



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

¿Es sostenible el actual sistema de pensiones en España?

Presentado por:

Saray Arias Gozalo

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez

Valladolid, 24 de Julio de 2020

RESUMEN

La sostenibilidad del sistema de pensiones es un problema en el medio largo plazo que, por razones de la situación política, se está demorando sin adoptar las necesarias medidas.

Tras más de un siglo de historia de este sistema, las diferentes reformas y medidas que se han venido realizando no han sido suficientes para poder superar los problemas que presenta, tales como el aumento de la esperanza de vida y las bajas tasas de natalidad y mortalidad.

Por estos motivos, se proponen diversas soluciones que puedan paliar estos problemas que se han creado en el sistema, pero ¿Por qué no están siendo efectivas?

Palabras clave: Pensión, Sostenibilidad futura y Reformas.

Clasificación JEL: G23, H55, J26

Summary: Sustainability of pension's system is a trouble in a medium-long time for reasons of the political situation, is being delayed without taking the necessary measures.

About one hundred years ago the different reforms and measures that have been carried out haven't been sufficient to overcome the problems it presents, such as the increase in life expectancy and low birth rates and mortality.

For these reasons, various solutions are proposed that can alleviate these problems that have been created in the system, but why are they not being effective?

Key Words: pension, future sustainability and reforms

Clasificación JEL: G23, H55, J26

INDICE GENERAL:

INTRODUCCION	7
1.1.Justificación	7
1.2.Objetivos	8
1.3.Estructura.....	8
1.4.Metodología	9
2.MARCO INSTITUCIONAL	9
2.1.Pensión de jubilación	12
2.2.Pensión por fallecimiento	14
3.EVOLUCION HISTORICA DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	14
4.CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL	20
4.1.Principios del sistema	20
4.2.Tipos de pensiones	21
4.3.Fondo de reserva	26
5.¿ES SOSTENIBLE EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES?	27
6.FACTORES QUE DETERMINAN LA SOSTENIBILIDAD	33
6.1.Demografía	34
6.2.Mercado de trabajo	41
6.3.Factor institucional	44
7.REFORMAS ADOPTADAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	48
7.1.Reformas en los sistemas de pensiones en la UE	51
7.2.Dos últimas reformas en el caso español	52

7.2.1.Reforma 2011: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.....	52
7.2.2.Reforma 2013: Ley 23/2013, de 23 de diciembre, sobre la regulación del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.	53
8.HACIA DÓNDE DEBERÍAMOS ENCAMINARNOS	55
8.1.Aumento de la edad de jubilación	56
8.2.Sistema mixto de capitalización y reparto	56
8.3.Sistema público de pensiones con un sistema privado de pensiones ..	57
8.4. Aumento de impuestos	58
8.5.Incremento de años en proceso de cálculo de las pensiones	58
8.6.Separación de fuentes de financiación	59
8.7.Mochila austriaca	60
9.CONCLUSIONES	62
10.BIBLIOGRAFÍA	65

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tipos de pensión por fallecimiento	14
Cuadro 2: Recomendaciones del Pacto de Toledo de 1995	17
Cuadro 3: Medidas recogidas en la Ley 24/1995 de 15 de julio	18
Cuadro 4: Recomendaciones integradas tras la modificación del Pacto de Toledo	19

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1: Evolución de la distribución del número de pensiones contributiva	23
Gráfico 4.2: Evolución del número de pensiones no contributivas	24
Gráfico: Fondo de Reserva	27
Gráfico 5.1: PIB a precios de mercado y Tasa de variación del gasto en pensiones contributivas	29
Gráfico 5.2: Número de afiliados y de pensiones contributivas	31
Gráfico 5.3: Ratio entre el número de afiliados y de pensiones	31
Gráfico 6.1: Esperanza de vida en más de 65 años	35
Gráfico 6.2: Esperanza de vida al nacimiento según el sexo	36
Gráfico 6.3: Tasa global de fecundidad	37
Gráfico 6.4: Tasa bruta de natalidad y mortalidad	39
Gráfico 6.5: Tasa de dependencia	40
Gráfico 6.6: Índice de envejecimiento	41
Gráfico 6.7: Tasa de actividad y ocupación en España y Unión Europea	43

Gráfico 6.8: Tasa de paro en España y Unión Europea **43**

Gráfico: Estado de las pensiones en España..... **46**

Gráfico 8.1: Volumen de activos en fondos de pensiones privados, en % PIB **58**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1: Numero de pensiones y pensión media **29**

1. INTRODUCCIÓN

En la introducción de este Trabajo Fin de Grado (TFG) se expondrán las razones de la elección del tema, los objetivos perseguidos, la estructura y la metodología utilizada en el trabajo.

A continuación, expondremos las razones que justifican la elección de este tema.

1.1. Justificación

Todos los días, en los principales medios de comunicación (periódicos, televisión y radio entre otros), destacan las noticias de las dudas sobre la sostenibilidad futura de las pensiones y otros aspectos relacionados con el tema; por lo tanto, es un tema que está a la orden del día y que nos afecta. Es un tema de tanta relevancia que en las campañas electorales también se debate sobre ello.

Para los pensionistas, una de sus principales preocupaciones está relacionada con la revalorización de las pensiones, que se actualiza a través del Índice de Revalorización, desde la última reforma del sistema de pensiones. Sin embargo, los pensionistas quieren que esta actualización sea en función de los cambios en el IPC. Por esta razón, se han producido manifestaciones cada semana para reclamar lo que creen que son sus derechos.

Por otro lado, algunos economistas de prestigio realizaron una investigación exhaustiva sobre el sistema de pensiones y trataron de encontrar soluciones o alternativas para hacerlo sostenible en las próximas décadas.

Sin embargo, no hay debate posible sobre la cuestión de que el sistema público de pensiones español necesita un gran cambio para garantizar su sostenibilidad y así consolidar la manera de volver a tener confianza en este sistema.

Un camino para lograr este objetivo sería a través de la obtención de los ciudadanos de la información necesaria para, así, poder conocer la situación en la que se encuentra actualmente.

1.2. Objetivos

Una vez que se revela el tema seleccionado y comprendida su importancia, el objetivo de este trabajo es responder a la pregunta de si el actual sistema público de pensiones es sostenible en el futuro y, en caso contrario, el de proponer algunas soluciones que puedan mejorar dicha sostenibilidad.

Como objetivos secundarios podemos establecer los siguientes:

1. Conocer la historia y la evolución del sistema de pensiones desde 1908. Explicar las reformas que se han llevado a cabo para adaptar las situaciones del sistema a las condiciones económicas y sociales existentes en cualquier situación.
2. Entender cómo funciona el sistema público de pensiones y sus problemas. Con este fin, se abordarán los aspectos mencionados en el párrafo anterior.
3. Analizar las razones que pueden afectar la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones, tales como la evolución de la demografía o el mercado laboral.
4. Definición y análisis de alternativas para la mejora de la sostenibilidad.

1.3. Estructura

Una vez establecida la trascendencia del tema sobre el que versa este TFG, la estructura de este trabajo es la siguiente:

En el apartado dos de nuestro trabajo, llamado "*Marco contextual*", se expone de forma general los distintos tipos de pensiones y sus principales características.

En el tercer apartado, titulado "*Evolución histórica del sistema de pensiones*", se analiza la evolución y los cambios que se han producido a lo largo de la historia en el sistema de pensiones español.

En el cuarto epígrafe titulado *“Características y problemas del sistema de pensiones español”*, se describen los distintos principios y tipos de pensiones en el sistema español.

Seguidamente, en el capítulo quinto, denominado *“Es sostenible el actual sistema de pensiones”*, a través de la investigación de diferentes autores en este tema, se tratará de determinar si el sistema de pensiones es sostenible.

En el apartado sexto explicamos los diferentes factores que inciden sobre la sostenibilidad

En el epígrafe séptimo estudiamos las distintas reformas llevadas a cabo en el sistema de pensiones español, cómo se han producido y como han afectado.

En el apartado octavo explicamos algunas alternativas que puedan mejorar el sistema de pensiones y con ello alcanzar una mayor sostenibilidad futura.

Y por último, en el noveno apartado, se expondrán las conclusiones a las que hayamos llegado.

1.4. Metodología

Para poder desarrollar el tema acerca del sistema público de pensiones en España, se ha realizado un análisis bibliográfico con numerosos documentos de grandes economistas tales como Zubiri o Conde-Ruiz.

Además, se han usado recursos estadísticos como la dirección web de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de Estadística o el Ministerio de Trabajo para poder obtener los datos necesarios para poder realizarlos gráficos y las tablas integradas en este trabajo.

2. MARCO INSTITUCIONAL

En el sistema público de pensiones en España, existen diferentes modalidades como es el caso de envejecimiento relacionado con la jubilación o el caso del fallecimiento relacionado con pensiones de orfandad, viudedad o en favor de familiares.

Existen dos tipos de categorías diferentes, concretamente, son el nivel asistencial y el nivel contributivo obligatorio.

La **pensión asistencial**, según Mapfre (2019), son aquellas pensiones que se engloban dentro de las pensiones no contributivas enfocadas a la jubilación o a la invalidez. Se financian gracias a impuestos generales y están dirigidas a las personas que perciben unos niveles de renta inferiores a unos umbrales predeterminados. La gestión de estas pensiones compete a los órganos de cada Comunidad Autónoma y en Ceuta y Melilla recae sobre el IMSERSO.

En cambio, las **pensiones de tipo contributiva** son prestaciones de duración indefinida que se otorgan como consecuencia de una relación existente entre el individuo y la Seguridad Social, pero siempre y cuando se hayan cumplido unos requisitos (Seguridad Social, 2020c).

Estas pensiones se financian a través de las cotizaciones que se hayan realizado entre los trabajadores y el empresario durante un tiempo considerado.

Las cuantías de este tipo de pensiones están establecidas dentro de unos límites de cuantía fijados por ley.

Las pensiones en los demás países de la Unión Europea también son, mayoritariamente, de tipo contributivo de reparto y asistencial. En los diversos países de la Unión Europea a este tipo de pensiones se le implementa ahorros públicos o privados, pero en el caso español no es así, sino que todo es financiado a través de gasto público.

La tipología de las pensiones depende del régimen de bienestar de los diferentes países y las vamos a clasificar según la tipología llevada a cabo por Esping-Andersen (Hicks, A. y Esping-Andersen, G., 2005) que explicó cómo se ha transformado el Estado de Bienestar y cuáles han sido las diferencias entre esas evoluciones.

Su teoría rechaza “la visión funcionalista marshalliana en donde se ve el Estado de Bienestar como un producto de la revolución industrial” como se deduce de lo anterior.

Esping-Andersen distingue tres tipos de estados:

- **Modelo de carácter liberal:** en este modelo prima la protección social privada, y la pública se dirige a aquellas personas que no tienen los recursos económicos necesarios; es decir; la pública se identifica con subsidios. En este tipo de modelo, el mercado es un proveedor del bienestar. De esta manera, se asegura el bienestar y la asistencia social mediante vías tales como políticas sociales y soluciones de carácter privado o de mercado frente a las del Estado o familiares. Bajo estas circunstancias, el gasto que se realiza en el sistema es menor.

Desde el punto de vista financiero, los países que utilizan este tipo de modelo tienen diferencias en la financiación y en la distribución de prestaciones, lo cual produce resultados distintos en igualdad y eficiencia.

Este tipo de modelo implica una gran desigualdad y estratificación social. Países, a modo de ejemplo, tenemos a Estados Unidos, Canadá y Australia.

- **Modelo de carácter continental:** en este modelo, la intervención del Estado no afecta a la estratificación social. Dicha intervención se realiza como defensor para el mantenimiento de la familia que es proveedora de bienes y servicios sociales, por lo que se puede decir que, al igual que en el modelo de tipo liberal, el Estado interviene de forma subsidiaria por lo que el rasgo característico es la función de las familias en las áreas de las políticas.

La financiación proviene de las cotizaciones salariales a la Seguridad Social.

Las rentas ocupacionales es la principal aportación que contribuye a las cotizaciones, además de tener elementos universales que proporciona una cobertura global de servicios sociales. Por otra parte, también existen servicios y prestaciones que son financiados a través de ingresos fiscales.

Este tipo de modelo no ha encajado a la perfección y ha tenido valoraciones negativas ya que consideran que no se ha conseguido

adaptar a las diferentes situaciones que ha sufrido el país correspondiente.

Como países que lo ejemplifican tenemos: Alemania, Francia, Bélgica, Austria, Italia y España.

- **Modelo de carácter socialdemócrata o escandinavo:** la intervención del Estado, en este modelo, es total en la incidencia sobre el mercado y sobre la estratificación social por lo que las prestaciones que da son universales. Con este grado de universalidad, las familias pueden acceder a un nivel de vida básico con independencia de la participación de la familia sobre el mercado.

Este modelo se toma como el de referencia ya que produce niveles menores en desigualdad social y económica del bienestar de los ciudadanos.

Las ventajas de este modelo, aparte de la reducción en desigualdad, es el incremento en prestaciones y servicios públicos ya que se constituye con unos niveles de ingresos altos.

Como ejemplo tenemos a los países escandinavos.

El objetivo de las pensiones es reducir la desigualdad y la pobreza de aquellos grupos de población que están en riesgo por diversos motivos, como es la edad de jubilación laboral o la de no haber podido tener una vida laboral digna.

A medida que pasa el tiempo, cada vez es más complicado obtener una pensión debido al trabajo realizado y al ahorro como requisitos necesarios.

Según la Seguridad Social (2020b) podemos distinguir entre pensiones de jubilación y pensiones de fallecimiento.

2.1. Pensión de jubilación

Tal y como afirma la Seguridad Social (2020a): *“es una prestación económica que consiste en una pensión vitalicia, única e imprescriptible, que se concede al trabajador, cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo”*.

Lo reciben las personas que se encuentran afiliadas a la Seguridad Social que hayan cumplido con los requisitos de **edad, periodo mínimo de cotización**

que son de quince años, de los cuales “*dos tienen que estar dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho*” tal y como dice la Seguridad Social (2020a) y del **hecho causante** a través de trabajadores dados en alta, mediante el día que finaliza la actividad y de trabajadores que no están dados en alta con el día en el que se presenta la solicitud.

La cuantía de la jubilación se calcula a través de las bases reguladoras y del porcentaje que se aplica a dicha base en función de los años que hayan sido cotizados. El pago de este tipo de pensión se realiza mes a mes añadiendo, a mayores, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

La pensión de jubilación garantiza una cantidad mínima y esta cuantía se revaloriza cada año, según el IPC de ese ejercicio o según cualquier otro índice que se determine.

Las incompatibilidades en el ingreso de las pensiones de jubilación están relacionadas con la realización de cualquier tipo de trabajo que esté haciendo la persona que perciba este tipo de pensión, ya sea por cuenta propia o ajena, o en el sector público o de alto cargo.

Sin embargo, existen compatibilidades si el trabajo del pensionista cumple con las siguientes excepciones:

- Si trabaja por cuenta propia y el ingreso anual que percibe es menor al salario mínimo interprofesional en términos de cómputo anual.
- Actividad por cuenta propia de un profesional que este colegiado.
- Jubilación parcial y flexible
- Trabajos de pensionistas donde a la edad de jubilación hayan podido alcanzar dicha pensión y esta haya sido calculada aplicando el porcentaje de un 100% de su base reguladora. De esta manera la pensión que sea compatible con el trabajo se reducirá en un 50% de su importe.

Este tipo de pensión finaliza en caso de defunción ya que se trata de una pensión vitalicia.

