



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

**La Sostenibilidad del Sistema
Público de Pensiones en
España**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

Presentado por:

Daniel de la Peña de Alaiz

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez

Valladolid, 15 de julio de 2019

RESUMEN

La sostenibilidad futura del sistema de pensiones español está en entredicho por la evolución de diversos factores estructurales, como la evolución demográfica, del mercado laboral y los factores institucionales, cuyas consecuencias se han acentuado gravemente desde la última crisis económica.

Este escenario descrito determina la necesidad y urgencia de diversas actuaciones y reformas políticas, tanto coyunturales como estructurales, cuyo coste será mayor para la sociedad cuanto más prolongada sea la demora en la toma de medidas.

Palabras clave: Pensiones, Sostenibilidad, Seguridad Social, Reformas estructurales.

Códigos JEL: H55, H68, I31.

ABSTRACT

The sustainability of the future Spanish pension scheme is nowadays being questioned due to diverse structural aspects, such as the demographic trend of the labour market and institutional factors. The consequences of these latter were severely emphasized by the recent economic crisis.

The portrayed situation determines the necessity and urgency of various actions and policy reforms, contextual as well as structural. The longer the delay in the application of these amendments, the higher the cost for the society will be.

Key words: Pensions, Sustainability, Social Security, Structural reforms.

JEL Codes: H55, H68, I31.

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Justificación del tema.....	5
1.2. Objetivos.....	6
1.3. Estructura.....	6
1.4. Metodología.....	7
2. LOS SISTEMAS DE PENSIONES PÚBLICOS.....	8
2.1. Justificación histórica y objetivos.....	8
2.2. Los sistemas de pensiones.....	10
2.2.1. Sistema de reparto.....	10
2.2.2. Sistema de capitalización.....	12
3. FACTORES ESTRUCTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.....	15
3.1. Evolución del Sistema Público de Pensiones.....	15
3.2. Situación Actual.....	17
3.3. Factores explicativos de la insostenibilidad actual del sistema de pensiones.....	20
3.3.1. Factor demográfico.....	20
3.3.2. Factor del mercado de trabajo.....	25
3.3.3. Factor institucional.....	29
4. PROBLEMAS COYUNTURALES ACTUALES DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	32
4.1. La actualización de las pensiones.....	32
4.2. La renta de sustitución, tasa de reemplazo y la riqueza de las pensiones.....	36
4.3. El efecto sustitución de las pensiones.....	39
4.4. La brecha entre nuevos salarios y nuevas pensiones. Pensiones y salarios mínimos.....	40
4.5. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	43
5. PROPUESTAS DE REFORMA Y ALTERNATIVAS AL SISTEMA ACTUAL.....	44
5.1. Aumento de la edad de jubilación.....	45
5.2. Complementar el sistema público de pensiones con uno privado.....	47
5.3. Sistema mixto de capitalización y reparto.....	48
5.4. Creación de un impuesto finalista.....	49
5.5. El Factor de Sostenibilidad de las pensiones.....	51
6. CONCLUSIONES.....	52

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
7.1. Libros, artículos y revistas científicas	55
7.2. Webs consultadas y artículos de prensa.....	56
ANEXO SOBRE NORMATIVA LEGAL	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1. Superávit / Déficit de la Seguridad Social	18
Gráfico 3.2. Deuda de la Seguridad Social (en millones de euros)	19
Gráfico 3.3. Proyección esperanza de vida al nacimiento 2016-2066.....	21
Gráfico 3.4. Proyección del crecimiento natural de la población 2018-2068	21
Gráfico 3.5. Proyección de la población residente, crecimiento vegetativo, migratorio, y total en España 2018-2068.....	22
Gráfico 3.6. Pirámide poblacional de España en 2018.....	23
Gráfico 3.7. Proyección pirámide poblacional de España en 2033	23
Gráfico 3.8. Tasas de actividad, paro y empleo (2007-2018).....	25
Gráfico 3.9. Gasto en pensiones contributivas e ingresos por cotizaciones sociales	28
Gráfico 3.10. Relación entre afiliados y pensionistas	29
Gráfico 3.11. Estado de las pensiones en España.....	30
Gráfico 4.1. Revalorización de las pensiones e IPC (variación anual)	35
Gráfico 4.2. Tasa bruta de sustitución de pensiones en los sistemas de la OECD, 2016.....	37
Gráfico 4.3. Riqueza bruta de las pensiones en los sistemas de la OECD, 2016	38
Gráfico 4.4. Nuevos contratos y nuevas pensiones	41
Gráfico 4.5. Fondos totales y retirados del fondo de reservas de la Seguridad Social.	44
Gráfico 5.1. Presión fiscal, en % del PIB, de algunos de los principales países europeos 2017	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Bases de cotización contingencias comunes	11
Tabla 2.2. Tipos de cotización (%)	11
Tabla 2.3. Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados...	12
Tabla 3.1. Últimas reformas del sistema de pensiones español (Ley 27/2011 y Ley 23/2013).....	17
Tabla 4.1. Movimiento de pensiones en el mes de enero de 2019	39
Tabla 4.2. Cuantías mínimas de la pensión de jubilación.	42
Tabla 5.1. Edad mínima de jubilación exigida en función del periodo cotizado.	46

1. INTRODUCCIÓN

En la introducción del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG), en primer lugar, se va a exponer la justificación en la elección del tema, los objetivos que se persiguen con el mismo, la estructura que va a tener el trabajo y la metodología que se empleó para la elaboración del mismo.

1.1. Justificación del tema

La viabilidad futura del sistema público de pensiones en España, como todo sistema que adopta el principio de reparto, ha de estar garantizado por un cierto equilibrio entre las cotizaciones de los trabajadores en activo, y las prestaciones concedidas a lo largo del tiempo. Si esto no sucede, y las prestaciones superan a las cotizaciones de forma continuada, la viabilidad futura del sistema estará en entredicho. Como punto de partida, este desequilibrio expuesto es la situación actual.

Esta realidad, a la que está expuesta la Seguridad Social, ha sido propiciada por distintos factores, tanto de índole demográfico, económico, como procedentes del mercado de trabajo. Todas estas cuestiones serán desarrolladas más adelante.

Es importante introducir las dos modalidades de pensiones existentes: contributivas y no contributivas, siendo las primeras las más relevantes para el análisis de la sostenibilidad del sistema. Las pensiones no contributivas se financian mediante los Presupuestos Generales del Estado (PGE), mientras que las contributivas se financian mediante las cotizaciones de sus afiliados, es decir, dependen de las cotizaciones corrientes de los trabajadores en activo.

Una muestra muy esclarecedora de esta situación de inviabilidad, es que la diferencia entre las nuevas pensiones de jubilación con respecto a los nuevos salarios, es favorable para los jubilados en 47 euros. Una situación difícil de comprender, y aún más difícil de mantener a medio y largo plazo. Esta brecha monetaria entre nuevos jubilados y nuevos contratados no es más que una evidencia de la incapacidad a la que se enfrenta la Seguridad Social respecto al control de los gastos y al aumento de los ingresos.

Otro ejemplo muy claro que evidencia el problema, es lo sucedido con la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Este fondo soberano

de inversión fue creado por el Gobierno de España, en el año 2000, con el objetivo de garantizar las necesidades del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas. El mismo se ha ido reduciendo ininterrumpidamente, desde la última crisis económica, de una dotación máxima de 66,815 millones de euros en 2011, hasta 8,085 millones en 2017¹, es decir, una reducción del 87,89%.

1.2. Objetivos

Una vez expuestas las razones que justifican la elección de este tema, los objetivos principales que persigue la elaboración de este TFG, son los siguientes:

El objetivo fundamental, consiste en analizar y evaluar las diferentes propuestas, modificaciones, y alternativas, que permitan fortalecer y garantizar la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones.

Los objetivos secundarios serán los siguientes:

1. En primer lugar, presentar una visión general, tanto en forma de evolución histórica, como de la situación presente del sistema de pensiones, analizando y comprendiendo los factores estructurales que causan su insostenibilidad futura.
2. En segundo lugar, se analiza la evolución y los cambios causados por esos mismos factores estructurales, sobre la actualización de las pensiones, la tasa de reemplazo, la riqueza de las pensiones, el efecto sustitución, la brecha entre salarios y pensiones, y el fondo de reservas.

1.3. Estructura

Una vez justificada la importancia y relevancia del tema a analizar en este TFG, y estando definidos nítidamente los objetivos a alcanzar, el presente documento se estructura de la siguiente forma:

En el segundo apartado, titulado “*Los sistemas de pensiones públicos*”, se expondrá de forma general, los sistemas de pensiones tanto de reparto

¹ Balance del Fondo de Reserva de la Seguridad Social del 9 de octubre de 2018, publicado en el informe del fondo de reserva, respecto al cierre del 2017, en 8.085 millones de euros, disponible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3a59aeb1-b768-4678-af81-8ab925ebd76c/FONDO+DE+RESERVA+2017_DIGITAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

como de capitalización, incidiendo con mayor intensidad en el de reparto, al ser el caso español.

En el tercer apartado, titulado *“Factores estructurales de la insostenibilidad del sistema”*, primero se estudiará la evolución histórica del sistema de pensiones en España, para analizar posteriormente y con mayores conocimientos su estado actual, acompañado de los problemas y factores que motivan su insostenibilidad en el tiempo. Se hará especial hincapié en los cambios demográficos, del mercado de trabajo, y en los factores institucionales, todo ello para comprender por qué un sistema que gozaba de aparente buena salud, ha dejado de ser sostenible.

En el cuarto capítulo, titulado *“Problemas coyunturales actuales del sistema de pensiones”*, se tratarán diferentes aspectos económicos, como la actualización de las pensiones, la tasa de reemplazo, el efecto de sustitución, la brecha entre nuevos salarios y pensiones, la continua reducción del fondo de reserva de la Seguridad Social, etc. Todo ello para tener una mejor visión del modelo actual, entender los cambios que se han producido, y lo que han significado para la sostenibilidad del sistema.

En el quinto capítulo, titulado *“Propuestas de reforma y alternativas al sistema actual”*, se da respuesta al objetivo principal de este TFG, analizándose las posibilidades más coherentes que podrían garantizar las prestaciones sociales futuras, manteniendo el equilibrio entre ingresos y gastos de la Seguridad Social.

Finalmente, en el sexto y último apartado, se presentan las conclusiones del presente TFG, que relacionan y sintetizan los diferentes apartados, determinando si es necesaria o no una gran reforma, y de qué magnitud, para garantizar la sostenibilidad futura del sistema.

1.4. Metodología

Para el desarrollo del presente documento se ha realizado una amplia y exhaustiva revisión de la literatura económica acerca de las pensiones y de sus principales autores, tratando de obtener ideas y de exponer los aspectos más relevantes en cuanto a la evolución, actualidad y posibles soluciones a los problemas existentes. También se ha acudido a diferentes estudios, informes,

notas de prensa y previsiones de diferentes organismos, como la Comisión Europea, el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), o el Círculo de Empresarios, entre otros.

Por otra parte, se ha hecho acopio de múltiples datos estadísticos para la elaboración de gráficos y tablas estadísticas. Los datos empleados han sido obtenidos de las siguientes fuentes oficiales, así como actualizados hasta el último periodo disponible: INE, OCDE, Eurostat y Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social, incluyéndose en este último, la página web de la Seguridad Social.

Adicionalmente, se ha consultado las principales leyes y reformas legislativas que afectan al sistema de pensiones español.

Por último, se han consultado múltiples artículos de páginas web, de diferentes periódicos digitales, económicos y generalistas, como son Expansión, El Economista, Cinco Días, El Mundo o El País, con el objetivo de complementar los apartados con información o aportaciones relevantes.

2. LOS SISTEMAS DE PENSIONES PÚBLICOS

2.1. Justificación histórica y objetivos

Las autoridades públicas intervienen en el mantenimiento de la renta de jubilación por un hecho muy simple: se considera que los individuos no son perfectamente racionales, tendiendo a preferir el consumo presente al futuro, descuidando por tanto, su consumo futuro.

Este comportamiento se denomina miope: *“Los individuos solo valoran correctamente el presente más cercano. Está presente en muchas decisiones económicas y se traduce, por ejemplo, en que pocos individuos suscriben seguros de vida o de vivienda, o tienen fondos ahorrados para hacer frente a imprevistos”* (Zubiri, 2003).

Precisamente, este comportamiento supone la justificación de la existencia de los planes de pensiones públicos; es decir, asegurar el nivel de vida de las personas una vez jubiladas, porque como afirma Zubiri (2003): *“La*

razón histórica que justifica la implementación de planes obligatorios de pensiones fue la constatación de que la gente no ahorra cuando podía trabajar y, como resultado, muchos estaban sumidos en la pobreza cuando por razones de edad eran incapaces de seguir trabajando”.

En esta misma justificación tendríamos el primer debate y es que los planes públicos de pensiones, generalmente, reponen un gran porcentaje de lo que cobraba una persona como activa, suponiendo en muchos casos una cuantía muy por encima del mínimo vital. Por tanto, esta eliminación de la pobreza de los jubilados que se presenta como justificación, no es realmente aplicada como tal, ya que los sistemas públicos de pensiones no se enfocan únicamente a mantener el mínimo vital. Surge así, el debate histórico entre el sistema de pensiones Beveridgeano y el Bismarckiano.

Si se aplicase un sistema público fiel a dicha justificación, con un plan de pensiones enfocado más a mantener un mínimo vital, haría que el mantenimiento del nivel de renta de un trabajador desde su etapa activa a su jubilación, dependiera también de su decisión personal de ahorro y de su comportamiento racional.

Por tanto, el establecimiento del nivel de prestaciones que un sistema público de pensiones ha de proveer, es uno de los objetivos y decisiones principales que ha de tener la intervención pública, eligiendo entre el mantenimiento del mínimo vital², el mantenimiento de rentas en la jubilación³ o un cierto equilibrio entre ambos.

El otro objetivo fundamental a considerar, sería la edad de jubilación, pudiéndose guiar la intervención pública a través de un criterio económico, u optar por otro más social. El primero estaría referido a la relación entre la edad

² Sistema de pensiones Beveridgeano. William Beveridge (1879-1963), economista y político británico, propuso en 1942 un sistema de Seguridad Social basado en el principio de mínimo vital, introduciendo un sistema mínimo de reparto, como instrumento de lucha contra la pobreza, que otorgara una pensión asistencial fija e igual a la mayoría de los trabajadores. Fue adoptado por el Reino Unido y por otros países anglosajones.

³ Sistema de pensiones Bismarckiano. Bismarck (1815-1898), estadista y político alemán, creó el primer sistema de Seguridad Social en 1881 en Alemania, siguiendo el principio del mantenimiento de rentas en la jubilación. Un sistema que se encargaba de proporcionar un seguro en forma de rentas que se pagaban en determinadas contingencias como la vejez o la incapacidad, siendo el sistema de reparto con pensiones contributivas, es decir, un sistema en el que existía una relación directa entre las contribuciones de los trabajadores y sus pensiones.

de jubilación y la productividad de las personas, y el segundo basándose en el derecho de las personas a dedicarse al ocio tras una larga vida laboral.

2.2. Los sistemas de pensiones

Básicamente, existen dos sistemas de pensiones: el de reparto y el de capitalización. Analizando cada uno separadamente:

2.2.1. Sistema de reparto

“En un sistema de reparto estricto, cada año las pensiones de los jubilados se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos. Históricamente, sin embargo, los países han cubierto cualquier déficit del sistema de reparto mediante transferencias” (Zubiri, 2003). Este es el caso, como ya se mencionó en la introducción, del sistema de pensiones en España.

Las cotizaciones de los trabajadores en activo, por tanto, financian las pensiones existentes en ese momento, es lo que se conoce como el principio de solidaridad intergeneracional. Pero también hay que recalcar, que dichas cotizaciones generan derechos futuros para los contribuyentes, que les darán también acceso a sus futuras pensiones.

Dichas cotizaciones, realizadas habitualmente de forma mensual, son en base a un tipo impositivo, que se aplica a una base de cotización, que es a su vez proporcional a sus retribuciones. En este sentido, a veces se aplica una base de cotización máxima como ha sido el caso de España⁴, y en otras no se impone límite.

La base de cotización de los trabajadores es utilizada para el cálculo de lo que deben pagar a la Seguridad Social, tanto los trabajadores como los empresarios, ya que las cotizaciones, de carácter obligatorio en este sistema, se reparten entre trabajador y empleador. Entonces, el importe de la pensión que recibirá el trabajador en el futuro dependerá de su base de cotización, de tal manera que la pensión será de mayor cuantía cuanto más elevadas hayan sido sus contribuciones, hasta el tope para la pensión máxima fijada por ley. En

⁴ Recientemente, el actual Gobierno de Pedro Sánchez, ha destopado la base de cotización máxima.

el caso español, la pensión máxima es de 2.659,41 euros mensuales, importe máximo como se establece en la página web de la Seguridad Social.

