnica, que difiere de la capitalización, permite gestionar recursos de naturalezas muy diversas, y es este *contenido* del reparto que es decisivo para apreciar su capacidad de oponerse a la capitalización, o ser por el contrario su base misma. Ésto es lo que ignoran aquellos que se oponen a la capitalización “defendiendo el reparto” sin más precisiones: se puede defender un reparto que sea la matriz de la capitalización, y tenemos aquí una razón fundamental tanto del doble lenguaje de los reformadores como de la ambigüedad de las coaliciones que se oponen a ellos. El resultado son reformas nacionales que, en lugar de promover explícitamente una capitalización que, sobre todo actualmente suscita numerosas reacciones de desconfianza, se dedican a cambiar el sentido del reparto en un sentido favorable a la capitalización. Y no solamente reduciéndolo, de tal manera que el espacio de la capitalización aumenta, sino cambiándole la naturaleza.

¿Cuál es entonces la naturaleza de los recursos que un régimen de pensiones puede repartir? En la Unión Europea se conocen esencialmente tres, dos que nos devuelven a las grandes tradiciones, bismarckiana y beveridgiana, de la protección social, y otra más reciente nacida en el área de influencia beveridgiana. La tradición bismarckiana reparte un salario socializado, mientras que el reparto a la Beveridge, al inicio gestor de una asignación a destajo, sufrió una evolución que ha llevado a un abandono relativo de esta última en beneficio del reparto de una renta diferida. Vamos a examinar sucesivamente estos tres recursos.

La tradición bismarckiana, claramente mayoritaria en Europa, reparte un *salario socializado*: la pensión es un porcentaje del salario percibido durante la vida activa, teniendo como indicadores esenciales la edad a partir de la cual uno puede liquidar su pensión sin penalidades (el descuento) y la tasa de reemplazo del último salario neto por la primera

pensión neta. La cotización es, como todo gasto (salario, ganancia, inversión...), una quita sobre el valor agregado, pero tiene cuatro características subversivas para el capitalismo. Por una parte, como la quita va sobre los salarios directos, opera *en nombre del derecho laboral*, y no, como la ganancia, por el uso del derecho de propiedad lucrativa, cuyo campo restringe. Y esta quita sobre el valor agregado se calcula según *un porcentaje del salario*, con lo que se confirma que la pensión es un salario continuado que, como el salario directo y a diferencia del impuesto que asienta sobre la renta que reconoce necesidades sociales, expresa la calificación en acto. Por otra parte, es *socializada*: no va a un tal asalariado, como el salario directo, sino a una caja que paga las pensiones, lo que transforma la pensión en un salario desconectado del empleo y, por lo tanto de la subordinación de la cual éste es portador: la cotización financia un salario liberado del empleo, y es la fuente de la felicidad en el trabajo de una fracción notable de jubilados (aquellos cuya pensión es cercana al mejor salario) que afirman que “nunca trabajaron tanto” y que “nunca se sintieron tan felices de trabajar” como desde que se jubilaron. Finalmente, el peso de este salario socializado crece con el de los jubilados dentro de la población, gracias a *un alza regular de la tasa de cotización*, que asegura el mantenimiento, e inclusive el progreso, de la tasa de reemplazo. A diferencia del salario directo y del impuesto, y en contradicción con la ganancia, el salario socializado subvierte así las dos instituciones centrales del capitalismo sobre las que reposa la capitalización.

La tradición beveridgiana, de manera opuesta al salario socializado, construyó en las Islas Británicas y en los países escandinavos, regímenes de pensión de reparto, que reparten dos recursos coherentes con el mercado laboral y el derecho de propiedad lucrativa: la asignación a destajo y la renta diferida.

*La asignación a destajo* garantiza un ingreso mínimo a una población definida por sus necesidades, sea que se encuentre enferma, desempleada o jubilada. Es esencial recordar que, para quienes la concibieron, esta asignación no era el grueso de la pensión: se la llama “un segundo pilar”, profesional, constituido dentro del marco de la empresa o del sector de actividad, que hace que la pensión que comprende estos dos componentes, sea un ingreso de reemplazo del salario. Este dispositivo diferencia por lo tanto una pensión pública y una pensión profesional, diferencia desconocida en el resto del continente, en el que la socialización del salario no es ni “pública” ni “profesional”: el salario socializado es una institución privada interprofesional con un solo componente, organizada por ley o por acuerdos nacionales entre sindicatos y patronales. Al comienzo, en seguida después de la segunda guerra mundial, este pilar profesional, núcleo de la lógica beveridgiana, no era necesariamente de capitalización (podía tratarse de un compromiso del empleador sin financiamiento espe-

