



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Finanzas, Banca y Seguros

**La Seguridad Social y su
sostenibilidad (1963-2018).**

Presentado por:

Iván Calle Diez

Tutelado por:

David Carvajal de la Vega

Valladolid, 08 de Julio de 2019

RESUMEN

A lo largo del siguiente trabajo se va a estudiar el funcionamiento y la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social en España, más concretamente, del sistema de pensiones.

En primer lugar, se va a realizar un análisis histórico de la Seguridad Social española. Este análisis va a comenzar en 1963 y finaliza con los cambios más recientes. En este primer punto también se exponen las principales reformas y cambios que se han llevado a cabo con el fin de mejorar el sistema.

En segundo lugar, el estudio se va a centrar en los problemas que afectan actualmente al sistema. Dentro de estos problemas destacan: las elevadas cifras de desempleo; el número de pensiones; el problema demográfico; y el desequilibrio entre los ingresos y los gastos del sistema.

Para concluir, se ofrecen una serie de medidas para tratar de devolver el equilibrio al sistema.

ABSTRACT

In this study we analyze how the spanish Social Security System works and it's sustainability.

First of all, we are going to explore the historical evolution of the Spanish Social Security System. The study begins in 1963 and ends with the most recent changes. We are also going to study how the authorities have tried to improve the system by the changes that they have made.

Secondly, we are going to realize all the problems of the system today. The following problems stand out from the rest: the unemployment rate; the number of pensions; the demographic problem; and the difference between incomes and outcomes.

To sum up, we are going to explain some changes which could give the balance back to the system.

KEY WORDS: *Pensiones, sostenibilidad, Seguridad Social, problemas, demografía, trabajo.*

JEL CODES: *E24, G23, H53, H55, H61, H62, H75.*

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. OBJETO DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA.....	8
2.1. Objeto del trabajo.....	8
2.2. Metodología.....	8
3. HISTORIA Y REFORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA DESDE 1963 HASTA LA ACTUALIDAD.....	9
3.1. Los primeros pasos de la Seguridad Social en España (1963-1972)....	9
3.2. La consolidación del sistema (1972-2000).....	13
3.3. La Seguridad Social del siglo XXI.....	22
4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ACTUALIDAD: FUNCIONAMIENTO Y PROBLEMAS.....	28
4.1. ¿Cómo funciona la Seguridad Social hoy en día?.....	28
4.2. Principales problemas y sostenibilidad del sistema.....	29
4.2.1. Problemas del sistema en la actualidad.....	29
4.2.1.1. Número de afiliados.....	29
4.2.1.2. Ingresos y gastos del sistema.....	35
4.2.1.3. Evolución del fondo de reserva de la Seguridad Social.....	36
4.2.2. Soluciones puntuales.....	36
4.2.2.1. Fondos privados.....	37
4.2.2.2. Retraso de la edad de jubilación.....	38
4.2.2.3. Simultaneidad entre trabajo y jubilación.....	39
4.2.2.4. La mochila austríaca.....	41
5. CONCLUSIONES.....	43
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1: Evolución de la edad y períodos cotizados para optar a la pensión de jubilación.....	26
Tabla 4.1: Número de ciudadanos en España en función de su sexo y rango de edad.....	30

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 3.1: Evolución del porcentaje de personas mayores de 65 años.....	15
Gráfico 3.2: Evolución del número de afiliados al sistema de la Seguridad Social desde 1982 hasta 2019.....	19
Gráfico 3.3: Evolución de la tasa de desempleo.....	20
Gráfico 3.4: Evolución del fondo de reserva.....	23
Gráfico 4.1: Organigrama de la Seguridad Social.....	29
Gráfico 4.2: Pirámide de población española en el año 2018.....	31
Gráfico 4.3: Evolución de la esperanza de vida al nacer según sexo en España de 1975 a 2017.....	32
Gráfica 4.4: Relación afiliados/pensionista desde el año 2000 hasta 2018.....	32
Gráfico 4.5: Número de nacimientos anuales en España de 1975 a 2018.....	33
Gráfico 4.6: Tasa de natalidad en España de 1975 a 2018.....	33
Gráfico 4.7: Evolución de la tasa de desempleo juvenil.....	39
Gráfico 5.1: Población por grupos de edad del año 2016 y proyecciones poblaciones de 2031 y 2066.....	43

1. INTRODUCCIÓN.

El sistema de Seguridad Social tanto en España como en el resto de los países europeos es una de las bases fundamentales en las que se sustenta el Estado del bienestar. Este sistema significa la principal manera de protección que tienen los ciudadanos españoles ante situaciones de necesidad como pueden ser el desempleo o la jubilación.

El sistema de Seguridad Social español es un sistema de reparto, donde las cotizaciones actuales de los trabajadores sirven para pagar las pensiones de los pensionistas actuales. Los diferentes problemas a los que se enfrenta este sistema y que más adelante van a ser tratados, han hecho que se cuestione, por un lado, la viabilidad del mismo y, por otro lado, si es necesario recurrir a otro sistema de Seguridad Social.

En la actualidad la sostenibilidad del sistema es un tema que, con carácter general, preocupa a toda la sociedad española. Por una parte, la cuantía que reciben los pensionistas les hace de manera recurrente manifestarse. Por otro lado, muchos trabajadores y gente joven están preocupados por cómo estará el sistema en el momento de su jubilación y si llegarán a percibir una prestación en ese momento. Estos temas son recurrentes en la prensa y en los debates políticos, dónde se intentan dar soluciones desde diferentes puntos de vista. El problema es que estamos ante un tema complejo y no es sencillo hacer grandes modificaciones sin que afecten a una parte importante de la población.

Con este trabajo lo que se pretende es ofrecer una visión clara y concisa de las etapas por las que ha pasado el sistema y los cambios que se han ido produciendo en el pasado; conocer cuáles son los problemas que afectan y ponen en peligro la viabilidad del sistema en el presente; y, por último, poder predecir lo que va a ocurrir en el futuro con el sistema a través de una serie de cambios necesarios para garantizar la viabilidad de este.

2. OBJETO DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA

2.1. Objeto del trabajo.

El objetivo principal del siguiente trabajo es conocer la realidad del sistema público de Seguridad Social en España. Para llegar a tener una idea clara de la situación actual del sistema de Seguridad Social vamos a estudiar: en primer lugar, cómo ha sido su evolución histórica desde la firma de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963 hasta la actualidad; cómo se organiza y se estructura el sistema en sus diferentes niveles y cuáles son las funciones que se realizan; cuáles son los problemas a los que se enfrenta el sistema en la actualidad; y, por último, cómo se podría hacer frente a los problemas para que el sistema pueda volver a estar en equilibrio y no sea un sistema deficitario.

La elección de este tema se basa únicamente en la actual polémica existente alrededor del futuro de las pensiones públicas en España, la conveniencia o no de contratar un sistema de pensiones privado y su relación con el Grado en Finanzas, Banca y Seguros.

2.2. Metodología.

Para poder llevar a cabo el desarrollo del siguiente estudio y lograr los objetivos marcados, he ido recopilando información sobre el sistema de Seguridad Social de España en manuales, revistas, páginas web y noticias. De los manuales utilizados destacan: “Cien años de protección social en España” de Julio Gómez Pomar, “Los seguros sociales y el Estado del Bienestar” de Francisco Comín Comín y “Orígenes y evolución del Estado de Bienestar español en su perspectiva histórica” de Gregorio Rodríguez Cabrero. Las páginas web más utilizadas han sido la del Instituto Nacional de Estadística y la del Instituto Nacional de Seguridad Social. El estudio finaliza con una serie de conclusiones a las que se han llegado tras obtener información de estos documentos.

3. HISTORIA Y REFORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA DESDE 1963 HASTA LA ACTUALIDAD.

3.1. Los primeros pasos de la Seguridad Social en España (1963-1972)

Para contextualizar la realidad del sistema existente en este período, en primer lugar, debemos conocer cuál era la situación hasta esta fecha.

Los primeros pasos de la protección social en España se produjeron en 1883 cuando se creó la Comisión de Reformas Sociales, cuyo fin primordial era mejorar la situación de la clase obrera. En 1900 se creó el primer seguro social, se trataba de La Ley de Accidentes de Trabajo, y en 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión (INP) que se encargaba de la gestión de estos seguros. En los años posteriores aparecieron nuevos seguros sociales como el Retiro Obrero, el Seguro Obligatorio de Maternidad, el Seguro de Enfermedad o el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. El problema con estos seguros era que la protección que ofrecían era insuficiente, discriminatoria y desequilibrada entre la población, por lo que el sistema se volvió inviable.

Mientras en la Europa democrática de la postguerra ya se habían implantado los sistemas universales e integrados de la Seguridad Social y se había tomado como modelo a seguir el Informe de Beveridge de 1942 dejando de lado el pensamiento bismarckiano de los seguros sociales, el sistema de la España franquista se basaba en un modelo de seguros sociales contributivos. No fue hasta el año 1963 cuando el Informe de Beveridge tuvo influencia en el modelo español.

Estos seguros sociales recibían más de un 90% de su financiación de las cuotas que los trabajadores tenían que pagar y una parte insignificante de estos ingresos corría a cargo del Estado.

El 28 de diciembre de 1963 supuso un punto de inflexión en el sistema de la Seguridad Social de España, ya que se concibió la Ley de Bases de Seguridad Social. Esta ley supuso la adopción de los modelos que años antes ya habían aparecido en Europa. La Ley de Bases de 1963 surgió debido a la necesidad que tenía el gobierno de poner fin al descontrol que los seguros sociales le generaban. Pero no fue hasta el año 1967 con la aparición de la Ley General de

la Seguridad Social cuando este nuevo sistema tuvo verdadera implantación, dejando de lado el movimiento bismarckiano y dando paso al modelo de Beveridge. (Comín, 2007)

La nueva realidad del sistema se cimentaba en dos regímenes: el Régimen General y los Regímenes Especiales. Además, los principios en los que se basaba el nuevo sistema de 1963 eran: la unificación de los seguros sociales en el ámbito jurídico, de gestión y financiero, pasando a estar bajo la tutela del Estado, cuya actuación sería sin ánimo de lucro, y dejándolo fuera del alcance de las compañías privadas; la cotización pasaba a depender de la tarificación correspondiente a la categoría profesional; el régimen financiero vigente se basaría el reparto simple de los ingresos de cada año, sustituyendo al sistema de capitalización del Mutualismo Laboral y del reparto de capitales de cobertura del SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez); el Estado se encargaría de la salud del sistema; la universalización de los seguros sociales para la población activa; la coordinación de los seguros sociales con otras funciones públicas (educación, beneficencia y sanidad); y, por último, la redistribución de la renta a través del Sistema de Seguridad Social. Pese a todas estas medidas, las acciones que la ley llevó a la práctica quedaron lejos de los objetivos que en un primer momento se habían fijado y la puesta en marcha del sistema no fue lo suficientemente rápido como para lograr dichas metas. Las razones por las que los objetivos no fructificaron fueron varias ya que este proyecto se vio afectado por las inercias históricas, las presiones recibidas por parte de los grupos afectados y la descoordinación en materia económica por parte del régimen franquista. Por estos motivos, la Seguridad Social de finales de los sesenta y principios de los setenta, pese a haber introducido los modelos de los países democráticos de Europa, no guardaban casi ninguna similitud con ellos. (Rodríguez Cabrero, 1989; Comín, 2007)

Llevando el estudio hacia lo que realmente ocurrió en este período con la Ley de Bases, en primer lugar, la unificación de los seguros únicamente tuvo lugar en la teoría ya que, en la práctica el Régimen General convivía con más de 50 Regímenes Especiales. Por lo que la unificación de los seguros sociales no fue tal. Los trabajadores por cuenta ajena o “asimilados” formaban parte del Régimen General sin tener en cuenta su categoría profesional o el salario que

estaban percibiendo. “Con respecto a las prestaciones, el Régimen General cubría prácticamente todas las contingencias de riesgo laboral: asistencia sanitaria; subsidio de incapacidad laboral transitoria; subsidio de invalidez provisional; prestaciones por invalidez permanente; indemnizaciones por lesiones permanentes “no invalidantes”; prestaciones recuperadoras; pensión de jubilación; prestaciones de muerte y supervivencia; aportaciones de protección a la familia; prestaciones de desempleo, y servicios sociales.” (Comín, 2007, pp. 667-668). En segundo lugar, el modelo financiero que se había adoptado no tardó en mostrar sus carencias y el sistema no pudo apoyarse en los Presupuestos del Estado para hacerlas frente. Los ingresos que obtenía la Seguridad Social provenían de las cotizaciones sociales de los trabajadores, por lo que no existía ninguna modificación respecto al modelo de seguros profesionales que había existido hasta el momento. En este momento, se pensaba que estábamos ante un sistema esperanzador debido a que el número de cotizantes era superior al de perceptores, el crecimiento económico y la emigración hicieron que el desempleo decreciera y las reservas de la Seguridad Social aumentaron. Estos hechos hicieron que las reservas generadas por el sistema se emplearan para financiar ciertos gastos del Estado, lo que hizo que cayera la rentabilidad de las reservas y se produjera una descapitalización del sistema. Por otra parte, la sostenibilidad financiera del sistema también se vio afectada porque se establecieron unas bases tarifadas de cotización. En principio esto no debería afectar en gran medida al sistema, pero estas bases de cotización se establecieron sin tener en cuenta los salarios ni las categorías profesionales de los trabajadores, por lo que no existía proporción alguna entre las cuotas y las prestaciones. Todo esto unido al fraude generalizado en el que se vio envuelto el sistema tanto al pagar las cuotas como al recibir prestaciones, hicieron que las buenas esperanzas que se tenían se vieran mermadas. (Rodríguez Cabrero, 1989; Comín, 2007)

