



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

"La Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones"

Presentado por:

Sofía Morán Revuelta

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez

En Valladolid, a 16 de febrero de 2022

RESUMEN

El Sistema Público de Pensiones Español gira en torno a cinco principios: el reparto, la proporcionalidad, la universalidad, la gestión pública y la suficiencia de prestaciones. Todos ellos configuran un sistema intergeneracional de fondos, es decir, los empleados que cotizan en la Seguridad Social sostienen las prestaciones por jubilación que reciben los pensionistas.

El Sistema de Pensiones Español es un derecho muy importante, reconocido en el artículo 41 de la Constitución Española.

La sostenibilidad futura de este sistema está amenazada por factores estructurales, de tipo económicos, demográficos e institucionales. Por ello, en el siguiente trabajo analizaré la situación actual y las posibles soluciones para su viabilidad futura.

ABSTRACT

The Spanish Pension System revolves around five principles: distribution, proportionality, universality, public management and adequacy of benefits. All of them make up an intergenerational system of funds, i.e., the employees who contribute to the Social Security system support the retirement benefits received by pensioners.

The Spanish Pension System is a very important and widespread right, recognized in article 41 of the Spanish Constitution.

This system is being hit by economic, demographic and institutional structural factors, and the sustainability of the Spanish Pension System is in danger. Therefore, in the following paper I will analyze the current situation and possible solutions for its future viability.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Justificación del tema y objetivo	5
1.2. Estructura	6
1.3. Metodología	7
2. EL PASADO DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	7
2.1. Origen e historia	7
2.2. La evolución del Sistema de Pensiones desde 1978.....	9
2.3. Las grandes reformas del Sistema de Pensiones.....	10
2.3.1 Reforma del 2011	10
2.3.2 Reforma del 2013	11
2.3.3 Reforma del 2021	11
3. EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL EN LA ACTUALIDAD.....	13
3.1. Principios y situación actual	13
3.2. Tipos de prestaciones	16
4. LA INVIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA, FACTORES ESTRUCTURALES.....	18
4.1. Tasa de natalidad e índice de fecundidad	18
4.2. Tasa de mortalidad y esperanza de vida.....	21
4.3. El mercado de trabajo	23
4.4. La inmigración	25
4.5. Factores Institucionales.....	25
4.6. Las diferencias entre Comunidades Autónomas.....	26
5. FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS.....	28
5.1. Clasificación según el promotor.....	29
5.2. Clasificación según la política de inversión.....	30
5.3. Clasificación según las aportaciones y prestaciones.....	31
6. SISTEMA DE PENSIONES EN EUROPA	31
6.1. El Sistema Mixto de Pensiones Holandés	32
6.2. El Sistema de Pensiones Sueco	34
7. EL FUTURO DE LAS PENSIONES, REFORMAS Y ALTERNATIVAS A LA INSOSTENIBILIDAD.....	36
8. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES	38

9. CONCLUSIONES	43
10. BIBLIOGRAFÍA.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Ingresos y gastos de la Seguridad Social 2000-2021	15
GRÁFICO 2. Distribución de ingresos y gastos de la Seguridad Social, en 2020. 15	
GRÁFICO 3. Porcentaje de cada tipo de pensión en el 2017	17
GRÁFICO 4. Tasa de natalidad	19
GRÁFICO 5. Nacimientos por cada 1.000 mujeres (2002-2020).....	20
GRÁFICO 6. Pirámide poblacional de España en el 2021	21
GRÁFICO 7. Tasa de mortalidad (1960-2020).....	22
GRÁFICO 8. Esperanza de vida España (1975-2020)	23
GRÁFICO 9. Tasa de actividad (2002-2020).....	24
GRÁFICO 10. Resultados de la encuesta	40

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Presupuesto de la Seguridad Social, año 2022.....	17
TABLA 2. Pensiones de España en vigor en 2021	27
TABLA 3. Índice global de pensiones del Mercer CFA Institute 2020	32
TABLA 4. Listado de preguntas y respuestas realizadas	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema y objetivo.

La sostenibilidad del Sistema de Pensiones Español es un tema muy relevante y sujeto a debate, en nuestros días, desde las personas jóvenes hasta los actuales pensionistas que reciben la prestación económica, tienen la preocupación por el funcionamiento de este sistema de reparto intergeneracional. El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) confirma: *“las pensiones emergen como uno de los principales problemas para los españoles. Concretamente, el 15,5% de los ciudadanos consideran las pensiones como una de sus tres principales preocupaciones”* (BBVA, 2019). Es un tema muy popular, que despierta el interés de toda la sociedad, ya que todos los ciudadanos viviremos esa etapa, al finalizar la vida laboral, o al menos esperamos hacerlo. Por esta razón, me he decantado por este tema en el Trabajo Fin de Grado, para defender en mi última experiencia, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad de Valladolid.

Como he comentado en el apartado anterior, el Sistema de Pensiones Español se basa en el principio de reparto, que quiere decir que los trabajadores que cotizan a la Seguridad Social financian las pensiones de las personas jubiladas. Resumiendo, es un sistema donde se transfieren los fondos de una generación a otra, para asegurar la supervivencia de la sociedad a la hora de finalizar la trayectoria laboral. También gira en torno a otros 4 principios que desarrollaré en los siguientes puntos.

La Seguridad Social es un organismo muy importante, ya que uno de sus objetivos es defender un derecho fundamental, recogido en el artículo 41 de la Constitución Española. Afirma textualmente: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad [...]”*, entre estas prestaciones se encuentran las pensiones por jubilación.

La sostenibilidad del sistema está siendo complicada debido a factores demográficos, fundamentalmente por las bajas tasas de natalidad y mortalidad, donde, además cobra gran importancia el aumento de la esperanza de vida. También existen factores económicos que afectan a la viabilidad futura, como por ejemplo, las altas tasas de paro o el ciclo económico por el que atravesamos. Todos estos factores, a los que se sumarán otros, serán analizados a lo largo del documento.

En este trabajo he intentado dar una visión global de la situación española en el ámbito de las pensiones. He definido y explicado el Sistema de la Seguridad Social, clasificado los diferentes tipos de prestaciones sociales, entre las que se encuentran las pensiones, he comentado los puntos débiles que hacen que la viabilidad futura del sistema esté en peligro, y las diferentes alternativas para

mejorar las finanzas de la Tesorería General de la Seguridad Social, entre otros puntos.

Una vez establecidas las razones que justifican la importancia de este tema, se procede a especificar el objetivo principal de este Trabajo Fin de Grado. El fin del TFG consiste en analizar la evolución adversa del Sistema Público de Pensiones en España a lo largo de los años, especialmente desde la Gran Recesión de 2008, analizando los puntos débiles y proponiendo alternativas para garantizar la sostenibilidad futura del sistema.

1.2. Estructura

Una vez explicado porque me decanté por este tema para la defensa de mi Trabajo Fin de Grado, este se estructurará de la siguiente forma.

Inicialmente, se ha realizado una introducción, con la justificación del tema, el objetivo, la estructura y la metodología seguida.

En el segundo apartado, desde un punto de vista global, resumiré la historia del Sistema Público de Pensiones Español, las diferentes fases por las que ha pasado hasta llegar a ser el actual. En este apartado, se expondrán las reformas de las normas más importantes que regulan el sistema de la Seguridad Social del siglo XXI, entre ellas la más actual, la de 2021.

En tercer término, analizaré la situación actual del Sistema Público de Pensiones, los cinco principios sobre los que gira y los diferentes tipos de prestaciones sociales.

En cuarto lugar, explicaré los factores estructurales más importantes que afectan a la sostenibilidad futura del Sistema de Pensiones en la mayoría de las economías modernas. La evolución de variables macroeconómicas y sociales que han provocado que se implementen nuevas políticas económicas y se reformen las existentes, para asegurar el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

En quinto término, estudiaré el atractivo de los fondos de pensiones privados. Es decir, aquellas inversiones de patrimonio que se llevan a cabo mediante un contrato, generalmente financiero, para en el futuro, cuando el inversor decida jubilarse, reciba un capital o renta derivado de estos planes. En este punto, mencionaré los sujetos que intervienen en la contratación de este producto, los diferentes tipos de aportaciones y clasificaré a los planes de pensiones según el promotor, las aportaciones y prestaciones, y la política de inversión.

En sexto lugar, analizaré los Sistemas de Pensiones en Europa más viables a largo plazo, estudiando las características de cada uno de ellos y proponiendo líneas de actuación para España. Para ello, me apoyaré en el Índice Global de Pensiones de Melbourne. Además, analizaré en profundidad el Sistema de Pensiones Holandés y Sueco.

En el séptimo capítulo, recopilaré los problemas estructurales que afectan al Sistema de Pensiones Español y plantearé las posibles soluciones y alternativas para la viabilidad futura de este.

En el octavo apartado, plasmaré los resultados obtenidos de una encuesta propia realizada a una muestra de la población sobre el Sistema Público de Pensiones en España y analizaré dichos resultados.

Por último, se enumerarán las principales conclusiones que se deducen del TFG y la bibliografía utilizada

1.3. Metodología

La metodología que se ha utilizado para la realización del presente TFG ha sido la siguiente:

En primer lugar, se ha realizado un amplio repaso bibliográfico de las principales publicaciones académicas sobre este tema. Así se ha recopilado información en libros y artículos de prensa para enriquecerme de diferentes puntos de vista y opiniones, sacando mis propias conclusiones en los diferentes puntos que he tratado. Algunos de ellos, en los que me he apoyado, ha sido el Informe Global de Pensiones del Instituto Mercer del año 2020, el Informe Anual del Banco de España o el Informe Económico Financiero de la Seguridad Social.

Las normas jurídicas me han ayudado a entender el contexto en el que nos encontramos, analizando los cambios que se han producido en la legislación de la Seguridad Social a lo largo del tiempo y porqué se han producido estos.

Adicionalmente, las bases de datos que más he utilizado para elaborar los gráficos y tablas han sido del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la base de datos de la Comisión Europea (AMECO), entre otras. Dentro de las páginas web de los diferentes organismos, me ha sido de gran utilidad la web oficial de la Seguridad Social, ya que es una plataforma muy completa que aporta información de muchos puntos a tratar en este trabajo.

Por último, la elaboración de la encuesta me ha permitido conocer la opinión de la muestra que he analizado y su conocimiento real sobre el Sistema de Pensiones Español. Me decanté por este instrumento porque bajo mi punto de vista, hacer partícipe a la población en este tema es muy importante, ya que es una cuestión que nos afecta e interesa a todos los ciudadanos españoles.

2. EL PASADO DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.

2.1. Origen e historia.

Durante el siglo XIX en España, como sucedió en otros países europeos, comenzaron a generalizarse las ideas liberales y socialistas. La preocupación

por la pobreza generalizada de los trabajadores comenzaba a avanzar entre la sociedad y fueron conscientes que esta situación solo podía resolverse con ayuda del Estado.

El origen del Sistema de Pensiones Español se remonta al 27 de febrero de 1908, cuando se fundó el Instituto Nacional de Previsión, con el objetivo de ayudar a los trabajadores que se retiraban de la vida laboral, protegiendo su vejez. Fue la primera institución oficial que se encargaba de gestionar la Seguridad Social y la asistencia sanitaria en España, pero esto no quiere decir que antes no hubiera indicios de crear un sistema público de pensiones, ya que como he expuesto anteriormente, durante todo el siglo anterior existían las preocupaciones por las clases obreras.

En 1883, se creó la Comisión de Reformas Sociales, donde empezaron a plantearse mejoras en la situación laboral de los trabajadores y el aumento del bienestar de este colectivo. Años más tarde, se creó el primer seguro social y se aprobó la Ley de Accidentes de Trabajo.

Posteriormente, el Instituto Nacional de Previsión aprobó, mediante el Decreto 11 de marzo de 1919, El Retiro Obrero, el primer seguro social obligatorio destinado a la población comprendida entre los 16 y los 65 años con unos ingresos inferiores a 4.000 pesetas, con el objetivo de financiar el retiro de los trabajadores. Este mecanismo estaba gestionado por Cajas de Ahorros y Bancos, y consistía en una contribución compartida entre el Estado y los empresarios. Esto fue un gran avance, pero tras la Guerra Civil, Franco aprobó un nuevo sistema de pensiones, el Subsidio de Vejez.

Durante el régimen franquista hubo diversas leyes y aportaciones en este ámbito, como, por ejemplo, el Fuero de los Españoles, las Ocho Leyes Fundamentales del Franquismo, donde se establecían seguros sociales, el Seguro de Enfermedad en 1942, el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) en 1947, entre otros.

Todo esto supuso un avance para el Sistema de la Seguridad Social, pero aparecieron desequilibrios sociales y financieros que demostraron que se tenía que llevar a cabo una gestión eficaz y era necesario la intervención del régimen. Por ello, en 1963, se creó la Ley de Bases de la Seguridad Social, norma de la que surgió el Régimen General de la Seguridad Social, gestionado por el Instituto Nacional de Previsión, junto con las mutualidades obreras. Esta ley protegía a los trabajadores y constituía un nuevo Sistema de la Seguridad Social en España, con una base financiera de reparto, gestión y participación del Estado.

Tras la muerte de Francisco Franco y la caída del régimen dictatorial, en el año 1978 se creó la Constitución Española, ley fundamental del Estado español, la cual en el artículo 41 establece que la Seguridad Social es para todos los ciudadanos. Este artículo dice expresamente: "*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo*", entre estas prestaciones sociales se encuentran las pensiones.

2.2. La evolución del Sistema de Pensiones desde 1978.

La Constitución Española de 1978, estableció claras directrices del funcionamiento del Sistema de Pensiones y la asistencia social, exactamente en el artículo 41, citado anteriormente, y en el artículo 50¹.

En este momento, se aclaró que existirían pensiones contributivas y no contributivas. Las primeras hacen referencia a prestaciones económicas aseguradas, por la contribución periódica a lo largo de la vida laboral de los asalariados. Por otro lado, las pensiones no contributivas se refieren a las prestaciones económicas que se entregan a las personas que tienen situaciones especiales, y que necesitan ayuda del Estado para tener una vida digna, derecho fundamental constitucional.

En 1995, se aprobó el Pacto de Toledo en el Congreso de los Diputados, un acuerdo en el que participaron todas las fuerzas políticas, con el objetivo de garantizar la estabilidad financiera y la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social en España. En este pacto se estableció 15 recomendaciones y retos con una visión de largo plazo, que tenían que cumplirse para conseguir el objetivo. Se plasmaron en la *"Ley de 1997 de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social"*. Esta ley introdujo cambios, como por ejemplo, la revalorización de las pensiones según el IPC, la edad mínima legal de jubilación en 65 años, el aumento de 8 a 15 años para el cálculo de la base reguladora de la pensión, la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y la introducción de sistemas complementarios al público, entre otros.