cífico) y en general se calculaba como porcentaje del último salario dentro de la empresa. Pero los riesgos de la falta por parte de las empresas en lo que se refiere al aporte del segundo pilar llevaron al legislador a imponer en los años 1970 una acumulación financiera que garantizara los compromisos adoptados, y en las décadas siguientes la transformación financiera de la economía llevó a marginalizar las pensiones profesionales referidas al último salario en beneficio de regímenes llamados “de cotizaciones definidas”, en los cuales la pensión depende de la tasa de rendimiento de las colocaciones. De esta manera la asignación a destajo se transformó en el zócalo público de la capitalización. Este sistema tuvo un fracaso relativo en aquellos lugares donde el destajo es muy bajo, con regímenes de empresa facultativos (Islas Británicas), y mejores resultados allí donde una quita fiscal más elevada constituye regímenes profesionales casi obligatorios (Dinamarca, Países Bajos). Como se ve, la asignación a destajo no se propagó en la Unión. Inclusive en el Reino Unido, donde nació, es inferior al *pension credit*, que es una prestación de ayuda social para los mayores de 60 años.

La *renta diferida* es recién llegada entre los tipos de recursos repartidos. Se inspira en regímenes de capitalización con cotizaciones definidas instaurados en los años 1970, y su fórmula más lograda, inventada en los años 1990 en Italia y en Suecia, inspira actualmente todas las reformas nacionales en la Unión. Vamos a tomar el ejemplo de la *inkomstpension* sueca. Cada trabajador, durante todo su período de actividad, acumula en forma ficta sus cotizaciones en una cuenta individual llamada “cuenta nocional”: decimos ficta en el sentido de que esta acumulación no constituye un ahorro, porque las cotizaciones del año financian las pensiones del año. Cada contribuyente recibe anualmente un estado de cuenta de sus contribuciones, que comprende las cotizaciones acumuladas desde el inicio de su actividad, a las que se suman las contribuciones del año y una “indexación” que se supone evalúa los intereses ganados: la base teórica de la indexación es la evolución de los salarios, pero puede ser modulada en función de las exigencias de equilibrio de un régimen cuyo financiamiento está definitivamente fijado en un 16% del techo salarial. Cuando el cotizante se jubila, el monto de su pensión anual se obtiene dividiendo su cuenta por la expectativa de vida de su cohorte<sup>9</sup> a la fecha de la liquidación. Obtenemos así una *renta diferida*: la suma de las cotizaciones encuentra su diferido en la suma de las pensiones. Con la excepción de una edad-piso, ya no existe una edad para la jubilación, cada uno elige en función de un arbitraje privado entre la duración de su actividad y el nivel de la pensión. Cuanto más crezca la expectativa de vida, más el sistema genera un fuerte incentivo para prolongar el período de actividad, porque el aumento inducido al denominador

9 En este caso, el conjunto de personas nacidas el mismo año que él.

debe ser compensado por un aumento del monto de las cotizaciones del numerador, para que el nivel de la pensión no baje.

El régimen es de reparto, pero dada la puesta en exergo de un stock de “capital” correspondiente a las cotizaciones acumuladas y los “intereses” que el mismo acarrea, nos encontramos dentro del registro del ahorro jubilatorio. La presentación de los estados de cuenta se construye sobre la idea de que los contribuyentes poseen un activo financiero que podrán liquidar a una edad elegida por ellos. Por eso, la coherencia contable del sistema requiere que a este “activo” de las familias corresponda una “deuda” del régimen de pensiones. A nivel macro económico, las cuentas del régimen publican entonces cada año un “reconocimiento de deuda” igual a la suma de los derechos generados por la cotizaciones actualizadas. Por ejemplo, en 2003, esta deuda del régimen respecto a las familias equivalía aproximadamente a un 150% del PIB. Desde la posesión de activos por parte de las familias hasta el reconocimiento de deuda del régimen de pensión, todo el registro contable del *inkomstpension*, régimen de reparto, se parece totalmente a un sistema de ahorro jubilación, inclusive si no genera ningún ahorro financiero<sup>10</sup>. Pero al mismo tiempo alienta estructuralmente a este último: con una tasa de cotización invariable, el aumento del peso de los jubilados en la población solamente puede asumirse sin una disminución de las pensiones por medio del progreso de un financiamiento suplementario por capitalización.

La renta diferida es simplemente el primer peldaño de la acumulación financiera, que imita y a la cual abre un espacio creciente. Es también una condición de la afirmación del mercado laboral. Definir la pensión a partir del “yo coticé, tengo derecho”, hacer que la pensión sea una renta equivalente a una parte no consumida de las remuneraciones recibidas durante la vida en el empleo, es plantear que solamente el empleo es la matriz del trabajo, y que el jubilado que ya no tiene empleo, no trabaja y va a vivir de una renta constituida mientras trabajaba. En aquel momento era el titular de una forma de ganarse el pan, y fue alentado (por la protección de su cuenta vinculada a su permanente actualización) a valorizarla en un mercado laboral para obtener una renta. Desde esta perspectiva, el trabajador no es el titular de una calificación que le da derecho a un salario de por vida, sino un menor de edad social que encuentra, por medio de la aplicación de su fuerza de trabajo, un empleo que le permitirá satisfacer sus necesidades en el empleo y fuera del empleo.