2.2. Pensión por fallecimiento

La pensión por fallecimiento es aquel tipo de prestación que se dedica a compensar la situación económica de determinadas personas por el fallecimiento de otras. Podemos encontrar tres tipos distintos de pensión por fallecimiento:

Cuadro 1: Tipos de pensión por fallecimiento

Pensión por viudedad	Prestación que se le otorga a una parte de un matrimonio o pareja separada o divorciada. Fallecido trabajador: estar dado de alta en la Seguridad Social Fallecido por enfermedad: cotización de al menos 500 días en 5 años Fallecido pensionista: no necesario periodo de cotización
Pensión por orfandad	Pensión otorgado por la Seguridad Social a hijos de personas fallecidas o del contrayente siendo estos menores de edad o adolescentes pudiéndola recibir hasta los 21 años o 25 en casos especiales
Pensión en favor de familiares	Según la Seguridad Social (2020): <i>“son aquellas prestaciones económicas consistentes en una pensión que se concede a aquellos familiares que hayan convivido y dependido económicamente de la persona fallecida”</i> El objetivo es la protección de la situación de necesidad económica generada por el fallecimiento del individuo Lo pueden percibir aquellos familiares que hayan convivido como mínimo dos años con la persona fallecida antes de dicho fallecimiento y estos beneficiarios no tengan otra pensión o escaseen de los medios necesarios para vivir.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020)

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES

En España, el sistema público de pensiones se creó posteriormente a otros países. Este hecho fue en los últimos años del siglo XIX y a comienzos del siglo XX, concretamente, en 1883, con el Real Decreto de la Comisión de Reformas Sociales en el que se analizaban las condiciones laborales y de vida

de la clase obrera y con el que se propusieron medidas para mejorarla (Sánchez, 1981).

Pero podemos indicar que su origen, realmente, se establece con la creación del funcionamiento del Instituto Nacional de Previsión (INP)¹, en 1908, mediante la aprobación de la Ley del 27 de febrero de ese mismo año, con el cual se promulgó la previsión popular mediante las pensiones de jubilación con la que se abría una libreta de pensiones individual donde se integraba la renta vitalicia de los trabajadores. Era un régimen voluntario a través de un sistema de capitalización en el que se intentaba combinar la pensión pública con la privada.

En 1919, se creó el primer seguro social al implantarse el Régimen de Retiro Obrero Obligatorio aplicado a los trabajadores de la industria y de la agricultura y ganadería en edades comprendidas entre los 16 y 65 años de edad, los cuales percibían una renta anual inferior a 4000 pesetas (Pons y Silvestre, 2010). Este seguro se financió a través de la contribución del Estado y de las cuotas patronales de la empresa y del beneficiario, es decir, era un sistema de financiación mixta y es el primer seguro obligatorio de vejez que conseguía erradicar las limitaciones y deficiencias que tenía la población.

De esta manera el trabajador podría disfrutar de una renta que procedía de las aportaciones que había ido haciendo a lo largo de su vida laboral.

En 1939, el Retiro Obrero Obligatorio se convirtió en un Régimen de Subsidio de Vejez mediante la aprobación de una ley que más tarde se integró en el Seguro tales como Seguro obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942) y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947) cuyo régimen de capitalización se transformó en un pago de pensiones fijas basadas es un pacto intergeneracional en el que las cotizaciones de los trabajadores cubrían las pensiones de los que ya no ejercían. Pero este subsidio se cobraba si se tenía al menos 65 años y ya no se

¹ Para más información sobre las etapas de la Seguridad Social consultar: <https://www.elmundodelsegurodevida.es/historia-seguridad-social>

realizaba un trabajo remunerado o tener 60 años y tener una incapacidad, pero este caso era excepcional.

Como la protección de estos seguros era mínima se tenían que complementar con otros mecanismos de protección mediante Mutualidades Laborales. En este sistema de protección se produjo discriminaciones entre la población laboral y desequilibrios financieros.

En 1963, con la aparición de la Ley de Bases de la Seguridad Social se implantó un modelo unitario de protección social, con base financiera, gestión pública y en la que participaba el Estado.

Años más tarde, en 1972, mediante la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora se pretendía corregir los fallos financieros que tenía la anterior ley, pero produjo el efecto contrario, pues aumentaron los agravios debido al incremento de la acción protectora.

Pero todo esto se corrigió cuando se implantó la democracia en España y con la aprobación de la Constitución, a través de reformas en el Sistema de la Seguridad Social.

Pero la primera gran reforma viene de la mano de la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, en el que se crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales y que favorece la racionalización de la Seguridad Social y la creación de un nuevo sistema de gestión creado por diversos Organismos tales como:

1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social
2. El Instituto Nacional de Salud
3. Instituto Nacional de Servicios Sociales
4. El Instituto Social de la Marina
5. La Tesorería General de la Seguridad Social

A partir de los 80 se adoptaron nuevas medidas tales como equiparar las bases de la variación del IPC, una ampliación de los periodos para acceder a la

prestación deseada y la simplificación de la estructura de la Seguridad Social entre otras, con las que se pudo extender las prestaciones hacia aquellos grupos que no estaban cubiertos y que daban una mejor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social.

Los noventa llegaron con grandes cambios sociales que afectaron a diversas cuestiones como los cambios en el mercado laboral, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la mayor movilidad dentro del mercado, los cuales tuvieron su repercusión en la Seguridad Social.

En 1995, la firma del Pacto de Toledo, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, trajo consigo la implantación de prestaciones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social, la mejora del acondicionamiento entre prestación recibida y exención de cotización, conseguir una estabilidad financiera y la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para poder asegurar las prestaciones futuras. Para poder conseguir los objetivos propuestos, el Pacto de Toledo contaba con 15 recomendaciones cuyos efectos surgieron en 1996.

Cuadro 2: Recomendaciones del Pacto de Toledo de 1995

Separación y clarificación de las fuentes de financiación	Por una parte, están las pensiones contributivas formadas por las cotizaciones sociales y, por otra, las pensiones no contributivas y universales formadas por impuestos generales.
Constitución de reservas	Necesarios para atenuar los efectos de ciclos económicos y conseguir equilibrio económico.
Mejora de las bases.	Las bases tendrán que estar ajustadas según los salarios reales.
Financiación de los regímenes especiales.	Modificación de la situación actual en relación a las aportaciones contributivas.
Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular.	Mejorar estos mecanismos para evitar morosidad e incentivar el trabajo regular.
Simplificación e integración de regímenes especiales.	Homogenización del sistema público de pensiones y diferenciación de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena.
Integración de la gestión.	Mejora de la eficacia gestora.
Evolución de las cotizaciones.	Reducción de la cotización de trabajadores en trabajos de baja cualificación y sectores intensivos en mano de obra para dinamizar el empleo.
Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema.	Proporcionalidad entre prestación y esfuerzo de cotización.
Edad de jubilación.	Flexible, gradual y progresista
Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.	Se realiza a través de la variación del índice de precios al consumo.
Reforzamiento del principio de solidaridad.	Reforzar el principio de solidaridad y garantía de suficiencia.

Mejora de la gestión.	Para evitar el fraude y permanecer en el sistema de prestaciones.
Sistema complementario.	Para mejorar el nivel de prestaciones.
Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.	Garantizar la continuidad del sistema mediante seguimientos y evaluaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir del informe del Pacto de Toledo

Al poco tiempo de crear el Pacto de Toledo, en 1997, se modificaron diversos aspectos financieros y medidas relacionados con la protección de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad u orfandad a través de la Ley 24/1995, de 15 de julio, para la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social.

Estas medidas creadas tras la aprobación de esta ley vienen recogidas en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Medidas recogidas en la Ley 24/1995 de 15 de julio

Periodo de cotización exigible para el acceso a la pensión de jubilación	Se modifica del periodo de cotización a 15 años antes del momento de jubilación, en los que al menos 2 tienen que estar dentro de esos 15 años.
Determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación	Se divide la base de cotización entre 210 de los últimos 15 años anteriores a la fecha de jubilación.
Cuantía de la pensión de jubilación	- Por los primero 15 años cotizados se obtiene el 50%. - A cada año adicional hasta los 25 años cotizados se obtiene un 3% más. - A cada año adicional desde los 26 años cotizados se obtiene un 2% más sin poder superar el 100% del porcentaje aplicado a la base reguladora.
Cuantía de la pensión en los supuestos de jubilación anticipada	Se reducirá la pensión en un 8% para aquellos que pidan la pensión de jubilación a partir de los 60 años, por cada año que le falte al trabajador cotizar hasta los 65 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Ley 24/1997 del 15 de julio.

Sin embargo, para proporcionar un sistema de jubilación que fuese progresivo y gradual se elaboró la Ley 35/2002, de 12 de julio, en el que se incluyeron medidas relacionadas con la edad de jubilación y su flexibilidad modificando, de esta manera, los requisitos para obtener una jubilación anticipada. Además se creó el sistema de pensiones flexibles, el cual favorecía a aquellas personas que habiendo cumplido los 65 años querían seguir activos más años. Este hecho benefició a la sociedad ya que actúa directamente sobre el sistema de pensiones ya que el trabajador sigue proporcionando cotizaciones al sistema público de pensiones.

El 2 de octubre de 2003, el Pacto de Toledo se renovó con 5 nuevas recomendaciones (Regales, 2012) recogidas en el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Recomendaciones integradas tras la modificación del Pacto de Toledo

Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional	Estudio de la situación del trabajo a tiempo parcial, incidencia del empleo y compatibilidad entre salario y pensión.
Mujer y protección social	Eliminación de los obstáculos entre hombres y mujeres en las mismas condiciones en referencia a salarios.
Dependencia	Crear un sistema que mejore el tema de dependencia.
Discapacidad	Evolución del impacto de políticas sobre personas con discapacidad.
Inmigración	Políticas que consigan introducir a los inmigrantes en el mercado laboral.

Fuente: Regales (2012)

Para finalizar podemos hablar de la creación de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, que trata sobre las medidas en materia de Seguridad Social con las que se sigue intentando adaptar el sistema de pensiones a las fluctuaciones de la sociedad española.

Estas modificaciones influyen sobre todo en la jubilación ordinaria², anticipada³, parcial⁴ y prolongación de la vida laboral de los trabajadores.

² La jubilación ordinaria es aquella que implica el paso definitivo e irreversible del trabajador de la vida activa a la pasiva.

³ La jubilación anticipada es aquella que se produce en un momento anterior al del cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria prevista en la Ley para pasar a esta situación pero con derecho al percibo de la pensión de jubilación contributiva.

⁴ La jubilación parcial es una medida que permite acceder a una pensión de jubilación de manera anticipada, sin que se apliquen coeficientes reductores, debido a que el jubilado sigue en activo y porque la empresa sule sus cotizaciones con las de un trabajador contratado que sustituye, al menos en parte.

Estas definiciones las podemos encontrar en:

http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/74/est07.pdf

Pero como los tiempos han ido evolucionado, la Seguridad Social no se ha quedado atrás y se ha ido adaptando a estos nuevos cambios tales como las nuevas tecnologías y los servicios telemáticos con la creación, por ejemplo, de la página Web y Sede electrónica.

4. CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

El sistema de pensiones se financia en forma de las contribuciones de los trabajadores que aportan a la Seguridad Social. Estas donaciones se almacenan en un "Caja Única" que garantiza que todos los ciudadanos puedan recibir pensiones, independientemente de la Comunidad Autónoma o ciudad en la que vivan.

Las principales características del sistema de pensiones español pueden explicarse en función de los principios alentadores del sistema, los diversos tipos de pensiones disponibles, los determinantes de los gastos de pensiones que explicaremos en otro apartado, el fondo de reserva y los sistemas de pensiones.

4.1. Principios del sistema

El sistema público de pensiones español está respaldado por los cinco principios señalados en la web del banco BBVA respaldado por el Instituto de Pensiones⁵ (BBVA, 2020b). Antes de un análisis detallado de los problemas o soluciones requerido por el sistema, es necesario comprender estos cinco principios:

- **Principio de Reparto:** el sistema español se organiza de tal forma en el que los trabajadores actuales financian los beneficios de aquellos que tienen derecho a pensiones en ese momento a través del pago de las cotizaciones. Este principio se conoce como *Solidaridad*

⁵ Lo podemos encontrar en: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/instituto-bbva-pensiones.html>

Intergeneracional, donde las contribuciones de algunas personas pagan las pensiones de las otras.

- **Principio de Proporcionalidad Contributiva:** en las pensiones de tipo contributivo, existe una relación entre la contribución de cada trabajador al sistema y la forma de pensión que recibe en el momento de jubilarse.
- **Principio de Universalidad:** este principio está relacionado con las pensiones de tipo no contributivas, diseñadas para garantizar que aquellos que no pagan o no tienen contribuciones suficientes puedan llegar a tener una pensión suficiente para poder satisfacer necesidades básicas.
- **Principio de Gestión Pública:** nos indica que una entidad pública es la responsable de la gestión y financiación del sistema público de pensiones.
- **Principio de Suficiencia de prestaciones:** el propósito de este principio es que la pensión debe ser suficiente para satisfacer las necesidades que se consideran protegidas. Sin embargo, este principio no puede subestimar la equidad entre las diferentes generaciones e individuos.

Una vez entendido los diferentes principios del sistema de pensiones español, se revisarán los tipos de pensiones existentes en España.

4.2. Tipos de pensiones

En el sistema público de pensiones se diferencian dos grupos: las pensiones de tipo contributivas y las pensiones de tipo no contributivas.

- Las **pensiones de tipo contributivas** son aquellas en las que los beneficios se han obtenidos a partir del cumplimiento de ciertos requisitos durante el periodo laboral.

Dichos requisitos son:

- ❖ La cotización de al menos 15 años de contribución a través de contribuciones al sistema de la Seguridad Social.
- ❖ En los 15 años anteriores a la jubilación, haber certificado al menos 2 años de acreditación de pago.
- ❖ Cumplimiento de 67 años de edad. Este requisito entrará en vigencia en 2027, mientras que la edad en años anteriores fue menor. Hay que tener en cuenta que este requisito tiene algunas excepciones para ciertos grupos, como la jubilación parcial.

Sin embargo, el alcance del cumplimiento es diferente, lo que afectará a la adquisición de más o menos pensiones.

La duración de estas prestaciones varía según el tipo en cuestión. La categoría más importante en este tipo son las pensiones de tipo jubilación, cuya duración varía desde la ocurrencia de un evento causal (tiempo de jubilación) hasta la muerte del asegurado, y la duración es incierta. Si se trata de una pensión de huérfano, hay un límite en la edad a la que se puede recibir.

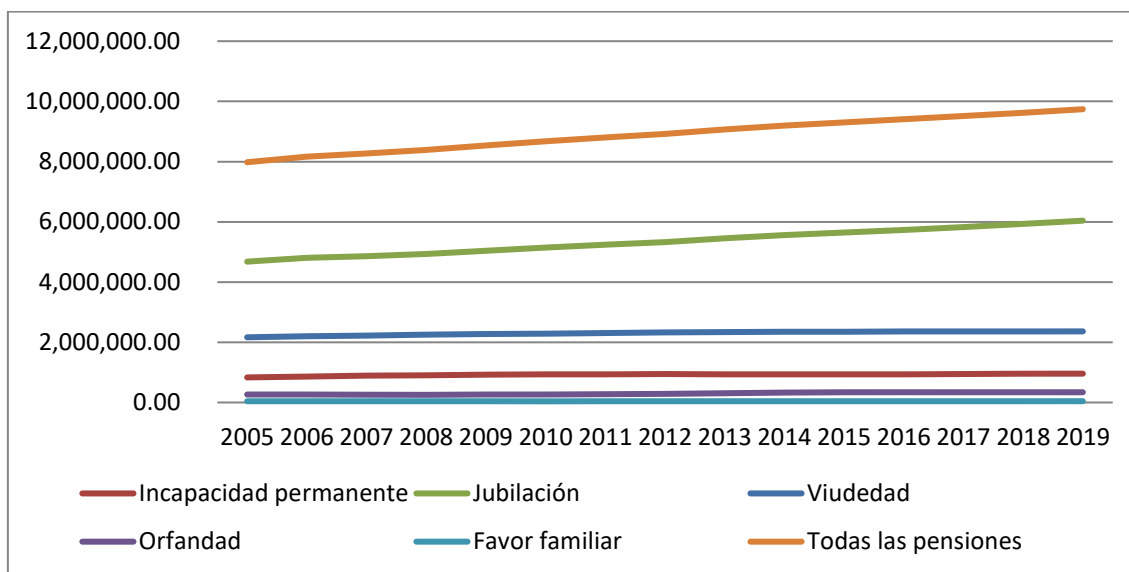
Como se establece en los principios que respaldan el sistema, la cuantía de la pensión depende de la contribución de los trabajadores y empleadores contratados a la Seguridad Social.