Como ya hemos introducido, ciertas entidades gestoras seguían teniendo el control y la gestión de la Seguridad Social, por ello la unificación de los seguros sociales no logró llevarse a cabo en la práctica. Estas entidades tenían capacidad jurídica y patrimonio propios y estaban exentas de tributar. Esta era la realidad del sistema pese a que la dirección de la Seguridad Social recaía

sobre el Ministerio de Trabajo. Las entidades gestoras más importantes del Régimen General en este momento eran las Mutualidades Laborales y el Instituto Nacional de Previsión (INP). En primer lugar, el INP se encargaba de la gestión de: “la asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o accidente no laboral; prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez profesional por las contingencias del apartado anterior; las prestaciones por desempleo; las prestaciones familiares; la Asistencia Social y los Servicios Sociales.” (Comín, 2007, pp. 669). Por otro lado, las Mutualidades Laborales realizaban la gestión de: “Vejez; Invalidez permanente o muerte por cualquier causa, e Incapacidad laboral e Invalidez transitoria por accidente de trabajo o por enfermedad profesional; Asistencia Social; Préstamo Social; Asistencia sanitaria por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, mediante conciertos; Rehabilitación de inválidos mediante conciertos; y Concesión de becas para estudiar en Universidades Laborales.” (Comín, 2007, pp. 669). Estas dos entidades gestoras eran las más importantes del Régimen General, aunque también existían otras sociedades gestoras como podían ser las Mutualidades Laborales de Empresa, las Cajas de Previsión Laboral de Empresa, la Caja de Compensación y Reaseguro de las Mutualidades Laborales. Dentro de los Regímenes Especiales también encontramos diferentes entidades dedicadas a su gestión y, como es entendible, al coexistir más de cincuenta Regímenes Especiales diferentes, encontramos un gran número de entidades gestoras. Por ello hubo avances en todos los sectores, pero donde fueron más reseñables fue en los “Servicios Comunes de la Seguridad Social”, que eran: “el Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo, el Fondo de Garantía y Pensiones de Accidentes de Trabajo, el Fondo de Pensiones, el Fondo Compensador de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos, el Servicio Social de Asistencia de Ancianos, el Servicio Social de Asistencia a Subnormales y, finalmente, las Comisiones Técnicas Calificadoras.” (Comín, 2007, pp. 669). En este momento era cada vez más palpable la diferencia del sistema de Seguridad Social español con los sistemas de los países de la Europa democrática ya que, a las presiones externas que recibía el sistema se le unió la falta de control en materia política económica. Por ello, el sistema estaba en un momento de extrema dificultad para

conseguir avanzar, mientras que los países europeos cada vez crecían y avanzaban más. (Comín, 2007)

En esta época, pese a haber cambiado el modelo y haber introducido leyes para la regeneración del mismo, el sistema seguía siendo contributivo, es decir, la financiación del sistema se nutría únicamente de las cotizaciones de los trabajadores. El mayor problema del sistema, que era de índole financiero, se debía a que las reservas que se generaban por medio de las cotizaciones de los trabajadores se emplearon para apoyar a la financiación pública y al sistema bancario que, junto al desequilibrio financiero, provocaron que la relación entre las cotizaciones y las prestaciones fuera inexistente, ya que las cotizaciones estaban muy por debajo de las prestaciones. Las bases tarifadas no se vieron prácticamente alteradas durante cinco años, lo que hizo que la diferencia con los salarios fuera cada vez mayor. Como era de esperar, esta falta de relación entre prestaciones y cotizaciones dio lugar a un déficit por el que fue necesario ayudarse de las reservas que el sistema había acumulado durante años. Entre 1963 y 1972 cada vez era más visible la necesidad de reformar el sistema, y en este momento, muchas personas que recibían prestaciones se beneficiaron del sistema por tres razones: se consumieron las reservas generadas por los seguros profesionales anteriores a la Ley de Bases de 1963; las cotizaciones eran muy inferiores a las que deberían haber sido para mantener la armonía del sistema y no guardaban relación a los salarios percibidos; y percibían unas prestaciones por encima de las que deberían ser, ya que no se tenían en cuenta los salarios de toda la vida profesional del trabajador, sino que solamente se tenía en cuenta el último sueldo previo a la jubilación. (Comín, 2007)

3.2. La consolidación del sistema (1972-2000)

Cuando el franquismo estaba llegando a su ocaso, se produjeron una serie de reformas en la Seguridad Social por medio de la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972 y la Ley General de la Seguridad Social de 1974. Ciertamente es que estas leyes no sirvieron para solventar los problemas que acechaban al sistema y no tuvieron verdadera relevancia e implantación hasta 1977.

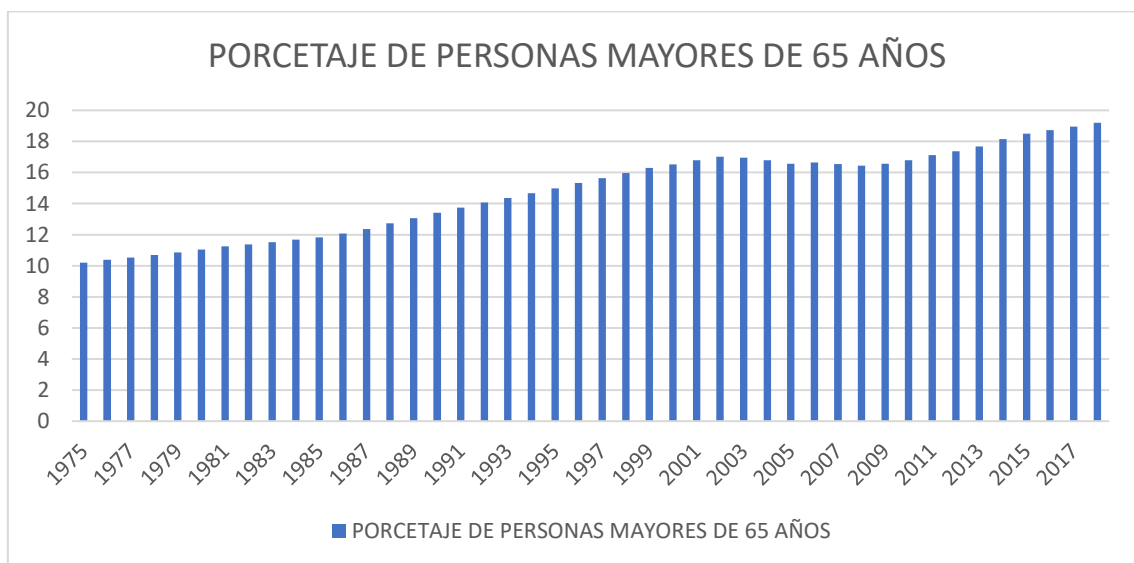
La Ley de Financiación y Perfeccionamiento buscaba llegar a muchos más ciudadanos, ampliar las prestaciones ofrecidas y dar mayor uniformidad al sistema. Durante 1972 y 1974, crecieron los Servicios Sociales complementarios; cada vez era mayor la interrelación entre los sueldos de los trabajadores y sus prestaciones al sistema; y en a partir de 1973 entraron en el sistema los productos farmacéuticos. Es reseñable que desde el año 1975 en los Presupuestos Generales del Estado se empezó a introducir el Presupuesto de la Seguridad Social, aunque este dato es un poco engañoso ya que eran las cotizaciones de los trabajadores las que cubrían en torno al 90% de este presupuesto. Estas cotizaciones sufrieron un cambio en las bases tarifadas, por lo que tenían una mayor concordancia con los salarios a los que estaban asociados. En este momento, como ya hemos introducido, las aportaciones del Estado eran simbólicas ya que suponían en torno al 5% del presupuesto total. Cabe destacar que en estos años se empieza a atisbar un problema que acabaría siendo mucho más grave, y se trata de las pensiones, ya que en este momento estas prestaciones empiezan a superar a las de Asistencia Sanitaria. En 1972 ambas prestaciones estaban en torno al 28% del total del presupuesto, mientras que, en 1976 las prestaciones por Pensiones absorbían un 35% del presupuesto, situándose unos cinco puntos por encima del presupuesto destinado a la Asistencia Sanitaria. Las prestaciones por desempleo pasaron del 2,3 al 5,7% del presupuesto. Por su parte, la protección a la familia fue una de las bases donde más descendió el porcentaje presupuestario, pasando del 20 al 7%. En estos años, las cuentas del Régimen General resultaban con saldos positivos, pero el déficit existente en el Régimen Especial Agrario causaba el déficit del sistema en su conjunto. Este déficit era cada vez más palpable desde el último momento de superávit vivido en 1972. (Millán García, 2003; Comín, 2007).

En estos años, las reformas introducidas en 1972 y 1974 no sirvieron para resolver los problemas que azotaban el sistema desde 1963 debido a varios motivos: Las nuevas bases tarifadas se ajustaban más a la realidad de los salarios, pero no se tanto como para satisfacer las necesidades del sistema; cada vez empeoraba más el problema entre las bases de cotización y las bases reguladoras de las pensiones, ya que sólo se tenían en cuenta los salarios de

los dos últimos años previos a la jubilación; se garantizó el acceso a una pensión a todos los pasivos; y, por último, también afectó la revalorización anual de las pensiones. (Millán García, 2003; Comín, 2007)

Nos situamos en un punto de gran debilidad por parte del sistema, ya que tan solo diez años después de la introducción de la Ley de Bases de 1973, el sistema presentaba ya un gran desgaste. En 1975 se redujeron los ingresos a la vez que los gastos aumentaban, ya que aumentaron las prestaciones por desempleo y el número de pensiones y cayeron las cotizaciones. Otro gran problema del sistema, que sería mucho más dañino años después fue la crisis demográfica en la que se veía envuelta España, donde la población cada vez estaba más envejecida y esto hacía que el gasto en pensiones y en sanidad fuese cada vez mayor. (Millán García, 2003; Comín, 2007). En el siguiente gráfico podemos ver cómo el problema demográfico ha sido cada vez mayor, viendo la evolución del porcentaje de personas mayores de 65 años desde 1975 hasta 2018:

Gráfico 3.1: Evolución del porcentaje de personas mayores de 65 años.



