Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social
nº 43 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 315-346

Comparativa de la financiación vía cotizaciones en las pensiones y edad de jubilación: Situación en Alemania, España, Francia, Italia y Suecia

Comparative Analysis of Contribution-Based Pension Financing and Retirement Age: The Case of Germany, Spain, France, Italy, and Sweden

Milton Antonio Fonseca Velásquez
Licenciado en Banca y Finanzas
Universidad Nacional Autónoma de Honduras
https://orcid.org/0009-0001-4975-3754

Ángel Acevedo-Duque
Licenciado en Administración
Universidad Autónoma de Chile, Santiago, Chile
https://orcid.org/0000-0002-8774-3282

Sumario

1. **Introducción**
2. **Bases teóricas**
   2.1. Los retos de la Seguridad Social en la Unión Europea
   2.2. Sistema de Pensiones
   2.3. Edad
   2.4. Política social
3. **Materiales y métodos**
4. **Resultados**
   4.1. Alemania
   4.1.1. Financiación vía cotizaciones en Alemania
   4.1.2. Edad de jubilación
   4.2. España
   4.2.1. Financiación vía cotizaciones en España
   4.2.2. Edad de jubilación
   4.3. Francia
   4.3.1. Financiación vía cotizaciones en Francia
   4.3.2. Edad de jubilación
   4.4. Italia
   4.4.1. Financiación vía cotizaciones en Italia
   4.4.2. Edad de jubilación
   4.5. Suecia
   4.5.1. Financiación vía cotizaciones en Suecia
   4.5.2. Edad de jubilación
5. **Discusión**
   5.1. Alemania
   5.2. España
   5.3. Francia
   5.4. Italia
   5.5. Suecia
6. **Conclusiones**

Bibliografía

Cita Sugerida: FONSECA VELÁSQUEZ, M.A. y ACEVEDO-DUQUE, Á.: «Comparativa de la financiación vía cotizaciones en las pensiones y edad de jubilación: Situación en Alemania, España, Francia, Italia y Suecia la mirada de la teoría económica. Una revisión histórica narrativa». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 43 (2025): 315-346.

Resumen

El análisis revisa la financiación a través de cotizaciones de los empleados y empleadores y la revisión de edad de jubilación en cinco países de la Unión Europea; Alemania, España, Francia, Italia y Suecia, se comparan similitudes o diferencias que existen entre países sobre la financiación y edad de jubilación, los países seleccionados representan el 60% de la Unión Europea. En España, el sistema funciona bajo un modelo de reparto, la mayor parte de la financiación proviene del empleador, el resto corresponde a las cotizaciones de los empleados, la edad de jubilación, para 2025 se podrá jubilar con 66 años y ocho meses, tras haber cotizado al menos 15 años, incluyendo dos años previos a la jubilación. En Suecia, los empleados tienen la opción de ahorrar de manera individual a través de bancos o compañías de seguros, esto permite incrementar el valor de su pensión, generando un tercer pilar en la seguridad social del país. En general, los sistemas ofrecen una cobertura integral desde el inicio de la vida laboral hasta la pensión en la vejez.

Palabras clave

Seguridad social; Unión Europea; política social; Edad de jubilación; sistema de pensiones

Abstract

This study reviews employee and employer contribution-based pension financing and retirement age in five EU countries: Germany, Spain, France, Italy, and Sweden. It compares similarities and differences in how pensions are financed and the applicable retirement ages. Spain operates a pay-as-you-go system with most contributions from employers; retirement age in 2025 will be 66 years and eight months after at least 15 years of contributions, including two immediately prior to retirement. In Sweden, employees can make individual savings through banks or insurance companies, forming a third pension pillar. In general, these systems provide comprehensive coverage from the beginning of working life through retirement.

Keywords

Social security; European Union; social policy; retirement age; pension system

1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social es una institución inmanentemente dinámica, en la que influyen factores endógenos, pero también exógenos, que hacen que siempre sea necesario acometer adaptaciones y reformas[1]. Para garantizar su sostenibilidad, entre otras medidas, los gobiernos europeos han continuado las reformas de los sistemas de pensiones iniciadas a mediados de la década de 1990[2].

La mayoría de las reformas recientes de la seguridad social en Europa se han centrado en las pensiones de vejez, en consonancia con los retos relacionados con el envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de dependencia[3]. Los países europeos están reformando activamente los sistemas de seguridad social en respuesta a los cambios demográficos y las realidades socioeconómicas[4]. En la revisión realizada destaca Suecia por contar con un sistema diferente al resto, denominado de "cuentas nocionales", que se enmarca dentro del Sistema público y obligatorio de pensiones. En general, todos los países de la Unión garantizan un suelo protector básico (con intensidad variable según el país), que se complementa de modo voluntario para aquellas personas que consideran que la protección pública no atiende suficientemente sus necesidades, quedando las pensiones privadas voluntarias como la alternativa más factible para complementar el mínimo previsto por los Sistemas de Seguridad Social[5].

En cuanto a la financiación, se distingue claramente la tendencia general hacia sistemas de recaudación integrados, con un mayor papel de la autoridad fiscal (financiación vía impuestos), aunque con algunas características específicas de cada país[6]. El otro componente es la edad de jubilación, que también es objeto de revisión. El análisis muestra que los futuros pensionistas han aumentado su edad de jubilación preferida y se han ajustado al nuevo credo de la jubilación tardía[7]. De igual manera se ha realizado revisión de la edad de jubilación, el envejecimiento de la población es uno de los mayores retos de los países europeos[8].

El presente documento presenta un análisis comparativo sobre las cotizaciones que aportan el empleador y empleado, así como la edad de jubilación establecida en Alemania, España, Francia, Italia y Suecia, según datos de la Unión Europea. Actualmente cuenta con 27 Estados miembros, cuenta con una estructura única de instituciones, órganos y agencias que trabajan con intereses comunes. Cuenta con una población aproximada de 448 millones de habitantes, esto representa el 5.6% de la población mundial. Desde la perspectiva poblacional, estiman que para el año 2026 crecerá de manera constante.

Dentro de los países analizados existe un alto porcentaje de cotización a la seguridad social por parte del empleado y del empleador. En los datos de los cinco países existe una cotización promedio del 41.16% en relación a monto salarial.

---

[1] Maldonado Molina, J. A.: *El factor de sostenibilidad en Europa y España, Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, 3(1), pp. 110-134. ISSN 2445-3269

[2] Rey-Ares, L. Fernandez Lopez, S. Vivel-Bua, M.: *The Influence of Social Models on Retirement Savings: Evidence for European Countries*, 2018, 136(1), pp. 247-268. ISSN 3038300

[3] Asociación Internacional de la Seguridad Social: *Desarrollos y Tendencias en la Seguridad Social – Europa,* 2024, ISBN 978-92-843-3240-3

[4] Asociación Internacional de la Seguridad Social: *op. cit.*

[5] Rey-Ares, L. Fernandez Lopez, S. Vivel-Bua, M.: op. cit.

[6] Stanovnik, T. Bejaković, P. Chłoń-Domińczak A.: *The collection of pension contributions: A comparative review of three central european countries*, 2015, 28(1), pp. 1149-1161. ISSN 1331677X

[7] Hess, M.: *Rising Preferred Retirement Age in Europe: Are Europe's Future Pensioners Adapting to Pension System Reforms?*, 2017, 29(3), pp. 245-261. ISSN 8959420

[8] Rey-Ares, L. Fernandez Lopez, S. Vivel-Bua, M.: op. cit.

2. BASES TEÓRICAS

2.1. Los retos de la Seguridad Social en la Unión Europea

Al ofrecer una protección generalizada a las personas a lo largo de toda la vida, los sistemas de seguridad social desempeñan una función fundamental a la hora de garantizar la estabilidad económica y social ante crisis de gran envergadura[9]. El marco jurídico y económico común de la Unión Europea (UE) ha convertido las enormes diferencias socioeconómicas dentro de Europa en problemas virulentos de desigualdad social, cuestiones que intenta abordar con sus limitados recursos[10].

Según Szymańska:

> Las recientes tendencias estructurales socioeconómicas, que incluyen principalmente los cambios demográficos y las fluctuaciones económicas (debidas a las últimas crisis y tiempos de recuperación), han afectado considerablemente a los saldos presupuestarios de muchos países de la Unión Europea, principalmente en el ámbito relacionado con la protección social[11].

Por lo tanto, el tema de seguridad social es de vital importancia a considerar en cada uno de los países, adicionalmente existen otros factores que inciden en los sistemas de seguridad social en Europa:

> El envejecimiento de la población es uno de los retos más importantes en la actualidad. Según la Organización Mundial de la Salud, para 2050, se espera que la proporción de la población mundial de 60 años o más casi se duplique del 12% al 22%, alcanzando los 2.100 millones de adultos mayores, mientras que se espera que el número de personas de 80 años o más se triplique en el mismo período, alcanzando los 426 millones[12].

Es por ello que, La importancia del gasto en protección social es el resultado de diferentes fenómenos que han afectado a las economías de la UE[13].

Desde el Estado se debe promover todas las condiciones de bienestar:

> El papel del gobierno es crucial porque debe ofrecer un estado de bienestar a los ciudadanos, es decir, a través de una diversidad de servicios como la atención médica, el subsidio de desempleo, los gastos de vivienda, las pensiones y la seguridad[14].

[9] Asociación Internacional de la Seguridad Social.: op. cit.

[10] Börner, S.: *Marshall revisited: EU social policy from a social-rights perspective*, 2020, 30(4), pp. 421-435. ISSN 9589287

[11] Szymańska A.: *Structure of the population or economic conditions? Determinants of spending on social protection in the European Union*, 2023, 36(1), pp. 2273-2297. ISSN 1331677X

[12] Salido, M. et al.: *Innovating European Long-Term Care Policies through the Socio-Economic Support of Families: A Lesson from Practices*, 2022, 14(7), ISSN 20711050

[13] Szymańska A.: op. cit.

[14] Patrício, L. Figueiredo, N. Gouveia Rodrigues, R. Silva, R.: *The value of human values: The importance of government performance towards security*, 2022, 56(3), pp. 438-451. ISSN 1445596

La población de la Unión Europea está envejeciendo y el proceso de envejecimiento está muy avanzado[15]. El pilar europeo de derechos sociales (pilar europeo de derechos sociales), proclamado en noviembre de 2017, hace hincapié en la importancia de «lograr una Europa social fuerte»[16].

Históricamente, los sistemas de seguridad social europeos han estado entre los más avanzados del mundo[17]. Recientes publicaciones oficiales de la Comisión Europea (CE) sobre la dimensión social de Europa han señalado reiteradamente que los valores sociales son fundamentales para la integración europea[18]. Muchos países de la región cuentan con una protección integral y adecuada frente a los riesgos habituales del ciclo de vida y del mercado de trabajo para la gran mayoría de la población[19].