Además, tras la diferenciación entre pensiones contributivas y no contributivas, se indicó las fuentes de financiación para hacer frente a estas. Las primeras serían financiadas por las cotizaciones del asalariado y las empresas afiliadas a la Seguridad Social, en cambio las segundas, se financiarían gracias a los Presupuestos Generales del Estado, exactamente por la partida de sanidad y servicios sociales.

Cabe destacar que, durante estos años se vivía una crisis, donde las empresas recurrieron a despidos colectivos y a la jubilación anticipada. Además de la desastrosa situación económica, el envejecimiento de la población ya comenzaba a verse como un grave problema. Todo esto llevó al Gobierno a consensuar el Pacto de Toledo, que es un acuerdo de todas las fuerzas políticas del momento, con el fin de conseguir que la sostenibilidad del Sistema de Pensiones Español perdurara en el tiempo.

¹Artículo 50 de la CEE; "Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad [...]".

En el año 2001, se aprobó el Acuerdo para el Desarrollo y la Mejora del Sistema de Protección Social, de 9 de abril de 2001, entre las asociaciones empresariales, Comisiones Obreras y el Gobierno. En él se acordó la separación de las fuentes de financiación del Sistema de Protección Social, la mejora de las prestaciones y la lucha contra el fraude, entre otras medidas.

La sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones entre los años 2000 y 2007 no tenía un futuro incierto como actualmente, si no que tenía una viabilidad futura estable, que se rompió con la llegada de la Gran Recesión. A partir de 2008, las finanzas de la Tesorería General de la Seguridad Social se vieron gravemente perjudicadas, hasta que en el año 2011, tuvieron déficit, por ello comenzaron las reformas que comentaré en el subapartado siguiente.

2.3. Las grandes reformas del Sistema de Pensiones.

2.3.1 Reforma del 2011

La reforma del Sistema de Pensiones Español del año 2011 viene recogida en la *“Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social”* tras la gran recesión económica, y se llevaría a cabo a partir del año 2013.

Dicha reforma fue motivada por factores demográficos, durante el gobierno del Partido Socialista de José Luis Rodríguez Zapatero. El envejecimiento de la población, debido a la caída del índice de fecundidad y la tasa de natalidad, y el aumento de la esperanza de vida en España, llevó a las autoridades a ejecutar una reforma para garantizar la viabilidad futura del Sistema de Pensiones. Esta reforma se centraría en elementos fundamentales, es decir, en la edad ordinaria de jubilación, en la tasa de sustitución y en el cálculo de la pensión.

En primer lugar, se acordó que los años de cotización mínimos para acceder a la pensión continuarían en 15 años.

Uno de los cambios más importantes fue la tasa de sustitución. A partir del 2013, los años para alcanzar el 100% de la base reguladora serían 37 años. A partir de 15 años cotizados se alcanzaría el 50% de la base, continuando proporcionalmente hasta alcanzar el máximo, con los años mencionados anteriormente.

El siguiente cambio fue cambiar el número de años de cálculo de la base reguladora, pasando de los últimos 15 años a los últimos 25 años. Además, se modificó la edad legal de jubilación hasta los 67 años, quedando exentos todos los trabajadores que hubiesen cotizado 38 años y 6 meses, que podrían jubilarse a los 65 años. También existirían incentivos para aquellas personas que, por voluntad propia, alargaran su vida laboral a partir de los 67 años, como, por ejemplo, el incremento de entre el 2% y 4%, dependiendo de los años cotizados durante la vida laboral. En el lado contrario, estaría la jubilación anticipada,

aceptada desde los 63 años habiendo cotizado 33 años, que traería consigo una penalización entre el 1,625 y 1,875% por cada trimestre adelantado.

2.3.2 Reforma del 2013

La reforma de 2013 viene recogida en la "*Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad² y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social*". Esta ley tenía que haber entrado en vigor el 1 de enero de 2019, pero no ha sido así, ya que se ha propuesto derogarla³, lo que ha supuesto un gran debate y discusión.

Esta reforma tenía como objetivo la sostenibilidad del Sistema de Pensiones Español, consiguiendo la equidad intergeneracional, es decir mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes. En este sentido, se ajusta la pensión inicial de jubilación al importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al Sistema de Pensiones, dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida. En definitiva, se trata de que sean equivalentes a las prestaciones que perciba el pensionista que se jubile en un momento anterior. Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos.

También se establece una nueva referencia para la revalorización de las pensiones, dejando al indicador del IPC en un segundo plano. A partir de este momento, las pensiones se incrementarían, anualmente, entre el 0,25% y la variación del IPC del año anterior, siempre que estemos en una situación de déficit estructural.

2.3.3 Reforma del 2021

La última reforma que se ha llevado a cabo es la "*Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del Sistema Público de Pensiones*".

Esta reforma entrará en vigor el 1 de enero del 2022 y traerá consigo cambios, bajo el marco político del Partido Socialista con José Luis Escrivá, como ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

² El Factor de Sostenibilidad es un eje de la reforma de las pensiones en España. Estaba previsto aplicarse a partir del año 2019 y añadió dos nuevas variables al cálculo de la pensión, el factor de equidad intergeneracional y el factor de revalorización anual (BBVA, 2018. Con la reforma de 2021, quedó definitivamente derogado.

³ Hecho que finalmente ha sucedido en noviembre de 2021, con la aprobación de la reforma MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) y la derogación del Factor de Sostenibilidad.

Uno de los principales cambios, que se han introducido tras la reforma, es la actualización de la cuantía de las pensiones según el IPC. La revista oficial de la Seguridad Social dice textualmente: *“A partir del 1 de enero, las pensiones contributivas se revalorizarán un 2,5% para el año 2022. Este incremento es el resultado del índice de precios de consumo (IPC) medio entre diciembre de 2020 y noviembre de 2021, de acuerdo con la fórmula acordada con los agentes sociales el pasado mes de julio, que garantiza el poder adquisitivo de los pensionistas”* (Seguridad Social, 2021). Además, la reforma abole las cláusulas de jubilación forzosa para menores de 68 años, la subida de 0,6 puntos de las cotizaciones sociales, incentivos para las próximas jubilaciones demoradas, el retraso progresivo de la edad de jubilación y el cálculo de su cuantía.

En primer lugar, la reforma establece como indicador para la revalorización de las pensiones el Índice de Precios al Consumo (IPC), aclarando que, si este fuese negativo, las prestaciones permanecerán congeladas, no viéndose perjudicadas.

En segundo término, se eliminan las cláusulas de jubilación forzosa a los menores de 68 años por parte de los convenios colectivos. Además, estos obligan a las empresas a contratar a un empleado para sustituir el puesto del jubilado con previsiones de hacerle indefinido a jornada completa.

En tercer lugar, a partir del 2022 se incrementan en 0,6 puntos las cotizaciones sociales, soportando 0,5 puntos las empresas y 0,1 puntos los trabajadores.

En cuarto término, a partir de ahora existen incentivos para que los trabajadores retrasen su momento de la jubilación. La reforma ha incluido una serie de derechos o condiciones, por ejemplo, un aumento de la pensión del 4% por cada año adicional cotizado o un cheque único con una cantidad máxima de 12.000€, entre otros.

En quinto lugar, se establece la edad ordinaria de jubilación en 66 años y 2 meses, para aquellos trabajadores que hayan cotizado menos de 37 años y 6 meses. Se mantendrá en 65 años para aquellos que superen el periodo de cotización mencionado previamente. De cara al año 2027, se marca el objetivo de que la edad máxima de jubilación sea 67 años, si no se alcanza 38 años y 6 meses de cotización.

En sexto lugar, se cambia la base reguladora para el cálculo de la pensión. Ahora pasará a ser 300 meses, correspondientes a 25 años, no 240 meses como ha sido hasta ahora.

En séptimo término, la reforma incluye un abanico de derechos nuevos o beneficios junto a otros ya existentes, por ejemplo, la equiparación de la pensión de viudedad para parejas de hecho, la mejora de condiciones de los cuidadores de personas dependientes o la extensión de la cotización a programas de formación, bien universitarios o no.

Por último, mencionaré las jubilaciones anticipadas, ya que estas se rigen por un nuevo sistema de coeficientes reductores mensuales, que se aplica a la cuantía de la pensión, hasta ahora era trimestral. Además, estos coeficientes reductores

perjudicarán a las prejubilaciones de trabajadores con sueldos por encima de la pensión máxima, siempre teniendo en cuenta aquellas jubilaciones anticipadas debido a peligrosidad, penosidad o toxicidad en el puesto de trabajo.

A parte de las medidas comentadas anteriormente, el ministerio de José Luis Escrivá, tiene en mente más reformas para adaptar el Sistema de Pensiones Español a la nueva realidad del mercado laboral y a la situación demográfica, que se intentarán aprobar para el próximo ejercicio. El gobierno contará con la ayuda de Bruselas para recibir financiación europea, gracias a la Next Generation⁴.

3. EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL EN LA ACTUALIDAD.

3.1. Principios y situación actual.

El Sistema de Pensiones Español gira en torno a 5 principios; el principio de reparto que, como ya fue expuesto previamente, quiere decir que, los trabajadores que cotizan en la Seguridad Social financian las pensiones de las personas jubiladas, el principio de proporcionalidad que, hace referencia, a que cada persona recibirá, en el momento que se jubile, una cantidad proporcional a lo que haya contribuido a lo largo de su trayectoria laboral. Por otro lado, encontramos el principio de universalidad que, se refiere, a que todo el mundo tiene derecho a recibir una prestación, haya o no contribuido al Sistema de Pensiones previamente, para así poder cubrir las necesidades básicas. También existe el principio de gestión pública, es decir, la Tesorería General de la Seguridad Social gestiona el Sistema de Pensiones, y el principio de suficiencia de prestaciones que, quiere decir que el volumen de las pensiones tiene que cubrir las necesidades de los jubilados.

El Sistema de Pensiones Español se caracteriza por su solidaridad intergeneracional, es decir, la transferencia de fondos de las generaciones presentes y futuras para lograr un bienestar común. Las personas que cotizan en la actualidad financian las pensiones de las personas jubiladas. Además, este sistema no hace diferencias entre ciudadanos, no entiende de razas, culturas o género.

Por otro lado, existen otros tipos de sistemas, por ejemplo, el de capitalización, donde la confianza intergeneracional no existe, es decir, cada cotizante trabaja para sí mismo. Sus aportaciones se guardan en un fondo o plan de pensiones y en el momento de la jubilación obtendrán un volumen según hayan ahorrado o contribuido. Este sistema no es muy atractivo ya que es alterado por la inflación o los tipos de interés, además del inconveniente de que cada persona recibe

⁴ Ayudas económicas, por un importe de 750.000 millones de euros, por parte de la Unión Europea a los estados miembros con el objetivo de implementar actuaciones para contrarrestar los efectos de la COVID-19 en Europa e impulsar una recuperación marcada por la sostenibilidad y la digitalización.

según ha contribuido y puede que no sea suficiente, teniendo que trabajar más años por necesidades económicas.

El sistema público de la Seguridad Social está gestionado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 66, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre⁵.

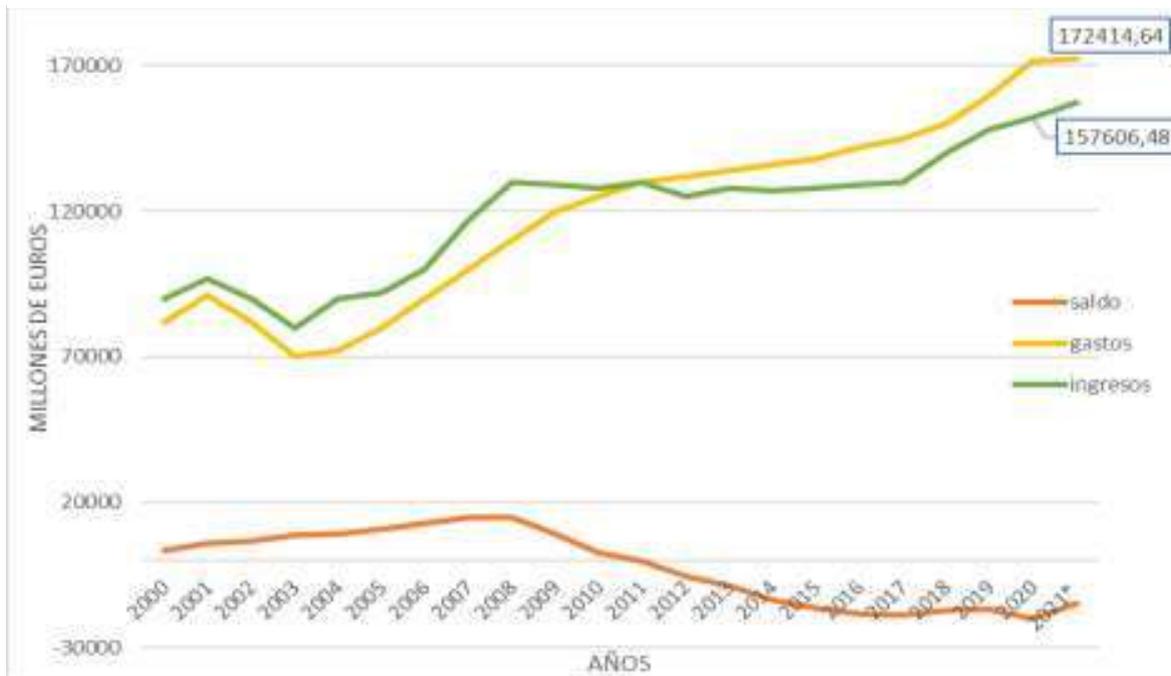
Las pensiones suponen el mayor gasto de las arcas públicas y, desde 2008, se ha convertido en un gran problema que los diferentes gobiernos han intentado solucionar. Tanto el envejecimiento de la población, como la revalorización de las pensiones, ya que las prestaciones que entran son más elevadas que las que salen y, por tanto, han perjudicado mucho al sistema. También, las bases de cotización actuales son de menor cuantía que la de las personas que están comenzando a recibir la jubilación. Las personas que se jubilan cada vez tienen pensiones más elevadas, ya que a lo largo de su vida laboral han cotizado bases mayores, por otro lado, las personas que entran en el mercado de trabajo lo hacen con salarios menores, y como consecuencia las bases son menores. Además, la revalorización de las pensiones, por la política del gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, perjudicó mucho a las cuentas del Fondo de Reserva.