Las pensiones con las que trabajaremos a lo largo de este documento son:

- Pensión por jubilación
- Pensión por incapacidad permanente
- Pensión por fallecimiento

El gráfico 4.1 muestra la distribución de las diferentes pensiones de tipo contributivas, a lo largo del periodo 2005 a 2019. Se puede observar que el número de estas pensiones han aumentado a excepción de las pensiones de tipo orfandad y de las de en favor de los familiares, ya que estas pensiones se han mantenido estables durante todo el período.

Gráfico 4.1: Evolución de la distribución del número de pensiones contributivas



Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020)

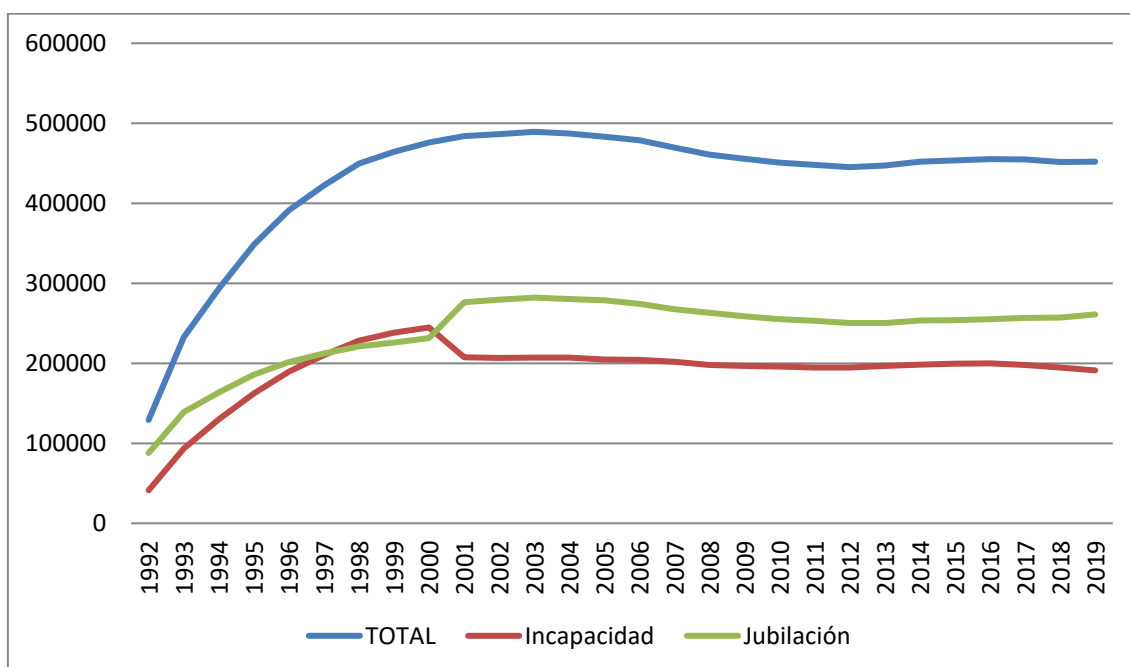
- Las **pensiones de tipo no contributivas** están destinadas a aquellos ciudadanos necesitados que carecen de fondos suficientes para mantener sus vidas. Este es un tipo de asistencia social que se otorga a aquellas personas que no hayan contribuido nunca a la Seguridad Social o no hayan completado los años necesarios para obtener una pensión contributiva. La permanencia de este tipo de pensiones es ilimitada y establece una relación directa con el principio de universalidad. El monto de estas pensiones no está relacionado con las contribuciones hechas al sistema en años anteriores, porque, como se mencionó anteriormente, tales pensiones se otorgan a los ciudadanos que no han cotizado lo necesario como para recibir pensiones de tipo contributivas. El monto de estas pensiones puede variar según la edad del receptor, y si el receptor de la pensión asume responsabilidades familiares, la cuantía de la pensión también variará. Hay dos tipos de pensiones en este grupo:
 - Pensión por jubilación
 - Pensión por incapacidad permanente

El gráfico 4.2 muestra la evolución de cada pensión de tipo no contributiva, en relación con la cuantía total de grupo de pensiones.

Este gráfico explica como ha sido la distribución de las pensiones no contributivas en el periodo de tiempo 1992-2019. Desde que España comenzó a pagar las pensiones no contributivas en 1991, aunque los datos disponibles comienzan en 1992, el número de beneficiarios de las pensiones ha aumentado, sobre todo en los primeros diez años a partir de la fecha de establecimiento. Como se mencionó anteriormente, en el grupo de pensiones no contributivas, hay dos tipos de pensiones la de discapacidad y jubilación, y en términos del número de estos tipos de pensiones, los dos están en un nivel relativamente similar.

Sin embargo el número de pensiones por jubilación fue el superior al número de pensiones por incapacidad durante todo el período de estudio y a partir de 2001, ambos tipos han mostrado un cierto grado de estabilidad, sin mostrar una tendencia al alza ni una tendencia a la baja.

Gráfico 4.2: Evolución del número de pensiones no contributivas



Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020)

En este apartado vamos a incluir los diferentes sistemas de pensiones que se utilizan en nuestro país tales como:

- 1. Sistema de reparto:** *“Un sistema de pensiones de reparto es aquel que financia las prestaciones a las cohortes pasivas mediante las cotizaciones”* (Hernández de Cos, P. et al, 2017, pp.12)

Las contribuciones de los trabajadores en activo proporcionan fondos para el pago de la pensión de la generación jubilada. Esto es el sistema de solidaridad intergeneracional, y como su nombre indica, es un sistema de reparto en donde se utilizan las contribuciones de los trabajadores para su pago. En el caso de España, existen cotizaciones máximas, y el cálculo de la base de ese pago se utiliza para calcular la pensión que se recibirá en el futuro. La inclusión en este sistema es obligatoria, y tanto los trabajadores como los empleadores contratados contribuyen a ello.

- 2. Sistema de capitalización:** como se indica en el Boletín Económico del Banco de España (julio-agosto 2011), cada generación contribuye a su propia pensión, y estas contribuciones se dejan en fondos individuales o colectivos.

Los beneficios que se obtiene a la hora de la jubilación están directamente relacionados con las contribuciones que ha hecho durante el periodo de vida laboral. Son voluntarios y se pueden realizar de forma regular o extraordinaria.

Una de las ventajas de este sistema que, se puede encontrar, de acuerdo con el Boletín Económico del Banco de España (julio-agosto 2011), es que además de eliminar las distorsiones que pueden ser causadas por la demografía, también fomenta el ahorro y la oferta de trabajo.

Las desventajas del sistema incluyen inflación, riesgo en el tipo de interés o el impacto del período de tiempo requerido para constituir fondos suficientes para la jubilación.

Este tipo de sistema obligatorio de capitalización es característico de países latinoamericanos.

3. **Sistema mixto:** de acuerdo con los sistemas anteriores, existe un sistema híbrido, que es un sistema de pago por uso, pero en el que se introducen incentivos para fomentar el ahorro privado mediante la firma de planes de pensiones privados. Este tipo de sistema es característico de países como Francia o Alemania.
4. **Sistema automatic enrolment:** este es un sistema de pensiones obligatorio, que se estableció en el Reino Unido a través de la "Ley de Pensiones " en 2008 y se denomina "Pensions Act 2008". Se trata de un sistema de capitalización, pero lo especial es que el empresario debe inscribir a todos los trabajadores a su cargo. Sin embargo, en el caso de los trabajadores, pueden irse voluntariamente dentro del plazo prescrito por la ley. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020a).

Los trabajadores y los empleadores contribuyen al sistema a diferentes tasas impositivas prescritas en las leyes correspondientes.

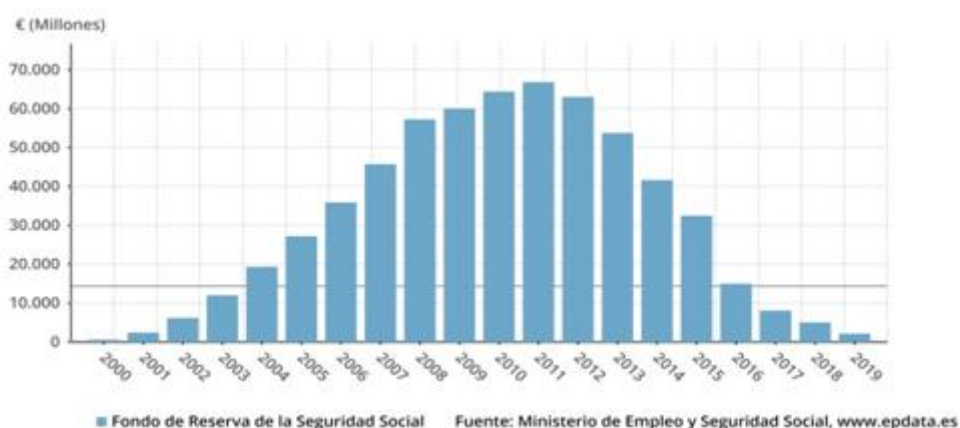
4.3. Fondo de reserva

Como señala el sitio web de la Seguridad Social⁶, el fondo de reserva se genera debido a la necesidad de establecer un fondo especial de estabilidad y reserva, cuyo propósito es satisfacer las necesidades futuras debido a las diferencias de ingresos y gastos surgidas de las prestaciones contributivas.

La Figura 4.3 muestra la evolución de los fondos de reserva en el periodo 2000 a 2017. Cabe mencionar que se ve afectado por los ciclos económicos tanto el expansivo como el recesivo, por lo que en los primeros años se produce un auge del fondo de reserva hasta 2011 aunque sea periodo de crisis y en 2012 la reserva comienza a disminuir impidiendo su recuperación.

⁶ Lo podemos encontrar en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva>

4.3- Gráfico: Fondo de Reserva



Fuente: www.epdata.es.

5. ¿ES SOSTENIBLE EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES?

La evolución del sistema de pensiones español es un tema que a muchos investigadores españoles en la materia les inquieta y angustia.

Si estudiamos los cambios entre ingresos y gastos podemos comprobar que en los ingresos se ha producido un estancamiento, en cambio el gasto en esta materia se ha visto incrementado (en términos comparativos).

Este aumento de gasto viene determinado por la situación del mercado de trabajo, el envejecimiento del país que lo relacionamos directamente con la tasa de dependencia, y por los salarios medios junto son su aportación sobre el PIB ya que España es uno de los países con mayor porcentaje de gasto sobre esta variable. (Romero, A. 2017)

Debido a que el sistema de pensiones públicas español se compone de pensiones contributivas de la Seguridad Social, sistema de pensiones no contributivas y pensiones de clases pasivas del Estado, en el siguiente gráfico he querido analizar la evolución que ha tenido el gasto sobre dichas variables.

El gráfico 5.1 recoge como ha sido la evolución, en el periodo 2005-2018, de la tasa de variación de las pensiones contributivas y pensiones no contributivas a través de la comparación con la tasa de variación del PIB a precios de mercado.

Tal y como muestran los gráficos siguientes se observa que el gasto en pensiones contributiva y no contributivas crece por debajo del PIB hasta 2008, fecha destacable ya que es el comienzo de la crisis.

Este corto periodo de unos tres años estuvo caracterizado por ser años de expansión económica donde el crecimiento del gasto con respecto al PIB es menor.

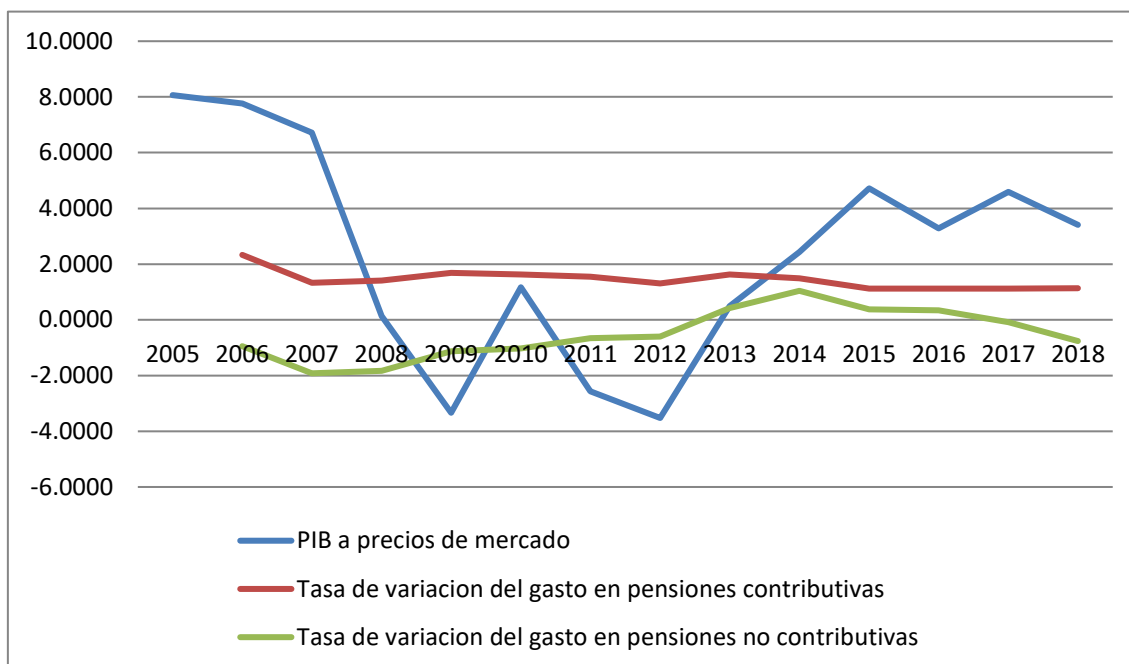
En la comparación entre el gasto de pensiones contributivas y no contributivas podemos destacar que el crecimiento del gasto de éstas últimas es algo menor con una cierta tendencia negativa en los años de expansión (2005-2008; 2015-2018) y una tendencia positiva en los años de recesión (2009-2014), sin embargo la tendencia de las pensiones contributivas es siempre positiva con algún periodo de crecimiento menor pero nunca destruyendo riqueza. El motivo que conduce a esto es debido a la presión demográfica que produce una mayor tasa de dependencia y un aumento de las pensiones.

Haciendo hincapié en las pensiones contributivas y en el periodo de crisis, este tipo de pensiones se mantuvo por encima del PIB producido por lo, anteriormente comentado de la creciente tasa de dependencia, el aumento de la población mayor a 65 años y la destrucción de empleo en el mercado de trabajo.

Una vez pasado el periodo de crisis, el PIB va aumentando logrando sobreponerse a ambas tipologías de pensiones aunque el gasto en pensiones no dejó de crecer hasta 2015, gracias al envejecimiento que sufre la población española y la mejoría en alguna de las variables macroeconómicas.

Por otra parte se produce una convergencia por parte de ambos tipos de pensiones haciendo que la diferencia de gastos entre ellas disminuya.

Gráfico 5.1: PIB a precios de mercado y Tasa de variación del gasto en pensiones contributivas



Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE: EPA (2020)

En la siguiente tabla se recoge los cambios en el número de pensiones y los cambios en las pensiones promedio, en el período 2005-2019 ya que son factores que también afectan a la sostenibilidad. Se comprueba que el número de pensiones y la pensión promedio han mantenido un ritmo de crecimiento constante aunque el cambio en la pensión promedio aumenta a una tasa cada vez más lenta. Una conclusión a la que se llega es que podemos adjudicar el menor aumento de gasto a la menor variación en el crecimiento que experimenta la pensión media durante este periodo.

El aumento en la pensión media está relacionado con la mejora de la ocupación remunerada y el aumento en el número de pensiones es debido a la crisis económica. Esta evolución está provocada porque, en parte, el aumento del desempleo a largo plazo estimula el aumento de la edad de jubilación, que a su vez se traduce en un aumento de la jubilación anticipada. Por lo tanto, los gastos de pensiones han aumentado durante este período pero moderadamente. Sin embargo, hay que tener presente que los datos de esta

tabla se expresan como un valor promedio. (Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R., 2017).