La importancia del gasto en protección social es el resultado de diferentes fenómenos que han afectado a las economías de la UE. Uno de ellos es la crisis financiera y económica mundial de principios del siglo XXI[20]. Por ello, las actitudes hacia la intervención gubernamental en materia de bienestar han animado el discurso sociológico europeo[21].

Las últimas décadas de política de pensiones de vejez se han caracterizado por recortar la protección pública, fortaleciendo la privada. En toda Europa, los gobiernos han recortado las pensiones públicas de reparto y han promovido planes privados totalmente financiados[22].

Las tasas de pobreza son bajas debido a la cobertura de las pensiones básicas, como sucede en los sistemas multipilar neerlandés y algunos nórdicos, así como en los principales países de Europa Central y Oriental[23]. Más allá de la generosidad de las prestaciones, las comparaciones entre el Reino Unido y los países nórdicos y continentales revelaron que el sistema británico, extenso y fuertemente institucionalizado, superaba a otros programas nacionales de asistencia social, especialmente en lo que respecta a la reducción de la pobreza extrema[24].

2.2. Sistema de Pensiones

Si bien se ha debatido ampliamente la sostenibilidad de los sistemas de pensiones frente al envejecimiento demográfico, la suficiencia de los ingresos de jubilación a menudo se ha descuidado en el debate actual[25]. Mantener unos niveles de pensiones adecuados a lo largo de toda la fase de jubilación es un reto persistente en la protección de las personas mayores[26]. Mientras que en Europa Occidental predominan los planes de pensiones privados como mecanismos complementarios a lo público, la cobertura de dichos planes es marginal en Europa Central y Oriental[27]. En otra parte del

[15] Szymańska A.: op. cit.
[16] Börner, S.: op. cit.
[17] Asociación Internacional de la Seguridad Social.: op. cit.
[18] Börner, S.: op. cit.
[19] Asociación Internacional de la Seguridad Social.: op. cit.
[20] Szymańska A.: op. cit.
[21] Patrício, L. Figueiredo, N. Gouveia Rodrigues, R. Silva, R.: op. cit.
[22] Naczyk, M.: *When finance captures labor's capital: Dominant personal pensions, resurgent occupational provision in Central and Eastern Europe*, 2018, 52(2), pp. 549-562. ISSN 1445596
[23] Ebbinghaus, B.: *Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems*, 2021, 55(3), pp. 440-455. ISSN 1445596
[24] Avram, S.: *Social assistance performance in Central and Eastern Europe: A pre-transfer post-transfer comparison*, 2016, 26(5), pp. 428-441. ISSN 9589287
[25] Ebbinghaus, B.: op. cit.
[26] Hohnerlein, E. M.: *Pension indexation for retirees revisited – Normative patterns and legal standards*, 2019, 19(3), pp. 246-265. ISSN 14680181
[27] Naczyk, M.: op. cit.

continente, los planes de pensiones profesionales y personales desempeñan funciones muy diferentes en Occidente y en el Este de Europa[28].

Los sistemas de inspiración beveridgeana, con cobertura exclusivamente básica, no siempre no son capaces de reducir eficazmente la pobreza, a pesar del objetivo explícito de hacerlo. Además, las pensiones financiadas con fondos privados pueden generar desigualdad social[29]. Por su parte, los sistemas de reparto bismarckianos son más adecuados para reducir la pobreza, pero dado su enfoque en el mantenimiento del estatus, también reproducen la desigualdad[30]. La forma en que se indexan las pensiones en pago es una característica importante de los sistemas públicos de pensiones, con efectos fundamentales no solo en la sostenibilidad, sino también en la adecuación a largo plazo de las pensiones en pago[31].

2.3. Edad

El envejecimiento de la población sigue planteando un importante desafío para los sistemas de seguridad social de la región, lo que ha llevado a los gobiernos a emprender o intensificar sus esfuerzos por reformar los sistemas de pensiones de vejez[32]. Si bien se ha debatido ampliamente sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones que se enfrentan al envejecimiento demográfico, en el debate actual se ha descuidado en gran medida la suficiencia de los ingresos de jubilación[33]. Los responsables de la formulación de políticas en las sociedades que envejecen tienen como objetivo prolongar la vida laboral mediante el aumento de la edad oficial de jubilación[34]. La población de la Unión Europea está envejeciendo y el proceso de envejecimiento está muy avanzado[35].

Algunos datos del envejecimiento influyen en la edad de jubilación:

El Informe sobre el Envejecimiento, que presenta proyecciones para los 28 países de la UE (incluido el Reino Unido, y mide la tasa de dependencia como la proporción de personas menores de 14 años y personas mayores de 65 años con respecto a la población de 15 a 64 años), muestra que, en 2070, la tasa de dependencia superará el 75 % para 22 países de la Unión Europea, mientras que en 2016, los 28 países de la UE estaban por debajo del 60 % (la media calculada fue del 53,5 % para 2016)[36].

A pesar de estos esfuerzos, muchas personas dejan de trabajar antes de llegar a esta edad de jubilación[37]. En muchos países, los pensionistas de más edad, en particular los de 75 años o más, corren un mayor riesgo de pobreza y tienen ingresos más bajos que los jubilados más jóvenes[38]. De igual manera, existen variaciones significativas en la pobreza de la vejez y la desigualdad de ingresos que merecen atención, ya que las pensiones no son adecuadas para todas las personas mayores en todas partes[39].

[28] Naczyk, M.: op. cit.
[29] Ebbinghaus, B.: op. cit.
[30] Ebbinghaus, B.: op. cit.
[31] Hohnerlein, E. M.: op. cit.
[32] Asociación Internacional de la Seguridad Social.: op. cit.
[33] Ebbinghaus, B.: op. cit.
[34] Mäcken J.: *Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age*, 2019, 14(2), ISSN 19326203
[35] Szymańska A.: op. cit.
[36] Szymańska A.: op. cit.
[37] Mäcken J.: op. cit.
[38] Hohnerlein, E. M.: op. cit.
[39] Ebbinghaus, B.: op. cit.

2.4. Política social

La mejora de las condiciones de trabajo estresantes, en particular la mejora del control laboral, puede prolongar la vida laboral de los empleados y posponer la jubilación[40]. La discapacidad en edad laboral es un reto importante para los responsables políticos de los países europeos. Esto se refiere tanto a la reinserción profesional como a las prestaciones sociales por incapacidad laboral[41]. Algunas regiones de Europa han realizado cambios en los sistemas de seguridad social, El término "privatización" abarca una variedad de resultados de política no solo en la provisión de pensiones públicas, sino también en los acuerdos privados[42].

El tema de la seguridad social debe ser integral, las prestaciones de asistencia social más grandes pueden ser política y financieramente insostenibles si no se restringe el acceso al programa y el número de casos es elevado[43]. Por otro lado, el gasto social, especialmente en el área de vejez y salud, se ve afectado por la estructura de edad de la población[44]. Las políticas de bienestar están diseñadas para redistribuir los fondos públicos con el fin de proporcionar seguridad y promover la igualdad[45].

El análisis comparativo de las tasas de pobreza y la desigualdad de ingresos en la vejez muestra importantes variaciones transnacionales que deben considerarse en el contexto de las desigualdades relacionadas con el mercado, pero también en el sistema de pensiones específico[46]. La creación de una dimensión social europea ha preocupado a la UE durante décadas, con diversos grados de urgencia[47]. Las actitudes hacia la intervención gubernamental en materia de bienestar han animado el discurso sociológico europeo. En algunas naciones, los gobiernos identifican enfoques que ayudarán a lograr fines sociales compartidos[48].

3. MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente artículo se presenta un análisis de las pensiones en cinco países de la Unión Europea; Alemania, España, Francia Italia y Suecia, dentro de las variables analizadas esta la forma de financiamiento y ya edad de jubilación en cada uno de los países seleccionados. La elaboración de las bases teorías ha sido realizada a través de la extracción de información de 204 artículos científicos relacionados a la seguridad social y los sistemas de pensiones y que corresponde a la producción científica entre los años 1936 y 2024. La información fue extraída de la base de datos indexada scopus, propiedad de la empresa Elsevier[49], se utilizaron vectores de búsqueda (Social AND Security AND Europa).

En el artículo se presenta los resultados obtenidos en la revisión de diferentes documentos sobre la seguridad social en la unión europea, se hizo una revisión de todos aquellos trabajos relacionados directamente con la seguridad social en el ámbito mundial asimismo de manera específica de la unión

[40] Mācken J.: op. cit.
[41] Mittag, O. et al.: *Intervention policies and social security in case of reduced working capacity in the Netherlands, Finland and Germany: a comparative analysis*, 2018, 63(9), pp. 1081-1088, ISSN 16618556
[42] Naczyk, M.: op. cit.
[43] Avram S.: *Social assistance performance in Central and Eastern Europe: A pre-transfer post-transfer comparison*, 2016, 26(5), pp. 428-441. ISSN 9589287
[44] Szymańska A.: op. cit.
[45] Patrício, L. Figueiredo, N. Gouveia Rodrigues, R. Silva, R.: op. cit.
[46] Ebbinghaus, B.: op. cit.
[47] Börner S.: op. cit.
[48] Patrício, L. Figueiredo, N. Gouveia Rodrigues, R. Silva, R.: op. cit.
[49] Elsevier.: *Elsevier,* 2025, url: https://www.elsevier.com/

europea, todo relacionado con las palabras claves encontradas, como ser; unión europea sistema de pensiones, política social y edad de jubilación.

Por lo tanto, se debe hacer revisión de los sistemas de pensiones: Se hace nuevo hincapié en la eficacia de los planes públicos de pensiones en lo que respecta a sus funciones protectoras, a saber, la seguridad de los ingresos en la vejez, así como la prevención o el alivio de los riesgos de pobreza durante la jubilación[50].

En el artículo se aplicó la metodología construcción de cobertura establecido por Alberto Arenas de Mesa (2000) en el artículo publicado por la CEPAL sobre la cobertura del sistema de pensiones en Chile. La información ha sido extraída de cada una de las instituciones de cada uno de los países analizados, así como del Centro de Enlaces Europeos e Internacionales de la Seguridad Social – CLEISS.

4. RESULTADOS

4.1. Alemania

4.1.1. Financiación vía cotizaciones en Alemania

La organización del sistema de pensiones correspondiente a vejez, invalidez y fallecimiento en Alemania es dirigida por Deutsche Rentenversicherung Bund, tiene una posición jerárquica sobre el resto de aseguradoras de pensiones, funciona con un sistema de reparto.

