



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: Reformas adoptadas y retos pendientes

Presentado por:

Mónica Pindado Aller

Valladolid, 18 de Octubre de 2018

ÍNDICE GENERAL

0. INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO INSTITUCIONAL	4
2. LA SOSTENIBILIDAD EN EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA	6
3. FACTORES DETERMINANTES DE LA SOSTENIBILIDAD	13
3.1 Estructura demográfica	14
3.2 Tasa de dependencia	16
3.3 Movimientos migratorios	18
3.4 Mercado laboral	19
3.5 Productividad	22
4. REFORMAS ADOPTADAS Y ANÁLISIS COMPARADO.	23
4.1 Reforma de los sistemas de pensiones en la UE	25
4.1.1 Clasificación de las reformas en el seno de la UE	27
4.2 Las dos últimas reformas adoptadas en el caso español.	29
4.3 Valoración de las reformas adoptadas en España.....	34
5. CONCLUSIONES	36
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
7. ANEXO.....	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1 Tasas de variación del PIB a precios de mercado y del gasto total de las pensiones contributivas	7
Gráfico 2.2 Tasas de variación del PIB a precios de mercado y del gasto total de las pensiones no contributivas	8
Gráfico 2.3 Afiliados y pensiones contributivas.....	11
Gráfico 3.1.1 Evolución de la pirámide de población española proyectada	15
Gráfico 3.1.2 Crecimiento natural de la población española; Datos proyectados	15
Gráfico 3.3.1 Saldo migratorio proyectado	19
Gráfico 3.4.1 Tasa de Actividad en medias anuales.....	19
Gráfico 3.4.2 Tasa de Paro masculino	20
Gráfico 3.4.3 Tasa de Paro femenino.....	20

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1 Número de pensiones y pensión media en el periodo 2005/2017	10
Cuadro 3.1.1 Proyección de la esperanza de vida al nacer y a la edad de 65 años	16
Cuadro 3.2.1 Proyección de la tasa de dependencia	17
Cuadro 3.4.1 Evolución de los tipos de contrato según su jornada.....	21
Cuadro 4.1 Características de los sistemas de pensiones europeos en el año 2013.....	23

RESUMEN

La sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones está en peligro. La situación financiera en este momento es bastante preocupante, y de no aplicarse medidas adecuadas, se espera que empeore llegando incluso a hablar de insostenibilidad. A través del análisis que se ha realizado en este trabajo, se puede concluir que la fuente de ingresos de la que el mismo se nutre no es suficiente y, que los gastos no dejan de incrementarse, sobre todo a partir de la gran recesión sufrida en España, y no sólo eso, sino que se mantiene la perspectiva de que en un futuro sigan haciéndolo. Debido al envejecimiento de la población, los gobiernos se han visto obligados a aplicar reformas para intentar reconducir el equilibrio financiero del sistema, de las cuales las más importantes son las dos últimas, que han sido llevadas a cabo en los años 2011 y 2013. A pesar de estas reformas nuestro sistema sigue enfrentándose a una serie de retos, sobre todo demográficos, a los que debe de dar respuesta. De hecho, en el marco del Pacto de Toledo, se están negociando nuevas propuestas de reforma.

Palabras clave: Pensiones, sostenibilidad, envejecimiento y reformas.

Códigos JEL: H53, H55

ABSTRACT

The sustainability of our pension system is in danger. The current financial situation is highly worrying, and if appropriate measures are not taken, it can be expected to get worse, even to the point where the system is no longer sustainable. Through the analysis explored in this project, it is possible to conclude that the source of income which currently sustains the system is insufficient. Equally it can be concluded that the expenses are continually increasing, above all as a consequence of the financial crisis which Spain suffered. Added to this, is the fact that this increase in expenses is expected to continue into the future. Given the current situation of an aging population, the government has intervened in order to try and ensure the financial stability of the system. This intervention includes two recent, and very important, reforms which came into affect in 2011 and 2013. Despite the measures taken our system is still facing a number of challenges, above all demographic challenges. It is necessary respond to said challenges and in the Pact of Toledo new propositions for reforms are currently being debated.

Key words: Pensions, sustainability, ageing, reforms.

Jel codes: H53, H55

0. INTRODUCCIÓN

La viabilidad del sistema público de pensiones ha sido y es un tema de debate que lleva estando presente en las últimas décadas, tanto en nuestro país, como en el resto de países de la UE, y que recientemente ha suscitado un nuevo interés en la ciudadanía española. Debido a los cambios demográficos que la población actual está experimentando (bajas tasas de natalidad, aumento de la esperanza de vida...), pero sobre todo al impactante envejecimiento de nuestra población, se ha puesto en peligro el equilibrio financiero del sistema, en vista del crecimiento del gasto que estas características demográficas provocan. Además, debido a otros factores económicos y sociales, los ingresos también se han visto estancados, lo que también ha estado perjudicando dicho equilibrio.

Debido a esto, la gran mayoría de los países europeos han tenido que ir adaptando sus sistemas a los cambios de diversa índole que han sufrido cada uno de ellos, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema mediante la aplicación de reformas. Al igual que las características y cambios de cada país son diferentes los procesos de reforma adoptados en cada uno de ellos, también lo son, y es por ello que existen diversos caminos para resolver cada uno de los problemas que se han ido presentando.

El objetivo de este trabajo es conocer cuáles son los motivos que nos han hecho llegar a un sistema insostenible, analizando tanto su evolución como los factores que han influido en él. También se pretende profundizar en las reformas que han llevado a cabo en la UE, examinando más detalladamente las aplicadas en el caso español, para poder entender los cambios que se han ido produciendo tras la aplicación de las mismas.

En el apartado primero, a través del marco institucional, se pretenden desglosar los diferentes regímenes de bienestar siguiendo la clasificación determinada por Esping-Andersen. Posteriormente, se hace hincapié en las características más importantes de los diferentes sistemas de pensiones existentes, que son los sistemas de reparto, los sistemas de capitalización y las pensiones sociales.

En el segundo apartado, analizamos la sostenibilidad del sistema de pensiones a través de la evolución del nivel de gastos e ingresos del mismo a lo largo de la serie temporal 2002 a 2017. En este apartado se profundiza en las causas y consecuencias de estos cambios y en la repercusión que estas variaciones han tenido sobre el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

En el tercer apartado, se hace hincapié en aquellos factores tanto económicos como demográficos que afectan directa o indirectamente a la sostenibilidad del sistema, con el objetivo de entender las razones o motivos por las que nuestro sistema de pensiones se encuentra en esta situación de deterioro y cuál va a ser su evolución futura en el caso de no aplicar medidas adecuadas.

Por último, se estudian las reformas que se han ido adoptando en la Unión Europea analizando tanto las reformas paramétricas, como las sistémicas. Se realiza una comparación del caso español con el resto de países europeos y, se hace especial hincapié en las dos reformas del sistema de pensiones más importantes llevadas a cabo por España. A continuación, se realiza una valoración de la aplicación de estas dos últimas reformas. Y, para finalizar, se recogen una serie de conclusiones sobre los temas tratados, así como las referencias bibliográficas utilizadas en este trabajo.

1. MARCO INSTITUCIONAL

Para abordar el tema de la tipología de regímenes de bienestar, nos centramos en la clasificación realizada por Esping-Andersen. (Hicks, A. y Esping-Andersen, G., 2005)

- Régimen de bienestar continental (Alemania, Francia, Austria, Bélgica y, en menor medida, Países Bajos). El patrón principal para la provisión de bienestar es el aseguramiento social, donde a través del empleo y de la carrera contributiva previa se podrá tener acceso a las prestaciones y a los ingresos. La financiación en este modelo viene principalmente de las cotizaciones sociales pagadas por los empleadores y empleados; y aquel en el que la gobernanza, así como la gestión del sistema no corre a cargo del Estado, ni de las empresas privadas, si no de fondos colectivos de seguro social obligatorios. Estos modelos han tenido valoraciones bastante negativas desde el punto de vista de su perspectiva social, han afrontado grandes problemas sociales y económicos desde los años 70 y se han considerado incapaces de adaptarse y modificarse.
- Regímenes de bienestar liberales (Canadá, Irlanda, Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda y Estados Unidos). En estos casos se garantiza la provisión de bienestar, así como una asistencia social residual, manifestada a través de políticas sociales centradas en las personas ajenas al mercado, a través de soluciones privadas o de mercado, frente a las estatales o familiares. Eso sí, siempre y cuando se compruebe que están en una situación carente de recursos. Estas características hacen que el conjunto de gastos de este sistema sea minoritario, respecto a los demás regímenes y que el carácter de asistencia social sea bastante bajo. Aunque hay que apuntar que los países englobados, en este modelo, presentan diferencias desde el punto de vista de la financiación y la distribución de las prestaciones, con resultados distintos en términos de igualdad y eficiencia económica.
- Modelo de bienestar socialdemócrata (Dinamarca, Noruega, Finlandia, Suecia y, en menor medida, Islandia). Se le considera un modelo de referencia y se caracteriza por bajos niveles de desigualdad social y económica y se centra en el bienestar de los ciudadanos por encima de

la situación económica y social del momento. En comparación con el resto de modelos, este aporta altos niveles de prestación y servicios públicos que posibilita la no dependencia del mercado de trabajo. Pero ojo, esto no quiere decir que constituya una alternativa al trabajo, sino que proporciona unos niveles de ingresos más altos que los otros regímenes. Es importante destacar que actualmente la pensión básica de jubilación, así como, la Seguridad Social, dependen ahora más de la participación en el mercado laboral.

- Régimen de bienestar mediterráneo (Italia, Grecia, España y Portugal). El principal rasgo estructural del régimen de bienestar mediterráneo es la función desempeñada por la familia y su penetración en todas las áreas del desarrollo de las políticas sociales. Este modelo está formado por un conjunto de características de los modelos anteriormente expuestos. La pertenencia de una persona a un sistema de previsión social público se provee de las cotizaciones sociales realizadas por los afiliados a la Seguridad Social, rasgo característico del régimen de bienestar continental. Su principio contributivo está basado en las rentas ocupacionales, incorporándose también elementos del sistema universal de cobertura de los servicios sociales. También cuenta con otros servicios y prestaciones financiados por ingresos fiscales generales y con prestaciones para grupos con necesidades específicas una vez comprobada la carencia de recursos del beneficiario. (Alegre Canosa et al., 2013).

Una vez estudiados los distintos regímenes de bienestar, paso a desarrollar las distintas modalidades existentes del sistema de pensiones. Comenzamos distinguiendo entre los diversos sistemas de pensiones y sus ventajas e inconvenientes. Hablaremos de pensiones sociales, sistemas de impuestos y transferencias o sistemas de reparto y sistemas de ahorro o sistemas capitalizados. Como bien dice la Unión Europea, todos y cada uno de los sistemas de pensiones deben ser, sostenibles, adecuados y suficientes.

Las pensiones sociales, están especialmente dirigidas a reducir la pobreza de un determinado grupo de población y beneficiar a una determinada cohorte, la de las personas que han sido incapaces de llevar una vida laboral digna que les permita mantener una buena calidad de vida en la vejez. Cada vez son más estrictos los requisitos necesarios para obtener una pensión social, dado que desincentivan, en gran medida, el trabajo y el ahorro, pero por otro lado repercuten de manera positiva sobre las tasas de pobreza de los beneficiarios de las mismas.

En segundo lugar, los sistemas de reparto o también llamados sistemas de impuestos y transferencias, cuyo funcionamiento se basa en la recaudación de impuestos a través de las llamadas cotizaciones, para posteriormente, transferir lo recaudado a la población jubilada. Dentro de los sistemas de reparto podemos

distinguir diversas formas de organización de los mismos. Por un lado, el sistema de reparto tradicional, que es el que tenemos implantado en la actualidad en España, se caracteriza por su falta de universalidad, por su opacidad y por sus rigideces. En este caso existe una multitud de tipos de regímenes, de fórmulas complejas relacionadas con las cotizaciones y el derecho a la pensión y no se adaptan bien a los cambios en los diferentes ámbitos políticos, económicos, demográficos, etc.

Por otro lado, nos encontramos con el sistema de cuentas nocionales donde las pensiones se van a recaudar por el mismo trabajador a través de sus propias cotizaciones. La cuantía de estas irá a parar a una cuenta individual "ficticia", de forma que cada trabajador acumulará las cotizaciones proporcionales a su vida laboral. A esta cuantía se le añadirá un rendimiento y en el momento de la transformación en renta vitalicia se aplicará un factor de conversión en función de algún parámetro (la esperanza de vida, subida salarial, etc.). Por una parte, puede ser un sistema más justo o equitativo debido a que cada individuo recibirá de alguna forma lo que en su momento aportó al sistema, pero, por otro lado, sigue siendo un sistema insuficiente, menos solidario, y debe ir acompañado de políticas redistributivas a través de impuestos. Estas características las comparte con otro de los sistemas de reparto, el sistema por puntos, el cual consiste en que los individuos van consiguiendo una serie de puntos con periodicidad anual, que se calcularán en base al salario medio nacional establecido, y podrán canjearlos al finalizar su vida laboral (producto del número de puntos por su valor) y, por tanto, cuando llegue el momento de su jubilación, por pensiones. Estos sistemas se adaptan a los posibles cambios demográficos y no desincentivan el trabajo tanto como los sistemas tradicionales, pero carecen de más flexibilidad y transparencia.

En última instancia, vamos a tratar de analizar los sistemas de pensiones capitalizadas, los cuales están destinados a satisfacer las prestaciones futuras operando a través de los planes de ahorro, que son productos financieros de ahorro e inversión orientados a la jubilación. En estos sistemas se genera un capital que generará unos intereses acumulativos y que, una vez terminada su vida laboral, pasará a manos de la persona jubilada. Pueden ser planes individuales (particulares), planes asociados (vinculación colectiva) o planes de empleo (empresas). Dependiendo del país en el que nos encontremos estos sistemas pueden ser obligatorios, casi-obligatorios o voluntarios. (Díaz-Giménez, J., 2014).

