



---

**Universidad de Valladolid**  
**Facultad de Ciencias**  
**Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección**  
**de Empresas**

**Las pensiones, un reto**  
**inexcusable**

Presentado por:

***Juan Núñez Laguna***

Tutelado por:

***María Isabel Campos***  
***Miguel Ángel Paniagua***

*Valladolid, 25 de Junio de 2018*



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA.....</b>	<b>6</b>
2.1. Instituto Nacional de Previsión (INP), Retiro Obrero Obligatorio (ROO) y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).....	6
2.2. Establecimiento Seguridad Social Española y Constitución de 1978.....	7
2.3. Pacto de Toledo 1995.....	8
2.4. Ley 24/1997, 15 de Julio, Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.....	9
2.5. Ley 35/2002, de 12 de Julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible.....	10
2.6. Renovación Pacto de Toledo.....	11
2.7. Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social.....	12
2.8. Ley 27/11, de 1 de Agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social.....	13
2.9. Ley 23/2013, de 23 de Diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.....	14
<b>3. SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES.....</b>	<b>18</b>
3.1. Factores demográficos.....	18
3.1.1. Esperanza de vida.....	19
3.1.2. Tasa de Natalidad.....	20
3.1.3. Movimientos Migratorios.....	23
3.1.4. Estructura demográfica. Pirámides de Población.....	24
3.1.5. Tasa de Dependencia.....	25
3.2. Factores económicos.....	25
3.2.1. Tasa de Desempleo.....	26
3.2.2. Relación Afiliados - Cotizantes.....	27
3.2.3. Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	28
<b>4. MODELOS DE PENSIONES EN DIFERENTES PAÍSES.....</b>	<b>30</b>
4.1. Modelo sueco.....	31
4.2. Modelo chileno.....	32
4.3. Modelo austriaco.....	33
4.4. Modelo francés.....	33



4.5. Modelo canadiense.....	34
4.6. Análisis comparativo por países.....	35
<b>5. PROPUESTAS Y PLANTEAMIENTOS PARA EL FUTURO.....</b>	<b>36</b>
5.1. Instituciones y expertos.....	36
5.2. Principales partidos políticos.....	38
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1: Recomendaciones Pacto de Toledo.....	9
Cuadro 2.2: Recomendaciones adicionales Revisión del Pacto de Toledo.....	12
Cuadro 2.3: Resumen Evolución Histórica.....	17
Cuadro 3.1: Edad Media a la Maternidad en España.....	22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 3.1: Esperanza de Vida al nacer en España.....	19
Gráfico 3.2: Evolución Tasa de Natalidad en España.....	21
Gráfico 3.3: Flujo de Inmigración en España (datos nacionales agrupados por edad).....	23
Gráfico 3.4: Proyección Pirámides de Población en España.....	24
Gráfico 3.5: Tasa de Dependencia en España (Proyecciones hasta 2066).....	25
Gráfico 3.6: Tasa de Paro en España (2006-2017).....	27
Gráfico 3.7: Fondo de Reserva de la Seguridad Social .....	28
Gráfico 3.8: Resumen Indicadores demográficos.....	30



## RESUMEN

El sistema de pensiones español se enfrenta a una difícil situación como consecuencia de múltiples factores tanto económicos como demográficos. Las proyecciones de futuro auguran un escenario aún más complejo y son muchas las reformas propuestas, que abarcan tanto reformas parciales del sistema como reformas integrales que supondrían converger de un sistema de reparto a otro sistema de pensiones. Para entender la situación actual y comprender el camino a seguir en el futuro, es preciso analizar la evolución histórica de las pensiones y su sostenibilidad en el momento actual. Este trabajo pretende analizar la situación y sostenibilidad del sistema de pensiones y aportar diferentes puntos de vista sobre su futuro.

## PALABRAS CLAVE

Sistema de pensiones, reforma de pensiones, envejecimiento de la población, previsión social,

## ABSTRACT

The Spanish pension system faces a difficult situation as a result of several factors, both economic and demographic. The future projections forecast an even more complex scenario and there are many proposed reforms, covering partial reforms of the system and integral reforms that would imply converging from a pay-as-you-go system to another pension system. To understand the current situation and understand the way forward in the future, it is necessary to analyze the historical evolution of pensions and their sustainability at the present time. This work aims to analyze the situation and sustainability of the pension system and provide different points of view about its future.

## KEYWORDS

Pension systems, pension reforms, population ageing, social welfare,

## JEL CLASSIFICATION (JOURNAL ECONOMIC OF LITERATURE)

J20, J26, I38, H55



## 1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo de este trabajo es proporcionar una visión general de la situación actual del sistema de pensiones español. Analizando los factores que ponen en riesgo su sostenibilidad y presentando las posibles reformas y previsiones para el futuro.

En la actualidad, la preocupación por las pensiones en España es cada vez mayor, con manifestaciones frecuentes de los pensionistas reclamando pensiones dignas, debates televisivos, discusiones en el congreso y como asunto central en los discursos de los representantes políticos. Los pensionistas están preocupados por la cuantía de su pensión, los trabajadores por cómo será su pensión en el futuro e incluso muchos jóvenes ya ven poco factible el poder percibir su pensión.

Siempre he estado motivado por ver la aplicación de la economía en el contexto social y su capacidad para poder mejorar el bienestar de los ciudadanos. Las pensiones constituyen uno de los pilares fundamentales del estado de bienestar español y más de ocho millones de personas perciben una pensión en la actualidad.

Al tratarse de un tema de actualidad, no podía dejar escapar la oportunidad de realizar mi trabajo de fin de grado sobre las pensiones y realizar un análisis de la situación del sistema y considerar que opciones se pueden tomar para conseguir la estabilidad del sistema.

El trabajo está dividido en cinco puntos y un apartado final en el que se aportarán algunas conclusiones. El primer punto hace referencia a la introducción, el segundo hace una evolución histórica del sistema de pensiones y de sus reformas más recientes para poder poner en contexto la situación actual,. El tercer punto analiza la sostenibilidad del sistema y los factores que influyen en ella. En el cuarto punto se presentan los sistemas de pensiones de otros países y se hace una comparativa, y por último en el punto número cinco se exponen las propuestas de instituciones y partidos políticos para mostrar que perspectivas hay para el futuro.



## 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

### 2.1. Instituto Nacional de Previsión (INP), Retiro Obrero Obligatorio (ROO) y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

El origen de las pensiones y de la previsión social se sitúa en el año 1900, año en el que se produce la aprobación de una ley no obligatoria sobre accidentes de trabajo en la industria que actuaría como detonante y primer antecedente del Sistema Español de Seguridad Social.

Ese mismo año, se introduce otra medida de protección para regular el trabajo femenino e infantil. Ambas medidas, sentarían la base para que años más tarde se creara el Instituto Nacional de Previsión (INP) en 1908, tras la aprobación de la Ley del 27 de febrero de 1908. La creación de este Instituto tenía como objetivo la implantación de un sistema de pensiones de retiro de afiliación libre.

Este sistema de pensiones voluntarias cambia en 1919, momento en el que las pensiones comienzan a ser obligatorias tras la implantación del Retiro Obrero Obligatorio (ROO) por el Real Decreto de Marzo de 1919. Las razones principales que motivaron esta evolución fueron las tensiones sociales provocadas por la coyuntura bélica. Las relaciones laborales sufrieron una importante rotura que se pudo ver de forma evidente con la huelga general de agosto de 1917.

El Retiro Obrero tenía como objetivo implantar un seguro de vejez obligatoria apoyado en la financiación obtenida por tres fuentes distintas: el Estado, las Empresas y la cuota aportada por los beneficiarios. El ROO se basaba en un sistema de capitalización en el que las aportaciones del trabajador se acumulaban en una libreta de ahorro personal que no podía transferirse y cuyo capital no podía ser sustraído en ningún momento. El titular podía disfrutar del montante acumulado una vez finalizada su vida laboral, momento en el que pasaba a ser una renta vitalicia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sistema de Capitalización es un sistema donde las prestaciones guardan relación directa con las aportaciones que ha realizado cada individuo



En 1939 el Régimen de Retiro Obrero es sustituido por Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) tras la aprobación de la Ley del 1 de Septiembre de ese mismo año. El nuevo seguro supuso el cambio del sistema de capitalización a un sistema de reparto.<sup>2</sup> Su objetivo era perfeccionar el sistema ampliando la protección a cualquier situación desfavorable que pudiese impedir al trabajador continuar realizando su trabajo, El SOVI introdujo también una serie de medidas que delimitaban el acceso a la pensión de vejez.<sup>3</sup>

## **2.2. Establecimiento Seguridad Social Española y Constitución de 1978**

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 estableció los cimientos para el nacimiento del Sistema de Seguridad Social y su desarrollo posterior. Ineficaz en sus inicios, sus defectos trataron de ser corregidos con la reforma introducida en 1972 por la Ley de financiación y perfeccionamiento del 21 de Junio y la Ley General de la Seguridad Social de 1974.

El creciente déficit en las cuentas de la Seguridad Social provocó que en 1976 se apreciara la necesidad de una reforma en el sistema de Seguridad Social que no se concluiría hasta la promulgación de la Constitución en 1978. El texto refundido de la Constitución contribuyó a configurar un sistema de pensiones moderno. Su principal característica fue el carácter público del sistema estipulado en el artículo 41, donde se manifiesta la obligación de los poderes públicos de mantener un sistema público de Seguridad Social para todos los ciudadanos. Al estar dirigido a todos los ciudadanos se diferencian dos modelos de protección, uno contributivo y otro no contributivo que garantizaba las prestaciones suficientes para hacer frente a situaciones de necesidad. Las prestaciones contributivas correspondían a los trabajadores y personas

---

<sup>2</sup> Sistema de Reparto: Las cotizaciones de la población ocupada se acumulaban en un fondo destinado a cubrir las prestaciones de la población jubilada, se fundamenta en el concepto de solidaridad intergeneracional. Ya que unas generaciones financian las pensiones de generaciones anteriores.

<sup>3</sup> Este subsidio sigue vigente en la actualidad para las personas que hayan cotizado antes de 1967.



cotizantes, mientras que las no contributivas estaban fundamentadas en la condición de ciudadanía y son propias de las personas no cotizantes.<sup>4</sup>

El sistema se caracterizaba también por ser proporcional, de tal forma las prestaciones son fijadas de modo proporcional a los ingresos que el beneficiario hubiera percibido durante su vida laboral.

Más adelante y ante el desajuste de las cuentas de la seguridad social se hace necesaria realizar una nueva reforma en 1985 que tuvo como finalidad alcanzar el equilibrio del sistema y robustecer su viabilidad. Las medidas para lograr esta meta fueron entre otras la ampliación del periodo de cotización necesario de 10 a 15 años, la aplicación de una revalorización automática de las pensiones en función del IPC (índice de precios al consumo).<sup>5</sup> Asimismo, las pensiones mínimas se acercaron considerablemente al salario mínimo interprofesional y las bases de cotización hicieron lo propio con los salarios reales.

### **2.3. Pacto de Toledo 1995**

El siguiente periodo en la evolución del Sistema de Seguridad social se inicia con el acuerdo parlamentario denominado Pacto de Toledo, aprobado el 6 de Abril de 1995. El pacto respondía al objetivo primordial de analizar los problemas estructurales para poder garantizar la consolidación y viabilidad del sistema de pensiones.

El Pacto de Toledo enumeraba quince recomendaciones fundamentales que constituían la base para las legislaciones futuras en lo referente al Sistema de Seguridad Social. El conjunto de recomendaciones se ha ido ampliando debido a la necesidad de adaptación al nuevo paradigma social y laboral.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Artículo 41: Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres. BOE

<sup>5</sup> Se revalorizaba automáticamente al comienzo de cada año.

<sup>6</sup> Incorporación de la mujer al mercado laboral, incremento de la inmigración, etc.



Una de las recomendaciones más relevantes es la de crear el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, cuyo objetivo es la estabilización del sistema a través de reservar una determinada cuantía para necesidades futuras.

Las quince recomendaciones iniciales son las siguientes.<sup>7</sup>

**Cuadro 2.1: Recomendaciones del Pacto de Toledo**

I	Separación de las fuentes de financiación
II	Poder adquisitivo
III	Fondo de Reserva
IV	Integración de los diversos regímenes de la Seguridad Social
V	Adecuación de las bases de cotización
VI	Políticas activas de empleo
VII	Información al ciudadano
VIII	Optimizar el sistema de gestión
IX	Erradicar el fraude
X	Mayor tasa de reemplazo
XI	Adaptación a la esperanza de vida
XII	Mejora pensiones de viudedad y orfandad
XIII	Contribución al desarrollo del pilar solidario
XIV	Promoción sistema de pensiones complementarias
XV	Seguimiento periódico

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación

## **2.4. Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.**

La nueva ley de 1997, derivada del acuerdo logrado entre el gobierno y los dos sindicatos principales el año anterior,<sup>8</sup> se encargó de desarrollar las recomendaciones y pautas marcadas por el Pacto de Toledo.<sup>9</sup> El objetivo de esta ley era lograr la consolidación financiera y presupuestaria, pero

<sup>7</sup> Para información más detallada consultar el Anexo 3. Recomendaciones Pacto de Toledo.