Tabla 5.1: Número de pensiones y pensión media

	Todas las pensiones		Tasa de crecimiento anual	
	Número pensiones	Pensiones media	Número de pensiones	Pensiones media
2005	7.979.707,08	609,75		
2006	8.165.335,50	641,86	2,33	5,27
2007	8.273.938,58	673,69	1,33	4,96
2008	8.390.795,50	719,68	1,41	6,83
2009	8.531.934,67	754,06	1,68	4,78
2010	8.671.017,67	779,49	1,63	3,37
2011	8.805.164,08	804,96	1,55	3,27
2012	8.919.997,00	829,79	1,30	3,08
2013	9.065.829,50	856,37	1,63	3,20
2014	9.201.080,42	871,01	1,49	1,71
2015	9.304.555,08	886,80	1,12	1,81
2016	9.409.174,25	903,56	1,12	1,89
2017	9.514.801,25	920,60	1,12	1,89
2018	9.622.518,58	944,69	1,13	2,62
2019	9.740.076,50	990,50	1,22	4,85

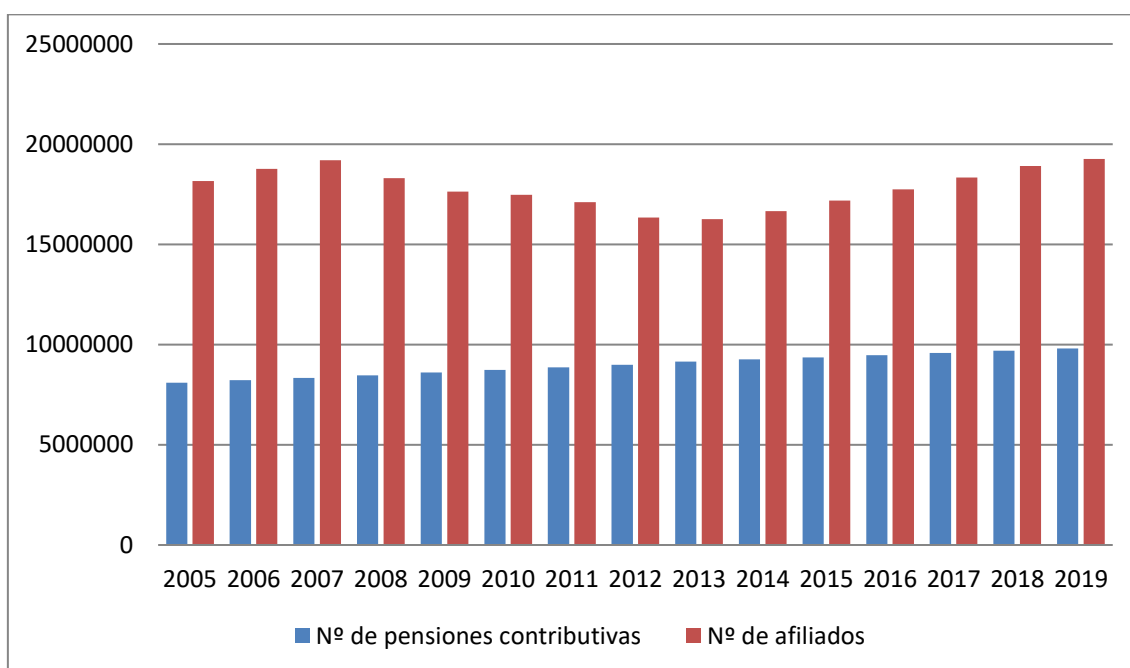
Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020)

Pasando a los ingresos, estos se componen de contribuciones nacionales, incluidas las contribuciones recaudadas en el presupuesto así como las contribuciones que pueden ser requeridas, como contribuciones sociales, cuotas obligatorias, recargos, multas entre otras. No hay duda de que lo más importante son las contribuciones sociales y las contribuciones nacionales, siendo la primera la principal fuente de ingresos reflejada en el presupuesto. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2020).

El gráfico 5.2 representa el número de afiliados y el número de pensiones contributivas. Podemos comprobar que el número de éstas, a lo largo de todo el periodo, ha ido aumentando progresivamente, en cambio el número de afiliados ha sufrido variaciones coyunturales como es en los años de crisis donde disminuye.

Esto nos indica que cada vez el número de pensiones será mayor si sigue creciendo a un ritmo constante, aunque el número de afiliados se reduzca, por lo que el ratio entre número de afiliados y pensiones, que a continuación explicaremos, cada vez será menor.

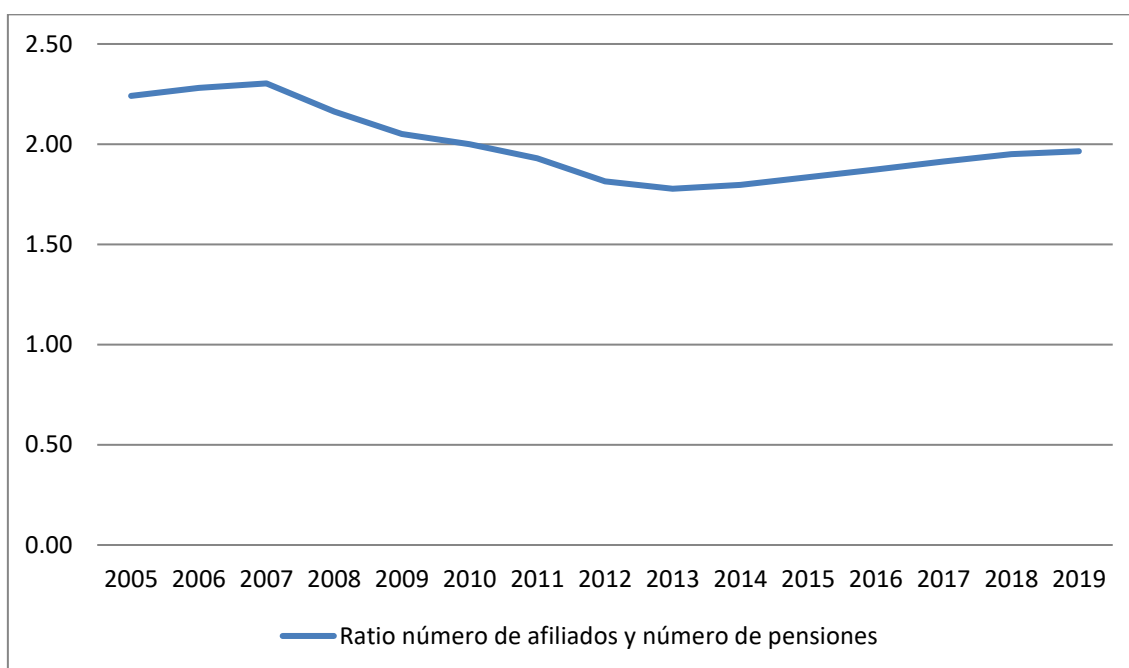
Gráfico 5.2: Número de afiliados y de pensiones contributivas



Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020)

En el gráfico 5.3, podemos observar cómo la proporción de contribuyentes entre pensiones contributivas ha disminuido gradualmente en toda la serie temporal de 2005 a 2019. Esta caída se produce por la disminución en el número de afiliados en la Seguridad Social cuyo causante fue la crisis mundial pero también el aumento en el número de pensionistas ha favorecido a dicha caída. De 2013 a 2014, gracias al aumento continuo de las pensiones de tipo contributivas y a la ligera recuperación del número de afiliados este ratio se mantiene constante. Debido a estos cambios que se producen en ambas variables, desde 2014 la proporción de la tasa aumenta nuevamente pero no llega a los valores iniciales. Así que podemos comprobar que las dos variables aumentan al mismo tiempo pero sus ritmos de crecimiento no son iguales.

Gráfico 5.3: Ratio entre el número de afiliados y de pensiones



Fuente: Elaboración propia obtenida a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020)

En el pasado, los salarios crecían de tal manera que superaban, en cantidades, a las pensiones que se están obteniendo actualmente; pero debido a las recientes reformas laborales, los salarios han comenzado a depreciarse. Esto conduce a una base de contribución más baja y, por lo tanto, a una contribución más baja a nuestro sistema.

Además, con las medidas tomadas, cuyo objetivo es la reducción de las contribuciones sociales ayudando de esta manera a las empresas a la contratación, y de esta manera al aumento del empleo, se ha producido una pérdida considerable de ingresos, lo que exacerbó aún más la subvención en el modelo de pensiones. (Durán Heras, M.A. et al., 2017)

Por tanto ¿Es sostenible el actual sistema de pensiones? Para dar respuesta a esta pregunta tenemos que tener en cuenta diversos datos que están vinculados con el sistema de pensiones español.

Actualmente, en el mes de marzo de 2020, hay un total de 9,8 millones de pensiones inscritas tal y como lo recoge el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y un total de 8,9 millones de pensionistas mostrando una

diferencia entre el número de pensiones y de pensionistas a favor de las pensiones.

Esta brecha puede justificarse a través de que hay ciertos pensionistas que reciben más de una pensión como es el caso de alguien que reciba la pensión de fallecimiento y de jubilación o incapacidad a la vez.

Por tanto para poder conocer la sostenibilidad del sistema de pensiones es necesario conocer la evolución de las cotizaciones ya que las pensiones se financian a través de estas.

Con todo esto podemos determinar que, tras el último dato de afiliación a la Seguridad Social que data de 19 millones de afiliados a 31 de diciembre de 2019, la pensión media cuyo dato es 995,76 euros al mes y el salario medio en España es 1.689,04 euros al mes, se necesita para pagar una pensión alrededor de tres cotizantes por cada pensionista por lo que, aun incluyendo otros impuesto y tasas (multas, recargo...), es difícil de sostener a corto y medio plazo debido a las pensiones y salarios medio provocado, en parte, por las condiciones del mercado de trabajo y de las tasas de natalidad y mortalidad.

Por todo esto es necesario reconsiderar un cambio sobre el actual sistema de pensiones a través de nuevas reformas o métodos para que pueda ser sostenible a largo plazo y puedan disfrutar de ella la población actualmente joven, en un futuro.

6. FACTORES QUE DETERMINAN LA SOSTENIBILIDAD

Después de revisar los diferentes sistemas de pensiones disponibles en España, continuamos abordando la evolución y los determinantes del gasto público en pensiones.

Considerando la importancia de las pensiones y el aumento del gasto diario, analizaremos los determinantes de los gastos de pensiones, para realizar recomendaciones basadas en los aspectos que tienen mayor impacto en el gasto.

Teniendo en cuenta la visión histórica que hemos realizado anteriormente, necesitamos analizar y conocer los problemas estructurales que causa la insostenibilidad del sistema de pensiones español.

Según los estudios de Domenech (2016), Conde-Ruiz (2017) y AIReF (2019), los gastos se concentran básicamente en tres áreas: la primera mención son los factores demográficos, que incluyen la tasa de natalidad, la mortalidad y la esperanza de vida. Por otro lado, hay factores del mercado laboral, que incluyen la tasa de empleo, la tasa de desempleo y la tasa de actividad. Finalmente tenemos el factor institucional, que explica cómo ha evolucionado el gasto en pensiones durante los diferentes gobiernos.

6.1. Demografía

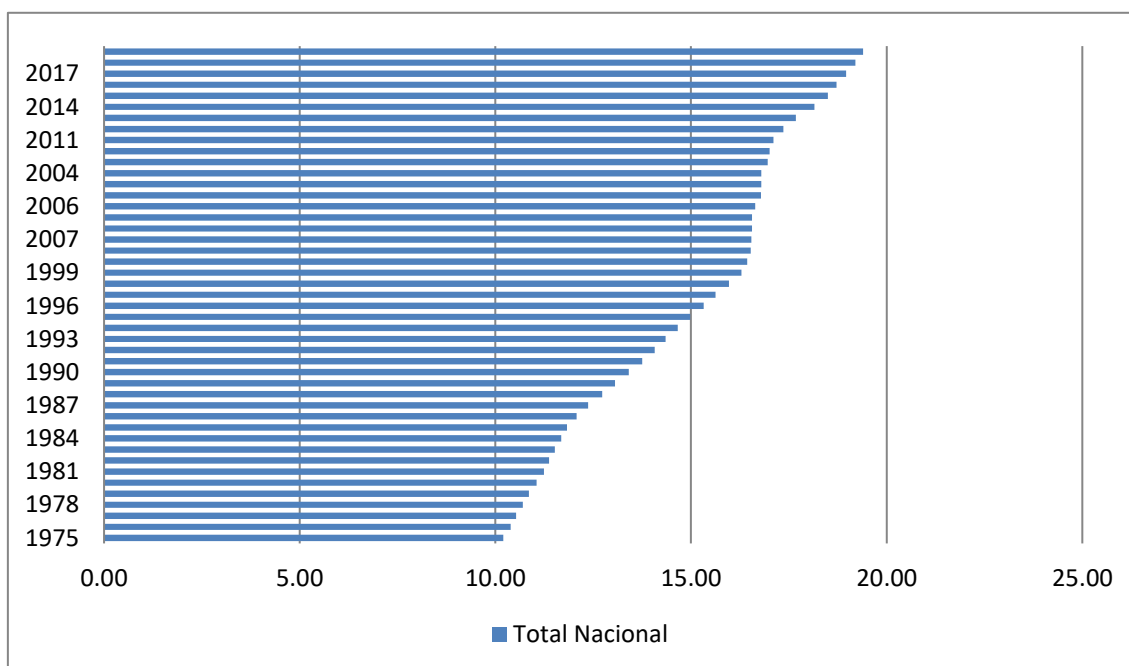
Es un factor que evoluciona constantemente. En el caso español, se puede destacar los siguientes aspectos:

1. Desde el nacimiento hasta los 65 años, España lidera en esperanza de vida. Como señaló Conde-Ruiz (2017), en 1919, el 33% de la población alcanzaba la edad de jubilación de 65 años, mientras que actualmente el 33% de la población alcanza los 89 años. El aumento en la esperanza de vida produce cambios en la vida personal y en las costumbres, lo que lleva a generar consecuencias en la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Uno de los cambios más significativos es el retraso en la independencia de los jóvenes o, también podemos encontrar como cambio significativo el mantenimiento de familiares mayores debido al aumento de la esperanza de vida, lo que resulta en una disminución de la tasa de fecundidad y la tasa de natalidad, que se explicará más adelante.
2. Otro cambio notable es que las personas dedican cada vez más tiempo a la formación académica, por lo que la edad de ingreso al mercado laboral es mayor que en el pasado. Si incluimos que la edad de jubilación no ha cambiado en años anteriores (antes de la reforma en 2011), se puede demostrar que la vida laboral de las personas de hoy en día es más corta que la alcanzada por sus antepasados a la hora de obtener la jubilación.

A continuación, expondremos algunos gráficos para que la realidad anterior se pueda observar a través de datos estadísticos.

Como se puede ver en el gráfico 6.1, la esperanza de vida a los 65 años muestra una tendencia positiva, lo que en este sentido resalta que la edad de jubilación no ha cambiado desde su inicio, por lo que es fácil verificar que el gasto en pensiones hace diez años era más bajo porque cada pensionista se debe pagar más años de pensión hoy en día. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la esperanza de vida a los 65 años, en 1975, era de 10,2 años. En la actualidad, los datos son de 19,40 años, es decir, la esperanza de vida ha aumentado en 9 años y, por tanto, el periodo de cobro de la pensión.