El sistema de pensiones de Alemania se compone producto de las aportaciones de cada trabajador desde el momento que comienza su vida laboral, El seguro de pensiones Deutsche Rentenversicherung abre una cuenta para cada asegurado. Se almacenan sus datos electrónicamente en esta cuenta bajo un criterio de clasificación y, en caso de consulta o solicitud, estarán disponibles[51]. Las aportaciones al sistema de pensiones están compuestas por el 50% por el empleado y el otro 50% por el empleador.

La cuantía que debe abonar como aportación se basa, en principio, en la cuantía de sus ingresos brutos y la tasa de contribución al seguro obligatorio de pensiones. Como máximo se aplica el denominado "límite de aportación". Este, al igual que la tasa de contribución aplicable, lo determina el Gobierno federal. Actualmente, la tasa de contribución asciende al 18,6%. Los empleados asegurados aportan la mitad de la misma, y el empleador contribuye la otra mitad. Los autónomos asegurados y los asegurados con carácter voluntario deben contribuir su aportación completa. Los asegurados con carácter voluntario pueden elegir entre un mínimo y un máximo para la cuantía de la aportación.

En el caso de los beneficiarios de prestaciones por enfermedad, desempleo y subsidios de transición, así como los cuidadores, los proveedores de dichos servicios deben abonar las aportaciones al seguro de pensiones. Lo mismo se aplica a las personas que realizan el servicio militar voluntario o participan en el sistema federal de voluntariado.

[50] Hohnerlein, E. M.: op. cit.

[51] Deutsche Rentenversicherung Bund.: *Deutsche Rentenversicherung Bund,* 2025, url: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Deutsche_Rentenversicherung/unternehmensprofil_node.html

Todas las remuneraciones en las que se basan las aportaciones serán almacenadas por su seguro de pensiones y se tendrán en cuenta para el cálculo de su futura pensión. Cuantas más aportaciones se hayan abonado y cuanto mayor sea su cuantía, mayor será su futura pensión[52].

Adicionalmente y como parte de la seguridad social existen otras contribuciones correspondientes a enfermedad y maternidad, desempleo dependencia que son aportadas de manera equitativa por el empleador y el empleado, por último, existe una cobertura que estará a cargo del empleador y corresponde la adquisición de un seguro para accidentes y enfermedades profesionales. Los empleados están asegurados obligatoriamente por su empleador para el seguro de accidentes y enfermedades profesionales (Unfallversicherung)[53].

Cada asegurado debe actualizar su información sobre los datos de su seguro obtenido en alguna de las aseguradoras de pensiones. Todo asegurado mayor de 27 años envía la información sobre su pensión cada año al seguro de pensiones. En ella se contiene el estado actual de los importes adquiridos hasta entonces a efectos de la pensión de jubilación ordinaria, así como la cuantía de la pensión por incapacidad laboral total y la extrapolación de la pensión de jubilación ordinaria, teniendo en cuenta la edad mínima de jubilación ordinaria. A través de esta información, se le informará con regularidad acerca de sus expectativas en cuanto a la pensión y podrá planificar mejor sus planes de pensiones privados adicionales[54].

En Alemania las cotizaciones realizadas por el empleador y el empleado financian diferentes coberturas, a continuación, se presenta un cuadro descriptivo con las aportaciones de cada uno de ellos.

[52] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.

[53] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_allemagne5.html

[54] Deutsche Rentenversicherung Bund.: *Deutsche Rentenversicherung Bund,* 2025, url: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Versicherung/versicherung_node.html

Tabla No.1 - Cotizaciones a la Seguridad Social en Alemania

Tasas de contribución del empleador y del empleado (2024)				
Riesgos	**Empleador**	**Empleado**	**Límite máximo mensual - Antiguos *Länder* (antigua Alemania Occidental)**	**Límite máximo mensual - Nuevos *Länder* (antigua Alemania Oriental)**
Enfermedad y maternidad	7,3 %	7,3 %[1]	5.175 €	5.175 €
Pensión (vejez, invalidez, fallecimiento)	9,3 %	9,3 %	7.550 €	7.450 €
Accidentes de trabajo	% por riesgo	-	-	-
Desempleo	1,3 %	1,3 %	7.550 €	7.450 €
Dependencia	1,7 %[2]	1,7 %[2]	5.175 €	5.175 €
Total (excluidos los accidentes de trabajo)	**19,6 %**	**19,6 %**	**-**	**-**

1. Los trabajadores por cuenta ajena con un salario bruto anual superior a 69.300 euros no están obligados a afiliarse al seguro de enfermedad obligatorio. Deben afiliarse voluntariamente al seguro de enfermedad obligatorio o suscribir un seguro de enfermedad con un seguro privado.
Los seguros de salud pueden aplicar una contribución individual adicional (*Zusatzbeitrag*). Las tarifas, que varían, se pueden consultar a título informativo únicamente en la página web de la **Asociación Nacional de Aseguradores de Salud**. En 2024, la media de la aportación adicional es del 1,7%. El empleador financia la mitad.
2. Las personas aseguradas sin hijos que tengan al menos 23 años de edad pagan una contribución adicional al seguro de cuidados de larga duración del 0,6%. La tasa de contribución del empleador se mantiene sin cambios.
En el Estado federado de Sajonia, los asalariados cotizan en un porcentaje del 2,8% y los empresarios en un porcentaje del 1,2%.

Tasas de contribución del empleador y del empleado (2024)				
Riesgos	**Empleador**	**Empleado**	**Límite máximo mensual - Antiguos *Länder* (antigua Alemania Occidental)**	**Límite máximo mensual - Nuevos *Länder* (antigua Alemania Oriental)**
Enfermedad y maternidad	7,3 %	7,3 %[1]	5.175 €	5.175 €
Pensión (vejez, invalidez, fallecimiento)	9,3 %	9,3 %	7.550 €	7.450 €
Accidentes de trabajo	% por riesgo	-	-	-
Desempleo	1,3 %	1,3 %	7.550 €	7.450 €
Dependencia	1,7 %[2]	1,7 %[2]	5.175 €	5.175 €
Total (excluidos los accidentes de trabajo)	**19,6 %**	**19,6 %**	**-**	**-**

1. Los trabajadores por cuenta ajena con un salario bruto anual superior a 69.300 euros no están obligados a afiliarse al seguro de enfermedad obligatorio. Deben afiliarse voluntariamente al seguro de enfermedad obligatorio o suscribir un seguro de enfermedad con un seguro privado.
Los seguros de salud pueden aplicar una contribución individual adicional (*Zusatzbeitrag*). Las tarifas, que varían, se pueden consultar a título informativo únicamente en la página web de la **Asociación Nacional de Aseguradores de Salud**. En 2024, la media de la aportación adicional es del 1,7%. El empleador financia la mitad.
2. Las personas aseguradas sin hijos que tengan al menos 23 años de edad pagan una contribución adicional al seguro de cuidados de larga duración del 0,6%. La tasa de contribución del empleador se mantiene sin cambios.
En el Estado federado de Sajonia, los asalariados cotizan en un porcentaje del 2,8% y los empresarios en un porcentaje del 1,2%.

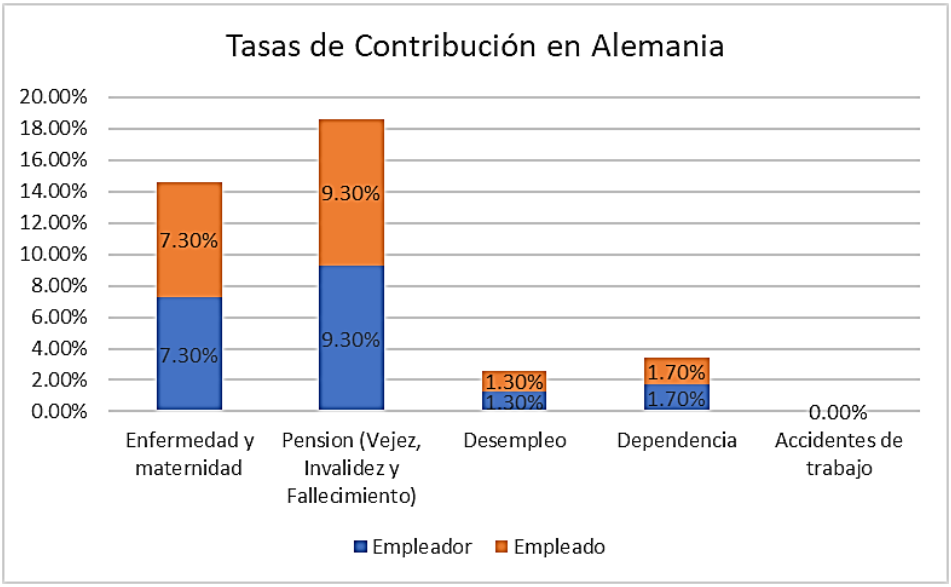
Fuente: CLEISS

En Alemania existe una igualdad en el porcentaje de las cotizaciones por parte del empleador y el empleado (ver gráfico No. 1) en cuanto a: Enfermedad y maternidad, Pensión, Desempleo y Dependencia, adicionalmente el empleador debe realizar el pago de la cotización por accidentes de trabajo.

Los empleados están asegurados obligatoriamente por su empleador para el seguro de accidentes y enfermedades profesionales (Unfallversicherung). La obligación de seguro se extiende a otras categorías de personas: cuidadores a domicilio, personas en formación profesional, escolares y estudiantes, agricultores*, niños en guarderías o con cuidadores cualificados, determinados voluntarios[55].

[55] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: op. cit.

Gráfico No. 1



Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Edad de jubilación

Las pensiones por jubilación en Alemania deben tener un periodo de espera para poder gozar de dicho beneficio como pensión ordinaria. Puede obtener esta pensión de jubilación tras alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Para ello, debe tener un periodo mínimo cotizado de cinco años con aportaciones. A los asegurados nacidos antes de 1947 se les aplica la edad de jubilación ordinaria de 65 años cumplidos.

Desde 2012, la edad de jubilación ordinaria está aumentando progresivamente para los asegurados nacidos después de 1947. La edad mínima alcanzará 65 años y un mes en caso de que alguien haya nacido en 1947. Para los asegurados nacidos en 1948, la edad de jubilación ordinaria asciende a 65 años y dos meses. Para los siguientes años de nacimiento, a la edad de jubilación ordinaria se le añade un mes en los primeros años; posteriormente, se sube a dos meses por año de nacimiento. Por tanto, al año de nacimiento 1964 se le aplica una edad de jubilación ordinaria de 67 años[56].

Existe la opción de solicitar una pensión anticipada con 63 años cumplidos.

Esta pensión de jubilación puede solicitarla (con reducciones) con 63 años cumplidos, siempre y cuando tenga un periodo mínimo asegurado (cotizado) de 35 años. Para el cómputo de ese periodo cuentan, entre otras cosas, los periodos de aportaciones al seguro obligatorio, las aportaciones voluntarias, los periodos escolares, de FP y universitarios, así como los periodos de atención de los hijos (periodos de cotización para la jubilación)[57].