En el año 2000, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social tenía superávit, coloquialmente se llamaba "la hucha de las pensiones", este saneamiento de las cuentas públicas continuó hasta 2007, pero desde ahí poco a poco los gastos superaron a los ingresos, provocando que la deuda pública aumentara y la continuidad del Sistema de Pensiones se viera inviable a largo plazo. El gobierno detectó pérdidas a partir del año 2011 y el déficit aumentó como consecuencia de factores estructurales demográficos, por ejemplo, la elevada esperanza de vida, el reducido número de nacimientos, entre otros, y factores económicos, como el aumento del desempleo, provocado por la recesión económica que sufría el país. Todo esto ha provocado que las deudas del Estado hayan aumentado, como he comentado anteriormente, hasta alcanzar en 2020, un déficit de casi 20.000 millones de euros. Por ello, los diferentes gobiernos han aprobado reformas para intentar que el Sistema de Pensiones saneara sus cuentas, pero hasta el momento no se ha llegado a la solución adecuada.

Desde el año 2002, tanto los ingresos como los gastos de la Seguridad Social han aumentado de manera significativa, como podemos observar en el gráfico 1. Actualmente, en el año 2020, se superó el gasto de 171.883 millones de euros, y se recaudó 152.044 millones de euros. Para este ejercicio económico, se prevé que los ingresos hayan permanecido constantes, con una ligera disminución, y que los gastos hayan aumentado. "*El gasto en pensiones en 2021 superará los 160.000 millones*" (El País, 2020).

⁵ Artículo 66; "*El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social [...].*"

GRÁFICO 1. Ingresos y gastos de la Seguridad Social 2000-2021

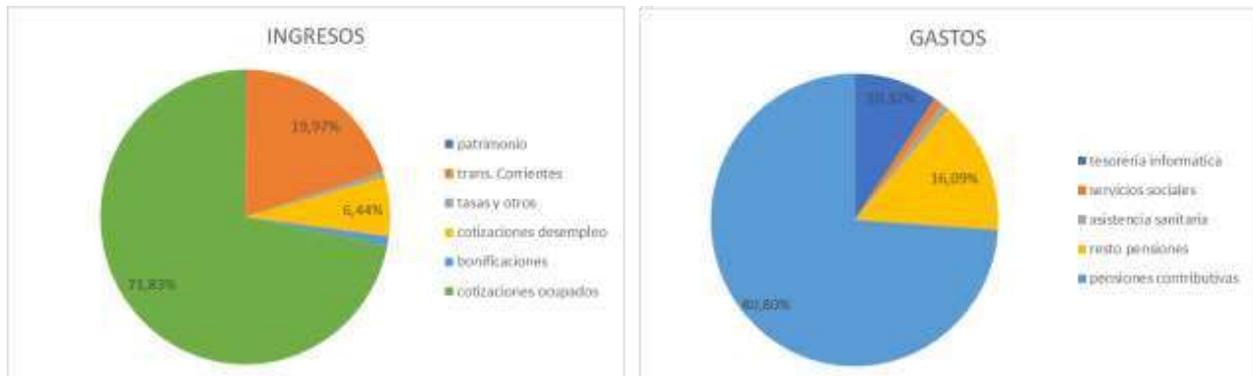


Fuente: Elaboración propia con datos del Informe Económico Financiero de la Seguridad Social 2021.

En el gráfico 2, extraído del Informe Económico Financiero de la Seguridad Social, se puede observar la distribución de los ingresos y gastos de la Tesorería de la Seguridad Social en 2020.

Observamos que, la mayor parte de los ingresos provienen de las cotizaciones de los trabajadores, un 71,83% de la recaudación es gracias a las personas que contribuyen a la sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Por otro lado, vemos que la mayor parte del gasto va destinado a las pensiones contributivas, concretamente un 80,80%, va destinado a las prestaciones de los pensionistas.

GRÁFICO 2. Distribución de ingresos y gastos de la Seguridad Social, en 2020



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe Económico Financiero de la Seguridad Social 2021.

Según la revista oficial de la Seguridad Social, el gasto en pensiones en el año 2019 representó el 10,9% del PIB, cifra que aumentó en 2020, que paso a ser el 12,4% del PIB, porcentaje condicionado por la crisis sanitaria que está viviendo el mundo desde 2019. Para el 2021 se estima que el gasto público en pensiones sea de un 15% del PIB.

El número de personas que se han dado de alta en el Sistema de Pensiones hasta el tercer trimestre de este año ha sido 445.085. Por el lado contrario, el número de personas que han causado baja ha sido 370.577, como vemos hay un claro desequilibrio entre las personas que salen y las que entran a recibir pensión.

3.2. Tipos de prestaciones.

El sistema de la Seguridad Social configura su gasto en diferentes partidas. Sus gastos pueden recogerse en cuatro grupos; la indemnización (pagos únicos por situaciones especiales), el subsidio (prestaciones continuadas en un tiempo limitado), la pensión (prestaciones mensuales con carácter vitalicio) y otras prestaciones como, por ejemplo, prestaciones por desempleo, viudedad u otro tipo de prestaciones de carácter temporal.

El gasto en pensiones es una de las partidas más cuantiosas del Presupuesto General. *“Los Presupuestos Generales del Estado recogen el mayor gasto de la historia, unos 458.970 millones de euros. De entre los miles de partidas que componen el marco contable, cuatro destacan sobre el resto: el gasto para las pensiones, las prestaciones por desempleo, el sueldo de los funcionarios y los pagos en intereses de la deuda se llevan prácticamente la mitad del presupuesto, el 53,3%. [...] El dinero reservado para pagar a los nueve millones de pensionistas ascenderá a 171.165 millones de euros el próximo ejercicio, el 37,3% del gasto público. Es la partida que más contribuye al crecimiento del Presupuesto. Aumentará en casi 8.000 millones de euros respecto a este año”.* (El País, 2021).

En la siguiente tabla podemos observar el presupuesto de la Seguridad Social para el año 2022. En diferentes capítulos se recogen las diferentes prestaciones. Como se aprecia en la Tabla 1, el gasto en pensiones para el próximo ejercicio económico se estima que sea de 145.618.537,21 miles de euros, de los cuales 143.046.115,00 miles de euros corresponden a pensiones contributivas, lo que representa el 82,87% del gasto total.

TABLA 1. Presupuesto de la Seguridad Social, año 2022

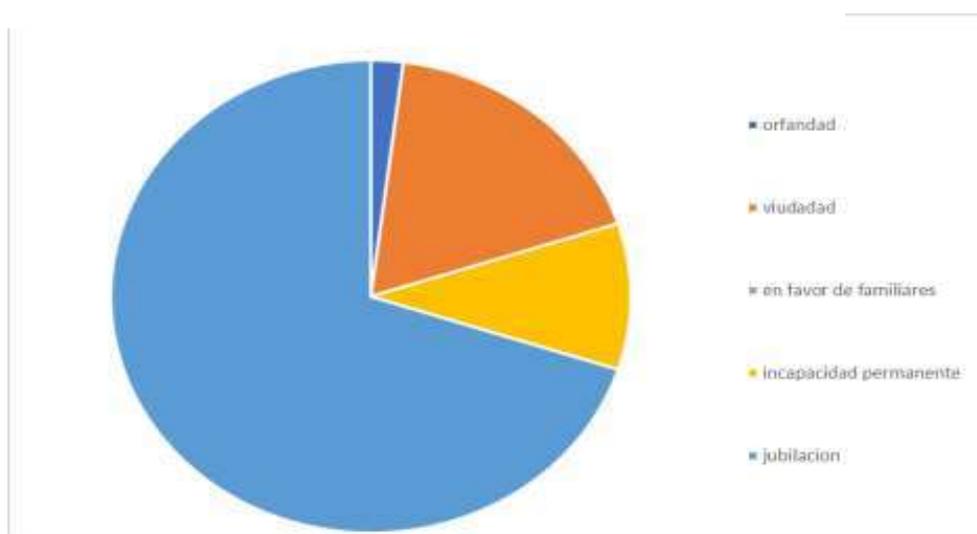
GASTOS		INGRESOS	
GASTOS PRESTACIONES ECONOMICAS	173.024.568	COTIZACIONES SOCIALES	136.344.725,25
PENSIONES	152.561.446	TASAS Y OTROS INGRESOS	924.976,84
INCAPACIDAD TEMPORAL	14.195.928	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	36.227.441,24
INGRESO MINIMO VITAL	2.966.126	TRANSFERENCIAS PATRIMONIALES	25.847,75
PROTECCION FAMILIAR	1.401.760	OPERACIONES CORRIENTES	173.522.991,08
OTRAS PRESTACIONES	968.069	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	1.885,02
GESTION	900.003	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	114.665,08
CAPITAL	31.235	OPERACIONES DE CAPITAL	116.550,10
OTROS GASTOS	187.851.036	OPERACIONES NO FINANCIERAS	173.639.541,18
ASISTENCIA SANITARIA	1.753.546	OPERACIONES FINANCIERAS	7.425.817,20
SERVICIOS SOCIALES	3.187.458	TOTAL PRESUPUESTO 2022 CONSOLIDADO	528.344.440,74
OTROS SERVICIOS FUNCIONALES	1.844.673		
OPERACIONES NO FINANCIERAS	179.810.245	% PENSIONES SOBRE GASTOS POR PRESTACIONES	88,17%
OPERACIONES FINANCIERAS	1.255.113	% PENSIONES CONTRIBUTIVAS	82,67%
TOTAL PRESUPUESTO 2022 CONSOLIDADO	360.875.603	SOBRE GASTOS POR PRESTACIONES	

Fuente: Página web de estadísticas de la Seguridad Social.

Centrándome en la acción protectora de las pensiones, estas se pueden dividir en cinco grandes grupos a saber: la incapacidad permanente, la jubilación, la viudedad, la orfandad y prestaciones en favor de familiares. Cabe aclarar, que dentro de cada grupo hay diversas situaciones y no podemos tratar todas de la misma forma.

En el gráfico 3, extraído del Informe del Banco Mundial, podemos observar el peso de cada grupo en el total de las pensiones en el año 2017. Se deduce que, el gasto en la acción protectora de los jubilados ocupa el primer puesto. Este gasto ha ido engordando a lo largo de estos últimos años, equivale a la porción de color azul, que como podemos observar es cada vez mayor, debido especialmente a los factores demográficos que comentaré en el siguiente punto.

GRÁFICO 3. Porcentaje de cada tipo de pensión en el 2017



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe del Banco Mundial 2018.

4. LA INVIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA, FACTORES ESTRUCTURALES.

Una vez expuesto en los apartados anteriores, la evolución histórica del Sistema de Pensiones en España y su situación actual, el siguiente paso consiste en analizar los factores estructurales que están afectando a la sostenibilidad del Sistema de Pensiones en la mayoría de las economías modernas. La evolución de las variables macroeconómicas y sociales ha provocado que se implementen cambios para asegurar el bienestar de las generaciones presentes y futuras. A continuación, mencionaré la evolución de algunos indicadores determinantes en el Sistema de Pensiones Español.

4.1. Tasa de natalidad e índice de fecundidad.

La tasa de natalidad española, en el año 2020, fue el 7,5‰. Este porcentaje es uno de los más bajos de Europa actualmente, pero no siempre ha sido así, tanto la natalidad como la fecundidad, a la que analizaré posteriormente, han ido reduciéndose desde la crisis económica de los años 70. Esto es una realidad que afecta directamente a la sostenibilidad del Sistema de Pensiones.

Los cambios en la mentalidad de la población, los factores económicos e institucionales, entre otros determinantes, han provocado que el número de niños que nacen cada año sea cada vez menor. Para comprobarlo de una manera más visual, se presenta el gráfico 4 y el gráfico 5.

Como podemos observar la tasa de natalidad en España se ha ido reduciendo desde 1960, pero vemos que esta caída aumentó su pendiente desde 1975. Anteriormente, la tasa de natalidad era bastante alta, sobre todo desde finales de los años 50, época en la que se produjo el *baby boom*.

En 1975, España asistió a un acontecimiento político importante, la transición democrática. Tras la muerte de Francisco Franco el país tuvo grandes cambios, a nivel económico, político y social.

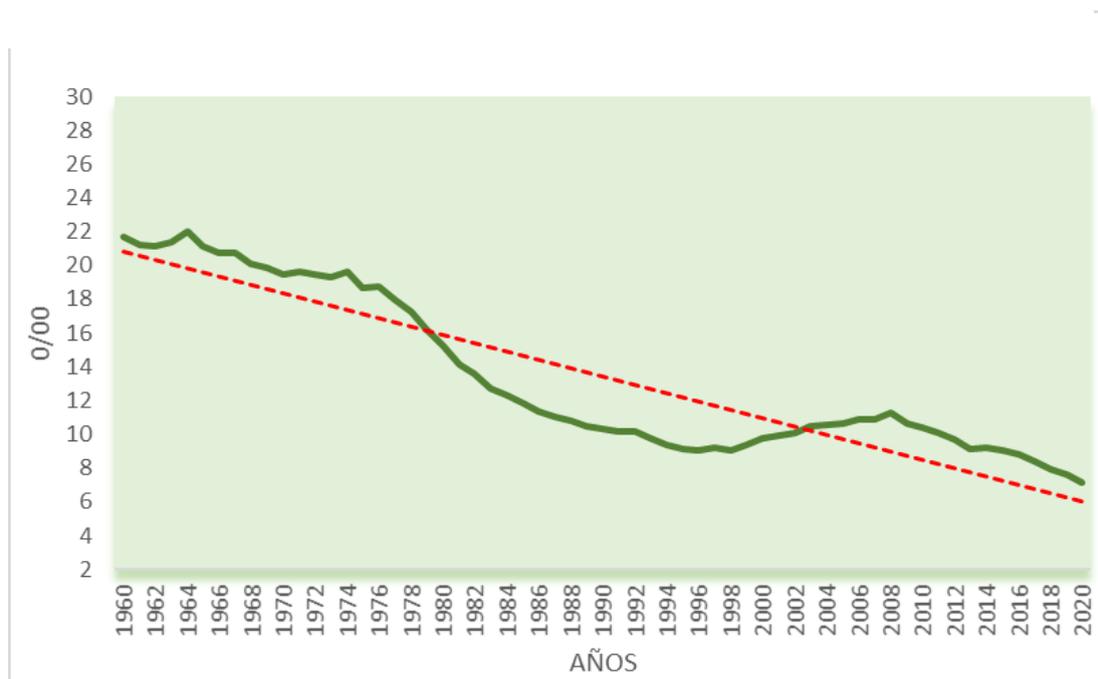
Centrándome en este apartado, la sociedad sufrió un cambio de mentalidad. Las mujeres optaron por incorporarse masivamente al mercado laboral, hecho que fue posible por los avances que venían sucediendo desde años anteriores. La población valoraba mucho la calidad de vida, el ocio y el trabajo, y la idea de tener familia pasaba a un segundo plano, como pasaba en las sociedades modernas y más desarrolladas.