(Fuente: INE)

Una vez el franquismo llegó a su fin y se instaló la democracia en España, el sistema de la Seguridad Social comenzó a ser universal y redistributivo. Comienza de esta manera el llamado “Estado del Bienestar”. Con varias décadas de retraso respecto a los países europeos, en la España de la Transición se adoptó el modelo de Beveridge, introduciendo un mayor gasto social, pasando

del 14 al 24% del PIB de 1975 a 1993, que no había tenido lugar durante la dictadura. Por su parte, el resto de los países europeos incrementaron el gasto social de media del 22 al 28%. La característica más importante de esta etapa fue la universalización del sistema, que se llevó a cabo sin tener en cuenta las aportaciones al sistema. Para tomar conciencia de lo que supuso esta universalización, la sanidad pública pasó de cubrir al 86% de la población en 1982 al 99% en 1999; y las prestaciones por desempleo pasaron desde 1985 a 1993 de ser del 32% a más del 68%. (Millán García, 2003; Comín, 2007)

Los cambios más importantes en el sistema llegaron con la democracia, ya que se produjo un cambio en la tendencia adoptada respecto a la época anterior. En 1977 se firmaron los Pactos de la Moncloa, que fueron unos acuerdos con los que se pretendía evolucionar el sistema y aumentar los gastos sociales. Ese mismo año se refrendó la Constitución de 1978, donde aparecen citas referentes a la protección social, entre las que destacan: “la protección a la familia; la redistribución de la renta y el pleno empleo; la formación profesional; la atención a los disminuidos físicos; y la atención a la tercera edad. La Constitución declaraba que la Seguridad Social había de ser “para todos los españoles”, independientemente de que fuesen trabajadores activos.” (Comín, 2007, pp. 673). Con la firma de los Pactos de la Moncloa y de la Constitución se inició en España el “Estado del Bienestar”, que llevó a un gran cambio entre 1977 y 1984. (Comín, 2007)

Desde 1977 se empezó a trabajar para evitar las gestiones particulares del sistema que habían existido hasta la fecha. Se dio un gran paso en 1979 con la erradicación de las Mutualidades Laborales y la instauración del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), el Instituto Nacional de Salud (INSALUD) y la Tesorería General de la Seguridad Social. El primero apareció como organismo gestor encargado de las prestaciones económicas, el segundo se iba a encargar de la gestión sanitaria y el último aparecería como recaudador único del sistema. De este modo, se logró homogeneizar el sistema y se integraron los Regímenes Especiales en el Régimen General. Fue un período en el que se actualizaron los instrumentos de financiación, creció la capacidad de protección del sistema y se revalorizaron las prestaciones. Además, en 1977 se separó el Ministerio de Salud y de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, para más

adelante, en 1981 devolverse los aspectos dependientes de la Seguridad Social al Ministerio de Trabajo. No fue hasta los primeros años de la década de los noventa cuando se creó el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), manejado desde el Ministerio de Asuntos Sociales. (Comín,2007)

Como hemos introducido anteriormente, la Seguridad Social evolucionó para ser universal y redistributiva, ya que cubría los riesgos de todos los ciudadanos y se financiaba cada vez más de las transferencias del Estado, que contaba con impuestos sobre la renta. Uno de los cambios más significativos en este ámbito fue la capacidad de protección del sistema a toda la población independientemente de la situación laboral. Además, entre 1977 y 1981 aumentaron las pensiones, sobre todo aquellas con cuantía más baja, y la Seguridad Social cada vez tenía más peso en los Presupuestos del Estado, ya que el Estado estaba cada vez más involucrado en apoyar los asuntos sociales. Con la entrada en vigor de los Pactos de la Moncloa de 1978, llegaron grandes medidas: “Primera, se mejoraron la inspección, la recaudación y las condiciones de pago a la Seguridad Social; segunda, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sometió a gravamen las prestaciones de la Seguridad Social, excluyendo, poco después, las pensiones por invalidez; tercera, se generalizó el sistema de reparto a todo el Sistema de la Seguridad Social; y cuarta, los beneficiarios comenzaron a participar en el pago de los productos farmacéuticos.” (Comín, 2007, pp. 675). En 1981, se introdujeron nuevos cambios en el sistema, como un mayor control en el acceso a los servicios sociales y se redujeron los aumentos de las prestaciones por jubilación, que hasta la fecha dependían de las cotizaciones los últimos años previos a la jubilación. (Comín, 2007)

En 1983 comenzó un nuevo gobierno con el PSOE y su mayoría absoluta. En este momento el gobierno centró sus esfuerzos en poner fin a los fraudes en torno a la Seguridad Social, renovar la financiación y destinar cada vez un mayor porcentaje de los Presupuestos del Estado para el sistema. Durante estos años, se llevaron a cabo cinco grandes reformas en el sistema. En primer lugar, con el Acuerdo Económico y Social de 1985 se concibió el Documento Base sobre la Reforma de la Seguridad Social, se creó un sistema que constaba de tres niveles: el profesional contributivo, el complementario libre y el no contributivo.

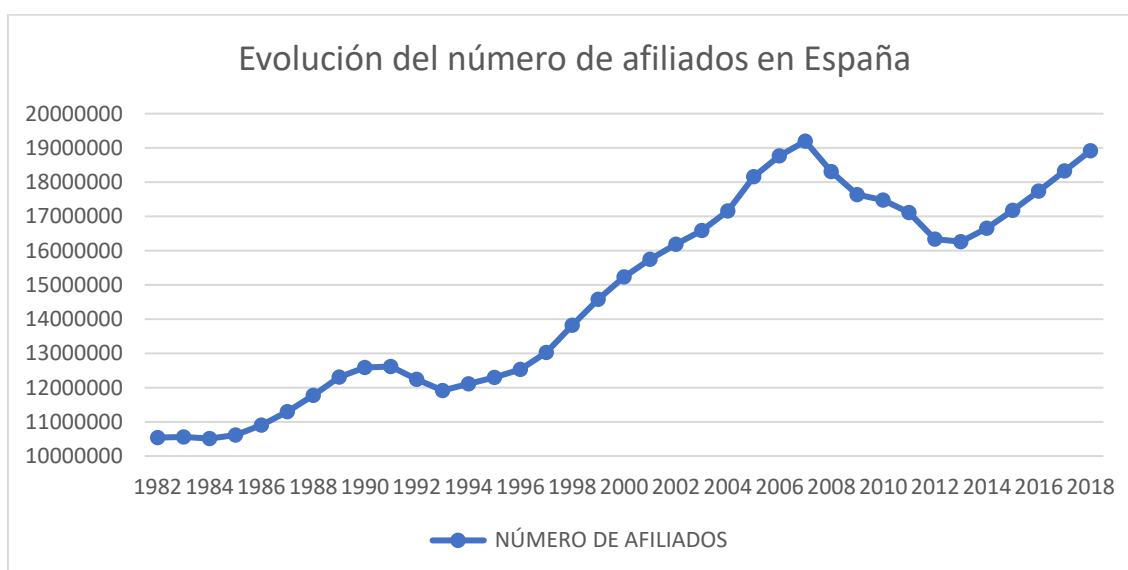
Con la introducción de estas medidas se fomentó una mayor equidad entre el tiempo cotizado y la pensión por jubilación percibida, y se incrementaron las pensiones asistenciales. En segundo lugar, en 1988 se introdujo la Ley de Infracciones y Sanciones de la Seguridad Social con la que redujeron la cantidad de actuaciones fraudulentas en el sistema. Otra reforma que se llevó a cabo en 1989 fue encaminada a cambiar la financiación del sistema y se buscó la redistribución ya que el Estado aportaba cada vez más al sistema. En cuarta posición, se produjo una revalorización de las pensiones entre 1987 y 1989 y cada vez se necesitaban menos tiempo y documentos para cobrar una pensión. Por último, en 1990 el sistema ofreció cobertura a colectivos que hasta este momento nunca habían estado cubiertos. Esto se dio gracias a la Ley de prestaciones no contributivas, que hizo que las personas mayores de 65 años y los incapacitados que no tuvieran recursos, recibieran una pensión, además de aumentar el número de prestaciones familiares. Por lo tanto, al hablar de prestaciones no contributivas nos referimos a las prestaciones por vejez, por invalidez y a las prestaciones familiares. Con la llegada de la democracia, apareció en el sistema una doble tendencia que afectaba a la protección de la vejez, por una parte, la Seguridad Social ofrecía una contribución obligatoria y existían los planes privados y, por otra parte, las personas que no habían cotizado también tenían derecho a una pensión. Estos planes privados que acabamos de citar empezaron a coger fuerza como complemento al sistema público de pensiones y el Estado otorgó ciertas ventajas fiscales a quienes contrataban estos productos, como se palpó en 1987 con la Ley de Planes y Fondos de Pensiones Privados. Esta ley, junto a la Ley de Pensiones No Contributivas de 1990, hizo que, el sistema español de Seguridad Social fuese universal y mixto, ya que quedaban cubiertas tanto las prestaciones contributivas como las no contributivas, además de favorecer a aquellos que, junto con el sistema público, complementarían su protección con un sistema privado. Encontramos también los primeros pasos de los convenios colectivos en ciertas empresas por los que se crearon planes de pensiones colectivos. (Millán García, 2003; Comín, 2007)

Es importante destacar que, a partir de 1975, el problema demográfico que azotaba el país tenía cada vez más fuerza, lo que afectó al sistema ya que el

número de jubilados era cada vez mayor. Además, se fomentó la jubilación anticipada entre 1976 y 1981. Estos datos junto con la universalización del sistema hicieron que la situación financiera del sistema se viera afectada, ya que mientras que los ingresos no iban a sufrir grandes alteraciones, los gastos comenzaron a crecer repentinamente para que el sistema pudiera llegar a toda la población. De hecho, los recursos propios pasaron de participar en la cobertura del sistema desde el 95,2% en 1972 al 69,7% en 1989. En estos momentos fue crucial la participación de las transferencias del Estado para que el sistema pudiese sobrevivir. (Millán García, 2003; Comín, 2007)

Como acabamos de tratar, los recursos propios de la Seguridad Social siguieron cayendo entre 1981 y 1992 del 86,7% al 67,7%, mientras que en este período las transferencias realizadas por el Estado aumentaron del 11,1% a más del 30%. Este cambio de tendencia se debió al porcentaje de desempleados, a la situación económica y a las actuaciones llevadas a cabo por los gobiernos en materia política. Entre 1979 y 1985, se tomaron medidas para que las cotizaciones y los salarios estuvieran más relacionadas entre si y el tipo de cotización cayó del 34,3% al 28,8%. (Comín, 2007). En el siguiente gráfico podemos observar como ha ido evolucionando el número de afiliados a la Seguridad Social desde esta época hasta la actualidad.

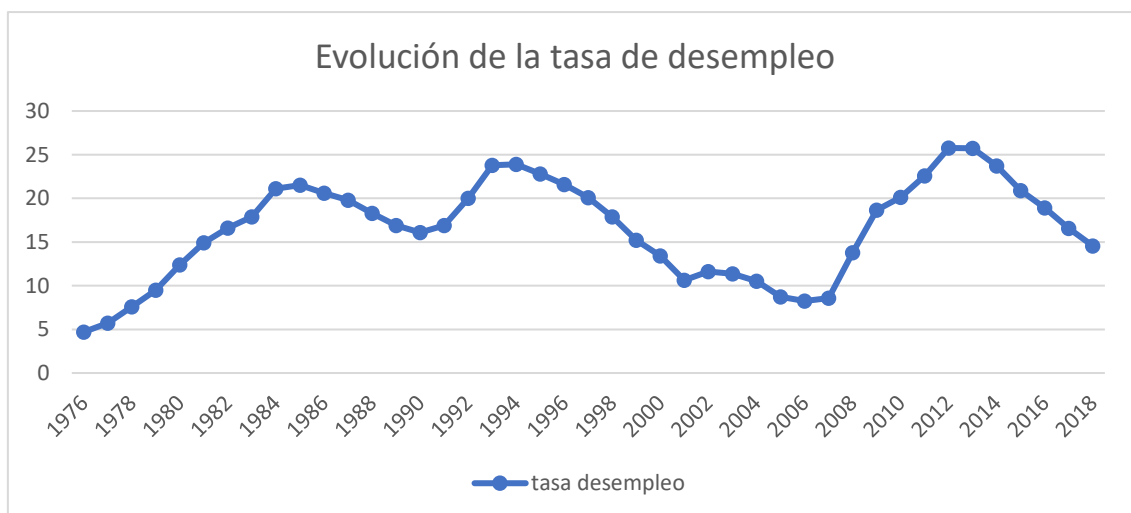
Gráfico 3.2: Evolución del número de afiliados al sistema de la Seguridad Social desde 1982 hasta 2019.



(Fuente: INSS)

A partir de 1977, crecieron el número de pensiones y la tasa de desempleo, lo que supuso un aumento de los gastos del sistema. Dentro de los gastos de la Seguridad Social entre 1972 y 1989, las pensiones pasaron de necesitar el 34% de las prestaciones, a necesitar el 60%. Estos gastos aumentaron ya que el número de pensionistas aumentó, la cantidad media percibida por pensión creció y el fraude seguía existiendo en el sistema pese a las medidas ya citadas anteriormente. En 1985 se firmó la Ley de reforma de las pensiones, que hizo que se necesitaran al menos quince años cotizados para poder acceder a una pensión por jubilación y aumentó de dos a ocho años el tiempo de cotización para establecer dicha pensión. Las prestaciones sanitarias mantuvieron su porcentaje de participación constante en este período y rondaban el 30% del total de gastos. Uno de los problemas al que se tuvo que enfrentar el sistema fue la tasa de desempleo por la situación económica y por los contratos temporales. En este gráfico podemos ver la evolución de la tasa de desempleo.

Gráfico 3.3: Evolución de la tasa de desempleo.