<sup>8</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

<sup>9</sup> Tal y como se expone en el Preámbulo, algunas recomendaciones no han sido contempladas en esta Ley. “Queda pendiente, sin embargo, la articulación de parte de las recomendaciones contenidas en el denominado «Pacto de Toledo» y que no son objeto de tratamiento en la presente Ley [...]”BOE-A-1997-15810



entendiéndose como un proceso de reforma gradual, no como una reforma absoluta del Sistema de Seguridad Social.

Se establecieron una serie de medidas que modificaron el cálculo de la base reguladora y el porcentaje aplicable a dicha base con vistas a renovar la pensión de jubilación. Además, con el propósito de conseguir un Sistema de Seguridad Social más estable –tanto en financiación como en viabilidad- y de mayor protección social se aplicaron otras medidas de amplia relevancia: Se creó un fondo de financiación independiente para la Sanidad Pública no vinculado a las cotizaciones y se incentivó la prolongación de la vida laboral a través de medidas que flexibilizaron la jubilación e introdujeron incentivos para continuar trabajando.

La determinación de la base reguladora de la pensión pasó a calcularse a través del cociente resultante de dividir por 210 las bases de cotización del beneficiario.<sup>10</sup> Se modificaron los porcentajes para realizar el cálculo de la pensión, así como los coeficientes de reducción en caso de jubilación anticipada.<sup>11</sup>

Finalmente, otra de las medidas consistió en ampliar el periodo mínimo de cotización para el acceso a la pensión de los ocho hasta los quince años, de los cuales se exigía que al menos dos años estuviesen comprendidos en los últimos quince años antes de jubilarse. Esta medida permite que afiliados que hayan cotizado gran parte de su vida pero no lo hayan hecho en años previos a jubilarse no sean excluidos del sistema y puedan percibir su pensión correspondiente.

### **2.5. Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible.**

En el año 2001, se firmó el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social que junto a las recomendaciones del Pacto de Toledo sirvió como base para que al año siguiente se elaborara la Ley 35/2002. El

---

<sup>10</sup> Las Bases de cotización del beneficiario: 15 años =180 meses anteriores antes a que se produzca el hecho que dé lugar a percibir la pensión.

<sup>11</sup> Información disponible en el Anexo 4. Porcentajes aplicados a la Base Reguladora.



Acuerdo fue firmado con el fin de dotar a la edad de jubilación con elementos de gradualidad y progresividad.

El texto refundido fomenta activamente la continuación de la vida laboral de los trabajadores mayores de 65 años que deseen continuar trabajando e incorpora medidas de bonificación y flexibilidad.<sup>12</sup>

La Ley 35/2002, de 12 de Julio para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible establece por primera vez un sistema de pensiones flexible. Se considera flexible al permitir en determinados casos la jubilación anticipada y también al favorecer que los trabajadores que una vez hayan cumplido los 65 años deseen seguir trabajando puedan continuar en activo durante algunos años más. La jubilación flexible permite al beneficiario percibir una parte proporcional de la pensión, al mismo tiempo que es trabajador asalariado a tiempo parcial. Por tanto, el trabajador cotiza y cobra la pensión al mismo tiempo.<sup>13</sup>

Para la jubilación anticipada se modifican los coeficientes reductores en función del número de años cotizados acreditados por el contribuyente. Además, los autónomos o trabajadores por cuenta propia quedan exentos de realizar los pagos a la Seguridad Social, salvo en casos de incapacidad temporal y habiendo acreditado como mínimo 35 años cotizados y teniendo 65 años o más.

## **2.6. Renovación Pacto de Toledo**

Una de las recomendaciones del Pacto de Toledo establecía precisamente el seguimiento y análisis periódico al que debía ser sometido. Se decidió que el Pacto tendría una vigencia de cinco años y que debía ser analizado pasado este tiempo. Por ello, en el año 2000 se llevó a cabo una revisión general del Pacto de Toledo, pero hubo que aguardar hasta el 2 de Octubre de 2003 cuando el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el informe en el que se incluían cinco recomendaciones adicionales a las quince establecidas inicialmente en el Pacto.

---

<sup>12</sup> BOE-A-2002-13972- I Disposiciones Generales- Exposición de motivos.

<sup>13</sup> Debe ser a tiempo parcial, siendo la jornada entre el 75% y el 50% de la jornada de trabajo a tiempo completo.



Las recomendaciones adicionales introducidas fueron las siguientes: <sup>14</sup>

**Cuadro 2.2: Recomendaciones adicionales Revisión Pacto de Toledo**

Recomendaciones adicionales
I. Nuevas formas de trabajo
II. Mujer y protección social
III. Dependencia
IV. Discapacidad
V. Inmigración

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación

Las nuevas recomendaciones introducidas tienen por objetivo adaptar el sistema de pensiones a los cambios producidos en el mercado laboral y en el ámbito social.

## **2.7. Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social**

Tomando como referencia la renovación del Pacto de Toledo, se ratifica la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social con el fin de dar un soporte normativo a los compromisos establecidos en el Pacto.

Las medidas introducidas por esta ley tienen como objetivo garantizar la eficiencia del sistema y perfeccionar e incrementar el nivel de bienestar de los ciudadanos. El principio de solidaridad sigue siendo un pilar importante en el que se basan las medidas introducidas:<sup>15</sup>

En cuanto a la jubilación ordinaria se dejan de computar las pagas extraordinarias y sólo se computan los días efectivos de cotización. Además, se establece un calendario por el que el periodo mínimo exigido de quince años equivale a 5.475 días efectivos de cotización. Se trata de lograr una mayor proporcionalidad entre cotizaciones realizadas y prestaciones obtenidas.

Se modifican los coeficientes de reducción aplicables a los trabajadores que adelantan el final de su vida laboral antes de llegar a la edad legal de jubilación

<sup>14</sup> Información más detallada disponible en el Anexo 6. Recomendaciones adicionales introducidas en la Renovación del Pacto de Toledo.

<sup>15</sup> BOE-A-2007-20910: Ley 40/2007 de 4 Marzo.



y se continúa incentivando la prolongación de la vida laboral con la modificación de los coeficientes de bonificación.<sup>16</sup>

Respecto a la jubilación parcial, se introducen los siguientes requisitos para poder acceder a este modo de jubilación: Tener 61 años, antigüedad mínima de 6 años en el puesto de trabajo y haber cotizado como mínimo durante 30 años.

### **2.8. Ley 27/11, de 1 de Agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social.**

Ante el contexto económico y social causado por la crisis económica de 2007 y la creciente esperanza de vida y envejecimiento de la población era cada vez más urgente una reforma del sistema de pensiones que garantizara su continuidad ante el escenario demográfico y económico en el que se encontraba España.

La reforma se llevó cabo a través de la Ley 27/11, de 1 de Agosto que seguía las pautas marcadas por informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobada por el pleno del Congreso de los Diputados el 25 de Enero de 2011. Las modificaciones introducidas por esta ley comenzaron a aplicarse a partir del 1 de Enero de 2013, y se estableció como fecha límite para su total aplicación el año 2027.

La principal reforma incluida en esta ley es el aumento escalonado de la edad de jubilación ordinaria que estaba establecida desde 1919 en los 65 años y que a través de esta ley se amplía gradualmente hasta los 67 años.

Se introdujeron otras modificaciones significativas referentes al acceso a la jubilación; Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora de los 15 a

---

<sup>16</sup>Se estableció una bonificación del 2% por cada año cotizado a partir de los 65 años y 3% cuando tras cumplir 65 años el trabajador que permanezca en activo haya cotizado al menos durante 40 años.



los 25 años, cambio en las condiciones de acceso a la jubilación anticipada estableciendo dos formas de acceso con diferentes requisitos.<sup>17</sup>

Además, se modificó la tasa de sustitución ampliando el número de años necesarios para conseguir el 100% de la base reguladora de 35 a 37 años y se continuó incentivando la prolongación voluntaria de la vida laboral aumentando las bonificaciones para los trabajadores que decidan permanecer trabajando tras cumplir la edad legal de jubilación ordinaria.

Con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema manteniendo proporcionales las contribuciones y las prestaciones se introduce la figura del “factor de sostenibilidad” por el cual se establecen una serie de revisiones periódicas a partir del año 2027 de las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años en el año en el que se realice la revisión y el valor obtenido en 2027.

La reforma del sistema se completa en 2013 con el Real Decreto 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. Mediante este Real Decreto se revisan las condiciones de acceso a la jubilación parcial y anticipada adaptando el acceso al incremento en la edad legal de jubilación. También se introduce la jubilación compatible con el trabajo y se establecen políticas activas de empleo para mayores de 55 años.

### **2.9. Ley 23/2013, de 23 de Diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social**

Pese a los cambios significativos del sistema introducidos por la Ley 27/2011, se consideraba que las medidas eran insuficientes para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Por esta razón, en el año 2013 se aprueba una nueva ley que supone una de las mayores reformas aprobadas en lo referente al sistema de pensiones y que trata de minimizar los impactos demográficos y económicos que amenazan el futuro de las pensiones.

---

<sup>17</sup> Cese en el trabajo debido a causas ajenas al trabajador o cese por voluntad del trabajador



La Ley introducía dos novedades importantes vinculadas al Índice de Revalorización y el Factor de Sostenibilidad.

- Índice de Revalorización:

La revalorización anual de las pensiones se vincula a los fondos disponibles del estado. Es un elemento neutral sobre la suficiencia que puede ser aplicado aumentando ingresos o reduciendo gastos (Doménech 2017). De esta forma, y a través de la siguiente expresión matemática las pensiones dejan de estar vinculadas al incremento del IPC, sino que dependen de la situación financiera del sistema.

$$IR_{t+1} = g_{l,t+1} - g_{p,t+1} - g_{s,t+1} + \alpha \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*}$$

Siendo los valores de la fórmula los siguientes:

- $g_{l,t+1}$  = Ingresos del Sistema de Seguridad Social
- $g_{p,t+1}$  = Número de pensiones contributivas del sistema de Seg. Social
- $g_{s,t+1}$  = Efecto sustitución<sup>18</sup>
- $I_{t+1}^*$  = Importe de los ingresos del sistema de Seguridad Social
- $G_{t+1}^*$  = Importe de los gastos del sistema de Seguridad Social
- $\alpha$  = Parámetro que tomará un valor entre 0,25 y 0,33<sup>19</sup>

La revalorización de las pensiones no puede ser inferior al 0,25% anual ni superior al valor resultante de sumar 0,50% al incremento del IPC de ese año. Esto significa que en años de los años que el sistema esté en déficit las pensiones subirán únicamente un 0,25%, independientemente de la variación que tenga el IPC. Si el sistema no mejora los pensionistas pueden perder poder adquisitivo cada año.

- Factor de Sostenibilidad

El Factor de Sostenibilidad fue introducido en la Ley 27/2011 pero su aplicación fue prevista en el largo plazo. Sin embargo, debido a las profundas consecuencias de la crisis económica se consideró necesario su aplicación

---

<sup>18</sup> Se trata de la variación interanual de la pensión media en un año sin revalorización.

<sup>19</sup> Este parámetro tendrá un valor de 0,25 en el primer periodo y se revisará cada cinco años.



antes de la fecha prevista adelantando su puesta en práctica al 1 de enero de 2019.

El factor de sostenibilidad consiste en un instrumento automático de equidad intergeneracional que vincula el importe de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida. Ante el progresivo incremento de la esperanza de vida en España este instrumento supone que la cuantía de la pensión a percibir por los años cotizados deberá repartirse durante un mayor número de años. Por tanto, la cantidad total de la pensión a percibir es la misma, pero al estimarse que el beneficiario va a vivir un mayor número de años tras jubilarse el importe mensual es menor.

La expresión matemática para realizar el cálculo del factor de sostenibilidad es la siguiente:

$$FS_t = FS_{t-1} * e_{67}^*$$

$FS_t$  = Factor de Sostenibilidad año de cálculo

$FS_{t-1}$  = Factor de sostenibilidad del año anterior

$e_{67}^*$  = Variación interanual en un periodo quinquenal de la esperanza de vida a los 67 años. Su cálculo se realiza cada cinco años.

Para el primer quinquenio aplicable (2019-2023), la fórmula de la variación anual es la siguiente:

$$\frac{e_{67}^{2017\frac{1}{5}}}{e_{67}^{2022}}$$

Asumiendo que la esperanza de vida seguirá creciendo en los próximos años, el valor de  $e_{67}^*$  será menor a 1 y por tanto las pensiones disminuirán.

Este instrumento se entiende como una medida de equidad intergeneracional en cuanto a que equipara las pensiones percibidas de generaciones en distintas en función de los años que se estima que van a percibir dicha pensión. La pensión de una persona jubilada en la actualidad será más alta que la de una persona jubilada en el futuro pero ya que su esperanza de vida es menor,



el periodo de tiempo durante el cual percibirá la pensión será también inferior. El pensionista del futuro percibirá un importe menor pero percibirá la pensión durante más tiempo ya que su esperanza de vida es mayor.

El objetivo de las reformas es sostener el gasto en pensiones y se estima que las dos medidas introducidas supondrían un recorte del gasto en 2050 del 3,4% del PIB, manteniendo el gasto a un nivel muy similar al de la actualidad pese a duplicarle el número de pensionistas.