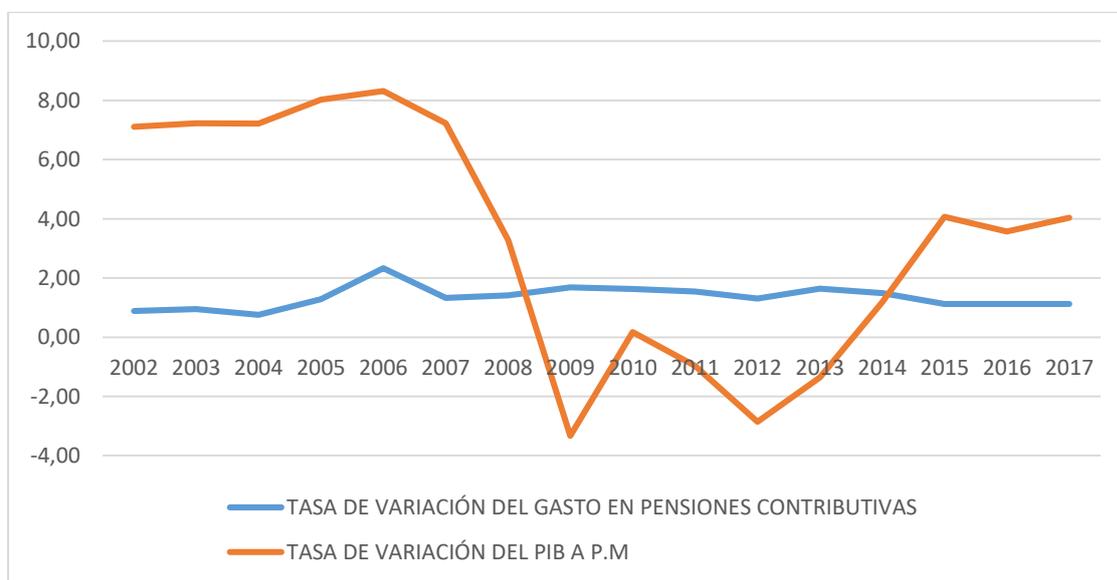
2. LA SOSTENIBILIDAD EN EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

La evolución que ha tenido nuestro sistema de pensiones, es un tema, sin duda, alarmante. Si estudiamos como han ido oscilando los gastos y los ingresos, vemos que, no solo se ha producido un aumento del gasto en pensiones, sino también, un estancamiento de los ingresos en dicha materia en términos comparativos.

El aumento de los gastos está marcado por factores tales como la mala situación del mercado de trabajo, el alto envejecimiento existente en nuestro país, el cual está ligado a la tasa de dependencia, y también con los salarios medios y su participación en el PIB. España es uno de los países que dedica un importante porcentaje de PIB al gasto en pensiones. (Romero, A. 2017)

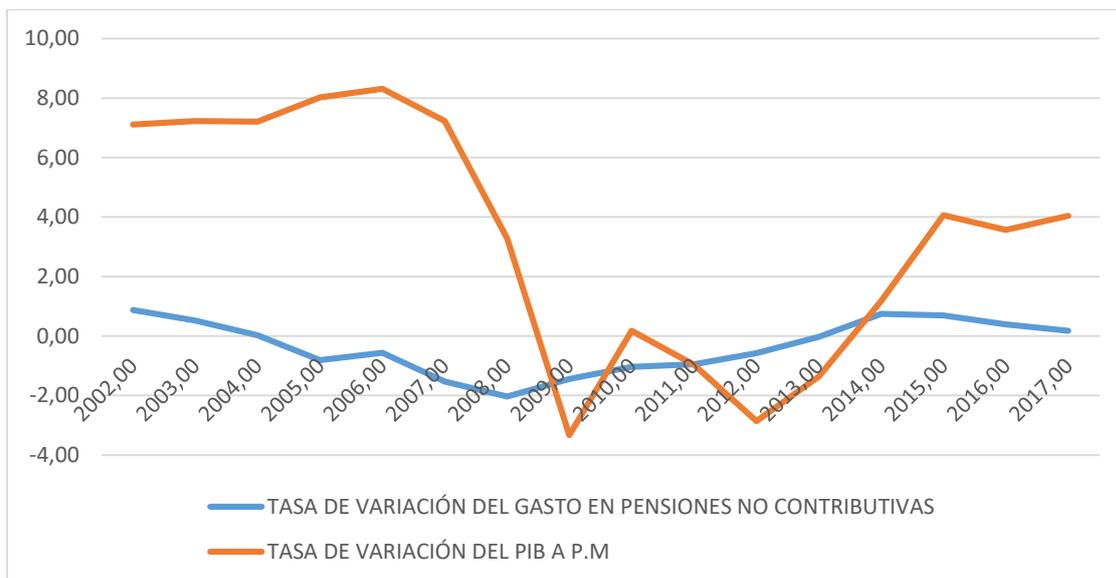
Dado que el sistema español de pensiones públicas está compuesto por el sistema de pensiones contributivas de la Seguridad Social, el sistema de pensiones no contributivas y las pensiones de clases pasivas del Estado, he analizado la evolución que ha seguido el gasto de dichas variables. En los siguientes gráficos 2.1 y 2.2, se recoge la evolución de las tasas de variación de las dos primeras en comparación con las tasas de variación del PIB durante los años 2002 a 2017. He analizado estos dos sistemas y he decidido excluir el de las clases pasivas por dos motivos. En primer lugar, al analizar las tasas de variación de las clases pasivas he encontrado una anomalía en el año 2005 difícil de explicar (ver Anexo I, Cuadro 7.6) y, en segundo lugar, este régimen especial va camino de extinguirse debido a que los funcionarios integrados desde el año 2011 se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que va a provocar que aproximadamente en el año 2055 la jubilación de las clases pasivas caiga en picado, pudiendo desaparecer durante el decenio subsiguiente. (Espina Montero, A., 2017)

Gráfico 2.1: Tasas de variación del PIB a precios de mercado y del gasto total de las pensiones contributivas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 2.2: Tasas de variación del PIB a precios de mercado y del gasto total de las pensiones no contributivas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A partir de los dos gráficos anteriores, podemos observar que el gasto público en pensiones contributivas y no contributivas crece por debajo del PIB desde 2002 hasta la entrada en la crisis. Este periodo está marcado por años de bonanza donde se genera riqueza y un crecimiento bastante menor del gasto respecto al del PIB. No obstante, observamos que el incremento del gasto en pensiones no contributivas mantiene una tendencia negativa en periodos de bonanza o de recuperación económica y una tendencia positiva en periodo de crisis económica. En cambio, la tasa de variación del gasto en pensiones contributivas es positivo a lo largo de todo el periodo y esto es debido a una mayor presión demográfica, lo que se traduce en una mayor tasa de dependencia y en un aumento de la pensión media motivada por un incremento en los salarios, en el nivel de cualificación, etc. Por otra parte, la situación del mercado laboral en estos años contribuye positivamente al gasto en pensiones, ayudando a contenerlo.

A lo largo de la crisis económica mundial, el incremento del gasto en pensiones contributivas se mantiene siempre por encima del incremento del PIB. Esta variación positiva se debe también a una mayor tasa de dependencia, debido al crecimiento de la población en edades avanzadas, al deterioro de la situación del mercado de trabajo, donde se produjo una fuerte destrucción de empleo y a un incremento de la ratio entre pensión media y salario medio. Aunque de estas variables hablaremos de forma más detenida en apartados posteriores.

Más adelante, en los mismos gráficos 2.1 y 2.2, a medida que se van recuperando las principales variables macroeconómicas y va mejorando la situación de la economía española, el PIB vuelve a repuntar siendo su

crecimiento mayor al crecimiento del gasto en pensiones contributivas y no contributivas. En este periodo el gasto sigue aumentando debido una vez más al gran envejecimiento que presenta nuestra población, y los avances que pueda presentar nuestra economía respecto a las demás variables no son suficientes para contrarrestar este proceso.

Además de estos factores determinantes, también podemos ver en el cuadro 2.1, tanto la evolución del número de pensiones como la de la pensión media a lo largo de los años 2005-2017. Se puede apreciar como el número de pensiones y la pensión media no han dejado de crecer. Aunque si es verdad que la variación de la pensión media crece a un ritmo cada vez menor, característica que podría explicar el menor incremento que sigue el gasto en este periodo 2005-2017. Por un lado, el incremento de la pensión media se debe sobre todo a la mejora de las carreras de cotización de los trabajadores que se jubilan y, por otro, al incremento en el número de pensiones provocado por la crisis económica. También es debido, en parte, al adelanto en la edad de jubilación estimulado por el aumento del desempleo de larga duración, que se ha traducido en un aumento de las jubilaciones anticipadas. Por tanto, el gasto en pensiones en este periodo aumenta, pero como vemos en el cuadro 2.1, lo hace cada vez en menor medida. No obstante, debemos de tener en cuenta que la representación se ha realizado con valores aproximados o ficticios, debido a que se trata de una media. (Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R., 2017)

Por último, en el periodo posterior a la crisis ambas variables convergen y las diferencias entre ambas se van disipando llegando incluso a cambiar de tendencia una vez más. Por un lado, la recuperación económica se refleja en el crecimiento del PIB y, por otro, los recortes exigidos en las partidas de gasto, provocan un menor crecimiento del mismo. Se espera que, a largo plazo, la situación del mercado laboral pueda mejorar, aunque es algo muy difícil de asegurar, al igual que se espera que la productividad de la economía siga el mismo camino. Aun así, ambos cambios serán bastante positivos para la viabilidad de nuestro sistema, pero se considera que no serán suficientes para la misma. (Puig-Samper, F. 2013) y (Díaz-Saavedra, J., 2015).

Cuadro 2.1: Número de pensiones y pensión media en el periodo 2005/2017

	Número pensiones	Pensión media
2005	7.979.707,08	609,75
2006	8.165.335,50	641,86
2007	8.273.938,58	673,69
2008	8.390.795,50	719,68
2009	8.531.934,67	754,06
2010	8.671.017,67	779,49
2011	8.805.164,08	804,96
2012	8.919.997,00	829,79
2013	9.065.829,50	856,37
2014	9.201.080,42	871,01
2015	9.304.555,08	886,80
2016	9.409.174,25	903,56
2017	9.514.801,25	920,60
2018	--	--

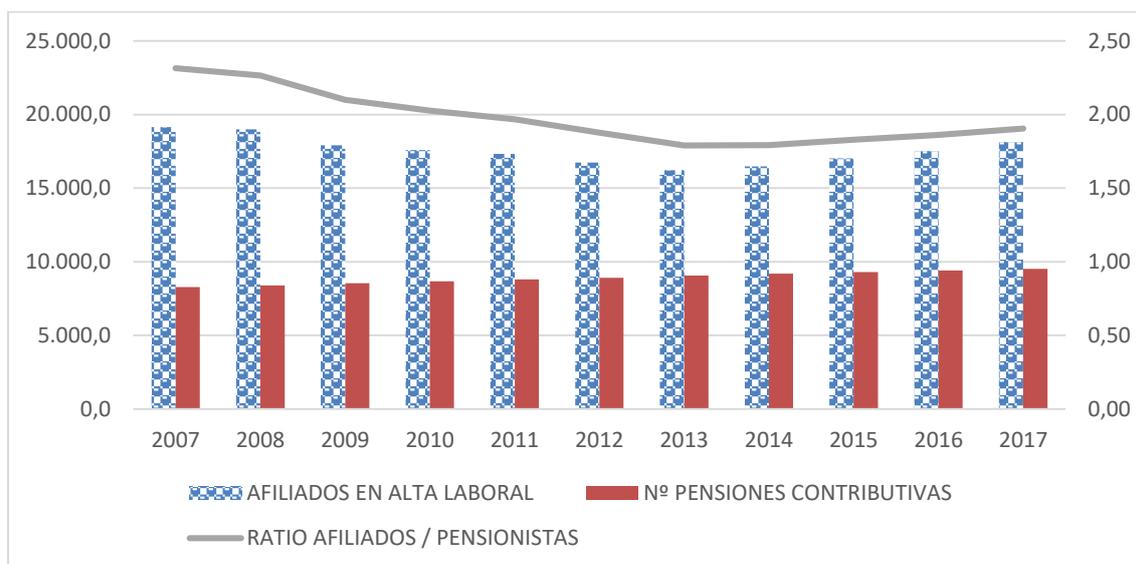
Fuente: Seguridad Social. ¹

Por otro lado, los ingresos de la Seguridad Social están formados por las aportaciones del Estado, tanto las recogidas en los presupuestos como las que pueda exigir la coyuntura, las cotizaciones sociales o cuotas obligatorias, los recargos o multas y, las rentas que pueda generar su patrimonio u otros ingresos. Sin lugar a duda, las más significativas son las cotizaciones sociales y las aportaciones del Estado, pero la principal fuente de financiación, como recogen los presupuestos de ingresos de la Seguridad Social, son las primeras. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

La evolución que los ingresos han seguido a lo largo de la serie temporal estudiada en este trabajo ha sido creciente, pero como avanzábamos al principio de este apartado, en términos comparativos los ingresos se han visto estancados.

¹ Partimos del año 2005, ya que es el primer año que nos recoge el INSS en las estadísticas que recogen ambas variables.

Gráfico 2.3: Afiliados y pensiones contributivas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo.

Si nos fijamos en el gráfico 2.3 podemos observar como la ratio afiliados/pensiones contributivas, tiene una evolución decreciente a lo largo de la serie temporal estudiada hasta 2013. Esto es debido, sobre todo, a la caída del número de afiliados a la Seguridad Social como consecuencia una vez más de la crisis mundial y, al creciente número de pensionistas que, como vemos, se encuentra en constante incremento. De 2013 a 2014 la variación se mantiene debido a que, aunque las pensiones contributivas siguen aumentando, hay un ligero repunte de los afiliados. Como consecuencia de este cambio tendencial en el número de afiliados a la Seguridad Social a partir de 2014, la ratio de estas dos variables vuelve a incrementarse, aunque no llega a alcanzar los valores que presentaba antes del inicio de la crisis. Ambas variables crecen simultáneamente, pero a un ritmo de crecimiento distinto. El desequilibrio que se puede apreciar entre las mismas se debe, en gran medida, a las recesiones duraderas que lo que han provocado es una reducción de las cotizaciones, ya que los desempleados siguen cotizando por la misma base reguladora mientras perciben la prestación por desempleo, pero lo hacen solo por contingencias comunes, y al pasar a percibir el subsidio dejan de cotizar. Además, también hay que tener en cuenta el efecto desánimo en las tasas de actividad de ciertas edades, que puede llegar a mermar la participación laboral y, por tanto, las cotizaciones. (Espina Montero, A., 2017)

Anteriormente los salarios seguían un crecimiento continuado y estos eran mayores que las nuevas pensiones, pero a raíz de las últimas reformas laborales, los salarios comenzaron a devaluarse, tanto los ya existentes como los de las nuevas incorporaciones. Este fenómeno provoca que las bases de cotización sean más bajas y, por tanto, las aportaciones a nuestro sistema también lo sean.

Además, los convenios colectivos han ido debilitándose, y esto ha tenido también una repercusión sobre los salarios que crecen, pero cada vez menos y sobre los excedentes y las rentas empresariales que han ido representando un mayor porcentaje de renta producida. En conclusión, los salarios se han ido devaluando.