(Fuente: INE)

Por esta razón, en 1992 se estableció un decreto por el que eran necesarios al menos doce meses cotizados para tener derecho a las prestaciones por desempleo. El número de desempleados era tal, que en 1993 el número de personas que recibían prestaciones por desempleo superaba a los que recibían prestaciones contributivas, es decir, que en el sistema había más personas que recibían prestaciones sin aportar nada al sistema, que las que recibían prestaciones y además cotizaban. (Millán García, 2003; Comín, 2007)

Durante este período de democracia, los sindicatos jugaron un papel crucial en la universalización del sistema tanto por medio de acuerdos con los diferentes gobiernos como mediante la convocatoria de huelgas, lo que les sirvió para pasar de la estabilidad laboral de la dictadura a tener una mayor cobertura ante riesgos laborales. Durante la década de los noventa, tras el crecimiento vivido hasta la fecha por el sistema, se produjo un estancamiento. Entre 1993 y principios de la década del 2000, España volvió a distanciarse del resto de países que formaban la Unión Europea ya que el porcentaje de gasto social en relación al PIB estaba alrededor del 20%, mientras que el resto de estos países se encontraba en cifras superiores al 28%. Esto se debe a las exigencias para poder entrar en la Unión Económica y Monetaria y los gobiernos se vieron obligados a mantener un equilibrio presupuestario a costa de la política social para poder alcanzar los aspectos establecidos en el Tratado de Maastricht de 1992. (Comín,2007)

En 1995 se aprobó el denominado “Pacto de Toledo” por el que se produjo este estancamiento de los gastos sociales. En el Pacto de Toledo se unieron las diferentes fuerzas políticas para fomentar la sostenibilidad presente y futura del sistema de la Seguridad Social. Estos acuerdos surgieron para reformar la estructura del sistema y para retocar ciertos aspectos del ámbito financiero. Pese a intentar la consolidación del sistema, puede observarse como se aceptaron tanto los problemas demográficos que sufría el país como el exceso de gastos del sistema. Para intentar solucionar estos problemas, se llevaron a la práctica ideas como el retraso de la edad de jubilación, se fomentaron de forma más exhaustiva los planes privados y se recurrió a un método diferente para el cálculo de las pensiones. Los puntos más importantes que abordaba este acuerdo eran: la separación entre la financiación contributiva y la no contributiva del sistema; tener un buen colchón para los momentos de más debilidad en los que los gastos superen a los ingresos; equilibrar la cotización de cada trabajador a su salario, con un tope máximo; establecer la relación entre la protección y las prestaciones con las aportaciones contributivas; reducir el número de regímenes especiales; mejorar el sistema de gestión y el de recaudación y destapar todos aquellos trabajos que se realizan a espaldas de la Seguridad Social; se fomentó el retraso en la edad de jubilación; y, por último, se fomentaron los sistemas privados de

pensiones y se concedieron ventajas fiscales a quienes los contrataban. (Comín, 2007; López Gandía 2008)

Las metas que se habían propuesto con los Pactos de Toledo se fueron cumpliendo con diferentes leyes, de las que se puede destacar la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social de 1997. En primer lugar y aplicando lo acordado en los pactos de 1994, se intentó reforzar el sistema contributivo, ya que la parte no contributiva empezó a financiarse a través de ingresos fiscales, es decir, por medio de las aportaciones del Estado; mientras que serían las cotizaciones y las transferencias del Estado quienes financiaban las prestaciones contributivas y los gastos asociados a las mismas. Con esta medida se consiguió un medio de financiación más transparente y menos fraudulento. En segundo lugar, se cambió la manera de calcular la pensión de jubilación ya que se buscaba la racionalización y una mayor coordinación y equidad entre las cotizaciones de cada trabajador y las prestaciones de jubilación que percibiría. En 2002 se pasa de tener en cuenta los últimos ocho años trabajados para el cálculo de la pensión, a tener en cuenta los últimos quince años trabajados. Una medida que cambia con lo vivido hasta la fecha es que sólo aquellos trabajadores con al menos 25 años cotizados podrían comparar sus pensiones con el modelo anterior, en el que únicamente se necesitaban 15 años. Se siguió favoreciendo a aquellos que continuaron trabajando una vez alcanzados los 65 años y retrasaron su jubilación. En tercer lugar, se empezó a clasificar la invalidez en diferentes grados para determinar la pensión correspondiente. Por último, se introdujeron ciertas reformas en las pensiones por viudedad y orfandad. En las primeras, se modificaron las retribuciones mínimas para los beneficiarios menores de 60 años, mientras que en las pensiones de orfandad se aumentó la edad a la que se dejaban de percibir, pasando de los 18 a los 23 años, siempre y cuando no se realizara ningún trabajo retribuido. (López Gandía, 2008)

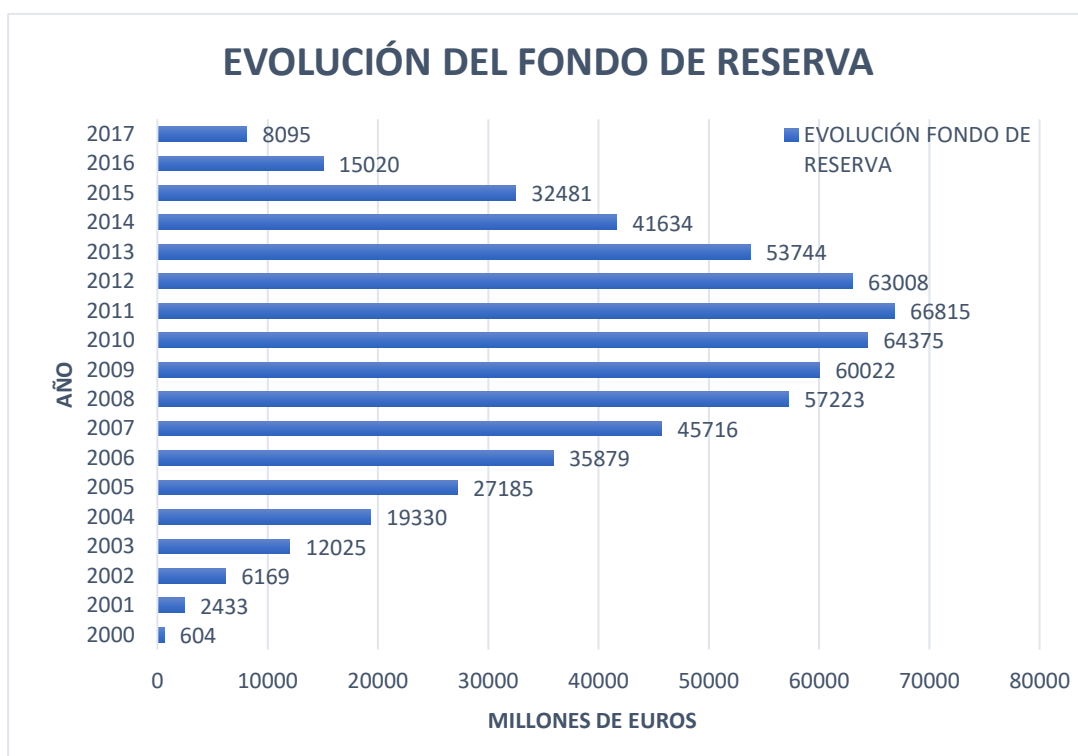
3.3. La Seguridad Social del siglo XXI

Gracias a los acuerdos de los Pactos de Toledo, en el año 2000 el Gobierno introdujo un nuevo mecanismo para garantizar las prestaciones contributivas del sistema público de la Seguridad Social, el Fondo de Reserva. Esta medida fue

tomada para que el sistema público se viera respaldado en momentos de debilidad debido a irregularidades entre los ingresos y los gastos anuales del sistema, es decir, cuando el sistema se encuentra en un período de déficit. El fondo de reserva se constituye por medio de la reinversión de sus activos. Los activos en los que puede invertir en fondo de reserva son: deuda pública española, francesa, alemana o de los Países Bajos y en activos emitidos por el Instituto de Crédito Oficial (ICO). Pese a que el fondo puede invertir en esta variedad de valores, desde el año 2014 la totalidad de la reinversión del fondo se basa en deuda pública española. (López Gandía, 2008)

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución del fondo de reserva desde su puesta en funcionamiento en el año 2000 hasta el 2017.

Gráfico 3.4: Evolución del fondo de reserva.



(Fuente: INE)

Con la creación de este sistema cobra más importancia el lugar que ocupan las cotizaciones dentro del sistema público de la Seguridad Social ya que, aparte de servir a la financiación, conviene nutrir al sistema en los momentos de superávit para poder rebajar las consecuencias en los instantes de déficit. En referencia a esto último y observando la gráfica anterior, el sistema está

necesitando la ayuda del fondo de reserva desde el año 2012, por lo que las reservas son cada vez menores, llegando a encontrarse en niveles similares a los existentes entre los años 2002 y 2003 según datos de López Gandía.

Los cambios más importantes a lo largo del siglo XXI en materia de Seguridad Social se han producido para reformar ciertas propuestas llevadas a cabo en los Pactos de Toledo.

En abril del año 2001 y teniendo en cuenta las pautas marcadas en el Pacto de Toledo, el Gobierno, CEOE, CEPYME y CCOO firmaron un acuerdo para fortalecer la salud del sistema de la Seguridad Social. Además, en este momento se creó la Agencia de Seguridad Social.

En 2002 se produjo un importante cambio a la hora de tomar decisiones ya que se pasó a no tener en cuenta a los interlocutores sociales. En este momento se utilizaron medidas diferentes a las marcadas según la Estrategia Europea de Empleo para fomentar la contratación y mejorar la calidad del trabajo ya existente, ya que la participación de dichos interlocutores era mínima.

A finales del año 2002 ya eran palpables los cambios en la manera de legislar respecto a años anteriores y se tomaron medidas como: se podía perder la pensión en caso de no asistir a la convocatoria de los exámenes ante una posible incapacidad; se fomentó la lucha contra los abusos por incapacidad temporal; era necesario seguir cotizando durante un período de incapacidad temporal; se propició la simultaneidad entre una prestación por viudedad y un nuevo matrimonio; se mejoró la pensión de viudedad pasando del 45% al 52%; la pensión de orfandad se alargó hasta los 24 años, siempre que no se realizara un trabajo retribuido antes de esta edad; la protección por desempleo debía aportar oportunidades de formación y empleo siguiendo la Estrategia Europea de Empleo; para que se pudiera optar a las prestaciones por desempleo había que demostrar la disponibilidad para buscar trabajo de forma activa; se promovió la prolongación de la vida laboral sumando un 2% adicional a la base reguladora por cada año trabajado a partir de los 65 años; y, por último, se aumentaron los supuestos que hacían posible una jubilación anticipada.

En diciembre de 2003 siguiendo tanto la Estrategia Europea de Empleo como la política española en esta materia, se firmó la Ley de Empleo con el fin de

fomentar el acceso al trabajo y mejorar el empleo existente en el país, con el complejo objetivo de alcanzar el pleno empleo. Para alcanzar dicho objetivo, se creó el Sistema Nacional de Empleo (SNE), formado a su vez por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Se realizó un continuo y exhaustivo seguimiento del Sistema Nacional de Empleo para que sus estructuras y las medidas que se llevaban a cabo se adaptaran a la situación del mercado laboral español en todo momento. Un término importante en esta materia es la llamada “Cartera Común de Servicios del SNE”, que es un servicio que se creó para garantizar unas condiciones de igualdad en el servicio público y gratuito de empleo. Esta cartera surgió también para ofrecer un servicio de orientación profesional, asesoramiento, formación y emprendimiento.

En junio de 2006, contando con el apoyo del Gobierno del PSOE, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, se llegó al Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social. Con este acuerdo surgió la Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social. Dentro de las medidas adoptadas en esta reforma, podemos destacar: se tenían en cuenta los días efectivos de cotización, excluyendo los de las pagas extraordinarias, es decir, se requerían 15 años completos cotizados, buscando de esta forma una mayor correlación entre cotización y prestaciones; se concedieron facilidades a aquellos trabajadores que necesitaban una jubilación anticipada; aquellas personas que alargaban su vida laboral más allá de los 65 años se beneficiaban de un 2% por cada año trabajado a mayores, siendo un 3% si se acreditaban más de 40 años cotizados; y, para acabar, para optar a la jubilación parcial se requería tener 61 años o más, al menos 30 años cotizados y llevar por lo menos 6 años en la empresa.

La siguiente gran reforma del Pacto de Toledo, se produjo en el año 2011 con la aprobación de la Ley 27/2011 con la que se promovía la reestructuración del sistema. Esta ley no entró en vigor hasta el año 2013. El principal cambio que introducía esta ley era el nuevo criterio que se iba a emplear para el acceso a la pensión de jubilación, que hasta la fecha era se necesitaban 65 años. A partir de la introducción de esta ley, era necesario tener 67 años o, en su caso, 65 pudiendo acreditar la cotización durante 38 años y 6 meses excluyendo la parte

correspondiente a las pagas extraordinarias. A esta situación se llegará de manera progresiva como podemos observar en el siguiente cuadro.