### **3. Los reformadores promueven el modelo sueco de renta diferida**

Ya lo dijimos al comienzo: la Unión Europea no es competente en materia de pensiones y se encuentra allí la base de su capacidad para pensar sobre los sistemas nacionales en nombre del derecho de competen-

<sup>10</sup> Yann Le Lann, *Le modèle suédois de retraite*, (El modelo sueco de jubilaciones). *Notes de l'Institut européen du salariat*, Paris, N° 6, agosto-septiembre 2009.

cia, del que es la guardiana imperiosa. Que se trate de la legislación de las directivas acerca de los fondos de pensiones, de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo acerca de los pilares o de las líneas rectoras del método abierto de coordinación, las instancias de la Unión, en la que el derecho a la competencia prima sobre todo derecho social nacional, pueden así reformar los derechos sociales nacionales<sup>11</sup>.

Esta reforma toma como modelo la reforma sueca. Suecia construyó su sistema de jubilaciones según el principio *beveridgiano* de un primer piso público (al mismo tiempo de reparto y de capitalización) y un segundo piso profesional de capitalización. Contrariamente a lo sucedido en el Reino Unido, los gobiernos social demócratas suecos, durante los años 1960, mejoraron claramente la pensión pública, pero parcialmente en capitalización, y volviendo casi obligatorios los regímenes profesionales. Los regímenes públicos suecos conocieron una transformación radical durante los años 1990. Después de una década de debates, fue un gobierno liberal el que decidió por un lado alinear el financiamiento del piso público de pensiones de acuerdo con el modelo continental, instaurando una cotización repartida entre los empleadores y los asalariados, y por otra parte congelar la tasa de cotizaciones de los regímenes públicos en un 18,5% de los salarios, con un techo de cotización bastante bajo, dado que es de 1,5 veces el salario medio. Estos 18,5% financian dos tipos de pensiones: 2,5% financian una pensión pública obligatoria de capitalización, gestionada por un fondo de pensiones etiquetado por el Estado, y 16% financian el «*inkomstpension*».

Los reformadores aceptaron derechos salariales para la salud, la familia y la jubilación hasta que se dieron cuenta de que la pensión permite hoy día a aquellos jubilados con buena salud, continuar percibiendo una buena parte de su salario por un trabajo libre, lo que subvierte el monopolio de la valorización monetaria únicamente para el trabajo subordinado<sup>12</sup>. Y el aumento de la expectativa de vida abre la perspectiva de una segunda carrera, al mismo tiempo libre y paga. Y es por esto que, trátase de transformar a los sexagenarios, hasta ahora asalariados jubilados, en trabajadores subordinados (retraso de la edad de jubilación, generalización del cúmulo pensión/empleo), en rentistas de fondos de pensiones, en asistidos por un mínimo por vejez ampliado, o finalmente, y sobre todo, en antiguos trabajadores que reciben la contraparte exacta de sus cotizaciones pasadas. Estos cuatro ejes de la reforma<sup>13</sup> concertada a la escala de la Unión Europea tienen el mismo resultado: pasar del sala-

11 Gaël Coron, *Union Européenne et système de retraite français: une perspective de sociologie*.

12 La felicidad de los jubilados en el trabajo no se refiere a todos los jubilados: una parte cobran pensiones muy bajas que solamente les permiten sobrevivir.

13 Bernard Friot, Regímenes de recursos y estatuto de los asalariados: el ejemplo de las jubilaciones. En: Anne-Marie Guillemard (dir.), *Où va la protection sociale? (¿Hacia dónde va la protección social?)* Paris, PUF, 2008, coll. Le lien social.

rio continuado a la renta diferida. Para esto la reforma dispone de tres palancas: congelar las tasas de las cotizaciones, indexar según los precios y aumentar la contribución entendida en el sentido de la “neutralidad actuarial individual” (para cada uno, el total de las cotizaciones durante su carrera debe ser igual al total de las pensiones)<sup>14</sup>. Una cotización cuya tasa se estabiliza a largo plazo funda en reparto, según un cálculo estrictamente contributivo, una pensión cuyo poder de compra está garantizado por su indexación sobre los precios. He aquí las tres características de una renta diferida. Y la renta diferida nunca llega sola. Sus promotores saben perfectamente que, fundada sobre un cálculo individual sin reglas de compensaciones (como ser las validaciones de los períodos sin cotización) y teniendo en cuenta períodos de salarios muy bajos durante la carrera profesional, deja sin recursos suficientes a todos aquellos, y sobre todo a todas aquellas, que no pudieron constituirse una cuenta suficiente de cotizaciones. Es por ello que la promoción de la neutralidad actuarial se acompaña siempre de la defensa de una amplia solidaridad nacional, al lado de la renta diferida, de un “mínimo contributivo” garantizado y de “prestaciones no contributivas” (mínimo por vejez, bonificaciones por los niños). El discurso reformador se presenta así con la doble virtud de la justicia de prestaciones estrictamente contributivas y de la solidaridad con los “pobres”. Pero esta justicia y esta solidaridad representan una regresión considerable si se las compara con el salario continuado