Gráfico 6.1: Esperanza de vida en más de 65 años

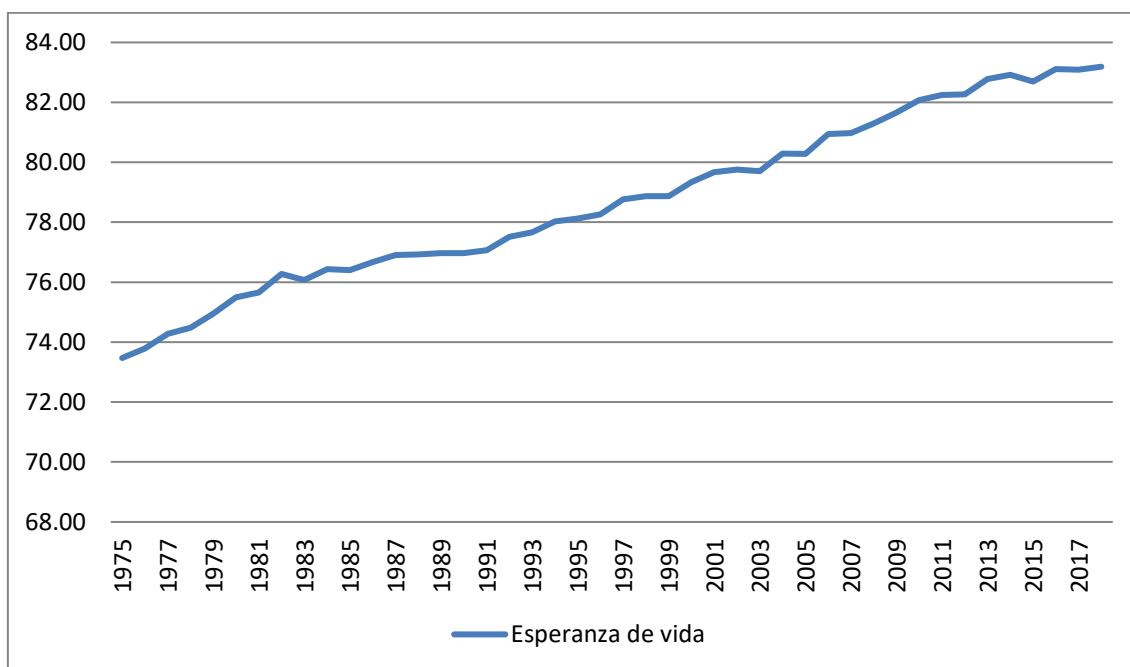


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020)

El Gráfico 6.2 muestra la esperanza de vida al nacer en España en el periodo 1975 hasta 2018. Se puede ver que los datos muestran una clara tendencia de crecimiento, y no hay indicios de que esta tendencia pueda estabilizarse, y mucho menos invertirse. Esto es debido al progreso de la medicina, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas, haciendo que la

esperanza de vida de las personas puede continuar aumentando en los próximos años.

Gráfico 6.2: Esperanza de vida al nacimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020)

Las dos gráficas mencionadas anteriormente tienen la intención de mostrar la importancia de la demografía para la sostenibilidad del sistema de pensiones.

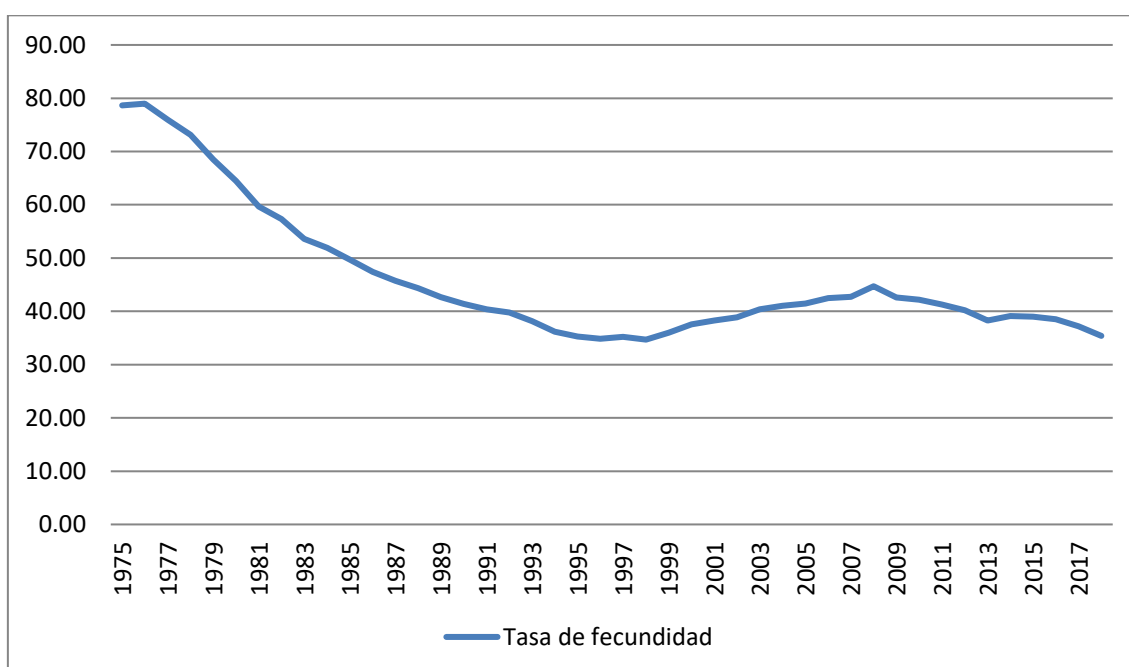
Por parte de la demografía podemos tener en cuenta como aspectos influyentes sobre la sostenibilidad la tasa de fertilidad, tasa de natalidad y tasa de mortalidad.

Los datos obtenidos de estas tres variables son relativamente bajos haciendo hincapié en la tasa de natalidad que en 2019 se sitúa en un 8% (puede comprobarse en el gráfico de la página siguiente), un punto por debajo de la tasa de mortalidad.

Las bajas tasas de fecundidad y natalidad implican grandes problemas sociales, entre ellos la insostenibilidad del sistema de pensiones tratado en este trabajo.

Como se puede deducir del Gráfico 6.3, desde los primeros datos disponibles en 1975 hasta el presente, la tasa de fertilidad tiene una clara tendencia negativa. De 2000 a 2010, podemos ver un ligero aumento en la tasa de natalidad, cuya razón de este aumento puede ser un gran número de inmigrantes que ingresaron a nuestro país en esas fechas debido a la época expansiva que España vivía en ese momento. Con respecto a los primeros años, se puede ver que hay aproximadamente 78 nacimientos por cada 1,000 mujeres, y actualmente se producen 35 nacimientos por cada 1000 mujeres, lo que implica una reducción de más de la mitad.

Gráfico 6.3: Tasa global de fecundidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020)

La tasa de fecundidad muestra la población nacida por cada 1.000 mujeres y ha disminuido considerablemente en los últimos años. Puede haber muchas razones para esta disminución, pero en la situación actual, se pueden enfatizar dos razones fundamentales: la primera es que los jóvenes sufren de trabajo inseguro. Otra razón importante es que las mujeres tienen dificultades para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en el mercado laboral. Además, como sucede con todas las economías avanzadas, la cultura tiene un

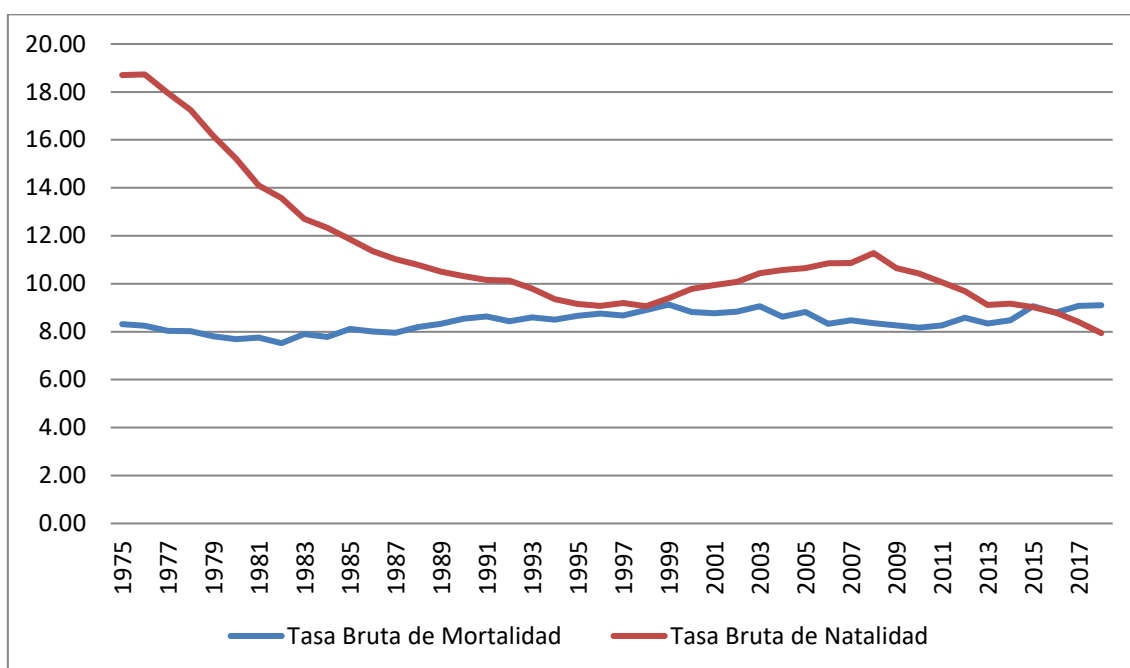
significado importante, y las mujeres tienden a autorrealizarse provocando que se quiera ser algo más que solo madre.

EL Gráfico 6.4 muestra la tasa de natalidad y la tasa de mortalidad. La tasa de natalidad muestra una tendencia de fuerte disminución, especialmente desde 1975 hasta 1999, aunque también ha sufrido una caída, no tan pronunciada, en el periodo 2008 hasta hoy en día, la cual seguirá cayendo ya que los pronósticos indican que no habrá crecimiento. La tasa de natalidad es una preocupación particular en la sostenibilidad del sistema público de pensiones ya que es un factor que implica trabajadores en el futuro que contribuyan al pago de las pensiones. Aunque se sabe que un aumento en la tasa de natalidad no resuelve el problema del sistema de pensiones, a largo plazo, este aumento ayudará a aumentar el número de trabajadores activos. En 2002, nacieron más de 10 niños por cada 1.000 habitantes en España, pero en 2018, el número fue inferior a 8,5.

Como se puede observar del gráfico 6.4, según los datos del Banco Mundial, España tiene una tasa de mortalidad demasiado baja, la cual es inferior a la tasa de mortalidad de la Unión Europea. En 2016, hubo 10,04 muertes por cada 1.000 habitantes en Europa, en comparación con 9 muertes por cada 1.000 habitantes en España.

En el pico más alto de la serie actual (por ejemplo, 1997), no se llegó a las 9,5 muertes por cada 1.000 habitantes por lo que la fluctuación de la mortalidad es una tendencia relativamente estable, con un rango máximo de menos de 1 muerte por cada 1.000 habitantes.

Gráfico 6.4: Tasa bruta de natalidad y mortalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al no haber suficientes nacimientos y al tener una tasa de mortalidad baja, implica que gradualmente la mayoría de la población se encuentra en el grupo de mayor edad de la pirámide poblacional que representa a las personas beneficiarias de las pensiones.

Estos factores tienen una alta incidencia sobre la tasa de dependencia en España y, según lo revelado por Conde-Ruiz (2017), se espera que continúen aumentando. Este método define el índice de dependencia como el cociente entre el índice de personas mayores de 67 años y la población de entre 16 y 66 años.

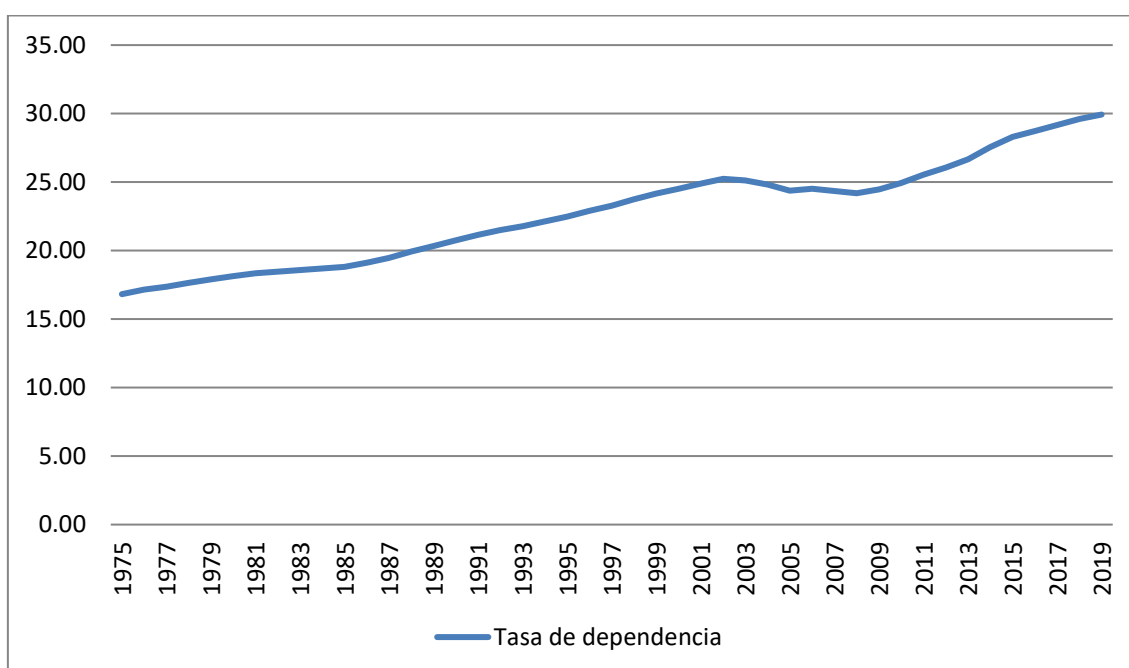
En nuestro Gráfico 6.5 se representa la tasa de dependencia para el periodo 1975-2019. A nivel general podemos ver que la tasa de dependencia ha ido aumentando a lo largo del periodo ya que al inicio la tasa estaba representada por un 17% y al final del periodo esa tasa aumentó en 13 puntos porcentuales situándose en un 30%.

Si bien es cierto, en el periodo 2003-2010 la tasa de dependencia se redujo, cuya explicación puede venir dada por la llegada de trabajadores inmigrantes a

nuestro país debido al periodo de auge financiero, haciendo que el cociente entre ambas variables fuese menor.

A partir de 2010 la tasa se volvió a incrementar, esta vez sin ningún momento de decrecimiento. Que actualmente a tasa de dependencia se encuentre en un 30% implica que la sostenibilidad del sistema de pensiones no está asegurada.

Gráfico 6.5: Tasa de dependencia



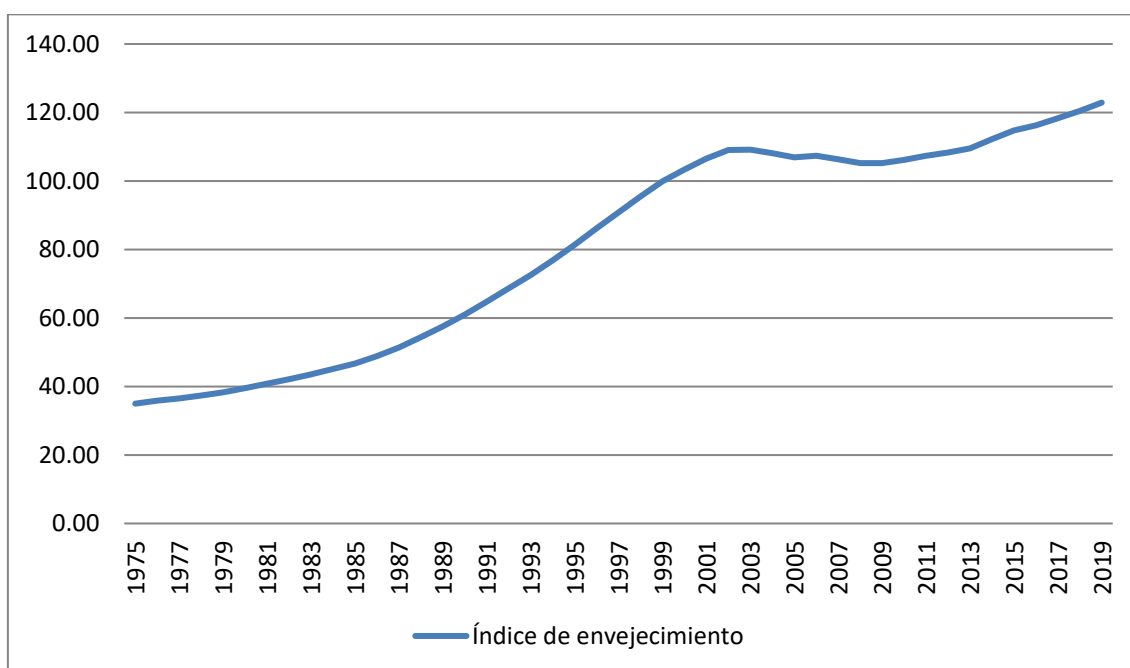
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020)

En el siguiente gráfico se representa el índice de envejecimiento que mantiene una relación con la tasa de dependencia, la cual está representada en el gráfico anterior. Este índice se obtiene a través del cociente entre las personas de más de 65 años respecto a las personas menores de 15 años.