Adicionalmente se cuenta con pensión para personas con larga duración.

[56] Deutsche Rentenversicherung Bund.: *Deutsche Rentenversicherung Bund,* 2025, url: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Leistungen/leistungen_node.html

[57] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.

Pensión de jubilación para asegurados de duración especialmente larga

Desde 2012 existe la pensión de jubilación para asegurados de duración especialmente larga, que puede obtener desde el 1 de julio de 2014 en condiciones facilitadas. Si cuenta con un mínimo de 45 años con aportaciones obligatorias, por ejemplo, por una ocupación asegurada, una actividad autónoma, asistencia, desempleo, enfermedad o asistencia de los hijos, con 63 años cumplidos ya puede jubilarse sin reducción alguna.

A partir del año de nacimiento 1953, esta edad mínima se incrementa progresivamente para obtener una pensión sin reducciones. Para todos los nacidos a partir de 1964, asciende a 65 años.

La pensión de jubilación para asegurados de duración especialmente larga no puede (ni siquiera con reducciones) obtenerse de forma prematura[58].

4.2. España

4.2.1. Financiación vía cotizaciones en España

El sistema de pensiones en España está compuesto por el aporte del empleado y aporte del empleador, donde las cotizaciones obligatorias a la seguridad social son de hasta un 31.68% más el valor correspondiente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que esta entre el 1.50% hasta el 7.15% según la ocupación del trabajador y por parte del empleado aporta hasta el 6.52%, todo lo anterior sobre el valor del salario.

A continuación, se presenta cuadro del régimen general de cotizaciones.

Tabla No. 2 - Regimen general: Obligaciones a la Seguridad Social en España

Régimen general: cotizaciones obligatorias a la seguridad social a partir del 1 sala de emergencias Enero 2024			
	Empleador	**Empleado**	**Total**
Cuota de Membresía General[1]	23,60 %	4,70 %	28,30 %
Desempleo: contrato indefinido	5.50% 6.70%	1.55% 1.60%	7.05% 8.30%
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	[2]	-	[2]
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	0,20 %	-	0,20 %
Formación profesional	0,60 %	0,10 %	0,70 %
MEI *(mecanismo de equidad intergeneracional)* [3]	0,58 %	0,12 %	0,70 %

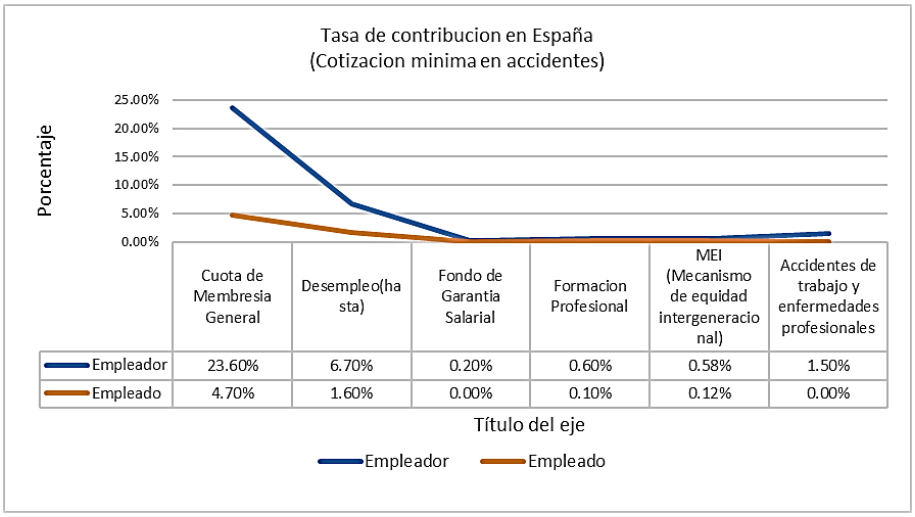
1. La cotización general financiará **el seguro de vejez**, **invalidez** y **supervivencia**, así como las prestaciones en metálico por **enfermedad** y **maternidad**. La atención de la salud y las prestaciones familiares se financian con impuestos.
2. Las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales serán responsabilidad exclusiva del empleador. Se determinan de acuerdo con una tarifa fijada por el gobierno, teniendo en cuenta el riesgo potencial específico de cada actividad. **Consultar el baremo actual.**
3.Introducción de la contribución para garantizar el equilibrio intergeneracional y la sostenibilidad financiera del seguro de vejez.

Fuente: CLEISS

[58] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.

Las gráficas No. 2 y No. 3 muestran la participación del empleador incluyendo el pago de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales considerando la tasa mínima y máxima según la ocupación del empleado.

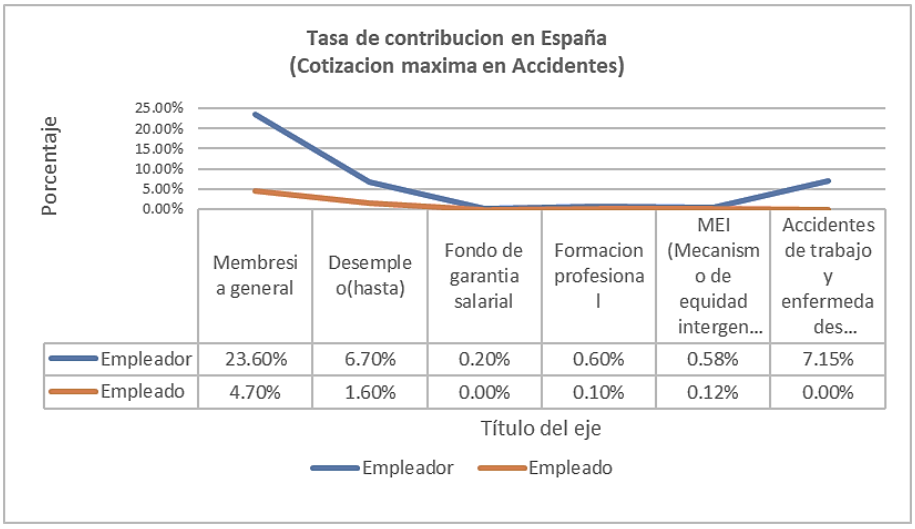
Gráfica No. 2



	Cuota de Membresia General	Desempleo(hasta)	Fondo de Garantia Salarial	Formacion Profesional	MEI (Mecanismo de equidad intergeneracional)	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Empleador	23.60%	6.70%	0.20%	0.60%	0.58%	1.50%
Empleado	4.70%	1.60%	0.00%	0.10%	0.12%	0.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica No. 3



	Membresia general	Desempleo(hasta)	Fondo de garantia salarial	Formacion profesional	MEI (Mecanismo de equidad intergen...	Accidentes de trabajo y enfermedades...
Empleador	23.60%	6.70%	0.20%	0.60%	0.58%	7.15%
Empleado	4.70%	1.60%	0.00%	0.10%	0.12%	0.00%

Fuente: Elaboración propia

Para los trabajadores autónomos existe una cotización distinta de la siguiente manera:

Los trabajadores autónomos están obligados a cotizar el 31,30% de la base imponible. Esta contribución incluye:

— una cotización general para los riesgos corrientes (enfermedad y maternidad, vejez, invalidez, supervivientes) del 28,30%

— una contribución relativa al MEI (mecanismo de equidad intergeneracional) del 0,70%

— una contribución por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del 1,30%

— una cotización al régimen de protección contra el cese de actividad del 0,90%.

— una contribución relativa a la financiación de la formación profesional del 0,10%

La base de cotización varía en función de los ingresos netos, divididos en 12 tramos.

Las cotizaciones se calculan sobre la base de los ingresos del año en curso (ingresos previstos) y se regularizan al año siguiente. Los autónomos deberán estimar la media mensual de sus ingresos netos anuales y elegir la base de cotización en el tramo asociado. Es posible ajustar la base de cotización hasta seis veces al año[59].

4.2.2. Edad de jubilación

La edad de jubilación en España tiene una gradualidad hasta llegar a 67 años de edad en el año 2027, depende de la edad del asegurado y de la duración de las cotizaciones.

La edad de jubilación establecida para el año 2025 es de 66 años con 8 meses para tener derecho a una pensión o la combinación de los siguientes requisitos:

Tienes 66 años y 8 meses de edad y puedes acreditar al menos 15 años de cotización, de los cuales al menos 2 deben haberse cotizado en los últimos 15 años.

Tienes 65 años de edad y puedes acreditar al menos 38 años y tres meses de cotización, de los cuales al menos 2 deben haberse cotizado en los últimos 15 años[60].

Además de la jubilación ordinaria existen tipos de jubilación como ser; jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible.

Jubilación anticipada

La jubilación anticipada es la que tiene lugar antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Por lo general, los años de anticipación permitidos varían en función de la causa:

Jubilación anticipada voluntaria: la jubilación puede anticiparse hasta 2 años.

Jubilación anticipada por despido o finalización de la relación laboral: la jubilación puede anticiparse hasta 4 años[61].

[59] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/espagne.html

[60] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.: *SEGURIDAD SOCIAL,* 2025, url: https://prestaciones.seg-social.es/servicio/pension-jubilacion.html

[61] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.: op. cit.

4.3. Francia

4.3.1. Financiación vía cotizaciones en Francia

El sistema de seguridad social francés está compuesto por varios regímenes para dar cobertura a los trabajadores y son los siguientes:

— El régimen general, que cubre a los trabajadores asalariados y a los trabajadores por cuenta propia (no agrícolas), así como a otras categorías (estudiantes, beneficiarios de la protección sanitaria universal por motivos de residencia),

— el régimen que se dirige a los trabajadores del sector agrícola y a los agricultores autónomos contra todo riesgo.

— Regímenes especiales para determinados trabajadores no agrarios, que ofrecen protección contra determinados riesgos específicos (generalmente vejez, otros riesgos cubiertos por el régimen general) o contra todos los riesgos.

— regímenes básicos autónomos de vejez completados por regímenes complementarios obligatorios.

— el régimen de desempleo, que se aplica a todos los trabajadores asalariados y es gestionado por organismos mixtos.

— El régimen complementario de pensiones AGIRC-ARRCO, que es obligatoria para todos los empleados del sector privado en el régimen general o en el régimen agrario y que complementa los regímenes básicos[62].

El régimen general de seguridad social se financia en un 80 por ciento aproximadamente mediante cotizaciones basadas en la remuneración[63].

Existen otros mecanismos para el financiamiento de la seguridad social.

Las cotizaciones se calculan sobre la base de tasas fijadas a nivel nacional y son pagadas en parte por el empleador y en parte por el empleado.

Los impuestos y derechos asignados (ITAF, por sus siglas en inglés) son gravámenes obligatorios asignados explícitamente a la financiación de la protección social, incluida la contribución social generalizada (CSG, por sus siglas en inglés), que por sí sola representa más de la mitad del ITAF.