El Régimen General de la Seguridad Social establece las siguientes bases de cotización⁵ (cada trabajador tiene 12 bases al año) en contingencias comunes, y los tipos de cotización, que se recogen en las tablas 2.1 y 2.2:

Tabla 2.1. Bases de cotización contingencias comunes.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
		EUR/MES	EUR/MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda	35	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35	135,67
10	Peones	35	135,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35	135,67

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social (2019).

Tabla 2.2. Tipos de cotización (%).

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12	2	14
Resto Horas Extraordinarias	23,6	4,7	28,3

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social (2019).

Para tener derecho a recibir pensión contributiva, se necesitará cumplir un mínimo de 15 años cotizados. La cuantía de la pensión dependerá de la base reguladora, que es la media de las bases de cotización de los últimos años trabajados. En el año 2019, para determinar el importe de la pensión, se toman los últimos 22 años de cotización, y para 2022 se calculará sobre lo cotizado durante los últimos 25 años, es decir 25 años multiplicado por 12

⁵ Más información acerca de las bases y tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, sistema especial para empleados del hogar, y el Régimen Especial de trabajadores autónomos, disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

bases de cotización, se valorarán las 300 bases de cotización anteriores. Y a esa base reguladora resultante⁶, se le aplicará un porcentaje legal según establece la tabla 2.3, variando en función de los años cotizados.

Tabla 2.3. Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados.

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE LA BASE REGULADORA	AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE LA BASE REGULADORA	AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE LA BASE REGULADORA
A los 15 años	50%	A los 22 años	71%	A los 29 años	88%
A los 16 años	53%	A los 23 años	74%	A los 30 años	90%
A los 17 años	56%	A los 24 años	77%	A los 31 años	92%
A los 18 años	59%	A los 25 años	80%	A los 32 años	94%
A los 19 años	62%	A los 26 años	82%	A los 33 años	96%
A los 20 años	65%	A los 27 años	84%	A los 34 años	98%
A los 21 años	68%	A los 28 años	86%	A los 35 años	100%

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social.

Además, otro tema relevante en este tipo de sistema, es que el gobierno será quien asuma el riesgo de obtener una recaudación suficiente, y el encargado de cubrir ese posible déficit del sistema, mediante transferencias u otros instrumentos. Es decir, en este caso, las prestaciones no se reducen, y el gobierno aporta el dinero necesario para mantenerlas. Esta situación de déficit continuado, durante los últimos años, es lo que está sucediendo en España desde el año 2011.

Por último, es importante mencionar que los riesgos demográficos y de desempleo afectan especialmente al sistema de reparto porque, tal y como afirma el Servicio de estudio de Mapfre (2017): *“Para la cobertura ofrecida por el sistema público de pensiones, al seguir un esquema de reparto, los riesgos demográficos y de desempleo son asumidos por el sector público, lo que puede derivar en problemas de sostenibilidad presupuestaria de medio y largo plazo en el caso de materializarse”*.

2.2.2. Sistema de capitalización

En cuanto al sistema de capitalización, como afirma Zubiri (2003): *“La alternativa a los sistemas de reparto son los sistemas de capitalización. Con la*

⁶ Más información acerca de la cuantía de las pensiones, la base reguladora, los porcentajes, el porcentaje adicional para trabajadores con una edad superior a la establecida legalmente, o trabajadores a tiempo parcial, está disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159#6159>

capitalización en sentido estricto las aportaciones (cotizaciones) de cada cotizante se acumulan en un fondo individual que, junto con los intereses de dicho fondo, servirán para pagar la pensión del trabajador”.

El pensionista podría recibir el montante acumulado, o bien en forma de una anualidad vitalicia, o cobrando lo acumulado de una sola vez⁷.

Es decir, en el sistema de capitalización, cada individuo cotiza para sí mismo, dando lugar a la relación directa de la pensión con las aportaciones que se han ido realizando. En definitiva, el sistema se basa en un fondo, donde se guardan las aportaciones de cada individuo para sus futuras prestaciones.

Dentro del sistema de capitalización, se diferencian dos grandes grupos: los planes ocupacionales y los planes individuales.

1. Los planes ocupacionales serían aquellos que son establecidos por las empresas para sus trabajadores. También existiría la posibilidad de que los planes no se enfocasen únicamente a una empresa, sino que englobasen a todos los trabajadores de una actividad.
2. Los planes individuales serían los establecidos, no por las empresas, sino por los propios individuos, soportando éstos los riesgos del mercado, ya que ellos mismos contratarían los planes de pensiones y las prestaciones de los fondos dependerían de la evolución del mercado.

En Europa, el Reino Unido es el país en el que el sistema de capitalización está más desarrollado. Éste se fundamenta en que es el individuo quien debe preocuparse de planificar su jubilación, mientras que el sistema de ayudas sociales se ocupa, únicamente, de las prestaciones más básicas. Es así desde 2012, año en el que se reformó el sistema, incorporando un sistema de afiliación automática a planes de pensiones de empresa (al cual los empleados pueden renunciar) conocido como National Employment Savings Trust (NEST).

Todd, P. (2019), director de desarrollo de inversiones de NEST, destaca la importancia de la afiliación automática al sistema como parte de su éxito: “La

⁷ El riesgo que supondría para las personas cobrar el capital de una vez, es el de agotar su dinero antes de morir, volviendo al debate acerca de la racionalidad imperfecta de los individuos en temas de consumo.

empresa, por defecto, paga al trabajador una parte de su sueldo en forma de pensión privada y, solo si este renuncia expresamente, sale del sistema. Este modelo está basado en los estudios de finanzas del comportamiento. Sabemos que la mayor parte de la gente quiere y necesita ahorrar, pero no da el paso para hacerlo. Pero si le incluyes por defecto en un sistema le resultará más difícil salirse. Tiene que tomar la decisión activa de dejar de ahorrar. En nuestro caso, el 90% se queda en el sistema”.

También destaca el aspecto de que todas las empresas han de ofrecer el sistema: *“Esa es otra de las grandezas del modelo. Si no lo hubiéramos hecho seguro que muchas capas de trabajadores con bajos salarios se habrían quedado excluidas. La incorporación ha sido progresiva. En 2012 empezaron las grandes corporaciones, pero para 2017 cualquier pyme aunque tuviera un solo trabajador tenía que ofrecer este tipo de pensiones”.*

En definitiva, esto hace que el Reino Unido tenga uno de los sistemas de pensiones con menos peso del Estado, y con él están abordando uno de los grandes retos de los sistemas de pensiones: el ahorro voluntario.

Por último, se puede relacionar el sistema de capitalización con la denominada mochila austriaca⁸, y con el sistema de Cuentas Nacionales.

La mochila austriaca es un sistema que sustituye a la indemnización por despido, pero que puede ser interpretado como un plan de pensiones. Se trata de un fondo del empleado, en manos del Estado, que recibe aportaciones de la empresa, estando a disposición del trabajador en caso de despido, cambio de empleo, o jubilación. Es por ello, por la posibilidad de complementar la jubilación con este sistema, que este mecanismo dinamizador del mercado laboral, es también comparable a un pequeño plan de pensiones privado.

En el sistema de Cuentas Nacionales, las aportaciones de cada cotizante se acumulan en un fondo individual, y los rendimientos que genera dicho fondo son en base a un tipo de interés, denominado tanto nacional, establecido por el propio país, y ligado normalmente a algún índice externo. Es

⁸Para un mejor conocimiento sobre la mochila austriaca, consúltese el artículo *“Mochila austriaca: la solución al problema de pensiones”*, de García López (2019), disponible en: <http://www.finanzas.com/noticias/economia/20190222/mochila-austriaca-pensiones-desempleo-3997508.html>

decir, la diferencia entre el sistema de capitalización estricto y el sistema de Cuentas Nacionales reside en el tipo de interés que se aplica al fondo individual del trabajador, siendo en este segundo caso, elegido por el gobierno (un ejemplo es el caso de Suecia).

3. FACTORES ESTRUCTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA

Los factores causantes de la insostenibilidad futura del sistema público de pensiones se dividen en factores estructurales y coyunturales. En primer lugar serán estudiados los factores estructurales de la insostenibilidad del sistema (evolución demográfica, del mercado laboral, y los factores institucionales), para posteriormente, en el capítulo cuarto, analizar cómo influyen los mismos actualmente sobre diversos aspectos coyunturales del sistema de pensiones.

3.1. Evolución del Sistema Público de Pensiones

Para conocer en profundidad los problemas estructurales de la insostenibilidad del sistema de pensiones en España, a día de hoy, resulta oportuno realizar una rápida revisión histórica del citado sistema.

En este sentido, históricamente, la evolución de las políticas de protección social tiene su inicio en la Comisión de Reformas sociales de 1883, y no fue hasta 1900 cuando se creó el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo.

Posteriormente, fueron apareciendo diferentes seguros sociales como son el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), el Seguro de Paro Forzoso (1931), el Seguro de Enfermedad (1942) o el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947).

No fue hasta 1963, cuando se creó un modelo unitario e integrado de protección social, con la Ley de Bases de la Seguridad Social. Es en ese año y con esta ley cuando se puede empezar a reconocer una Seguridad Social como la que conocemos actualmente, pero cabe destacar que este modelo

tuvo muchas deficiencias y problemas a la hora de plasmar la base financiera de reparto y de unidad que pretendía.

Estas deficiencias que presentaba el modelo, se empezaron a corregir durante la etapa de la transición hacia la democracia, y gracias a la aprobación de los artículos 41⁹ y 50¹⁰ de la Constitución Española (CE) de 1978. Todo ello permitió que se realizasen diferentes reformas y se sentaron las bases que dan forma a lo que conocemos, actualmente, como el Sistema de Seguridad Social.

En la década de los ochenta, se dieron avances fundamentales en materia de pensiones, tales como el proceso de equiparación de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones ligadas a la variación del IPC, la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones, y el formato según el cual las prestaciones de carácter contributivo se financian a cargo de las cotizaciones sociales.

En la década de los noventa, lo más destacable fue la firma del Pacto de Toledo, en el año 1995, con el consenso de todas las fuerzas políticas y sociales, con el objetivo de detectar los problemas estructurales que afectaban al Sistema de la Seguridad Social, y para pactar cualquier reforma sobre el sistema de pensiones.

A día de hoy, se mantiene la Comisión del Pacto de Toledo, encargada de consensuar las recomendaciones para mantener la sostenibilidad futura del sistema. El 19 de Febrero de 2019, por primera vez desde su creación, y tras dos años y medio de trabajo para tratar de alcanzar un consenso, la Comisión no alcanzó ningún acuerdo en pensiones, básicamente porque estaban convocadas unas elecciones generales, lo que provocó que grandes reformas quedasen pendientes para la siguiente legislatura.

Para finalizar el capítulo de la evolución del sistema público de pensiones, se muestran en la tabla 3.1, las principales características de las dos últimas reformas llevadas a cabo en el sistema de pensiones español. Son

⁹ Ambos correspondientes al Título I, de los derechos y deberes fundamentales, capítulo tercero, de los principios rectores de la política social y económica.

¹⁰ Más información de los artículos 41 y 50 de la CE, y de su sinopsis en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=41&tipo=2> y <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=50&tipo=2>

la Ley 27/2011, de 1 de agosto, *Sobre Actualización, Adecuación del Sistema de Seguridad Social*, y la 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*.

Tabla 3.1. Últimas reformas del sistema de pensiones español (ley 27/2011 y ley 23/2013).

LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO	LEY 23/2013, DE 23 DE DICIEMBRE
Entrada en vigor: 1 de enero de 2013	Pospuesta su aplicación hasta 2023
Aumento progresivo de la edad de jubilación (de 65 a 67 años)	Enfocada a la sostenibilidad del sistema, a mantener el equilibrio entre ingresos y gastos del sistema de pensiones
Aumento progresivo del número de años a tener en cuenta para el cálculo de las pensiones (de 15 a 25 años)	Introduce el Factor de Sostenibilidad de forma desarrollada (ajuste de la cuantía de las pensiones a la esperanza de vida)
Periodo mínimo de 15 años para recibir el 50% de la base reguladora, y de 38,5 años para recibir el 100% de la base reguladora	Índice de Revalorización (IRA) (las pensiones se actualizarán al IPC si no existe déficit estructural. En caso de déficit, la revalorización se efectuaría al 0,25%)

Fuente: Elaboración propia en base a la legislación del Boletín Oficial del Estado

El Factor de Sostenibilidad de las pensiones compensaría la evolución de la esperanza de vida, es decir, si aumenta ésta, aumenta el periodo en el que los pensionistas cobran pensión, y lo que propone este factor es ajustar la cuantía mensual a recibir, reduciéndola. Es además un elemento que proporcionaría mayor justicia intergeneracional, al igualar la cuantía a recibir de las diferentes generaciones, respecto a lo aportado.

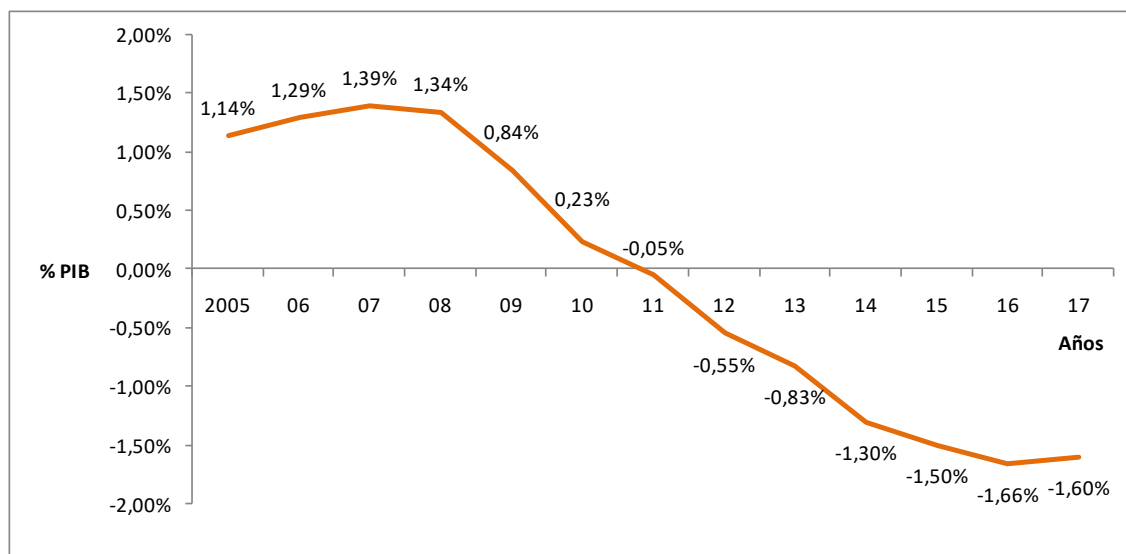
Por motivaciones claramente políticas y electorales, la Ley 23/2013 no entró en vigor el 1 de enero del año 2019 como estaba previsto, y se ha pospuesto su aplicación hasta el año 2023. Lo que realmente se está haciendo, es retrasar una medida impopular pero que proporciona sostenibilidad y viabilidad al sistema. Es por este motivo, que dicho factor será considerado y analizado más profundamente en el apartado quinto: *“Propuestas de reforma y alternativas al sistema actual”*.

3.2. Situación Actual

Analizando la situación actual del sistema público de pensiones en España, comenzaremos estudiando el por qué se ha llegado a ésta. En este

sentido, desde el año 2011, el sistema presenta un déficit continuado, tal y como se observa en el gráfico 3.1.

Gráfico 3.1. Superávit / Déficit de la Seguridad Social (2005-2017).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

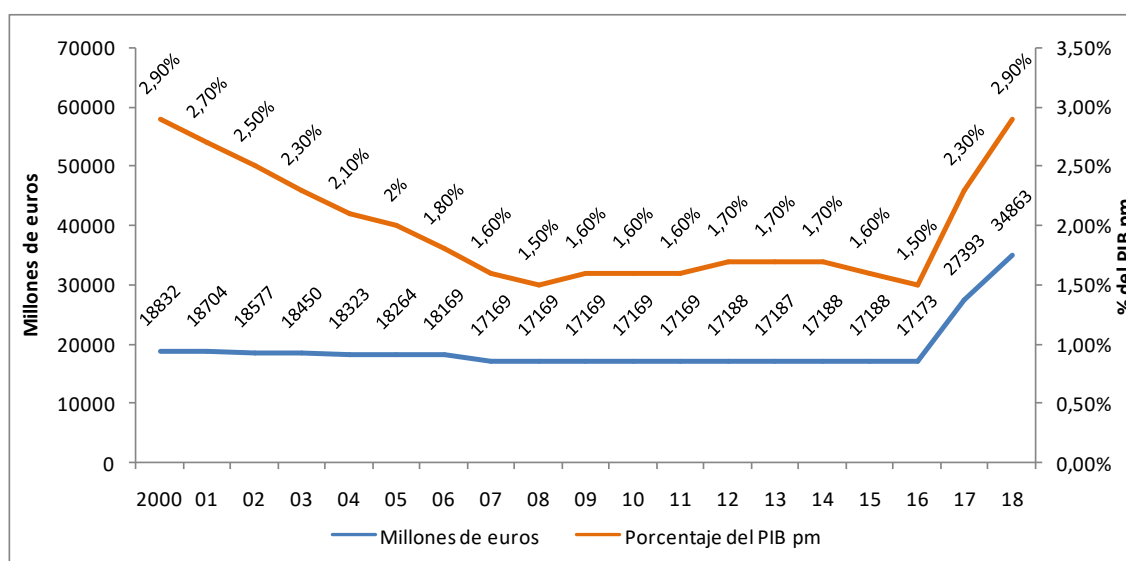
La brecha entre ingresos y gastos está lejos de cerrarse, lo cual ha hecho que hasta se ponga en duda que, con un sistema así, los jóvenes puedan recibir la pensión de jubilación que les corresponderá en el futuro. Las razones principales que justifican este déficit son las siguientes: el elevado desempleo, el crecimiento de la esperanza de vida, y una estructura demográfica cada vez más envejecida, hacen que se cuestione seriamente la viabilidad futura del sistema. Posteriormente, en este TFG se analizarán pormenorizadamente todos estos factores.