A modo de síntesis podemos decir que el sistema de pensiones español ha sido modificado en numerosas ocasiones desde su origen en 1900 con la creación del Instituto Nacional de Previsión. En los últimos años tratando de hacer frente a problemas estructurales demográficos y a las dificultades en el ámbito económico derivadas de la profunda crisis económica global acaecida en 2007 se han llevado a cabo reformas más profundas y significativas con el objetivo de garantizar su sostenibilidad.

En el siguiente cuadro se recogen las diferentes reformas y modificaciones que ha sufrido el sistema de pensiones español a lo largo de la historia y como han variado sus elementos fundamentales.

**Cuadro 2.3: Resumen Evolución Histórica**

	Antes de 1985	Reforma 1985	Reforma 1997	Reformas 2011-2013
Edad Legal de Jubilación	65	65	65	67
Años necesarios para cotizar al 100%	10 años cotizados	15 años cotizados	35 años cotizados	37 años cotizados
Periodo de referencia para calcular la pensión	Últimos 2 años	Últimos 8	Últimos 15 años	Últimos 25 años
Indexación al IPC	No	Parcial	Si	No
Sanidad incluida en las cotizaciones sociales	Si	Si	No	No
A lo largo de los años se incorporan <b>medidas de flexibilización</b> que permiten la jubilación anticipada con determinados coeficientes de reducción y cumpliendo una serie de requisitos y se fomenta continuar trabajando a partir de la edad legal de jubilación con ciertas bonificaciones.				

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación



### 3. SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones español se enfrenta en la actualidad a un reto indiscutible, su continuidad. Los cada vez más preocupantes desequilibrios en las cuentas de la seguridad social han propiciado que se intensifiquen los debates y propuestas respecto al futuro de las pensiones. En este apartado analizaremos la sostenibilidad de las pensiones analizando diversos problemas estructurales y otras causas que ponen en grave peligro la solvencia del sistema de pensiones español, uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar.<sup>20</sup>

El concepto de sostenibilidad del sistema de pensiones hace referencia al equilibrio entre ingresos y gastos durante un periodo de tiempo determinado. Anualmente las variables de la ecuación tendrían que igualarse, pero el equilibrio anual conlleva modificaciones del tipo de cotización o del importe de la pensión. Por esta razón, se establece cumplir el equilibrio presupuestario para un periodo que comprende un número determinado de años, por lo general cinco.

Los factores que amenazan la sostenibilidad del sistema de pensiones son diversos. Por un lado, la estructura demográfica española y el progresivo envejecimiento de la población han provocado un desequilibrio generacional comprometedor para el sistema de reparto. Por otro, los efectos de la reciente crisis económica mundial de 2007 tuvieron un impacto directo en el sistema de pensiones esencialmente al verse incrementada la tasa de paro hasta alcanzar valores nunca vistos anteriormente.

#### 3.1. Factores demográficos

España, al igual que la mayoría de países occidentales ha sufrido un fenómeno demográfico propio de los países desarrollados que ha supuesto una disminución gradual de las tasas de natalidad y de mortalidad, causando el progresivo envejecimiento de la población. Sin embargo, no solo estos factores son causantes del envejecimiento, hay otras causas que explican esta

---

<sup>20</sup> (Doménech, Seguir mejorando el Sistema Público de Pensiones, 2018)



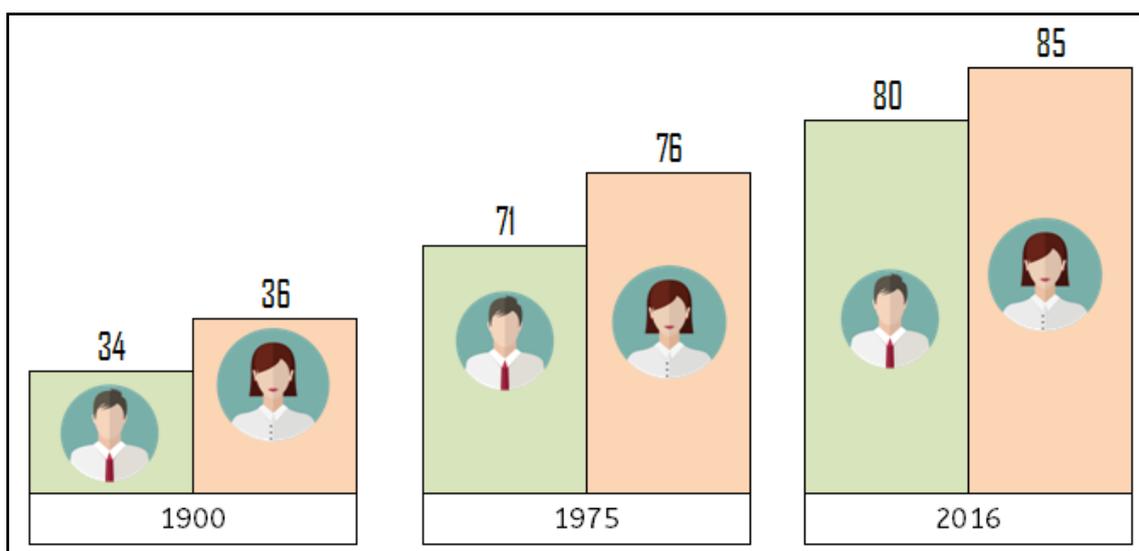
transformación demográfica que alcanzará su máximo presumiblemente entre 2030 y 2050.<sup>21</sup>

### 3.1.1. Esperanza de Vida

La esperanza de vida es uno de los indicadores más comunes de calidad de vida. A escala global, este indicador se ha incrementado enormemente en los últimos años debido a los avances de la ciencia, la medicina, la tecnología y el cambio en los hábitos de vida de la población.

En el caso de España se puede apreciar una evolución positiva de este indicador con un incremento espectacular en los últimos cincuenta años, siendo actualmente uno de los países del mundo con mayor esperanza de vida.

**Gráfico 3.1: Esperanza de vida al nacer en España (en años)**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Cuando una persona procede a jubilarse en la actualidad, espera percibir la pensión durante bastantes años mientras que cuando se crea por primera vez en España un sistema de pensiones obligatorio en 1919<sup>22</sup> pocos trabajadores llegaban a cobrar pensión alguna. En ese año, la esperanza de vida no superaba los 40 años, por lo que pocas personas lograban vivir los años necesarios para percibir la pensión.

<sup>21</sup> (Zubiri, El futuro del Sistema de Pensiones en España, 2003)

<sup>22</sup> Retiro Obrero Obligatorio de 1919



Para el estudio de las pensiones es aún más interesante analizar la esperanza de vida a los 65 años, pues es el indicador que esclarece el número de años que una persona vivirá desde el momento en el que se pone fin a su vida laboral y comienza a percibir la pensión.<sup>23</sup>

Entre el año 1975 y 2016, la esperanza de vida a los 65 años se ha incrementado considerablemente. Para el conjunto nacional, considerando ambos sexos, ha aumentado en seis años, pasando de 15 a 21 años. El aumento es aún más significativo en las mujeres, así una persona que alcance los 65 años espera vivir de media 23 años más si es mujer y 19 si es hombre.<sup>24</sup> La tendencia es claramente al alza ya que se incrementa cada año y provoca que las condiciones demográficas sean cada vez más desiguales respecto a tiempos pasados.

Por ello, se puede afirmar que el sistema de pensiones de reparto basado en el principio de solidaridad intergeneracional fue ideado en unas condiciones muy diferentes a las actuales y para una distribución demográfica que poco tiene que ver con la actual.

### 3.1.2. Tasa de Natalidad

Otro de los factores que explican el envejecimiento de la población, es la tasa de natalidad. Este indicador refiere al cociente resultante de dividir el número total de nacimientos en un año entre la población total. En este respecto, en los países desarrollados se ha producido un importante cambio social y económico que ha supuesto la disminución del número de nacimientos y por ende de la tasa de natalidad.

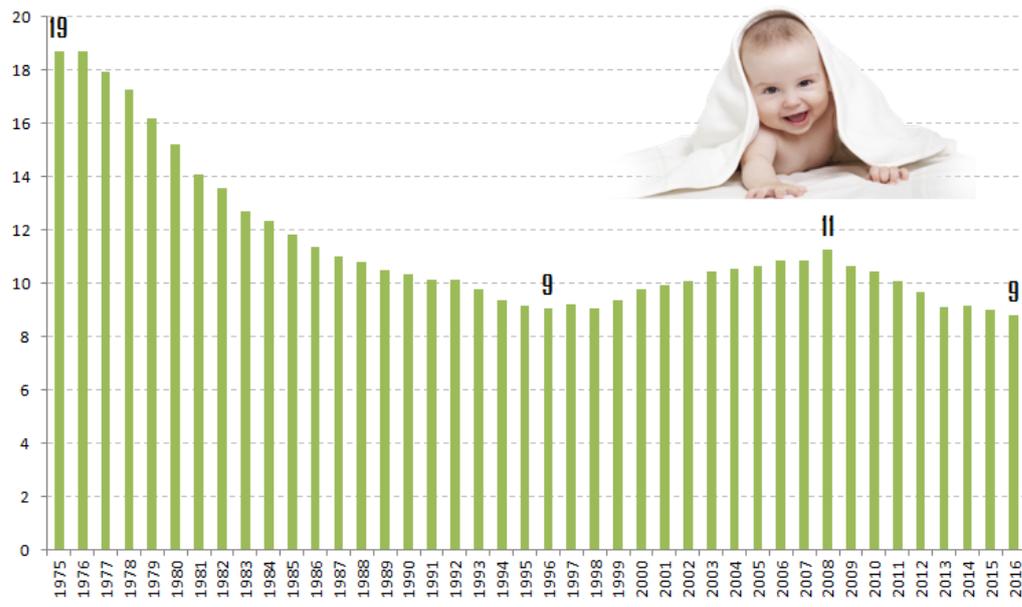
---

<sup>23</sup> Tomando como referencia la edad legal de jubilación: los 65 años

<sup>24</sup> Datos relativos al año 2016. INE



Gráfico 3.2: Evolución Tasa de Natalidad en España



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Como se puede observar en el gráfico, la tasa de natalidad disminuye sustancialmente en el periodo comprendido entre 1975-2015, teniendo tendencia negativa clara salvo entre los años 1997 y 2007. El aumento de la tasa de natalidad en este periodo se debió principalmente a que se trataba de un periodo de gran bonanza económica y por tanto gran parte de la población se decidía a tener un hijo porque contaba con los recursos necesarios para ello. Además, fueron años en los que la inmigración era masiva y cada año llegaba un gran número de inmigrantes decididos a instalarse en España y formar allí su familia.

A partir del año 2007 la profunda crisis económica mundial que afectó especialmente a los países del sur de Europa, entre los que se encuentra España, cambió considerablemente la situación. La crisis tuvo una repercusión especialmente demoledora en el mercado de trabajo, se destruyeron una cantidad ingente de empleos y la tasa de paro aumentó a niveles desmesurados. En estas circunstancias, las economías familiares del país se resintieron y tener hijos pasó a ser una elección aún más comprometedoras debido a la falta de recursos y la dificultad que esto suponía.



El nuevo paradigma dejado por la crisis impregna todos los ámbitos de la sociedad, incluido el social y el demográfico. La falta de estabilidad en el trabajo ocasionada por el deterioro del mercado laboral y de las condiciones de trabajo imposibilita en muchos casos la posibilidad de establecer planes a largo plazo como puede ser decidir formar una familia y tener hijos. Un indicador de esta tendencia es la edad media a la maternidad que como podemos observar en el siguiente cuadro se ha retrasado en los últimos años en España.

**Cuadro 3.1: Edad Media a la Maternidad en España**

	1975	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	28,85	28,46	28,86	29,98	30,74	30,92	31,20	31,44	31,56	31,66	31,78	31,90	32,00

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Desde 1975 a 2016, las mujeres han pasado de tener los hijos a los 28 años a tenerlos de media a los 32 años. Además, si analizamos este indicador diferenciando por nacionalidad de la madre (española/extranjera) vemos como en ambos casos la tendencia es alcista pero en el caso de las españolas la edad media es más elevada.<sup>25</sup>

El retraso en la edad media de maternidad supone un descenso tanto en la tasa de fertilidad como en la tasa de fecundidad, siendo la española una de las más bajas del mundo.<sup>26</sup>

Ante el descenso del número de nacimientos mencionado con anterioridad, el crecimiento vegetativo en España ha pasado a ser desde 2015 negativo. Es decir, hay más defunciones que nacimientos por lo que el total de la población disminuye. En los últimos años la diferencia se ha acentuado y se han alcanzado valores mínimos de crecimiento.

<sup>25</sup> Más información disponible en el Anexo 10. Cuadro Edad Media de Maternidad según nacionalidad.

<sup>26</sup> Más información disponible en el Anexo 11. Tasa de Fertilidad y Fecundidad españolas.