La contribución social generalizada (CSG) y la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS) gravan las rentas del trabajo, las rentas de sustitución, las rentas de activos, la inversión y los productos de juego. Las personas que son residentes fiscales en Francia y que dependen en cualquier calidad de un régimen de seguro de enfermedad obligatorio francés están sujetas al CRDS (0,5%) y al CSG en las siguientes tasas:

[62] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_index.html

[63] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france0.html

— 9.2% sobre sus ingresos del trabajo,

— 6,2% sobre sus ingresos de sustitución (prestaciones diarias por enfermedad, prestaciones por desempleo).

A continuación, se presenta el desglose de financiamiento de la seguridad social.

Tabla No. 3

Riesgos	Tarifas y topes por mes: Participación salarial	Tarifas y topes por mes: Participación del empleador
Seguridad social		
Seguro de salud, maternidad, invalidez, defunción[1]	-	13% o 7% del salario total
Contribución solidaria autonómica (CSA)	-	0.3% del salario total
Seguro de vejez (con tope)[2]	6,9% 3.864 €	8,55% 3.864 €
Seguro de vejez	0.4% del salario total	2.02% del salario total
Accidentes de trabajo[3]	-	Salario total variable
Subsidio familiar[4]	-	5.25% o 3.45% del salario total
Contribución social generalizada (CSG)[5]	9,2% sobre el 98,25% del salario bruto	-
Contribución para el pago de la deuda social (CRDS)[5]	0,5% sobre el 98,25% del salario bruto	-
Desempleo[6]	-	4,05% 15.456 €
AGS[6]	-	0,20% 15.456 €
Pensiones complementarias (régimen Agirc-Arrco)[7]		
- Tramo 1	3,15% 3.864 €	4,72% 3.864 €
CEG (Contribución de Saldo General)	0,86% 3.864 €	1,29% 3.864 €
- Tramo 2	8,64% de 3.864 € a 30.912 €	12,95% de 3.864 € a 30.912 €
CEG	1,08% de 3.864 € a 30.912 €	1,62% de 3.864 € a 30.912 €

Fuente: CLEISS

1) Para los empleadores que pueden acogerse a la reducción general, el tipo de la contribución empresarial al "seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento" se fija en el 7% para sus trabajadores cuya remuneración no supere 2,5 veces el importe del salario mínimo vigente a 31 de diciembre de 2023.

2) El tope mensual de la seguridad social en 2024 es de 3.864 euros.

3) La tarifa varía según el tamaño y los riesgos de la empresa.

4) El tipo del 3,45% se aplica a las empresas con derecho a la reducción general de las cotizaciones y a las retribuciones anuales inferiores o iguales a 3,5 salarios mínimos vigentes a 31 de diciembre de 2023.

5) La Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2018 incrementó en 1,7 puntos el tipo del CSG aplicable a los rendimientos del trabajo (del 7,5% al 9,2%) y el tipo aplicable a las pensiones de jubilación e invalidez. Para estas pensiones, la Ley n.º 2018-1213, de 24 de diciembre de 2018, sobre medidas de emergencia económica y social, introduce un nuevo tipo intermedio, elevando a 4 los diferentes tipos aplicables según la renta fiscal de referencia (RFR) para el año N-2. La CSG y la CRDS, a tipos del 6,2 y el 0,5 por ciento

respectivamente, también gravan las rentas sustitutivas (subsidios diarios, prestaciones por desempleo, etc.).

Las personas que están afiliadas al régimen francés pero que no están domiciliadas fiscalmente en Francia no están sujetas al pago de la CSG y del CRDS. Por otro lado, están obligados a pagar una contribución al seguro de salud, la participación del empleado, a una tasa del 5,5% sobre el salario total.

6) El límite máximo aplicado corresponde a 4 topes mensuales de la Seguridad Social (4 x 3.864 €).

AGS: Asociación para la Gestión del Sistema de Garantía de la Deuda de los Trabajadores. A cargo exclusivo del empresario, financia el sistema de garantía salarial que, en caso de suspensión de pagos o liquidación judicial, garantiza el pago de los salarios, los plazos de preaviso y las indemnizaciones de los empleados.

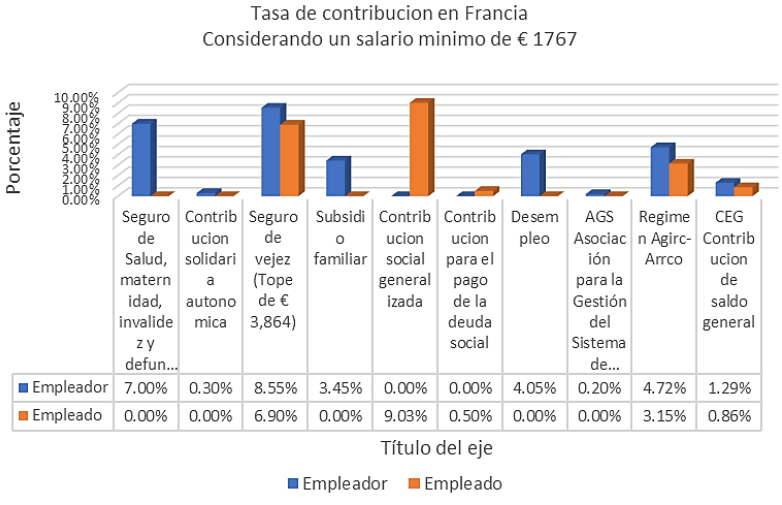
7) El 1 de enero de 2019, los regímenes Agirc y Arrco se fusionaron. Las cotizaciones obligatorias a la pensión complementaria se calculan ahora en dos tramos para todos los empleados, directivos o no directivos:

— el 1º entre el primer euro y el importe correspondiente a un límite máximo de la Seguridad Social,

— el 2º entre la cuantía del tope de la Seguridad Social y la cuantía correspondiente a 8 topes de la Seguridad Social[64].

En el grafico No. 4 se muestra el valor de cotización que realiza el empleador considerando el salario mínimo al cierre del año 2024 equivalente a €1,767.00, considerando el valor del salario mínimo, las aportaciones a la seguridad social por parte del empleador son del 29.56% y las aportaciones del empleado con un porcentaje del 20.44%

Gráfico No. 4



Fuente: Elaboración propia

[64] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: op. cit.

4.3.2. Edad de jubilación

La edad de jubilación máxima establecida en Francia es de 64 años, sin embargo, se puede jubilar desde los 62 años dependiendo el año de nacimiento.

Jubilación entre los 62 y los 64 años (edad legal)

La edad legal de jubilación varía según la fecha de nacimiento. Se establece en 62 años para las personas nacidas entre 1955 y el 31 de agosto de 1961. Para las siguientes generaciones, aumenta en 3 meses por año:

Tabla No. 4

Edad legal de jubilación	
Fecha de nacimiento	**Mayoría de edad**
Del 01/09/1961 al 31/12/1961	62 años y 3 meses
1962	62 años, 6 meses
1963	62 años y 9 meses
1964	63 años
1965	63 años y 3 meses
1966	63 años, 6 meses
1967	63 años y 9 meses
1968 o posterior	64 años

Fuente: CLEISS

Para beneficiarse de una pensión completa a partir de la edad legal de jubilación, debe cobrar un cierto número de trimestres de cotizaciones, que varían según el año de nacimiento. Si la duración del seguro es más corta, el importe de la pensión de vejez se reduce permanentemente (descuento).

Jubilación a los 67 años (edad de la tarifa completa automática)

A partir de los 67 años, la pensión se calcula a la íntegra (50%), independientemente del número de trimestres[65].

4.4. Italia

4.4.1. Financiación vía cotizaciones en Italia

La seguridad social en Italia protege diferentes riesgos, el sistema de seguridad social italiano protege contra los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte (supervivientes), desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y proporciona prestaciones familiares[66]

[65] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

[66] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html

En Italia, las tasas de cotización varían en particular según el sector al que pertenezca la empresa (industria, comercio, sector público), el número de empleados y sus cualificaciones profesionales.

En el cuadro que figura a continuación se indican únicamente los tipos generales de contribución de las empresas industriales y comerciales, que representan las categorías más importantes (pueden aplicarse excepciones a determinadas ramas de estos sectores).

Las cotizaciones de los trabajadores y empresarios al IVS (invalidez, vejez, supervivencia) se pagan sobre la base del salario bruto limitado a 119.650 euros. Las demás contribuciones se calculan sobre el salario total.

El salario mínimo sobre el que se cotiza es de 56,87 euros al día.

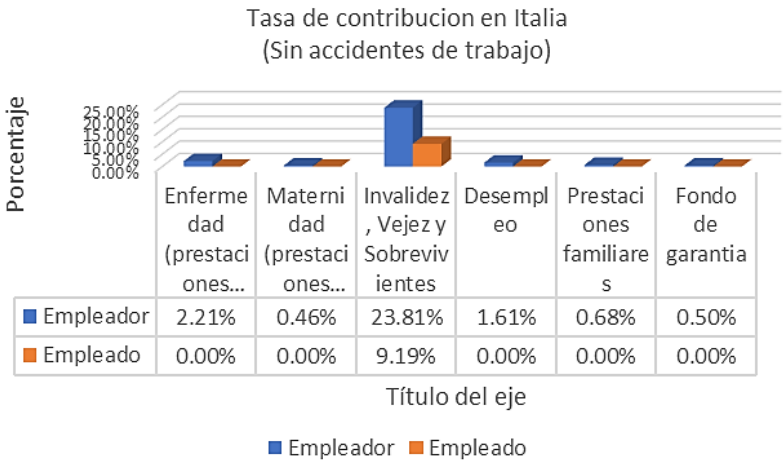
Tabla No. 5

1. Esta contribución se refiere únicamente a los trabajadores manuales.
2. Solo el 0,24% para el sector comercial.
3. Se aplica una reducción del 6% y del 7% a los trabajadores cuya renta pensionable mensual alcance los 2.692 € y 1.923 €.
4. La mayoría de los contratos de duración determinada están sujetos a una aportación adicional del 1,40 % (incrementada en un 0,5 % anual en caso de renovación del contrato de duración determinada). Estas cotizaciones adicionales serán reembolsadas a los empresarios si
deciden convertir los contratos de duración determinada en contratos indefinidos.
5. En el marco de un contrato de duración determinada, el trabajador sigue pagando una cotización.
6. La cotización en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (***premio assicurativo***) varía en función de los riesgos de la rama profesional a la que pertenezca la empresa. Es responsabilidad del empleador.
7. En Italia, la extinción de un contrato de trabajo conlleva el pago de una indemnización por despido *(trattamento di fine rapporto,* TFR), una cantidad acumulada cada año en función de la antigüedad del trabajador. El Fondo de Garantía del INPS interviene en caso de insolvencia del empresario.