La tendencia de este índice en general es creciente ya que al principio del periodo el índice se situaba en 35 personas mayores de 65 años y al final del periodo creció situándose en 122,88 personas mayores de 65 años por cada 100 menores de 15 años.

Estos datos significan que, cogiendo el último dato del periodo, por cada 100 menores de 15 años existen 122 personas de más de 65 años, lo que hace que la sostenibilidad de las pensiones sea nuevamente muy preocupante.

Gráfico 6.6: Índice de envejecimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020)

6.2. Mercado de trabajo

También podemos relacionar el gasto en pensiones y la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español con la evolución del mercado de trabajo, por lo que es importante comprender sus características.

Según el Informe Nacional del Mercado Laboral de SEPE (2018), el mercado de trabajo nacional se representa por una alta tasa de desempleo, la cual es una de las más altas de la UE. Los salarios reales en este mercado son muy bajos lo que implica que haya una gran cantidad de contratos temporales.

Como señaló Conde-Ruiz (2017), incluso con estas características del empleo español (principalmente empleo negativo), un incremento de los salarios no implica que se pueda mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones. Indudablemente, el aumento de los salarios de los trabajadores implica un aumento o mayor aportación a los ingresos del Estado. Aunque esto conlleva que el aumento de los salarios conducirá a mayores pagos de pensiones en el futuro.

Hay que considerar que un aumento de los salarios tan solo se puede realizar cuando el aumento de los salarios dependa del aumento de la productividad, tal y como explica Conde-Ruiz (2018). Si no tenemos en cuenta esta condición, este incremento de los salarios conducirá a una disminución del empleo elevando, por consiguiente, la tasa de desempleo.

El gráfico 6.7 nos muestra cómo ha sido la evolución de las tasas de actividad⁷ y tasas de ocupación⁸, en el periodo 2006-2019 entre España y la UE-28⁹.

Podemos apreciar que las tendencias de las series son, en general, de crecimiento, menos la tasa de actividad de España que, excepto por alguna variación, se mantiene constante a lo largo del periodo.

Podemos ver que al final del periodo estudiado se produce una divergencia entre la tasa de actividad de España con la de la UE-28, habiendo disminuido la tasa de España y situándose por debajo de la europea.

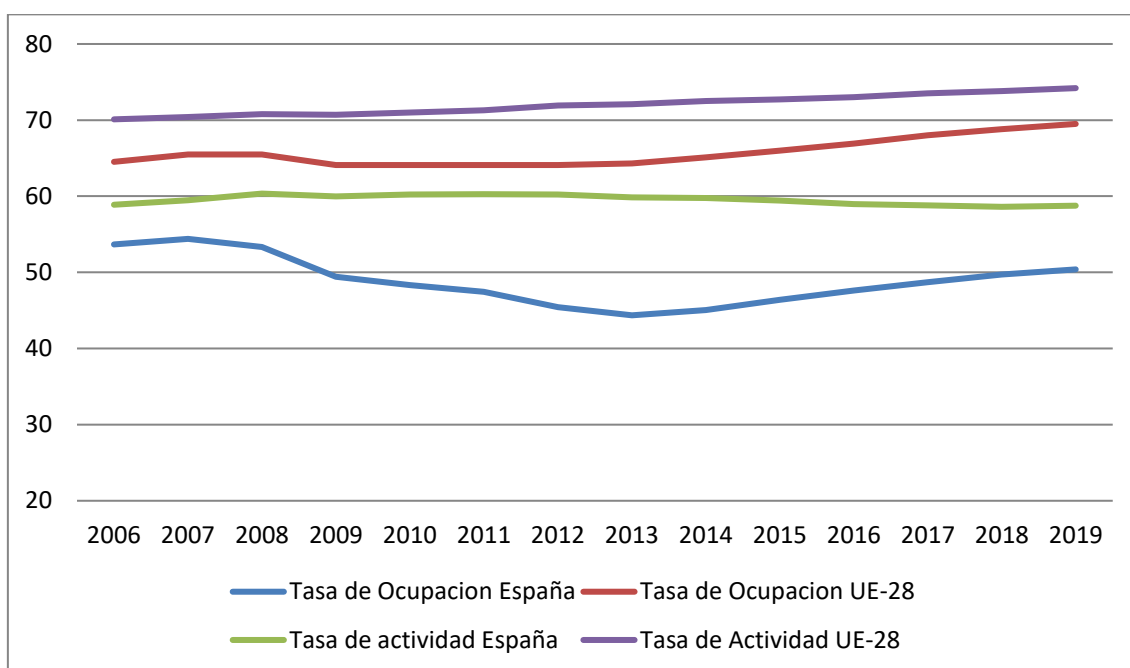
También destacamos que la tasa de ocupación de España se encuentra por debajo de la tasa de ocupación de la UE-28, aunque parece que en los últimos años existe una pequeña convergencia entre ambas tasas.

⁷ La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET). <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>

⁸ La tasa de ocupación mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad (Población en edad de trabajar. <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>)

⁹ La UE-28 representa la integración de los 28 países que conforman a la Unión Europea, aunque actualmente son 27 países tras la salida de Reino Unido. Se puede consultar en: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_es

Gráfico 6.7: Tasa de actividad y ocupación en España y Unión Europea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA y Eurostat (2020)

La tasa de paro es otro de los aspectos a tener en cuenta para la sostenibilidad de las pensiones.

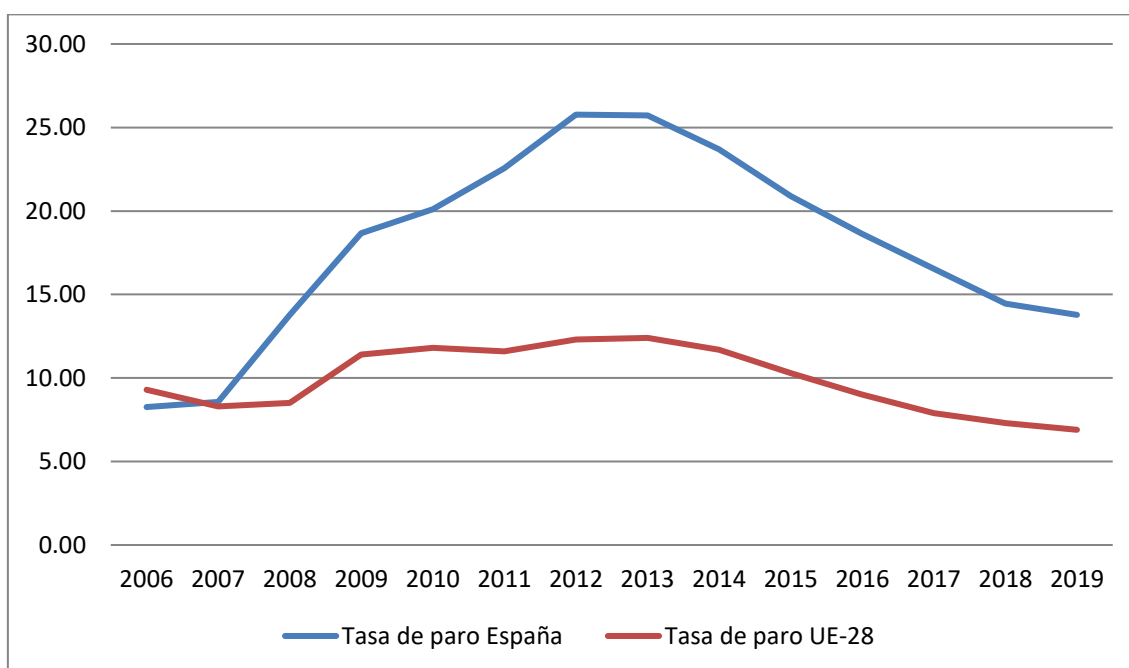
En el Gráfico 6.8 se puede comprobar cómo la tasa de paro de España se encuentra muy por encima de la tasa de paro de la UE-28 en el periodo 2006-2019.

En general existe una gran divergencia entre ambas tasas de paro, pero en el periodo 2014-2016 podemos apreciar cómo se produce una pequeña convergencia entre ambas tasas, debido a que la tasa de paro de UE-28 se mantiene constante y la de España comienza a descender.

Que exista esta gran divergencia entre ambas tasas se debe principalmente al periodo de crisis económica en donde se produjo una masiva destrucción de empleo, y aunque en la UE-28 también se destruye empleo, ésta es menor.

Como hemos dicho anteriormente, en 2014 comienza a bajar la tasa de paro de España debido a la recuperación económica con creación de empleo y puede deberse a las medidas puestas en práctica para la creación de empleo.

Gráfico 6.8: Tasa de paro en España y Unión Europea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE: EPA (2020) y Eurostat

Con estos datos no puede existir una sostenibilidad en el sistema de pensiones, pero realizando reformas se podría alcanzar una situación próxima al pleno empleo y con lo cual llegar a la sostenibilidad. Sin embargo, este pleno empleo tan solo compensa una quinta parte del gasto en pensiones, por lo que no se solucionaría la insostenibilidad como explica Conde-Ruiz (2017).

Si a esto le añadimos la economía sumergida se alterarían las tasas de paro y actividad debido a la falsificación de los datos. En definitiva, realmente no sabemos cuáles son los datos verdaderos y a qué distancia nos encontramos de la UE-28.

6.3. Factor institucional

El factor institucional es otro de los factores que intervienen en la sostenibilidad futura del sistema de pensiones.

Tal como dice BBVA (2020) *“es otra medida que sirve para corregir el efecto de una mayor esperanza de vida y el llamado factor de equidad intergeneracional”*. Esta medida se empieza a usar para el cálculo de las pensiones en 2019

aunque ya se ha utilizado en otros países distintos de la UE cuyos problemas son como los que España tiene.

Este factor se descompone en tres partes: sostenibilidad financiera, adecuación y suficiencia y, por último, sentimiento.

En este primer gráfico se representa la sostenibilidad financiera. Tal y como indica el gráfico se representa la evolución de déficit y superávit y podemos comprobar cómo, a partir del año 2006, la sostenibilidad empieza a decrecer aunque en algunos momentos varíe positivamente, pero esto es puntual. A partir del año 2011, se crea un déficit continuado que, si bien es cierto, remonta mínimamente a partir de 2017, pero que no ha conseguido eliminarse.

El déficit producido en dicho año puede deberse a la gran destrucción de empleo que se produjo durante la crisis, y el auge a partir de 2017 es explicado por la intensidad en la creación de empleo, en un contexto de recuperación económica y por la implementación del Índice de Revalorización de Pensiones (IRP).

Gráfico: Estado de las pensiones en España



Fuente: BBVA Research

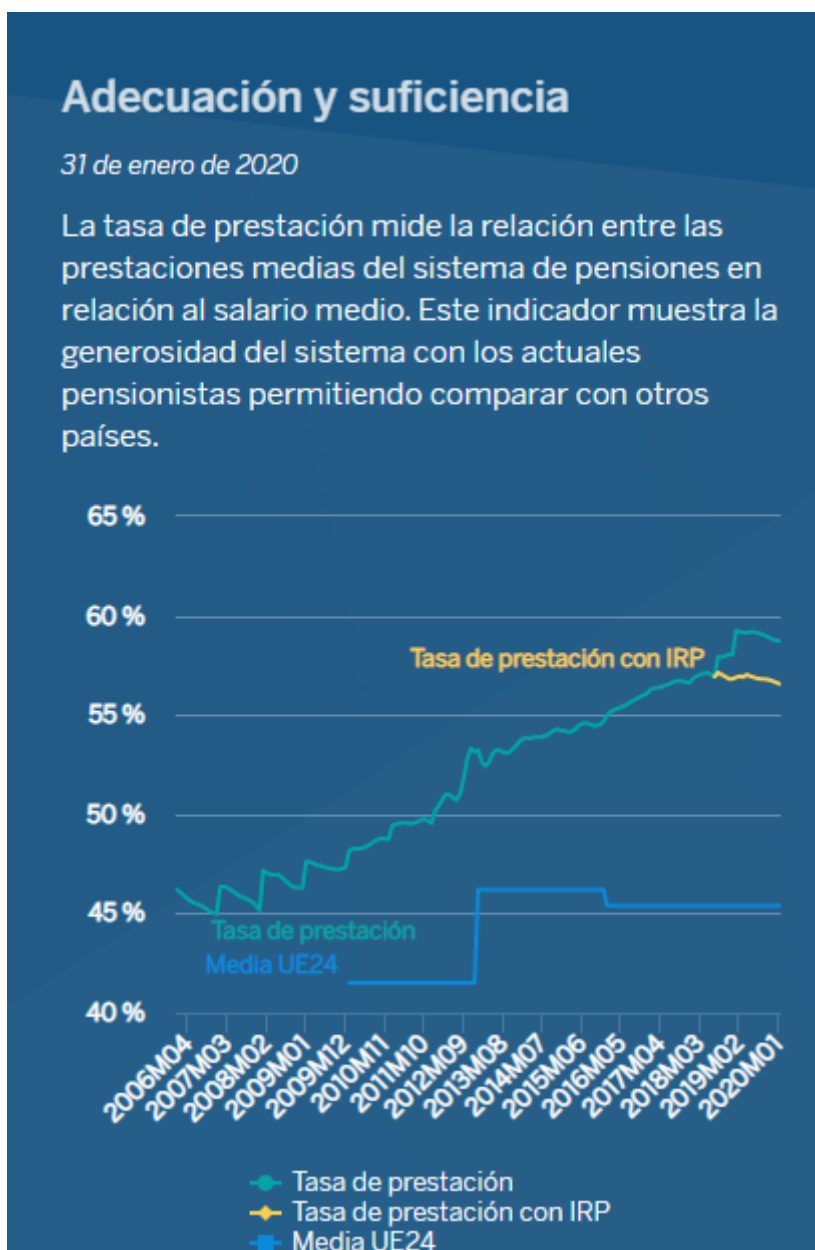
Este segundo gráfico muestra la adecuación y suficiencia de las pensiones y representa la tasa de prestación a través de la relación entre las prestaciones medias y la relación que establece con el salario medio.

Esta tasa es siempre positiva con una gran divergencia respecto al promedio de UE-24 que se mantiene estable desde 2008, lo que implica que el sistema de pensiones español es de una gran generosidad.

Que España esté por encima de la UE-24 y, adicionalmente, que esta última se mantenga estable, mientras que en España aumente, pudiera considerarse como positivo desde el punto de vista del Estado de Bienestar, pero indudablemente es negativo desde el punto de vista de la sostenibilidad.

Si se aplicase como indicador de actualización anual de las pensiones el IRP, la fluctuación descendería tres puntos por debajo reduciendo su generosidad.

Gráfico: Estado de las pensiones en España



Fuente: BBVA Research

Por último, este tercer gráfico nos muestra la evaluación del Indicador de Sentimientos, que se encarga de medir el sesgo de las publicaciones realizadas en internet por los medios de comunicación, sobre noticias relacionadas con el sistema de pensiones.

Podemos ver que este sesgo ha evolucionado negativamente hasta llegar al año 2013, a partir del cual se mantiene estable este sentimiento hasta el día de hoy, pero siempre en valores negativos, lo que implica que la opinión pública

con respecto la sostenibilidad de sistema de pensiones es claramente pesimista.

Gráfico: Estado de las pensiones en España



Fuente: BBVA Research

7. REFORMAS ADOPTADAS DEL SISTEMA DE PENSIONES

Todos los modelos dentro de la UE tienen rasgos comunes entre ellos, pero también cuentan con características que les hace ser diferenciables entre ellos. Esto da lugar a que no exista un único modelo de sistema de pensiones común

para todos, sino que cada país tiene su sistema con sus características propias y adecuadas al país.