Desde el lado de la economía estos años fueron muy duros, España como el resto de economías europeas estaba atravesando una recesión económica importante, la crisis del petróleo, que provocó que el PIB se redujera hasta un 40%. Esta situación perduró hasta 1985, mientras el país sufría el aumento de la tasa de paro, la disminución de los ingresos que entraban en los hogares y el

aumento de la desesperación. En este contexto, tener hijos pasaba a un segundo plano.

La tasa de natalidad cada vez era menor y nunca más volvió a las cifras del franquismo, aunque se recuperó en los años de intenso crecimiento económico, desde el 1998, llegando en 2008 a 11,28% principalmente, por la fuerte entrada de inmigrantes, más jóvenes. A partir de ese año, la tasa comenzó a decrecer nuevamente por la Gran Recesión Económica.

GRÁFICO 4. Tasa de natalidad



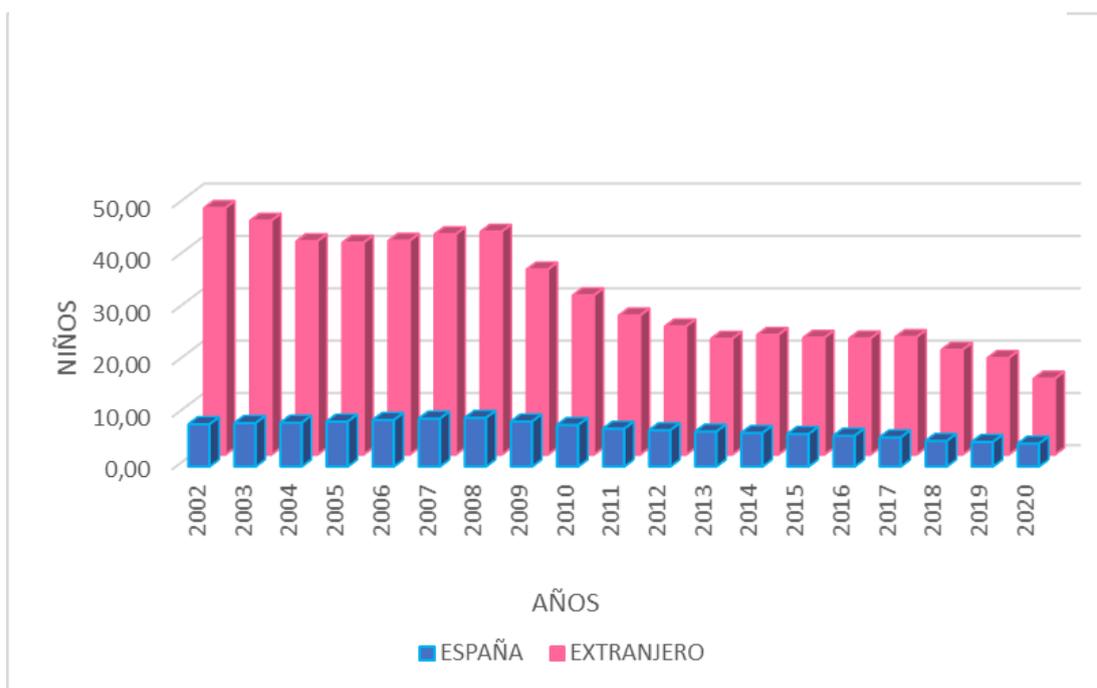
Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

En cuanto al número medio de hijos nacidos por mujer, en el 2020, fue 1,18. Una cifra muy inferior a la media que había en 1965, 2,94 niños, plenos años del *baby boom*.

Es importante aclarar que la inmigración ha contribuido a aumentar el número de hijos nacidos por mujer, ya que como observamos en el gráfico 5, el número de niños nacidos por cada 1000 mujeres inmigrantes es mucho mayor que los nacidos de mujeres con nacionalidad española. No obstante, este se ha reducido en ambos colectivos, aunque vemos una caída notable en las mujeres extranjeras desde 2008, consecuencia de la crisis, aspecto en el que profundizaré posteriormente.

Para el futuro, la tasa de natalidad y el número medio de hijos nacido por mujer no ofrecen datos esperanzadores ya que, aunque las mujeres decidan conciliar la vida familiar con la laboral a favor de la tenencia de hijos, el número con posibilidad de tener niños, en edad fértil, es muy reducido. Además, este cambio daría sus frutos décadas después del nacimiento de estos niños, cuando estos se incorporaran a la vida laboral.

GRÁFICO 5. Nacimientos por cada 1.000 mujeres (2002-2020)



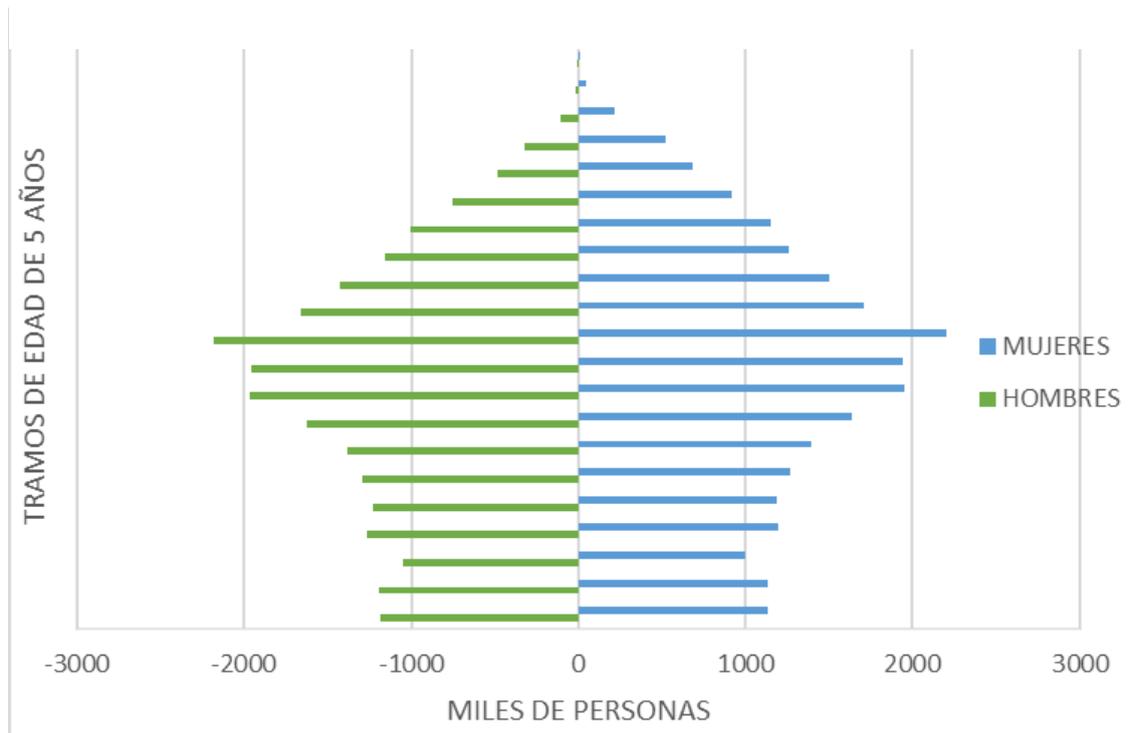
Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Para entender mejor la situación actual que preocupa a la hora de hacer frente a las pensiones futuras, se presenta una pirámide de población, en el gráfico 6, para ver la magnitud de cada estrato de edad, en el año 2021.

Como podemos observar esta pirámide es típica de países modernos y desarrollados, es decir, la base y la cúspide son más reducidas que el centro.

Esta imagen cambiará dentro de pocos años, por la llegada a las edades avanzadas de la generación del *baby boom*, el aumento de la esperanza de vida, en lo que profundizaré posteriormente, y la reducción continua de la tasa de fecundidad. Nos encontraremos una pirámide donde la población en edad de trabajar y el número de niños serán cada vez menores, y el volumen de población con más de 65 años cada vez mayor, como podemos deducir del gráfico 6. Esta situación será preocupante para la sostenibilidad del Sistema de Pensiones, ya que la población activa será menor que la población que recibala prestación por jubilación.

GRÁFICO 6. Pirámide poblacional de España en el 2021



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

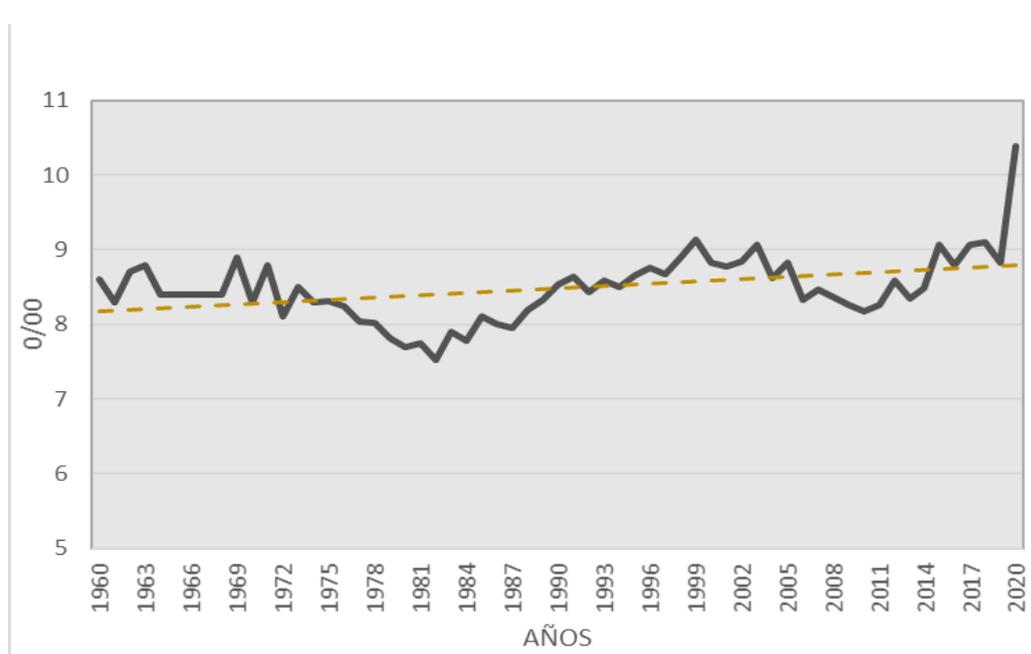
4.2. Tasa de mortalidad y esperanza de vida.

El envejecimiento de la población afecta a variables económicas como, por ejemplo, al consumo, la inversión, el empleo, la productividad, los salarios, los precios, y centrándonos en el tema, al sistema de pensiones.

En los siguientes gráficos comentaré la situación actual y las previsiones futuras de las dos variables que afectan al envejecimiento de la población, la tasa de mortalidad (gráfico 7) y la esperanza de vida (gráfico 8).

En el gráfico 7, vemos cómo la tasa de mortalidad es compleja de analizar, ya que España no ha seguido la tendencia típica de un país moderno, en el siglo XX. Observamos cómo desde 1970 ha disminuido notablemente el número de defunciones, pero a partir de 1981, se incrementa levemente hasta el año 2000. Esto se debe al volumen de población envejecida que había en España en estos años. El espectacular crecimiento en el año 2020 se debe a la pandemia de la Covid-19.

GRÁFICO 7. Tasa de mortalidad (1960-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

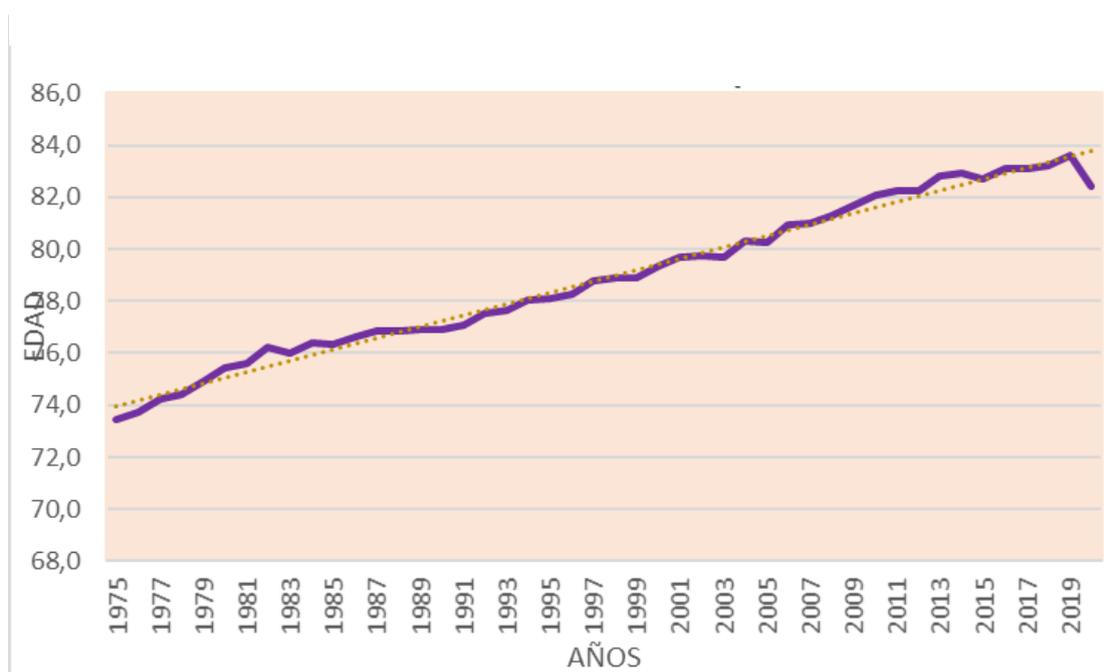
Sí nos apoyamos en el gráfico 8, la esperanza de vida en España es una de las más elevadas del mundo. Esto refleja aspectos muy positivos en nuestro país, por ejemplo, la calidad del sistema sanitario, los avances tecnológicos en este ámbito y en la Seguridad Social, pero también existen consecuencias "negativas" como, por ejemplo, el envejecimiento de la población.