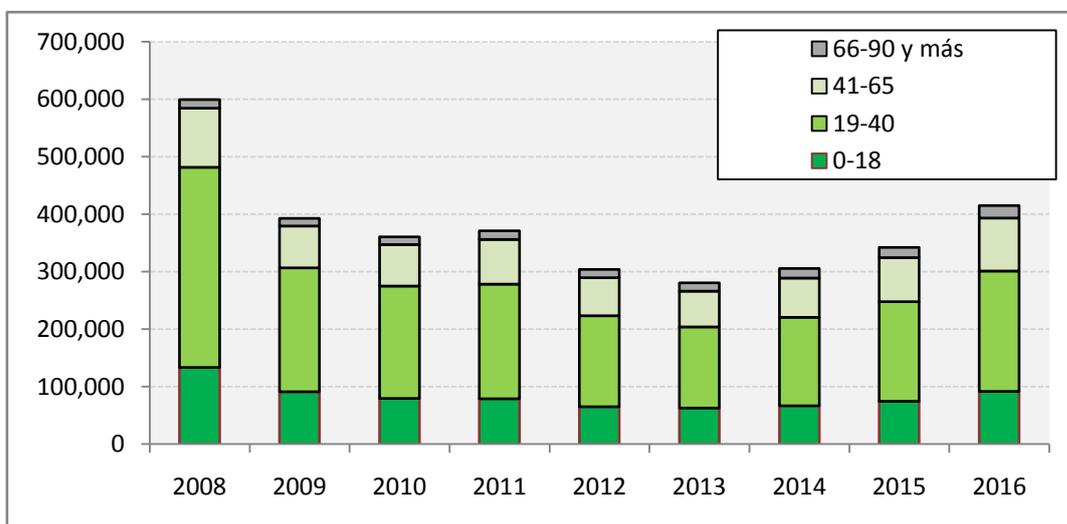


## 3.1.3. Movimientos Migratorios

Otro de los indicadores que muestran el desarrollo demográfico de un país es el movimiento migratorio. A España, en los años previos a la crisis, llegaba un gran número de inmigrantes pero tras el deterioro del mercado laboral y el aumento del desempleo propiciado por la crisis la inmigración se redujo considerablemente. En el siguiente gráfico podemos ver el descenso de la inmigración a partir del año 2008 y la ligera subida experimentada en los últimos años pero que aún se sitúa muy lejos de los niveles previos a la inmigración.

La inmigración ha jugado un papel fundamental en la estructura demográfica al suavizar ligeramente el progresivo envejecimiento de la población y sus consecuencias para el sistema de pensiones. Como vemos en el gráfico los inmigrantes que han llegado a España son en su mayoría personas en edad de trabajar. Por este motivo, el descenso del número de inmigrantes ha supuesto también un descenso del número de cotizantes a la seguridad social.

**Gráfico 3.3: Flujo de inmigración en España (datos nacionales agrupados por edad)**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En los años posteriores a la crisis, no sólo el flujo de inmigración se vio afectado sino que muchos jóvenes se vieron obligados a salir al extranjero en busca de oportunidades laborales. El flujo de emigración se fue incrementando desde el comienzo de la crisis hasta el año 2013, momento en el que ha



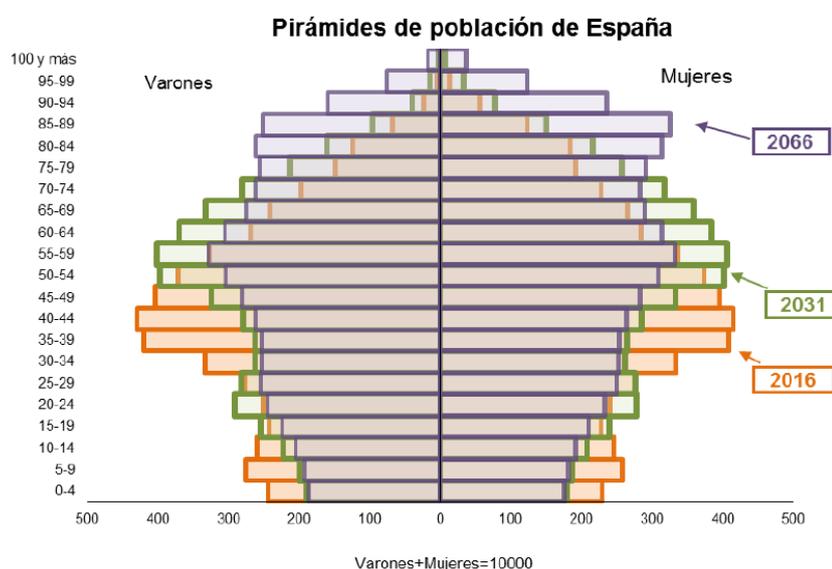
comenzado a descender pero se sigue situando a niveles más altos que en el periodo precedente a la crisis.<sup>27</sup>

### 3.1.4. Estructura demográfica, Pirámides de Población

La pérdida de población ocasionada por los factores explicados anteriormente se concentrará en la población joven menor de 40 años. Mientras que la población mayor de 50 años aumentará significativamente como así demuestran las proyecciones de población publicadas por el Instituto Nacional de Estadística.<sup>28</sup>

En el siguiente gráfico se muestran las pirámides de población de España en el futuro tomando como referencia los datos proyectados por el INE. El envejecimiento de la población resulta evidente y se puede observar como la generación del Baby Boom, actualmente en edad de trabajar, se jubilará en las próximas décadas y engordará el porcentaje de personas mayores de 65 años. Cuando esto ocurra, la tasa de dependencia aumentará severamente.<sup>29</sup>

**Gráfico 3.4: Proyección Pirámides de Población en España**



Fuente: Proyecciones INE

<sup>27</sup> Más información disponible en el Anexo 12. Flujo de emigración

<sup>28</sup> (INE, 2016)

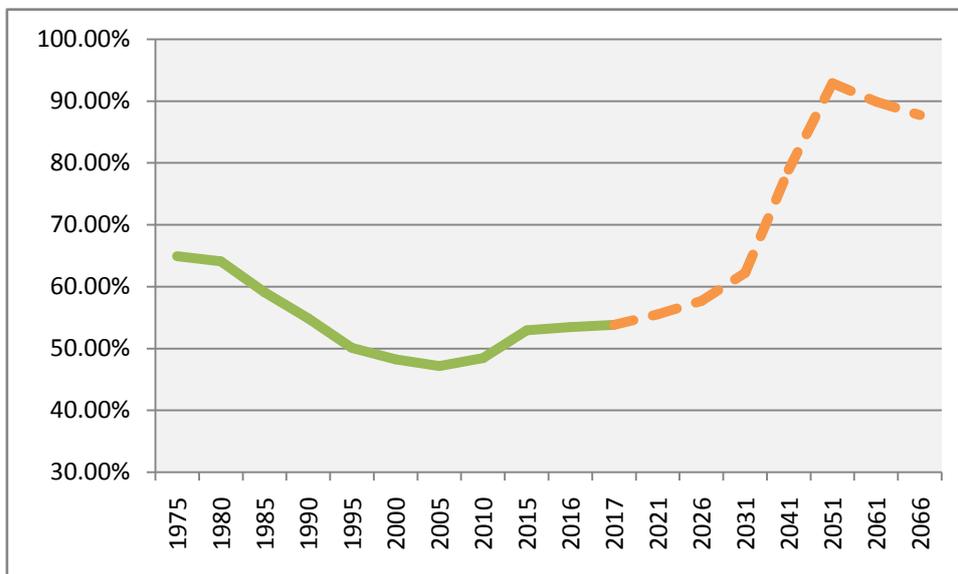
<sup>29</sup> La tasa de dependencia se puede definir como la proporción de personas dependientes (personas menores de 16 años o mayores de 64) sobre la población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años).



## 3.1.5. Tasa de Dependencia

El aumento en la tasa de dependencia supone que por cada persona jubilada o en edad de jubilarse hay menos personas en edad de trabajar. En el gráfico podemos ver como la tasa de dependencia disminuye durante los años de bonanza económica y a partir de la crisis adopta tendencia creciente. Tendencia que según las proyecciones no abandonará hasta el año 2050 donde alcanza el 90%<sup>30</sup>. El crecimiento desmesurado de la tasa de dependencia en las próximas décadas supone que tomando como referencia el año 2031, por cada diez personas, seis de ellas serían mayores de 64 años.

**Gráfico 3.5: Tasa de Dependencia en España (Proyección hasta 2066)**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

## 3.2. Factores económicos

Los factores económicos que han acentuado la necesidad de reforma del sistema de pensiones se han producido como consecuencia de la profunda crisis económica de 2007 que tuvo un efecto especialmente demoledor en España. Al comienzo de la crisis la burbuja inmobiliaria española estalló y el sector de la construcción, así como los sectores que le suministraban de bienes y servicios, quedó totalmente paralizado. Debido a la fuerte dependencia en

<sup>30</sup> (INE, 2016)



este sector y al no haber demanda suficiente para la cantidad de mano de obra dedicada a la construcción, la tasa de paro inició un aumento descontrolado.

Millones de personas perdieron su empleo y las economías familiares se resintieron considerablemente, de manera que dejaron de consumir. El descenso en el consumo interno propició que la crisis se propagara también al resto de sectores.

En este periodo, las prestaciones por desempleo se dispararon mientras que simultáneamente el número de cotizantes se redujo de forma espectacular por el aumento de la tasa de paro. En consecuencia, las cuentas de la Seguridad Social se desequilibraron y para controlar la situación y combatir el creciente volumen de gastos se destinó una parte del Fondo de Reserva de Pensiones.

El sistema de pensiones español se basa en la solidaridad intergeneracional, según la cual, los trabajadores actuales pagan la pensión a los actuales jubilados a través de sus cotizaciones esperando que en el futuro la siguiente generación haga lo propio. Si el número de cotizantes desciende y las cotizaciones no son suficientes para pagar las pensiones de los jubilados actuales el sistema se desestabiliza.

Diversos factores económicos interrelacionados entre sí explican la situación actual del sistema de pensiones y su sostenibilidad en el largo plazo.

### 3.2.1. Tasa de Desempleo

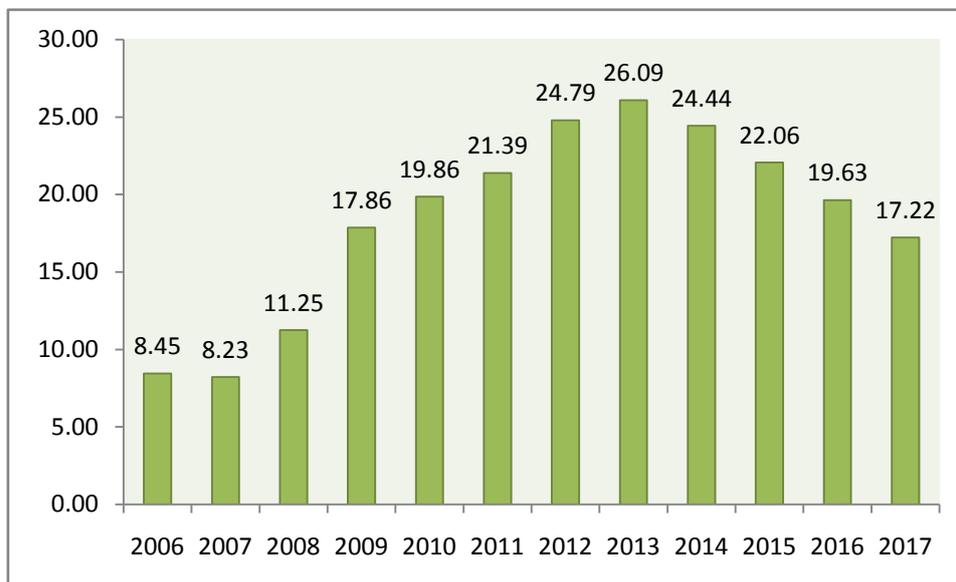
El aumento en la tasa de desempleo acarrea varias consecuencias importantes en las cuentas de la Seguridad Social. Las pensiones se financian con los ingresos procedentes de las cotizaciones sociales de los trabajadores, y si el número de desempleados aumenta, disminuye en igual medida el número de cotizantes. No obstante, no solo disminuye la principal fuente de ingresos del sistema sino que al incrementarse la tasa de paro, el gasto en prestaciones por desempleo también se dispara.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la tasa de paro en España desde el año 2006 al 2017. Es perceptible el aumento desmesurado en los



años posteriores a la crisis, creciendo en el año 2008 a una tasa de variación interanual del 58,76%.

**Gráfico 3.6: Tasa de Paro en España (2006-2017)**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

### 3.2.2. Relación Afiliados / Pensionistas

El ratio de cotizantes por pensionista ha decrecido considerablemente en los últimos años y ha cerrado en 2017 con su nivel más bajo desde 1999. En la actualidad, hay aproximadamente dos cotizantes por cada pensionista, un ratio muy preocupante que de continuar descendiendo supone un desequilibrio insalvable para el sistema. En ciudades como Lugo, Zamora o León el número de pensionistas y el de trabajadores están a punto de igualarse, mientras que en Ourense ya hay más pensionistas que ocupados.

A pesar de la mejora en la creación de empleo de los últimos años el envejecimiento de la población induce a que sea insuficiente. Como señala (Hernández de Cos *et al*, 2017) incluso si la tasa de paro descendiera drásticamente y la tasa de ocupación creciera a un ritmo acelerado no se podrían cubrir los crecientes gastos en pensiones. Sin ingresos o recursos adicionales el sistema de pensiones actual seguiría siendo insostenible.