En última instancia, debido a que se han adoptado medidas de reducción de las cotizaciones sociales para ayudar a las empresas a aumentar la contratación utilizando la Seguridad Social, se han ocasionado pérdidas importantes de ingresos, lo que ha llevado a agravar, más si cabe, la financiación de nuestro modelo de pensiones. (Durán Heras, M.A. et al., 2017)

Para conseguir una mejora notable en el nivel de ingresos de la Seguridad Social y, por tanto, en la sostenibilidad de nuestro sistema, se debe hacer hincapié en reformas de tipo estructural, enfocadas sobre todo a la mejora del empleo y de la productividad. Para ello se debe actuar sobre el mercado de bienes y servicios, el mercado laboral, la educación y la formación de trabajadores. (Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R., 2017)

Debido a la evolución que siguen los gastos y los ingresos, nuestro fondo de reserva se ha visto perjudicado. El fondo de reserva de la Seguridad Social (FRSS) o también llamado hucha de las pensiones se crea en pleno auge de la economía española. Desde su creación en el año 2000, hasta antes de la fuerte crisis se ha ido nutriendo de dotaciones con cargo a los excedentes de la Seguridad Social aprobadas por el Consejo de Ministros, que ha hecho que la cuantía recaudada haya ido aumentando, alcanzando su máximo en 2011 (66.815 millones de euros). Aunque en 2011 ya se mostraban cifras de déficit en los presupuestos de la Seguridad Social, ha sido a partir de este año cuando el FRSS ha ido reduciéndose rápidamente. Tanto es así, que en el periodo 2012-2016 se gastaron las tres cuartas partes de su totalidad. Con los déficits que ha ido presentando nuestro modelo, no había otra solución tan inmediata como la de tirar del FRSS, y que otras acciones como, por ejemplo, aumentar la cuantía de las cotizaciones, o aumentar los años de jubilación, etc., iban a perjudicar fuertemente a los ciudadanos, y además no eran medidas de tan corto plazo. Lo que sí es cierto, bajo mi juicio, es que dada la situación en la que se encontraba la economía española, las políticas de empleo aplicadas no han estado bien enfocadas, ya que lejos de suavizar este problema, lo han agravado, debido sobre todo a los cambios que se han experimentado dentro de la contratación laboral, con una reducción de puestos de trabajo y una mayor precariedad laboral a través de las diferentes modalidades de contratos existentes, que lo que han provocado ha sido una reducción de las cotizaciones y de su cuantía y, por tanto, de los ingresos de los que se nutre el sistema. (Quiled, J.D., 2017)

El FRSS se presentó ante el público como una garantía que aseguraba la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones. “Es importante tener en cuenta que ni la mera existencia de un fondo de reserva para pensiones ni el

mantenimiento o crecimiento de sus activos durante un periodo de tiempo son 'per se' condiciones necesarias o suficientes para asegurar la solvencia financiera de un sistema de pensiones. En otras palabras, los fondos públicos de reserva no constituyen una garantía absoluta contra riesgos económicos intensos y dilatados en el tiempo, y menos todavía contra riesgos demográficos de cierta entidad y duración." (Chuliá, E., 2017)

Para que en nuestro sistema de Seguridad Social pueda garantizarse un fondo de reserva, se necesitan cambios profundos de carácter estructural que aseguren objetivos de más largo plazo, ya que simples cambios como introducir las pensiones de viudedad y orfandad en los presupuestos generales del Estado, algo que muchos partidos políticos han defendido, simplemente resolverán problemas coyunturales en el corto plazo. Y hay que tener presente que un fondo de reserva no es un elemento fundamental para la sostenibilidad de un sistema de pensiones, ya que pueden aparecer, como en el caso español, factores sorpresa como el cambio de la estructura demográfica o shocks económicos inesperados, aunque lo que sí es cierto, es que funciona como un buen elemento protector del mismo. Los fondos públicos de pensiones, por tanto, pueden ser muy útiles para financiar las pensiones, pero son instrumentos vulnerables, tanto más cuanto menos sea la calidad institucional del sistema político del país que los posee. (Iglesias, A. y Palacios, R.J., 2000).

3. FACTORES DETERMINANTES DE LA SOSTENIBILIDAD

Una tarea muy complicada para cualquier sistema de pensiones es que se logre garantizar la sostenibilidad del mismo, debido a que existen muchos factores o variables que influyen en ella. La mayoría de esos factores, sufren cambios inesperados que afectan a la sostenibilidad ante circunstancias económicas adversas. Aunque si bien es cierto, no debemos preocuparnos únicamente en garantizarla, sino también en disponer de una cuantía de pensión justa y digna para la población a la que van destinadas. Uno de los objetivos más complejos que puede presentársele a un sistema de pensiones es conseguir que sea plenamente eficiente, es decir, que garantice las pensiones ante los cambios en la evolución de la población, las circunstancias económicas en cada instante del tiempo, una elevada rentabilidad, un control de los costes de administración y de la tasa de cobertura, etc. (Antón Pérez, J.I., 2006).

Actualmente, nuestra sociedad está tomando buena conciencia sobre la situación y el progresivo deterioro que está sufriendo el sistema de pensiones español y para justificarlo vamos a basarnos en variables de carácter demográfico y económico.

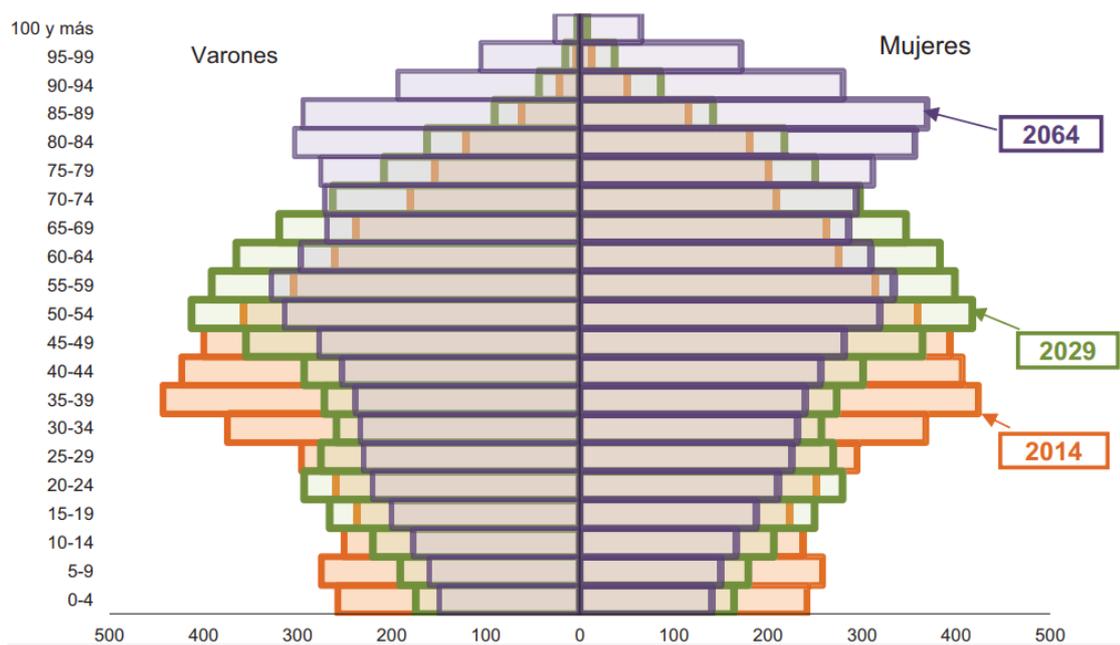
3.1 Estructura demográfica

Para ver cómo ha ido evolucionando la demografía en nuestro país, nos fijamos en los gráficos que se muestran a continuación. En la figura 3.1.1, se muestra la evolución y proyección de la población española a través de una pirámide poblacional, donde podemos apreciar un creciente envejecimiento demográfico. Podemos percibir como la base de nuestra pirámide es cada vez más estrecha y por el contrario la cúspide, más amplia. Estas características se deben a una reducción constante del número de nacimientos y un aumento de las defunciones. La disminución del número de nacimientos podemos asociarlas a las características culturales del momento y a las condiciones precarias de nuestro mercado laboral sobre todo para el sexo femenino donde es muy difícil compaginar vida laboral y familiar, pero en cambio, el aumento de las defunciones, no se debe a otra cosa que a la gran cantidad de población en edades avanzadas. Respecto a la esperanza de vida de la sociedad española en edad avanzada (> 65 años), vemos que es muy alta y que se espera que siga aumentando según las proyecciones. Hay que destacar que son las mujeres las que tienen una esperanza de vida más alta. Lo mismo sucede con la esperanza de vida al nacer, característica propia de un país desarrollado como lo es el nuestro.

Por tanto, nos encontramos con una población cada vez más envejecida, con menos nacimientos y que no se puede beneficiar, como ocurría antes, de las nuevas incorporaciones de las mujeres al mercado laboral. Todo esto se traduce en un crecimiento potencial económico mucho más bajo, debido principalmente a la estructura demográfica. (Maqueda, A., 2016)

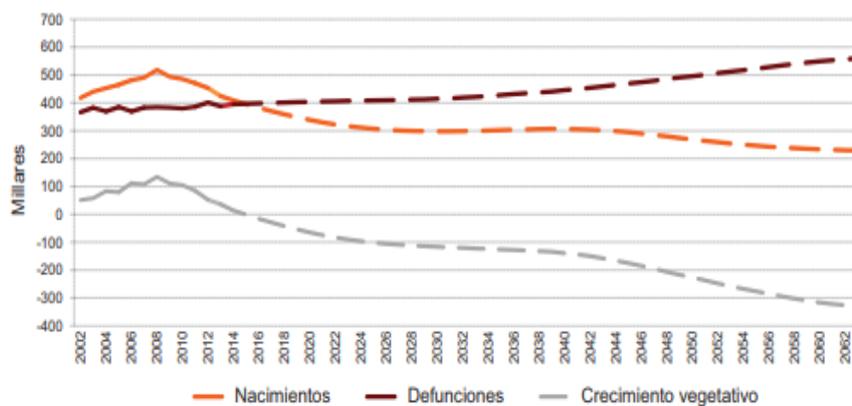
Lo verdaderamente preocupante de nuestra estructura demográfica, no es tanto el aumento de la esperanza de vida, que seguirá incrementándose a lo largo de los años, sino en el tamaño de las cohortes jubiladas, que si la comparamos con la población activa presenciamos una gran divergencia.

Gráfico 3.1.1: Evolución de la pirámide de población española proyectada.



Fuente: INE (EPA)

Gráfico 3.1.2: Crecimiento natural de la población española; Datos proyectados.



Fuente: INE (EPA)

Cuadro 3.1.1: Proyección de la esperanza de vida al nacer y a la edad de 65 años.

Años	Esperanza de vida al nacimiento		Esperanza de vida a los 65 años	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2013	79,99	85,61	18,97	22,92
2014	80,03	85,66	19,00	22,96
2019	81,43	86,70	19,93	23,86
2024	82,75	87,71	20,85	24,75
2029	83,99	88,68	21,76	25,62
2034	85,17	89,62	22,65	26,46
2039	86,29	90,53	23,53	27,28
2044	87,36	91,39	24,38	28,08
2049	88,37	92,22	25,21	28,84
2054	89,33	93,01	26,01	29,56
2059	90,25	93,75	26,78	30,25
2063	90,95	94,32	27,37	30,77

Fuente: INE (EPA)

3.2 Tasa de dependencia

Ligado a las características demográficas, destacamos otro factor que es la tasa de dependencia, que representa la relación o el cociente entre la población mayor de 64-65 años y la población potencialmente activa y, por tanto, es un indicador clave de la sostenibilidad del sistema de pensiones. El aumento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad y su posición por debajo de las tasas de reemplazamiento, tiene una repercusión negativa en el crecimiento de la población provocando una menor tasa de crecimiento de esta, incluso pudiendo llegar a ser negativa, dando lugar a un aumento considerable de la tasa de dependencia. (Díaz-Giménez, J., 2014)

Como podemos observar en el cuadro 3.2.1, vemos que existe una tendencia creciente en los datos proyectados de la misma. Si prestamos atención a la información recogida y nos fijamos en la evolución del numerador (mayores de 64-65 años), vemos que presenta un aumento desorbitado. En cambio, el denominador (población potencialmente activa) de la tasa de dependencia debido a la evolución demográfica, se espera que a partir de 2019 se reduzca. Este movimiento va a generar que el cociente crezca por ambas vías.

La tasa de dependencia española es muy elevada debido a una combinación de factores como son la alta esperanza de vida, tanto al nacer como a la edad de 65 años, una tasa de fecundidad muy baja, de las más reducidas del conjunto de los países desarrollados y una gran precariedad laboral caracterizada por la extensión de los contratos temporales y un aumento de la parcialidad del empleo, que afecta sobre todo a la población joven, impidiéndoles emanciparse a edades tempranas. También se está desarrollando, aunque con retraso respecto a otros países industrializados, un proceso de envejecimiento, que se puede explicar por

la tardía llegada del baby-boom a España y por la inmigración del siglo XXI, la cual logró rejuvenecer nuestra sociedad. (Conde-Ruiz, J.I., 2015)

Otra de las cuestiones que está directamente ligada a la tasa de dependencia, es la disminución de la participación laboral de trabajadores a partir de los 55 años, a través de la jubilación anticipada, siendo este otro de los fenómenos que más afecta a la sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social. Además, el complemento de mínimos que garantiza una pensión a todos aquellos individuos que gocen del derecho a recibir una pensión contributiva es un hecho que incentiva la jubilación anticipada de aquellos trabajadores poco cualificados. Por este motivo, una medida de política económica bastante recomendada es aumentar la participación laboral de los trabajadores en edades avanzadas, para lo que es necesario que nuestro sistema se adapte a una sociedad en la que, debido al aumento de la esperanza de vida, aquellos trabajadores entre los 55 y los 65 años son relativamente más jóvenes. (Conde-Ruiz, J.I y Alonso Mesenguer, J., 2004)

Que el tamaño de la población envejecida sea cada vez mayor significa que habrá más población que tenga que depender de la población potencialmente activa, y esto es un grave problema ya que van a ir existiendo menos cotizantes para sostener a un mayor número de personas inactivas. La tasa de dependencia se ha convertido, por tanto, en uno de los principales retos de Política Social de los países desarrollados.

Cuadro 3.2.1: Proyección de la tasa de dependencia

Años	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total (menores de 16 y mayores de 64 años) (%)
2010	24,9	23,5	48,4
2011	25,5	23,8	49,3
2012	26,1	24,1	50,1
2013	26,7	24,3	51,0
2014	27,6	24,6	52,1
2019	30,7	24,0	54,7
2024	34,4	21,9	56,2
2029	39,6	19,6	59,2
2039	55,4	19,5	74,8
2049	72,7	21,9	94,6
2059	76,2	20,9	97,1
2064	75,7	19,9	95,6

Fuente: INE (EPA)

3.3 Movimientos migratorios

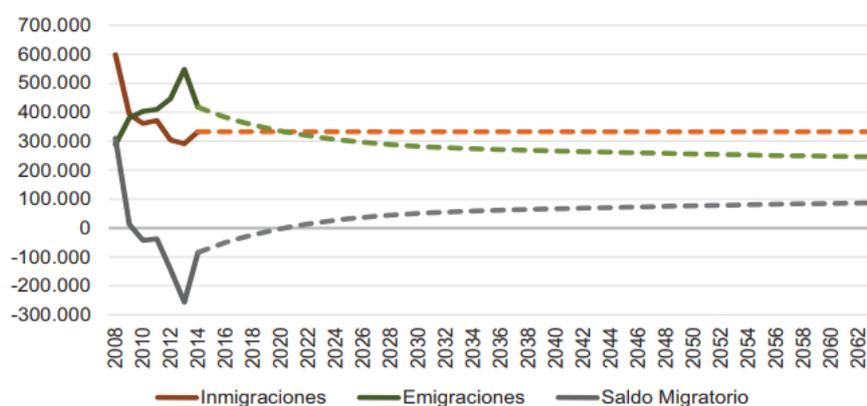
Los movimientos de población, tanto emigraciones como inmigraciones, también influyen en las pensiones, debido a que los movimientos migratorios cambian la composición y características de nuestra población activa.