La esperanza de vida sí es un claro indicador de que la población española cada vez vive más, ya que comprobamos que desde 1975 no ha parado de crecer, en menos de 45 años, esta ha aumentado en torno a 10 años. Cabe aclarar que, en 2020, esta decreció notablemente, fue un caso puntual debido a la pandemia de la Covid'19 que estamos viviendo actualmente. En el año mencionado, la esperanza de vida se redujo 1,41 años respecto al año anterior. Cuando se logre superar esta crisis sanitaria, la esperanza de vida seguirá su tendencia alcista y se estima que, en 2050, la población vivirá 93 años de media.

Este envejecimiento de la población también evoluciona correlativamente con la disminución de la población activa, que afecta tanto a los ingresos como a los gastos públicos, ya estos gastos están aumentando por el envejecimiento y los ingresos disminuyendo por el menor volumen de la población joven.

Los estudios demuestran que, en los próximos años, aumentará significativamente el número de personas mayores de 70 años, como comenté en el apartado anterior.

GRÁFICO 8. Esperanza de vida España (1975-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

4.3. El mercado de trabajo.

El mercado de trabajo es una variable macroeconómica muy relacionada con las demográficas que hemos comentado anteriormente, ya que, simplificando, cuanto más población joven exista mayor número de población en edad de trabajar habrá. Cabe aclarar que hay más factores que influyen, como, por ejemplo, la tasa de paro.

Se observa en el gráfico 9 que la tasa de actividad en España desde 2008 ha reducido su crecimiento, como consecuencia de la gran recesión, e incluso desde 2012 ha caído de manera significativa, sin llegar a recuperarse hoy en día.

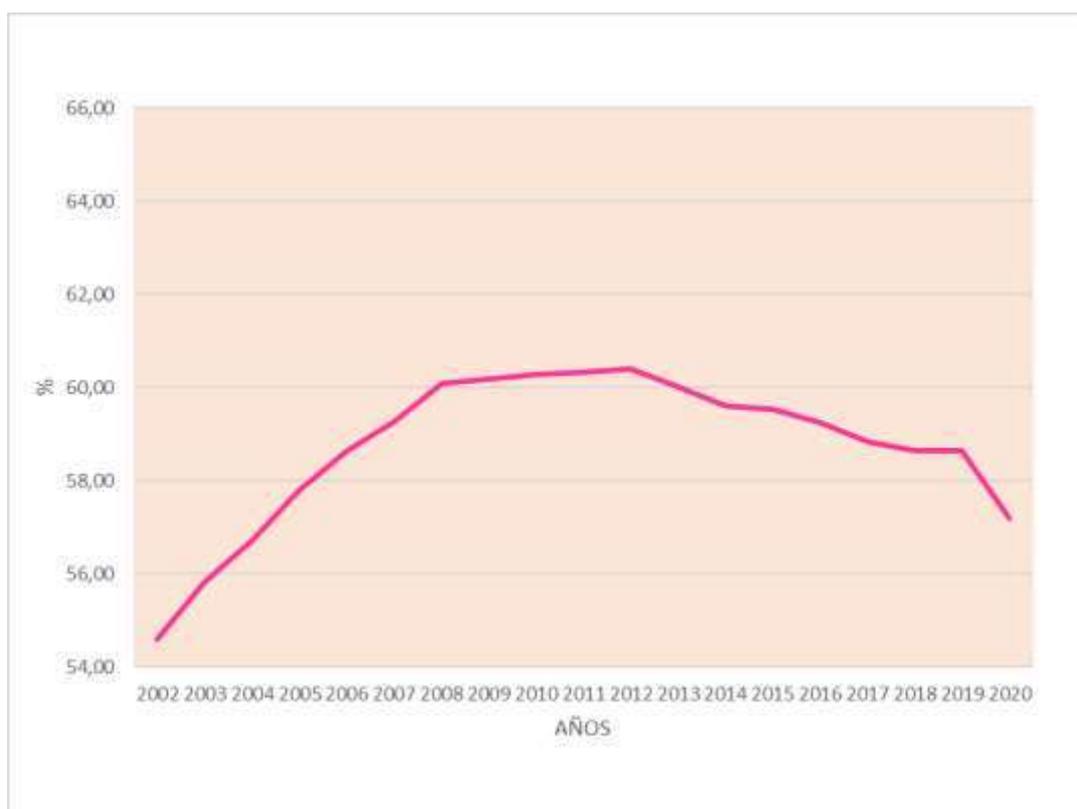
La disminución de la tasa de actividad, desde el año 2012, se debe a varios factores. El aumento del número de personas en edad de cobrar la jubilación es uno de ellos, como he comentado en apartados anteriores. Además, la disminución de la población activa y el cambio de la mentalidad de la población ha contribuido a ese descenso. Las personas jóvenes durante la crisis por el desánimo de no encontrar trabajo decidieron continuar con su formación o emigrar a otros países con más posibilidades de encontrar un buen empleo. Los jóvenes prefirieron seguir estudiando para poder tener más oportunidades laborales en el futuro, con mejores condiciones, en vez de contribuir en el mercado laboral y cotizar a la Seguridad Social. Esta reducción de personas afiliadas al sistema de la Seguridad Social provocó que la contribución de

posibles trabajadores al sistema de pensiones no fuera un hecho. En la actualidad, y tras el agravante de la crisis sanitaria actual, esta situación se sigue viviendo, a lo que hay que añadir la llegada masiva de personas jubiladas.

Esto es un hecho que preocupa ya que la sostenibilidad del Sistema de Pensiones, al ser un sistema de reparto en España, está directamente correlacionada con el número de trabajadores que cotizan, se necesita un volumen considerable de trabajadores en activo para financiar las jubilaciones de las personas inactivas. Actualmente los ingresos de la Seguridad Social no son suficientes para sustentar los gastos de esta.

Por otro lado, hay que mencionar a la inmigración ya que contribuye positivamente en la tasa de actividad. Los inmigrantes que llegan al país son jóvenes que buscan oportunidades laborales, lo que supone un incremento de la oferta de trabajo.

GRÁFICO 9. Tasa de actividad (2002-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

4.4. La inmigración.

La inmigración es un factor positivo para la sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Ha contribuido a contrarrestar las bajas tasas de natalidad y el índice de fecundidad en España, como se ha comentado previamente. Además, ha contribuido a aumentar la tasa de actividad de país, gracias a los flujos migratorios, la población activa aumenta, y hace que la pirámide demográfica se ensanche en edades más jóvenes.

Cabe aclarar, que estos flujos migratorios no permanecen constantes, sino que son movimientos que dependen del ciclo económico del país, es un factor procíclico, es decir, cuando el país está en expansión económica estos aumentan su volumen, las personas vienen buscando oportunidades para ellos y para su familia, en cambio en las recesiones se reducen. Esto se vivió claramente en la gran recesión, ya que la inmigración que se venía produciendo desde el año 2000, en el 2008 se frenó.

“En la década de los 2000 fueron muchas las personas que inmigraron a España en busca de oportunidades. En particular, entre el 2004 y el 2008, España recibió un flujo acumulado de 3,7 millones de personas y, en 2007, batió el récord de llegada de personas extranjeras, que sumaron más de 900.000, lo que le convirtió en el segundo receptor de inmigrantes entre los países de la OCDE. Sin embargo, la crisis no solo puso freno a la inmigración, sino que además estimuló la emigración de tal modo que el saldo migratorio se mantuvo en números rojos entre 2012 y 2014” (CaixaBank, 2016).

España, entre 1995 y 2008, era un país que acogía grandes cantidades de personas extranjeras, las cuales venían a buscar trabajo y mejores condiciones de vida.

Las personas que llegan a España buscando oportunidades, no solo salen beneficiadas ellas, sino que también contribuyen a la mejora del país. Estas personas contribuyen en la sostenibilidad de las pensiones, ya que cotizan en la Seguridad Social, colaborando con el mantenimiento del Estado del Bienestar. Además, parte de estos inmigrantes que entran en el país son mujeres que aparte de trabajar tienen una visión más positiva de la fecundidad, lo que contribuye por una doble vía al sistema de pensiones, los hijos de estas mujeres si permanecen en España podrán cotizar también en la Seguridad Social, cuando se incorporen al mercado laboral.

4.5. Factores Institucionales

Las instituciones tienen que velar por el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Se tienen que plantear soluciones, ya que los gastos se financian mediante transferencias intergeneracionales de rentas, y el envejecimiento de la población y el reducido número de nacimientos está poniendo en peligro el bienestar global futuro.

Las autoridades políticas tienen que trabajar para solventar este problema estructural, conseguir que el número de cotizantes a la Seguridad Social aumente, esto es muy complicado ya que hay muchos factores económicos que intervienen, por ejemplo, la tasa de paro y la economía sumergida, entre otros.

La economía sumergida son aquellas actividades económicas remuneradas que no son declaradas a las autoridades fiscales o monetarias pertinentes. *“La economía sumergida en España, un 65% mayor que la media europea. El Ministerio de Hacienda calcula que el fraude fiscal en los últimos años, antes de la pandemia, provoca unas pérdidas en España de unos 91.600 millones de euros anuales, de los cuales 60.600 millones son impuestos evadidos y 31.000 millones son cuotas defraudadas a la Seguridad Social”* (Nueva tribuna, 2021). España ocupa el puesto 10 en el ranking de economía sumergida en Europa y el 6 en la zona euro.

Por otro lado, la tasa de paro influye directamente en la cotización de los asalariados a la Seguridad Social, ya que el sistema público de pensiones español es un sistema de reparto que se financia con las contribuciones de los trabajadores actuales, y en el caso de que se vea reducido este número los ingresos disminuirán que, junto con el aumento de pensionistas, pondrán al país en una situación muy complicada.

En el 2007, el número de afiliados a la Seguridad Social era casi 20 millones de personas, mientras que los pensionistas no llegaban a los 9 millones, más del doble. Desde la gran recesión esta relación se dedujo y la tasa de paro alcanzó cifras históricas, que junto al incremento de las pensiones medias de los jubilados perjudican gravemente a la sostenibilidad del sistema.

Desde el punto de vista social, otro de los aspectos que podrían mejorar la sostenibilidad del Sistema de Pensiones sería la contribución de las instituciones para conseguir una mayor igualdad de género. Si, finalmente, se consigue esta igualdad y el reparto de cargas familiares entre el género femenino y masculino, las mujeres podrían tener un cambio de mentalidad y optar por tener hijos. De este modo, se sentirían respaldadas y conciliarían la vida laboral y la familiar. *“El Instituto Europeo de la Igualdad de Género ha presentado [...] la igualdad entre mujeres y hombres no solo es justicia social sino también un gran empujón para la economía y el aumento de la natalidad de los Estados miembros. Algunos de ellos podrían ver su PIB aumentado un hasta un 10%, desvela”* (Aqueuropa, 2017).

4.6. Las diferencias entre Comunidades Autónomas.

Las Comunidades Autónomas Españolas tienen diferencias en las pensiones, estas se deben a la tasa de dependencia, hay regiones donde la relación del número de pensionistas y población activa es mayor que en otras, y también sucede con la tasa de empleo, la tasa de sustitución y la productividad.

“La dispersión territorial de los indicadores demográficos, económicos y de pensiones que se observa en las CC.AA. españolas es muy relevante. Se puede llegar a numerosas conclusiones que deben analizarse en dos planos: el de la solidaridad territorial y el de la trasposición de las diferencias territoriales que observamos en nuestro país al debate general sobre el futuro de las pensiones” (BBVA, 2019).

El Sistema de Pensiones Español es muy solidario, esta característica se centra en las regiones con más dificultades para hacer frente al pago de estas, bien por factores demográficos, como, por ejemplo, alta edad media de la población, bien por aspectos económicos, menores bases de cotización, diferencias en la productividad, entre otras. Existen transferencias de fondos de las regiones más rejuvenecidas y productivas hacia las más envejecidas.

La pensión media española actualmente es de 1.039,54€, pero existen diferencias notables entre las Comunidades que más cobran y las que menos. Esto se debe a los factores que he mencionado en el párrafo anterior, la estructura de la población, la productividad de las actividades económicas, los salarios y las bases de cotización.

Las pensiones más altas se encuentran en el País Vasco y Asturias mientras que las más bajas en Galicia y Extremadura. Según las estadísticas, de la Seguridad Social, que observamos en la tabla 2, los vascos y asturianos tienen una pensión media que supera los 1.200€, mientras que los extremeños y gallegos no llegan a los 900€.

TABLA 2. Pensiones de España en vigor

COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA	TOTAL PENSION	PENSION POR JUBILACION
	P.media	P.media
TOTAL	1.039,54	1.196,17
ANDALUCÍA	929,73	1.079,28
ARAGÓN	1.098,27	1.253,80
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.221,60	1.435,44
BALEARS (ILLES)	967,60	1.104,55
CANARIAS	949,06	1.108,23
CANTABRIA	1.098,47	1.273,04
CASTILLA - LA MANCHA	960,89	1.110,59
CASTILLA Y LEÓN	1.033,80	1.186,13
CATALUÑA	1.079,85	1.219,09
COMUNITAT VALENCIANA	958,08	1.094,69

EXTREMADURA	865,89	994,03
GALICIA	886,30	1.011,38
MADRID (COM. DE)	1.217,68	1.392,50
MURCIA (REGIÓN DE)	918,57	1.067,48
NAVARRA (COM. FORAL DE)	1.193,99	1.350,06
PAÍS VASCO	1.289,58	1.466,97
RIOJA (LA)	1.022,85	1.146,56
Ceuta	1.045,46	1.307,90
Melilla	1.003,22	1.258,67

FUENTE: Elaboración propia con datos del informe sobre pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

5. FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS.

Hasta el momento, se ha estudiado el Sistema de Pensiones Español, que es de reparto. Sin embargo, resulta oportuno hacer referencia, en este apartado, al Sistema de Capitalización, que pudiera servir como complemento al sistema de reparto, en el horizonte de la sostenibilidad futura del Sistema de Pensiones Español.

Antes de comenzar con el desarrollo de este apartado, resulta oportuno aclarar que fondo de pensión no es sinónimo de plan de pensión, esto no quiere decir, que no tengan relación, ya que por el contrario van muy unidos. Los fondos de pensiones están formados por uno o varios planes de pensiones. Dicho esto, a continuación, se tratará los dos términos de forma simultánea.

“Un fondo de pensiones es un patrimonio creado para cumplir con los planes de pensiones. Es decir: es como el saco donde se meten las aportaciones del plan; es de lo que este se nutre. No tienen personalidad jurídica, y se controlan a través de un gestor y una comisión de control” (BBVA, 2021). Cabe destacar que, los planes de pensiones son de propiedad privada y se llevan a cabo a través de un contrato privado con una serie de condiciones. En el momento de la jubilación se tendrá un capital o una renta derivado de los planes de pensiones.