Tabla 3.1: Evolución de la edad y períodos cotizados para optar a la pensión de jubilación.

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

(Fuente: INSS)

La Ley 27/2011 introducía también una nueva manera de calcular la pensión de jubilación: a los quince primeros años de cotización se les aplicarán un 50% de la base reguladora; la cotización desde el mes 16 hasta el mes 248 supondrá un incremento del 0,19% y a partir del mes 248, un 0,18%. Respecto a la base

reguladora también encontramos cambios ya que pasa de ser el resultado de dividir las bases de cotización entre 350, y no entre 210 como hasta la fecha, que hace referencia a los 25 últimos años cotizados por la persona beneficiaria.

Respecto a los cambios que se introdujeron respecto a la jubilación anticipada, encontramos dos supuestos, por una parte, aquella jubilación que se produce por una causa ajena al trabajador y, por otra parte, la proveniente del propio trabajador. En el primer caso la ley indicaba que era necesario que el trabajador tuviera 61 años, que estuviera inscrito en una oficina de demanda de empleo durante al menos 6 meses, tener cotizados al menos 33 años sin contabilizar la parte correspondiente a las pagas extraordinarias y que el fin del trabajo se produjera por un motivo objetivo. Dentro del segundo grupo encontramos: el despido colectivo o individual por razones económicas; cuando se llega al fin del contrato por fuerza o no mayor; o la muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ACTUALIDAD: FUNCIONAMIENTO Y PROBLEMAS.

4.1. ¿Cómo funciona la Seguridad Social hoy en día?

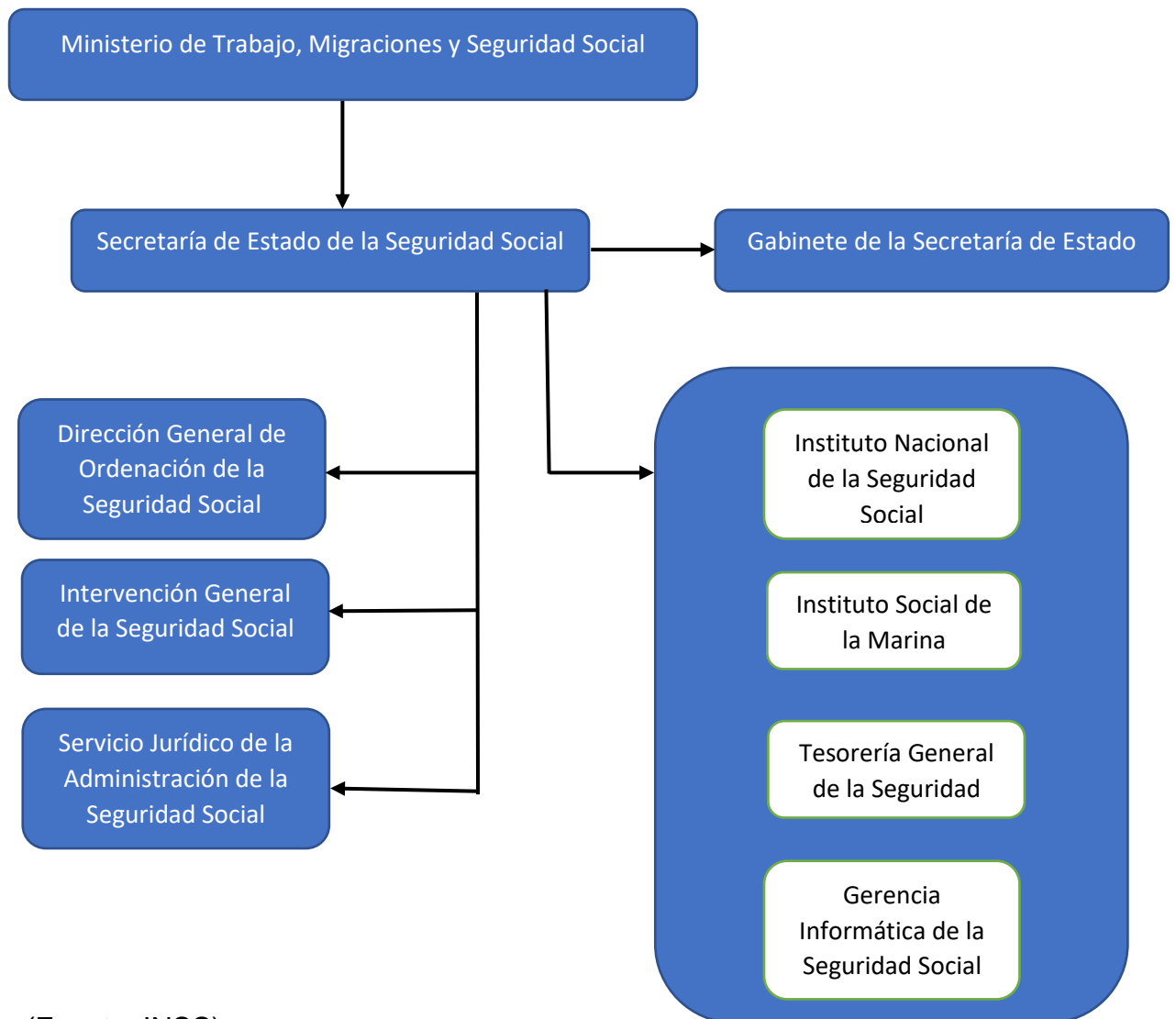
Hoy en día al referirnos a la Administración de la Seguridad Social, nos referimos al sistema público de pensiones. Este sistema ofrece cobertura a la jubilación, la orfandad, la viudedad y la enfermedad. Como ya hemos introducido en el apartado anterior, encontramos dos modalidades diferentes: por un lado, está la contributiva y, por otro, tenemos la asistencial o no contributiva. La asistencial se nutre de impuestos y se otorga a aquellas personas que tienen un nivel de recursos por debajo de los legalmente establecidos. Mientras que en la modalidad contributiva las cotizaciones de empresarios y trabajadores activos sirven para financiar el sistema.

La Administración de la Seguridad Social se encarga de afiliar a los trabajadores y de obtener las cotizaciones de estos para nutrir el sistema. Es además el organismo a quien le compete el control y seguimiento de las prestaciones contributivas (jubilación, viudedad...) y algunas no contributivas.

En el organigrama de este sistema encontramos como órgano más importante al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de quien depende la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, la cual se complementa con un Gabinete de apoyo al Secretario de Estado. Por su parte, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social tiene bajo su cargo a tres organismos: la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la Intervención General de la Seguridad Social y el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Para finalizar con el organigrama del sistema de la Seguridad Social hay que hacer referencia a los organismos públicos adscritos a este Ministerio que ayudan a la gestión del sistema, que son: el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Gerencia de Informática de la Seguridad Social.

En el siguiente gráfico podemos observar cómo está formado el organigrama del sistema de la Seguridad Social.

Gráfico 4.1: Organigrama de la Seguridad Social.



(Fuente: INSS)

4.2. Principales problemas y sostenibilidad del sistema.

En este apartado vamos a realizar un estudio sobre diferentes problemas en el sistema de la Seguridad Social en España y vamos a intentar dar una serie de premisas para mejorar puntualmente la situación actual del sistema.

4.2.1. Problemas del sistema en la actualidad.

4.2.1.1. Número de afiliados.

En primer lugar, vamos a estudiar el problema derivado del número de afiliados, es decir, el problema relacionado con las causas demográficas desde

diferentes puntos de vista. Como veremos a lo largo de este punto, existe una relación entre los problemas demográficos que vamos a tratar y el desempleo.

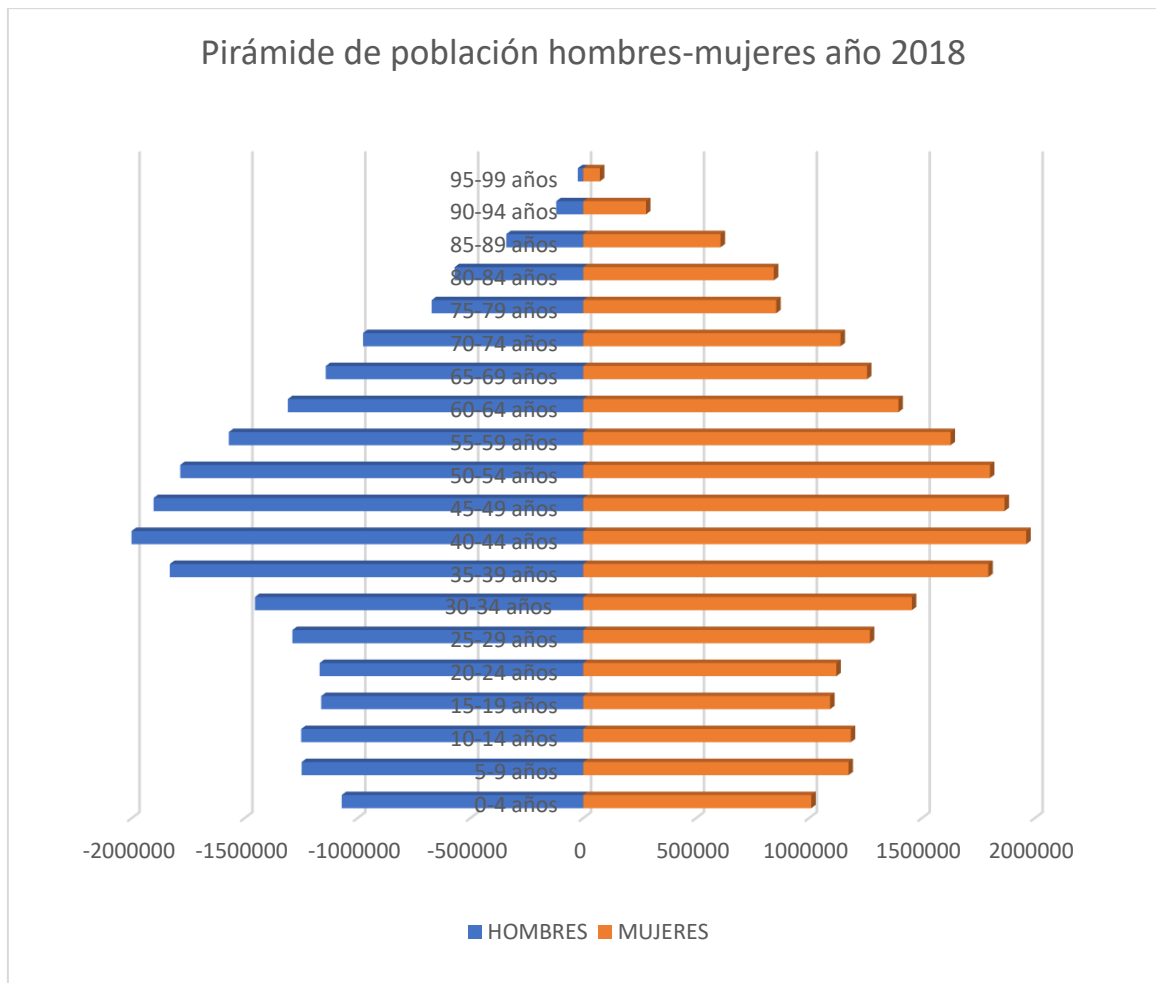
Para empezar, cabe destacar que, según el INE, la población residente en España a 1 de enero de 2018 era 46.722.980 habitantes. En esta tabla y en este gráfico podemos ver como se distribuye la población en función de su edad y su sexo.

Tabla 4.1: Número de ciudadanos en España en función de su sexo y rango de edad.