La inmigración provoca dos hechos muy importantes que optimizan dos de los graves problemas de nuestra demografía. Es cierto que la recepción de inmigrantes no detiene el envejecimiento de nuestra población, pero si puede ralentizarlo con la entrada de jóvenes que van a aumentar la población activa y que, a su vez, incrementan las tasas de natalidad. (Martín Castro, T., 2010).

Del mismo modo, la emigración hace que la población española se reduzca, y al igual que la inmigración, esto provoca efectos en la población activa española y en sus tasas de natalidad, en este caso negativos, debido a que los emigrantes suelen ser mayoritariamente jóvenes que salen al mercado extranjero en busca de formación, trabajo y nuevas oportunidades.

Pero, ¿qué está pasando ahora y qué se espera que suceda con las emigraciones y las inmigraciones? Pues como bien nos adelanta la proyección del saldo migratorio elaborada por el INE en su Encuesta de Población Activa (EPA), aproximadamente desde 2002 hasta 2008 hemos sido un país receptor de inmigrantes, pero a partir de 2010 con las consecuencias de la crisis la inmigración comienza a descender y, por el contrario, la emigración aumenta. Este hecho nos lleva a experimentar un cambio de tendencia, donde nuestro saldo migratorio pasa a ser negativo. En la actualidad, emigraciones e inmigraciones están muy equiparadas y se espera que España esté encaminada por la línea de un saldo migratorio positivo, aunque muy reducido. Si el saldo migratorio sigue esta evolución, nuestro sistema se va a ver perjudicado debido a que, como ya se ha comentado previamente, la situación demográfica de nuestro país no nos beneficia en absoluto, sino todo lo contrario, y un saldo migratorio tan reducido no va a ser suficiente para compensar dichas decadencias. Esto supone un importante problema en el futuro ya que, si no cambia el sistema, no vamos a poder hacer frente al pago de las futuras pensiones. (Manzano Rocamora, D., 2015).

Gráfico 3.3.1: Saldo migratorio proyectado.

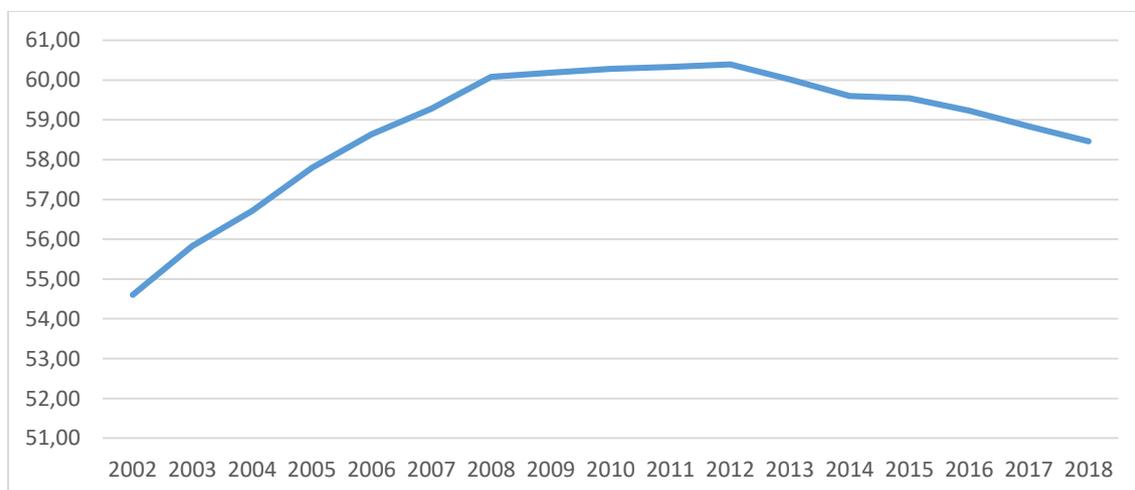


Fuente: INE (EPA)

3.4 Mercado laboral

El mercado laboral es otro de los factores que influyen en la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones. Para profundizar en ello vamos a analizar en qué situación se encuentra y de qué manera le afecta. Para ello nos basaremos en los gráficos 3.4.1 y 3.4.2, así como en el cuadro 3.4.1.

Gráfico 3.4.1: Tasa de Actividad en medias anuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.²

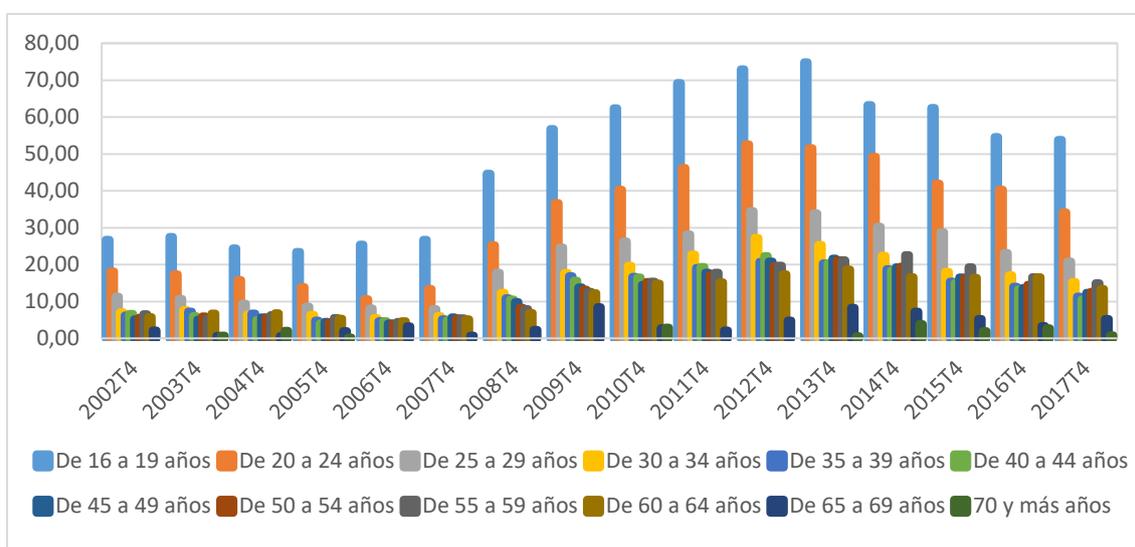
Si nos fijamos en la evolución de la tasa de actividad (relación entre población activa y población potencialmente activa) de la economía española, en los primeros años y hasta 2007 vemos un fuerte crecimiento debido a que la oferta de trabajo creció masivamente en estos años, por la llegada de inmigrantes que vienen a España buscando activamente empleo.

² El año 2018 recoge los datos correspondientes al primer trimestre

Posteriormente, con la llegada de la crisis, la tasa de actividad se estanca, ya que como podemos observar en el gráfico 3.4.2, la tasa de paro aumenta desde 2007 y, además, en ese mismo periodo la oferta de trabajo sigue el mismo proceso. Aunque estamos en etapa de crisis, la tasa de actividad se resiste hasta aproximadamente 2014, debido a que a los inmigrantes que hemos recibido no les afecta el llamado “efecto desanimo”.

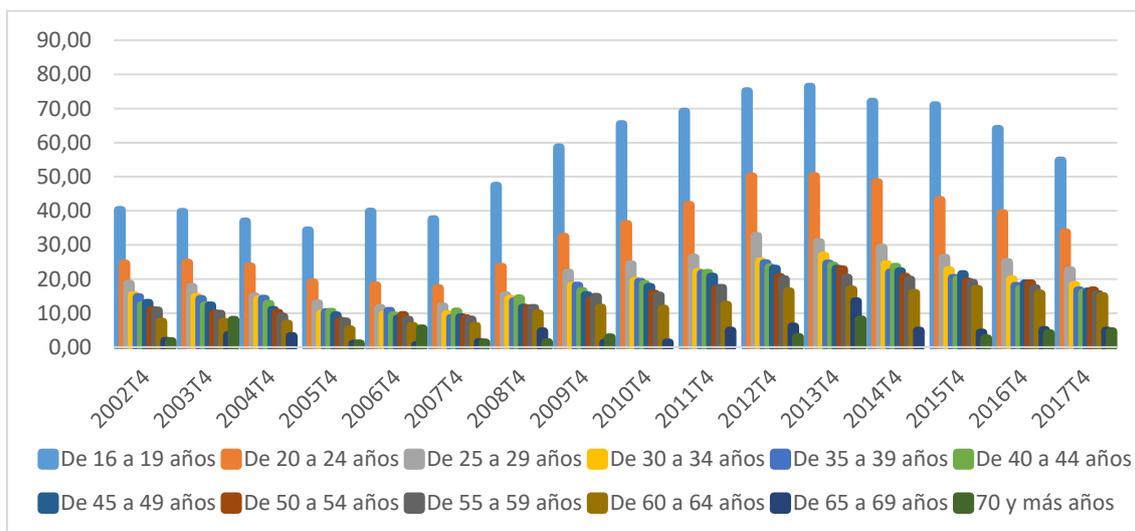
Por su parte, desde 2014 a 2017, la tasa de actividad cae debido a que como podemos observar la tasa de paro se reduce y además la oferta de trabajo disminuye, y por tanto se puede decir, que la reducción del paro es mayor que la creación de puestos de trabajo.

Gráfico 3.4.2: Tasa de Paro masculino.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Gráfico 3.4.3: Tasa de Paro femenino.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Respecto al desempleo, añadir que como vemos en el gráfico 3.4.2, existe una alta proporción de jóvenes parados. La tasa de paro juvenil duplica la media de la economía, y este segmento de población se encuentra con mayores dificultades para acceder al empleo. Desde 2008, la tasa de paro se dispara, sobre todo el paro juvenil que aumenta significativamente. También podemos apreciar como el número de mujeres desempleadas es mayor que el de hombres, es decir, que el ritmo de crecimiento de la ocupación femenina no ha sido suficiente para absorber el incremento de los activos. En los últimos años, esta distancia se ha acortado debido a que se produjo una mayor destrucción de empleo en sectores donde trabajan mayoritariamente varones.

Cuadro 3.4.1: Evolución de los tipos de contrato según su jornada

		CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
		Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
2002	Diciembre	59.793	21.494	685.607	191.443
2003	Diciembre	65.243	24.972	808.664	237.591
2004	Diciembre	66.464	25.199	867.620	264.039
2005	Diciembre	79.272	29.208	931.947	289.190
2006	Diciembre	182.094	53.028	872.861	278.300
2007	Diciembre	97.353	37.158	844.964	281.844
2008	Diciembre	70.327	32.734	740.569	273.947
2009	Diciembre	56.139	29.688	759.039	292.699
2010	Diciembre	60.413	32.758	793.392	303.255
2011	Diciembre	41.036	24.642	800.505	299.282
2012	Diciembre	43.801	33.565	671.560	309.575
2013	Diciembre	48.534	35.258	828.818	378.243
2014	Diciembre	58.235	41.618	862.473	421.736
2015	Diciembre	64.051	43.807	1.003.903	483.154
2016	Diciembre	71.739	50.555	1.073.791	502.933
2017	Diciembre	79.395	51.672	1.015.572	505.377

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social³

A partir del año 2014, empieza a crearse empleo y comienzan a reducirse tanto el paro masculino como el femenino, pero como bien muestra el cuadro 3.4.1, hay una gran diferencia en los distintos contratos que se crean. La precariedad

³ Hasta diciembre de 2001 en 'Tiempo Parcial' solo se recogían los contratos acogidos a dicha modalidad. A partir de enero de 2002 se recoge cualquier tipo de contrato cuya jornada sea a tiempo parcial.

A partir de enero de 2012 se incluyen los datos de contratos de empleados de hogar comunicados al SEPE por la Tesorería General de la Seguridad Social según establece el Real Decreto 1620/2011. En la web del SEPE, los datos de contratos de empleados de hogar en el periodo enero-septiembre 2012 se encuentran en la adenda disponible en: http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/adenda.html

laboral en España está a la orden del día, los contratos temporales son los que más crecen. El empleo a tiempo parcial también ha aumentado y esto sobre todo se debe a las reformas laborales de 2010 y 2012, que han promovido una parcialidad generalizada. Otra circunstancia negativa de nuestro mercado laboral es el paro de larga duración. Se crea empleo y por eso el número de contratos cada vez es mayor, pero es un empleo de baja calidad y, por tanto, también de baja productividad. (Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social, 2018).

Una vez vistas las características del mercado laboral español, abordamos las consecuencias que tiene este sobre nuestro sistema de pensiones. Es muy difícil financiar el sistema y sostenerlo con la elevada precariedad laboral con la que convivimos, ya que los nuevos empleos aportan cotizaciones reducidas. Con los contratos temporales las cotizaciones solo cubren unos meses al año y con las parciales solo una parte de la jornada. Es de esperar que nuestro fondo de reserva se reduzca hasta agotarse, si se están pagando pensiones de jubilados que han cotizado muchos más años que los actuales contribuyentes. Es decir que, al fin y al cabo, se está gastando mucho más de lo que se ingresa y, por tanto, el sistema de pensiones pasa a ser insostenible.

3.5 Productividad

La productividad de la economía española es otro factor importante que afecta a la sostenibilidad de nuestro sistema a través del peso de la masa salarial en el PIB. De forma que, si el PIB aumenta debido a un aumento de la productividad, por ejemplo, con un aumento del progreso técnico, la masa salarial no tendría por qué incrementarse, y el gasto en pensiones respecto al PIB se reducirá. También puede ocurrir que un aumento de la productividad sea trasladado directamente a las pensiones, a través de la generación de ganancias salariales, ya que nuestras pensiones contributivas dependen del historial laboral de los trabajadores y, por tanto, la pensión media y la productividad también estarían relacionadas. De esta forma, el gasto en pensiones respecto al PIB no variará mucho con el aumento de la productividad. Como podemos apreciar, es muy importante el nivel de productividad de nuestra economía y, sobre todo, cómo se trasladan los incrementos de la misma en las pensiones. (Conde-Ruiz, J.I y Alonso Mesenguer, J., 2004) y (Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R., 2017)

En el sistema español, un aumento de la tasa de crecimiento de la productividad provoca una reducción de la carga financiera, ya que las bases de cotización incluidas en las Bases Reguladoras, se ajustan con el Índice de Precios al Consumo y no con la tasa de crecimiento de los salarios. Esta característica nos lleva a que las ganancias en productividad se trasladen a las pensiones con un cierto desfase temporal, y la carga financiera tiende a reducirse.