Respecto a esta situación de déficit, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) determinó, mediante un diagnóstico detallado de la Seguridad Social, un déficit estructural entre el 1,3 y 1,5% del PIB: *“Los resultados del análisis realizado por la AIReF muestran la existencia de una situación de déficit estructural para el Sistema de la Seguridad Social, entendido como el déficit existente una vez ajustada la evolución de ingresos y gastos por la dinámica del ciclo económico, es decir, en una situación neutral o de brecha. Se estima que dicho déficit está en un rango entre el 1,3 y 1,5% del PIB y, se mantendría en el corto plazo en ausencia de medidas adicionales”* (Nota de prensa AIReF, 2019).

Estar en números rojos desde el año 2011, ha provocado que los diferentes gobiernos se hayan visto obligados a incluir créditos en los presupuestos para hacer frente a la factura de las pensiones, aumentando de manera continuada la deuda contraída por el Estado. Lógicamente, a falta de otras reformas, un sistema mantenido a base de pedir préstamos para pagar a los jubilados, es insostenible en el medio y largo plazo.

Además, como se aprecia en el gráfico 3.2, el último dato disponible de la deuda de la Seguridad Social, correspondiente al año 2018, refleja una deuda de 34.863 millones de euros, dato al que se podría añadir ya el préstamo de 15.000 millones de euros por parte del Gobierno a la Seguridad Social para hacer frente a las pensiones en el año 2019¹¹. Esto sitúa el montante total de la deuda a día de hoy, en una cifra cercana a los 50.000 millones de euros.

Gráfico 3.2. Deuda de la Seguridad Social (millones de euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco de España, de las Administraciones de Seguridad Social.

Es decir, estamos ante un déficit continuado, que engrosa la deuda de la Seguridad Social, que no parece tener solución con el sistema actual, y que si no se pone freno, puede provocar que la Seguridad Social afronte pagos récord

¹¹ Más información acerca del préstamo del Gobierno de 15.000 millones de euros (lo que supone alrededor del 1.1% del PIB) a la Seguridad Social en: <http://www.expansion.com/economia/2019/01/14/5c3c2d56468aeb0a198b4648.html>

en pensiones, cada vez más lejos de financiarse con las cotizaciones de los trabajadores en activo.

Por esta razón, resulta necesario y oportuno estudiar más en profundidad cuáles son los factores que han provocado este déficit, convirtiéndolo en uno de los problemas más graves, actualmente, de la economía española.

3.3. Factores explicativos de la insostenibilidad actual del sistema de pensiones

3.3.1. Factor demográfico

El primer factor explicativo a analizar es el demográfico para poder comprender el cambio estructural que se está produciendo en la población española, tanto a nivel vegetativo y total, como en la estructura poblacional; todo ello para estudiar cómo afecta esta evolución al sistema de pensiones.

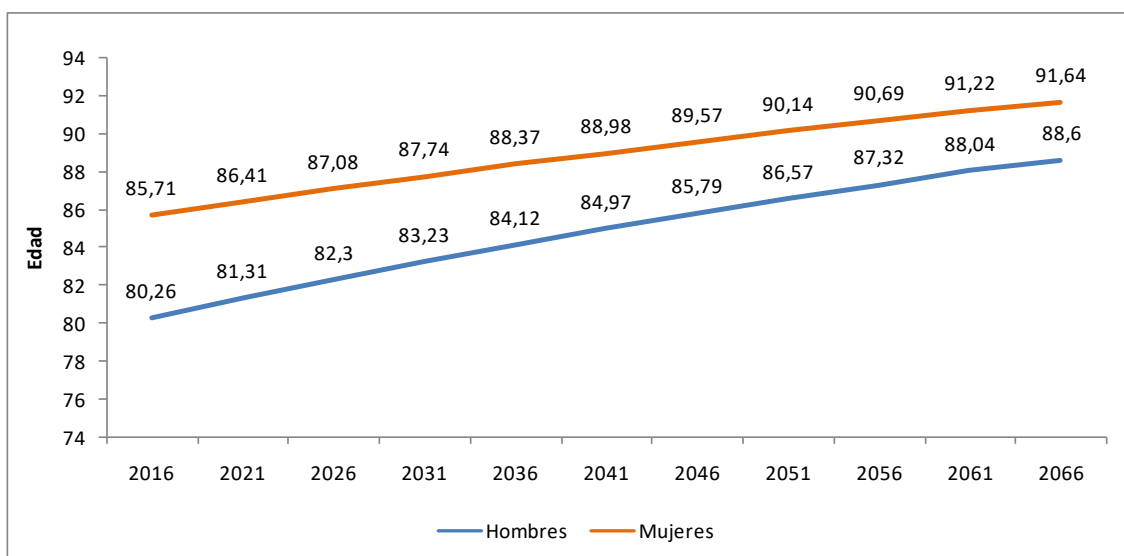
Los principales fenómenos demográficos son los siguientes: el aumento de la esperanza de vida, la reducción de la tasa de mortalidad, y el descenso de la tasa de fertilidad, acompañado del saldo migratorio.

Para analizar en profundidad los mencionados aspectos, se hará uso de los datos del INE en cuanto a proyecciones de población en España, para el periodo 2018-2068¹², según se deduce de los gráficos 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 y 3.7.

Para empezar, España es ya el segundo país del mundo con mayor esperanza de vida, siendo ésta de casi 83 años, solo por detrás de Japón. Además, las previsiones apuntan a que, alrededor del año 2040, se situará en primer lugar. Como se observa en el gráfico 3.3, la esperanza de vida al nacimiento, dentro de aproximadamente 50 años, estará en torno a los 90 años de edad.

¹² Nota de prensa de las proyecciones de Población 2018-2068 del INE en: https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf . Los datos en INEbase.

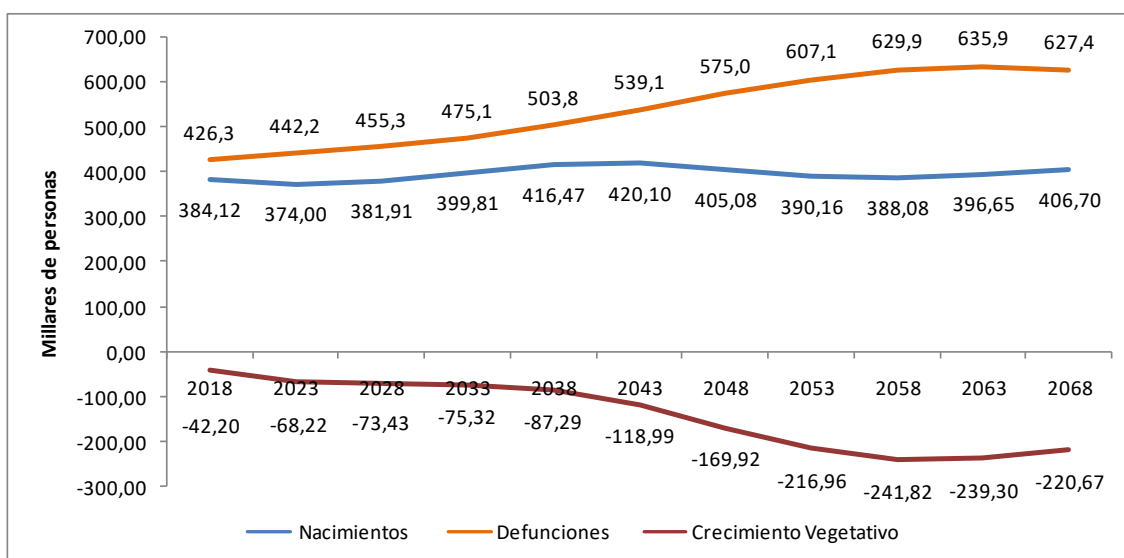
Gráfico 3.3. Proyección esperanza de vida al nacimiento 2016-2066.



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

Por otra parte, la tasa de natalidad en España es de las más bajas de Europa, situándose en 1,31 hijos de media por mujer. La tendencia es que ésta seguirá reduciéndose, al menos hasta 2024, provocando que se produzcan menos nacimientos, y a partir de entonces, y como se aprecia en el gráfico 3.4, comenzará a aumentar por la llegada de generaciones más numerosas a edad fértil, elevándose el número medio de hijos por mujer, hasta 1,41 en 2033, frente al 1,31 actual.

Gráfico 3.4. Proyección del crecimiento natural de la población 2018-2068.



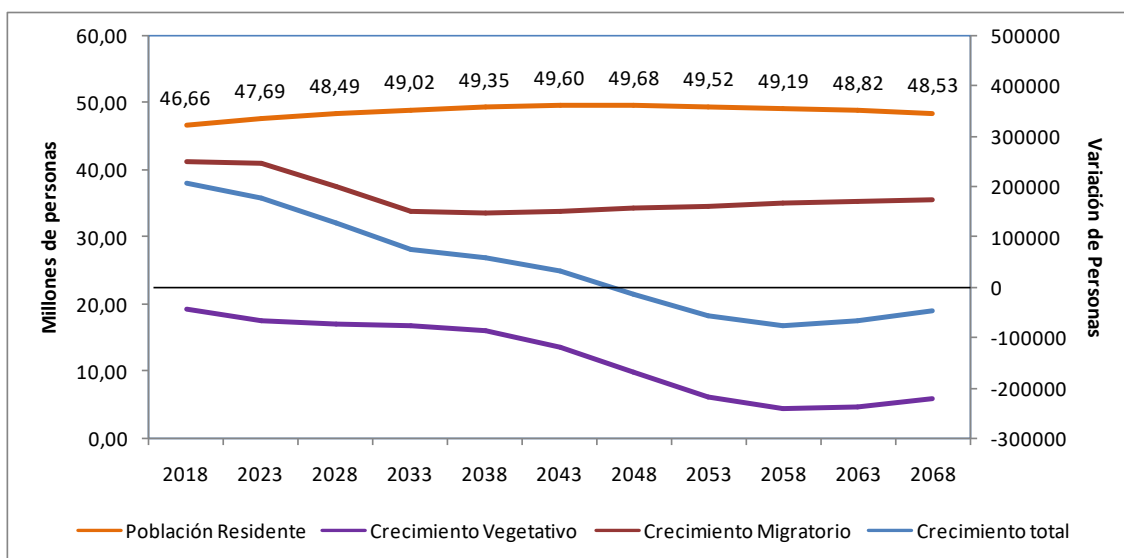
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Pese a ese aumento de nacimientos a partir de 2024, y del aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población hará que las defunciones crezcan a un ritmo todavía superior de forma que, en los próximos 50 años, el crecimiento vegetativo será negativo, intensificándose sobre todo a partir del año 2040.

Por último, si añadimos el efecto de las migraciones a lo anteriormente comentado, resulta en una proyección de la población residente en España que ganará algo más de tres millones de habitantes para el año 2048, hasta los 49,68 millones, fecha a partir de la cual se descenderá hasta los 48,53 en 2068, según se deduce del gráfico 3.5.

Por tanto, un elevado saldo migratorio positivo, será capaz de compensar el saldo vegetativo negativo, al menos en los primeros 25 años de proyección.

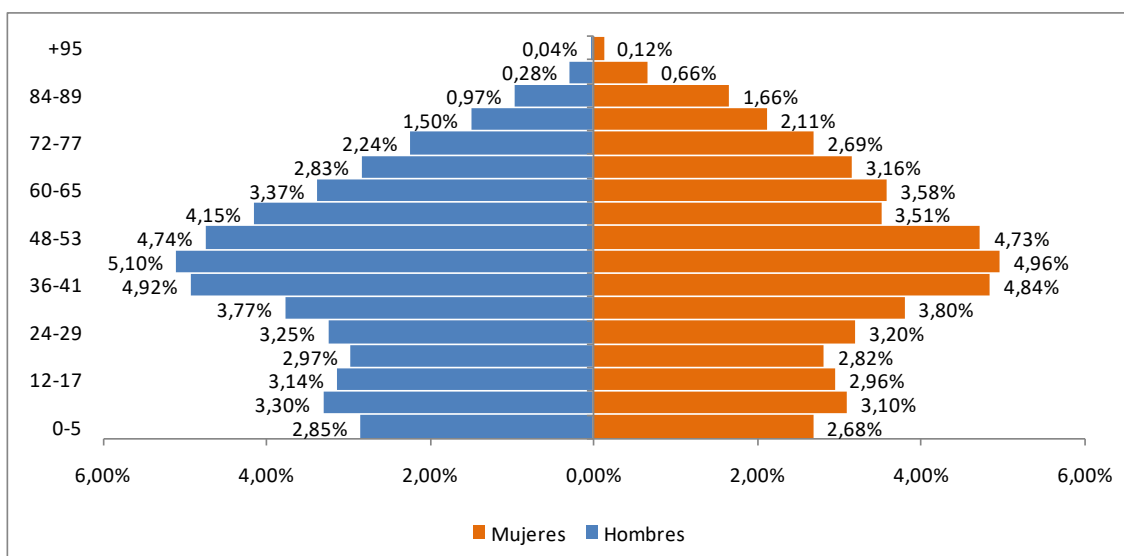
Gráfico 3.5. Proyección de la población residente, crecimiento vegetativo, migratorio, y total en España 2018-2068.



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

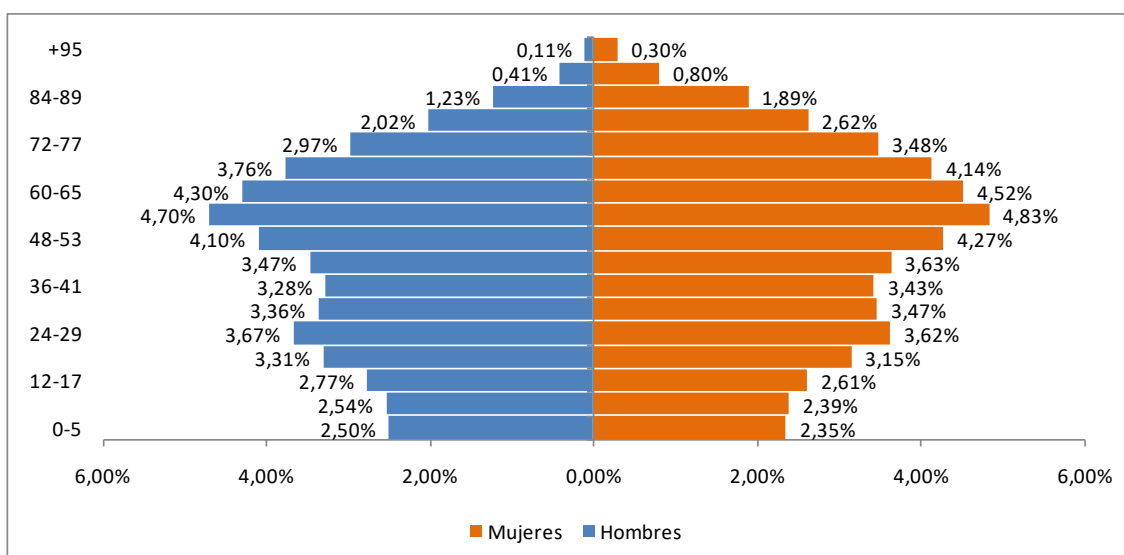
Por último, respecto a la proyección de la población por edades, en los gráficos 3.6 y 3.7, se recogen las dos pirámides poblacionales, correspondientes a los años 2018 y 2033.

Gráfico 3.6. Pirámide poblacional de España en 2018.



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

Gráfico 3.7. Proyección pirámide poblacional de España en 2033.



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

Estos dos gráficos reflejan nítidamente, como afirma el Servicio de estudios Maphfre (2017), que: *“La pirámide poblacional española (con las características propias de una economía desarrollada) anticipa un agravamiento progresivo del problema derivado del envejecimiento poblacional en los próximos 25 años, debido a la llegada de la denominada generación de los baby boomers”*.

La proyección de la estructura de la población por edades muestra, de forma evidente, el acentuado proceso de envejecimiento de la población española. Comparando la pirámide poblacional de 2018 con la de 2033, el

mayor cambio se aprecia en el rango de edad comprendido entre los 30 y 49 años, que pasarán de representar el 30.37% de la población total en 2018, al 23.22%, en el año 2033, lo que supone una pérdida de 2,8 millones de personas en este rango de edad. Además, se produce un incremento de población para todos los grupos de edad por encima de 53 años.