Rango de Edad	Hombres		Mujeres	
	Españoles	Extranjeros	Españolas	Extranjeras
0-4 años	934156	134797	882964	127257
5-9 años	1122438	124131	1057169	117812
10-14 años	1149783	99136	1092637	92617
15-19 años	1045174	114698	990017	103425
20-24 años	1009839	157063	957692	163502
25-29 años	1079896	207636	1030122	239560
30-34 años	1196674	256821	1163312	292254
35-39 años	1524026	306452	1500725	293502
40-44 años	1751188	279050	1722078	240339
45-49 años	1686370	215836	1676647	189460
50-54 años	1634135	150432	1658680	142847
55-59 años	1465345	103918	1519330	107942
60-64 años	1235775	72122	1314162	81886
65-69 años	1083198	56575	1191866	65005
70-74 años	930474	44221	1091695	48092
75-79 años	641491	29142	825033	29764
80-84 años	554705	14246	829250	15083
85-89 años	334477	5566	601289	7045
90-94 años	117355	1656	275537	2586
95-99 años	23045	331	73192	725

(Fuente: INE)

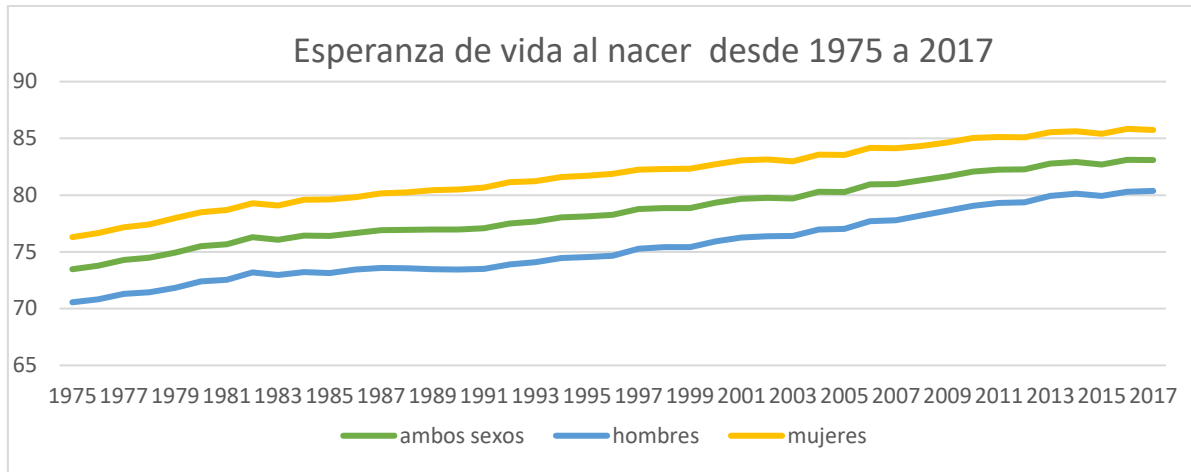
Gráfico 4.2: Pirámide de población española en el año 2018.



(Fuente: INE)

Como podemos observar, la mayor parte de la población española se encuentra entre los 35 y los 65 años, esto se debe a que tanto en España como en la mayor parte de los países de Europa en los últimos años se ha producido un aumento de la esperanza de vida al nacer y, por lo tanto, se ha envejecido gradualmente la población. Este envejecimiento hace que cada vez el número de pensionistas sea mayor frente a las personas que cotizan. En el siguiente gráfico podemos ver cómo ha variado la esperanza de vida al nacer de hombres, mujeres y de ambos sexos entre 1975 y 2017. Es destacable reseñar como en unos cuarenta años las mejores condiciones sociales, las mejoras en el ámbito científico y la erradicación de ciertas enfermedades, que hasta hace unos años eran mortales, han hecho que la esperanza de vida haya aumentado en torno a diez años.

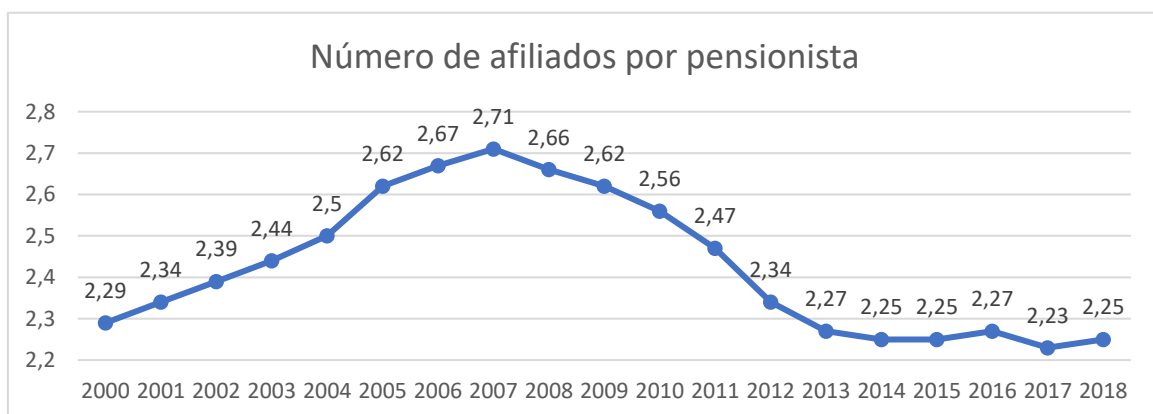
Gráfico 4.3: Evolución de la esperanza de vida al nacer según sexo en España de 1975 a 2017.



(Fuente: INE)

Para tratar de buscar una solución a este problema las autoridades han ido implantando diferentes medidas como vimos en el apartado de la historia de la Seguridad Social. Pero este envejecimiento es más problemático de lo que parece ya que en España a 31 de diciembre de 2017 encontrábamos 2,23 afiliados a la Seguridad Social por pensionista, lo que dificulta la viabilidad del sistema, ya que esto genera un déficit en el fondo de reserva, del que más adelante hablaremos. Antes de la crisis la proporción era superior al 2,7 a 1 y en ese momento había superávit en el sistema. En el siguiente gráfico podemos observar la relación existente entre el número de afiliados al sistema y el número de pensionistas a lo largo del siglo XXI.

Gráfica 4.4: Relación afiliados/pensionista desde el año 2000 hasta 2018.

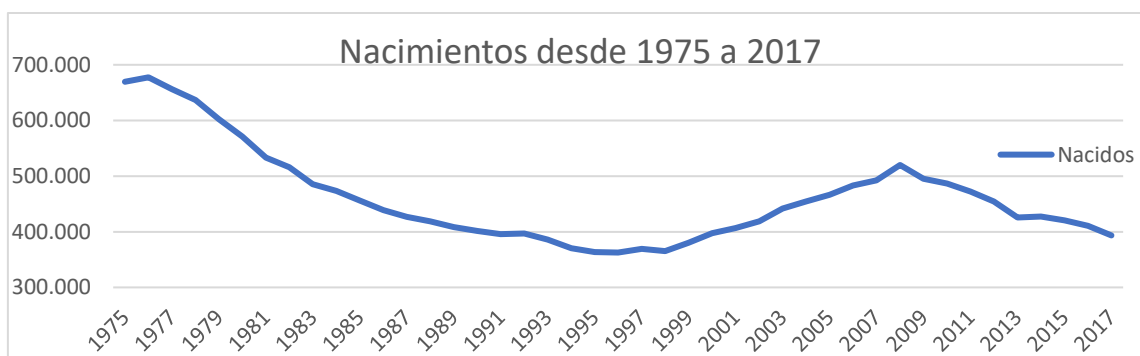


(Fuente: INE)

El envejecimiento del que hablamos y el incremento de la esperanza de vida hacen que una persona que se jubila en la actualidad va a cobrar presumiblemente una pensión durante más años que una persona que se jubilaba durante los años 70. Por esta razón, algunos cambios implantados por las autoridades han consistido en el retraso de la edad de jubilación, lo cual sólo sería suficiente si la tasa de natalidad se mantuviera como en aquellos años, la población no estuviera envejeciendo y la situación económica del país fuera la misma. Por lo tanto, no vale únicamente con retrasar la edad de jubilación.

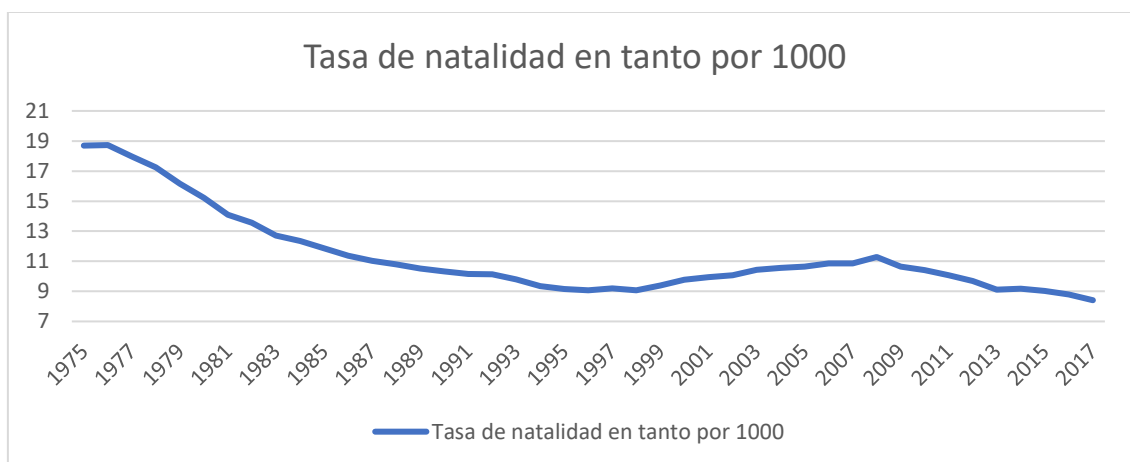
Por otro lado, existe un grave problema que afecta a la demografía de España y es la natalidad. En los siguientes gráficos podemos observar como la tasa de natalidad y el número de nacimientos han ido variando desde 1975 hasta la actualidad.

Gráfico 4.5: Número de nacimientos anuales en España de 1975 a 2018.



(Fuente: INE)

Gráfico 4.6: Tasa de natalidad en España de 1975 a 2018.



(Fuente: INE)

En estas gráficas podemos observar que el número de nacimientos ha disminuido desde 1975 hasta 1999 y desde ese año hasta 2008 ha habido un incremento en la natalidad debido a la situación económica existente en ese momento y también por la gran llegada de inmigrantes durante estos años al país. A partir del año 2008, España entró en una crisis económica que afectó a la natalidad por el gran número de personas que quedaron en paro y a partir de este momento también hubo una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral. Esto hace que en la actualidad España se encuentre en los números históricos más bajos en cuanto a número de nacimientos se refiere. Por lo tanto, si la tasa de natalidad cada vez es más baja y el porcentaje de personas mayores de 65 años es mayor, el sistema se encuentra ante un problema endémico que lo va a llevar hacia la insostenibilidad si la evolución de los últimos años se mantiene de cara al futuro. Es decir, cada vez el sistema va a tener más pasivos y para mantenerlos hay que buscar soluciones.

Cuando hacemos referencia a los problemas demográficos que azotan a España desde hace varias décadas, es importante hacer una reflexión sobre cómo ha afectado al empleo. En la gráfica 4.3 veíamos cómo ha sido la evolución del desempleo en España. Existe un grave problema y es que en la actualidad el porcentaje de personas mayores de 65 años (Gráfica 5.1) está en máximos históricos, es decir, el número de pasivos es el más alto de la vida del sistema. Esto hace que para mantener el equilibrio del sistema se necesitarían más afiliados al sistema o que los afiliados existentes produjeran un mayor número de ingresos aumentando las cotizaciones. La gráfica 4.2 nos muestra que el número de afiliados al sistema también se ha incrementado en los últimos años situándose cerca de los 19 millones de afiliados. Entones el problema radica en saber si los cotizantes existentes sirven para mantener a los pasivos del sistema, lo que estudiaremos más adelante en el apartado de ingresos y gastos. El problema en el que las autoridades deben poner más ahínco es cómo revertir el déficit de los últimos tiempos. Por una parte, al aumentar el número de pensionistas, se podría buscar el equilibrio aumentando los salarios, de este modo la cantidad ingresada por medio de las cotizaciones sería mayor. Por otra parte, se podrían mantener los salarios más o menos fijos, pero se podrían llevar a cabo políticas para el fomento de la contratación de personal, de este modo

aumentaría el número de cotizantes. No estamos ante soluciones fáciles, pero el sistema necesita un cambio de tendencia.

Como conclusión de este apartado, se puede decir que el sistema de reparto español se creó bajo unas circunstancias y unas condiciones demográficas que no son las que en la actualidad hacen que dicho sistema pueda perdurar en el tiempo, pese a que se han ido introduciendo una serie de retoques para intentar hacer frente a los problemas de natalidad y envejecimiento de la población y al aumento de la esperanza de vida.