El problema que ha experimentado nuestro país es que ha gozado de unas tasas de crecimiento de la productividad laboral bastante bajas a lo largo de los años y que no se espera que se produzca un cambio significativo respecto a este tema y, mucho menos en un corto periodo de tiempo. Esto nos perjudica ya que para mejorar la viabilidad del sistema de pensiones se necesita un gran aumento de la productividad. (Díaz-Saavedra, J., 2015).

4. REFORMAS ADOPTADAS Y ANÁLISIS COMPARADO.

Los modelos europeos, cuentan con diversos rasgos en común, pero cada uno de ellos tiene sus propias especificaciones, varios regímenes transitorios, y otros muchos factores que constatan las diferencias. Por tanto, es imposible hablar de un único modelo europeo de pensiones, pero lo que sí podríamos decir, es que cada país europeo tiene su propio sistema, con sus propias tradiciones jurídicas, políticas, económicas y sociales.

Cuadro 4.1: Características de los sistemas de pensiones europeos en el año 2013.

	Gasto en pensiones públicas (a) 2013	Edad legal de jubilación (b) 2013	Edad efectiva de jubilación (b) 2014	Tasa de dependencia (c) 2013	Tasa de sustitución (d) 2013	Tasa de acumulación (e) 2013	Tipo de sistema de pensiones (f)
Bélgica	11,8	65,0	61,9	36,3	42,5	1,5	Prestación definida
Bulgaria	9,9	63,7	63,8	45,1	34,2	1,1	Prestación definida
República Checa	9,0	62,7	63,1	40,3	42,8	2,2	Prestación definida
Dinamarca	10,3	65,0	65,6	36,3	42,5	—	Prestación definida
Alemania	10,0	65,3	65,1	37,6	44,6	—	Sistema de puntos
Estonia	7,6	63,0	64,4	47,5	30,4	0,6	Prestación definida (puntos)
Irlanda	7,4	65,0	64,9	28,0	27,9	—	Prestación fija
Grecia	16,2	67,0	64,4	36,6	65,6	2,2	Prestación definida
España	11,8	65,0	62,8	28,9	59,7	2,3	Prestación definida
Francia	14,9	65,8	60,8	43,9	51,3	1,8	Prestación definida
Croacia	10,8	65,0	62,4	42,8	30,8	—	Sistema de puntos
Italia	15,7	66,3	62,4	39,6	58,8	1,9	Cuentas nocionales
Chipre	9,5	65,0	64,9	23,3	64,4	1,4	Prestación definida (puntos)
Letonia	7,7	62,0	64,6	43,6	27,7	1,1	Cuentas nocionales
Lituania	7,2	62,8	62,8	46,8	35,1	0,5	Prestación definida
Luxemburgo	9,4	65,0	60,2	45,9	51,3	1,8	Prestación definida
Hungría	11,5	62,0	63,0	41,6	40,8	2,1	Prestación definida
Malta	9,6	62,0	62,0	30,9	48,3	1,9	Prestación definida
Países Bajos	6,9	65,1	65,5	35,0	35,9	2,0	Prestación definida y fija
Austria	13,9	65,0	62,5	39,9	41,2	1,2	Prestación definida
Polonia	11,3	65,3	63,9	34,0	47,9	1,0	Cuentas nocionales y prestación definida
Portugal	13,8	65,0	64,3	37,1	61,8	2,0	Prestación definida
Rumania	8,2	64,7	64,0	39,7	37,0	—	Sistema de puntos
Eslovenia	11,8	65,0	62,5	43,2	33,8	1,5	Prestación definida
Eslovaquia	8,1	62,0	61,6	34,2	45,7	1,2	Sistema de puntos
Finlandia	12,9	66,0	63,6	39,2	52,1	2,9	Prestación definida
Suecia	8,9	67,0	65,8	38,6	42,1	1,0	Cuentas nocionales
Reino Unido	7,7	65,0	64,9	31,5	36,4	—	Prestación fija
Noruega	9,9	67,0	65,6	33,6	47,0	0,9	Cuentas nocionales

Fuente: Comisión Europea (2015)⁴

⁴ La selección de programas incluidos bajo el concepto de «sistema de pensiones» y las variables estadísticas usadas para el cálculo de sus parámetros, pueden variar según la fuente. Esto da lugar a que la información sobre dichos parámetros no siempre coincida y varíe según sea la fuente utilizada.

a Como porcentaje del PIB.

b Correspondiente a los varones.

Como podemos observar en el cuadro 4.1, Grecia, Francia e Italia son los países con mayor nivel de gasto en pensiones públicas y, por el contrario, los Países Bajos, Lituania e Irlanda, presentan los niveles de gasto más bajos. Este elevado gasto en pensiones viene determinado por las altas tasas de dependencia, así como por la elevada generosidad de los sistemas. En cambio, en los países con menor gasto podemos apreciar la existencia de una menor generosidad del sistema y una menor presión demográfica. (García, D., Gordo, E. y Manrique, M., 2011)

Si ahora analizamos las características que comparten estos sistemas respecto al caso español, se puede señalar lo siguiente:

- En primer lugar, como bien se puede observar en el cuadro 4.1, la mayoría de los países europeos, han desarrollado un sistema de pensiones de reparto y de prestación definida. Esto quiere decir, que estos sistemas tienen una importante solidaridad intergeneracional, donde la financiación de las pensiones es llevada a cabo por los trabajadores.
- La mayoría de ellos, a diferencia de España, cuentan con sistemas complementarios, como los fondos de capitalización, tanto públicos como privados. Aun así, se podría decir que los sistemas europeos tienen una dimensión especialmente pública.
- Las reformas que se han desarrollado en la mayoría de los países europeos, han estado motivadas en su mayoría por el proceso de envejecimiento que ha ido sufriendo, y va a seguir haciéndolo, la población.

Por otra parte, si nos centramos en los rasgos que distinguen el sistema español respecto al resto de los países europeos podemos concluir que:

- España tiene una tasa de sustitución bastante elevada, llegando a superar la media europea
- En la mayoría de los países europeos tienen en cuenta toda la vida laboral para realizar el cálculo de la pensión, y en España los últimos 20 años.
- Hasta ahora, el mecanismo de revalorización de las pensiones estaba ligado a la variación del IPC, pero en España, como consecuencia de la

c Número de pensionistas sobre población de entre 15 y 64 años.

d Definida como pensión media sobre salario medio. Nótese que, en algunos países con una tasa de sustitución comparativamente baja, como el Reino Unido, los Países Bajos, Suecia o Dinamarca, el peso de las pensiones privadas es mayor que en el resto de los países.

e Tasa a la que se acumulan derechos de pensión.

f Pensiones de jubilación, sistema principal.

última reforma, de la que más adelante hablaremos, comenzó a depender de la situación financiera en la que se encontrara nuestro sistema.

- Si volvemos a referirnos al cuadro 4.1, vemos que respecto a la edad de jubilación volvemos a sobrepasar la media, ya que esta se encuentra en los 65 años en dicho cuadro, y en los 65,5 años en la actualidad. Además, se espera que siga creciendo.

La sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones europeos se ha visto condicionada por las reformas que se han ido aplicando. Muchas de ellas han estado enfocadas a la reducción del gasto, medida que se ha ido logrando de manera pausada, aunque es cierto, que se espera de nuevo un aumento debido a la llegada a la jubilación de parte de la generación de los baby boomers.

Por el lado de los ingresos, hay que tener en cuenta que España se encuentra con una gran desventaja respecto a casi la totalidad de países europeos. En primer término, las cotizaciones en nuestro país son más bajas, debido a las cotizaciones directas de trabajadores y a las aportaciones del Estado destinadas a la financiación.

Con las últimas reformas que ha adoptado nuestro país, se dota de gran importancia al equilibrio financiero del sistema, es decir, a garantizar la sostenibilidad del mismo, con un cierto énfasis en la reducción del gasto. Medida que tiene un efecto negativo, ya que, si a largo plazo la población se incrementa y el gasto se sitúa próximo al actual, la pensión media se va a ver reducida. Se afirma que es un exceso de gasto lo que perjudica la sostenibilidad de nuestro sistema, cuando lo verdaderamente preocupante es la estructura de ingresos. (Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F y Ramos, R., 2017) y (Camós Victoria, I., García de Cortazar, C. y Suárez Corujo, B., 2017)

4.1 Reforma de los sistemas de pensiones en la UE

Durante el periodo 2008-2016 los sistemas de pensiones siguieron un continuo proceso de reformas dirigidas a resolver los retos que se presentaban. Se pretende asegurar la solvencia presente y futura, es decir, garantizar la sostenibilidad financiera.

El reto al que se enfrentan es instaurar un sistema que, en primer lugar, sea sostenible y que, en segundo lugar, pueda proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación de forma que los pensionistas puedan gozar de un nivel de vida digno y disfrutar de independencia económica, sin aumentar la presión de las finanzas públicas y sin que el potencial del crecimiento económico se vea afectado.

Las competencias de la UE no han sufrido grandes modificaciones después del Tratado de Lisboa, donde se reconocieron los Tratados Constitutivos de la UE, incluyendo objetivos sociales. Uno de ellos fue la institucionalización del método abierto de coordinación (MAC) con el reconocimiento de la Comisión Europea,

con el que se pretende fomentar la cooperación entre los Estados miembros y facilitar la coordinación entre los mismos.

En el año 2011 se pone en marcha el semestre europeo, un proceso que garantiza la coordinación de la política económica a nivel de la UE. Con el semestre europeo se incluyen acciones o medidas a desarrollar por los Estados Miembros, además de las recomendaciones que se recogen en el programa económico y social de la Comisión Europea. Los Estados Miembros en este periodo se centraron en reprimir el futuro gasto relacionado con el envejecimiento, comprometiéndose a reformar sus sistemas de pensiones. A este problema también se añadió la crisis financiera que afectó a los fondos privados de pensiones.

La UE promovió el envejecimiento activo en el año 2012, en el que el Comité de Protección Social (SPC) y el Comité de Empleo (EMCO) elaboraron los principios con los que se aboga por adaptar los sistemas de Seguridad Social donde se ofrezcan pensiones sostenibles y adecuadas que ayuden a reducir el número de personas que viven por debajo del umbral de pobreza y les permitan vivir de una forma más digna. En este año la UE dio luz verde al Libro Blanco con el objetivo de elaborar estrategias encaminadas a adaptar las pensiones a las circunstancias económicas y demográficas. El objetivo de este libro era que los instrumentos políticos de la UE respaldaran los esfuerzos de los Estados miembros por reformas en sus sistemas, con medidas que van desde incentivos financieros a coordinación de políticas y seguimiento hacia objetivos comunes en el marco de la estrategia integrada y global Europa 2020.

En el periodo 2012-2013, varios países europeos aplicaron reformas que tenían en común la extensión de la vida laboral. A la vez, se creía necesario un aumento de la participación laboral de la población de edades avanzadas, así como su prolongación en el mercado de trabajo.

En el año 2014, las reformas van dirigidas a la reducción de la deuda, ya que se habían ido acumulando grandes déficits a lo largo del tiempo sobre todo en países como Bélgica, España, Irlanda, Grecia, Italia, Chipre y Portugal.

Por su parte, en el año 2015, se centran en mejoras dentro de la política de empleo y la protección social para favorecer a la población a lo largo de su vida y alcanzar un mayor grado de cohesión social como factor clave del crecimiento económico sostenible. Para aquellos países en los que se preveía una tasa de dependencia ascendente, el impacto presupuestario del envejecimiento de la población suponía un fuerte reto.

Para el año 2016, el gasto derivado del envejecimiento aumenta y además el porcentaje de población en edad de trabajar se reduce. La Comisión Europea hace hincapié en que, si no se toman medidas correctoras, la mayoría de los Estados miembros van a ver la sostenibilidad de su sistema de pensiones perjudicado gravemente. Muchos países aplicaron reformas de gran calado con las que consiguieron progresar, pero siguen existiendo desafíos muy importantes.

La mayoría de los Estados Miembros, han dirigido sus reformas hacia la potenciación de la sostenibilidad del sistema de pensiones. Bajo el punto de vista de la Comisión Europea, hay que acompañar estas reformas con la ampliación de la vida laboral o los planes de pensiones complementarios. Así mismo, los Estados Miembros deben fomentar planes de pensiones colectivos e individuales suprimiendo obstáculos a nivel europeo.

Por último, durante el año 2017, se vuelve a insistir en ligar los sistemas nacionales a la esperanza de vida con su la consiguiente participación en el mercado laboral de la población en edades avanzadas y con la limitación de la jubilación anticipada a aquellas personas que verdaderamente no puedan trabajar durante un periodo mayor. Se aboga por una vida laboral más larga, pero con sus buenas cualificaciones, un mayor aprendizaje y un buen entorno de trabajo que permita conciliar la vida laboral y familiar y reduzca las diferencias de sexo entre los pensionistas. Además, las pensiones complementarias desempeñaran un papel importante para garantizar los ingresos de los jubilados y por ello deben fomentarse. Todo depende de las decisiones políticas acerca del bienestar de la población en edades avanzadas, y la medida en la que se quiera garantizar la vejez en el entorno de una sociedad civilizada. (Camós Victoria, I., García de Cortazar, C. y Suárez Corujo, B., 2017)

4.1.1 Clasificación de las reformas en el seno de la UE

Si seguimos uno de los procesos de clasificación más habituales, podemos dividir las reformas en paramétricas y sistémicas. Las primeras afectan directamente en los parámetros utilizados en el cálculo de la pensión y suelen ser más generosas y, las segundas suelen provocar cambios más profundos.

Reformas paramétricas: Estas reformas han estado orientadas hacia la prolongación de la vida laboral y a la reducción de la diferencia entre las cotizaciones y las prestaciones. Los objetivos más perseguidos por los países europeos han sido los siguientes:

- El aumento de la participación laboral de los trabajadores en edades avanzadas, para lo que han decidido ampliar la edad legal de jubilación, situándola en los 65 años, y, en algunos países, incluso en los 67. Las consecuencias que ha tenido esta medida ha sido un mayor consumo de la población y una ampliación de los años trabajados, así como, un aumento de las cotizaciones, que perjudica al mercado laboral por el lado de la demanda tanto a corto como a largo plazo.
- Aproximar la edad de jubilación efectiva a la edad de jubilación legal. Para lograr este objetivo se han aplicado diversas medidas en función de los distintos países. Por ejemplo, Francia y Suecia elevan el número de años necesarios para obtener el 100% de la pensión. Alemania, Portugal e Italia, optaron por imponer una penalización más alta a aquellas personas

que decidan jubilarse antes de la edad legal de jubilación. Alemania y de nuevo, Francia, introdujeron incentivos para permanecer en el mercado laboral, una vez superada la edad legal de jubilación.