Contribuciones a 1[sala de emergencias] Enero 2024		
Riesgo	**Participación del empleador**	**Participación salarial**
Enfermedad (prestaciones en metálico)	2,22 %[1]	-
Maternidad (prestaciones en metálico)	0,46 %[2]	-
Invalidez, vejez, sobrevivientes (IVS)	23,81 %	9,19 %[3]
Desempleo	1,61 %[4]	-
Prestaciones familiares	0,68 %	[5]
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	[6]	-
Fondo *de Garantía (Fondo di garanzia TFR)*)[7]	0,50 %	-

Fuente: CLEISS

Grafica No. 5



Fuente: Elaboración propia

La gráfica No. 5 muestra la participación del empleado y del empleador en las cotizaciones a la seguridad social en Italia, esto representa únicamente los tipos generales de contribución de las categorías más importantes, la cobertura para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es contratada por el empleador, El seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales está destinado a los trabajadores asalariados, estudiantes, profesores, deportistas profesionales, marinos y trabajadores autónomos (con excepción de las profesiones liberales). El empleador está obligado a asegurar a sus empleados[67].

4.4.2. Edad de jubilación

En el sistema de pensiones de jubilaciones de Italia se puede jubilar desde la edad de 67 años y hasta 71 años con tres meses. El sistema de pensiones italiano se sometió a una importante reforma en 1995, cuya transición se espera que dure hasta la década de 2060. El sistema anterior a 1995 era un sistema de reparto y el nuevo sistema es un sistema de capitalización. Así, en cuanto a las prestaciones por invalidez, en Italia coexisten 2 sistemas de cálculo de las pensiones de vejez, lo que da lugar a una distinción entre las personas que entraron en el mercado de trabajo antes y después de 1 enero de 1996.

a) Condiciones

haber cotizado durante al menos 20 años;

Tener 67 años de edad.

Para las personas aseguradas por primera vez después de 1 enero de 1996, Además de estas condiciones, debes haber acumulado una cuantía de pensión superior a la cuantía de la prestación

[67] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html#atmp

social (es decir, 534,41 euros mensuales en 2024), o jubilarte a los 71 años y 3 meses siempre que hayas cotizado 5 años[68].

4.5. Suecia

4.5.1. Financiación vía cotizaciones en Suecia

La seguridad social en Suecia está compuesta de la siguiente manera:

El sistema de seguridad social sueco se financia mediante una combinación de cotizaciones patronales e impuestos (locales y nacionales).

La sanidad es responsabilidad de las regiones y se financia principalmente con los impuestos locales. La pensión de vejez garantizada y las prestaciones familiares se financian íntegramente con impuestos.

En Suecia, la cobertura de desempleo tiene 2 componentes. El seguro básico obligatorio (grundförsäkring), que se financia principalmente con las cotizaciones de los empleadores, prevé un subsidio básico a tanto alzado (grundbelopp). La afiliación voluntaria a una caja de seguro de desempleo (a-kassa) le permite recibir prestaciones de desempleo en función de los ingresos (inkomstrelaterad ersättning). Este seguro voluntario se financia con las cotizaciones del empleador y con las primas de los afiliados.

Los empleados, ya sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, están obligados a pagar una cotización al seguro de vejez (allmän pensionsavgift) del 7% de sus ingresos brutos anuales, hasta un máximo de 614.934 coronas suecas. Hay que tener en cuenta que esta contribución se compensa, en la mayoría de los casos, en su totalidad con una reducción fiscal[69].

Funcionamiento del sistema de pensiones sueco considerando el ahorro para la jubilación, el sistema de pensiones sueco tiene tres partes: una pensión general del Estado, una pensión de jubilación de su empresa y sus propios ahorros[70]. El control de las pensiones en Suecia es administrado por una unidad, que es administrada y abonada por la Oficina Nacional de Pensiones de Suecia, se divide a su vez en varias partes: la pensión contributiva, la pensión por prima, el complemento a la pensión contributiva y la pensión mínima garantizada[71]. Todos los ingresos percibidos durante la vida, sirven para la acumulación de valores, la pensión general se calcula a partir de todos los ingresos que usted haya obtenido en Suecia a lo largo de su vida. Cada año que usted trabaje y pague impuestos suma para su pensión general. También percibe un dinero extra que se añade a su pensión general durante los cuatro primeros años de vida de su hijo, independientemente del tiempo que haya estado de permiso parental[72].

Por otro lado, referente al valor de la pensión, por lo general, cuanto más gane y más tarde decida jubilarse, mayor será su pensión. Que no solo se debe a que se abonará durante menos años,

[68] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html

[69] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: *CLEISS,* 2025, url: https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/suede.html

[70] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: *PENSIONS MYNDIGHETEN,* 2025, url: https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/espanol-spanska/espanol-spanska/su-pension-consta-de-varias-partes

[71] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

[72] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

sino también a que usted seguirá contribuyendo a ella. La evolución de los salarios en Suecia y los fondos de pensiones premium que elija también influyen en su pensión[73].

La acumulación para la pensión se genera con un aporte del empleador correspondiente al 11.5% y un 7% por parte del empleado y se distribuye de la siguiente manera:

Si trabaja en Suecia, el 18,5 % de su salario y demás ingresos anuales sujetos a impuestos se destinan a la pensión general. Un 16 % se reserva para la pensión contributiva, cuyo valor sigue la evolución de los salarios en Suecia.

El 2,5 % restante de su salario y demás ingresos sujetos a impuestos se destina a la pensión por prima, donde puede elegir en qué fondos invertir el dinero. No es necesario que lo elija usted. Si no lo hace, su dinero se destinará al fondo AP7, gestionado por el Estado.

Además de los ingresos por el trabajo, existen otros ingresos y prestaciones que dan derecho a una pensión. Se los denomina ingresos computables a efectos de pensión, o ingresos pensionables. Puede obtener ingresos pensionables si está al cuidado de hijos, si percibe un subsidio por enfermedad o reducción de actividad, o si cursa estudios superiores[74].

La distribución del sistema de pensiones está compuesto de la siguiente manera:

Pensión contributiva

Cada año, se destina a la pensión contributiva el 16 % de sus ingresos pensionables y otras prestaciones sujetas a impuestos.

Los ingresos pensionables pueden ser de varios tipos. Además del salario, pueden incluir, por ejemplo, ingresos procedentes de actividades empresariales (trabajo por cuenta propia), el subsidio parental, el subsidio por desempleo y el subsidio por enfermedad o reducción de actividad.

Pensión por prima

Cada año, se destina a la pensión por prima el 2,5 % de sus ingresos pensionables y otras prestaciones sujetas a impuestos. Usted decide si desea elegir en qué fondos invertir el dinero o dejarlo en el fondo AP7, gestionado por el Estado.

Complemento a la pensión contributiva

El complemento a la pensión contributiva se suma a la pensión general. La cuantía de la pensión sueca, más la cuantía de la pensión de cualquier otro país de la UE, el EEE o Suiza si la hubiera, ambas calculadas en función de los ingresos, determinan el importe al que usted tiene derecho. El número de años de ingresos pensionables que haya obtenido en Suecia también influye en el importe del complemento a la pensión contributiva que perciba[75].

A continuación, se detallan las aportaciones patronales destinadas a enfermedad, vejez, sobrevivientes, seguro parental, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo y

[73] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.
[74] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.
[75] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

cuota de socio general. Adicionalmente se presenta los datos de las cotizaciones que realizan los trabajadores autónomos.

Tabla No. 6

Contribuciones patronales (2024)	
Enfermedad	3,55 %
Vejez	10,21 %[1]
Sobrevivientes	0,60 %
Seguro parental	2,60 %
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,20 %
Desempleo	2,64 %
Cuota de socio general *allmän löneavgift*[2]	11,62 %
Total	31,42 %

1. Para los empleados nacidos antes de 1958, la cotización a la vejez es la única contribución patronal que se paga. En 2024 se suprimió la reducción de las contribuciones empresariales para los jóvenes.
2. **Los empleadores extranjeros sin un establecimiento permanente en Suecia** no están sujetos a la contribución general. Por lo tanto, el total de sus contribuciones asciende al 19,80%.

Fuente: Skatteverket (Administración Tributaria Sueca) – *Arbetsgivaravgifter*

Tarifa Premium 2024 – Autónomos	
Enfermedad	3,64 %*
Vejez	10,21 %
Sobrevivientes	0,60 %
Seguro parental	2,60 %
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,20 %
Desempleo	0,10 %
Cuota de socio general *allmän löneavgift*	11,62 %
Total	28,97 %*

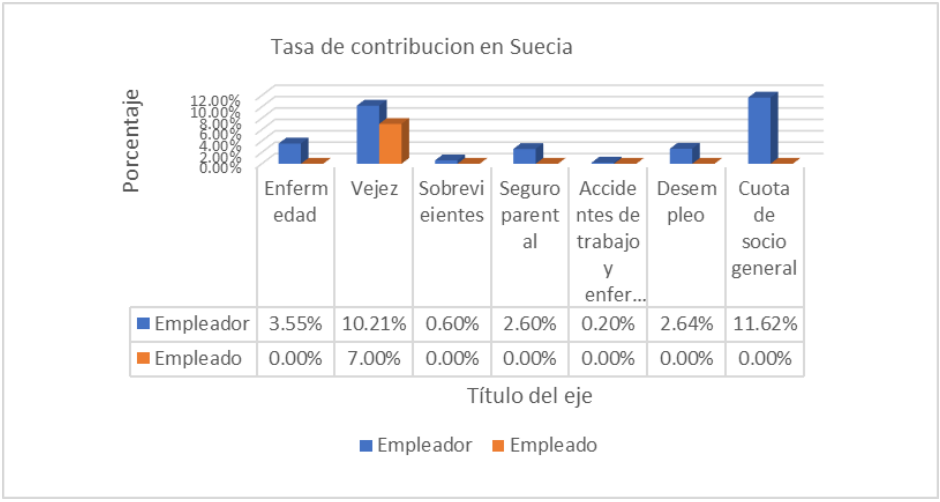
* Tarifa aplicable para el período de espera predeterminado (7 días). Es posible optar por un período de espera más corto (tiempo de espera antes de recibir la prestación diaria por enfermedad) o un período de espera más largo (hasta 90 días). En este caso, la tasa de contribución se ajusta en consecuencia.
*En el caso de los trabajadores autónomos nacidos antes de 1958, únicamente se abonará la cotización a la vejez.

Fuente: Skatteverket (Administración Tributaria Sueca) – *Egenavgifter*

Fuente: (CLEISS)

En la siguiente gráfica se presenta la cotización a la seguridad social en Suecia y que es aportada por el empleador y por el empleado.