*Regresión en materia de justicia*, primero. Hacer que la pensión sea la contraparte de mis cotizaciones del pasado, y por lo tanto de mi trabajo subordinado, y no de la actualidad de mi calificación (y por ende de mi trabajo emancipado) supone y conforta el mercado laboral, el empleo, la mercancía, la subordinación y la propiedad lucrativa. Desposeído de su calificación de productor, el sujeto a emplear, previsor, es mantenido en un estado de minoría de edad económica, dependiendo siempre de un empleador que lo presenta como titular de un puesto donde ganarse el pan, del cual obtiene una renta. La previsión es lo que queda cuando se le quitó al asalariado lo esencial, su calificación. La multiplicación de las cuentas nocionales se impone entonces para asegurar una seguridad y una capacidad de recuperación a un trabajador colocado, inclusive dentro de su empresa, en un mercado de trabajo que lo somete permanentemente a la sospecha de “distanciarse del empleo” que ocupa o al que se postula: la posibilidad de ser empleado (que llamaremos empleabilidad) se constituye en el corazón del dispositivo.

Por el contrario, el régimen salarial es portador de la atribución de una calificación a cada persona, sin excepción bajo ningún pretexto, con un mantenimiento indefinido del salario. La contribución de cada uno a

---

14 Nicolas Castel, *La retraite des syndicats, (La jubilación de los sindicatos)*. Paris, La Dispute, 2009.

estos recursos no descansa sobre su capacidad de ahorrar una parte de sus ganancias, adquiridas como fuerza laboral (la “capacidad de contribución” de los reformadores), sino sobre su capacidad de participar en la definición de los objetos de un trabajo liberado de la mercancía y del valor trabajo. Su relación con el futuro descansa entonces sobre el mantenimiento de su calificación, y no sobre un patrimonio susceptible de proveer un ingreso alternativo a la remuneración de los empleos. En efecto la diferencia entre empleado y desempleado, constitutiva del binomio remuneración/previsión, se ve sobrepasada en el *continuum* de la calificación. El tema aquí es descubrir nuevos continentes del despliegue de la personalidad humana. Por el contrario, el régimen de la previsión nos encierra en el pasado capitalista.

*Regresión en materia de solidaridad*, después. La invitación a la solidaridad con las personas victimizadas es sin duda una de las dimensiones más perversas de la reforma. Al presentar algunas personas como “pobres”, “víctimas” que tienen derecho a la solidaridad, naturaliza la descalificación de los productores, inherente del capitalismo. Para el capitalismo el accionista y el “dirigente de gran talento” que él puso al frente de la empresa, son los únicos actores, los únicos sujetos de la producción. Los asalariados son menores de edad sociales reducidos al estatus de víctimas si no logran conservar su empleabilidad. Por el contrario, la solidaridad salarial descansa sobre la promoción de la calificación para todos, fundadora de una solidaridad entre iguales. No la de los previsores con respecto a quienes van a calificar como pobres, sino la de la deliberación política en la atribución de la calificación a cada uno y en el cuidado de su ejercicio efectivo.

*Promoción del sujeto a emplear previsor contra aquel calificado de por vida*. Se ve la coherencia de la reforma de las pensiones con la reforma de conjunto llevada en nombre de la empleabilidad y de la *flexiseguridad*. La promoción de la empleabilidad es la oportunidad de una marginalización masiva del salario que acompaña su estancamiento. Por otra parte, resulta significativo que el término “salario” se encuentra excluido del debate público y se haya reemplazado por el de “poder de compra”. Por un lado, al cuestionar la calificación y la seguridad del puesto (en beneficio de la empleabilidad y de asegurar la posibilidad de cambios en cuanto al puesto del trabajador), los reformadores cuestionan el salario de la calificación, el respeto de la grilla salarial, la negociación colectiva por sector, el orden público social, que hacen que el contrato de trabajo deba respetar toda una jerarquía de normas. A ésto se suma un fuerte impulso comunitario, como lo atestiguan permanentemente las sentencias del Tribunal de Justicia Europeo<sup>15</sup>, que sostiene la aplicación del derecho laboral del país de origen para los trabajadores