- Reducir la desigualdad en los años finales de la vida laboral. Para ello, se ha tendido a aumentar el número de años cotizados que se tienen en cuenta a la hora de calcular el nivel de la pensión.
- Cambiar la generosidad de los sistemas de pensiones a través de nuevos mecanismos de actualización y revalorización. Respecto a la actualización ha habido países que han cambiado la aplicación de índices de crecimiento salarial por índices de precios, cuyo crecimiento es menor que el de los salarios de la economía. En lo referente a la revalorización, la mayoría de países europeos suelen tener en cuenta la evolución de los precios.
- Adaptar las prestaciones a los posibles cambios en la esperanza de vida u otro tipo de circunstancias económicas, para poder garantizar una mayor estabilidad financiera. La medida que se ha adoptado ha sido la introducción de diversos factores de sostenibilidad en función de las circunstancias de cada país. Por ejemplo, en el caso de España se liga la cuantía de la pensión a la esperanza de vida, en Portugal se liga las tasas de actualización de las cotizaciones al crecimiento del PIB, en Alemania esta tasa de actualización se liga a la tasa de dependencia de la población en edades avanzadas, o como en Francia e Italia que ligan la esperanza de vida con la edad mínima para recibir la pensión o con un periodo mínimo de contribución.

Reformas sistémicas: Este tipo de reformas son implantadas de manera gradual, debido a la fuerte repercusión que tienen sobre los sistemas de pensiones. El objetivo de las mismas es mantener un nivel de renta justo en las edades de jubilación. En muchos de los casos, han supuesto una transformación de los sistemas de prestación definida a los de contribución definida, como ha ocurrido en Italia, Alemania y Suecia. Estos países han implantado un sistema de contribución definida en el que se tiene en cuenta la totalidad de la vida laboral del individuo y se aplican medidas para hacer frente a los posibles cambios en la tasa de dependencia y en la esperanza de vida.

Ligado a este tipo de reformas aparecen los planes de pensiones de carácter privado debido, sobre todo, a la introducción de incentivos fiscales. Italia y Alemania gozan de un sistema de pensiones privado individual y voluntario y, en el sistema sueco, en cambio, el sistema de cuentas individuales es de carácter universal y obligatorio y, el ocupacional cuasi obligatorio. (García, D., Gordo, E. y Manrique, M., 2011)

Estas reformas no han sido suficientes para afrontar la mala estabilidad económica del sistema de pensiones de la Unión Europea, y si siguen sin adaptarse el incremento de los gastos al de los ingresos, las consecuencias serán graves, ya que este hecho podría repercutir en la futura unión económica. No obstante, se creó un sistema de cooperación entre los Estados miembros, donde se pueden disfrutar de una serie de recomendaciones, para afrontar el fuerte envejecimiento de la población. (Vázquez Mariscal, A., 2004)

4.2 Las dos últimas reformas adoptadas en el caso español.

En el caso español, las reformas comienzan en el año 1985 donde la distribución de las prestaciones comienza a cambiar y no es hasta el año 1995 con el Pacto de Toledo cuando comienzan a estabilizarse. A lo largo de estos años han ido surgiendo nuevas reformas, pero en este trabajo vamos a destacar las dos últimas, la reforma de 2011, Ley de actualización, adecuación, y modernización del sistema de Seguridad Social, y la reforma de 2013 a través de la Ley 23/2013, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Estas reformas han tenido un impacto sobre las pensiones de forma que las han reducido, pero no han sido capaces de resolver los problemas de financiación a los que nos venimos enfrentando años atrás.

➤ **REFORMA 2011.**

El 2 de febrero del 2011, el Gobierno, con José Luis Rodríguez Zapatero a la cabeza, y los Interlocutores sociales aprueban el acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. En este acuerdo se recogen una serie de medidas (basadas en el informe de evaluación y en la reforma del Pacto de Toledo), que están dirigidas a anticipar las reformas necesarias para que nuestro sistema responda eficazmente a los nuevos desafíos que se puedan presentar y a mantener la misma cobertura ante los riesgos sociales. Se pretende continuar con un sistema de Seguridad Social estable que sea capaz de garantizar las futuras prestaciones sociales. Y bajo estos términos se adopta la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta ley fue aprobada el 21 de Julio de 2011 en el Congreso, aunque las modificaciones que se recogen en la misma, comenzarán a aplicarse en el año 2013 a través de un calendario y, en el año 2017 se estimó que el sistema estaría en pleno funcionamiento.

Esta ley consta de nueve artículos, cincuenta y dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria y otra derogatoria únicas y doce disposiciones finales. (Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social).

Los principales cambios que se recogen en materia de pensiones afectan a la tasa de sustitución, a la base reguladora, a la edad de jubilación, además

incentivan la prolongación de la vida laboral y se introduce un nuevo elemento, el factor de sostenibilidad. Aunque son los factores más importantes, no son los únicos. A continuación, se explican más detalladamente los elementos de esta reforma:

- Cambios en la edad de jubilación ordinaria. Paso de los 65 a los 67 años de manera gradual. Hasta el año 2018 se va a ir ampliando un mes por año, y de 2019 a 2027 dos meses por año. Con la excepción de que las personas que hayan cotizado 38 años y 6 meses, tendrán derecho a la jubilación anticipada a los 65 años.
- Cambios en la edad de jubilación anticipada. En el caso de la jubilación anticipada se pasa directamente de 61 a 63 años, siendo necesarios 33 años de cotización. Existen excepciones:
 - o Podrá jubilarse a los 60: Si en enero de 1967 se le reconoce como mutualista. En este caso se le reducirá un 8% la pensión hasta que el individuo cumpla los 65 años.
 - o Podrá jubilarse a los 61: Cuando la causa no se asigna al trabajador (crisis o cierre de empresa). Para ello el individuo debe haber estado inscrito en la oficina de empleo 6 meses antes de solicitar la jubilación y, además, debe haber cotizado al menos 33 años a lo largo de su vida laboral.
 - o Podrá jubilarse a los 63 por voluntad del interesado. Debe haber cotizado 33 años y el importe de dicha pensión deberá ser mayor a la que le corresponde a la edad de 65 años por su situación familiar.
- Modificación de la base reguladora. Se amplía gradualmente hasta 2022. Antes de la reforma se calculaba como el cociente entre las bases de cotización de los 15 años anteriores al primer mes de jubilación dividido por 210. En cambio, tras la reforma se tienen en cuenta en vez de los 15, los 25 años anteriores al primer mes de jubilación y se aumenta el divisor a 350.
- La jubilación parcial aumenta de los 65 a los 67 años reduciéndose la jornada entre un 75% (si no se realiza el contrato de relevo) y un 25%. Durante la misma, las bases de cotización serán iguales a las que el trabajador hubiera generado si siguiera trabajando a jornada completa.
- Promueven la prolongación de la vida laboral aportando mayores tantos por cientos anuales adicionales a medida que aumentan el número de años cotizados.
 - o >25 años: 2%

- 25-37 años: 2.75%
 - Carrera laboral completa: 4% (A partir de 65 o 67 años)
- Factor de sostenibilidad: Respecto al factor de sostenibilidad, se recoge que entraría en vigor a partir de 2027. Se revisarían los parámetros fundamentales del sistema quinquenalmente, en función de las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años del año en el que se realice la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Se introduce en esta reforma, pero no se desarrolla en gran medida. Este factor podría transformar nuestro sistema de prestación definida en uno de contribución definida.
 - Los complementos a mínimos de las pensiones contributivas no pueden sobrepasar la cuantía de las pensiones no contributivas. Aunque existen algunas excepciones con las pensiones de orfandad, viudedad e invalidez.
 - Variación de la cuantía de la pensión. Para calcularla se aplica durante los primeros 15 años a la base reguladora el 50%, al siguiente año entre los meses 1 y 248, se incrementa un 0.19%, y pasando del mes 248 se añade el 0.18%. Antes de la reforma, los primeros 15 años la base reguladora se calculaba de la misma manera. Pasando de 16 a 25 años, ambos incluidos, se añadía el 3% y, los siguientes años, se aplicaba el 2%.
 - Para percibir la totalidad de la pensión, aumenta el periodo de cotización de los 35 a los 38.5 años y, si la edad de jubilación es de 67 años, se exigen 37 años cotizados. Aquellos que no han cotizado 38.5 años y tengan 65, podrán percibir pensión, pero no el 100%.
 - A partir de enero de 2014, la pensión de incapacidad permanente absoluta y la de gran invalidez con el trabajo por cuenta propia o ajena, resultan incompatibles.
 - Si un individuo una vez llegado a los 65 años de edad con 38,5 años cotizados o 67 años con 37 cotizados, decide seguir perteneciendo al mercado laboral, tienen derecho a una exención parcial de la cotización.
 - La cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se amplía.
 - Mayores beneficios por el cuidado de los niños. Los nueve meses anteriores al nacimiento se consideran años cotizados y, en el caso de adopción, 3 meses y la finalización del sexto año posterior. De la misma forma, se computan como cotización efectiva los tres años de excedencias por el cuidado de los hijos.

- Se tendrá derecho a la pensión de orfandad si el individuo tiene menos de 21 años (antes 18 años) o de 25 años (antes 22 años) si no trabaja o si su salario es inferior al salario mínimo interprofesional.
- Desde enero de 2012, el Régimen Especial de los Empleados del Hogar se integrará en el Régimen General de la Seguridad Social.

La iniciativa con la que se lleva a cabo, no era simplemente dar respuesta a la crisis económica, sino también ofrecer soluciones a los desequilibrios estructurales que se le presentaban a España en el largo plazo, como el incremento del número de pensionistas respecto al menor aumento de los afiliados.

La reforma de 2011, es una reforma paramétrica, es decir, básicamente se limitaba a modificar la dimensión cuantitativa del nivel contributivo, que a su vez ha modificado varios elementos, aunque también es cierto que mantiene intactas algunas características básicas del sistema. Está basada sobre todo en la reducción del gasto del sistema, generando así un ahorro mayor, aunque es cierto que, con el retraso en la edad de jubilación o los incentivos a la prolongación de la vida laboral, no solo se reduce el gasto, sino que también deberían verse incrementados los ingresos. (Conde-Ruiz, J.I. y González, C.I, 2013) y (Alda García, M., 2016)

Posterior a la ley 27/2011, se promulga el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, el cual es una modificación fundamental de la misma. Algunos de sus aspectos son: ampliar la carrera de cotización de los trabajadores intentando reducir la distancia entre la edad legal de jubilación y la real, favorecer la coexistencia entre salario y pensión, jubilación anticipada para aquellos que dispongan de largas carreras de cotización, etc. (RDL 5/2013, de 15 de Marzo)

➤ **REFORMA 2013**

Esta reforma se lleva a cabo, por parte del Gobierno del PP con Mariano Rajoy al frente, debido al gran desajuste existente entre ingresos y gastos. Lo recoge la Ley 23/2013, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Se pretende hacer hincapié en tres de las recomendaciones recogidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo: Mayor importancia de la carrera de cotización del trabajador con el objetivo de aproximar la edad de jubilación real con la edad de jubilación legal de acceso a la misma, reservar la jubilación anticipada a aquellas personas que dispongan de largas carreras de cotización y facilitar la coexistencia de salario y pensión. Además, pretende abordar el tema de la discriminación en el mercado laboral como consecuencia de la edad y la racionalización del sistema de prestaciones por desempleo para reforzar su vinculación con sus objetivos originales. Con esta última reforma se trata de conseguir que el sistema de pensiones dependa del factor de

sostenibilidad, de la base reguladora y del tipo de cotización. Hay que subrayar que esta reforma se abordó sin consenso social.

Para llegar a lograr estos objetivos se pretenden aplicar medidas dirigidas a la jubilación anticipada, las políticas de empleo, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la jubilación parcial y la lucha contra el fraude.

Los dos elementos más importantes de esta reforma son, en primer lugar, el factor de sostenibilidad, en el que se refleja la evolución de la esperanza de vida a los 67 años. Es decir que, la pensión mensual a percibir se va a ajustar a la evolución de la esperanza de vida. Con esta medida lo que se pretende es reducir el riesgo derivado del aumento de la longevidad y conseguir una mayor equidad intergeneracional. Ya se presentó en la reforma de 2011 anteriormente mencionada, donde el factor de sostenibilidad pasaría a aplicarse a partir del año 2027, sin embargo, en esta última reforma, se adelanta la fecha de aplicación para el año 2019. Si en dicho año se aplica, el importe de la pensión media se va a ir reduciendo, debido a que como he analizado lo que nos indican las previsiones de la esperanza de vida es que esta va a seguir incrementándose, dando lugar a una reducción del importe medio de la pensión. En definitiva, el factor de sostenibilidad, pretende compatibilizar el nivel de gasto con la cuantía de las pensiones teniendo en cuenta el envejecimiento de la población, de forma que pretende equilibrar los gastos e ingresos y conseguir, por tanto, el equilibrio financiero del sistema.

Y, en segundo lugar, aunque no por ello menos importante, el cambio del mecanismo de revalorización, donde se pasaría de vincular las pensiones con el IPC a ligarlas al estado financiero de la Seguridad Social en base a un mínimo del 0,25% y un máximo del 0,50%. Esto quiere decir que por cada punto porcentual de poder adquisitivo que se pierda en un año malo, para recuperarlo se necesitaran dos años de bonanza donde pueda aplicarse la subida máxima. El índice de revalorización variará de la siguiente manera, si se produce una disminución de los ingresos por cotización, o un aumento de la pensión media, del número de pensiones o de los gastos del sistema, las pensiones se revalorizarán en menor medida, y si por el contrario aumentan los ingresos, se reduce los gastos de Seguridad Social, la pensión media o el número de pensiones, las pensiones se revalorizarán en mayor medida. El objetivo de este factor es conseguir la sostenibilidad del sistema.

Por tanto, a modo de conclusión, el Factor de Sostenibilidad persigue la compatibilidad de las contribuciones y las prestaciones, y el Índice de Revalorización pretende conseguir una mayor estabilidad y sostenibilidad y protección del sistema. (Alda García, M., 2015) y (Camós Victoria, I., García de Cortazar, C. y Suárez Corujo, B., 2017)

En resumen, ambas reformas están dirigidas a controlar el gasto. En la reforma de 2011 se introducen medidas importantes para mejorar la contributividad y para alargar la edad de jubilación, en otros términos, se endurecen los requisitos para poder disfrutar del sistema. En cambio, en la reforma de 2013, se pretende

garantizar la sostenibilidad del sistema, a través de las dos nuevas fórmulas que se pretenden incorporar, el índice de revalorización y el factor de sostenibilidad.

4.3 Valoración de las reformas adoptadas en España.

Los gobiernos, con su orientación social y su coyuntura política han condicionado la evolución de los parámetros del sistema de pensiones.