Gráfico No 6



Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Edad de jubilación

Todos los ciudadanos suecos tienen derecho a una pensión mínima por parte del estado, La pensión mínima garantizada es un componente de la pensión general del que se benefician aquellos que han tenido muy pocos ingresos pensionables o ninguno a lo largo de su vida[76].

El otro factor para el cobro de la pensión corresponde a la edad de jubilación y en Suecia fue establecido a partir del año 2023 una edad mínima de 66 años para percibir una pensión mínima.

[76] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: *PENSIONS MYNDIGHETEN,* 2025, url: https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/espanol-spanska/espanol-spanska/pension-de-garantia-para-las-personas-de-bajos-ingresos

Para acceder a una pensión mínima garantizada íntegra debe haber vivido en Suecia un mínimo de 40 años contabilizados desde el año en que cumplió 16 años de edad hasta el año anterior al que comience su derecho a dicha pensión mínima garantizada, ambos inclusive. Si ha vivido en Suecia durante menos tiempo, la pensión mínima garantizada será de menor cuantía, reduciéndose en una cuarentava parte por cada año de menos.

Para tener derecho a una pensión mínima garantizada, debe haber vivido o trabajado en Suecia durante al menos tres años. Si ha vivido o trabajado por algún tiempo en el EEE o en Suiza (el EEE está formado por los países de la UE más Noruega, Islandia y Liechtenstein), esos años pueden combinarse con el tiempo que haya acumulado en Suecia, pero, igualmente, debe haber vivido o trabajado en Suecia durante al menos un año[77].

Por otro lado, dentro del sistema sueco de pensiones existe lo denominado edad objetivo: A partir de cierta edad, puedes elegir cuándo empezar a cobrar tu pensión nacional. Pero existe la llamada edad objetivo, que es una edad de jubilación que tiene en cuenta el aumento de la esperanza de vida media en Suecia[78], lo anterior tiene que ver con el aumento de la esperanza de vida en la población, es por ello que, Con el fin de evitar que las pensiones disminuyan en consonancia con el aumento de la esperanza de vida, el Riksdag ha decidido aumentar la edad de jubilación mediante la introducción de la llamada edad objetivo[79].

La edad objetivo se comenzara aplicar a partir del año 2026,

La edad orientativa se determina y decide cada año, pero no se utiliza hasta seis años después.

El Riksdag ha decidido que la edad objetivo para los años 2020 – 2024 es de 67 años, que en la práctica se aplicará durante los años 2026 – 2030.

La edad mínima para percibir una pensión nacional será de tres años antes de la edad prevista (con algunas excepciones debidas a normas transitorias), es decir, a partir de los 64 años como muy pronto, cuando la edad prevista es de 67 años. Si nació en 1963 o después, podrá cobrar una pensión nacional a la edad de 64 años como muy pronto.

La edad de referencia puede modificarse en un máximo de un año a la vez, siempre que no haya cambiado durante los tres años anteriores.

5. DISCUSIÓN

Según datos de la página de La Unión Europea, fue fundada por seis países en el año de 1951, después de la segunda guerra mundial, actualmente cuenta con 27 estados miembros, cuenta con una estructura única de instituciones, órganos y agencias que trabajan con intereses comunes. Actualmente cuenta con una población aproximada de 448 millones de habitantes, esto representa el 5.6% de la población mundial. Desde la perspectiva poblacional, estiman que para el año 2026 crecerá de manera constante.

El análisis corresponde al financiamiento de las coberturas de la seguridad social y más específico de las pensiones y edad de jubilación en cinco países de la Unión Europea, seleccionado

[77] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

[78] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: *PENSIONS MYNDIGHETEN,* 2025, url: https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder

[79] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

de la siguiente manera: Alemania, España, Francia, Italia y Suecia. Estos cinco países cuentan con una población de más de 269 millones de habitantes, esto representa más del 60% de la población de la Unión Europea.

Tabla No. 7

Tabla de cotizacion y Edad de Jubilacion
Alemania, España, Francia Italia y Suecia

No.	Pais	Poblacion 2024	Edad de Jubilacion Ordinaria para el 2025	Aporte patronal	Aporte individual	Aporte Total
1	Alemania	83,445,000	Desde 65 años	19.60%	19.60%	39.20%
2	España	48,610,458	Desde 66 años con ocho meses	33.18%	6.52%	39.70%
3	Francia	68,401,997	Desde 62 años	29.56%	20.44%	50.00%
4	Italia	58,989,749	Desde 67 años	29.27%	9.19%	38.46%
5	Suecia	10,551,707	Desde 66 años	31.42%	7.00%	38.42%
Polacion total		**269,998,911**				

Fuente: Elaboración propia

El cuadro anterior muestra las cotizaciones que se realizan en cada uno de los cinco países analizados como aporte a la seguridad social, los aportes corresponden a la aportación del empleador y del empleado, los datos presentados incluyen las cotizaciones que se realizan en función del pago salarial, no incluye aquellas obligaciones que el patrono realiza en función de su responsabilidad como ser el pago de seguros por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro de los datos generales se muestra que en Suecia es donde menos cotización se realiza en función del pago salarial, por aparte en Francia es el país donde mayor cotización se realiza en función del pago salarial, asimismo es el país donde más aporte realiza el empleado a la seguridad social. Por otro lado, en España es el país donde el empleado aporta una menor cuantía en función del aporte a la seguridad social, del aporte total realizado en conjunto con el patrono, el empleado aporta el 6.52%, representando un 16.42% de la cotización general.

Desde la perspectiva de edad de jubilación, en Francia es el país donde los trabajadores tienen la opción de jubilarse a menor edad, para el cierre del año 2024 la edad de jubilación es desde los 62 años de edad, por otro lado, para el año 2024 en Italia los trabajadores tienen acceso a jubilarse a los 67 años, representando la edad más alta de jubilación de los cinco países analizados.

5.1. Alemania

Al analizar a cada uno de los cinco países, en Alemania existe el seguro de pensiones y el mismo es administrado por Deutsche Rentenversicherung Bund donde tiene una posición jerárquica sobre el resto de aseguradoras de pensiones. La institución administradora genera una cuenta para cada aportante.

El número de seguro se asigna, como mínimo, durante la primera ocupación y, en principio, no vuelve a modificarse. Con este número se notifican, por ejemplo, las remuneraciones (salarios) abonadas por el empleador y se anotan las aportaciones de los asegurados con carácter voluntario o los autónomos con seguro obligatorio. Además, en la cuenta del seguro se incluye su dirección y su estado civil, así como otras fechas y datos de relevancia para la pensión[80].

[80] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.

El sistema de pensiones alemán cuenta con una tasa de contribución especifica equivalente al 18.60% aplicada al valor de los ingresos brutos de los asegurados, el empleado asegurado aporta el 50% de ese valor y el empleador el otro 50%. Por otro lado, autónomos asegurados y los asegurados con carácter voluntario deben contribuir su aportación completa. Los asegurados con carácter voluntario pueden elegir entre un mínimo y un máximo para la cuantía de la aportación[81].

Otro de los puntos de las pensiones en Alemania:

En el caso de los beneficiarios de prestaciones por enfermedad, desempleo y subsidios de transición, así como los cuidadores, los proveedores de dichos servicios deben abonar las aportaciones al seguro de pensiones. Lo mismo se aplica a las personas que realizan el servicio militar voluntario o participan en el sistema federal de voluntariado[82].

El seguro obligatorio de pensiones almacena cada una de las aportaciones de manera individual en la cuenta aperturada inicialmente y que servirá para el cálculo de la futura pensión.

Un dato relevante que debe realizar cada asegurado:

Todo asegurado mayor de 27 años envía la información sobre su pensión cada año al seguro de pensiones. En ella se contiene el estado actual de los importes adquiridos hasta entonces a efectos de la pensión de jubilación ordinaria, así como la cuantía de la pensión por incapacidad laboral total y la extrapolación de la pensión de jubilación ordinaria, teniendo en cuenta la edad mínima de jubilación ordinaria. A través de esta información, se le informará con regularidad acerca de sus expectativas en cuanto a la pensión y podrá planificar mejor sus planes de pensiones privados adicionales[83].

El sistema de pensiones el Alemania es financiado por una tasa de aportación única aplicada a cada uno de los ingresos de los empleados asegurados, esto servirá para la jubilación, adicionalmente en relación al resto de países analizados se puede apreciar que la tasa de aportación es mucho menor que el resto analizado.

La edad de jubilación mínima establecida para el 2024 es desde los 65 para los nacidos antes de 1947, luego existe la opción de jubilarse a los 65 años con un mes para los nacidos en 1947 y de 65 años con dos meses para los nacidos en 1948 y así sucesivamente hasta llegar a los nacidos a partir de 1964 y que se pueden jubilar con 67 años de edad. Otra opción es que puede solicitar una pensión anticipada con 63 años cumplido.

5.2. España

Según el régimen de cotización establecido en España funciona bajo el sistema de reparto, la mayor parte de la financiación de las pensiones es realizado por el empleador, el resto es participación del empleado. El análisis presenta los datos sobre el régimen general para empleados por cuenta ajena. Dentro de las cotizaciones se encuentra:

— Cuota de membresía general

— Desempleo

[81] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.
[82] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.
[83] Deutsche Rentenversicherung Bund.: op. cit.

— Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) – es aporte únicamente del empleador.

— Formación Profesional

— MEI (Mecanismo de equidad intergeneracional)

Adicionalmente existe una aportación correspondiente para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, esta cotización la realiza únicamente el empleador según tarifa fijada por el gobierno tomando en cuenta el riesgo especifico por actividad, esta cotización oscila entre el 1.50% hasta el 7.15% según la ocupación del trabajador.

La cotización a la Seguridad Social de los empresarios, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento, y, en su caso, de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, establecido en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se llevará a cabo, a partir del 1 de enero de 2019, en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación[84]

En relación a la edad de jubilación, de manera general para el año 2025 se puede jubilar con 66 años y ocho meses de edad, después de haber cotizado 15 años y debe incluir al menos dos años anteriores a la fecha de jubilación.

Existe la posibilidad de jubilarse a la edad de 65 años cuando haya cotizado durante 38 años y tres meses. Asimismo, la edad de jubilación aumentara gradualmente hasta llegar a los 67 años de edad para el año 2027, siempre se mantendrá la edad de 65 años para aquellos que hayan cotizado 38 años y seis meses.

5.3. Francia

El sistema de protección social en Francia está compuesto por una serie de regímenes jurídicos identificados de la siguiente manera:

— Régimen general

— Régimen del sector agrícola y agricultores autónomos

— Regímenes especiales para trabajadores no agrarios

— Regímenes básicos autónomos por vejez

— Régimen de desempleo

— Régimen complementario de pensiones AGIRC-ARRCO

Las tasas de cotización, en algunos casos son aplicadas al salario total, por otro lado, tienen tope de aplicación y por otra parte son aplicadas por tramo o escala de ingresos.