15 Sentencias LAVAL, VIKING, RUFFERT, contra LUXEMBURGO, para limitarse a la salva espectacular de 2007-2008.

destacados en otro Estado miembro, bajo reserva del respeto únicamente del derecho nacional mínimo del país de acogida, con lo que se destruye la urdimbre del orden público social. Por otra parte, el salario socializado es ampliamente discutido, y en particular la cotización social cuyo alcance anticapitalista ya analizamos. La cotización que generaba una prestación de reparto en función del salario es denunciada como siendo un “impuesto sobre el trabajo” en nombre del “salvamento del empleo” no calificado, y es reemplazada por un dispositivo de “pilares”: un primer pilar de renta diferida y garantizado por el Estado, según el modelo de la pensión pública sueca o italiana, y un segundo pilar de ahorro salarial. El salario ha desaparecido, nos encontramos dentro de la lógica de una previsión que acumula en cuentas individuales los derechos a las pensiones, así como se acumulan en cuentas individuales los derechos a la formación, a las licencias, a una cobertura de salud complementaria, al paro: todo puede transformarse en el objeto de un ahorro nocional, que no genera acumulación financiera pero que, funcionando de acuerdo con la lógica del ahorro, reemplaza el salario y restituye su legitimidad a una propiedad lucrativa y a una acumulación financiera que la cotización social había contestado con fuerza.

#### **4. Reafirmar el salario continuado haciendo del salario un derecho político**

Si esta dinámica cundiera, la empleabilidad reemplazaría la calificación, la garantía de una previsión vinculada al trabajo subordinado por medio de cuentas de ahorro reemplazaría el salario de la cotización social. El salario socializado dejaría el lugar a una renta diferida o a la acumulación financiera, al mismo tiempo que el binomio del contrato de trabajo y del control judicial reemplazarían el orden público social. Mientras que únicamente el trabajo subordinado generaría derechos, estos adoptarían formas congruentes con el mercado laboral y la propiedad lucrativa. Si agregamos a estos elementos la reacción monetarista y la influencia de los mercados financieros, veríamos que, contrariamente a las premisas de las instituciones salariales que acompañaban la dinámica del empleo, son las instituciones del capital las que vuelven a estar al mando. Pero falta para que ésto se concrete. Porque la reforma exacerba la contradicción que pretende solucionar. Mientras que el empleo se construyó afectando derechos salariales a los puestos de trabajo, la búsqueda de la empleabilidad se realiza en nombre del movimiento contrario: la “puesta al servicio del empleo” de esos derechos salariales. Esto va a vaciar al empleo de su contenido emancipador, dejándole solamente su papel de subordinación de fuerzas laborales compradas en un mercado.

Colocada en el centro de la estrategia europea para el empleo, esta inflexión se ha vuelto omnipresente a partir de los años 1990. “Jobs, jobs, jobs”: éste es el título emblemático del informe para la Comisión del primer ministro holandés, antiguo líder sindical, que había iniciado a partir

de 1982 en su país un pacto nacional sobre la “moderación salarial”, presentado en la época como modelo para las instancias de la Unión Europea<sup>16</sup>. A partir de la reforma, el empleo es el pretexto para todos los golpes bajos contra el salario que llevaron a que los salarios, que representaban el 70% del valor agregado antes de la reforma, no representan más que el 60% en el momento actual. Estos diez puntos perdidos por el salario fueron a parar a la ganancia, no para invertir sino para alimentar la burbuja especulativa que los pueblos pagan actualmente... a partir de sus empleos y de sus salarios: la pretendida moderación salarial es en realidad un pillaje del salario, que ha demostrado ser desastroso para el empleo y para el trabajo. Hoy día somos mucho más ricos que hace cuarenta años (el PIB se duplicó en euros constantes), pero vivimos mucho peor esa dimensión decisiva de nuestra existencia que es el trabajo. La comprobación de un aumento del consumo no compensa la experiencia amarga de la incertidumbre, del desinterés, del desdén y de la fatiga en el trabajo, y tanto más porque la duda se instaló acerca del consumo de productos cuyo carácter cada vez más comercial altera la calidad o la finalidad.

En suma, las dificultades lógicas sin salida de la forma capitalista del trabajo, es decir una gran inventiva en la producción de mercancías que mutila a las personas y desvía los productos, están haciéndose evidentes. Ciertamente los reformadores han tratado de restaurar la forma capitalista de transformación de la actividad en trabajo, pero al precio, potencialmente muy pesado del punto de vista político, de su invalidación frente a los trabajadores que constatan la degradación de sus derechos salariales y de sus condiciones de trabajo. Si uno se queda en la constatación de la consideración popular frente a los efectos de la crisis generada por la reforma, se tiene el riesgo de no ver el carácter contradictorio y polémico del movimiento dentro del cual se inscribe esta lógica reformadora. La contradicción empieza a aparecer entre la creencia, aún muy extendida, en “los mercados” y el espectáculo de la insolencia de los accionistas que prosperan gracias a la crisis que ellos produjeron y que demuestran claramente ser obstáculos para el interés general. Es por eso que la alternativa permanece abierta: el empleo puede ceder el lugar a la calificación personal y no a la empleabilidad: la dinámica de la empleabilidad es en efecto antinómica de otra dinámica, la del salario de la calificación personal, que no sale de la nada. El salario de la calificación, la seguridad social, los convenios colectivos, la función pública son anticipos poderosos de esto.