En la contratación de los planes de pensiones existen una serie de sujetos, por un lado, tenemos al promotor, que habitualmente son entidades financieras, y es el encargado de constituir el plan de pensiones. Por otro lado, encontramos al partícipe, que es la persona interesada en contratar el plan y, por último, al beneficiario, que es la persona que tiene el derecho a recibir la prestación, coincida o no con el partícipe.

Las aportaciones en los planes de pensiones pueden ser de diferente magnitud y se pueden realizar en diferentes periodos de tiempo, existe una gran flexibilidad a la hora de contratar estas inversiones, ya que se adaptan a las condiciones o preferencias de los usuarios, con el objetivo de obtener un mayor beneficio a la hora de la jubilación. Las inversiones se pueden llevar a cabo mediante aportaciones continuas en el tiempo o aportaciones en momentos concretos, sin poder superar 8.000 euros anuales deducibles fiscalmente en el sistema individual⁶.

“Los planes de pensiones pueden ser de diversos tipos, los podemos clasificar atendiendo al promotor, a las aportaciones y prestaciones y a la política de inversión. Tipos de planes de pensiones” (BBVA, 2021).

5.1. Clasificación según el promotor.

Según el promotor se clasifica en: sistema de empleo, individual y asociado.

- El sistema de empleo.

Los planes de pensiones de empleo son instrumentos que promueven las empresas, es decir, son los centros de trabajo los que realizan las aportaciones. Cabe destacar que, estas aportaciones, son un porcentaje del salario del trabajador, con el objetivo de complementar a la pensión pública que reciban estos en el momento en el que se jubilen.

- El sistema individual.

Los planes de pensiones individuales son instrumentos que promueven los propios trabajadores. En este sistema, los trabajadores aportan de forma continuada en el tiempo inversiones, para en el momento de la jubilación recibir una pensión complementaria a la pública.

Este plan de pensiones individual se está generalizando, debido a la sospecha de que el Sistema Público de Pensiones a largo plazo no es viable.

- El sistema asociado

Los planes de pensiones asociados son instrumentos promovidos por una asociación o sindicato donde los beneficiarios son los asociados a esa organización.

Dicho esto, parece que los planes de pensiones asociados y de empleo son lo mismo, ya que en ambas existe una persona jurídica que es la promotora de la

⁶ En los ejercicios económicos de 2020 y 2021, el máximo deducible fiscalmente son 2.000€ y, a partir, de 2022 serán 1.500€.

inversión, pero no es así, porque en los asociados es cada socio o afiliado quien realiza las aportaciones al plan, para beneficiarse en el futuro, en cambio en los de empleo es la empresa quien contribuye en la inversión.

5.2. Clasificación según la política de inversión

Según la política de inversión, se puede estructurar en planes de renta fija, variable, mixta, y garantizados. Cabe introducir el término binomio rentabilidad-riesgo, ya que los planes de inversión, como cualquier producto financiero, a más rentabilidad mayor riesgo existe, y viceversa.

- Plan de renta fija.

Los planes de renta fija son inversiones en activos de rentabilidad estable, es decir, en aquellos productos que prácticamente no tienen riesgo, como, por ejemplo, los bonos del Estado y las letras del tesoro, entre otros. La evolución del plan está asociada a los tipos de interés, y al período de tiempo, es decir, cuanto menor sea el tiempo de vencimiento del plan, menor rentabilidad se obtendrá.

Este tipo de planes son muy atractivos entre las personas que no quieren arriesgar su patrimonio, ya que obtienen una rentabilidad fija, por un periodo habitualmente corto.

- Plan de renta variable.

Los planes de renta variable son inversiones en activos de rentabilidad inestable como, por ejemplo, acciones, es decir la rentabilidad de la inversiones muy volátil, existe un mayor riesgo, pero esto se ve recompensado por un mayor beneficio que en los planes de renta fija.

- Plan de renta mixta.

Los planes de renta mixta son inversiones en activos de renta fija y variable. En este tipo de planes existe una cartera que variará las proporciones en los diferentes activos, según la aversión al riesgo del inversor.

Por lo comentado anteriormente, encontramos planes de renta variable mixta, donde la cartera de activos tendrá una proporción mayor en el activo arriesgado que en el de renta fija. La inversión de renta variable estará entre el 30% y el 75% de la inversión total. En esta situación la rentabilidad y el riesgo será mayor que en la que mencionaré a continuación. En segundo lugar, encontramos planes de renta fija mixta, donde la cartera de activos tendrá una proporción mayor en el activo de renta fija que en el de renta variable. La inversión, de esta última, será menor del 30% de la inversión total. En esta situación la rentabilidad y el riesgo será menor.

- Plan garantizado.

Los planes garantizados son inversiones que aseguran el total del dinero invertido, en el momento del vencimiento. Son como planes de renta fija, ya que hay una rentabilidad fija con el mínimo riesgo.

5.3. Clasificación según las aportaciones y prestaciones

Según las aportaciones y prestaciones realizadas, los planes se clasifican en: planes de aportación definida, prestación definida y mixtos.

- Plan de aportación definida

Los planes de aportación definida son inversiones donde se fija la cantidad que va a aportar el promotor. Este irá asumiendo esta cantidad establecida en el contrato y en el momento de recibir la prestación, cuando se jubile, recibirá una cantidad que no se puede definir con antelación, ya que depende de la rentabilidad positiva o negativa del plan.

Este plan tiene puntos favorables, como, por ejemplo, limita las obligaciones del inversor, se ciñe a lo establecido en el contrato. Pero también, puede que no sea atractivo a inversores convencionales aversos al riesgo, ya que no se sabe la cantidad que se va a rescatar en el momento de la jubilación.

Cabe destacar que, Holanda fue el primero país que introdujo en el mercado financiero estos planes, y al ver su atractivo muchos países con grandes economías siguieron sus pasos, Dinamarca, Suecia, Australia o Reino Unido.

- Plan de prestación definida.

Los planes de prestación definida son inversiones que garantizan el capital invertido más la rentabilidad definida en el contrato, en el momento de la jubilación o cancelación del plan por otras circunstancias.

- Plan mixto.

Los planes mixtos son una combinación de los dos planes anteriores. Por un lado, encontramos rasgos del plan de aportación definida, ya que se fija la cantidad que va a aportar el promotor, y por otro, rasgos del plan de prestación definida, ya que se establece una rentabilidad o cuantía de la prestación en el momento de la jubilación.

6. SISTEMA DE PENSIONES EN EUROPA.

En el siguiente capítulo, se analizará los mejores Sistemas de Pensiones en Europa, viendo las características de cada uno de ellos y proponiendo líneas de actuación para España. Para ello, me apoyaré en el Índice Global de Pensiones de Melbourne, indicador que compara los Sistemas de Pensiones a nivel mundial, elaborado por Mercer con la colaboración del departamento de

investigación de la Facultad de Economía de la Universidad de Monash, ubicada en Australia. El índice compara 39 Sistemas de Pensiones mundiales, analizando y demostrando las deficiencias y virtudes que tiene cada uno de ellos. Para ello hace la media de tres características, la adecuación, la sostenibilidad y la integridad.

En la siguiente tabla, se muestra el valor del índice Melbourne Mercer, en el año 2020. Nosotros nos vamos a centrar en el valor de los países europeos, viendo como Holanda y Dinamarca se sitúan en los primeros puestos. Por el contrario, España se sitúa en el puesto 33, a nivel global, y en el 9 a nivel europeo.

TABLA 3. Índice global de pensiones del Mercer CFA Institute 2020

Holanda	Dinamarca	Finlandia	Suecia	Alemania	Irlanda	Bélgica	Francia	España	Polonia	Austria	Italia
82.6	81.4	72.9	71.2	67.3	65.0	63.4	60.0	57.7	54.7	52.1	51.9

Fuente: Elaboración propia con datos del informe global de pensiones del instituto Mercer del año 2020.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los Sistemas de Pensiones pueden ser públicos, privados y mixtos. Podemos destacar que, el modelo de los dos países que se sitúan en cabeza es el mixto, esto quiere decir, que la viabilidad de los Sistemas de Pensiones donde interviene el Estado y los planes de pensiones privados es mayor.

6.1. El Sistema Mixto de Pensiones Holandés

El Sistema Mixto de Pensiones Holandés es un ejemplo para seguir en Europa, este se fundamenta en tres pilares, la pensión pública contributiva, el sistema de capitalización y el ahorro individual. *“El Sistema de Pensiones de los Países Bajos se ha situado casi permanentemente durante los últimos años como el mejor Sistema de Pensiones del Mundo según el Informe de Mercer y la Universidad de Melbourne (Melbourne Mercer Global Pension Index) , debido a su nivel de prestaciones (suficiencia), su sostenibilidad, y el porcentaje de participación y adecuación”* (BBVA, 2021).

El primer pilar, mencionado en el apartado anterior, hace referencia a la pensión pública AOW (Algemene Ouderdomswet). Esta pensión comenzó en 1957, y es la que equivale a las pensiones españolas. Es un sistema de reparto, donde los trabajadores actuales cotizan a la Seguridad Social para hacer frente a las jubilaciones de las personas con edades superiores a 65 años. Es una transferencia de fondos intergeneracional, donde el Estado interviene en el caso de que no sean suficientes. La cuantía se fija dependiendo del salario mínimo

que se establezca cada año. Es un ingreso básico y universal, ya que, si la población reside entre los 15 y 65 años en el país, tiene derecho a recibir la pensión cuando se jubilen. Además, en el caso de que las personas no hayan vivido de forma permanente, es decir, que solo hayan permanecido en el país en periodos discontinuos de tiempo se acumulara un 2% de la cuantía de la pensión por cada año trabajado.

Además de la pensión comentada en el parrado anterior, también existe la pensión AIO (Algemene Inkomensvoorziening), una prestación adicional o complementaria para personas mayores. Esta pensión se caracteriza por no ser contributiva, es aquella que garantiza una vida digna a todos los jubilados en situaciones precarias.

El segundo pilar es el Sistema de Capitalización. Los planes de pensiones privados están muy generalizados en Holanda. La mayor parte de la población trabajadora tiene planes de pensiones, derivados de las cotizaciones a lo largo de su vida laboral, con una rentabilidad. Aunque las empresas no están obligadas a ofrecer planes de pensiones a sus empleados, más del 90% de los trabajadores invierten su dinero para hacer frente a sus gastos tras la jubilación, son tan importantes que el grueso de la pensión que reciben los jubilados viene por esta vía. Se puede decir que, en este país, los acuerdos entre empleados y empresarios, en materia de pensiones, son muy importantes.

Aunque estamos demostrando que el Sistema de Pensiones Holandés es viable a largo plazo, o mejor dicho tiene más sostenibilidad futura que el español, existen dificultades, porque las contribuciones están resultando ser insuficientes para hacer frente a las prestaciones futuras, debido al aumento de la esperanza de vida y a los reducidos tipos de interés. Por ello, el Gobierno Holandés está llevando a cabo actualmente una reforma, del 2022 al 2026, evolucionando del actual sistema de prestación definida al nuevo contrato de aportación definida colectiva.

El tercer pilar, es el ahorro individual. Son los que comúnmente conocemos como los planes de pensiones privados. Los empleados o cualquier individuo pueden contratar este producto, invirtiendo sus ahorros, para aumentar la pensión en el momento que se jubile. Los planes de pensiones privados tienen gran atractivo en los colectivos de trabajadores autónomos, que se van generalizando y cada vez más personas son consumidoras de este producto. La diferencia de este pilar con el segundo es que los fondos de pensiones privados no están relacionados con la empresa para la que trabaja el empleado. Como he comentado en el apartado anterior, los fondos de pensiones privados se están generalizando debido a la desconfianza de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Cabe aclarar, que la rentabilidad generada de los planes de pensiones no tiene presión fiscal durante la vida laboral de los trabajadores, pero en el momento en el que se comienza a cobrar la prestación por jubilación existe un impuesto que recae sobre la base de la pensión. Además, aunque los fondos sean

privados las autoridades políticas tienen control sobre estos productos a través del Banco de Holanda (DNB) y la Autoridad de Mercados Financieros (AFM).

En Holanda existen varios tipos de previsión social, los fondos de pensiones sectoriales, de empresa y de autónomos, que exponemos a continuación:

1. Los fondos de pensiones sectoriales están destinados a sectores económicos específicos, como por ejemplo la administración pública, la hostelería, entre otros, que representan el 75% de los trabajadores. En este tipo de pensiones, aunque el trabajador cambie de puesto o de empresa no verá alterada su pensión.

2. Los fondos de pensiones de empresa, establecidos como su propio nombre indica en empresas o grupos de ellas. Cabe aclarar que, este tipo de fondos no se ven influenciados por la situación financiera de la empresa.

Tanto en el primero fondo de pensión mencionado, como en el segundo, se dirigen por una junta donde tienen participación los empleados y los empresarios. De esta manera, las decisiones que se tomen serán democráticas y ambos colectivos podrán defender sus derechos.

3. Los fondos de pensiones de autónomos, que son los frecuentes en profesiones, como ganaderos, médicos, abogados, entre otros.

6.2. El Sistema de Pensiones Sueco

El Sistema de Pensiones Sueco ha evolucionado a lo largo de los años. En primer lugar, este estaba formado por dos tipos de pensiones, la básica y la complementaria, a diferencia del Sistema de Pensiones Holandés.

La pensión básica hacía referencia a aquella prestación que recibían todos los jubilados. Esta no siempre era la misma para todas las personas, ya que, sino, no sería justo, por ello se pone la condición de que hubieran trabajado al menos 40 años, para recibir el 100% de la cuantía.

Por otro lado, se encuentra la pensión complementaria, que hacía referencia a la prestación que recibían las personas jubiladas según hubieran aportado con sus cotizaciones a la Seguridad Social.

El sistema ha ido evolucionado debido a factores estructurales, como por ejemplo, los demográficos mencionados en el tercer capítulo y económicos, para garantizar la estabilidad financiera y la equidad, evolucionado de un sistema de pensiones público de reparto hacia uno mixto, manteniendo el sistema de reparto.

Desde el año 2003, el Sistema de Pensiones Sueco se basa en un sistema de cuentas nocionales y un sistema de contribuciones financieras. Con este modelo, intenta que el sistema de pensiones sea más justo y equilibrado. Este sistema está condicionado por las variaciones en la esperanza de vida y por las aportaciones de cada trabajador al Sistema de pensiones a lo largo de su vida.