Por su parte, Zapatero, se decidió por una política redistributiva como la del gobierno de González. Optó por aumentar la pensión mínima y estrechar el sistema a través de la contribución mínima. Es decir, con la reforma de 2011 lo que se pretende es conservar la generosidad de nuestro sistema, recibiendo las pensiones a través de una cuantía nominal y a lo largo de un periodo de tiempo más prolongado, a cambio de un mayor esfuerzo contributivo, como bien recogía el nuevo marco normativo.

Los cambios que conforman dicha ley contribuyen a contener el creciente gasto que se generaría con el envejecimiento de la población, pero con requisitos de acceso más estrictos. En cambio, las medidas para incrementar los ingresos quedaron fuera de esta reforma. Estos cambios fueron paramétricos, y únicamente fueron apoyados por un grupo político. (Jiménez, S., 2017)

Las implicaciones que la reforma de 2011 ha tenido han sido una reducción de la cuantía de la pensión debido, en primer lugar, al cambio realizado a la hora de calcular la base reguladora y, en segundo lugar, por el cambio tanto en el tiempo de cotización como en la edad, que necesitan ser más altos para poder alcanzar el total de la prestación. Además, la implantación gradual de la reforma va a suponer que cada año que pase, el importe de la pensión se va a ir reduciendo. Y, por si fuera poco, el periodo en el que cobrarán la pensión también va a mermar. Por lo que los individuos, una vez medida la acumulación de su capital, van a tener que analizar las ganancias que les suponen permanecer en el mercado laboral un año más. Esto va a provocar incentivos a la hora de adelantar la jubilación anticipada. Como en esta reforma se exige por normativa un aumento en la edad legal de jubilación y en la anticipada, se va a producir un retraso a la hora de hacer efectiva la jubilación.

Dada la situación que en estos años estaba experimentando nuestro país, deberían haber enfocado medidas que favorecieran el perfil de los trabajadores que en ese momento dominaban una parte importante del mercado laboral, aquellos con carreras de cotización irregulares y reducidas. La situación se agravó con el creciente deterioro del mercado laboral y como no podía ser de otra forma, la reforma de 2011 cada vez era más insuficiente.

Debido a las consecuencias que la reforma de 2011 tiene sobre los individuos, la población joven se va a ver más afectada por la misma, que la población de edad más avanzada. Es probable que se garantizara una pensión, pero hay que valorar la cuantía de la misma. Siendo España uno de los países más

envejecidos de la UE, va a disponer de un gasto en pensiones de los más bajos. Por tanto, puede conseguir equilibrar el sistema, pero el bienestar de la población envejecida queda más en un segundo plano. (Zubiri, I., 2016) y (Moral-Arce. I y Ferradans. H., 2018)

Con el gobierno de Rajoy, se decidieron mantener prácticamente inalteradas las prestaciones, en cambio optó por incrementar las cotizaciones, probablemente a causa de los niveles de déficit que estábamos alcanzando. Esta reforma vuelve a dar prioridad al equilibrio financiero del sistema, por encima de unas pensiones suficientes y adecuadas. (Jiménez, S., 2017)

Si analizamos dicha reforma, nos damos cuenta de que, al tener en cuenta la esperanza de vida, estamos entrando en problemas equitativos. Y, no solo hablo de equidad intergeneracional, sino también de equidad social, e incluso de equidad de género. Además, el efecto del factor de sostenibilidad es un problema añadido, ya que las variables utilizadas para el cálculo del factor de sostenibilidad, no son un gran acierto. Para su cómputo se utiliza la tasa de crecimiento medio de la esperanza de vida en los cinco años anteriores, a una única edad, los 67 años. En cambio, lo lógico sería tener en cuenta una estimación del crecimiento de la esperanza de vida de cada una de las generaciones a las que se va a aplicar, considerando todas las edades de jubilación existentes en ese año. Este dato es muy complicado de obtener, ya que ni si quiera el INE lo publica en sus proyecciones. El problema estaría si el margen de error al utilizar una variable u otra fuera de gran importancia, ya que dicho error no se podría corregir, debido a que rectificar la prestación, según la ley, sería imposible; el importe inicial de las nuevas pensiones sólo puede determinarse una única vez.

El grupo de población más afectada serían los individuos con un nivel de pobreza mayor. Al obtener menos ingresos, sus pensiones se van a ver reducidas y, además, por lo general su esperanza de vida es menor que la de una población más enriquecida. Podríamos decir que al utilizar la variable esperanza de vida para obtener el factor de sostenibilidad, es decir, al fin y al cabo, para reducir el importe de las pensiones, va a provocar detracción de rentas de poblaciones más pobres a otras más ricas. (Fernández Cordón, J.A., 2018)

Las variables utilizadas para el cálculo del índice de revalorización de las pensiones (IRP), podríamos decir que tampoco son un gran acierto, ya que utiliza datos agregados y no consolidados, por lo que afecta de manera distinta en épocas de bonanza económica (menor revalorización), y en épocas recesivas (mayor revalorización). El IRP es un factor esencial para lograr la viabilidad futura del sistema de pensiones, pero debería llegar a los ciudadanos de una manera más transparente, publicándose sus componentes, su forma de cálculo, su resultado, etc., de manera que la población pudiera comprender mejor su funcionamiento y la importancia que el mismo tiene. (AIReF, 2015)

Muchos son los expertos y profesionales que hablan de la aplicación de una reforma silenciosa. Dicha reforma provoca cambios en el sistema de Seguridad Social, sobre todo en las bases de cotización y pensiones máximas y mínimas,

de forma que, mientras las bases de cotización máximas aumentan, la pensión máxima permanece constante. El problema está en que, si los salarios crecen con la productividad, pero en cambio, la pensión máxima no crece de manera acompañada con los salarios, la tasa de sustitución de los trabajadores será cada vez menor y los individuos con derecho a pensión máxima serán cada vez más. Por un lado, el gasto total del sistema se va a ir reduciendo, y por otro, toda esta situación se va a traducir en una pérdida de poder adquisitivo por parte de los pensionistas.

Ante esta situación, los ciudadanos deben tener constancia de las consecuencias que van a tener las medidas recogidas en la última reforma, y se les debe informar de forma clara y concisa acerca de las consecuencias que se derivan de la misma y con el tiempo suficiente para que puedan tomar sus decisiones correctamente. Se podría decir que esta reforma podría transformar el modelo contributivo en uno asistencial. (Conde-Ruiz, J.I., 2013)

Las reformas de pensiones en nuestro sistema eran necesarias, pero quizás se necesitaban reformas más profundas y flexibles, que involucraran de forma directa a las generaciones afectadas y se adaptaran de manera más precisa a los shocks demográficos que se presentan o se puedan presentar. Se deben analizar cada una de las opciones posibles, teniendo en cuenta los recursos de los que dispone nuestra economía. Actualmente, el nuevo gobierno se está planteando nuevas modificaciones dentro del marco del Pacto de Toledo. Algunas de las recomendaciones que se debaten son una nueva reforma impositiva, un cambio en la vinculación de la revalorización de las pensiones. (Guillen, J.J., 2018).

5. CONCLUSIONES

- Nuestro sistema público de pensiones se enfrenta a un gran reto. En un periodo de tiempo, no muy lejano, no va a ser capaz de proveer a nuestra población jubilada de una renta adecuada.
- La mala situación de nuestro mercado laboral, el elevado envejecimiento y su consecuente alta tasa de dependencia, además de otros factores, han hecho que el gasto en pensiones se dispare a lo largo de los años. Además, debido a nuestra alta esperanza de vida y a las proyecciones de población que tenemos para España, se espera que dicho gasto siga incrementándose a un ritmo acelerado.
- Debido a la caída del número de afiliados a la Seguridad Social, así como al aumento del número de pensionistas, la baja productividad o la reducida inmigración, los ingresos del sistema no han tenido, ni se espera que tengan, un importante crecimiento en un futuro inmediato.
- Para intentar solucionar los problemas expuestos anteriormente, ha sido necesaria la aplicación de reformas, no solo en nuestro país, sino en todos los países miembros de la UE. Las reformas adoptadas en el caso

español, tanto la reforma de 2011, como la reformada de 2013, han conseguido reducir los problemas a los que se viene enfrentando nuestro país en esta materia, pero no han logrado resolver en su totalidad los problemas financieros del sistema.

- Ambas reformas están dirigidas a la reducción del gasto. La primera es una reforma paramétrica que provoca un endurecimiento de los requisitos de acceso al cobro de la pensión y la segunda es una reforma sistémica, que para garantizar la sostenibilidad introduce dos nuevos factores para lograr el equilibrio financiero. Lo ideal hubiera sido intentar alcanzar unas pensiones dignas y suficientes, analizando la cuantía de gasto necesario para lograrlas. Está claro que esto supondría un gasto mayor, aún más si cabe, pero ahí es donde debe tomar parte el gobierno y elaborar políticas destinadas al incremento de los ingresos hasta lograr el equilibrio, equiparándolos a los gastos. Algo que debe tenerse en cuenta obviamente, es que dichas reformas sean capaces de adaptarse a las características económicas, sociales y demográficas del país.
- Es muy importante que el Estado pueda seguir garantizando a toda la población unos derechos sociales. Es decir, que pueda seguir manteniendo algo tan esencial como es el Estado de Bienestar. Por tanto, hay que perseguir la idea de instaurar un sistema sostenible, pero que, a su vez, sea capaz de proporcionar un nivel de vida digno, permitiendo a los pensionistas gozar de independencia económica. Para poder garantizar el Estado de Bienestar es fundamental mejorar la productividad y reducir el desempleo estructural.
- Nuestro gobierno debe esforzarse en reforzar la confianza en nuestro sistema y, para ello, sería importante informar a los ciudadanos sobre la situación en la que se encuentra, elaborando informes detallados de los problemas a los que se enfrenta y sus posibles soluciones. Actualmente hay un intenso debate sobre cuál sería la mejor solución, si transformar el sistema de reparto en uno de capitalización, o pasar a las cuentas nacionales, un sistema mixto donde haya espacio para ambos sistemas, tanto el público como el privado, o incluso, el mismo sistema de reparto, pero con algunos cambios dentro del mismo. Lo que está claro es que se necesitan cambios. Todas las posibles transformaciones, tienen aspectos positivos y negativos que deben estudiarse detenidamente, y en su caso, ejecutarse, ya que no podemos quedarnos con los brazos cruzados. Este problema no es de los que se solucionan con el paso del tiempo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alda García, M. (2016): La última reforma del Sistema Público de Pensiones en España: de la ampliación a los 67 a años al Factor de sostenibilidad. Universidad de Zaragoza, Facultad de Economía y Empresa.
- Alegre Canosa, M.A., Calzada, I., Colino-Cámara, C., Del Pino Matute, E., Díaz Pulido, J.M., León, M., Loscos Fernández, J., Marbán, V., Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Moreno Fernández, L., Moreno Fuentes, F.J., Palier, B., Ramos Gallarín, J.A., Rodríguez Cabrero, G., Rubio Lara, M.J., Ruiz-Huerta Carbonell, J., Salido, O. y Subirats Humet, J. (2013): "Los Estados del Bienestar en la encrucijada. Políticas sociales en perspectiva comparada". Editorial Tecnos, Grupo Anaya S.A, Madrid.
- Antón Pérez, J.I. (2006). La reforma de los sistemas de pensiones en Europa del Este y su impacto sobre la eficiencia y la equidad. *Estudios de Economía Aplicada*, 24, 2, pp. 783-814.
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2015). Opinión sobre la determinación del Índice de Revalorización de las Pensiones 2016. Recuperado de: <http://www.airef.es/documents/10181/167549/Opini%C3%B3n+sobre+la+revalorizaci%C3%B3n+de+las+pensiones+en+2016/67cdb399-f6e1-462d-ad9c-eefaae2983ae> [consulta: 10/07/18].
- Camós Victoria, I., García de Cortazar, C. y Suárez Corujo, B. (2017): "La reforma de los sistemas de pensiones en Europa". Ediciones Laborum, Murcia.
- Chuliá, E. (2017). El agotamiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: un imprevisto y una seguridad. Instituto BBVA de pensiones. N°18/2017.
- Comisión Europea, (2015). The Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). *European Economy* 3/2015.
- Conde Ruiz, J.I. (2015): "Análisis NeG de Programas Electorales: Las Pensiones (I) Los Retos". Recuperado de: <http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/analisis-neg-programas-electorales-las-pensiones-i-los-retos> [consulta: 09/08/2018].
- Conde-Ruíz, J.I (2013): "No reformemos las pensiones por la puerta de atrás". Disponible en: <http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/no-reformemos-las-pensiones-por-la-puerta-de-atras> [consulta: 01/08/2018].
- Conde-Ruiz, J.I y Alonso Mesenguer, J. (2004): "El futuro de las pensiones en España: Perspectivas y Lecciones". FEDEA.
- Conde-Ruiz, J.I y González C.I, (2013): "Reforma de pensiones 2011 en España". Universidad Complutense de Madrid y FEDEA.
- Díaz-Giménez, J. (2014): "Las pensiones europeas y sus reformas recientes". Instituto BBVA de pensiones, 7/2014, pp. 8-12.

- Díaz-Saavedra, J. (2015), “Viabilidad y productividad del sistema público de pensiones”. Universidad de Granada.
- Durán Heras, M.A., Ferreras Alonso, F., Gómez Sánchez, V., Granado Martínez, O., Panizo Robles, J.A., Ruesga Benito, S.M., Suárez Corujo, B., Zubiri Oria, I. (2017): ¿Cobraremos la pensión? Ediciones Pirámide, Grupo Anaya, S.A, Madrid.
- España. Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 2 de Agosto de 2011, núm. 184, pp. 87495 a 87544).
- España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Boletín Oficial del Estado, nº 65, de 16 de marzo de 2013.
- Espina Montero, A (2017). “El sistema español de pensiones en el siglo XXI: Evidencia disponibles y análisis gráfico”. Disponible en: http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE_3091___5B3046E78DA9558BFA10D335C3F5E759.pdf [consulta: 28/07/18].
- Fernández Cordón, J.A. (2018): “El insostenible factor de sostenibilidad de las pensiones. Economistas Frente a la Crisis”. Recuperado de: <https://economistasfrentealacrisis.com/el-insostenible-factor-de-sostenibilidad-de-las-pensiones/> [consulta: 29/07/18].
- García, D., Gordo, E. y Manrique, M. (2011): “Reformas de los sistemas de pensiones en algunos países de la UEM”. Boletín económico - Banco de España, ISSN 0210-3737, N°. 7-8, 2011, págs. 117-134.
- Guillen, J.J., (2018): “Valerio respalda al Pacto de Toledo en subir las pensiones según el IPC real”. Público. Disponible en: <https://www.publico.es/economia/gobierno-planteara-pacto-toledo-reforma-fiscal-profunda-garantizar-pensiones.html> [consulta:04/10/2018].
- Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. Y Ramos, R. (2017): “El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma”. Banco de España.
- Hicks, A. y Esping-Andersen, G. (2005): <<Comparative and Historical Studies of Public Policy ant the Welfare State>>, en Janoski, T.; Alford, R.; Hicks, A. y Schwartz, M.A.: The Handbook of Political Sociology. States, Civil Societies, and Globalization, Cambridge University Press, Cambridge.
- Iglesias, A. y Palacios, R.J. (2000): “Managing Public Pensions Reserves. Part I: Evidence from the International Experience”. The World Bank.
- Jimenez, S. (2017): “Los parámetros del sistema de pensiones 1978-2017: un juguete en manos de políticos”. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sergi-jimenez/los-parametros-del-sistema-de->

pensiones-1978-2017-un-juguete-en-manos-de-politicos [consulta: 17/08/18].