Volvamos a la felicidad de los jubilados en el trabajo<sup>17</sup>. Proviene del hecho de que, justamente al tener un salario asegurado de por vida,

---

16 Unión Europea, *Report of the Employment Taskforce (Informe del Grupo de Trabajo sobre el Empleo)* presidido por Wim Kok, nov. 2003.

17 Hacemos la precisión de que al hablar de jubilados que trabajan no nos referimos a aquellos que acumulan a su pensión un empleo, sino a aquellos que trabajan como ju-

trabajan liberados del yugo del valor trabajo. Esta experiencia es masiva, pero no se habla de ella en el espacio público. Muchos jubilados inclusive la viven como un privilegio que los molesta cuando comparan su felicidad en el trabajo con el infortunio que representa el trabajo para tantos empleados. Ahora bien, esta vivencia de los jubilados que trabajan puede transformarse en la norma para todas las personas. Su salario continuado descansa sobre una calificación que ya no está ligada a su puesto de trabajo, sino a su persona misma, de donde lo irreversible de su salario continuado por la pensión. Esta calificación reposa sobre tres dimensiones: una pensión en relación real con sus mejores salarios, capacidades transversales reconocidas que van a poder transponer (el gestor de una pequeña empresa va a ser juez en el tribunal de comercio, o la profesora de contabilidad tesorera de un club deportivo amateur), y una red personal de pares que en general habían constituido antes de su jubilación, o que pudieron construir durante los primeros años de su jubilación. Tenemos aquí los tres ingredientes indispensables de la calificación personal, la que está unida a la persona y no al empleo, y que puede implementarse en libertad de manera efectiva: la ausencia de uno de los tres vuelve más difícil la “segunda carrera” de los jubilados. Poseedores de una calificación personal, los jubilados pueden trabajar fuera de las ataduras del valor trabajo: no necesitan ni presentarse en un mercado del trabajo, ni someterse a un empleador, ni transformar su producción en mercancía.

La perspectiva diseñada para los jubilados puede también extenderse al conjunto de los activos. El aseguramiento de las carreras profesionales preconizado por los reformadores deja la porción congrua (o sea apenas suficiente para vivir) a los derechos que son transferidos del empleo a la persona, dado que solamente se trata de derechos vinculados a un cierto aseguramiento de la movilidad del trabajador (cuentas de ahorro en asuntos de formación, de pensiones, de cobertura de salud, del derecho a una reclasificación). En el centro de la lógica del salario de por vida a la calificación personal, por el contrario, tenemos la transferencia a la persona de lo esencial de los derechos actualmente vinculados al empleo: la calificación, el salario y la participación en las instituciones representativas de los asalariados. Si la calificación se transforma en un atributo personal, un atributo que no puede ser cuestionado para disminuirlo en la ocasión de un cambio de lugar de trabajo o de la supresión del mismo, este salario vinculado a la calificación tampoco puede ser cuestionado. Nos encontramos en la situación de un salario de por vida y, por lo tanto, de un salario para todos<sup>18</sup>.

---

bilados, de forma “benévola” como se suele decir (por error, porque los jubilados son pagos por el salario continuado de su jubilación).

18 Recordemos que el salario de por vida está vinculado a la calificación y no al estatuto: puede referirse a trabajadores independientes y permite cambios de estatuto que son muy difíciles actualmente.

Este salario desde el fin de los estudios secundarios hasta la muerte significa por lo tanto que la pensión es la continuación del salario (y que no hay ninguna razón para que la calificación se detenga con la jubilación), que existe una continuidad entre dos empleos, que el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) se atribuye entre los 18 años y el primer empleo. La mejoría constante de la calificación personal proviene de un derecho a la calificación y genera sin contratiempos un progreso salarial y una libre movilidad garantizadas, y en parte financiadas, por una caja de calificaciones<sup>19</sup>. Está claro que el hecho de hacer que la pensión sea la continuación del salario es algo totalmente diferente de una técnica de cálculo, es el comienzo de la transformación del “empleado” titular de un empleo, en un “asalariado” titular de una calificación.

Siguiendo este modelo, terminar con el mercado de trabajo supone atribuir a cada uno, al completar los estudios secundarios, una capacidad reconocida por el salario que le corresponda si no continúa sus estudios (evidentemente superior al SMIC), y un destajo salarial (el SMIC) si continúa estudiando. La capacidad reconocida y el salario vinculado a ésta son atributos de la persona, no pueden serle quitados, no pueden ser reducidos, solamente pueden progresar durante el curso de su vida (por ejemplo, en por lo menos un escalón en una jerarquía de calificaciones de 1 a 4 correspondiente a una escala de salarios de 1 a 5). Y como la calificación solamente puede ejercerse si los calificados forman un conjunto dentro de un colectivo laboral, hay otros dos atributos de la persona que deben agregarse a la capacidad reconocida y al salario: la ayuda a la constitución y al mantenimiento de una red de pares<sup>20</sup> para quedar permanentemente socializado dentro del campo de calificación del que se es titular, y el derecho a una institución representativa para hacer valer sus derechos.