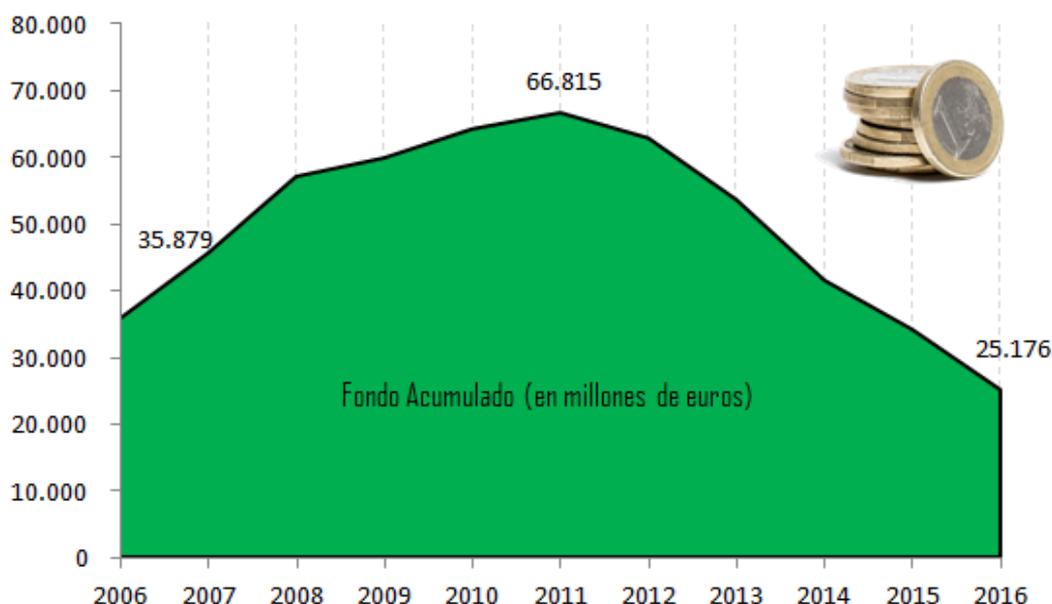
## 3.2.3. Fondo de Reserva de la Seguridad Social

El origen del Fondo de Reserva de la Seguridad Social o popularmente llamado “la hucha de las pensiones” tiene su origen en una de las recomendaciones del Pacto de Toledo. El objetivo del fondo como ya se ha mencionado es garantizar la sostenibilidad del sistema a través de la acumulación de los excedentes resultantes de épocas de bonanza económica.

Los fondos son destinados a resolver los problemas de liquidez que pueda tener en momentos determinados la Seguridad Social por un desajuste entre ingresos y gastos motivado por recesiones económicas o insostenibilidad. Debido a la crítica situación de las cuentas de la Seguridad Social en los últimos años el fondo ha disminuido considerablemente.

La primera dotación al fondo no fue hasta el año 2000, años después de su constitución pues en los años anteriores la Seguridad Social financiaba también la sanidad por lo que nunca se registraba superávit. La primera aportación fue de 60.000 millones de pesetas pero pronto se amplió tras el superávit histórico de 1999.

**Gráfico 3.7: Fondo de Reserva de la Seguridad Social**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Como se observa en el gráfico anterior la tendencia desde entonces fue positiva y el Sistema registraba superávits continuos que permitieron llenar el fondo hasta 66.815 millones de euros en 2011. Tras la crisis económica el sistema comenzó a desequilibrarse, así como los presupuestos del Estado, algo que motivó a varios gobiernos a emplear los fondos no solo para solventar las obligaciones del pago de pensiones sino también para pagar prestaciones por desempleo o financiar políticas activas de empleo. Partidas presupuestarias que deben financiarse a través de los presupuestos y no de las cotizaciones.<sup>31</sup>

El descenso del número de cotizantes y el resto de factores analizados anteriormente han provocado que las cuentas de la Seguridad Social registren cada vez menos ingresos por cotizaciones, al mismo tiempo que los gastos no paran de crecer.<sup>32</sup> El resultado en los últimos años ha sido la liquidación casi completa del fondo, en el año 2017 el Fondo era de 11.602M€. Un descenso escalofriante teniendo en cuenta que cinco años antes la cuantía ascendía a 63.008M€.

El capital acumulado en el fondo se ha invertido casi por completo en deuda pública española, siendo mínimo el porcentaje del saldo en cuenta corriente respecto al total del fondo. La inversión en deuda pública española supone otro problema más al fondo ya que las previsiones de rentabilidad son realmente bajas. Además, al estar casi la totalidad del fondo invertido, no se dispone de liquidez suficiente para hacer frente a las obligaciones de pago de pensiones de ser necesario.

Todos los factores analizados previamente, tanto los demográficos como los económicos, están profundamente interrelacionados entre sí y contribuyen conjuntamente a debilitar la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Se trata de factores que no van a invertir su tendencia drásticamente en los próximos años si no que constituyen problemas estructurales a los que se debe hacer frente mediante reformas profundas del sistema. A modo de síntesis en el siguiente gráfico se exponen los datos más significativos y su evolución.

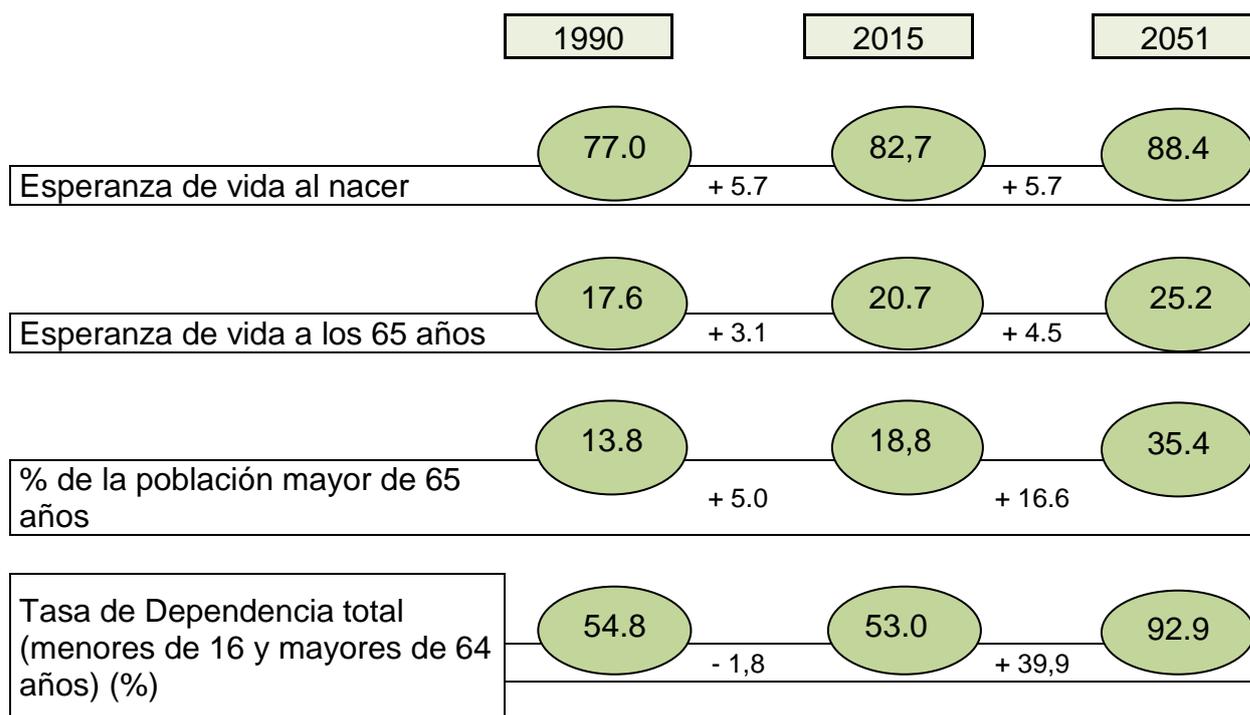
---

<sup>31</sup> (Rallo, El Confidencial, 2017)

<sup>32</sup> En 2016 se registró el dato más bajo desde 1999 en ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social, 9,3% del PIB.



Gráfico 3.8: Resumen indicadores demográficos



Fuente: Elaboración propia

## 4. MODELOS DE PENSIONES EN DIFERENTES PAÍSES

En España, como en gran parte de los países europeos el sistema de pensiones consiste en la actualidad en un modelo de reparto por el cual las cotizaciones de las generaciones en activo se destinan a financiar las pensiones existentes en ese momento. La mayoría de estos países se han visto obligados a reformar sus sistemas de pensiones recientemente para garantizar su sostenibilidad y hacer frente al reto del envejecimiento. Según datos de la OECD<sup>33</sup> en los últimos años la edad de jubilación ha cambiado en seis países, un tercio de los países de la OECD ha cambiado las contribuciones y otro tercio los niveles de bonificaciones. Además, se espera que la edad de jubilación continúe incrementándose en muchos países para adaptarse al incremento de la esperanza de vida.

Sin embargo, el sistema de reparto no es el único modelo de pensiones y a lo largo de Europa y de otros continentes existen otros modelos que merece la

<sup>33</sup> (OECD, 2017)



pena analizar, así como las diferentes reformas y maneras de afrontar el reto de la sostenibilidad en diferentes países.

### 4.1. Modelo sueco

El modelo sueco de pensiones consiste en un modelo de cuentas nacionales que proporciona pensiones a toda persona que trabaje y viva en Suecia. El sistema se compone de un sistema de reparto financiado con los contribuciones vía impuestos de los trabajadores y de un sistema de capitalización, por el que los trabajadores percibirán una pensión relacionada directamente con sus aportaciones. Se establecen unas cuentas virtuales donde se van acumulando las cotizaciones que realiza cada trabajador, la pensión percibida dependerá del saldo acumulado en la cuenta.

Las cotizaciones de los trabajadores van a cuatro fondos diferentes, que tienen horizontes de inversión distintos. Las rentabilidades de estos fondos permiten que aumente la cuantía total para repartirla entre los pensionistas.

El sistema de pensiones sueco actual es el resultado de una gran reforma aprobada por el parlamento sueco en 1998 para establecer un sistema flexible adaptable a cambios económicos y demográficos y a los nuevos estándares de vida. La reforma ha permitido que el sistema de pensiones sueco pueda hacer frente a los factores demográficos que amenazan las pensiones y sea uno de los sistemas más admirados y alabados en el mundo.<sup>34</sup>

La transparencia es una de las ventajas más relevantes de este sistema, permite al trabajador conocer en cualquier momento el importe que ha cotizado y el que percibirá al jubilarse de mantener los mismos niveles y condiciones de cotización. El importe a percibir está directamente relacionado con la esperanza de vida, pues se divide entre los años que se espera que viva una persona en el momento de jubilarse para calcular el importe de la pensión anual.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> (Ministry of Health and Social Affairs, Government Offices of Sweden, 2016)

<sup>35</sup> (Instituto BBVA de Pensiones, 2017)



## 4.2. Modelo chileno

El sistema de pensiones chileno consiste desde 1980 en un sistema de pensiones privatizado de capitalización individual. En ese año, el gobierno de Augusto Pinochet privatizó el sistema vigente de pensiones de reparto e instauró la base del sistema actual. Se daba la opción de decidir si continuar con el sistema de reparto o cambiar al nuevo sistema de capitalización, progresivamente la población chilena fue adoptando el nuevo sistema. Las cuentas individuales son gestionadas por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La inversión por parte de estas empresas de las cotizaciones de los trabajadores contribuyó al desarrollo de los mercados de capitales y al crecimiento económico experimentado por Chile en las últimas décadas. Al privatizar el sistema de pensiones disminuyó considerablemente el gasto público y se desarrollaron políticas fiscales expansivas que también contribuyeron al rápido crecimiento de la economía chilena.

Sin embargo, el sistema no ha logrado proporcionar pensiones dignas y suficientes para la mayoría de los jubilados. La población se ha manifestado ya en varias ocasiones reclamando unas pensiones dignas y justas. El descontento está provocando entre otras cosas porque a medida que las ganancias de las AFP se multiplican, sus pensiones permanecen estables o incluso se reducen. La situación preocupa ya que seis de las AFP controlan fondos de pensiones equivalentes al 71 por ciento del producto interno bruto de Chile según la superintendencia de las AFP y si la bolsa sufre una caída o las inversiones no proporcionan la rentabilidad esperada los ahorros de los trabajadores también descienden.

Pese a la gran aportación de las AFP al crecimiento económico chileno, en la actualidad el debate por el sistema de pensiones en Chile continúa aumentando y la presidenta Michelle Bachelet trata de buscar un “acuerdo



nacional” en torno a la reforma de las pensiones para buscar una solución al contexto actual.<sup>36</sup>

### 4.3. Modelo austriaco

El modelo austriaco también conocido como “Mochila Austriaca” consiste en un sistema por el que las empresas están obligadas a pagar un porcentaje determinado del salario bruto mensual del empleado para su previsión, cantidad que se almacena en una cuenta individual del empleado. El empleado tiene la opción de retirar estos ahorros en caso de despido o rescisión de contrato o guardarlos hasta el momento en que decida jubilarse.