Por último, la población mayor de 65 años, que representa actualmente el 19,2% del total, pasará a ser del 25,2% en 2033, y la población comprendida entre 16 y 65 años, pasaría de representar el 66%, a un 63% del total.

El economista Rallo, J.R. (2013) advierte al respecto de esta tendencia: *“Conforme la pirámide demográfica se invierte, el botín extraíble de los empleados se reduce, al tiempo que se incrementa el número de beneficiarios que esperan vivir de ese botín. El resultado de semejantes tendencias demográficas no puede ser más palpable: lejos de jubilarnos cada vez más pronto y con una pensión cada vez mayor, lo hacemos cada vez más tarde y con una renta más reducida. El colmo de la solidaridad intergeneracional”*.

Desde otra perspectiva, la Fundación Caixa Galicia (2006) afirma tajantemente que el envejecimiento de la población tiene, además, efectos sobre el crecimiento de la productividad y, por tanto, de los salarios: *“La evidencia empírica disponible no permite ser muy optimistas. Los perfiles salariales de los individuos suelen tener forma de U invertida o, en cualquier caso, son más crecientes en los años iniciales del periodo de vida laboral que en los finales. En la medida en que solo refleja la evolución de la productividad a lo largo del ciclo vital, y que el peso de la población ocupada a edades más tardías va a aumentar, el efecto del envejecimiento sobre la tasa de crecimiento de la productividad sería negativo”*.

Sobre esta misma consideración, relativa a la relevante influencia de los salarios y de la productividad sobre el sistema de pensiones, el Círculo de Empresarios (2017) añade la importancia de potenciar el crecimiento del tejido empresarial: *“La salud financiera del sistema de pensiones está condicionada por la evolución del empleo y de la productividad por su repercusión sobre los salarios medios. De ahí, la importancia del tamaño de nuestro tejido empresarial. Los ingresos del sistema dependen también de los salarios, existiendo una correlación positiva entre el tamaño medio de las empresas y su*

cuantía. De ahí la importancia de favorecer el crecimiento de nuestro tejido empresarial, en el que el 99,3% de nuestras empresas tienen menos de 50 trabajadores”.

La conclusión que se puede obtener aplicando la proyección de la evolución demográfica de España a las pensiones, según lo que hemos analizado en este apartado, se divide en tres relevantes sucesos:

1. El número de pensionistas seguirá aumentando, dado el continuo envejecimiento de la población y el aumento de la importancia de los grupos de edad por encima de 65 años. Asimismo, se incrementará el periodo de tiempo durante el que van a recibir pensión, debido al aumento de la esperanza de vida.
2. Los cotizantes representarán cada vez un menor porcentaje de población, lo cual hace que sean incapaces de sostener el sistema con sus contribuciones, añadiendo el inconveniente de una mayor precariedad laboral, en particular de los jóvenes.
3. Por último, el envejecimiento de la población tiene efectos negativos sobre el crecimiento de la productividad y, por tanto, de los salarios, dificultando aún más la viabilidad futura del sistema de pensiones.

En definitiva, la presión demográfica sobre la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, va a ser cada vez mayor a medida que se vaya invirtiendo paulatinamente la pirámide poblacional.

3.3.2. Factor del mercado de trabajo

El segundo factor explicativo sobre la insostenibilidad futura del sistema de pensiones, si se mantienen las circunstancias actuales, es la evolución en el mercado de trabajo. En España, el mercado de trabajo sufrió un gran cambio con la crisis de 2008, que influyó directamente en la sostenibilidad del sistema de pensiones.

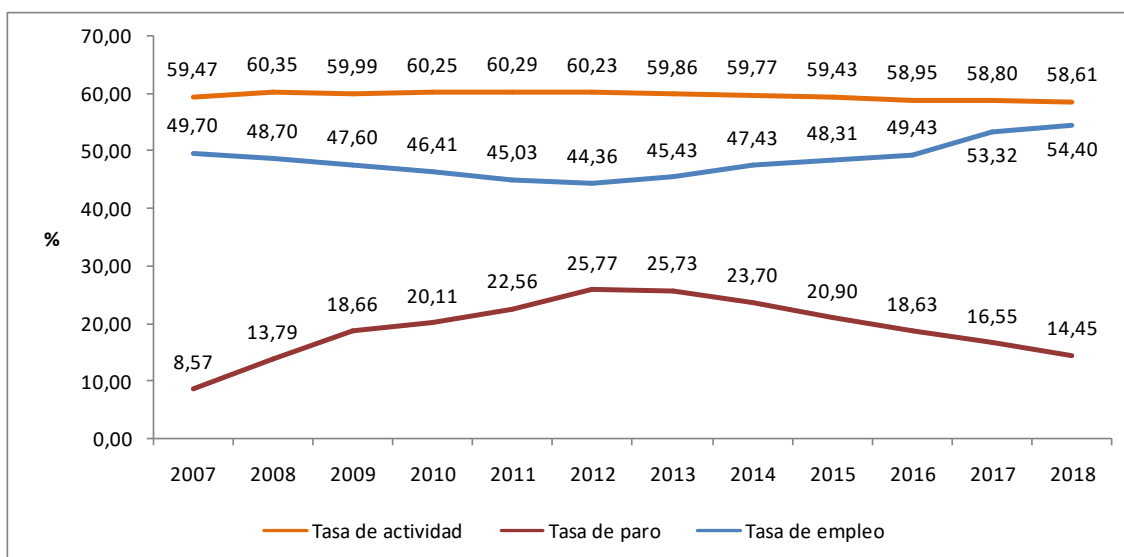
Según se deduce del gráfico 3.8, la tasa de actividad, que alcanzó su máximo en 2011, con un 60,29%, ha sufrido una tendencia descendente desde entonces, hasta situarse en un 58,61% en la actualidad, lo que supone una pérdida del nivel de actividad, y es el dato más bajo de la última década. Las causas son variadas: más jubilados, menos población en edad de trabajar,

jóvenes cada vez más tiempo estudiando, o el desánimo de quien renuncia a seguir buscando activamente empleo.

Como se observa en el gráfico 3.8, los niveles de paro previos a la crisis (8,57%), pese a la evidente mejoría, no se han vuelto a alcanzar, estando en el año 2018 (14,45%), 5,88 puntos porcentuales por encima de los datos registrados en 2007. Respecto a la tasa de paro hay que tener en cuenta la relación directa existente entre ésta y la tasa de dependencia: *“Una mayor tasa de paro en la economía, ceteris paribus el resto de los riesgos y la prestación a cubrir a los pensionistas, implicaría un aumento de la tasa de dependencia, esto es, de la contribución que es necesaria de parte de los trabajadores activos para financiar el pago de las pensiones de los jubilados”* (Servicio de estudio de Mapfre, 2017).

Respecto a la tasa de empleo, en 2018 es de un 54,50% siendo el dato más elevado de la serie, tras un gran crecimiento desde 2012, año en el que se alcanzó el mínimo con un 44,36%, es decir, unos 10 puntos menos. La mejoría es muy evidente, y fundamental para mantener al sistema, ya que, evidentemente, cuanto más empleo haya mayor será el número de cotizantes.

Gráfico 3.8. Tasas de actividad, paro y empleo (2007-2018).



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

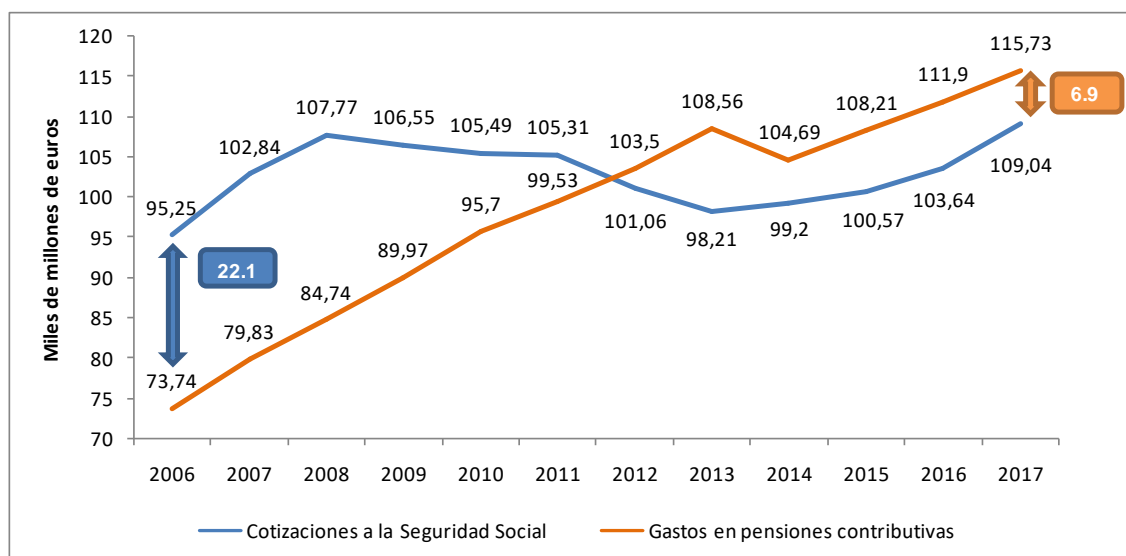
A pesar de la mejoría detectada, sin embargo, hay otro aspecto muy importante y es que la media de los sueldos actuales es inferior a la que había antes de la crisis. Por tanto, los trabajadores cotizan menos, y se necesita las aportaciones de más ocupados para el sostenimiento de la Seguridad Social de los que había antes de la crisis, provocando que la recuperación del empleo de los últimos años sea nítidamente insuficiente.

En este mismo sentido, se expresa Zubiri (2016) al afirmar que: *“La creación de empleo es lenta. Además, la moderación salarial, los salarios más bajos de los nuevos empleos y las reducciones incentivadoras de cotizaciones ralentizan el aumento de la recaudación”*.

El economista Díez (2018), para el mantenimiento del actual sistema de pensiones y potenciar y mejorar el mercado de trabajo considera prioritario: *“Hay que cambiar cosas. Conseguir pleno empleo y mejorar los salarios. Y ahí es donde estamos fallando. A partir del 2014, con la recuperación, la productividad ha crecido muy poco y así los salarios tampoco pueden hacerlo. ¿Qué hay que hacer? Entrar en dinámicas de innovación, que a las empresas que existen les permiten crecer y crear mejor empleo. Y, por supuesto, crear más empresas innovadoras. Y tiene que acompañar una regulación laboral que evite la tendencia del capitalismo a generar desigualdad, y una política redistributiva”*.

En consecuencia, respecto a la diferencia entre las cotizaciones a la Seguridad Social y los gastos en pensiones contributivas (véase gráfico 3.9), no se ha solucionado el problema aunque se haya producido una mejoría en el mercado de trabajo. Así, se ha pasado progresivamente de un balance a favor de la Seguridad Social de 22,1 miles de millones de euros en el año 2006, a 6,9 miles de millones de pérdidas en 2017.

Gráfico 3.9. Gasto en pensiones contributivas e ingresos por cotizaciones sociales.

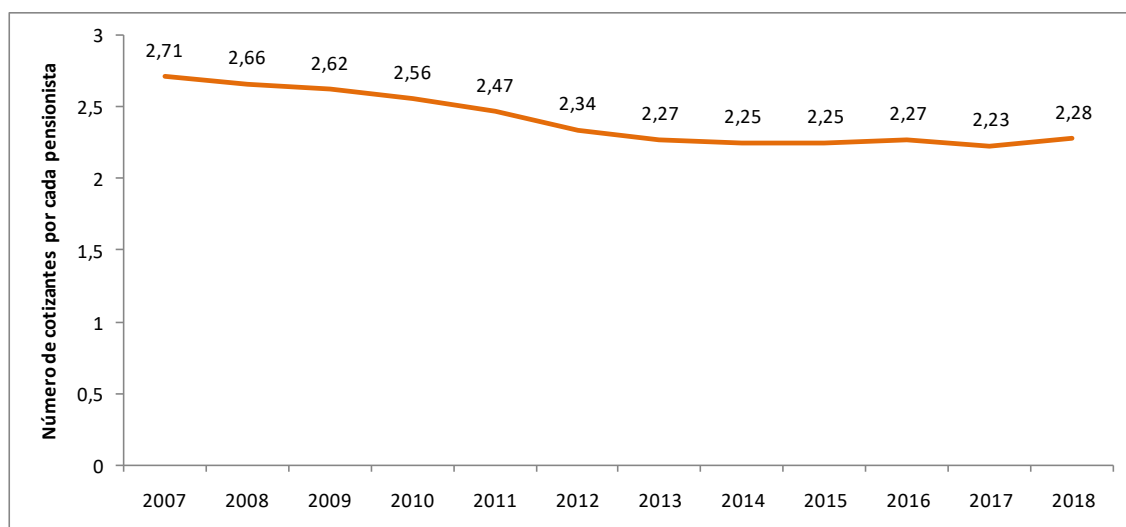


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social.

Todos estos cambios demográficos y del mercado de trabajo analizados previamente tienen un efecto directo en la relación entre afiliados y pensionistas. Como se deduce del gráfico 3.10, la evolución ha sido descendente desde el año 2007, momento en el cual el número de cotizantes por cada pensionista era de 2,71, hasta el ejercicio 2017, en el que se registró el valor mínimo de la serie con 2,23. El año 2018, cerró con 2,28 cotizantes por cada pensionista¹³, siendo este el mejor dato de los últimos 6 años, y dando un respiro al sistema, gracias al aumento del número de personas ocupadas.

¹³ Destaca el caso de Asturias, en donde el ratio baja hasta los 1.34 empleados por cada pensionista, la tasa más baja de España, en donde la recaudación de las cotizaciones solo sirvió, en 2017, para pagar el 47% de las prestaciones por jubilación en la región. En el lado opuesto, destaca Baleares, que tiene 3.43 cotizantes a la Seguridad Social, por cada pensionista <https://www.lne.es/economia/2018/08/21/crack-pensiones-asturias-hay-cotizante/2336087.html>

Gráfico 3.10. Relación entre afiliados y pensionistas.



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

No obstante, esta subida de 5 décimas no cambia demasiado el panorama, y la realidad es que en España cada vez va a haber más pensionistas y menos cotizantes, por su evolución demográfica, como ya ha sido analizado. La realidad es que el número de pensionistas ha ido en constante aumento durante los últimos años, y las previsiones son que esta dinámica continúe; por el contrario, la población comprendida entre 16 y 65 años, pasará a representar un porcentaje cada vez menor respecto al total. Es previsible un futuro en el que el número de cotizantes no sea capaz de abarcar al número de nuevos pensionistas, siendo especialmente grave, porque España cuenta ya con apenas dos trabajadores por pensionista.

3.3.3. Factor institucional

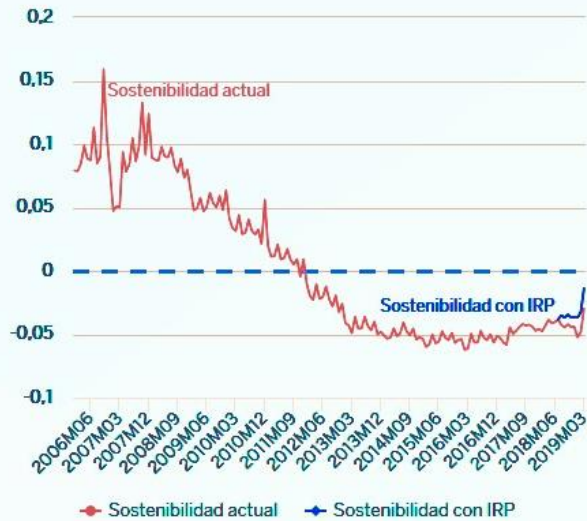
El último de los factores estructurales que causan la insostenibilidad futura del sistema público de pensiones es el factor institucional.

Para el desarrollo del mismo, se estudiará el estado de las pensiones en España según el gráfico 3.11, elaborado por BBVA Research, y el cual está dividido en tres aspectos: sostenibilidad financiera, adecuación y suficiencia, y sentimiento.

Gráfico 3.11. Estado de las pensiones en España.

Sostenibilidad financiera

Este indicador muestra la situación de déficit/superávit que arroja el sistema público de pensiones en España. Los valores del indicador inferiores a cero mostrarían una situación de déficit financiero y los valores positivos indicarían superávit.