La calificación personal, nuevo soporte de derechos actualmente inscritos dentro del empleo, será un derecho colectivo (así como la pensión, cuyo monto es personal, es un derecho colectivo). Será atribuida a toda persona, por ejemplo desde el fin de los estudios secundarios, y progresará sin rupturas ni retrocesos hasta su muerte, comprendiendo entonces cuatro componentes indisociables:

- el testimonio (no escolar, porque la escuela certifica pero no califica) del dominio de un conjunto de capacidades transversales para varios oficios que pertenecen a áreas correspondientes, por

---

19 «Caja de calificaciones personales» más que «caja de seguros sociales profesionales», porque el término «profesional» es demasiado limitado para designar el despliegue de las calificaciones a lo largo de toda la vida.

20 La red de pares está vinculada a la persona del asalariado, él puede movilizarla en cualquier momento; mientras que el colectivo laboral es el conjunto de sus colegas en su lugar de trabajo. La red de pares tiene que ver con las personas, el colectivo laboral con las empresas.

ejemplo a seis o siete convenios colectivos interprofesionales que están en debate actualmente (comunicación, educación y cultura, energía, transportes,...) para sobrepasar el desmenuzamiento convencional;

- un nivel de salario correspondiente al nivel de las capacidades reconocidas; por ejemplo, en una jerarquía de calificaciones de 1 a 4, un primer nivel de calificación tendría un salario inicial de 2.000 euros netos por mes, dentro de una jerarquía salarial que vaya de 2.000 a 8.000 euros.
- una red de pares para quedar permanentemente socializado dentro del campo de calificación del que se es titular; por ejemplo una asociación profesional, una red de actores locales, una red internacional de especialistas, que constituyen el sostén de los intercambios, de los servicios, de la elaboración de las reglas del ejercicio y de su control, de la utilización compartida de herramientas, de las posibilidades de formación, de la valorización de las actividades individuales de los miembros.
- el derecho a una institución representativa para hacer valer sus derechos al respeto y al progreso de su calificación.

Se puede ver en qué medida esta propuesta es creadora de igualdad: suprime el mercado laboral y, por lo tanto la subordinación de los que buscan trabajo respecto de los empleadores, hace que toda persona acceda al estatuto común de titular de una calificación y del salario vinculado a la misma. Unifica al alza las reivindicaciones de los jubilados, de los estudiantes, de los funcionarios, de los que están en paro, de los asalariados privados, de aquellos de las pequeñas empresas y de todos los desiertos sindicales, de los trabajadores independientes. Y sobre todo permite realizar una acción de promoción de la función pública reivindicando la ampliación a todos los asalariados de la distinción entre grado y puesto, lo que significa, para todos, el reconocimiento de la calificación, la ausencia de paro, el dominio individual sobre la movilidad. Y ciertamente es la producción de todos los bienes y de todos los servicios que merece estar asegurada por asalariados liberados del empleo y de la mercancía.

### **Conclusión: hacia el estado de los asalariados (salarizado)**

Este artículo ha insistido en la posibilidad de sobrepasar el mercado laboral que ofrece la búsqueda de una dinámica que ha llevado a la pensión como salario continuado. Digamos como conclusión que ésto también lleva a la abolición del derecho de propiedad lucrativa. En la lograda experiencia de la cotización para la vejez, nos beneficiamos de una anticipación masiva del interés que representa dejar de lado los mercados financieros para invertir. Si es posible financiar la pensión con un mayor beneficio para los regímenes y los pensionistas, sin ninguna lógica de ahorro y de préstamos, es posible financiar la inversión de la mis-

ma manera afectando a un tercer piso del salario una cotización económica extraída del valor agregado como las cotizaciones sociales o el salario directo. Esta cotización sería recogida por cajas de inversión que financiarían sin tasas de interés porque no habría acumulación privada de capital. La acumulación financiera, el crédito bancario, los préstamos a interés, la bolsa, todas estas instituciones pueden ser reemplazadas transponiendo la experiencia de la cotización social al financiamiento de la inversión, lo que es evidente porque toda inversión está financiada por la producción corriente. La cotización social ha desembarazado de usureros a nuestro cotidiano individual, la cotización económica desembarazará de la bolsa y los banqueros a nuestro cotidiano colectivo.