En Austria no hay indemnizaciones en el momento del despido, el empleado compensa la pérdida del empleo con los fondos de su cuenta individual de tal forma que quien soporta el coste son todas las empresas para las que haya trabajado el empleado que son quienes han ido aportando los fondos de la cuenta. En este sistema las empresas no soportan costes directos de despido pero van contribuyendo al fondo de capitalización individual de cada trabajador.

El sistema austriaco ha sido reformado en varias ocasiones en los últimos años para adaptarse a los cambios económicos y demográficos. El sistema carece de un mecanismo automático respecto a la esperanza de vida pero se elabora un informe periódico para evaluar si se requieren modificaciones. Según los resultados de la Comisión Europea, los ingresos de la población jubilada en Austria son muy parejos al del resto de la población y están por encima de la media europea. La sostenibilidad del sistema austriaco parece sólida aunque tendrá que hacer frente en el futuro a un aumento considerable del nivel de gasto como consecuencia del envejecimiento según previsiones de la Comisión Europea.<sup>37</sup>

### 4.4. Modelo francés

El modelo francés consiste en diferentes sistemas de reparto que varían en función del sector de actividad. Se diferencian principalmente dos: El Régimen

---

<sup>36</sup> (Bonney, 2016)

<sup>37</sup> (European Comision)



General que cubre a la mayor parte de la población y el régimen particular del sector público. Coexisten con jubilaciones complementarias obligatorias que se fundamentan también en sistemas de reparto.

En 2010, el gobierno francés llevó a cabo una reforma del sistema de pensiones con el fin de garantizar su viabilidad. Las modificaciones consistieron en retrasar la edad de jubilación dos años, incrementando cuatro meses al año. La edad de jubilación en Francia previa a la reforma de 2010 era de 60 años cumpliendo un periodo determinado de cotización, en caso contrario era de 65 años.

Se creó un fondo de pensiones parejo al español donde se almacenan los excedentes que pudiera haber cada año para tener una cantidad a la que poder acudir para pagar las pensiones del futuro. El fondo es denominado FRR France. Además, se implementaron medidas de convergencia para el plan del sector público y privado y se incrementó el periodo mínimo de cotización.

A lo largo de los últimos años se ha incrementado la presión fiscal a través de un impuesto extraordinario creado en 1999 para equiparar ingresos con gastos. El impuesto, denominado Contribución Social Generalizada (CSG), comenzó gravando el 1,1% de los salarios pero a partir de 2018 se estima que aumentará hasta el 9,2% de los salarios.

Con el aumento de este y otros impuestos, además de las modificaciones introducidas en 2010 Francia espera robustecer su sistema de pensiones y garantizar su sostenibilidad.

#### **4.5. Modelo canadiense**

El modelo canadiense guarda varias semejanzas con el modelo español. Se trata también de un sistema de reparto que diferencia entre pensiones contributivas y no contributivas teniendo dos sistemas completamente diferentes.

Por un lado, el sistema OAS (*Old Age Security*) es un sistema universal basado en la residencia y no tiene en cuenta las contribuciones. Es decir, cualquier



persona residente en Canadá puede beneficiarse de este sistema de previsión, aunque el mínimo exigido es de diez años de residencia y se debe tener al menos 65 años para poder percibir esta pensión. El coste total del sistema OAS está cubierto por el presupuesto del estado. El objetivo de este sistema es garantizar una pensión universal que pueda cubrir casos de necesidad, el importe máximo del OAS es de 476.97 CAD mensuales y varía en función de los años de residencia.<sup>38</sup>

Por otro lado, el sistema CPP (*Canada Pension Plan*) es el pilar contributivo obligatorio y se caracteriza por ser de reparto y financiarse a través de las contribuciones de los ciudadanos.

En los últimos años, Canadá ha emprendido varias reformas para fortalecer su sistema de pensiones, entre ellas el aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años. Además, las pensiones pueden ser diferidas y aplazadas hasta cinco años a cambio de un beneficio anual.<sup>39</sup>

#### **4.6. Análisis comparativo por países**

La situación de cada país y su contexto son diferentes y pese a que en mayor o menor medida todos están atravesando el envejecimiento de su población o su economía se vio menguada por la crisis, las características de cada uno difieren y un sistema puede funcionar en un país y en otro no.

Existen diferentes indicadores que nos proporcionan información objetiva sobre la situación de las pensiones, uno de ellos es la tasa de reemplazo. Este indicador hace referencia al porcentaje que supone la pensión sobre el último sueldo percibido.

Tomando como ejemplo Francia, las pensiones en el país galo son más altas pero la tasa de reemplazo es tan solo del 67,7%. En Suecia está en torno al 50% y en Canadá es del 47%.

---

<sup>38</sup> (IOPS, 2011)

<sup>39</sup> (OECD, 2013)



Las reformas de estos países han mejorado la estabilidad de sus sistemas pero reduciendo en algunos casos la cuantía de la pensión en relación al salario. España sin embargo ha conseguido mantener las pensiones elevadas en comparación con otros país pero la sostenibilidad de su sistema pelagra más que nunca.

## **5. Propuestas y planteamientos para el futuro**

### **5.1. Instituciones y expertos**

#### **BBVA Research – Rafael Doménech**

El economista jefe de análisis macroeconómico del área de análisis económico del BBVA Rafael Doménech ha publicado varios informes estudiando posibles reformas y soluciones al sistema de pensiones. Doménech afirma que el índice de revalorización y el factor de sostenibilidad introducidos en las reformas de 2011 y 2013 son instrumentos que garantizan la sostenibilidad. Sin embargo, apunta que se requieren medidas para conseguir corregir el déficit estructural y el aumento de la tasa de dependencia.

Entre sus propuestas concretas determina la evaluación del sistema financiero anualmente para dotarlo de más transparencia, la introducción de nuevas medidas graduales que permitan aumentar la contributividad y la eficiencia y blindar la pensión mínima con aumentos relacionados con la inflación y la productividad.

Defiende la necesidad de converger cuanto antes a un sistema de cuentas nacionales, similar al vigente en Suecia, el cual contempla como un sistema transparente, sencillo y que incentiva la demanda y la oferta de trabajo. Explica que no hay una única solución definitiva si no que a través de ajustes graduales es como se puede atajar el problema de la sostenibilidad.

#### **Banco de España**

El banco de España por su parte publica anualmente informes y documentos ocasionales analizando la situación económica española y poniendo especial atención al sistema de pensiones.



Se pone de manifiesto la necesidad de incrementar los ingresos a fin de dotar al sistema de más estabilidad presupuestaria (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos 2017).

La obtención de ingresos adicionales puede conseguirse a través de varias medidas:

- Eliminación de topes salariales de las bases de cotización
- Limitar las bonificaciones y sus exenciones
- Impuesto general social (Similar al introducido en Francia)
- Separar la financiación de las pensiones contributivas y el resto, pasando a ser financiadas por los presupuestos generales del Estado.
- Incrementar los impuestos indirectos (principalmente el IVA).

Además, se considera fundamental controlar el nivel de gasto. Para ello se estudian diferentes modificaciones:

- Incrementar los años de cotización que se toman en cuenta para el cálculo de la base reguladora. Estudian por ejemplo ampliar el periodo de cálculo a toda la vida laboral, algo que ya han hecho países como Suecia, Polonia o Portugal.
- Incrementar el número de años necesarios para percibir el 100% de la pensión, reduciendo el porcentaje de la pensión al que da derecho el periodo mínimo de cotización o reduciendo las tasas a las que aumenta anualmente el porcentaje.
- Incrementar la edad legal de jubilación. Justificando el retraso adicional por el incremento de la esperanza de vida.
- Desincentivar la jubilación anticipada y continuar fomentando la prolongación de la vida laboral pasados los 65 años.

También, se destacan las ventajas que tendría un sistema de cuentas nacionales y los beneficios que podrían suponer para el sistema de pensiones español. El sistema de cuentas nacionales es defendido por Hernández de Cos, Jimeno y Ramos (2017) por proporcionar una mayor relación entre cotizaciones y pensiones y poseer mayor transparencia.



Además recalcan la importancia de considerar que parte de la población o qué generaciones deben soportar el peso de los ajustes y en qué medida. Justificando que no puede recaer exclusivamente sobre una generación, ya sea la de los pensionistas actuales o las futuras.

### **5.2. Principales Partidos Políticos**

Para el desarrollo de este punto se elaboró un cuestionario que posteriormente se proporcionó a los portavoces de los distintos partidos políticos integrantes de la Comisión del Pacto de Toledo. Desgraciadamente, debido a los recientes sucesos políticos no se ha podido obtener las respuestas correspondientes. No obstante, el análisis de las propuestas de los partidos políticos se hará mediante la estructura del cuestionario e intentando dar respuesta a las cuestiones planteadas a través de las intervenciones de los portavoces de los distintos partidos políticos en la última comparecencia de la ya ex ministra Fátima Bañez.<sup>40</sup>

#### **Partido Popular (PP)**

El Partido Popular, quien ha gobernado las dos últimas legislaturas hasta la reciente moción de censura ha sido quien ha introducido la última reforma sustancial del sistema con la reforma del año 2013. En los meses previos a la moción de censura valoraban aumentar el periodo de cálculo de la pensión a toda la vida laboral entre otras medidas, así como elevar los ingresos de la Seguridad Social por la vía impositiva a través de la creación de una figura impositiva nueva como se hizo en Francia o destinando parte de los ingresos ya existentes a cubrir el gasto en pensiones.

Sin embargo, optan por reformas puntuales y consideran la creación de empleo como pilar fundamental en que basan la sostenibilidad de las pensiones. El Partido Popular sostiene que a través de la creación de empleo se obtienen las cotizaciones necesarias para garantizar el equilibrio del sistema. Su objetivo primordial es alcanzar las 20 millones de personas trabajando en 2020.

---

<sup>40</sup> Las preguntas del cuestionario se pueden consultar en el Anexo 12.



Desde el partido Popular, declaran su confianza en el sistema, en la reforma realizada en 2013 y en la capacidad garantizar la sostenibilidad del sistema a través de la creación de empleo, manteniendo el sistema de reparto.

### **Partido Socialista Obrero Español (PSOE)**

El Partido Socialista argumenta que las medidas del Partido Popular se han realizado con vistas a promover en el futuro Fondos de Pensiones Privados y que además, se han realizado sin diálogo social y rompiendo unilateralmente el consenso del Pacto de Toledo.

Por ello una de sus propuestas es derogar todas las reformas y cambios legales introducidos entre 2011-2015, lo que según argumentan aumentaría el poder adquisitivo de los pensionistas.<sup>41</sup> Además, proponen recuperar la indexación al IPC, racionalizar los gastos desplazando aquellos gastos del sistema que no correspondan a prestaciones a los Presupuestos Generales del Estado<sup>42</sup> y aumentar los ingresos por la vía impositiva. Proponen la creación de nuevos impuestos extraordinarios a los beneficios de la Banca y las transacciones financieras e intensificar la lucha contra el fraude y el empleo irregular.

Por último, proponen introducir en el Pacto de Toledo un nuevo principio de “reequilibrio presupuestario” que implica ajustar los ingresos y racionalizar los gastos anualmente.

Desde el Partido Socialista confían en el sistema de reparto y consideran que con las reformas propuestas se puede lograr la sostenibilidad del sistema.

### **Ciudadanos**

Desde Ciudadanos, comparten la idea de recuperar la indexación al IPC aunque con ciertas limitaciones. Las propuestas de Ciudadanos giran en torno a un sistema de jubilación flexible que permita al trabajador elegir el momento

---

<sup>41</sup> Dentro de este periodo se incluyen: La Ley 23/2013, por la que se estableció el Factor de Sostenibilidad y el índice de Revalorización, y el RDL 5/2013.

<sup>42</sup> Entre otros: Medidas de fomento del empleo y gastos de gestión de las Entidades Administrativas de la Seguridad Social.



en el que quiera jubilarse sabiendo lo que percibirá en cada momento, siguiendo la línea de otros sistemas de pensiones como la mochila austriaca o las cuentas nacionales suecas. Acompañando esta propuesta, también propone las siguientes medidas.

- Incentivar el retraso voluntario de la edad de jubilación mediante exenciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Limitar la jubilación anticipada para evitar su uso como fórmula alternativa a los despidos.
- Equiparar las pensiones más bajas, incluyendo las de viudedad, al salario mínimo interprofesional. Del mismo modo, equiparar las pensiones no contributivas al 75% del salario mínimo interprofesional.
- Por último, establecer una aportación sostenida al Fondo de Reserva por un importe nunca menor al 0,1% del PIB.

### **Unidos Podemos**

Unidos Podemos se centra en la partida de ingresos y critica duramente las medidas que limitan el gasto y por ende reducen la cuantía de las pensiones. Por ello propone derogar las reformas de 2011 y 2013, las que considera que reducen sustancialmente el poder adquisitivo de los pensionistas. Además, propone recuperar también a indexación al IPC.

Para conseguir incrementar los ingresos de la Seguridad Social Unidos Podemos considera las siguientes medidas:

- Crear empleo hasta poder alcanzar el objetivo del 75%, aumentando las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Revertir la devaluación salarial y recuperar los salarios.
- Eliminar la base máxima de cotización para que los salarios superiores a esta base se graven en su totalidad.
- Abandonar la política de reducciones y bonificaciones de las cuotas empresariales, las que consideran ineficaces en su cometido de incentivar la contratación y sin embargo reducen los ingresos de la Seguridad Social.