Actualización: 31 de marzo de 2019

Adecuación y suficiencia

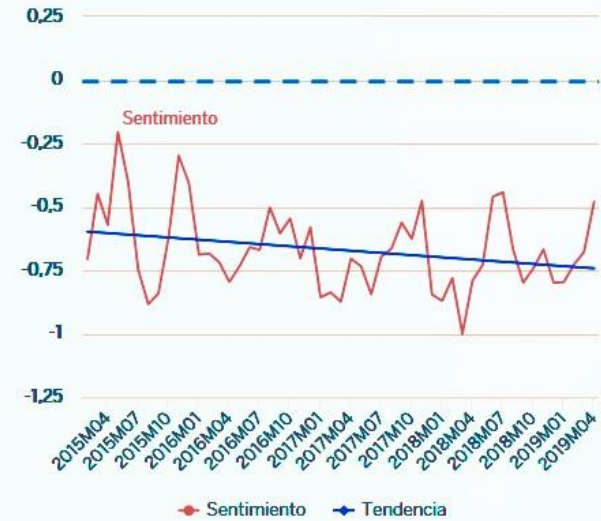
La tasa de prestación mide la relación entre las prestaciones medias del sistema de pensiones en relación al salario medio. Este indicador muestra la generosidad del sistema con los actuales pensionistas permitiendo comparar con otros países.



Actualización: 31 de marzo de 2019

Sentimiento

El indicador de sentimiento (GDELT) mide el sesgo de las publicaciones realizadas en Internet por los medios de comunicación sobre noticias relacionadas con el sistema de pensiones. Los resultados confirman un tono permanentemente negativo en esta temática.



Actualización: 30 de abril de 2019

Fuente: BBVA Research¹⁴

¹⁴ Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/pensiones-en-cifras/>

En primer lugar, se representa la sostenibilidad financiera de las pensiones. Como ya se observó previamente en el gráfico 3.1 (evolución del déficit o del superávit de la Seguridad Social en porcentaje del PIB), desde el año 2011 el sistema presenta un déficit continuado, que supone la existencia de un déficit estructural para el sistema de la Seguridad Social, estando la brecha entre ingresos y gastos lejos de cerrarse.

En segundo lugar, bajo el título de adecuación y suficiencia, se muestra la tasa de prestación que, tal y como se indica, mide la relación entre las prestaciones medias del sistema de pensiones en relación al salario medio. La tendencia de la tasa de prestación es claramente positiva, y cada vez más alejada de la media de la UE24, que se mantiene estable. Esta gran generosidad del sistema público de pensiones español supone un foco importante de presión para su sostenibilidad futura.

Los dos primeros gráficos muestran además el efecto que tendría la aplicación del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), de haberse aplicado desde julio del año 2018. El IRP es un instrumento ideado como alternativa a la revalorización de las pensiones mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC), con el objetivo de garantizar el equilibrio financiero del sistema público de pensiones, y el cual nunca se ha llegado a aplicar. Concretamente, en el IRP se considerarían los siguientes elementos para la actualización de las pensiones: el nivel medio de los salarios, el índice del coste de la vida, la evolución general de la economía, y las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social. Su aplicación estaría muy lejos de eliminar las brechas, pero sí habría servido para lograr una ligera mejora.

En tercer lugar, se hace referencia a la evolución del indicador de sentimiento (GDELT), que mide el sesgo de las publicaciones sobre el sistema de pensiones realizadas en internet por los medios de comunicación (mediante técnicas avanzadas de reconocimiento de lenguaje aplicadas a los propios artículos). El GDELT ha sido negativo para todo el periodo evaluado, desde el año 2015 hasta la actualidad, así como su tendencia. Muestra que el sesgo de la opinión pública con respecto a la sostenibilidad del sistema público de pensiones es fundamentalmente pesimista.

Por último, y para finalizar con el factor institucional, es reseñable destacar que, mientras que en la firma del Pacto de Toledo se llevaron a cabo las reformas que eran necesarias para el sistema en aquel momento con un gran consenso político, en la actualidad los gobiernos optan por dejar pasar el tiempo y evitar las reformas en este ámbito, posponiendo las actuaciones, y sin afrontar los retos pendientes del sistema público de pensiones español.

4. PROBLEMAS COYUNTURALES ACTUALES DEL SISTEMA DE PENSIONES

Después de analizar los diferentes factores estructurales que determinan la insostenibilidad futura del sistema, se estudiará como estos influyen sobre la evolución y los cambios de los siguientes problemas coyunturales: la actualización de las pensiones, la tasa de reemplazo, la riqueza de las pensiones, el efecto sustitución, la brecha entre salarios y pensiones, y el fondo de reservas.

4.1. La actualización de las pensiones

La última actualización de las pensiones realizada por el Gobierno (propiciada en parte por los movimientos reivindicativos y de presión de los pensionistas), fue del 1,6%, para el año 2018 (con carácter retroactivo) y su previsión para el año 2019 es del 1%¹⁵, ambas en línea con la evolución de los precios, con el objetivo de evitar la pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas.

Esta revalorización de las pensiones, aprobada por el Congreso de los Diputados, está también acompañada de una revalorización de las pensiones mínimas y no contributivas del 3%, para aumentar su poder adquisitivo¹⁶. Además, se estableció que si la inflación supera las previsiones del Gobierno, los pensionistas recuperarían la capacidad perdida, en una paga antes del 1 de

¹⁵ Las previsiones por parte del Banco de España respecto a la inflación, son de un 1.6%, lo que supone una diferencia de 0.6 puntos porcentuales por encima de las previsiones del Gobierno.

¹⁶ La subida de las pensiones está establecida en el Real Decreto Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/12/28/28/dof/spa/pdf>

abril del ejercicio siguiente (como fue el caso del año 2018, en el que con la compensación, la revalorización fue realmente del 1,7%).

Desde el año 2014 hasta 2017 incluido, la actualización de las pensiones era de un 0,25% fijo. Este factor de actualización, aprobado en 2013, limitaba la subida de las pensiones a este porcentaje, siempre y cuando las cuentas de la Seguridad Social presentaran déficit. La eliminación de este límite se produjo con la aprobación de los Presupuestos Generales de 2018, estableciendo una subida del 1.6% para los dos ejercicios siguientes.

Habiendo puesto fin al mecanismo del 0,25%¹⁷, el debate queda abierto a cuál debe ser el mecanismo de actualización. El actual Gobierno, propone utilizar la variación media de los precios durante el año, como criterio para actualizar las pensiones, es decir, la media de la variación del IPC interanual observada mes a mes.

El 26 de diciembre de 2018, se alcanzó el acuerdo en la Comisión del Pacto de Toledo de adaptar las actualizaciones de las pensiones al IPC real. Ahora bien, deberíamos cuestionarnos si el IPC real es el indicador adecuado para actualizar las pensiones, porque el IPC real no es lo mismo que el IPC normal, del cual se conocen los datos mes a mes publicados en el INE.

Es difícil establecer cómo se calcularía el IPC real, ya que no se ha facilitado la información acerca de ello, ni la redacción utilizada lo esclarece. La diversidad de opiniones por parte de los expertos no ayuda a determinar con certeza la definición del IPC real.

Sea de la forma que sea, lo cierto es que esto supone volver a ligar las actualizaciones al IPC. Una medida que puede ser calificada como justa, pero que supone un coste y peligro para el sistema.

Si nos centramos en la problemática de la fórmula a aplicar para lograr mantener la capacidad adquisitiva de los pensionistas con la mayor coherencia posible, surge la duda, de si el poder adquisitivo de los pensionistas ha de estar ligado a un IPC general, o ha de tener uno particular, que recoja realmente su estructura de gastos.

¹⁷ Derogado de facto, por la fuerza de los hechos, sin reconocimiento jurídico.

Actualmente, es un tema polémico, pero no tanto de debate, ya que políticamente no es una buena estrategia a seguir cuestionarse este aspecto. Pero, ¿un jubilado tiene las mismas necesidades, preferencias y estructura de consumo que una persona, por ejemplo, de entre 35 y 55 años? Evidentemente, si no se hace diferenciación, estaríamos ajustando ambos perfiles al IPC general, pese a que la realidad muestra que no consumen los mismos tipos de productos, ni tienen las mismas necesidades. ¿Podría ser una alternativa ajustar el IPC de los pensionistas, a su consumo real? Por lo menos sería más representativo y coherente. En este sentido, bajo nuestro punto de vista, sería deseable proponer un IPC específico para los pensionistas, y así conocer la verdadera evolución de su poder de compra. En cualquier caso, resulta razonable pensar que el aumento del coste de la vida, en general, de los pensionistas es inferior al coste medio del resto de la población.

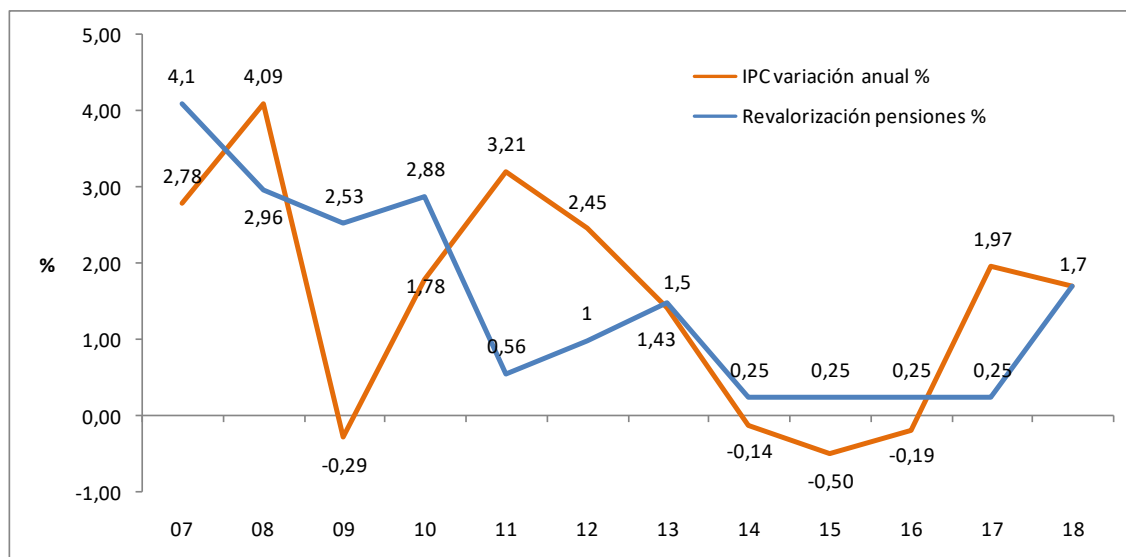
En esta misma línea, Sebastián (2019), economista y ex ministro de Industria, Turismo y Comercio, plantea este mismo debate sobre la comparación de las necesidades de consumo de una persona de más de 65 años, con la composición de la cesta de la compra del IPC, afirmando que: *“Una opción es que el INE elabore un IPC para pensionistas, que refleje de forma más exacta el verdadero gasto en consumo de los pensionistas y el impacto de los precios sobre su poder adquisitivo”*.

Respecto al mismo, podemos afirmar, por ejemplo, que la propensión del gasto en necesidades médicas aumenta con la edad, siendo los pensionistas por tanto más sensibles a variaciones en el precio de los fármacos (aunque tienen un límite de gasto muy inferior a los trabajadores en activo), mientras que la propensión de la renta destinada a la educación o vivienda disminuye. En consecuencia, la sensibilidad de los pensionistas a las variaciones en los precios de ciertos bienes y servicios muy relevantes varía respecto al peso que tienen en el IPC general.

Tras esta reflexión, y para finalizar este apartado acerca de la actualización de las pensiones según el IPC, es adecuado hacerse las dos siguientes preguntas: ¿cómo ha evolucionado la capacidad adquisitiva de los pensionistas en la última década? ¿Y cómo evolucionará durante los próximos años?

La respuesta a la primera pregunta se deduce del gráfico 4.1. Cabe destacar de este gráfico que en el índice de revalorización de las pensiones, están incluidas la subida inicial, la compensación respecto a las previsiones en los años que se aplicó, y las subidas de la pensión mínima.

Gráfico 4.1. Revalorización de las pensiones e IPC (variación anual).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social.

Lo primero que se observa en la comparativa de la revalorización de las pensiones y del IPC anual, es que su evolución no está en relación directa, sino que evolucionan con tendencias distintas.

Si observamos las medias de la variación anual del IPC y de la revalorización anual de las pensiones por parte del Gobierno durante la última década, se comprueba que la pérdida ha sido muy escasa, de apenas 0,19 puntos porcentuales. Las pensiones se han revalorizado de media un 1,18% anual, mientras que la inflación ha sido del 1,37%.

La cuestión pendiente es qué sucederá durante los próximos años. Con la actual vinculación de la revalorización de las pensiones al IPC, previsiblemente parece que se va a mantener, e incluso a mejorar, el poder adquisitivo de los pensionistas. Si las previsiones del Gobierno son acertadas y la inflación es, en el año 2019, del 1%, con el 1,6% aplicado a la revalorización de las pensiones, se habrá aumentado el poder adquisitivo.

En consecuencia, hay que tener presente que el debate se ha centrado únicamente en el aspecto de la revalorización o no según el IPC, en lugar de

afrontar el problema estructural o de fondo en su conjunto; es decir, la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español.

El economista Díez (2018), hace una interesante reflexión sobre la sostenibilidad de revalorizar las pensiones según el IPC: *“Con este mercado laboral y estos salarios no, no es sostenible. Si tienes un agujero de 18.000 millones, estás pagando las pensiones con deuda pública, los salarios suben un 1 % y las pensiones un 1,5 % o un 2 %, obviamente no salen las cuentas. Las pensiones mínimas sí hay que revalorizarlas, en el resto puede haber debate”*.

Por último, resulta muy interesante la aportación de Rallo (2018), que valora además la posibilidad de tener en cuenta la revalorización salarial en el aumento de las pensiones: *“La mayoría de países europeos utilizan una combinación de varias variables, incluyendo el IPC, pero entre las que también cobran una especial importancia los salarios: es decir, se vincula parcialmente el incremento de las pensiones a la revalorización salarial, de tal manera que los ingresos de quienes cobran (los pensionistas) no puedan aumentar sobreproporcionalmente a costa de disparar la carga de quienes pagan (los trabajadores cotizantes)”*.

4.2. La renta de sustitución, tasa de reemplazo y la riqueza de las pensiones.

Si tomamos como base que las pensiones, para que cumplan su cometido, no han de perder poder adquisitivo, pero que esto supone un problema para el sistema actualmente, colocamos el foco de debate sobre la renta de sustitución.

El problema de España está, en gran medida, en que se ha prometido algo que no es posible mantener indefinidamente. Si comparamos a España con los países de nuestro entorno, deducimos que el sistema español ofrece unas rentas de sustitución situadas entre las más elevadas.

La forma de medir el nivel de las rentas de sustitución es mediante la tasa de sustitución bruta, o de reemplazo, definida por la OCDE como la pensión bruta dividida por las ganancias brutas previas a la jubilación. Es el porcentaje del último sueldo que recibió un pensionista en su vida laboral, y lo

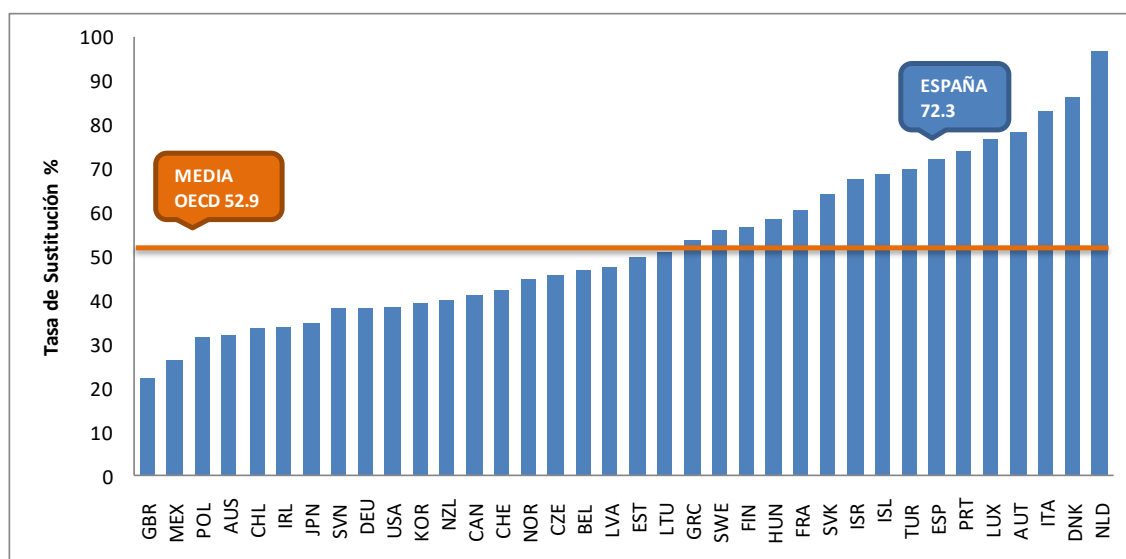
que reciba del sistema público como jubilado, o lo que es lo mismo, la tasa de sustitución se mide en porcentaje de los ingresos previos a la jubilación.

Un ejemplo simple sería el siguiente. Si el último sueldo bruto que recibió una persona en su vida laboral fue de 2000 euros, y como pensionista recibe 1600 euros, la tasa de sustitución sería del 80% ($1600/2000 \cdot 100$).

En España, la tasa de reemplazo es una de las más elevadas de la OCDE, como se aprecia en el gráfico 4.2, solo por detrás de los Países Bajos, Dinamarca, Austria, Luxemburgo y Portugal, quienes ocupan los primeros lugares. Alcanza el 72,3% del último sueldo, muy por encima de la media de la OCDE (concretamente 20 puntos porcentuales), que se encuentra en 52,9%.