4.2.1.2. Ingresos y gastos del sistema.

En este apartado vamos a evaluar cómo obtiene el sistema de la Seguridad Social sus ingresos y cómo se producen los gastos de este. Como hemos tratado a lo largo de todo el estudio, el principal problema que está teniendo el sistema de Seguridad Social español en los últimos años es que el importe de los gastos desde 2012 es superior al de los ingresos. La liquidación del presupuesto del año 2017 nos va a hacer entender el problema que está teniendo el sistema en los últimos años. Según datos del INSS, el presupuesto total de gastos de la Seguridad Social, una vez realizadas las modificaciones pertinentes al presupuesto inicial, asciende a 149592,59 millones de euros. Por su parte, según datos de esta misma fuente, los ingresos del 2017 ascienden a 145046,61 millones de euros. Es decir, a priori viendo estos datos podemos pensar que el sistema no se encuentra en un momento tan delicado como se ha podido suponer a lo largo del estudio, ya que los ingresos y los gastos en el año 2017 son bastante parejos. El problema radica en que dentro de estos ingresos hay una parte de estos que provienen de transferencias corrientes, y que ascienden a 16280,20 millones de euros, los cuales provienen en su gran mayoría de las transferencias realizadas por el Estado. Es decir, el Estado está aportando una parte importante de los ingresos que obtiene la Seguridad Social ya que, sin estas transferencias ni las de otros entes públicos, la diferencia entre los ingresos y los gastos ascendería a más de 20000 millones de euros. Por ello, aparte de necesitar las transferencias del fondo de reserva para neutralizar el déficit del sistema, son necesarias las transferencias del Estado para fomentar la viabilidad del sistema. Por tanto, en los últimos años estamos ante un sistema deficitario

que ha necesitado nutrirse del fondo de reserva para igualar el importe entre los ingresos y los gastos del sistema.

Podemos concluir que en los últimos años el sistema no tendría sentido y sería mucho más deficitario si no obtuviera ingresos procedentes de los presupuestos generales del Estado. Además, las reformas llevadas a cabo en los últimos años no han conseguido paliar el déficit de un Sistema, que sobrevive gracias a los ingresos propios, a las transferencias del Estado y a un fondo de reserva que cada vez ve más vacías sus arcas.

4.2.1.3. Evolución del fondo de reserva de la Seguridad Social.

Uno de los puntos más importantes en el estudio de los problemas y de la sostenibilidad del sistema de la Seguridad social, es la problemática y la importancia que tiene el fondo de reserva. Como hemos visto anteriormente, el fondo se creó con los Pactos de Toledo y una de las recomendaciones de dichos pactos va dirigida a este fondo: “se acumularán en el Fondo de Reserva, sin ningún tipo de límite, los excedentes que se produzcan después de pagar las pensiones del año anterior. De esta forma, se otorgará una mayor estabilidad en las fases bajas del ciclo económico sin tener que recurrir a un aumento de las cotizaciones”. Es decir, se aprovecharán los momentos en los que haya superávit para incrementar la hucha y poder utilizar estos recursos en los momentos de déficit. El problema radica en que, cómo muestra el gráfico 4.1, hasta el año 2011 el sistema tenía la capacidad de ir incrementando esta hucha, pero a partir de ese año el déficit en el que ha incurrido el sistema ha obligado a utilizar los recursos generados en ese tiempo, lo que hace que el fondo se encuentre a día de hoy a niveles de los años 2002 y 2003. La necesidad de utilizar el fondo de reserva está muy ligada a los ingresos y a los gastos del sistema, ya que en los años en los que los ingresos eran superiores a los gastos, el fondo veía incrementado su volumen, mientras que cuando la situación era la contraria, el sistema se nutría de este fondo.

4.2.2. Soluciones puntuales.

Como hemos visto a lo largo del estudio realizado hasta el momento, el principal problema del sistema español en los últimos tiempos está siendo la relación entre los gastos y los ingresos de este. Podría pensarse que para

subsana el problema existente entre los ingresos y los gastos valdría con una reducción de la cuantía que reciben los pensionistas, pero eso no es viable ya que eso supondría una reducción de su calidad de vida. El problema está en que una persona pasa ahora más tiempo jubilada que hace unos años y en el futuro seguirá aumentando este dato. Por ello vamos a mostrar una serie de posibles soluciones.

4.2.2.1. Fondos privados.

A lo largo de los últimos años se ha incentivado la contratación de diferentes productos privados complementarios a la pensión de jubilación. Es decir, fomentar que los españoles compaginen un sistema de pensiones privado con el sistema público, algo de lo que en la mayor parte de países europeos ya están concienciados.

El principal problema por el que hasta día de hoy aún no ha habido un auge generalizado y global de estos productos privados en España se debe a que no existe una gran diferencia en la calidad de vida de un trabajador al pasar a ser jubilado. La tasa de sustitución mide exactamente esto: el porcentaje cobrado de pensión en relación al último sueldo percibido. Según datos de la Comisión Europea (2018) la tasa de sustitución de España a lo largo del año 2018 es del 78,7%, lo que significa que la pensión cobrada por un español en relación al último sueldo ha decrecido en un 21,3%. Este dato es uno de los más altos en Europa, lo que hace que la necesidad que ha tenido una persona nacida en España de contratar un plan privado de pensiones haya sido menor que la de la mayoría de los ciudadanos europeos, ya que la tasa de sustitución de la Unión Europea se encuentra en torno al 46,3%.

Por lo tanto, una posible solución ante el problema que existe con los gastos en el sistema español podría ser una reducción de las pensiones para fomentar de este modo la contratación de planes privados otorgando ciertas ventajas fiscales a quienes contraten este tipo de servicios. Una vez llegados a esta conclusión aparecen dos posibles escenarios: en primer lugar, podemos pensar en una situación similar a la actual en la que cada individuo cobra una contraprestación en función de lo generado a lo largo de su vida laboral, pero recibe un porcentaje menor que el que se cobra en la actualidad, por lo que este

individuo necesitaría un producto privado complementario para que sus ingresos sean como en la realidad actual. El otro escenario supondría un cambio radical y supondría que todos los individuos del sistema al jubilarse percibieran una prestación de la misma cuantía. Es decir, una vez que una persona se jubila va a cobrar una prestación definida independientemente de lo que haya generado al sistema, estando esta cuantía por debajo de la pensión media cobrada a día de hoy por los españoles. De este modo se fomenta la necesidad de consumir productos privados para el ahorro y así obtener una retribución mayor y más cercana a la recibida en la realidad actual. Este segundo escenario puede ser muy controvertido ya que, aunque las rentas altas y las bajas coticen en un determinado porcentaje de sus ingresos, una vez llegados a la jubilación todos cobrarán lo mismo sin tener en cuenta de que unos hayan contribuido más y otros menos en cantidad para alimentar al sistema.

Uno de los principales problemas que nos encontramos en la actualidad con los planes privados de pensiones es su rentabilidad, ya que desde 2002 hasta 2017, la rentabilidad media anual de estos fondos ha sido del 3,03%, mientras que la de los Bonos del Estado se ha situado en un promedio de 4,61% y la del IBEX 35 ha sido del 8,19%. De hecho, en estos años tan solo 4 de los 356 fondos privados de pensiones han tenido una rentabilidad media superior a la del IBEX 35 y 47 fondos han superado la rentabilidad de los Bonos del Estado a 15 años. (Fernández Acín y Fernández Acín y Fernández, 2018). Esta situación puede que sea una de las principales razones por las que los planes privados no tengan tanto éxito en España como en otros países europeos.

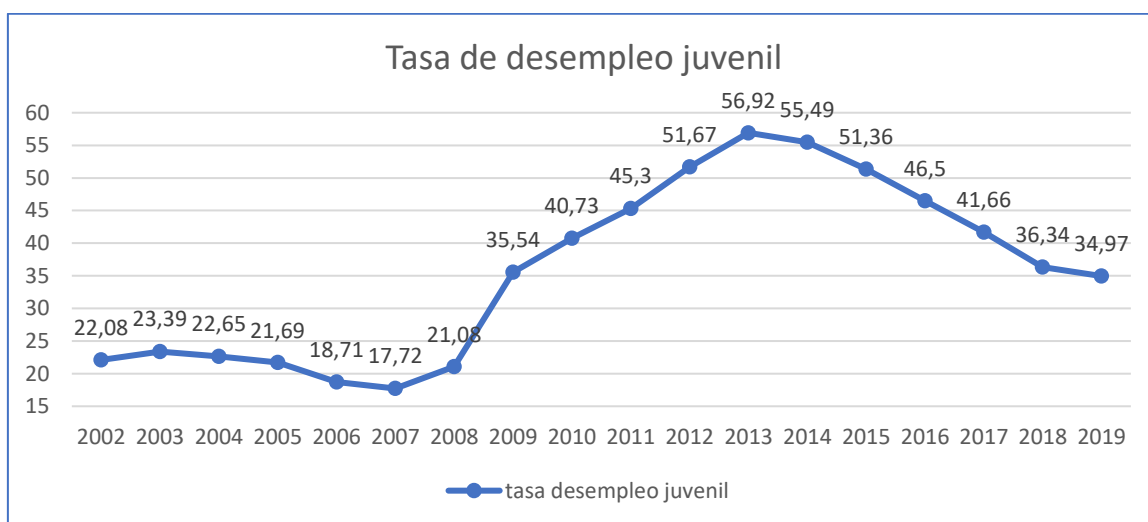
4.2.2.2. Retraso de la edad de jubilación.

Como ya hemos visto a lo largo del trabajo realizado hasta el momento, uno de los grandes problemas con los que tiene que lidiar el sistema de la Seguridad Social es la situación demográfica. Por esta razón se han ido introduciendo gradualmente una serie de reformas enfocadas al retraso de la edad de jubilación según se va alargando la esperanza de vida de los ciudadanos españoles. A pesar de que estos retrasos siempre han generado cierta controversia en la población, nos encontramos ante medidas necesarias y, aunque por sí mismas no sirvan para paliar el problema del que venimos hablando en todo el estudio,

que sirven para reducir los gastos ya que los ciudadanos cobran menos años la jubilación, además de generar más ingresos para el sistema.

Por el lado contrario, encontramos una crítica al retraso de la edad de jubilación, y se trata de cuestionarse si una persona que hace unos años ya estaría jubilada y a día de hoy sigue trabajando por estas medidas adoptadas, es capaz de mantener una capacidad de producción igual que la que tenía cuando era más joven o la que podría aportar una persona joven que acaba de entrar en el mercado laboral. En relación a esta controversia se podría realizar un estudio de la tasa de paro de menores de veinticinco años. En la siguiente tabla podemos observar como ha ido variando esta tasa el primer cuatrimestre de cada año desde el 2002 hasta el 2019:

Gráfico 4.7: Evolución de la tasa de desempleo juvenil.



(Fuente: INE)

Esta tabla no es concluyente de que el paro juvenil se produzca solamente por el retraso en la edad de jubilación, aunque sí que es un factor que puede influir en que se aumente esta situación y puede alarmar el posible hecho de que estemos ante un sistema que no pueda dar cabida a un mayor número de personas empleadas.

4.2.2.3. Simultaneidad entre trabajo y jubilación.

Otra posible solución, que ya existe de manera puntual en ciertos puestos de trabajo, sería la compatibilidad sin restricciones entre trabajo y jubilación, es

decir, que una persona pueda obtener la totalidad de los ingresos obtenidos por el empleo que normalmente desempeña y que, además, cobre la pensión que le corresponda en su totalidad. De este modo lo que se está consiguiendo es que una persona que tendría que estar jubilada y siendo un pasivo para la Seguridad Social, genere una serie de ingresos para dicho sistema. Con esto lo que se lograría sería reducir los gastos del sistema y podríamos compararlo con las medidas llevadas a cabo para retrasar la edad de jubilación, pero con la diferencia de que esta medida podría tener carácter voluntario, siendo el trabajador el que tenga el derecho a adscribirse a esta situación.

Cierto es que esta medida, aunque pueda reducir los gastos del sistema y pudiera ser necesaria para ciertos empleos, puede tener aspectos negativos y perjudicar la entrada al mercado laboral de los jóvenes, como hemos visto en el punto anterior con el retraso de la edad de jubilación.

En la actualidad, no es posible percibir una pensión por jubilación si: la persona realiza cualquier tipo de trabajo por el cuál se deba incluir en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, salvo ciertas excepciones; se realiza un trabajo para administraciones públicas, salvo profesores universitarios eméritos y personal sanitario; y el desempeño de altos cargos. En el caso de que se produjeran algunos de estos trabajos incompatibles, las consecuencias serían: La suspensión de la pensión y se tendrá que dar al trabajador de alta en el régimen que le corresponda. Las nuevas cotizaciones que el trabajador obtendría servirían para uno de estos supuestos: Aumentar la pensión percibida; devengar el porcentaje correspondiente por la prolongación de la etapa laboral; o reducir el coeficiente reductor aplicado. Por su parte, se podrá compatibilizar la pensión por jubilación con estos trabajos: Si se realiza un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos, en este caso se minorará la pensión recibida en ese tiempo (si se pasa de un contrato de jornada completa a uno a tiempo parcial, estaremos ante una jubilación parcial, mientras que si estamos antes de la jubilación con un contrato a tiempo parcial, se denominará jubilación flexible); si se realizan trabajos por cuenta ajena que no superen el Salario Mínimo Interprofesional; la titularidad de un negocio; y la conocida como jubilación activa, que se produce cuando: se ha llegado a la edad mínima de

aplicación para cada caso; el porcentaje aplicable sea del 100%; y el trabajo sea a tiempo parcial o completo.