## 6. Conclusiones

Si el título de este trabajo hace referencia al reto inexcusable que supone garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a través del análisis de las últimas reformas y de la situación política actual parece que se tienen más excusas que propuestas.

Pese a la cada vez más urgente necesidad de reforma, las últimas modificaciones no han supuesto grandes cambios en las previsiones de futuro. Además, tras el aplazamiento del factor de sostenibilidad acordado por el Partido Popular y el PNV para aprobar los presupuestos generales y su previsible derogación por parte de los partidos que han encabezado la moción de censura parece que se vuelve al punto de partida inicial.

Si el Pacto de Toledo pretendió abrir una etapa en el que las pensiones se abordasen como una cuestión de estado dejando atrás disputas políticas y estrategias electorales resulta evidente que no se ha conseguido. Las reformas ha sido modestas, el Fondo de Reserva está prácticamente vacío y las propuestas de los Partidos Políticos no parecen poder atajar el problema estructural del sistema para no comprometer sus resultados políticos.<sup>43</sup>

El sistema actual no es sostenible, pero no se puede olvidar que las pensiones españolas son de las más generosas de la OCDE<sup>44</sup>, siendo casi veinte puntos porcentuales superior a la media de la OCDE.

El envejecimiento de la población pone en jaque la continuidad del sistema actual y la pérdida masiva de empleo y cotizantes durante la crisis ha agravado aún más la situación. Es necesario un acuerdo político que pueda garantizar uno de los pilares del Estado de Bienestar. Las opciones de reforma son numerosas y no hay una única correcta que vaya a solucionar de un plumazo los problemas que padece el sistema. Sin embargo, la inacción compromete todavía más el futuro de las pensiones.

---

<sup>43</sup> (José. A Herce, 2000)

<sup>44</sup> Las pensiones españolas equivalen al 82% del último salario frente al 63% de media en la OCDE.



Converger progresivamente a un sistema mixto, como el sistema de cuentas nacionales, tiene tanto ventajas como inconvenientes pero los costes de transición y los riesgos para el sistema hacen que esta opción sea poco viable.<sup>45</sup> El sistema de reparto debe ser reformado porque actualmente no es sostenible ni lo será si se financian las pensiones únicamente con cotizaciones. La reforma debe pasar por aumentar los ingresos y disminuir en menor medida los gastos para no reducir sustancialmente ni las pensiones ni el poder adquisitivo de los pensionistas.

El estado de bienestar español es uno de los mejor valorados en el mundo y debe seguir siéndolo, pero para ello es primordial garantizar unas pensiones dignas y avalar el carácter público del sistema.

Un reto inexcusable lleno de excusas, ¿hasta cuándo?

---

<sup>45</sup> (Zubiri, El futuro del Sistema de Pensiones en España, 2003)



## BIBLIOGRAFÍA

### INFORMES

- Ayuso, Z. J.-R. (2007). *La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en España: Envejecimiento, Inmigración y Productividad*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Casquero, F. C. (2012). *Esperanza de vida en España*. eXtoikos.
- Ciudadanos. (2010). *Posicionamiento político: Cs y la reforma de las pensiones*.
- Conde-Ruiz, J. I. (2017). *Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones*. FEDEA & Universidad Complutense.
- Confederación Empresarial de Bizkaia, Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). *Resumen de las Recomendaciones del Pacto de Toledo*.
- Doménech, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España. Propuestas de mejora*. Madrid: BBVA Research.
- Doménech, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: reformas recientes y propuestas de mejora*. Banco Interamericano de Desarrollo, Panamá: BBVA Research.
- European Comision. (s.f.). *Joint Report on Pensions: Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe. Country profiles*.
- Francisco José Goerlich Gisbert, R. P. (2006). *Esperanza de vida en España a lo largo del siglo XX*. Valencia: Fundación BBVA.
- INE. (2016). *Proyecciones de Población 2016-2066*.
- INE. (2017). *Estadísticas del Movimiento Natural de la Población (Nacimientos, Defunciones y Matrimonios)*.
- Inmigración, M. d. (2008). *Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo*.
- IOPS. (2009). *Country Profiles- SPAIN*.
- IOPS. (2011). *Country profile- CANADA*.
- IOPS. (2011). *Country Profile- FRANCE*.
- J. Ignacio Conde-Ruiz, C. I. (2012). *Reforma de pensiones 2011 en España: una primera valoración*. FEDEA.
- José Enrique Devesa Carpio, I. D. (s.f.). *Sostenibilidad, suficiencia y equidad: Más allá del factor de Sostenibilidad*. Grupo Investigación en Pensiones y Protección Social.



- Mercedes Ayuso, M. G. (s.f.). *Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia*. Barcelona: Departamento de Econometría, Universidad de Barcelona.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. (2016). *Informe a las Cortes Generales: Fondo de Reserva de la Seguridad Social*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. (2016). *Informe sobre Evolución del Empleo*.
- Ministry of Health and Social Affairs, Government Offices of Sweden. (2016). *The Swedish old-age pension system: How the income pension, premium pension and guarantee pension work*.
- OCDE. (2017). *Estudios Económicos de la OCDE. España*.
- OECD. (2008). *OECD Private Pensions Outlook 2008*.
- OECD. (2013). *Pensions at a glance 2013*.
- OECD. (2015). *Pension Policy Notes: SWEDEN*.
- OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*.
- Pablo Hernández de Cos, F. J. (2017). *El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma*. Madrid: Banco de España.
- Partido Popular. (s.f.). *Argumentario Pensiones: Reforma de las Pensiones, Fondo de Reserva de la Seguridad Social, Comisión Pacto de Toledo*.
- Partido Popular. (s.f.). *Oficina de Información: Pensiones*.
- PODEMOS. (2018). *Propuestas para garantizar el sistema público de pensiones*.
- PSOE. (s.f.). *Propuesta del PSOE en Defensa del Sistema de Pensiones*.
- pwc. (s.f.). *Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*. pwc.
- Ramos, R. (2014). *Boletín Económico: El nuevo factor de revalorización y de sostenibilidad del Sistema de Pensiones*. Banco de España.
- Uthoff, A. (2011). *Reforma al sistema de pensiones chileno*. Santiago: Asdi.

## LIBROS

- Javier Díaz Giménez, J. D. (2010). *Las Pensiones Públicas en España: Una reforma que no funciona*. Málaga: Analistas Económicos de Andalucía.



- José A. Herce, S. S. (1996). *El futuro de las pensiones en España:hacia un sistema mixto*. Servicio de Estudios, la Caixa.
- José. A Herce, J. A. (2000). *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*. Barcelona: FEDEA y Caja de Ahorros y Pensiones Barcelona.
- Zubiri, I. (2003). *El futuro del Sistema de Pensiones en España*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.

## ARTÍCULOS DE REVISTAS

- Capio, J. E. (2011). Sobre la Sostenibilidad del Sistema Reformado de Pensiones de Jubilación español. *Actuarios nº29*, 11-13.
- Doménech, R. (15 de Enero de 2018). Seguir mejorando el Sistema Público de Pensiones. *La Voz de Galicia*.
- Terán, A. E. (2006). Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936. *Revista de Historia Industrial*, Núm. 32.
- Zubiri, I. (2008). El Sistema de Pensiones Español ante el reto del envejecimiento. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 31-57.
- Zubiri, I. (2012). Reforma y sostenibilidad del sistema de pensiones: Una valoración crítica. *Economía Española y Protección Social*, IV, 59-103.

## ACTAS DE CONFERENCIAS

- Cortes Generales. (2018). Sesión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, (págs. 2-17). Madrid.
- Subsecretaría de Previsión Social, Gobierno de Chile. (2016). Sistema de Pensiones. *Proyectos Fondo para la Educación Previsional* (págs. 1-48). FEP- Dirección de Educación Provisional.



## RECURSOS ELECTRÓNICOS

Asiaín, I. (13 de Diciembre de 2016). *El Mundo*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de ¿Qué es y en qué consiste la 'mochila austríaca'?:

<http://www.elmundo.es/economia/2016/12/13/584efd4ae5fdea3d558b4694.html>

Bonnefoy, P. (13 de Septiembre de 2016). *The New York Times*. Consultado el 3 de Mayo de 2018, de El sistema de pensiones de Chile, modelo de privatización para muchos, se desmorona: <https://www.nytimes.com/es/2016/09/13/el-sistema-de-pensiones-de-chile-modelo-de-privatizacion-para-muchos-se-desmorona/>

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale. (2018). *Cleiss*.

Consultado el 5 de Mayo de 2018, de El sistema francés de protección social:

[http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_3.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html)

Europa Press. (17 de Diciembre de 2013). *El Economista*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5401197/12/13/Y-si-los-espanoles-adoptan-el-modelo-austríaco-para-complementar-las-pensiones-.html>

Frutos, E. F. (12 de Octubre de 2017). *Derecho y Perspectiva*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de El sistema de pensiones austríaco: una auténtica revolución:

<http://derechoyperspectiva.es/el-sistema-de-pensiones-austríaco-una-autentica-revolucion/>

Instituto BBVA de Pensiones. (17 de Enero de 2017). *Jubilación de futuro*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de Cuáles son las ventajas de los sistemas de pensiones basados en cuentas nocionales?: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/cuales-son-las-ventajas-de-los-sistemas-de-pensiones-basados-en-cuentas-nocionales.html>

Jorrín, J. G. (12 de Diciembre de 2017). *El Confidencial*. Consultado el 17 de Abril de 2018, de [https://www.elconfidencial.com/economia/2017-12-09/veinte-anos-hucha-pensiones-millones-pesetas-deuda\\_1489939/](https://www.elconfidencial.com/economia/2017-12-09/veinte-anos-hucha-pensiones-millones-pesetas-deuda_1489939/)

Jorrín, J. G. (7 de Marzo de 2018). *El Confidencial*. Consultado el 11 de Junio de 2018, de El PP abre la puerta a subir más las pensiones siempre que no vuelvan al IPC:

[https://www.elconfidencial.com/economia/2018-03-07/partido-popular-subir-pensiones-revalorizacion-precios\\_1531719/](https://www.elconfidencial.com/economia/2018-03-07/partido-popular-subir-pensiones-revalorizacion-precios_1531719/)

Maestre, R. J. (21 de Marzo de 2018). *El Blog Salmón*. Consultado el 10 de Junio de 2018, de Pensiones: estas son las propuestas que hay para mejorarlas:

<https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/pensiones-estas-son-las-propuestas-que-hay-para-mejorarlas>

Munera, I. (13 de Noviembre de 2017). *El Mundo*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de ¿Qué reformas se han aplicado en otros países para mantener la sostenibilidad del sistema



de pensiones?:

<http://www.elmundo.es/economia/2017/11/13/5a033026268e3e93128b462a.html>

Rallo, J. R. (27 de Noviembre de 2017). *El Confidencial*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de El terrible modelo francés de pensiones públicas:

[https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2017-11-27/pensiones-modelo-frances-espana-pacto-toledo\\_1483826/](https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2017-11-27/pensiones-modelo-frances-espana-pacto-toledo_1483826/)

Rallo, J. R. (3 de Julio de 2017). *El Confidencial*. Consultado el 17 de Abril de 2018, de El PP se ha fundido el Fondo de Reserva en sus maniobras electorales:

[https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2017-07-03/pp-seguridad-social-pensiones-fondo-reserva-maniobra-electoral\\_1408492/](https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2017-07-03/pp-seguridad-social-pensiones-fondo-reserva-maniobra-electoral_1408492/)

Redacción BBC Mundo. (27 de Marzo de 2017). *BBC*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de Chile, la cuna de los fondos privados de pensiones (las AFP), se rebela contra un invento que se extendió por toda América Latina:

<http://www.bbc.com/mundo/noticias-36890288>

Ruiz, J.-I. C. (16 de Julio de 2013). *El País*. Consultado el 6 de Marzo de 2018, de

[https://elpais.com/elpais/2013/07/09/opinion/1373363435\\_433040.html](https://elpais.com/elpais/2013/07/09/opinion/1373363435_433040.html)

Trecet, J. (26 de Abril de 2018). *Finect*. Consultado el 2 de Mayo de 2018, de

<https://www.finect.com/blogs/planes-de-pensiones/articulos/factor-sostenibilidad-pensiones>

Villanueva, R. (24 de Mayo de 2015). *Jubilación de Futuro*. Consultado el 23 de Febrero de

2018, de BBVA / Mi Jubilación: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

Villarroel, G. (10 de Diciembre de 2006). *BBC*. Consultado el 5 de Mayo de 2018, de La herencia de los "Chicago boys":

[http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin\\_america/newsid\\_3192000/3192145.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_3192000/3192145.stm)



## Anexo

### Anexo 1. INP tareas y objetivos

En el artículo primero de la disposición se hace referencia a los tres fines por los que se creó el Instituto Nacional de Previsión.

1º	Difundir y concienciar de la importancia de asegurarse
2º	Administrar la mutualidad y previsión de los socios
3º	Promocionar la práctica de pensiones de retiro

El primero de ellos era de carácter pedagógico pues consistía en "difundir e inculcar la previsión popular", es decir concienciar a la población de la importancia de asegurarse frente a imprevistos especialmente a través de pensiones de retiro.