La pensión como salario continuado es una institución salarial. Demuestra que podemos producir liberados del mercado laboral, de los empleadores y, por lo tanto, de los empleos, de la mercancía y del valor trabajo; que podemos invertir liberados de los inversores, de la bolsa y de los banqueros; y que podemos liberar la creación monetaria de las ataduras de las mercancías y fundarla sobre la calificación de las personas. Este reemplazo de las instituciones del capital por instituciones salariales es necesario para salir de la crisis, que se origina en el pillaje salarial de las últimas décadas. Este salariado será precisamente, no la suma de los asalariados como lo afirma una acepción corriente de interés mediocre, sino el conjunto afirmado de las instituciones salariales, si es que logran substituir a las del capital. Con el salariado, nos colocamos así en una perspectiva totalmente diferente de la del pleno empleo. La calificación, y por lo tanto el salario, ya no deben depender de las decisiones de los empleadores en un mercado laboral. La derrota de la reforma no se hará por el retorno a un verdadero pleno empleo, sino por la promoción de una calificación plena.

No se trata entonces antes que nada de asegurar la condición de los trabajadores. Este lenguaje de la seguridad ha interiorizado el hecho de que en el capitalismo los trabajadores son menores de edad sociales: rechazados como productores, no tienen derecho a la dirección de la economía sino solamente a la seguridad del ingreso y del empleo. La crisis ha demostrado la incapacidad de los profesores del capital para asumir la sociedad en su conjunto sosteniendo el interés general. Lo que está en juego ahora es precisamente salir de la reivindicación de la seguridad de los ingresos y del empleo para promover una nueva figura del trabajador, capaz de sostener nuestra aspiración común de dirigir la economía para salir del economismo del valor-trabajo. Es decir un asalariado titular, a partir de su primera entrada en un colectivo laboral, de un salario a la calificación de la vida y que encuentre los apoyos institucionales que le permitan ejercer permanentemente su calificación en las empresas porque su capacidad es plenamente reconocida, su salario asegurado, su

inserción en una red de pares viviente, su recurso a instituciones representativas indiscutible.

La calificación es de este modo un atributo político que enriquece la ciudadanía, al mismo título que el derecho al voto. Así como el sufragio universal otorgó a cada uno la mayoría de edad política y fundó una primera etapa de la ciudadanía, la calificación universal dará a cada uno la mayoría de edad salarial y fundará una extensión cualitativa de la ciudadanía.

## Bibliografía

Castel, Nicolás (2009). *La retraite des syndicats*, Paris, La Dispute.

Coron, Gaël (2006). "Union Européenne et système de retraite français : une perspective de sociologie du droit". Tèse de sociologie, Université Paul Verlaine, Metz.

European Commission (2010). *Green Paper on pensions*, Brussels, 7 July 2010.

European Union (2003). *Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok*, Nov. 2003.

Friot, Bernard (2008). «Régimes de ressources et statut des salariés: l'exemple des pensions de retraites». In: Anne-Marie Guillemard (dir.). *Où va la protection sociale?* Paris, PUF.

Le Lann, Yann (2009). «Le modèle suédois de retraite», *Notes de l'Institut européen du salariat*, Paris, N° 6, août-septembre.

## Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la actual reforma del sistema de jubilaciones en Europa. Para ello se propone discutir la oposición dualista entre reparto y capitalización. Se discuten aquellas posiciones que se oponen a la capitalización defendiendo el reparto como alternativa. Esto significa olvidar que existen formas contradictorias de regímenes de reparto, y que el reparto puede ser la condición de la capitalización. Por tanto, se argumenta acerca de la oposición interna del reparto, abarcando una exposición previa acerca de las instituciones fundadoras de la capitalización. A continuación, se presentan las contradictorias tradiciones europeas acerca de los regímenes de jubilaciones de reparto: los regímenes que definiremos como de "continuación del salario" son una alternativa de la capitalización, mientras que aquellos que definiremos como "renta diferida" -entre los cuales el régimen sueco representa la forma más completa- son la condición de la capitalización. Se mostrará como los reformadores tratan de reemplazar el reparto como continuación del salario, ampliamente mayoritario en Europa, por el reparto como renta diferida, para proponer una reforma alternativa de las jubilaciones, que por el contrario llevaría más lejos el "salario continuado".

**Palabras clave:** Jubilaciones, Europa, Reforma, Reparto, Capitalización.

### **Abstract**

The aims of this article is analyze the current reform of pension system in Europe. We propose to discuss the dualistic opposition between distribution and capitalization. We discuss the positions that are opposed to the capitalization defending the deal as an alternative. This is to forget that there are conflicting ways of sharing schemes, and that the deal may be the condition of capitalization. Therefore, it is argued about the division of domestic opposition, comprising a previous exposure on the founding institutions of capitalization. Here are the conflicting European traditions about sharing pension schemes: schemes to define as “salary continuation plan” is an alternative of capitalization, while those who define as “deferred income” -including the Swedish system represents the most comprehensive- are the condition of capitalization. It will display as reformers seek to replace the distribution as salary continuation, a clear majority in Europe, by the distribution as deferred income, to propose an alternative reform of pensions, which would otherwise further the “wages continued”.

**Key words:** Pension, Europe, reform, distribution, capitalization.