4.2.2.4. La mochila austríaca.

En los últimos tiempos ciertos políticos españoles han hablado de implantar en España un modelo que se asemeje al austríaco y ha sido recurrente hablar de la famosa “mochila austríaca”. Este modelo se basa en que una parte del salario bruto que genera un trabajador va destinada a una “hucha” y va siendo gestionado e invertido por una caja o un banco con el fin de obtener una rentabilidad. De esta manera, en caso de que se produzca un despido la indemnización a percibir por el trabajador se ve disminuida.

Este modelo se asemeja a un plan de pensiones en el que se va metiendo parte del salario en unos fondos que son gestionados con el fin de obtener un rendimiento. Además, en caso de que el trabajador sea despedido, busque otro empleo o quiera emprender en un negocio, el Estado le garantiza la totalidad del dinero acumulado, cantidad que el trabajador puede conocer en cualquier momento.

Uno de los puntos fuertes de este modelo es que se favorece la contratación ya que los empresarios no tienen tantas barreras en forma de indemnizaciones por despedir a un empleado. Además, se fomentan los contratos indefinidos ya que se al reducir el hándicap de las indemnizaciones lo que se busca es una mayor productividad y unos mejores salarios. Por otra parte, podemos observar que en este modelo el empresario no tiene el miedo a despedir que puede suponer el sistema actual porque no tiene que afrontar altas cantidades de dinero. Los tres fines primordiales de este modelo son: la reducción de los costes por despido en las empresas, promover la movilidad de los trabajadores y que el sistema de pensiones se vea reforzado.

En el punto que más nos interesa en este estudio, el sistema de pensiones se puede ver muy favorecido siempre y cuando los trabajadores no soliciten la cantidad que han generado en estas huchas y no se aprovechen del sistema.

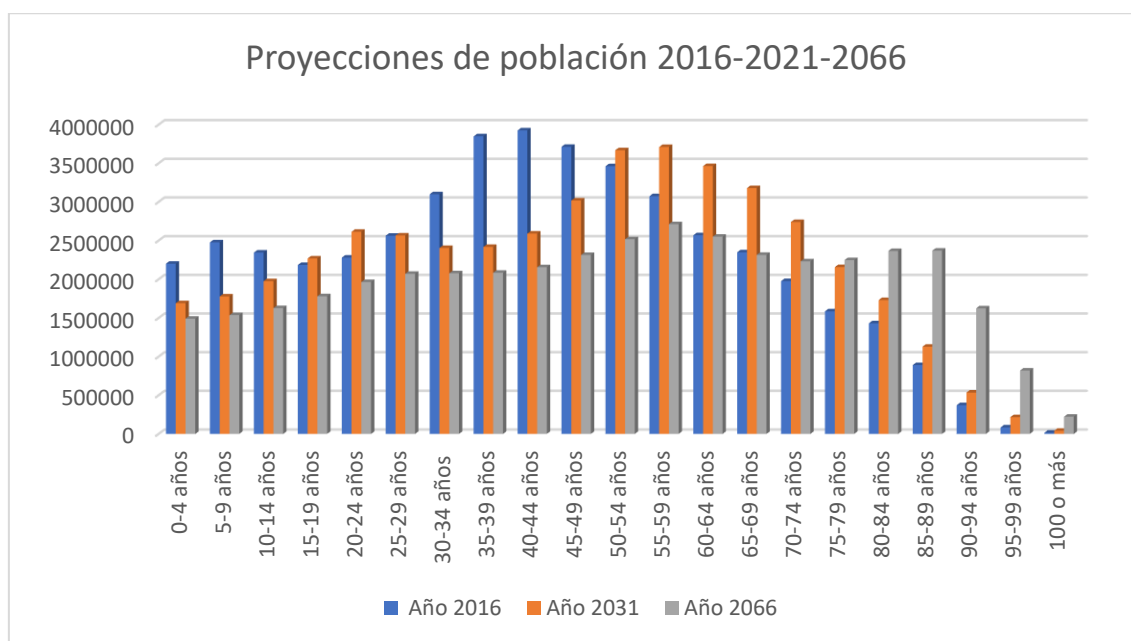
En resumen, si se decidiera implantar este modelo en España, se debería ofrecer algún tipo de ventaja fiscal a aquellas personas que no rescaten el dinero

que han generado antes de su jubilación y se debería reducir la cuantía de las pensiones públicas, para así poder mantener la cuantía media que se paga a día de hoy en forma de pensión de jubilación haciendo un esfuerzo bastante menor por parte del sistema público de pensiones. Es decir, la implantación de este sistema supondría el fomento de una especie de plan privado de pensiones que ayudaría sin ningún tipo de duda a reducir el déficit instaurado en los últimos años en nuestro sistema.

5. CONCLUSIONES.

Para poder llegar a una conclusión con este estudio, lo primero que tenemos que observar son las previsiones poblacionales futuras.

Gráfico 5.1: Población por grupos de edad del año 2016 y proyecciones poblaciones de 2031 y 2066.



(Fuente: INE)

En este gráfico se puede observar cómo el problema demográfico que ha sufrido España recientemente va a ser más dañino en el futuro que en la actualidad, ya que si comparamos este gráfico con el gráfico 4.2, es notable la diferencia. De cara al futuro va a aumentar sustancialmente el número de personas mayores de 65 años, lo que va a suponer que el número de jubilados aumente de igual modo. Por esta razón, desde los organismos públicos se debe fomentar el empleo para que así un mayor número de personas pueda mantener el sistema público de pensiones, o se deben llevar a cabo medidas para que los sueldos aumenten y así los trabajadores coticen una cantidad mayor que la que cotizan hoy en día.

Viendo estas previsiones futuras, es fácil pensar que el sistema público de pensiones no se puede sustentar tal y como está planteado en la actualidad. Por ello, mis propuestas serían las que se exponen a continuación. En primer lugar,

fomentaría la contratación de planes privados de pensiones ya que, aunque en los últimos tiempos han salido diferentes informaciones sobre la escasa o negativa rentabilidad de estos, son un medio de fomentar el ahorro y asegurarnos una prestación en la jubilación. En segundo lugar, llevaría a cabo algo parecido a la llamada “mochila austríaca”, ya que ante la falta de ingresos del fondo de reserva y estando ante un sistema deficitario, propondría que cualquier empresa tuviera la obligación de destinar parte del salario de sus trabajadores a un fondo privado que éstos obtendrían una vez jubilados o en caso de desempleo, y reduciría las cotizaciones a la Seguridad Social, fomentando de este modo el ahorro privado y desmarcando a las pensiones públicas de este juego, ya que su peso sería menor. Por otra parte, fomentaría medidas poblacionales otorgando una subvención a aquellas familias que tuvieran más de los 1,31 hijos por mujer que se tienen en 2018 (según datos del Banco Mundial), otorgando una subvención gradualmente mayor en función del número de hijos. Por su parte, creo que algunas de las medidas que se han ido tomando a lo largo de la historia del sistema han sido buenas y necesarias para garantizar la viabilidad, al menos temporal, del sistema, como el retraso de la edad de jubilación o fomentar la simultaneidad entre recibir la prestación por jubilación y continuar en el trabajo, otorgando ventajas a quienes lo llevaran a cabo.

Por estas razones, creo que lo mejor para la salud de la Seguridad Social española, sería un sistema mixto de pensiones, donde una pequeña parte fuera pública y el resto privada a través de fondos privados alimentados por las propias empresas.

Como reflexión final, a parte del grave problema demográfico que hemos tratado en este estudio, el sistema se ha visto muy perjudicado por el gran número de fraudes existentes en el mismo ya que, se pasó con gran rapidez de un sistema basado en seguros sociales que cubrían a una parte muy pequeña de la población, a un sistema que cubría a la totalidad de los españoles y que se hacía cargo de un número muy elevado de prestaciones, es decir, se pasó de la nada al todo y en ese período muchos ciudadanos trataron de aprovecharse del sistema. Esta situación parecía no tener consecuencias en los momentos en los que los ingresos superaban a los gastos, pero esto unido a que ha habido

ocasiones en las que se ha empleado ese superávit para solucionar problemas no vinculados a la Seguridad Social, han hecho que el sistema se haya ido debilitando gradualmente.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

a) Libros y artículos:

Fernández Acín, P., Fernández Acín, I y Fernández P. (2018): Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España. 2002-2017.

Gómez Pomar, J. (2007): Cien Años de Protección Social en España.

Herce, J.A. y Alonso Meseguer, J. (2000): La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo.

López Gandía, J. y Ochando Claramunt, C. (1998): Crisis económica y Estado de Bienestar. Últimas reformas del Sistema Público de Pensiones.

Millán García, A. (2003): El sistema de pensiones en España: conformación, consolidación y adaptabilidad a los cambios.

Pons Pons, J. y Silvestre Rodríguez, J. (2010): Los orígenes del Estado del Bienestar en España, 1900-1945: los seguros de accidentes, vejez, desempleo y enfermedad.

Rodríguez Cabrero, G. (1989): Orígenes y evolución del Estado de Bienestar español en su perspectiva histórica. Una visión general.

FINECT: “Tasa de sustitución en España”. Disponible en: <https://www.finect.com/blogs/planes-de-pensiones/articulos/tasa-sustitucion-pensiones> [consulta: 13/06/2019].

b) Páginas web de organismos oficiales y bases de datos:

Comisión europea: “Proyecciones para los Estados miembros de la Unión Europea”. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_es [consulta: 27/06/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Evolución de la esperanza de vida al nacer”. Disponible en: www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=d01001.px [consulta: 22/05/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Evolución de la población mayor de 65 años”. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1488> [consulta: 11/06/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Evolución de la tasa de desempleo en España”. Disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247 [consulta: 11/06/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Evolución de la tasa de natalidad”. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1433> [consulta: 24/05/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Población española por rangos de edad y sexo”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos> [consulta: 23/05/2019]

Instituto Nacional de Estadística: “Proyecciones de población”. Disponible en: <https://www.ine.es/prensa/np994.pdf> [consulta: 16/06/2019].

Instituto Nacional de Estadística: “Tasa de desempleo juvenil”. Disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247 [consulta: 13/06/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Afiliados a la Seguridad Social”. Disponible en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwiT8YTuy_LhAhXr1uAKHfGYAgQQFjAEegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fprensa.empleo.gob.es%2FWebPrensa%2FdownloadFile.do%3Ftipo%3Ddocumento%26id%3D3.353%26idContenido%3D3.046&usg=AOvVaw2MOykZX0aigm92QzeNE6Vq [consulta: 05/06/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Base reguladora de la cotización”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159> [consulta: 11/05/2019]

Ministerio de Trabajo; migraciones y Seguridad Social: “Compatibilidad de la pensión por jubilación y el trabajo”. Disponible en: www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28478 [consulta: 06/07/2019]

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social “Evolución del Fondo de Reserva”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva/39728/1726/1727> [consulta: 22/05/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Evolución del Fondo de Reserva”. Disponible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3a59aeb1-b768-4678-af81-8ab925ebd76c/FONDO+DE+RESERVA+2017_DIGITAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID= [consulta: 22/05/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Evolución del número de afiliados al sistema de la Seguridad Social”. Disponible en: <https://www.ine.es/prensa/np994.pdf> [consulta: 13/06/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Fondo de reserva de la Seguridad Social”. Disponible en: www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3a59aeb1-b768-4678-af81-8ab925ebd76c/FONDO+DE+RESERVA+2017_DIGITAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID [consulta: 05/05/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Fondo de reserva de la Seguridad Social”. Disponible en: www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a9935962-f0da-439a-bad2-34c489aba4e2/Informe_parlamento_+31_12_09.pdf?MOD=AJPERES&CVID [consulta: 05/05/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Funcionamiento de la Seguridad Social”. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2018/01/18/que-es-realmente-la-seguridad-social/> [consulta: 22/05/2019]

Banco de España: “Funcionamiento de la Seguridad Social”. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf> [consulta: 21/05/2019]

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Ingresos y gastos del sistema”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/ece0ea92-6e17-460a-a642->

[902de9f1700d/99SISTEMA17.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](#) [consulta: 10/06/2019]

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Organigrama de la Seguridad Social”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos> [consulta: 23/05/2019]

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Organización y funcionamiento de la Seguridad Social”. Disponible en: www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial [consulta: 03/05/2019].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Pacto de Toledo”. Disponible en: www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES&CVID [consulta: 10/05/2019].

c) Artículos de prensa:

El Mundo: “Mochila austríaca”. Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2016/12/13/584efd4ae5fdea3d558b4694.html> [consulta: 13/06/2019].