La segunda tarea se centraba más en el ámbito burocrático, expresada como el deber de "administrar la mutualidad de asociados que al efecto y voluntariamente se constituya bajo este patronato, en las condiciones más benéficas para los mismos" (La Gaceta de Madrid 1908).

La tercera tarea consistía en la adopción de medidas capaces de promocionar y difundir la práctica de pensiones de retiro, estimulando su práctica. Dichas pensiones seguían siendo de opción libre y voluntaria para los interesados.

### Anexo 2. Ampliación SOVI

El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) supuso la introducción por primera vez de la protección a la invalidez cuando esta no estaba provocada por un accidente laboral o una enfermedad profesional.



## **Beneficiarios**

El subsidio estaba destinado a todos los trabajadores de entre 16 y 65 años, cuya retribución fuese inferior a 6000 pesetas o a 9000 pesetas a partir del 1 de Enero de 1942.

Para poder ser beneficiario del subsidio era necesario estar afiliado al INP y ser mayor de 65 años sin realizar ningún trabajo remunerado o tener entre 60 y 64 años y padecer una incapacidad permanente y total para el ejercicio de su profesión aunque cumpliendo una serie de requisitos.

Una persona que tuviese entre 60 y 64 años podía cobrar el subsidio de vejez si padecía una incapacidad permanente y total para el ejercicio de su profesión.

## **Cuantía**

El subsidio de vejez fue establecido como una cuantía fija mensual de 90 pesetas en el comienzo pero sufrió actualizaciones posteriores, alcanzando en 1956 el importe de 400 pesetas mensuales. El importe era abonado por el Instituto Nacional de Previsión directamente o por sus instrumentos locales y era percibido hasta el día en que el subsidiado falleciera o se diera la situación pertinente que provocase la pérdida de su condición.

## Anexo 3. Recomendaciones Pacto de Toledo

### **I. Separación y clarificación de las fuentes de financiación**

Se establecen diferentes fuentes de financiación para las pensiones contributivas y no contributivas, financiándose las contributivas principalmente a través de las cotizaciones sociales y las no contributivas y universales exclusivamente a través de la imposición general.

### **II. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones**

Con el objetivo de mantener el poder adquisitivo de las pensiones, estas se revalorizarán anualmente. Se diferencian los gastos que correspondan con el estricto mantenimiento del poder adquisitivo con cargo a la Seguridad Social y las subidas por encima del IPC que serán sufragadas con cargo a otros recursos financieros.

### **III. Fondo de Reserva**



Se propone la creación de un fondo para almacenar los superávits, si hubiese, a fin de garantizar la sostenibilidad y solvencia a largo plazo. Fue una medida de salvaguardia del sistema ante los problemas de envejecimiento que ya se vaticinaban para el futuro.

#### **IV. Financiación, simplificación e integración de regímenes**

Se simplifican los distintos regímenes en dos grandes grupos: Trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena.

#### **V. Adecuación de las bases y períodos de cotización**

Ajustar de forma precisa las bases de cotización con los salarios. Se establece un tope máximo de cotización para todos los trabajadores.

#### **VI. Incentivos al empleo**

Se establecen unas bonificaciones para incentivar el empleo. Especialmente en favor de mantener el empleo de personas que tengan riesgo de exclusión social.

#### **VII. Modernización e información al ciudadano**

Fomentar que la información relativa a las pensiones llegue al ciudadano y concienciar de la importancia de las cotizaciones y de la naturaleza solidaria del sistema. En gran medida a través de Internet y las nuevas tecnologías.

#### **VIII. Gestión del sistema**

Lograr un sistema de gestión que permita mayor eficacia.

#### **IX. Lucha contra el fraude**

Adopción de medidas para erradicar el fraude y la economía irregular.

#### **X. Mayor tasa de reemplazo**

Persigue lograr una mayor proporcionalidad entre la contribución y la pensión percibida por el beneficiario al finalizar su vida laboral.

#### **XI. Adaptación de la edad de jubilación**

Adaptar gradualmente el aumento de la esperanza de vida a la edad de jubilación.

Fomento de la prolongación de la actividad laboral que deseen continuar trabajando pasado los 65 años.

#### **XII. Mejora de las pensiones de viudedad y orfandad**



Reforzamiento de la protección social en estos ámbitos a través del aumento de la edad máxima para percibir una pensión de orfandad y del incremento de las pensiones de viudedad.

### **XIII. Solidaridad y garantía de suficiencia**

Mantenimiento del principio de cuantías mínimas y continuar mejorando las pensiones más bajas para reforzar el principio de solidaridad y la garantía de suficiencia.

### **XIV. Promoción sistemas de pensiones complementarios**

Impulso de los sistemas de previsión social complementarios como mecanismo de ahorro y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

### **XV. Análisis y seguimiento periódico**

Se establece una revisión cada cinco años para verificar la ejecución de las recomendaciones, analizar el sistema en su conjunto y realizar modificaciones si fuera necesario.

#### Anexo 4. Ley 1997 cambio en los porcentajes aplicados a la base reguladora

<b>Años cotizados</b>	<b>Porcentaje</b>
15 años	50%
Entre 16 y 25 años	3% adicional anualmente
26 años o más	2% adicional anualmente
Límite: 35 años	100%

#### Anexo 5. Ley 2002, porcentajes jubilación anticipada

<b>Años cotizados</b>	<b>Porcentaje</b>
30 años	8%
Entre 31 y 34 años	7,50%
Entre 38 y 39 años	7%
Más de 40 años	6%



## Anexo 6. Recomendaciones introducidas en la renovación del Pacto de Toledo

Las recomendaciones adicionales introducidas fueron las siguientes:

### **I. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional**

Con motivo de la creciente aplicación de contratos a tiempo parcial o temporal entre otros se establece estudiar la situación actual del trabajo y la repercusión que las nuevas formas de organización industrial tienen en los trabajadores.

### **II. Mujer y protección social**

Eliminar los obstáculos para acceder al mercado laboral, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y eliminar las diferencias de salario existentes entre hombres y mujeres en referencia al mismo puesto.

### **III. Dependencia**

Establecer un sistema que trate de paliar el problema de la dependencia.

### **IV. Discapacidad**

Incrementar la protección de las personas con discapacidad, fomentando su integración laboral y social a fin de reducir su discriminación. Evaluar la incidencia de las políticas públicas relativas a este ámbito.

### **V. Inmigración**

Ampliar las medidas de adaptación y garantizar que las personas inmigrantes en España puedan acceder al mercado laboral y al sistema de protección social.

## Anexo 7. Modificaciones Ley 2007

Se modifican los coeficientes de reducción en casos de jubilación anticipada.

LEY 35/2002	LEY 40/2007
Con 30 años cotizados: 8%	Con 30-34 años cotizados: 7,5%
Con 31-34 años cotizados 7,5%	
Con 35-37 años cotizados: 7%	
Con 38-39 años cotizados: 6,5%	
Con 40 o más años cotizados: 6%	



Como muestra la tabla anterior, la modificación consistió en aunar el periodo de 30 a 34 años con un único coeficiente del 7,5%. El resto de periodos no sufrieron ninguna modificación.

## Anexo 8. Modificaciones Ley 2011

Modificaciones porcentajes aplicados a la base reguladora

<b>Años cotizados</b>	<b>Porcentajes</b>
15 años	50%
Entre 16 y 35 años con 8 meses cotizados	0,19% adicional mensualmente
35 años con 9 meses o más cotizados	0,18% adicional mensualmente
Límite: 37 años	100%

Modificación periodo de cálculo de la base reguladora

<b>Año</b>	<b>Cociente</b>
A partir de 2013	192 (16 años) / 224
A partir de 2014	204 (17 años) / 238
A partir de 2015	216 (18 años) / 252
A partir de 2016	228 (19 años) / 266
A partir de 2017	240 (20 años) / 280
A partir de 2018	252 (21 años) / 294
A partir de 2019	264 (22 años) / 308
A partir de 2020	276 (23 años) / 322
A partir de 2021	288 (24 años) / 336
A partir de 2022	300 (25 años) / 350



## Modificación edad legal de jubilación ordinaria

<b>Año</b>	<b>Años cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años



## Anexo 9. Edad media de Maternidad según nacionalidad

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Españolas</b>	31,11	31,22	31,30	31,38	31,43	31,49	31,54	31,71	31,85	32,05	32,15	32,21	32,27	32,38	32,49
<b>Extranjeras</b>	27,93	28,06	28,10	28,24	28,21	28,18	28,24	28,50	28,69	28,86	28,94	29,12	29,30	29,43	29,55

Elaboración propia con datos del INE.

Pese a que en el periodo estudiado la edad media de maternidad también aumenta en las mujeres extranjeras, el dato obtenido en 2016 es incluso más bajo que el de las mujeres españolas en 2005, el primer año objeto de estudio.

## Anexo 10. Tasa de Fecundidad y Fertilidad española

**Tasa total de fecundidad, (nacidos por cada 1000 mujeres)**

<b>78,63</b>	<b>49,68</b>	<b>41,42</b>	<b>35,27</b>	<b>37,54</b>	<b>41,47</b>	<b>42,19</b>	<b>41,26</b>	<b>40,18</b>	<b>38,29</b>	<b>39,14</b>	<b>39,00</b>	<b>38,53</b>
1975	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016

Elaboración propia con datos del INE.

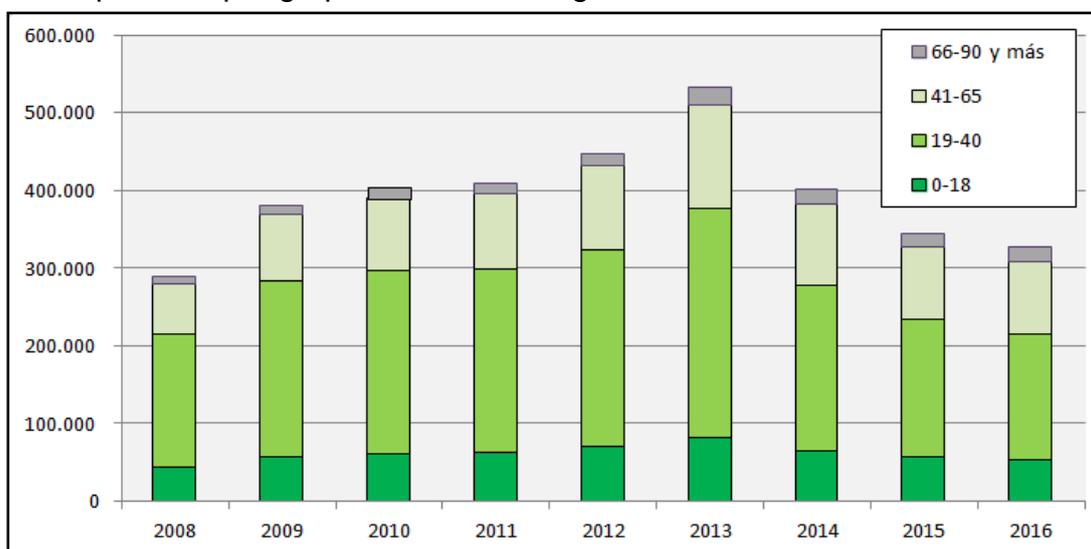
**Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer)**

<b>2,86</b>	<b>2,84</b>	<b>2,22</b>	<b>1,64</b>	<b>1,36</b>	<b>1,16</b>	<b>1,22</b>	<b>1,33</b>	<b>1,37</b>	<b>1,34</b>	<b>1,32</b>	<b>1,27</b>	<b>1,32</b>	<b>1,32</b>
1960	1970	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015

Elaboración propia con datos del Banco Mundial.

## Anexo 11. Flujo de emigración

En el gráfico siguiente se puede percibir las variaciones del flujo de emigración y la composición por grupos de edad, emigrando más entre los 19-40 años.



Elaboración propia con datos del INE.



## Anexo 12. Cuestionario Congreso de los Diputados

Cuestionario realizado y presentado a los portavoces de los diferentes partidos políticos partícipes en la Comisión del Pacto de Toledo para su posterior análisis. Debido a los acontecimientos políticos acaecidos en este momento, con la moción de censura y el cambio de gobierno finalmente no se ha podido conseguir las respuestas correspondientes.

## **TRABAJO FIN DE GRADO: “LAS PENSIONES, UN RETO INEXCUSABLE”**

Presentado por:

**Juan Núñez Laguna**

Tutelado por:

**María Isabel Campos y Miguel Ángel Paniagua**

### **CUESTIONARIO:**

1. Considera más favorable reformar el sistema actual de pensiones o por el contrario optar por converger gradualmente a otro tipo de sistema diferente al de reparto (capitalización, mochila austriaca, cuentas nocionales, etc.)
2. Entre los diferentes sistemas existentes en otros países, cuál cree que podría es el más adecuado para España? (sistema sueco, mochila austriaca, sistema chileno, etc.)
3. El resto de países europeos también se han visto obligados a reformar sus sistemas de pensiones, ¿qué reforma le ha parecido más interesante y cree que podía implementarse en España con buenos resultados?
4. ¿Qué efecto cree que puede tener retrasar la aplicación del factor de sostenibilidad?