El sistema de cuentas nocionales se forma por las cotizaciones que cada trabajador y las empresas realizan durante la vida laboral. La tasa de cotización en este sistema es 16% de los ingresos anuales de los cotizantes, contando con la revalorización de los salarios. En el momento de que los trabajadores llegaran a la edad de la jubilación, se calcularía la pensión que recibiría, habiendo una relación indirecta entre el total cotizado a lo largo de toda la vida laboral y la esperanza de vida. Además, también se tiene en cuenta la edad en la que el trabajador se jubile ya que, cuanto más se trabaje más alta será la cantidad cotizada y menos años quedarían para alcanzar la esperanza de vida. Por lo que, cuanto más tarde se jubilen los trabajadores más pensión recibirán en el momento que decidan jubilarse.

Por otro lado, existe el sistema de contribuciones financieras, que hace referencia a las inversiones que están obligados a hacer los trabajadores, por una cuantía del 2,5% de sus ingresos anuales. Con estas inversiones los trabajadores obtienen rendimientos financieros, que les beneficiará a la hora de recibir las jubilaciones.

La edad mínima de jubilación en Suecia es de 65 años, aunque se puede solicitar la jubilación anticipada, con un mínimo de 61 años, siempre teniendo en cuenta que habría que dividir las cotizaciones totales entre un número mayor de años, por lo que la cuantía de la pensión se vería reducida.

Como vemos este sistema se basa en recibir según se haya contribuido, pero pueden llegar a darse situaciones, donde los trabajadores no consigan una pensión que cubra sus necesidades por sus propios medios. Por ello, existe una pensión básica financiada por las cuentas públicas del Estado Sueco, aunque no pueden acceder a ella todos los ciudadanos. Es necesario que los futuros pensionistas hayan residido en el país durante mínimo 3 años, de esta manera se recibirá una cantidad proporcional hasta llegar al 100% de la pensión, que requiere haber residido en el país durante 40 años. Además, estos deben tener mínimo 65 años para poder solicitarla.

Además de las pensiones ligadas a la vejez, Suecia cuenta con ayudas complementarias para asegurar la cobertura de las necesidades básicas de las personas. Cuenta con la ayuda de la vivienda, protegiendo a las personas contribuyendo en los pagos de alquileres o mantenimiento de hogares. También, existe la prestación para el mantenimiento de ancianos.

El Sistema de Pensiones Sueco, al igual que en los demás países, tiene problemas, debido a factores demográficos, por ejemplo, cuanto más aumente la esperanza de vida, más aumentará el denominador que afecte a la cuantía de la pensión teniendo en cuenta las cotizaciones totales. Además, la población activa cada vez es menor, como pasa en todas las economías modernas, lo que significa que hay menos cotizantes.

Tal es el atractivo del Sistema de Pensiones Sueco que una de las recomendaciones de Pablo Antolín Nicolás, economista jefe de la unidad de pensiones privadas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico (OCDE), precisamente es que el sistema español debería imitar al sistema sueco. *“La OCDE aconseja a España el modelo sueco de pensiones, cuentas individuales y públicas”* (Cinco Días, 2017).

7. EL FUTURO DE LAS PENSIONES, REFORMAS Y ALTERNATIVAS A LA INSOSTENIBILIDAD.

La situación ideal para que el Sistema de Pensiones sea sostenible a largo plazo, es que el número de trabajadores que cotizan en la Seguridad Social sea al menos el doble que el número de pensionistas que reciben prestación.

La viabilidad del Sistema de Pensiones Español depende de la estructura de la población y de la tasa de paro. Desde la crisis económica de 2008, el déficit del Sistema de la Seguridad Social ha aumentado llegando a niveles preocupantes, debido a factores estructurales, demográficos y económicos, el envejecimiento de la población, la revalorización de las pensiones y a las elevadas tasas de desempleo. Como he comentado en los puntos anteriores, la disminución de las personas en edad de trabajar y el significativo aumento de pensionistas en los últimos años afecta negativamente a la viabilidad futura del Sistema de Pensiones.

Por el lado económico, el aumento de personas en paro supone una reducción de cotizaciones y un aumento del gasto público, debido al aumento de pagos de prestaciones por desempleo.

Estos problemas estructurales hay que estudiarlos para plantear soluciones que sean factibles, para que sea posible la viabilidad futura del Sistema de Pensiones. A continuación, mencionaré algunas alternativas.

En primer lugar, hay que introducir reformas para reducir o al menos controlar el aumento del gasto, ya que los ingresos que obtiene el Sistema de la Seguridad Social son constantes en el tiempo. Controlando el gasto, el déficit se reduciría progresivamente. Esta reducción sería posible controlando las pensiones de los nuevos jubilados, es decir, habría que recalcular esta, teniendo en cuenta la esperanza de vida. Por otro lado, habría que controlar el índice de revalorización de la pensión, donde ya hemos visto que el gobierno socialista actual ha marcado el IPC como indicador para este ámbito. Con estas medidas disminuiría la tasa de sustitución, pero hay muchas otras que también controlarían al gasto como, por ejemplo, el aumento del número de años de cotización para el cálculo de la base reguladora de la pensión.

En segundo término, aumentar la edad de jubilación, de esta forma el número de jubilados será menor y el número de cotizantes mayor. Como ya sabemos, la esperanza de vida en España es una de las más altas de mundo, por lo que se está convirtiendo en un problema para la sostenibilidad de las pensiones. Por ello, si aumentamos la edad ordinaria de jubilación se reducirá el número de años esperados de jubilación, reduciendo el gasto, ya que si la edad la mantenemos estable cada vez aumentará más. Por otro lado, todas las personas

que no están jubiladas estarían cotizando, por lo que el Sistema de la Seguridad Social seguirá recibiendo ingresos, contrarrestando el déficit existente. Además, cabe recordar que, en los últimos años, las personas se han vuelto más selectivas a la hora de elegir trabajo o prefieren seguir ampliando sus conocimientos, para mejorar su calidad de vida, lo que retrasa la entrada a la vida laboral, disminuyendo el número de cotizantes del sistema. A lo que hay que añadir, el reducido número de personas en edad de trabajar que se prevén en el futuro, debido a las bajas tasas de natalidad.

En tercer lugar, acabar o, al menos, reducir la economía sumergida. En España, la economía sumergida supone un problema, ya que, según el informe elaborado anualmente por Friedrich Schneider en 2013, año que arrastró las nefastas consecuencias de la gran recesión, se estimó que la economía sumergida, incluyendo empleo no declarado y el registro inadecuado de ingresos representó el 18,6% del PIB. Dicho esto, entendemos que estos actos ilícitos repercuten en el Sistema de Pensiones, ya que existen profesionales que no cotizan las actividades que realizan, reduciendo los ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Además, hay que potenciar un mercado laboral digno y de calidad, con contratos de trabajo estables y jornadas de mayor volumen, según reclama UGT, lo que influirá positivamente en el Sistema de Pensiones, ya que de esta forma se acabará con la economía sumergida y el fraude en las cotizaciones.

En cuarto lugar, una posible vía sería complementar el Sistema Público de Pensiones con el ahorro privado, a través de fondos de pensiones privados, explicado en el punto anterior, u otras inversiones. La tasa de sustitución está disminuyendo y el sistema público de pensiones corre peligro a largo plazo, por este motivo, la inversión en planes de pensiones privados se está generalizando. Las personas están canalizando sus ahorros para que en el momento de la jubilación puedan tener la misma calidad de vida que en su etapa laboral. Las autoridades gubernamentales también están incentivando el consumo de estos productos financieros, ya que al estudiar la situación actual de las pensiones se estima que las prestaciones económicas no van a alcanzara los salarios que tienen los trabajadores. Las autoridades de la Unión Europea han creado el Producto Europeo de Pensiones Personales, producto financiero que complementa a las pensiones públicas.

En quinto lugar, una solución sería optar por un sistema mixto de capitalización y reparto, implantado en economías europeas y dando buenos resultados como en los países mencionados en el punto anterior. Este sistema es poco atractivo para la sociedad española, pero adoptándolo cada contribuyente en el momento de la jubilación recibiría según hubiese cotizado, siendo un sistema más justo y transparente para los ciudadanos.

En sexto lugar, mencionaré la modificación de las fuentes de financiación de la Tesorería General de la Seguridad Social. Este organismo tiene un sistema mixto de financiación, ya que recibe fondos del Estado, respetando a la partida de los Presupuestos Generales, de las cotizaciones de los trabajadores, las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga

y rentas o intereses del patrimonio, entre otras. Cabe aclarar, que la mayor parte de los ingresos vienen de las cotizaciones de los trabajadores. Una solución para salir del déficit sería aumentar la presión fiscal, pero es un camino complejo ya que no es aceptado por la sociedad y, además, puede que afecte a personas que no tienen recursos suficientes.

Resumiendo, para que el Sistema de Pensiones Español sea solvente y sostenible en el futuro, hay que reducir los gastos y aumentar los ingresos de la Tesorería General, variables muy condicionadas por la coyuntura económica del país.

8. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES.

En el último apartado de este TFG, se ha realizado una encuesta y, en consecuencia, se van a analizar las respuestas obtenidas de una muestra de 20 ciudadanos cotizantes en el sistema de la Seguridad Social, a las preguntas descritas en la tabla 4.

TABLA 4. Listado de preguntas y respuestas realizadas

¿A qué edad le gustaría jubilarse?	¿Cree que, con la respuesta anterior
<60	el Sistema de Pensiones es sostenible en el futuro?
60<x<67	Sí
<67	No
¿Cree que la pensión, que recibirá, será la esperada, según lo que ha contribuido?	¿Cómo va a sustentar sus gastos cuando esté jubilado/a?
Sí	Pensión Pública
No	Planes Privados
	NS/NC
¿Tiene un plan de pensión privado?	¿Cree que la pensión media es común en todas las CC.AA?
¿Tiene intención de hacerlo?	
Sí	Sí
No	No
¿Cómo resolvería la insostenibilidad del Sistema de Pensiones?	¿Cómo se revalorizan las pensiones anualmente?
Aumentar la edad de jubilación	IPC
Reducir las pensiones	Lo fija el gobierno
Aumentar años de la base de cotización	NS/NC
NS/NC	
¿En alguna ocasión, ha visto actividades pertenecientes a la economía sumergida, a su alrededor?	¿Considera que un aumento de la tasa de natalidad es una posible vía para la sostenibilidad del Sistema de Pensiones?
Sí	Sí
No	Sí
	No

Fuente: Elaboración propia

Una de las conclusiones que se ha deducido a través de la encuesta, es que, a la mayoría de las personas les gustaría jubilarse a una edad comprendida entre

los 60 y las 67 años, concretamente al 64,3% de la muestra. Además, dichos individuos son conscientes de que, retirándose de la vida laboral a esa edad, la sostenibilidad futura del Sistema de Pensiones Español se ve inviable. Cabe destacar que, ninguna de las personas, que forman la muestra, seleccionó la opción de jubilarse a una edad superior a los 67 años, aspecto que puede explicar que, la población española rehúse las reformas que contienen esta medida. *"El retiro a los 67 años quedará obsoleto en un futuro próximo. Esta es una de las conclusiones que recoge el plan 'España 2050', presentado el pasado jueves por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez"* (Las Provincias, 2021).

Por otro lado, constatamos que la mayor parte de la población no confía en recibir una pensión equitativa a lo que ha contribuido. El 78,6% de la muestra, piensa que el sistema de la Seguridad Social no les compensará por los años cotizados y que les tocará buscar vías complementarias a la pensión pública, para hacer frente a la etapa de la jubilación. Podemos observar que una gran proporción ha invertido en fondos de pensiones privados, dato que nos sorprende ya que, este tipo de productos financieros, como se ha comentado previamente, no son atractivos para la sociedad española. *"Pese a la generalizada preocupación por la situación actual y futura de las pensiones, lo cierto es que aún son pocos los españoles que cuentan con una opción privada para complementar su pensión [...] El 23 por ciento de las personas que actualmente no cuenta con un plan de pensiones sí se plantea contratarlo en un futuro y sólo un 20% del conjunto de los españoles no ve necesario contar con este tipo de productos"* (El Español, 2019). La mentalidad de la población española ha evolucionado hacia productos privados para financiar sus pensiones.

Continuando con el análisis de las respuestas, podemos observar que la mayor parte de la muestra, en concreto el 57,1%, piensa que una posible vía, para solucionar la inviabilidad del Sistema de Pensiones, es aumentar el número mínimo de años para calcular la base de cotización. Para la muestra, el aumento de los salarios brutos o el aumento de las cotizaciones es la mejor opción para reducir el déficit de la Seguridad Social. Cabe destacar que ninguna de las personas ha visto como una vía de escape la reducción de la cuantía de la pensión ni, como he expuesto anteriormente, el aumento de la edad ordinaria de jubilación. Por otro lado, el 78,6% de la muestra, piensa que el aumento de la natalidad apoyaría a la viabilidad futura del Sistema de Pensiones, es decir, la población española entiende que un aumento de niños se corresponde, en el futuro, con un aumento de la población activa, lo que supondría un incremento de cotizantes a la Seguridad Social y, como consecuencia, una disminución del déficit que tiene actualmente el organismo⁷.

"Los datos del INE prevén que en 2022 por cada 10 personas en edad de trabajar habrá 6 potencialmente inactivas, y en 2052, los mayores de 64 años

⁷ Esta característica es un tanto ilógica ya que, como hemos visto en capítulos anteriores, el número de niños nacidos por mujer cada vez es menor y la pirámide poblacional está cada vez más envejecida.

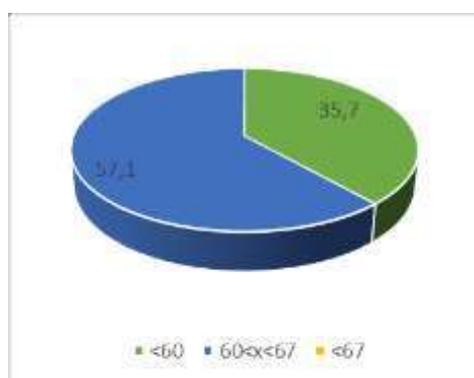
representarán el 37% de la población total, superando al grupo de población activa. Si se cumplieran estos pronósticos se pondría en riesgo el sistema de pensiones y la calidad de las generaciones futuras” (Tu Proyecto de Vida, 2014).

En otro término, vemos que el 64,3%, de la muestra que representa a la población, sabe que las pensiones se revalorizan con el IPC, en cambio, el 14,3% piensa que las pensiones las fija el gobierno. El porcentaje restante no sabe o no quiere contestar a esta pregunta. Podemos deducir que hay parte de la población que vive en la ignorancia, en lo que respecta al Sistema Público de Pensiones, bien por la falta de interés o por el descontento y falta de confianza en el sistema.