El sistema de pensiones español se diferencia de los demás sistemas que forman la Unión Europea en cuatro características:

- **Tasa de sustitución.** La tasa de sustitución¹⁰ en España es mucho mayor que la media europea.
- **Cálculo de las pensiones.** En España, el cálculo de las pensiones se realiza a través de los últimos 25 años cotizados, mientras que en los demás países europeos se empieza a contar desde el primer año cotizado.
- **Medida de revalorización de las pensiones.** Tras la última reforma, que definiremos más adelante en este trabajo, se pretendió que se dejara de lado las modificaciones según el Índice de Precios al Consumo (IPC) como medida de revalorización de las pensiones para pasar a depender de la situación financiera en la que estuviese España en ese momento, pero en el año 2019, debido a la inestabilidad política, se acordó revisar el incremento de las pensiones, según el IPC. Con la entrada del año 2020 se incrementó la cuantía de las pensiones en un 0,9% teniendo en cuenta la cláusula que decía *“que tan solo se incrementaría en el caso de que el IPC creciese por encima del ritmo de crecimiento que ha ido manteniendo”*¹¹. Este incremento sobre la

¹⁰ La tasa de sustitución es *“el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajadores en activo. En España el sistema público de previsión está exclusivamente definido en las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, por lo que podemos aproximar esta tasa al porcentaje de ingresos previos a la jubilación que cubre la pensión pública.”* Tal y como lo define BBVA. Esto lo podemos encontrar en el siguiente enlace <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html>

¹¹ Dato obtenido de Periódico El Público mediante el siguiente enlace: <https://www.publico.es/politica/pedro-sanchez-gobierno-sube-pensiones-2020-clausula-revision-ipc-supera-dicho-crecimiento.html>

revalorización del IPC implica un gasto de 1.404 millones de euros haciendo que las arcas de la Seguridad Social sean más deficitarias¹².

- **Edad de jubilación.** Este factor es una de las características más importantes ya que España es uno de los países en donde más tarde se consigue la jubilación, puesto que la edad media es de unos 63,5¹³ años. Tal y como habíamos mencionado anteriormente la sostenibilidad depende por un lado de los ingresos y por otro de los gastos.

Por el lado de los ingresos, España cuenta con una divergencia respecto a la media de los países de la UE, puesto que no obtiene la recaudación suficiente con la que cuentan estos, sino inferior. Esto se puede explicar a través de la menor cotización (tasa de actividad y empleo inferior) que existe debido a la relación entre los trabajadores y la financiación del Estado a través de aportaciones.

Si estudiamos el lado de los gastos, en Europa la mayor parte de los países han reformado su sistema de pensiones a través de la reducción del gasto. España también ha modificado su sistema tratando de alcanzar, de esta manera, un equilibrio financiero para así poder garantizar la sostenibilidad futura de este. Al igual que los demás países de la UE, ha optado por la vía del gasto reduciéndolo, pero en España con el aumento de la población y el mantenimiento del gasto constante provocará en un futuro una reducción de la pensión media.

Tenemos que tener en cuenta que, recientemente, lo que impide la sostenibilidad son los ingresos y no tanto el gasto, por lo que es necesario la realización de reformas para poder conseguir la sostenibilidad. (Hernández de Cos, P. *et al*, 2017) y (Camós Victoria, I. *et al*, 2017)

¹² Dato y comentario obtenido de VozPopuli Economía entrando en el siguiente enlace: https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/primera-medida-Gobierno-sube-pensiones_0_1318668678.html

¹³ Este dato lo podemos consultar en el periódico Expansión a través del siguiente enlace: <https://www.expansion.com/economia/2018/03/16/5aabc176468aeb41e8b45f9.html>

7.1. Reformas en los sistemas de pensiones en la UE

En todos los países europeos la sostenibilidad de los sistemas de pensiones es algo que preocupa. Durante los años 2008-2016, se produjeron diferentes reformas para poder resolver los problemas en los que se venía incurriendo, tratando de asegurarla sostenibilidad futura.

Para ello se crean sistemas que puedan resolver el problema principal que se aborda en este trabajo, y así poder proporcionar una cantidad adecuada y suficiente de ingresos que ayuden a los pensionistas a mantener su nivel de vida.

Tras el tratado de Lisboa no se produjeron cambios en lo que respecta a las competencias de la Unión Europea. Durante 2011, se instaura el Semestre Europeo que es *“un ciclo de coordinación de las políticas económicas y presupuestarias dentro de la UE. Forma parte del marco de gobernanza económica de la Unión Europea. Durante el Semestre Europeo los Estados miembros ajustan sus políticas presupuestarias y económicas a los objetivos y normas acordados a escala de la UE.”* (Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2020).

Este ciclo sirvió para incluir las medidas necesarias que estaban integradas en el programa de la Comisión Europea, afectando al campo económico y social. Durante este periodo, los países ajustaron el gasto futuro para poder reformar el sistema de pensiones.

En 2012, la UE impulsó el envejecimiento activo fundamentado en los valores de *“respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos”* (Año Europeo del envejecimiento Activo y solidaridad intergeneracional, 2012, p.5), de tal forma que se redujese el nivel de desigualdad y la pobreza entre pensionistas.

Además, en este año, se publica el Libro Blanco en el que se establecen medidas para que las pensiones se adecuen a las características económicas y demográficas.

De 2012 a 2013, algunos países hicieron una reforma de tal manera que se tuviera en cuenta la duración de la vida laboral y el aumento de la participación en dicho mercado de personas mayores.

Algunos países, entre ellos España, en 2014, aceptaron las reformas que implicaban una reducción de la deuda acumulada tras el periodo de crisis. En 2015, las reformas van encaminadas al empleo para poder aumentar el crecimiento económico de una manera sostenible.

Durante 2016 y 2017, el aumento del gasto y la reducción de la población en edad de trabajar provocaron que la Comisión Europea incentivase la aplicación de una nueva reforma para poder mantener la sostenibilidad, reforma que muchos países pusieron en práctica. Una de las medidas de esta reforma fue el aumento de la vida laboral con el suplemento de las ayudas de pensiones complementarias (Camós Victoria, I. *et al*, 2017).

En 2018, la reforma iba encaminada a la disminución de la pobreza, como en la reforma de 2012, y el mantenimiento del nivel de vida de los pensionistas.

7.2. Dos últimas reformas en el caso español

En este apartado analizamos las dos últimas reformas, aunque estas comienzan en el año 1985, tras el cambio de la distribución de las pensiones.

Estudiamos tan solo estas dos últimas reformas debido a que son las que mayor impacto han tenido, ya que han conseguido reducir el coste de las pensiones pero sin solventar los problemas que venían arrastrando.

7.2.1. Reforma 2011: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Esta reforma se lleva a cabo durante el mandato de José Luis Rodríguez Zapatero. En ella se aprueban los acuerdos sociales y económicos necesarios para mantener la sostenibilidad, el empleo y el crecimiento económico. Además, se incluyen medidas que hagan que se pueda llevar a cabo las reformas necesarias para conseguir los objetivos de sostenibilidad.

La ley se aprobó el 21 de julio de 2011, pero se puso en práctica en el año 2013. Esta ley está formada por 9 artículos y 66 disposiciones de las cuales cincuenta y dos son disposiciones adicionales, una es transitoria, otra es derogatoria única y las doce restantes son disposiciones finales.

La Ley 27/2011 realizó cambios y modificaciones sobre la tasa de sustitución, la base reguladora, la edad de jubilación, el aumento de la vida laboral y la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Respecto el aumento de la vida laboral se pasó de una jubilación de los 65 años a los 67.

Otra de las modificaciones fue el incremento en el número de años de cotización, puesto que antes se tenía en cuenta tan solo los 15 años últimos cotizados y se incrementó a los 25 últimos años cotizados, como hemos dicho anteriormente, para poder calcular las pensiones.

Por último, a la hora de obtener la cuantía total de la pensión en la jubilación, se tenían que incrementar el número de años cotizados de 35, como estaba anteriormente, a 38. Esta reforma solo afecta a aquellos que quieran obtener la cuantía total de la pensión y no para aquellos que tan solo quiere una parte de ella.

7.2.2. Reforma 2013: Ley 23/2013, de 23 de diciembre, sobre la regulación del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Esta reforma se inicia durante el gobierno de Mariano Rajoy cuyo objetivo era el reequilibrio entre ingresos y gastos.

Las medidas que propone esta ley son la aproximación de la edad de jubilación real a la edad de jubilación legal, que tan solo aquellas personas con una gran cuantía de cotización puedan disponer de una jubilación anticipada y, por último, facilitar la relación más estrecha entre pensión y salario.

Todas estas modificaciones están recogidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Esta reforma intenta que el sistema de

pensiones dependa de la sostenibilidad, base reguladora y tipo de cotización (tal y como indica el nombre de la ley).

En esta reforma se incluyen dos factores imprescindibles para el logro de los objetivos anteriormente expuestos, como son:

- Factor de sostenibilidad: lo que trata es que todo aquel pensionista que ha contribuido por igual debería recibir la misma cuantía de pensión, teniendo en cuenta cambios como los demográficos. En otros términos, lo que se pretende es que la cuantía que se percibe se ajuste al incremento de la esperanza de vida.

Esta reforma, inicialmente, estaba prevista que se pusiera en práctica en el año 2019, pero por razones de inestabilidad política en España, se decidió posponer.

El retraso de la incorporación de este factor se debe a la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, que dice lo siguiente: “La aplicación del factor de sostenibilidad regulado en el artículo 211 del Texto refundido se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante, y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.”

Este factor se retrasará como mucho hasta 2023 dejando la opción de poder aplicarlo con anterioridad a esa fecha a la Comisión del Pacto de Toledo. (BBVA, 2020g).

- Índice de Revalorización (IRA): su principal objetivo es el estudio del sistema público para poder aumentar la cuantía de las pensiones en función del estado de dicho sistema.

Tal y como dice Domenech: “*Un sistema de pensiones de reparto solo puede pagar pensiones en función de los ingresos que recibe*” (Doménech, R., 2018, pp.9).

Lo que se pretende es que las pensiones estén relacionadas a factores como la inflación, cuando exista una equiponderación entre ingresos y

gastos, de tal manera que en la peor de las situaciones el mínimo incremento sea de un 0,25% y, en la mejor, el máximo sea de un 0,50%. En definitiva, no se pretende obtener una pérdida de la cuantía de las pensiones sino que estas se revaloricen en función de las características del sistema financiero en ese momento (situación coyuntural de la economía), para así lograr un equilibrio entre ingresos y gastos. Esta reforma se puede poner en práctica siempre y cuando no exista un problema estructural de déficit.

Ambas reformas tienen sus ventajas como explicó Domenech (2016):

- El Factor Sostenibilidad se desliga de las decisiones de carácter estructural.
- El Índice de Revalorización hace que los componentes de ingresos y gastos se ajusten a las características del ciclo económico, para poder controlar las pérdidas en pensiones en caso de época recesiva.
- En épocas de superávit los ahorros se acumulan en el Fondo de Reserva para que así los pensionistas las obtengan en un futuro.

Para concluir este apartado podemos indicar que ambas reformas pretenden que existan un control hacia el gasto a través de medidas para alargar la vida laboral y mejorar la contribución como es en el caso de las reforma de 2011 o medidas para garantizar la solución hacia el problema de la sostenibilidad como es en el caso de la reforma de 2013.

8. HACIA DÓNDE DEBERÍAMOS ENCAMINARNOS

Tras la creación de la Seguridad Social en 1978, se han producido grandes cambios demográficos en España tales como el aumento de la esperanza de vida, la tasa de natalidad ha disminuido, la tasa de mortalidad es muy baja, la estructura del mercado laboral ha cambiado así como muchas costumbres y estilos de vida, haciendo que el sistema de pensiones se vuelva insostenible.

Por eso, tras la revisión del apartado “Factores que determinan la sostenibilidad”, en este apartado se tratará de explicar cómo llevar a cabo

modificaciones que impliquen que el sistema público de pensiones se vuelva sostenible; es decir, qué medidas adoptar que consigan mejorar y garantizar la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones.

8.1. Aumento de la edad de jubilación

Como se ha comentado en el apartado anterior, este aumento se produce tras la aprobación de la Ley 27/2011, en el que la edad de jubilación se retrasa a los 67 años. Lógicamente, este cambio en la edad repercute en el futuro de la sostenibilidad ya que se aumenta la vida laboral del trabajador, incurriendo en un incremento del periodo de cotización y reduciendo el número de años a pagar la prestación.

Esta medida no es bien aceptada entre la población, aunque sí ha sido efectiva haciendo que el sistema sea un poco más sostenible.

Como inconveniente se podría destacar que, tras el aumento de la vida laboral, se reduce la cantidad de jubilación, lo cual determina que haya una tasa de reemplazo en el trabajo menor, lo que lleva a que los jóvenes entren en el mercado laboral más tarde, provocando que aumente la tasa de paro.

8.2. Sistema mixto de capitalización y reparto

Tal y como señala el artículo 87 de la Ley de la Seguridad Social, el sistema público de pensiones es un sistema de reparto basado en el principio de solidaridad intergeneracional, analizado en el punto 2.2 *“Tipos de pensiones”*.

Introducimos este tipo de sistema de pensiones en este apartado debido a que con el aumento de la edad de jubilación y de la esperanza de vida este sistema no es viable para la sostenibilidad futura del sistema de pensiones.

Como propone Villanueva (2015), se debería imponer un sistema de tipo capitalización donde cada cotizante se financie su propia prestación en relación directa a su cotización durante la vida laboral.

Este sistema implica, aparte de la cotización a la Seguridad Social, el ahorro privado como uno de los pilares principales.

La situación española tras la crisis ha hecho que esté bajo el punto de mira la sostenibilidad del sistema de pensiones haciendo que se recomiende este sustituto de las pensiones. Pero no tiene un gran calado en España dado que el ahorro privado solo se centra en la vivienda, por lo tanto no es usado. (BBVA, 2020f)

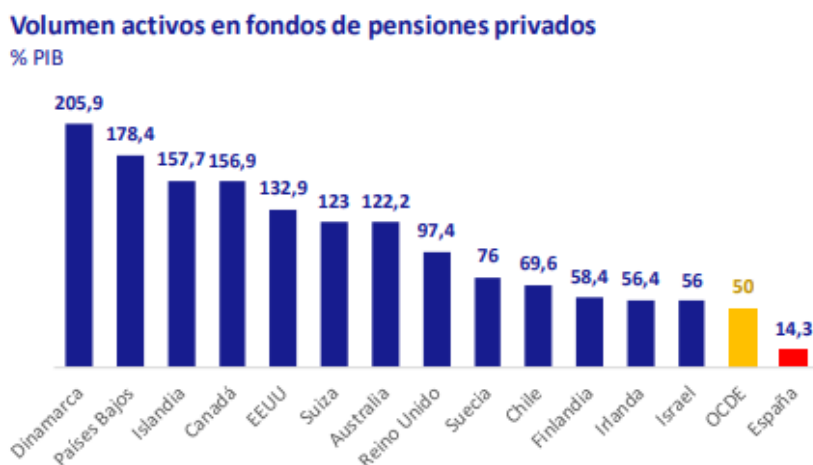
8.3. Sistema público de pensiones con un sistema privado de pensiones

Hoy en día, el sistema en el que más hincapié se está poniendo es en un sistema que se basa en hacer compatible un sistema público de pensiones con el sistema privado.

Esto se debe a la escasez de las prestaciones públicas, por lo que se incentiva que los trabajadores suscriban planes de ahorro privado que complementen al sistema público. Así, se podría percibir una cuantía parecida a la que se viene obteniendo durante la vida laboral. Es tan dura la situación que se ha propuesto la creación de un Producto Europeo de Pensiones Personales pero, como hemos dicho anteriormente, que complementen al sistema público de pensiones.

En España, este tipo de planes de ahorro no tiene una gran influencia por lo que, desde la Comisión Europea, se está intentando informar a la población de la creación de estos planes ya que los datos muestran cómo en España el volumen de activos en fondo de pensiones privados es un 14,3% del PIB, frente al 50% de la media de la OCDE, en 2016.

Gráfico 8.1: Volumen de activos en fondos de pensiones privados, en % PIB.



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de OCDE, 2016

8.4. Aumento de impuestos

Es otra alternativa para garantizar la sostenibilidad, pero tampoco tiene muy buena aceptación entre la población. A través de la subida de impuestos se incrementa el volumen de ingresos con lo que se facilita la financiación del sistema de pensiones.