Esta situación da la razón a los expertos que señalan una baja cultura del ahorro en España, aumentando las dificultades futuras para el mantenimiento sostenible del sistema.

Gráfico 4.2. Tasa bruta de sustitución de pensiones en los sistemas de la OECD, 2016.



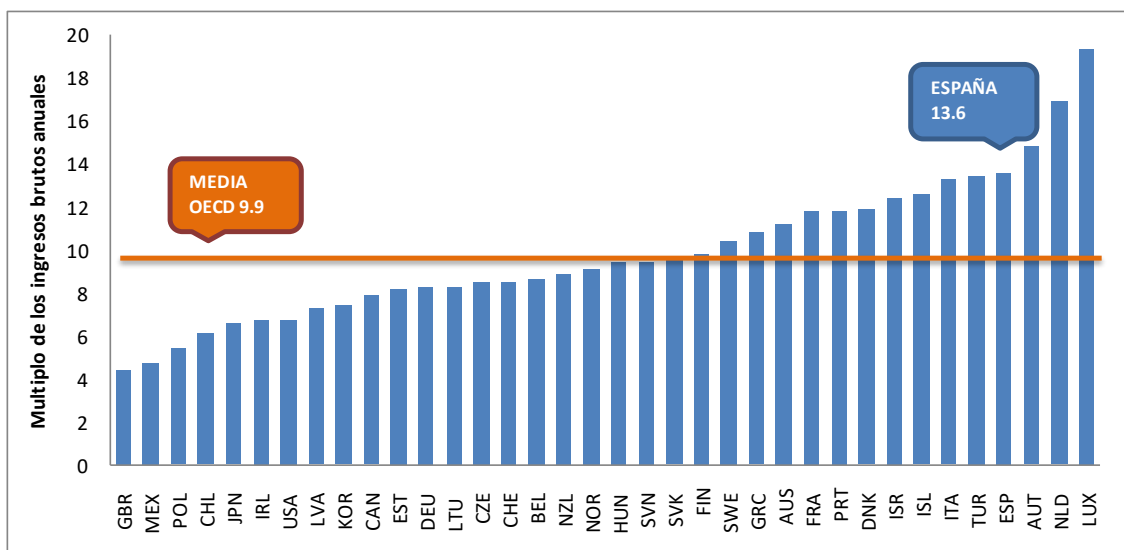
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OECD Data.

En el año 2014, la tasa de sustitución en España era del 82,1%, la más elevada de la OCDE. Por tanto, se ha producido una gran disminución en apenas dos años, de casi el 10%. Y es que, según las previsiones de la OCDE, todo apunta a que la tasa de reemplazo en España va a disminuir drásticamente en el futuro. Se calcula que, para el año 2050, ésta sea del 51%; lo que supondría que los actuales trabajadores de mediana edad, recibirán una pensión de la mitad de su último sueldo.

Las razones de este descenso en la tasa de reemplazo son demográficas, estando propiciado por el aumento de la esperanza de vida, la reducción del número de habitantes en edad de trabajar y por el aumento en el número de los pensionistas. Resulta importante destacar que, si la tasa de reemplazo va a disminuir en los próximos años, entonces cobrará importancia creciente el ahorro privado para la mejora de la jubilación, lo que supone, que se podría dar un cambio forzado en la baja cultura existente por el ahorro.

Por último, en este apartado resulta interesante introducir la riqueza bruta de las pensiones de un sistema (véase gráfico 4.3), ya que ésta depende y se ve afectada por la esperanza de vida y por la edad en la que las personas reciben sus pensiones, así como por las reglas de indexación.

Gráfico 4.3. Riqueza bruta de las pensiones en los sistemas de la OECD, 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OECD Data.

La riqueza bruta de las pensiones muestra la cuantía que se necesitaría para comprar un flujo de pagos de pensión equivalente al prometido por el sistema de pensiones obligatorio de cada país, y se mide como un múltiplo de los ingresos brutos anuales.

España se sitúa en cuarta posición de la OCDE, respecto a este indicador. La tendencia, como la de la tasa de reemplazo, es descendente. Así, en el año 2014, era del 14,6, y en 2016, se sitúa en 13,6, siguiendo las previsiones futuras. Esta evolución tiene sentido, ya que la relación entre ambas es directa, estando ambos indicadores influenciados por la esperanza

de vida y por la estructura demográfica¹⁸. Ambas tendencias, vuelven a poner de manifiesto la importancia del ahorro privado para el futuro de las pensiones, siendo la cuestión si este cambio se produciría de forma equilibrada.

4.3. El efecto sustitución de las pensiones

El efecto sustitución de las pensiones, definido como la diferencia porcentual entre las nuevas altas y las nuevas bajas en el sistema, es una evidencia más de la insostenibilidad futura del sistema. Debido a la evolución demográfica, que mencionaba previamente, es evidente que el efecto sustitución va a seguir incrementándose en los próximos años.

Tabla 4.1. Movimiento de pensiones en el mes de enero de 2019.

Altas iniciales		Bajas por fallecimiento		Total bajas definitivas	
Número	P. Media	Número	P. Media	Número	P. Media
31.439	1.446,11	22.511	942,82	24.822	998,31
Bajas por edad o plazo		Bajas por otras causas		Diferencia altas-bajas	
Número	P. Media	Número	P. Media	Número	P. Media
1.546	1.701,71	765	1.209,80	6.617	447,80

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

El efecto sustitución de enero de 2019, mes en el cual hubo 31.439 altas y 24.822 bajas en total, se sitúa en un 21,04%. Dato que no es demasiado elevado si tenemos en cuenta que se han llegado a registrar meses en los que el efecto sustitución ha llegado a ser del 38%¹⁹.

Es una obviedad que esto presiona aún más a la sostenibilidad futura del sistema, pero además de esta brecha entre las nuevas altas y las pensiones que causan baja, hay que tener muy presente que la cuantía de las nuevas pensiones, es superior a la cuantía de las que causan baja, agravando significativamente la situación. La pensión media de las nuevas altas es de 1446,11 euros, 447,80 euros por encima de las que causan baja (concretamente 998,31 euros).

¹⁸ Más información acerca de la tasa de sustitución, y de la riqueza de las pensiones, en la publicación de la OECD "Pensions at a Glance", en: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1551887955&id=id&accname=guest&checksum=D8137F7F40634CB89191E9101BBDA051

¹⁹ Más información acerca de los movimientos de pensiones, en todas las clases (incapacidad permanente, viudedad, orfandad, favor familiar) en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST44/2092>

Siendo esta tendencia nítidamente al alza, tanto del efecto sustitución, como de la diferencia en la cuantía de las nuevas pensiones respecto a las que se dan de baja, y añadiendo esta evolución a los problemas ya descritos previamente, se hace evidente la necesidad de una modificación profunda y estructural en el sistema para asegurar su viabilidad futura.

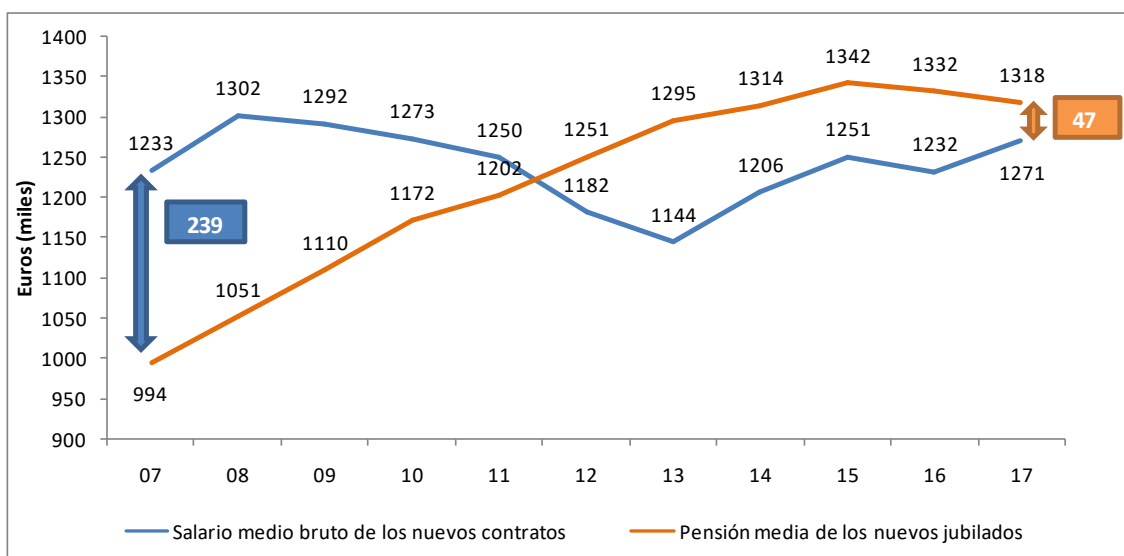
4.4. La brecha entre nuevos salarios y nuevas pensiones. Pensiones y salarios mínimos.

Como se ponía de manifiesto en la introducción, las nuevas pensiones superan en cuantía a los nuevos sueldos. Esta brecha, es un mal síntoma para cualquier economía, y pone de manifiesto que los nuevos trabajadores obtienen sueldos inferiores a las cuantías de las pensiones obtenidas por los nuevos jubilados.

Es una muestra de que la economía del país tiene graves problemas para el futuro, y que el de los pensionistas está estrechamente ligado a la evolución del mercado de trabajo, aunque ya no pertenezcan a él. Resulta muy difícil de comprender, de justificar y de sostener en el tiempo, que el nuevo empleo esté peor remunerado que una nueva pensión, siendo necesario un número mayor de trabajadores en activo para hacer frente al pago de un pensionista.

Como se puede observar en el gráfico 4.4, en los últimos años ha cambiado la estructura que existía entre nuevo empleo y nuevas pensiones. La brecha en el año 2007, año previo a la crisis económica, era favorable para los nuevos trabajadores en 239 euros. Sin embargo, en 2017, último año del que se disponen de datos de ambas magnitudes, es favorable para los nuevos pensionistas, en 47 euros.

Gráfico 4.4. Nuevos contratos y nuevas pensiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad social.

Tras la crisis, se logró solo cierta recuperación de los salarios medios brutos de los nuevos contratos, respecto a los de antes de la crisis, lo que ha sido insuficiente en comparación a la progresión que han tenido las nuevas pensiones, las cuales se han incrementado durante este periodo de tiempo en 324 euros, dando lugar a esta brecha a su favor. En definitiva, la caída de los salarios por culpa de la crisis, y la llegada de nuevos jubilados que vivieron como trabajadores los mejores años de la economía española, ha dado lugar a este preocupante desequilibrio.

Por tanto, aunque en los últimos años esta brecha se ha reducido (en 2013 era de 151 euros), es muy evidente la relevancia de este problema. El último dato para el año 2019, vuelve a ser muy preocupante porque las nuevas pensiones alcanzan ya los 1446 euros de media, mientras que los nuevos salarios, según el último dato del INE, se mantiene prácticamente en niveles de 2017, lo que apunta a que las posibles mejoras salariales de los próximos años serán insuficientes para hacer frente a la cuantía creciente de las nuevas pensiones.

Por lo que respecta a la situación actual de las pensiones y salarios mínimos²⁰, resulta comprensible que la pensión mínima esté por debajo del salario mínimo en cualquier sistema.

Tabla 4.2. Cuantías mínimas de la pensión de jubilación.

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES
Con cónyuge a cargo	835,8
Sin cónyuge	677,4
Con cónyuge no a cargo	642,9

JUBILACIÓN MENOR DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES
Con cónyuge a cargo	783,6
Sin cónyuge	633,7
Con cónyuge no a cargo	599

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES
Con cónyuge a cargo	1253,7
Sin cónyuge	1016,1
Con cónyuge no a cargo	964,4

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

Por otro lado, el nuevo salario mínimo interprofesional (SMI) aprobado por el Gobierno en España para el año 2019, es de 900 euros²¹, lo que supone un incremento del 22,3% respecto al SMI anterior de 735,90 euros. De la subida del SMI se afirma que, si bien podría reducir el número de trabajadores pobres, también dañaría el empleo de los jóvenes y de los menos cualificados. Todo esto, prediciendo una pérdida de 125.000 empleos por esta medida.

Esta subida del SMI, junto con la contrarreforma de las pensiones, han sido unas medidas cuestionadas por Bruselas. La Comisión Europea, en el examen del progreso de los Estados miembros en cuanto a las prioridades económicas y sociales²², advierte respecto a ambas medidas. De hecho,

²⁰ Más información acerca de las cuantías mínimas respecto a otras situaciones, como incapacidad permanente, viudedad, orfandad, favor de familiares, seguro obligatorio de vejez e invalidez, o límite de ingresos para pensión mínima, disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30434>.

²¹ Publicación del BOE del 27 de diciembre de 2018 respecto al Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por la que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/27/pdfs/BOE-A-2018-17773.pdf>. Se establecen en él una serie de excepciones, en las cuales no se aplican la cuantía de 900 euros de SMI.

²² Paquete de invierno del Semestre Europeo del 27 de Febrero de 2019: examen del progreso de los Estados miembros en cuanto a las prioridades económicas y sociales, disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1389_en.htm

acerca de la contrarreforma de las pensiones, ponen de manifiesto la evidencia del aumento del gasto a medio plazo, si no se realizan medidas compensatorias. Para Bruselas, la medida de ligar las pensiones al IPC de manera permanente supondrá, para 2050, el aumento del gasto público en pensiones en 4 puntos del PIB.

El estudio de la Comisión Europea, tras colocar a España entre los países que sufren desequilibrios económicos, afirma textualmente: *“Si bien el crecimiento económico sigue siendo sólido, las grandes reservas de deuda externa e interna, tanto pública como privada, continúan constituyendo vulnerabilidades en un contexto de desempleo aún alto. Se necesitarán más esfuerzos para llevar las finanzas públicas a un camino más sostenible”*.

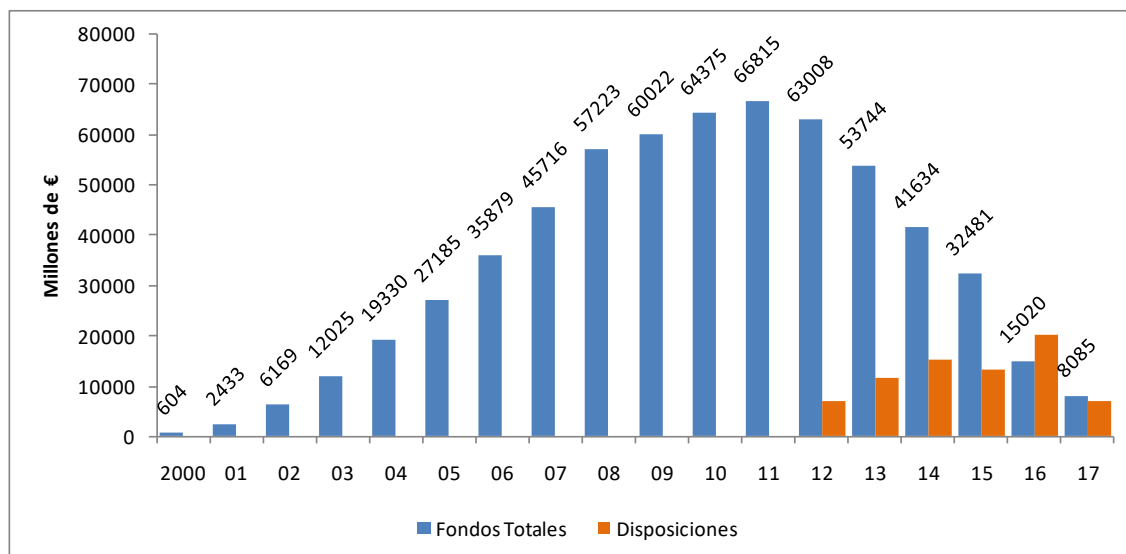
4.5. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social

Según se deduce de la propia página web de la Seguridad Social, el Fondo de Reserva surgió como consecuencia de la exigencia institucional de establecer fondos especiales de estabilización y reserva, destinados a atender las necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas, originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social.

Se creó mediante la Ley 24/1997, y fue modificado con la Ley 28/2003, con el objetivo de reforzarse antes del cambio demográfico, y como fortalecimiento de la viabilidad futura del sistema. La regulación actual está recogida en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A continuación, se representa en el gráfico 4.5 la evolución que este fondo ha tenido desde su creación en el año 2000, hasta el último año del que se disponen los datos, tanto de los fondos totales con los que terminaba cada año, como de las disposiciones que se han realizado del mismo a partir de 2012, hasta casi vaciarlo.

Gráfico 4.5. Fondos totales y retirados del fondo de reservas de la Seguridad Social.



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

Respecto a los 66,815 millones de euros que lo componían en el año 2011, se ha reducido en un 87,89%, quedándose únicamente en 8,085 millones en 2017²³, consolidándose como un síntoma de debilidad futura.