[84] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.: *SEGURIDAD SOCIAL,* 2025, url: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/48410

Según análisis realizado, considerando el salario mínimo de un trabajador y que al cierre de 2024 equivale a 1767 euros según Eurostat[85], la financiación está compuesta hasta por un 20.44% por el empleado y hasta un 29.56% por parte del empleador, adicionalmente el empleador debe asegurar a los trabajadores contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En relación a la edad de jubilación, los trabajadores tienen la opción de hacerlo desde la edad de 62 años con tres meses bajo el cumplimiento de año de nacimiento.

5.4. Italia

Según análisis realizado, el porcentaje de cotización a la seguridad social asciende a 38.46% en función del monto salarial, de esto el monto aportado por el patrono es de 29.27% y la diferencia de 9.19% es aportada por el trabajador.

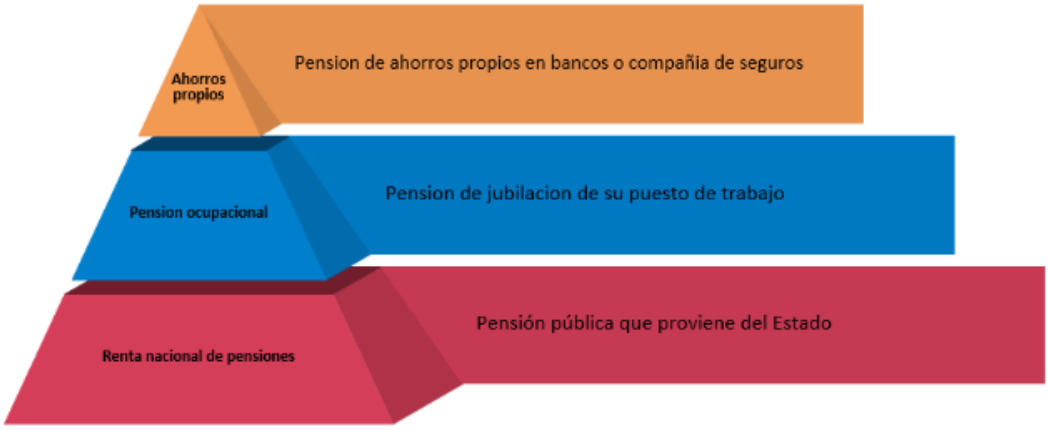
Por otro lado, el patrono está en la obligación de contratar un seguro para cubrir accidentes, El seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales está destinado a los trabajadores asalariados, estudiantes, profesores, deportistas profesionales, marinos y trabajadores autónomos (con excepción de las profesiones liberales). El empleador está obligado a asegurar a sus empleados[86].

De los países analizados en cuanto a la edad de jubilación, en Italia los trabajadores se jubilan desde los 67 años de edad.

5.5. Suecia

El sistema de pensiones en Suecia está compuesto por tres pilares, La Agencia Sueca de Pensiones es responsable de la pensión pública, y la mayoría de las personas también reciben una pensión ocupacional de su empleador. Además, también puedes tener tus propios ahorros para la jubilación.[87]

Gráfico N. 7 Fuente:



Elaboración propia

[85] Unión Europea.: *EUROSTAT,* 2025, url: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_2025891/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1e001bbb-1654-4b58-98ff-f012128cd9a7

[86] Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social.: op. cit.

[87] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: *PENSIONS MYNDIGHETEN,* 2025, url: https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar

De manera específica, la composición de las cotizaciones está compuestas en primer lugar por los aportes del estado:

> La pensión pública que proviene del Estado es administrada por la Agencia Sueca de Pensiones. Consiste en una pensión de ingresos y una pensión de prima, ambas basadas en los ingresos. También hay otras partes de la pensión pública a las que puedes tener derecho dependiendo de cuándo naciste o si has tenido bajos o nulos ingresos a lo largo de tu vida[88].

También existe la pensión de jubilación del trabajo y que se refleja en la segunda parte de la pirámide, La mayoría de las personas también reciben una pensión ocupacional de su empleador[89]. Por otra parte, y como complemento de las pensiones, existe la oportunidad de realizar ahorro de manera personal a través de una cuenta individual.

6. CONCLUSIONES

— En los países analizados, se observa un elevado porcentaje de cotización a la seguridad social tanto por parte del empleado como del empleador, en los datos de los cinco países estudiados, la cotización promedio representa el 41.16% en relación con el monto salarial.

— En España, la participación del empleado en la cotización a la seguridad social es relativamente baja, representando solo el 16.42%, mientras que el empleador asume el 83.57%, lo que convierte a este país en el de mayor contribución por parte del empleador al sistema de seguridad social.

— Al analizar los aportes a la seguridad social en la Unión Europea, se observa la presencia de un sistema de bienestar para la población, los cinco países estudiados representan el 60% de la población en esta región geográfica.

— Entre los países analizados, Suecia ofrece a cada empleado la opción de ahorrar de manera individual a través de un banco o una compañía de seguros, lo que permite incrementar el valor de su pensión, esta modalidad corresponde al tercer pilar dentro del sistema de seguridad social en el país.

— Las coberturas de la seguridad social en los países analizados ofrecen una protección integral al núcleo familiar en todos los aspectos de su vida, abarcando desde el inicio de la vida laboral hasta la cobertura de la pensión en la vejez.

BIBLIOGRAFÍA

Asociacion Internacional de la Seguridad Social. (07 de 03 de 2025). *Desarrollos y Tendencias en la Seguridad Social - Europa 2024.* https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2024-04/3-D%26T%20Report-Europe-2024-FINAL.pdf

Avram, S. (2016). Social assistance performance in Central and Eastern Europe: A pre-transfer post-transfer comparison. *Journal of European Social Policy, 26*(5), 428-441. https://doi.org/10.1177/0958928716664296

[88] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: op. cit.

[89] Oficina Nacional de Pensiones de Suecia.: *PENSIONS MYNDIGHETEN,* 2025, url: https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar

Börner, S. (2020). Marshall revisited: EU social policy from a social-rights perspective. *Journal of European Social Policy, 30*(4), 421-435. https://doi.org/10.1177/0958928720904330

Bund, D. R. (21 de 02 de 2025). *Deutsche Rentenversicherung Bund*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Leistungen/leistungen_node.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (25 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (06 de 03 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_allemagne5.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (24 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/italie.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (07 de 03 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/espagne.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (25 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (08 de 03 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_index.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (09 de 03 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/suede.html

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (10 de 03 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html#atmp

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (22 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_espagne_salaries.html#vieillesse

Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de Seguridad Social. (24 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france0.html

Deutsche Rentenversicherung Bund. (06 de 03 de 2025). *Deutsche Rentenversicherung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Versicherung/versicherung_node.html

Deutsche Rentenversicherung Bund. (22 de 02 de 2025). *Deutsche Rentenversicherung Bund*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Deutsche_Rentenversicherung/unternehmensprofil_node.html

Ebbinghaus, B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems. *Social Policy and Administration, 55*(3), 440-455. https://doi.org/10.1111/spol.12683

Elsevier. (07 de 02 de 2025). *Elsevier*. https://www.elsevier.com/

Hess, M. (2017). Rising Preferred Retirement Age in Europe: Are Europe's Future Pensioners Adapting to Pension System Reforms? *Journal of Aging and Social Policy, 29*(3), 245-261. https://doi.org/10.1080/08959420.2016.1255082

Hohnerlein, E. (2019). Pension indexation for retirees revisited – Normative patterns and legal standards. *Global Social Policy, 19*(3), 246-265. https://doi.org/10.1177/1468018119842028

Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS ONE, 14*(2). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211487

Maldonado, J. A. (2018). EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD EN EUROPA Y ESPAÑA. *3*(1), 110-134. https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i02.06

Ministerio de Inclusion Seguridad Social y Migraciones. (05 de 03 de 2025). *Seguridad Social*. https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/48410

Ministerio de Inclusion, S. S. (21 de 02 de 2025). *Seguridad Social*. https://prestaciones.seg-social.es/servicio/pension-jubilacion.html

Mittag, O., Kotkas, T., Reese, C., Kampling, H., Groskreutz, H., de Boer, W., & Welti, F. (2018). Intervention policies and social security in case of reduced working capacity in the Netherlands, Finland and Germany: a comparative analysis. *International Journal of Public Health, 63*(9), 1081-1088. https://doi.org/10.1007/s00038-018-1133-3

Naczyk, M. (2018). When finance captures labor's capital: Dominant personal pensions, resurgent occupational provision in Central and Eastern Europe. *Social Policy and Administration, 52*(2), 549-562. https://doi.org/10.1111/spol.12383

Oficina Nacional de Pensiones de Suecia. (21 de 02 de 2025). *PENSIONS MYNDIGHETEN*. https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder

Oficina Nacional de Pensiones de Suecia. (13 de 03 de 2025). *PENSIONS MYNDIGHETEN*. https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar

Oficina Nacional de Pensiones de Suecia. (19 de 02 de 2025). *PENSIONS MYNDIGHETEN*. https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/espanol-spanska/espanol-spanska/su-pension-consta-de-varias-partes

Oficina Nacional de Pensiones de Suecia. (20 de 02 de 2025). *PENSIONS MYNDIGHETEN*. https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/espanol-spanska/espanol-spanska/pension-de-garantia-para-las-personas-de-bajos-ingresos

Patrício, L., Figueiredo, N., Gouveia Rodrigues, R., & Silva, R. (2022). The value of human values: The importance of government performance towards security. *Social Policy and Administration, 56*(3), 438-451. https://doi.org/10.1111/spol.12777

Rey-Ares, L., Fernández-López, S., & Vivel-Búa, M. (2018). The Influence of Social Models on Retirement Savings: Evidence for European Countries. *Social Indicators Research, 136*(1), 247-268. https://doi.org/10.1007/s11205-016-1533-9

Salido, M., Moreno-Castro, C., Belletti, F., Yghemonos, S., Ferrer, J., & Casanova, G. (2022). Innovating European Long-Term Care Policies through the Socio-Economic Support of Families: A Lesson from Practices. *Sustainability (Switzerland), 14*(7). https://doi.org/10.3390/su14074097

Social, C. d. (22 de 02 de 2025). *CLEISS*. https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/espagne.html

Stanovnik, T., Bejaković, P., & Chłoń-Domińczak, A. (2015). The collection of pension contributions: A comparative review of three central european countries. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja, 28*(1), 1149-1161. https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1100836

Szymańska, A. (2023). Structure of the population or economic conditions? Determinants of spending on social protection in the European Union. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja , 36*(1), 2273-2297. https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2097105

Union Europea. (10 de 03 de 2025). *Eurostat.* https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_2025891/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1e001bbb-1654-4b58-98ff-f012128cd9a7