España es uno de los países con menor presión fiscal ya que se encuentra siete puntos por debajo de la media de la Eurozona, por lo que un aumento progresivo podría salvar la sostenibilidad de las pensiones (Según Hernández de Cos, P, Jimeno, J F y Ramos R (2017).

8.5. Incremento de años en proceso de cálculo de las pensiones

Es una medida en la cual aumenta el número de años a la hora de realizar el cálculo de las pensiones.

AIReF (2019) propone que dicho aumento sea de 10 puntos pasando de 25 años actuales a 35 años.

El objetivo de este aumento significativo es la reducción de la cuantía media en pensiones y del gasto de estas, pero solo si en los primeros años de cotización

a la Seguridad Social el salario es menor que el salario cobrado en los últimos años cotizados (Zubiri, 2012)

Esta situación es habitual al comienzo de la vida laboral, pues a medida que aumentan los años trabajados los salarios van incrementándose también.

Teniendo en cuenta esta solución, se puede derivar también en el aumento de número de años necesarios a la hora de percibir pensiones de tipo contributivas.

El objetivo de este aumento sería que para poder obtener el 100% de la contribución sea necesario más años de vida laboral.

8.6. Separación de fuentes de financiación

Esta medida a considerar trata el establecimiento de una separación de las fuentes de fondos de pensiones.

El objetivo de la reforma es garantizar que las pensiones de tipo contributivas se paguen a través de las contribuciones de empleadores y trabajadores, y las pensiones no contributivas sean saldadas por el Estado vía Presupuestos Generales del Estado (PGE).

Hay que tener en cuenta que para poder llevar a cabo esta reforma se debe aumentar los ingresos del sistema porque deben enfrentar el pago de pensiones no contributivas, por lo que es necesario encontrar una fórmula que implique el aumento de estos.

La primera vía, y la más sencilla y rápida, para el aumento de los ingresos del sistema es el incremento de los impuestos directos o indirectos (Zubiri, 2015). Zubiri afirma que es razonable el uso de impuestos para pagar las pensiones y que países vecinos usan esta medida para sufragar los fondos de pensiones contributivos y no contributivos.

Esta medida cuenta con una ventaja significativa ya que las contribuciones aportadas por el empleado y el empleador se utiliza como pensiones para los pensionistas, los cuales cotizaron a la Seguridad Social durante su vida laboral.

Pero también cuenta con ciertos inconvenientes como las variaciones que puede sufrir las pensiones de tipo no contributivas tras la aprobación de los PGE, ya que a partir de estas variaciones puede no darse el principio de suficiencia

En el siguiente enlace podemos ver una breve explicación sobre la separación de fuentes de financiación:

<https://youtu.be/LI2zPQwHjN8>

8.7. Mochila austriaca

La mochila austriaca es un modelo donde la indemnización por despido es reemplazado por una cuenta de ahorro individual, en donde el empresario aporta cuotas mensuales para que el trabajador pueda acceder a ella a través del fondo de capitalización.

Estas aportaciones que se han ido realizando, tienen un peso de 1,53% sobre el salario bruto de cada trabajador (VidaCaixa, 2020).

Si un trabajador decide cambiar de puesto de trabajo, esa hucha no la pierde, sino que va consigo a lo largo de toda la vida laboral ya que, al comienzo de la jubilación, las indemnizaciones aportadas por despido desaparecen, para poder, así, utilizar el salario acumulado.

Como dice Roberto Pereira Costa (Presidente de Economistas Asesores Laborales): *“Fomentaría la creación de un modelo único de contrato eliminando la dualidad y generando confianza en el sistema para la movilidad laboral”*¹⁴.

Este fondo es administrado por fondos privados de la mano del Estado, que garantiza el total del capital.

Todo esto hace que se genere rentabilidad a partir del dinero invertido haciendo que aumente la mochila.

¹⁴ Este alegato lo podemos encontrar en el siguiente enlace: https://www.65ymas.com/economia/empresas/cinco-ventajas-mochila-austriaca-polemico-sistema-que-rechazan-sindicatos_9510_102.html

A esta mochila no pueden acceder todos los trabajadores, pues no tienen garantizadas las pensiones con este modelo porque no han alcanzado la cuota necesaria durante su vida laboral.

Es por esto último que, si en España se quisiera instaurar este modelo, sería necesaria una reforma laboral, la cual haría disminuir la riqueza del mercado, ya que sería necesaria la implantación de un contrato único.

Además, se ha demostrado que, la implementación del modelo, provoca la estabilización de los niveles de paro, incluso se pueden llegar a reducir.

Pero hay que tener en cuenta que al percibirse al final del periodo laboral como un único pago, se debe abonar un pago del 6% en forma de impuesto, pero si se introduce como complemento a la pensión estaría exento de impuestos.

Otras alternativas complementarias a las citadas anteriormente pueden ser (BBVA, 2020a):

- **Vivienda como complemento de la pensión**

España es uno de los países de Europa Occidental cuya población tiene un mayor número de residencias en propiedad privada, por lo que la riqueza inmobiliaria de los hogares sería de un 440% del PIB.

Mediante esto, la pensión se puede complementar a través de una hipoteca inversa que se trata de *“un préstamo con garantía hipotecaria de la vivienda en virtud de la cual una entidad financiera concede una renta mensual a una persona mayor que no pierde la propiedad, ni el uso del inmueble”*.¹⁵

La condición de esta hipoteca es que tan solo se puede reclamar mediante el fallecimiento del cliente, por lo que si sus herederos quieren recuperarla tienen que liquidar la deuda en un plazo de 12 meses.

¹⁵ Esta definición la podemos encontrar en el siguiente enlace: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/opinion/2020/03/07/vivienda-complemento-pension/0003_202003G7P17993.htm

- **Incorporación del modelo sueco a España**

Este modelo está basado en cuentas nocionales que son *“cuentas virtuales en la que se van anotando las cotizaciones que realiza el trabajador a lo largo de su vida laboral. Anualmente, se informa a los trabajadores del saldo en su cuenta y, en el momento de jubilarse, su pensión se calcula directamente a partir del saldo acumulado en su cuenta y las proyecciones de esperanza de vida en ese momento”* (BBVA, 2020a).

Según Rafael Domenech (2019) este tipo de sistema puede representar un cambio necesario en España para poder, de esta manera, conseguir un equilibrio financiero en las cuentas de la Seguridad Social.

El modelo sueco tiene una actualización periódica pero, para el caso español, se podría implantar progresivamente hasta un plazo de diez años.

Así se podría proporcionar un ajuste lento y cuidadoso en el que el primer año el 10% de las pensiones se calcularía con este nuevo sistema y el 90% restante son el modelo actual y conforme van pasando los años se reduce la cuantía del actual sistema para ir aumentando la proporción con el modelo sueco.

Gracias a este sistema, los trabajadores sabrían en todo momento la cotización que llevan acumulada, pues al basarse en un modelo de cuentas nocionales, se caracteriza por la gran transparencia en la información.

9. CONCLUSIONES

El sistema de pensiones español está fuertemente condicionado por diversas prestaciones y se caracteriza por la dificultad y las dudas que ofrece, en relación a su sostenibilidad futura, como hemos analizado a lo largo del trabajo realizado.

Las principales conclusiones que hemos obtenido de este trabajo se enumeran a continuación:

1. El sistema público de pensiones es fundamental en España, por lo que se necesita que, tanto a corto como a largo plazo, pueda ser sostenible puesto que es la única manera que se tiene, hoy en día, de percibir una prestación tras la jubilación, en el futuro.
Para ello es necesario diseñar un sistema eficaz y adaptado a las situaciones demográficas, sociales y económicas que se están viviendo.
2. La consolidación del sistema de Seguridad Social se realizó a través de la creación del Pacto de Toledo y de la formulación de sus quince recomendaciones.
3. La disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida ha provocado que se dude razonablemente sobre la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, debido al descenso por la parte de los ingresos y al incremento por el lado del gasto.
Tenemos que tener en cuenta que, adicionalmente, la situación del mercado laboral no favorece la sostenibilidad del sistema de pensiones.
4. Las medidas y reformas que se han ido realizando a lo largo de la historia de las pensiones han traído consigo mejoras económicas y un rayo de luz hacia la sostenibilidad del sistema; pero para ello es necesario cambios en las estructuras, tales como un incremento de impuestos o de la edad de jubilación entre otras ya expuestas, que hagan posible la sostenibilidad total.
Respecto a estas reformas, hay autores como Conde-Ruiz que están a favor de ellas, pero otros economistas como Zubiri creen que dichas reformas tan solo han conseguido que disminuya la cuantía total de las pensiones.
5. Las propuestas recomendadas fueron las siguientes: aumento de la edad de jubilación, sistema mixto de capitalización y reparto, sistema público y privado, aumento de los impuestos, incremento del número de años para el cálculo de las pensiones y la separación de fuentes de financiación.

Una de las aportaciones más barajadas de entre todas estas opciones, para solucionar esta insostenibilidad, es la transformación del sistema de reparto actual en un sistema de capitalización mixto o, también, a la combinación de un sistema público y privado.

6. Toda medida también tiene sus desventajas y, en el caso concreto del aumento de los años de cotización, implica un incremento del desempleo por parte de los jóvenes sobretodo.

Si añadimos a esto la separación de fuentes de financiación, entonces se complica la introducción de nuevas formas que solventen el problema actual de sostenibilidad.

7. La posible introducción de la mochila austriaca conllevaría una serie de ventajas como es el fomento de la movilidad laboral, ya que el paso de un puesto de trabajo a otro no implica la pérdida de las indemnizaciones acumuladas.

Que se complemente con la pensión, hace que el trabajador pueda decidir el momento de su jubilación, dependiendo del importe acumulado, salvaguardando la sostenibilidad ante el problema demográfico de envejecimiento que se está produciendo en España (VidaCaixa, 2020).

8. La implantación del modelo sueco de pensiones, que está basado en las cuentas nocionales y en el reparto intergeneracional, es otra posible medida para frenar la insostenibilidad del sistema de pensiones.

Este modelo reduce el efecto desincentivo del trabajo, debido a la relación directa entre la cotización y el número de años de vida laboral.

Una vez finalizado el trabajo acerca de la sostenibilidad del sistema de pensiones procedemos a mostrar la bibliografía que ha sido utilizada para la realización del mismo.

13. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS, ARTÍCULOS Y REVISTAS CIENTÍFICAS

Camós Victoria, I., García de Cortazar, C. y Suárez Corujo, B. (2017): *"La reforma de los sistemas de pensiones en Europa"*. Ediciones Laborum, Murcia

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

Durán Heras, M.A., Ferreras Alonso, F., Gómez Sánchez, V., Granado Martínez, O., Panizo Robles, J.A., Ruesga Benito, S.M., Suárez Corujo, B., Zubiri Oria, I. (2017): *¿Cobraremos la pensión?* Ediciones Pirámide, Grupo Anaya, S.A, Madrid.

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.

Hicks, A. y Esping-Andersen, G. (2005): *"Comparative and Historical Studies of Public Policy ant the Welfare State"*, en Janoski, T.; Alford, R.; Hicks, A. y Schwartz, and M.A.: *The Handbook of Political Sociology. States, CivilSocieties, and Globalization*, CambridgeUniversityPress, Cambridge.

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

Regales Saiz, J (2012). *Renovación del pacto de Toledo: La pensión de jubilación*. Universidad de Valladolid.

Sánchez Agesta, L. (1981). *Orígenes de la política social en la España de la Restauración*. Madrid.

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

WEBS CONSULTADAS

AIReF (2019). “*Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.*” Opinión 1/19. Disponible en: http://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/01/opinion-pensiones/190109_Opinion_SS.pdf

Año Europeo del envejecimiento Activo y solidaridad intergeneracional (2012). “*La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones.*” Recuperado el 07 de mayo de 2020 en: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/eu0015.dir/eu0015.pdf

BBVA (2020a). “*Alternativas para garantizar la sostenibilidad y la eficiencia del sistema de pensiones.*” Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/es/alternativas-para-garantizar-la-sostenibilidad-y-la-suficiencia-del-sistema-de-pensiones/>

BBVA (2020b). “*Cómo funciona el sistema de pensiones en España.*” Recuperado de: <https://www.bbva.es/general/finanzas-vistazo/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana/index.jsp>

BBVA (2020c). “*Estado de las pensiones en España.*” Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/pensiones-en-cifras/>

BBVA (2020d). “*Los pilares principales del ahorro privado hacia un sistema mixto.*” Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-pilares-del-ahorro-privado-hacia-un-sistema-mixto.html>

BBVA (2020e). “*Que es la tasa de reemplazo.*” Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html>

BBVA (2020f). “*Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización.*” Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

BBVA (2020g). “*Todo sobre el retraso de la entrada en vigor del factor de sostenibilidad*”. Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/todo-sobre-el-retraso-de-la-entrada-en-vigor-del-factor-de-sostenibilidad-de-las-pensiones.html>

Conde-Ruiz, J.I. (2013). “*Los retos del factor de Sostenibilidad de las pensiones: Presente y Futuro.*” Fedea. Disponible en: <https://www.fedea.net/wp-content/uploads/2013/conde-ruiz.pdf>

Conde-Ruiz, J.I. (2017). “*Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones.*” Fedea & Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <https://www.fedea.net/medidas-para-restaurar-o-no-la-sostenibilidad-financiera-de-las-pensiones/>

Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea (2020). “*Semestre europeo*”. Recuperado en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html>

Doménech, R. (2016). “*¿Es viable nuestro sistema de pensiones? Propuestas de mejora*”. BBVA Research. Disponible en: <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/es-viable-nuestro-sistema-de-pensiones-propuestas-de-mejora/>

Doménech, R. (2017). “*El sistema público de pensiones en España: reformas recientes y propuestas de mejora*”. BBVA Research. Disponible en: <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/el-sistema-publico-de-pensiones-en-espana-reformas-recientes-y-propuestas-de-mejora/>

EPDATA (2019). Evolución del Fondo de reserva de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.epdata.es/evolucion-fondo-reserva-seguridad-social/17bcb053-c02d-419f-9a34-dec5cc482472/espana/106>

EUROSTAT (2020). Serie ajustada-desempleo. Recuperado el 07 de abril de 2019 de: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/une_esms.htm

Hernández, P., Jimeno, J. F. and Ramos, R. (2017). “*El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma.*” Banco

de España. Disponible en:
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>

INE. (2020) Estadísticas. Disponible en:
<https://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>

Mapfre (2019). Recuperado de:<https://www.jubilacionypension.com/derechos-obligaciones/seguridad-social/derecho-pension-asistencial/>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020a). “Análisis del sistema de pensiones obligatorias, Automatic Enrolment”. Disponible en:
<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista220/157.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020b). Estadísticas. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2020). “*Principios y directrices del sistema de Seguridad Social*”. Recuperado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/index.htm

Romero, A. (2017). “*Pensiones en transición*”. Instituto Santalucía. Disponible en: https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2017/11/pensiones_en_transicion.pdf

SEGURIDAD SOCIAL (2020a). “*Pensión de jubilación*”. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45370>

SEGURIDAD SOCIAL (2020b). “Tipo de pensiones”. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

SEURIDAD SOCIAL (2020c). “Pensiones contributivas”. Recuperado de:<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

SEPE (2018). “Informe del Mercado de Trabajo Estatal”. Recuperado de: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

VidaCaixa (2020). “Como funciona la mochila austriaca”. Disponible en: <https://www.tuprojectodevida.es/mochila-austriaca/>

Zubiri, I. (2012). *Reforma y sostenibilidad del sistema de pensiones: una valoración crítica*. Universidad del País Vasco. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4014972.pdf>

Zubiri, I. (2015). *Cómo reformar las reformas de las pensiones...y el coste de no hacerlo*. Universidad del País Vasco. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/50316/46765>

65yMas (2019). “Cinco ventajas de la mochila austriaca, el polémico sistema que rechazan los sindicatos”. Recuperado de: https://www.65ymas.com/economia/empresas/cinco-ventajas-mochila-austriaca-polemico-sistema-que-rechazan-sindicatos_9510_102.html

ANEXO SOBRE NORMATIVA LEGAL

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>

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>

ORDEN TMS/83/2019, DE 31 DE ENERO, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019. Boletín Oficial del Estado de 2 de febrero de 2019, núm. 29.

Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1366

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>