- Manzano Rocamora, D. (2015): “Mercado de Trabajo en España: Análisis, evolución y perspectivas”, Universidad Miguel Hernández, Elche. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2064/1/TFG%20Manzano%20Rocamora%2C%20Daniel.pdf> [consulta:08/05/2018].
- Maqueda, A. (2016): <<El envejecimiento de España reduce su potencial para crecer>>. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2016/06/11/actualidad/1465664259_699036.html [08/05/2018].
- Martín Castro, T. (2010): “¿Puede la inmigración frenar el envejecimiento de la población española?”, Real Instituto El Cano. Recuperado de: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/demografia+y+poblacion/ari40-2010 [consulta 11/07/18].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: “Principios y directrices del sistema de Seguridad Social”. Recuperado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/index.htm [11/07/2018].
- Moral-Arce I. y Ferradans H. (2018): “Evaluación de impacto de la reforma del Sistema de pensiones de 2011 en los nuevos pensionistas: Periodo 2013-2015”. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.
- Puig-Samper, F. (2013): “El gasto sanitario en España”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Quilez, J.D., (2017): ¿Qué ha pasado con la “hucha de las pensiones”? Recuperado de: <https://www.rankia.com/blog/planes-de-pensiones/3460827-que-pasado-hucha-pensiones> [consulta: 17/08/2018].
- Romero, A. (2017): “Pensiones en transición”. Instituto Santalucía. Disponible en: https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2017/11/pensiones_en_transicion.pdf [consulta: 20/08/2018].
- Secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social (2018): “Situación del empleo en España”. Gabinete Técnico confederal. UGT. Disponible en: <http://www.ugt.es/Publicaciones/20180130%20Situaci%C3%B3n%20Empleo%20Espa%C3%B1a-Ene%202018%20VF.pdf> [consulta: 08/05/2018].
- Vázquez Mariscal, A. (2004): <<Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa>>. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Zubiri, I. (2016): “Las pensiones en España: Situación y alternativas de reforma”. Universidad del País Vasco.

7. ANEXO

ANEXO I: CUADROS

Cuadro 7.1 Clasificación tipos de pensiones de la UE.

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
ESPAÑA	946,36	1.081,08	653,62	387,62	539,87	936,16
TOTAL U.E. SIN ESPAÑA	673,53	503,67	446,91	224,84	578,87	505,00
TOTAL EUROPA NO U.E.	683,33	486,34	543,27	223,28	877,26	516,35
TOTAL AMÉRICA DEL NORTE	1.025,50	677,04	582,64	237,98	--	638,12
TOTAL CENTRO AMÉRICA Y CARIBE	667,60	601,54	603,00	253,24	--	572,42
TOTAL SUDAMÉRICA	696,93	403,95	494,18	247,82	618,67	481,57
TOTAL ÁFRICA	727,85	705,24	612,60	212,47	628,77	588,96
TOTAL ASIA	710,69	650,20	568,75	214,68	195,30	568,85
TOTAL OCEANÍA	1.221,51	356,39	337,58	162,77	--	373,62
NO CONSTA	789,37	392,24	374,24	284,83	792,16	394,25
Todas las nacionalidades	939,84	1.074,83	651,20	382,50	540,02	930,27

Cuadro 7.2 Evolución de la tasa de actividad por grupos de edad

	2017T4	2016T4	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2011T4	2010T4	2009T4	2008T4	2007T4	2006T4	2005T4	2004T4	2003T4	2002T4
Total	22765	22745,9	22873,7	23026,8	23070,9	23360,4	23440,3	23377,1	23225,4	23262,1	22659,9	22014,8	21369,5	20667,7	20017,1	19224,3
De 16 a 19 años	258,6	234,4	234,6	250	266,2	262,9	300,8	344,3	384,1	497,5	527,9	529,6	519,9	479,4	483,8	496,8
De 20 a 24 años	1231,2	1196,1	1252,2	1320,8	1386,4	1461,6	1542,9	1637,3	1729,1	1876,5	1879,6	1916,8	1955,1	1907,9	1944,6	1954,2
De 25 a 29 años	2101,7	2123,2	2173,5	2290,8	2387,1	2537,1	2666,8	2808,7	2965,9	3106	3173,7	3205,1	3205,4	3202,4	3160,6	3020,4
De 30 a 34 años	2536,1	2642	2798	2991,6	3158,7	3347,2	3485,3	3601	3629	3669,2	3583,3	3450,1	3302	3205,4	3079,8	2930,7
De 35 a 39 años	3221,2	3371,9	3504,9	3581,4	3629,5	3677,5	3648,4	3578,1	3469,3	3389	3275,3	3171,8	3048,8	2983,4	2880,8	2756
De 40 a 44 años	3540,1	3529	3468,2	3457,2	3409,1	3372	3339,4	3274,3	3237,7	3173	3039,7	2912,7	2796,9	2711,4	2607,2	2490,9
De 45 a 49 años	3235,1	3213,6	3188,3	3150,9	3120,1	3132,7	3040,2	2942,5	2851,9	2758,7	2636	2537,6	2421,6	2284,5	2149,6	2038,2
De 50 a 54 años	2933	2861,3	2797,1	2764,3	2664,1	2592,7	2523,8	2439,5	2303,6	2178	2075,3	1943,8	1833,1	1763,7	1688,4	1635,4
De 55 a 59 años	2313,8	2263,8	2171,9	2061,6	1961,4	1883,2	1796,7	1697,4	1616,1	1575,8	1504	1442,4	1401,5	1325,3	1274,7	1220,1
De 60 a 64 años	1207,7	1139,9	1115,9	1015,4	945,2	930,8	931,4	896,6	873	878,4	815,4	763,8	736,5	694,9	639,1	580,8
De 65 a 69 años	143,3	133,7	132,2	109,9	112,8	126,6	122,3	113,7	123,3	119,5	99,7	96,6	94,9	73,7	78,2	71,6
70 y más años	43,1	37,1	36,9	33,2	30,3	36,2	42,4	43,6	42,6	40,5	49,7	44,6	53,9	35,6	30,3	29,3

Cuadro 7.3 Evolución de la tasa de paro masculina por grupos de edad

	2017T4	2016T4	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2011T4	2010T4	2009T4	2008T4	2007T4	2006T4	2005T4	2004T4	2003T4	2002T4
De 16 a 19 años	53,79	54,62	62,49	63,28	74,85	72,95	69,19	62,37	56,78	44,69	26,76	25,44	23,47	24,4	27,52	26,76
De 20 a 24 años	34,14	40,29	41,93	49,27	51,56	52,58	46,18	40,35	36,66	25,3	13,37	10,67	13,91	15,81	17,41	18,18
De 25 a 29 años	20,88	23,16	28,85	30,25	33,93	34,55	28,25	26,3	24,66	17,84	7,96	8,12	8,68	9,43	10,75	11,34
De 30 a 34 años	15,32	17,13	18,11	22,45	25,31	27,22	22,73	19,72	17,7	12,35	6,04	5,5	6,42	6,52	7,73	7,08
De 35 a 39 años	11,35	13,99	15,41	18,8	20,32	20,8	19,1	16,7	16,85	10,87	5,18	4,7	4,88	6,75	7,26	6,25
De 40 a 44 años	10,51	13,3	15,03	18,43	20,44	22,28	19,42	16,5	15,66	10,59	4,94	4,66	4,04	5	6,09	6,62
De 45 a 49 años	12,39	13,64	16,5	19,31	21,59	20,89	17,79	14,57	13,8	9,86	5,71	4,02	4,51	5,68	5,09	5,19
De 50 a 54 años	12,64	14,52	16,47	19,43	21,23	19,61	17,23	15,27	13,24	8,33	5,47	4,05	4,4	5,71	5,94	5,64
De 55 a 59 años	15	16,59	19,3	22,56	21,2	19,76	17,84	15,41	12,65	7,92	5,48	4,53	5,5	6,32	5,39	6,54
De 60 a 64 años	13,45	16,59	16,41	16,6	18,71	17,43	15,26	14,88	12,3	6,93	5,19	4,7	5,37	6,86	6,77	5,75
De 65 a 69 años	5,25	3,35	5,25	7,24	8,27	4,86	2,14	2,77	8,47	2,35	0,77	3,28	2,02	0,63	0,68	2,18
70 y más años	0,9	2,8	2,01	3,89	0,62	0	0	2,95	0	0	0	0	0,27	2,09	0,73	0
Total	14,97	17,22	19,49	22,8	25,04	25,4	22,26	19,8	18,56	12,96	6,89	6,12	6,73	7,83	8,58	8,65

Cuadro 7.4 Evolución de la tasa de paro femenina por grupos de edad

	2017 T4	2016 T4	2015 T4	2014 T4	2013 T4	2012 T4	2011 T4	2010 T4	2009 T4	2008 T4	2007 T4	2006 T4	2005 T4	2004 T4	2003 T4	2002 T4
De 16 a 19 años	54,74	64,02	70,97	72,04	76,43	75,06	69,11	65,42	58,64	47,35	37,5	39,81	34,23	36,92	39,71	40,22
De 20 a 24 años	33,74	39,31	43,2	48,44	50,22	50,12	41,73	36,09	32,43	23,56	17,33	18,2	18,97	23,7	24,76	24,52
De 25 a 29 años	22,57	24,99	26,23	29,25	30,79	32,71	26,26	24,36	21,89	15,23	11,99	11,54	12,91	14,91	17,71	18,61
De 30 a 34 años	18,22	19,93	22,57	24,34	26,87	25,17	22,08	19,42	18,08	14,18	9,6	9,67	9,96	14,05	14,83	15,26
De 35 a 39 años	16,67	17,96	20,34	21,94	24,55	24,59	21,63	19,18	18,1	13,5	8,58	10,65	10,29	14,2	14,17	14,68
De 40 a 44 años	16,03	17,1	19,93	23,63	23,97	23,41	21,84	18,49	16,44	14,36	10,43	9,34	10,42	12,77	12,27	12,33
De 45 a 49 años	16,39	18,72	21,39	22,23	23	23,05	20,64	17,7	15,22	11,64	8,83	8,46	9,32	10,97	12,25	12,96
De 50 a 54 años	16,66	18,73	19,32	20,7	22,83	20,63	17,1	15,72	13,76	11,45	8,52	9,4	7,77	10,08	9,96	10,84
De 55 a 59 años	15,67	17,28	18,94	19,84	20,44	19,9	17,38	15,13	14,76	11,53	8,17	8,02	7,55	8,94	9,84	10,76
De 60 a 64 años	14,94	15,76	17,16	15,95	16,97	16,37	12,46	11,32	11,58	9,92	6,23	6,23	5,26	6,91	7,46	7,49
De 65 a 69 años	4,89	5,01	4,31	4,89	13,48	6,03	4,82	1,41	1,32	4,7	1,45	0,68	0,98	3,28	3,59	1,85
70 y más años	4,71	4,12	2,62	0	8,13	3,02	0	0	2,9	1,49	1,36	5,49	1,1	0	8,05	1,75
Total	18,35	20,25	22,52	24,74	26,53	26,22	22,92	20,51	18,8	14,85	10,82	11,17	11,47	14,35	15,41	16

Cuadro 7.5 Evolución de la ratio afiliados/pensionista

	AFILIADOS EN ALTA LABORAL	Nº PENSIONES CONTRIBUTIVAS	RATIO AFILIADOS / PENSIONISTAS
2007	19.152,3	8.273,94	2,31
2008	19.005,6	8.390,80	2,27
2009	17.916,8	8.531,93	2,10
2010	17.581,9	8.671,02	2,03
2011	17.326,3	8.805,16	1,97
2012	16.738,6	8.920,00	1,88
2013	16.227,7	9.065,83	1,79
2014	16.491,7	9.201,08	1,79
2015	17.017,3	9.304,55	1,83
2016	17.518,4	9.409,17	1,86
2017	18.126,9	9.514,80	1,91

Cuadro 7.6 Evolución del gasto de las clases pasivas en comparación al PIB

AÑO	CLASES PASIVAS (T.V)	PIB T.V
2002	0,039000659	0,071133679
2003	0,089233743	0,072313983
2004	0,058385984	0,072121991
2005	-0,018633188	0,080269787
2006	0,071363583	0,083183783
2007	0,122726773	0,072256824
2008	0,064048593	0,032769958
2009	0,085767443	-0,033302426
2010	0,019420206	0,00174505
2011	0,020540324	-0,009700861
2012	0,075378366	-0,028617898
2013	0,07712766	-0,013581262
2014	0,04057582	0,011823226
2015	0,042860857	0,040640959
2016	0,035384951	0,035670436
2017	0,025110872	0,040356828

Cuadro 7.7 Evolución del gasto de pensiones contributivas en comparación al PIB

<u>AÑO</u>	<u>PENSIONES CONTRIBUTIVAS T.V</u>	<u>PIB T.V</u>
2002	0,008838198	0,07113368
2003	0,009511499	0,07231398
2004	0,007568301	0,07212199
2005	0,01282849	0,08026979
2006	0,023262634	0,08318378
2007	0,013300494	0,07225682
2008	0,014123503	0,03276996
		-
2009	0,016820693	0,03330243
2010	0,01630146	0,00174505
		-
2011	0,015470617	0,00970086
2012	0,013041552	-0,0286179
		-
2013	0,016348997	0,01358126
2014	0,014918656	0,01182323
2015	0,011245962	0,04064096
2016	0,011243848	0,03567044
2017	0,011225959	0,04035683

Cuadro 7.8 Evolución del gasto de pensiones no contributivas en comparación al PIB

<u>PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS T.V</u>	<u>PIB T.V</u>
0,008741955	0,07113368
0,005250836	0,07231398
0,000257843	0,07212199
-0,008116801	0,08026979
-0,005662966	0,08318378
-0,015323033	0,07225682
-0,020359482	0,03276996
-0,01439422	-
-0,010346024	0,03330243
-0,009462005	0,00174505
-0,009462005	-
-0,005749548	0,00970086
-0,005749548	-0,0286179
-0,000296803	-
-0,000296803	0,01358126
0,007481458	0,01182323
0,006890092	0,04064096
0,003917905	0,03567044
0,001767499	0,04035683