Se trata de otro ejemplo muy claro que evidencia el problema existente en el sistema, y muestra que el fondo ya no va poder garantizar en el futuro el objetivo con el que fue creado de garantizar las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas.

Dada esta situación, y siendo evidente que ya no va poder funcionar como garante del sistema, el agotamiento de este fondo supone que se acuda con mayor intensidad a los Presupuestos Generales del Estado para hacer frente a los gastos, incrementándose así la deuda y el déficit público.

5. PROPUESTAS DE REFORMA Y ALTERNATIVAS AL SISTEMA ACTUAL

Una vez analizados los factores coyunturales y estructurales que determinan la insostenibilidad futura de las pensiones, y los problemas

²³ Balance del Fondo de Reserva de la Seguridad Social del 9 de octubre de 2018, publicado en el informe del fondo de reserva, respecto al cierre del 2017, en 8.085 millones de euros, disponible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3a59aeb1-b768-4678-af81-8ab925ebd76c/FONDO+DE+RESERVA+2017_DIGITAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

evidentes del mantenimiento del actual sistema, se pretende exponer las diferentes alternativas que pudieran contribuir a mejorar el sistema actual, para que volviese a ser sostenible en el futuro.

Además, se analizará también el conocido como Factor de Sostenibilidad de las Pensiones, el cual proporcionaría cierta estabilidad al sistema, y que se encuentra actualmente congelado.

5.1. Aumento de la edad de jubilación

Una de las primeras medidas que se suele plantear es la de reducir el número de jubilados mediante un aumento de la edad de jubilación, lo cual también haría aumentar el número de cotizantes. Partidario de esta medida es el gobernador del Banco de España, Hernández de Cos (2019): *“Todos tenemos la sensación de que una de las posibilidades para afrontar el reto demográfico y sus implicaciones para el sistema de pensiones sería seguir aumentando la edad de jubilación. Es una cuestión bastante lógica cuando la esperanza de vida aumenta y, además, las condiciones sanitarias lo permiten”*

Una medida que tiene su justificación en el aumento de la esperanza de vida, al influir en el periodo de tiempo que un jubilado cobra la pensión. Carece de sentido que, con una esperanza de vida de casi 30 años mayor con respecto a la que existía al nacimiento en 1950, la edad de jubilación se mantenga inalterable.

Pero el aumento en la esperanza de vida no es el único motivo que justifica el aumento de la edad de jubilación; el mayor retraso temporal en la entrada al mundo laboral de los jóvenes, además de una exigencia física cada vez menor de los trabajos realizados, o la mejoría de las propias condiciones físicas en edades avanzadas, también son argumentos muy relevantes a favor de la prolongación en la edad de jubilación.

Actualmente, en España, la edad de jubilación se está incrementando en 2 años de forma progresiva, desde el año 2013, hasta 2027, según se deduce de la tabla 5.1. La situación es la siguiente:

Tabla 5.1. Edad mínima de jubilación exigida en función del periodo cotizado²⁴.

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

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

En definitiva, la edad de jubilación se está aumentando lentamente hasta los 67 años, ahora mismo a razón de 2 meses por año, aunque se mantiene la posibilidad de jubilarse a partir de los 65 años, pero cada vez con mayor exigencia respecto al mínimo de años cotizados para ello.

Sin duda, aumentar la edad mínima de jubilación a medida que aumenta la esperanza de vida es oportuno y necesario, pero se hace difícil establecer una relación más directa, porque es una medida impopular que tiene un gran coste electoral.

Sin embargo, también se debe mencionar el aspecto negativo de que ir aumentando la edad de jubilación dificultaría a los jóvenes su inclusión en el mercado laboral, aumentando previsiblemente el paro juvenil. Pero hay que considerar que el paro juvenil está influido por múltiples variables, y que a medida que pasen los años, la población en edad de trabajar representará cada vez menor porcentaje del total, debido a la evolución demográfica de los próximos años.

Desde la AIReF proponen la profundización de la reforma paramétrica del sistema para conseguir ganancias de sostenibilidad a largo plazo: *“La profundización en la reforma de 2011, que modificó parámetros tales como la edad, la carrera de cotización a considerar o las reducciones de la pensión por acceso a la jubilación anticipada, puede suponer un compromiso adecuado de mejora de la sostenibilidad sin dañar la suficiencia del sistema, definida a través de la tasa de cobertura como la adecuación de la pensión a las*

²⁴ Más información acerca de la edad de jubilación y periodos mínimos de jubilación, así como las excepciones en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>

necesidades de los pensionistas (ratio entre la pensión media y el salario medio)” (Nota de prensa AIRef, 2019).

5.2. Complementar el sistema público de pensiones con uno privado

Para tratar esta alternativa, retomamos un tema ya tratado previamente en el documento, la tasa de sustitución y el ahorro privado. Como se puso de manifiesto, la tasa de sustitución bruta o de reemplazo que nos indica, en comparación al último sueldo, el porcentaje que recibe una persona como pensión, es una de las más elevadas de la OECD, situándose en el 72,3%, mientras que la media de la OECD es del 52,9%. Además, se expuso que la tasa, según previsiones de la OECD, disminuirá hasta el 51%, aproximadamente, en el año 2050.

Adicionalmente, la situación actual está marcada por una baja cultura del ahorro privado, pero la disminución de la tasa de sustitución, hará que aumente la concienciación sobre la importancia del ahorro, para mantener las rentas en la jubilación. No es una transición fácil, pero sí coherente y necesaria dadas las previsiones futuras, si se pretende mantener unos ingresos en la jubilación similares a los de la etapa laboral.

La idea residiría en que la pensión pública se complementara con un plan privado, como expone el responsable de Análisis Económico de BBVA Research, Doménech (2019), a la vez que defiende esta medida de su principal crítica: *“En las economías de libre mercado, el ahorro privado es un componente fundamental del ahorro nacional. La crítica de que los incentivos al ahorro privado para la jubilación persiguen privatizar el sistema público de pensiones no tienen sentido. Basta con diseñar un buen sistema de reparto y, simultáneamente, incentivar el ahorro en sistemas complementarios de capitalización, permitiendo que la gestión sea pública o privada, como ocurre por ejemplo en Suecia”.*

Esta opción pasaría por concienciar a los ciudadanos de la importancia del ahorro privado, poniendo a disposición de los mismos planes privados (una posibilidad sería la incorporación automática de planes de pensiones facilitados por las empresas). Así, pese a la reducción de la tasa de sustitución de las

pensiones públicas (que significa la disminución de las cuantías de las pensiones), haría posible que los pensionistas mantuviesen los ingresos previos una vez jubilados, a la vez que se reducen los gastos del sistema público.

Desde la Comisión Europea se pretende reforzar los planes de pensiones públicos, mediante el Producto Europeo de Pensiones Personales. Este producto pretende construir un mercado paneuropeo para productos de pensiones personales, con la intención de que dichos productos puedan adquirirse en cualquier lugar de la Unión Europea. En definitiva, se trataría de un plan privado, de carácter voluntario, que mediante un amplio abanico de proveedores financieros en toda la UE, complementara las pensiones públicas.

En el caso de España, la principal barrera es la poca cultura del ahorro para la jubilación (sin olvidar la baja capacidad de ahorro en algunos sectores de la sociedad), así que el esfuerzo se debería centrar también en la labor de informar a las personas acerca de los planes privados y de la previsible situación de sus pensiones futuras, para que sean conscientes del problema.

5.3. Sistema mixto de capitalización y reparto

Una combinación entre los sistemas expuestos en el apartado segundo, reparto y capitalización, es una alternativa que podría dar resultado, pese a la aparente dificultad de su implantación. Resulta muy interesante la afirmación de González de Frutos (2018), presidenta de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (Unespa), quien se posiciona a favor de implantar este tipo de sistema porque: *“Los sistemas de reparto son muy vulnerables a las tendencias demográficas, al envejecimiento, y muy resistentes a los riesgos financieros. En el sistema de capitalización ocurre a la inversa, es muy resistente a los cambios demográficos y vulnerable a los riesgos financieros, por ello creo que si hacemos basar el sistema en dos patas que reaccionen de forma diferente ante distintos riesgos vamos a gestionar ambos riesgos mejor”*.

Los trabajadores aportarían, por un lado para un fondo de reparto, que pagaría parte de las pensiones del sistema de ese momento, y por otro, para un fondo individual, que junto con los intereses del mismo, solo pagaría parte

de la pensión propia de cada cotizante, es decir, cada individuo cotizaría para el sistema público una parte y, para sí mismo, otra.

En la OECD, cerca de dos tercios de los países funcionan con un sistema mixto de capitalización y reparto, y la evolución de los sistemas apunta que la tendencia general es hacia esta combinación.

La finalidad que lograría este ajuste del sistema, es que cada persona recibiría de manera más proporcional a lo que ha cotizado, sin que las diferentes generaciones tengan que subsidiar unas a otras, es decir, se guarda una mayor relación directa entre aportaciones y pensión.

En el caso de España, las dudas principales serían referidas al periodo de adaptación y cambio. Un ejemplo de que con voluntad, esto no supone un gran problema, es el caso sueco. El país escandinavo disponía a principios de siglo de un sistema como el español, que se fue transformando hasta la actualidad en el sistema mixto que mencionamos. Por tanto, sería necesario un periodo mínimo de transición, bien planificado, de unos 10 – 15 años.

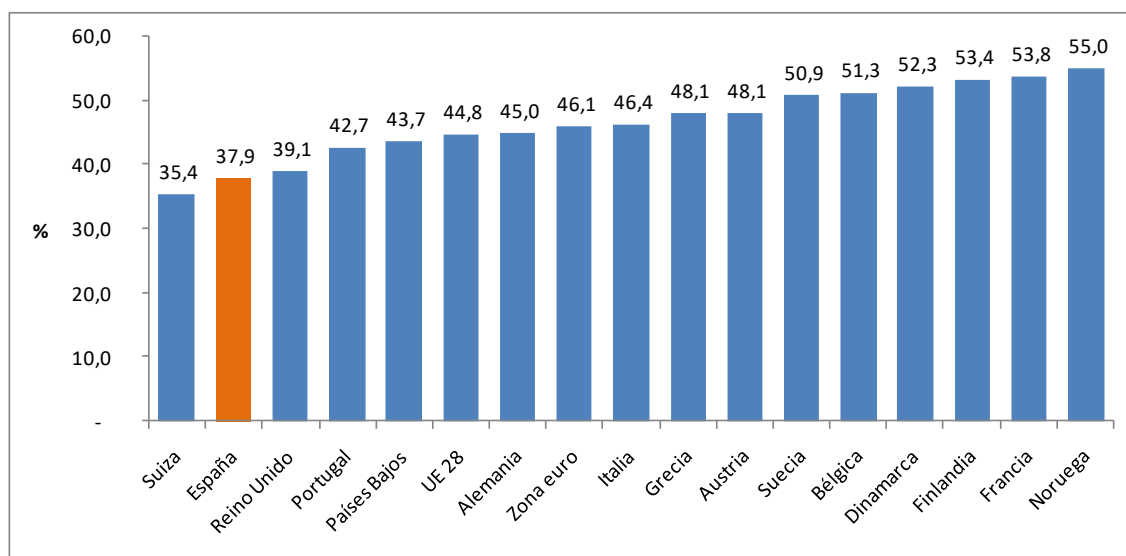
El gran éxito de esta alternativa, sería la reducción del desequilibrio existente, es decir, del déficit, además de la transparencia: el funcionamiento del fondo individual sería como el de una cuenta de ahorro, siendo posible en todo momento saber lo que se ha aportado y lo que se recibiría. El sistema de reparto no está siendo sostenible, porque aporta más de lo que recibe con las cotizaciones.

5.4. Creación de un impuesto finalista

La posibilidad de aumentar los impuestos es comprensible, si comparamos la presión fiscal existente en España con la de los principales países europeos.

El gráfico 5.1 muestra la presión fiscal mediante los ingresos totales de los gobiernos de los países, en % del PIB (estando incluida la media de la UE 28 y de la Eurozona), y se aprecia cierto margen de incremento para España, en comparación con los demás países europeos.

Gráfico 5.1. Presión fiscal, en % del PIB, de algunos de los principales países europeos 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Esta medida pasaría por la creación de un impuesto finalista, cuya recaudación sería, única y exclusivamente, para financiar las pensiones, con el objetivo de tratar de corregir el déficit, siendo una posibilidad de dar viabilidad al sistema sin tener que rebajar tanto las pensiones. La controversia residiría en sobre quien ha de recaer dicho impuesto, ya que inevitablemente traería consigo tensiones sociales, siendo una solución lógica, que recayese sobre las personas con mayores ingresos.

Respecto a la cuestión del esfuerzo que esto supondría para las generaciones activas, Sebastián (2019) realiza una reflexión muy interesante al respecto al señalar, muy acertadamente, que: *“Es evidente que las pensiones siempre se podrán ‘pagar’ a costa de impuestos o endeudamiento. El problema es, a costa de “cuánto”, y si es justo o no que generaciones activas del presente paguen nuestras pensiones con sus impuestos o acepten ese endeudamiento y la carga de intereses que genere. Y no digamos si esas generaciones son, además, las que van a sufrir el problema demográfico que se viene encima y que refleja la pirámide. Se les estaría exigiendo un doble esfuerzo”*.

Por último, es importante matizar que, pese a que el impuesto traería consigo mayores ingresos, seguiría siendo prioritario controlar el aumento de los gastos futuros, para contribuir a la sostenibilidad del sistema²⁵.

Respecto al control del aumento de los gastos, la AIReF propone el traspaso de gastos desde la Seguridad Social al Estado mediante: *“La elevación en términos relativos de las cotizaciones destinadas a contingencias comunes (pago de pensiones) a costa de las asignadas al SEPE (pago por desempleo)”*, y *“La asunción por parte del Estado de determinados gastos que ahora soportan las cotizaciones, como son, entre otros, los gastos de funcionamiento de la Seguridad Social, de medidas de fomento del empleo consistentes en la reducción de cotizaciones, de las prestaciones por maternidad y paternidad y las subvenciones implícitas a regímenes especiales”* (Nota de prensa AIReF, 2019).

5.5. El Factor de Sostenibilidad de las pensiones

Se incorpora en este apartado el conocido como Factor de Sostenibilidad, porque es una medida que proporcionaría mayor equilibrio al sistema, y que, según la reforma contemplada en la Ley 23/2013²⁶, debería de haber entrado en vigor el 1 de Enero de 2019. Sin embargo, por motivaciones claramente políticas y electorales, esta ley no entró en vigor y se ha retrasado su inclusión hasta el año 2023.

El Factor de sostenibilidad de las pensiones bajaría la cantidad mensual a recibir por parte de los jubilados. Funciona así para compensar la evolución de la esperanza de vida, es decir, si aumenta la esperanza de vida, aumenta el periodo en el que los pensionistas cobran la prestación, y lo que propone este

²⁵ Otra forma de aumentar los ingresos es avanzando en la lucha contra la economía sumergida. En España, ésta representa, al menos un 18% del PIB, según los últimos análisis y estudios de Friedrich Schneider, considerado una eminencia mundial en esta materia. El fraude laboral, aquel en el cual empleador y empleado no pagan a la Seguridad Social, supone cerca de 1.3 millones de empleos efectivos, que se traduce en alrededor de 80.000 millones de euros de impacto sobre el PIB. Reducir la economía sumergida, supondría disponer de mayores ingresos para contribuir a la reducción del déficit del sistema público de pensiones.

²⁶ Más información acerca de la 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 en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/26/pdfs/BOE-A-2013-13617.pdf>

factor es ajustar la cuantía mensual a recibir, reduciéndola. En definitiva, se ajusta la cuantía mensual recibida a la esperanza de vida, progresivamente.

Lo que justifica su incorporación, es que las diferentes generaciones van a vivir distinta cantidad de años, como sostiene Doménech (2019): *“La esperanza de vida a partir de los 65 años aumenta aproximadamente 16 meses cada 10 años, pero la edad media de jubilación lo hace a un ritmo de seis meses por década. Si no se aplicase el factor de sostenibilidad, se terminaría tratando de manera diferente a los pensionistas sólo por pertenecer a generaciones diferentes con distintas esperanzas de vida”*.

El factor de sostenibilidad trataría de igualar las pensiones a recibir de las distintas generaciones. El funcionamiento sería el siguiente: inicialmente, la esperanza de vida se calcularía cada 5 años, por ejemplo, para 2019, se tomaría el intervalo entre 2012 y 2017. El cociente resultante entre la esperanza de vida en 2012, dividido entre la de 2017, que sería menor que la unidad, sería el índice utilizado para el factor, y reduciría las pensiones. Dicho índice se aplicaría durante 5 años hasta el nuevo cálculo del mismo.

Alemania, Italia, Francia, Suecia, Portugal... son muchos los países de nuestro entorno que ya aplican el Factor de Sostenibilidad, que no es otra cosa que reconocer que los cambios que suceden en la esperanza de vida, afectan inevitablemente a la viabilidad del sistema. En España, con el retraso de ésta medida hasta 2023, se está retrasando una forma de proporcionar sostenibilidad y viabilidad al sistema, que estaría ya reduciendo los gastos, si estuviese vigente este factor.

6. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que se pueden obtener tras la realización de este TFG son las enumeradas a continuación:

1. Actualmente, el sistema de pensiones público español es deficitario, y funciona en base a pagar las pensiones mediante la inclusión de créditos en los Presupuestos, inflando por tanto, la deuda contraída por el Estado; el problema empeorará a medida que pase el tiempo y no se tomen las medidas coyunturales y estructurales adecuadas. Estamos

ante un sistema mantenido mediante la petición de préstamos, lo cual es insostenible a largo plazo.

2. El sistema de reparto existente en España es insostenible en el largo plazo, y obliga a realizar reformas estructurales para admitir que España no puede permitirse un sistema tan generoso, que entrega sistemáticamente a los pensionistas más de lo que está recibiendo en forma de cotizaciones. Se calcula que, a los doce años recibiendo pensión, un jubilado liquida el saldo de sus aportaciones, es decir, a los 77 años (edad muy por debajo de la esperanza de vida actual) la Seguridad Social ya ha devuelto todo lo que cotizó el jubilado y su empresa.
3. Existen tres factores estructurales que evolucionan negativamente contra la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español. En primer lugar, la evolución demográfica, y concretamente la longevidad (pirámide poblacional invertida), afecta negativamente al sistema de pensiones público. En segundo lugar, este escenario se agrava con un mercado de trabajo cuyas aportaciones al sistema son insuficientes. En tercer lugar, la evolución de los factores institucionales tampoco contribuyen positivamente a la viabilidad futura del sistema de pensiones.
4. La evolución del factor demográfico está marcada por el aumento del número de pensionistas, el aumento de la esperanza de vida, y por la reducción del número de cotizantes. Es decir, en los próximos años, la presión demográfica (baja tasa de natalidad y mortalidad) sobre el sistema de pensiones va a ser todavía mayor, alejando aún más la posibilidad de que los cotizantes sean capaces de sostener al sistema con sus contribuciones.
5. La dinámica del mercado de trabajo tampoco es muy optimista, aunque los niveles de paro y ocupación se recuperaron parcialmente tras la crisis económica de 2008. Sin embargo, la precariedad se ha incrementado sustancialmente, los sueldos actuales son inferiores a los de los niveles previos a la crisis, y la temporalidad está más acentuada.

Es decir, se cotiza menos, la recuperación del empleo es insuficiente, y el porcentaje de personas en edad activa se va reduciendo paulatinamente.

6. Del factor institucional, analizado mediante el estudio de la sostenibilidad financiera, de la relación entre las pensiones medias del sistema y el salario medio, y del indicador de sentimiento, se deduce un sistema muy generoso en relación a los países de su entorno, suponiendo otro foco de presión para la sostenibilidad futura del sistema. Además, el sesgo de la opinión pública con respecto a la sostenibilidad del sistema público de pensiones es cada vez más pesimista.
7. Existen factores coyunturales que inciden negativamente sobre la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, como por ejemplo la elevada tasa de sustitución y de riqueza bruta de las pensiones, nuevos pensionistas percibiendo mayores cuantías que los nuevos asalariados, y un efecto sustitución de las pensiones muy elevado a favor de las nuevas altas. Estas evidencias ponen de manifiesto la imposibilidad de mantener el sistema tal y como ha funcionado hasta ahora.
8. Las distintas opciones y reformas coyunturales y estructurales para intentar revertir la situación no están exentas de polémica y controversia política y social, pero inevitablemente son necesarios una serie de cambios. Las diferentes alternativas, adaptadas individual o conjuntamente, serían: el aumento de la edad de jubilación (justificado por el aumento de la esperanza de vida), complementar el sistema público de pensiones con uno privado (siendo el principal problema la baja cultura del ahorro privado existente, incluso la baja capacidad de ahorro en algunos sectores de la sociedad), un sistema mixto de capitalización y reparto (siendo fundamental un adecuado periodo de adaptación y cambio), la creación de un impuesto finalista (dirigido principalmente a las rentas medias y altas de la sociedad), y la aplicación efectiva del factor de sostenibilidad.
9. La aplicación de medidas que supongan mayores ingresos para la Seguridad Social ayudarían a la sostenibilidad futura del sistema, pero

seguiría siendo prioritario controlar también el aumento de los gastos, por ejemplo, con la aplicación del factor de sostenibilidad, la actualización de las pensiones según un IPC específico para los jubilados que recoja realmente su estructura de gastos, etc.

10. Por último, el Factor de Sostenibilidad de las pensiones, que supone el ajuste de la cuantía mensual a recibir por los pensionistas a la esperanza de vida progresivamente, ya debería de haber entrado en vigor. Sin embargo, su aplicación ha sido pospuesta hasta el año 2023 por motivos estrictamente políticos y electoralistas. Este retraso supone posponer en el tiempo una forma de proporcionar viabilidad al sistema y que reduciría los gastos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. Libros, artículos y revistas científicas

Blasco Lahoz, J.F., López Gandía, J. y Momparler Carrasco M. (2005). *Curso básico de Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Blackburn, R. (2010). *El futuro del sistema de pensiones: crisis financiera y Estado de bienestar*. Madrid: Ediciones Akal.

Chuliá, E. (2018). *Cinco preguntas sobre las pensiones*. Panorama Social, nº28, segundo semestre 2018, pág 191. Funcas.

Círculo de empresarios (2017). *Un sistema de pensiones sostenible que asegure la cohesión y el equilibrio intergeneracional*. Toma de posición Febrero 2017.

Cónde-Ruiz, J.I. (2017). *Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones*. Fedea Policy Papers 2017/04. Fedea.

Doménech, R. (2018). *Las pensiones en España. Alternativas para garantizar la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones públicas*. Consejo General de Economistas de España.

Errandonea Ulazia, E. (2016). *Sistema español de pensiones: revisión crítica de los elementos comunes al cálculo de pensiones contributivas*. Granada: Comares.

Gallego Losada, R. (2015). *El dilema de las pensiones en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.

García Díaz, M.A. (2019). *El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades*. Estudios sobre la Economía Española 2019/01. Fedea.

Gutiérrez Bengoechea, M. (2017). *La sostenibilidad de las pensiones públicas: análisis tributario y laboral*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma*. Madrid. Documentos ocasionales N° 1701. Banco de España.

La Caixa (2017). *Pensiones: Un debate necesario*. Barcelona. Informe mensual N.º 411. Abril 2017. Pág 31. La Caixa.

Minoldo, S. (2018). *La sostenibilidad macroeconómica de las pensiones públicas*. Panorama Social, nº28, segundo semestre 2018, pág 173. Funcas.

Ortega, G. (2018). *Las pensiones en España. El futuro del sistema español de pensiones públicas contributivas*. Consejo General de Economistas de España.

Regil, A. y Izquierdo, M. (2018). *La evolución del empleo y del paro en 2018, según la encuesta de población activa*. Boletín económico 1/2019, Notas económicas. Banco de España.

Servicio de estudios Mapfre (2017). *Sistemas de pensiones: una evaluación internacional comparativa*. Madrid: Fundación Mapfre.

Suárez Corujo, B (2014). *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*. Valladolid: Lex Nova.

Zubiri Oria, I. (2003). *El futuro del sistema de pensiones en España*. Madrid: Instituto de estudios fiscales.

Zubiri Oria, I. (2016). *Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma*. Universidad del País Vasco.

7.2. Webs consultadas y artículos de prensa

AIReF (2019). *La Seguridad Social presenta un déficit estructural originado en la crisis y que se mantendrá en ausencia de nuevas medidas*. [online] Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. Disponible en: <http://www.airef.es/es/la-seguridad-social-presenta-un-deficit-estructural-originado-en-la-crisis-y-que-se-mantendra-en-ausencia-de-nuevas-medidas/> [Consulta: 15/03/2019].

Amigot, B. (2018). *Pensiones: ¿han perdido los jubilados realmente poder adquisitivo en la última década?* [online] Expansión. Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/2018/03/06/5a9d312922601d64088b456b.html>

[Consulta: 18/03/2019].

Ayuso, M., Guillén, M. y Valero, Diego (2013). *Sostenibilidad del sistema de pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia.* [online] Universidad de Barcelona y Novaster. Disponible en: <http://www.ub.edu/irea/Seminari%202014/M.Ayuso.pdf>

[Consulta: 03/03/2019].

Ayuso, M. y Holzman, R. (2014). *Natalidad, pirámide poblacional y movimientos migratorios en España: su efecto en el sistema de pensiones.* [online] Instituto BBVA de pensiones. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-8-natalidad-piramide-poblacional-y-movimientos-migratorios-en-espana-esp.pdf>

[Consulta: 05/03/2019].

Banco de España (2018). *Informe anual, capítulo 4, consecuencias económicas de los cambios demográficos* [online] Banco de España. Disponible en: https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/

[Consulta: 14/04/2019].

Banco de España (2019). *Boletín estadístico de Administraciones de Seguridad Social.* [online] Disponible en: <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/bolest12.html>

[Consulta: 14/03/2019].

Comisión Europea (2019). *Examen del progreso de los Estados miembros en cuanto a las prioridades económicas y sociales.* [online] Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1389_en.htm

[Consulta: 18/03/2019].

De Miguel, B. (2017). *Llegan los primeros planes de pensiones paneuropeos.* [online] CincoDías. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/06/28/midinero/1498669796_031996.html

[Consulta: 28/03/2019]

Doménech, R. (2019). *Tribuna de Rafael Doménech: pensiones y ahorro privado.* [online] Jubilación de futuro. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-y-ahorro-privado.html>

[Consulta: 17/06/19]

Eurostat (2017). *Ingresos totales del gobierno en % del PIB*. [online] Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?jsessionid=HO7F2Lq5Swfq-a5_UrKuizszLM2K5Im74f7L2VjHlrvuPurnUjTN!198186973?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tec00021
[Consulta: 27/03/18]

Fortuño, Marc (2018). *Las pensiones: ¿ligadas al IPC o buscamos otra fórmula?* [online] El blog salmón. Disponible en: <https://www.elblogsalmon.com/entorno/pensiones-ligadas-al-ipc-buscamos-otra-formula>
[Consulta: 13/06/2019]

INE (2018). *Proyecciones de población 2018-2068*. [online] Notas de prensa. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf
[Consulta: 12/03/2019].

INE (2018). *Encuesta de población activa (EPA)*. [online] Disponible en: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
[Consulta: 13/03/2019].

INE base (2019). *Resultados IPC*. [online] Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=resultados&secc=1254736194776&idp=1254735976607
[Consulta: 10/03/2019].

INE base (2019). *Proyecciones de población 2017-2068, resultados*. [online] Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=resultados&idp=1254735572981
[Consulta: 14/03/2019].

INE base (2019). *Resultados actividad, ocupación y paro*. [online] Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
[Consulta: 13/03/2019].

Instituto BBVA de pensiones (2019). *Cómo funciona el sistema de pensiones en España*. [online] Disponible en: <https://www.bbva.es/general/finanzas-vistazo/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana/index.jsp>
[Consulta: 02/03/2019].

Instituto BBVA de pensiones (2019). *Estado de las pensiones en España*. [online] Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/pensiones-en-cifras/>
[Consulta: 06/07/2019].

Instituto BBVA de pensiones (2019). *Otro foco de presión para las pensiones: el efecto sustitución.* [online] Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otro-foco-de-presion-para-las-pensiones-el-efecto-sustitucion.html> [Consulta: 08/03/2019].

Jimeno, J.F. (2018). *¿Tienen que perder poder adquisitivo los pensionistas?* [online] Expansión. Disponible en: <http://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/11/16/5bee9203e5fdeabf6a8b466b.html> [Consulta: 10/03/2019].

Matas, R. (2019). *La mochila austriaca, ¿plan de pensiones o de indemnización?* [online] La vanguardia. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/management/20190215/46473317770/indemnizacion-pensiones.html> [Consulta: 17/06/2019].

Moreno, M. (2019). *“Hemos logrado que 8 millones de británicos ahorren para su jubilación” Paul Todd.* [online] CincoDías. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/22/economia/1555944215_603737.html [Consulta: 1/06/2019].

OECD Data (2019). *Tasa bruta de sustitución de las pensiones y riqueza bruta de las pensiones en los sistemas de la OECD.* [online] Disponible en: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart> [Consulta: 25/03/2019].

Pascual, R. (2016). *Cinco vías alternativas para financiar las pensiones.* [online] CincoDías. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/10/19/economia/1476897391_802543.html [Consulta: 27/03/2019].

Pascual, R. (2018). *Fin al 0,25% de las pensiones: se revalorizarán con el IPC medio indefinidamente.* [online] CincoDías. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/12/25/economia/1545772419_681734.html [Consulta: 05/03/2019].

Pastor, A. y Vila, M. (2019). *Modelo AIReF de proyección del gasto en pensiones en España.* [online] Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. Disponible en: http://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/01/opinion-pensiones/2019-01-09-documento-de-trabajo-190109_WP_Pensiones.pdf [Consulta: 20/03/2019].

Rallo, J.R. (2018). *Dos mentiras habituales sobre el sistema de pensiones*. [online] El confidencial. Disponible en: https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2018-10-03/mentiras-sistema-pensiones-europa_1624330/
[Consulta: 18/06/2019]

Revista Seguridad Social (2018). *Balance del fondo de reserva de la Seguridad Social*. [online] Disponible en: <https://revista.sec-social.es/2018/10/09/balance-del-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social/>
[Consulta: 22/03/2019].

Revista Seguridad Social (2018). *El fondo de reserva acabó 2017 con 8.085 millones de euros*. [online] Disponible en: <https://revista.sec-social.es/2018/07/19/el-fondo-de-reserva-acabo-2017-con-8-085-millones-de-euros/>
[Consulta: 22/03/2019].

Sanhermelando, J. (2019). *Bruselas critica el alza del salario mínimo y la contrarreforma de las pensiones*. [online] El Español. Disponible en: https://www.elspanol.com/mundo/europa/20190227/bruselas-critica-alza-salario-minimo-contrarreforma-pensiones/379462650_0.html
[Consulta: 21/03/2019].

Sebastián, M. (2019). *Pensiones reales, problemas reales*. [online]. Lainformación. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/opinion/miguel-sebastian/pensiones-reales-problemas-reales/6343687/>
[Consulta: 17/06/19]

Seguridad Social. *Historia de la Seguridad Social*. [online] Disponible en: <http://www.sec-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>
[Consulta: 02/03/2019].

Seguridad Social (2019). *Seguridad Social: Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. [online] Disponible en: <http://www.sec-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios>
[Consulta: 23/03/2019].

Seguridad Social (2019). *Seguridad Social: Pensiones, Revalorización, Gestión, Derechos, Obligaciones*. [online] Disponible en: <http://www.sec-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas>
[Consulta: 24/03/2019].

Seguridad Social (2019). *Seguridad Social: Bases y tipos de cotización 2019*. [online] Disponible en: <http://www.sec-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>
[Consulta: 05/03/2019].

Seguridad Social (2019). *Seguridad Social: Información económico financiera*. [online] Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera> [Consulta: 14/03/2019].

Valverde, M. (2018). *Los pensionistas ganarán poder adquisitivo durante dos años*. [online] Expansión. Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/politica/2018/12/29/5c269011268e3e4c598b4642.html> [Consulta: 17/03/2019].

Velarde, G. y Acosta, I. (2019). *El gasto en pensiones acelera y llegará a los 10.000 millones al mes en 2020*. [online] elEconomista. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9726979/02/19/El-gasto-en-pensiones-acelera-y-llegara-a-los-10000-millones-al-mes-en-2020.html> [Consulta: 08/03/2019].

Villanueva, R. (2019). *Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización*. [online] BBVA. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html> [Consulta: 01/03/2019].

Villanueva, R [2019]. *Todo sobre el retraso de la entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad de las pensiones*. [online] BBVA. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/todo-sobre-el-retraso-de-la-entrada-en-vigor-del-factor-de-sostenibilidad-de-las-pensiones.html> [Consulta: 27/03/2019].

ANEXO SOBRE NORMATIVA LEGAL

Aprobación por el pleno del Congreso de los diputados [...]. *Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de abril de 1995, núm 134*. Disponible en: <http://www.in-formacioncgt.info/legislacion/acuerdos-marco/pacto-toledo.pdf>

LEY 24/1997, de 15 de julio: Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 16 de julio de 1997, núm 169*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-15810>

LEY 28/2003, de 29 de septiembre: reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 30 de septiembre de 2003, núm 234*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18089>

LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 2 de agosto de*

2011, núm 184. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>

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. *Boletín Oficial del Estado de 26 de diciembre de 2013, núm 309.* Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13617>

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, núm 216.* Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724&p=20190312&tn=1>

LEY 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. *Boletín Oficial del Estado de 4 de julio de 2018, núm 161.* Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-9268>

REAL DECRETO 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. *Boletín Oficial del Estado, de 27 de diciembre de 2019, núm 312.* Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/27/pdfs/BOE-A-2018-17773.pdf>

REAL DECRETO LEY 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 2018, núm 314.* Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17992.pdf>