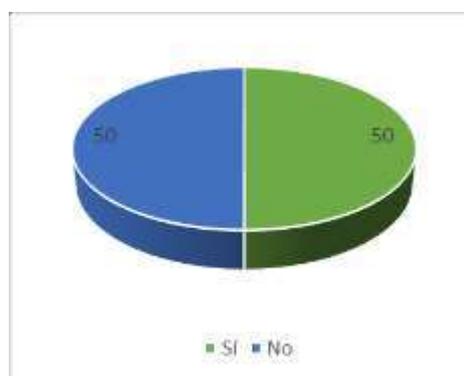
Por último, podemos afirmar que la mayor parte de la población se ha visto involucrada en actividades no declaradas a la Seguridad Social, hecho que perjudica en gran medida a las cuentas públicas⁸. Estos actos ilícitos preocupan y, por ello, se están tomando medidas para acabar con ellos. “Las cotizaciones de los 19 millones de trabajadores en activo no son suficientes para cubrir los gastos de la Seguridad Social especialmente en Pensiones” (El Mentor, 2019).

GRÁFICO 10. Resultados de la encuesta

¿A qué edad le gustaría jubilarse?

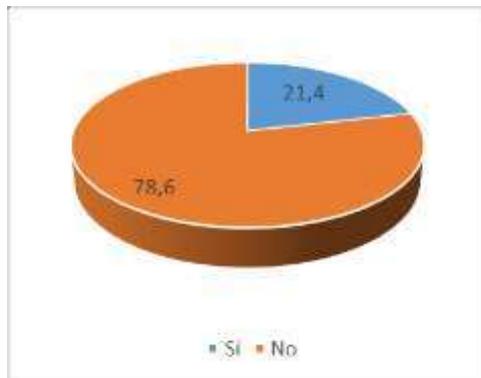


¿Cree que, con la respuesta anterior, el Sistema de Pensiones es sostenible en el futuro?



⁸ En el año 2020, la economía sumergida en España representaba, en torno, al 17,2% del PIB, un porcentaje muy superior al de otros países europeos. Según el Fondo Monetario Internacional, España mueve unos 180.000 millones de euros en B.

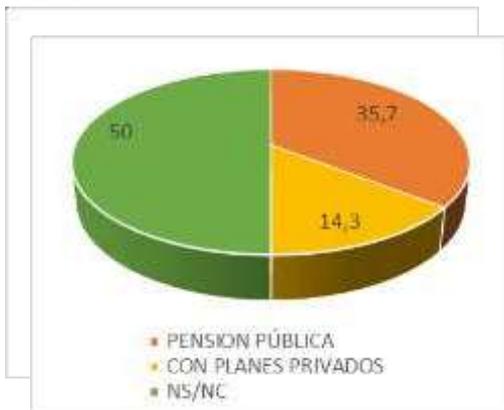
¿Cree que la pensión, que recibirá, será la esperada, según lo que ha contribuido?



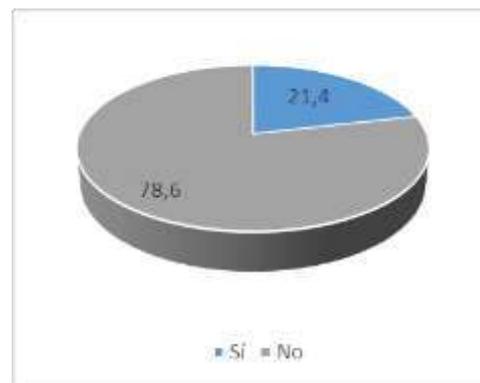
¿Cómo va a sustentar sus gastos cuando esté jubilado/a?



¿Tiene un plan de pensión privado? En el caso de que no, ¿tiene intención de hacerlo?



¿Cree que la pensión media es común en todas las Comunidades Autónomas españolas?



¿Cómo resolvería la insostenibilidad del Sistema de Pensiones?



¿Considera que un aumento de la tasa de natalidad es una posible vía para la sostenibilidad del Sistema de Pensiones?



¿Cómo se revalorizan anualmente las pensiones?



¿En alguna ocasión, ha visto actividades pertenecientes a la economía sumergida, a su alrededor?



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la muestra poblacional.

9. CONCLUSIONES

Para finalizar el Trabajo Fin de Grado, a continuación, se exponen las principales conclusiones que se han obtenido a lo largo de todos los capítulos expuestos en el documento.

1. El Sistema de Pensiones Español se basa en el principio de reparto, que quiere decir que los trabajadores que cotizan actualmente en la Seguridad Social financian las pensiones de las personas jubiladas. También gira en torno a otros 4 principios: el de proporcionalidad, universalidad, gestión pública y suficiencia de prestaciones. Resumiendo, es un sistema donde se transfieren los fondos de una generación a otra, para asegurar la supervivencia de la sociedad a la hora de finalizar la trayectoria laboral, velando por su bienestar.

2. La Seguridad Social es un organismo muy importante, incluso defiende uno de los derechos fundamentales recogidos en el artículo 41 de la Constitución Española, a saber, "los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo".

3. La sostenibilidad del Sistema de Pensiones Español es un tema de importancia trascendental en nuestros días, desde las personas jóvenes hasta los actuales pensionistas que reciben la prestación económica, tienen la preocupación por la sostenibilidad futura de este sistema de reparto intergeneracional. Es un tema muy popular, que despierta el interés de toda la sociedad, ya que todos los ciudadanos viviremos esa etapa, al finalizar la vida laboral, o al menos esperamos hacerlo. Actualmente, el Sistema Público de Pensiones, tiene graves problemas financieros porque, desde la Gran Recesión económica de 2008, tiene déficit y una deuda pública considerable. Dada esta situación, los diferentes líderes políticos han planteado reformas, para sanear las cuentas de la Seguridad Social.

4. La sostenibilidad del sistema está siendo complicada debido a factores demográficos, fundamentalmente por las bajas tasas de natalidad y mortalidad, donde cobra gran importancia el aumento de la esperanza de vida. El volumen de población en edad de trabajar es cada vez menor, por el contrario, la cantidad de pensionistas es cada vez mayor. También existen factores económicos que afectan a la viabilidad futura, como por ejemplo, las altas tasas de paro o el ciclo económico por el que atravesamos, y factores institucionales. Todos estos factores, determinan que el Sistema de Pensiones Español sea deficitario y que el Estado tenga serios problemas para solventar este gasto social incurriendo en deuda pública. Por esta razón, a lo largo del tiempo ha habido reformas en las normas jurídicas que regulan el sistema y políticas económicas para avanzar en la sostenibilidad.

5. Dada la situación comentada previamente, la sociedad española, como otras economías modernas, está optando por la inversión en fondos de pensiones privados, ahorros continuados en el tiempo para constituir un capital

del cual beneficiarse en el momento de la jubilación. De este modo, la pensión pública tendrá un complemento que permitirá a los jubilados mantener el nivel de vida al que están acostumbrados en la vida laboral.

6. La situación ideal, para que el Sistema de Pensiones sea sostenible a largo plazo, es que el número de cotizantes en la Seguridad Social sea al menos el doble que el número de personas que reciban presentación por jubilación. Dado que la estructura de población en España no permite esta situación y el ciclo económico, por el que estamos atravesando, no beneficia a la tasa de paro, hay que buscar otras alternativas. Algunas de ellas serían: recalcular las pensiones de los nuevos jubilados, teniendo en cuenta la esperanza de vida, controlar el índice de revalorización de las pensiones, aumentar la edad legal de jubilación, aumentar la presión fiscal, entre otras. Cabe destacar que, estas alternativas son complejas de ejecutar, debido a que la sociedad española no las acoge con agrado. Otra de las posibles soluciones sería adoptar un modelo de Sistema de Pensiones similar al sueco u holandés. Es decir, optar por un Sistema de Pensiones Mixto, un sistema de reparto, donde los trabajadores coticen en la Seguridad Social, además de invertir en fondos de pensiones privados. En este escenario, en el momento de la jubilación, complementarían la pensión pública con los resultados obtenidos de las inversiones en planes de pensiones privados.

10. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS, REVISTAS CIENTÍFICAS Y ARTÍCULOS

Banco de España. (2019). *Consecuencias económicas de los cambios demográficos*. Informe anual 2018. Madrid.

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

Conde-Ruiz, J. y González, C. (2012). *Reforma de pensiones 2011 en España: una primera valoración*. FEDEA. Madrid.

Conde-Ruiz, J. y González, C. (2013). *Reforma de pensiones 2011 en España. 2013*. FEDEA. Madrid.

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

Instituto Nacional de la Seguridad Social (2021). *Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de noviembre de 2021*. Madrid.

Instituto Nacional de la Seguridad Social (2021). *Presupuestos Seguridad Social Ejercicio 2022, Tomo I*. Madrid.

López-Casasnovas, G. Álvarez, N. Conde-Ruiz, J. Doménech, R. Gómez, V. González Calvet, J. Guillén, M. Jiménez, S. Ortega, G. y Zubiri, I. (2018). *Las Pensiones en España*. Consejo de economistas de España. Madrid.

Seguridad Social (2019). *Historia de la Seguridad Social*. Madrid.

WEB CONSULTADAS Y ARTICULOS DE PRESA

Aquíeuropa (2017). *Noto diferencias de género a la hora de recibir ayudas de la UE*. Disponible en [La igualdad de género engordaría un 10% el PIB | Aquí Europa \(aquieuropa.com\)](https://aquieuropa.com) [Consultado: 20/01/2022].

Banco Santander (2021). *Tipos de fondos de inversión*. Disponible en [Tipos de fondos de inversión: ¿cuáles existen? – Banco Santander.](https://www.banco-santander.com) [Consultado: 15/11/2021].

BBVA (2018). *Factor de sostenibilidad, ¿qué es y para qué sirve?* Disponible en [Factor de sostenibilidad, ¿qué es y para qué sirve? | BBVA](https://www.bbva.com) [Consultado: 22/01/2022].

BBVA (2019) *CIS de marzo: se dispara la preocupación de los españoles por las pensiones*. Disponible en [CIS de marzo: se dispara la preocupación de los españoles por las pensiones - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](https://www.bbva.com) [Consultado: 20/01/2022].

BBVA (2019). *Las pensiones en las Comunidades Autónomas de España*. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-en-las-comunidades-autonomas-de-espana.html> [Consultado: 14/01/2022].

BBVA (2019). *Las pensiones en las Comunidades Autónomas, la solidaridad entre regiones*. Disponible en [Las pensiones en las Comunidades Autónomas, la solidaridad entre regiones - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](#) [Consultado: 15/10/2021].

BBVA (2020). *¿En qué consiste un plan de pensiones asociado?* Disponible en [¿En qué consiste un plan de pensiones asociado? - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](#). [Consultado: 15/11/2021].

BBVA (2020). *Tipos de planes de pensiones*. Disponible en [Tipos de planes de pensiones | BBVA España](#) . [Consultado: 15/11/2021].

BBVA (2021). *El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo*. Disponible en [El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](#). [Consultado: 10/11/2021].

CaixaBank (2016). *Fenómeno migratorio en España: ¿de la inmigración a la emigración?* Disponible en [Fenómeno migratorio en España: ¿de la inmigración a la emigración? \(caixabankresearch.com\)](#) [Consultado: 26/01/2022].

Cinco Días (2017). *La OCDE aconseja a España el modelo sueco de pensiones: cuentas individuales y públicas*. Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/02/05/midinero/1517853857_208024.html [Consultado 30/11/2021]

El Economista (2018). *Las cinco amenazas que acechan el Pacto de Toledo*. Disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9376232/09/18/LAS-CINCO-amenazaS-QUE-ACECHAN-AL-pacto-de-toledo.html> [Consultado: 29/10/2021].

El Economista (2021). *Estos son los cambios en las pensiones que entrarán en vigor en 2022*. Disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11380355/09/21/Estos-son-los-cambios-en-las-pensiones-que-entraran-en-vigor-en-2022.html> [Consultado: 27/11/2021].

El Español (2019). *Los planes de pensiones privados no calan en Castilla y León*. Disponible en [Los planes de pensiones privados no calan en Castilla y León \(elespanol.com\)](#) [Consultado: 22/01/2022].

El País (2020). *El gasto en pensiones en 2021 superará por primera vez los 160.000 millones*. Disponible en [El gasto en pensiones en 2021 superará por primera vez los 160.000 millones | Economía | EL PAÍS \(elpais.com\)](#) [Consultado: 22/01/2022].

El País (2021). *Pensiones, paro, funcionarios y los intereses suman la mitad del gasto*. Disponible en [Presupuestos 2022: Pensiones, paro, funcionarios y los intereses suman la mitad del gasto | Economía | EL PAÍS \(elpais.com\)](https://elpais.com/economia/2022-01-25/pensiones-paro-funcionarios-y-los-intereses-suman-la-mitad-del-gasto) [Consultado: 25/01/2022].

La Información (2021). *El origen de las pensiones y cómo un gran invento pasó a ser dolor de cabeza*. Disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/origen-pensiones-como-invento-dolor-cabeza/2827916/> [Consultado: 08/12/2021].

Las Provincias (2021). *Nubarrones sobre la edad de jubilación: el retiro a los 67 años quedará obsoleto*. Disponible en <https://www.lasprovincias.es/economia/pensiones/nubarrones-sobre-edad-20210522192025-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F> [Consultado: 22/01/2022].

Secretaria de Estado de la Seguridad Social (2021). *El gasto en pensiones se mantiene en el 12% del PIB en los últimos 12 meses*. Disponible en [El gasto en pensiones se mantiene en el 12% del PIB en los últimos 12 meses \(seg-social.es\)](https://seg-social.es/actualidad/2021/04/11/el-gasto-en-pensiones-se-mantiene-en-el-12-del- PIB-en-los-ultimos-12-meses) [Consultado: 04/11/2021].

Secretaria General de la Seguridad Social (2021). *Así quedan las pensiones para 2022*. Disponible en [Así quedan las pensiones para 2022 \(seg-social.es\)](https://seg-social.es/actualidad/2022/01/25/asi-quedan-las-pensiones-para-2022) [Consultado: 25/01/2022].

Tu Proyecto de Vida (2014). *La baja natalidad y su impacto en las pensiones*. Disponible en [La baja natalidad y su impacto en las pensiones | VidaCaixa \(tuproyectodevida.es\)](http://tuproyectodevida.es/la-baja-natalidad-y-su-impacto-en-las-pensiones) [Consultado: 25/01/2022].

BASES DE DATOS

INE base (2021). Resultados esperanza de vida [online] Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm> [Consulta: 03/10/2021]

INE base (2021). Resultados nacimientos por cada 1000 mujeres [online] Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm> [Consulta: 02/10/2021]

INE base (2021). Resultados tasa de actividad [online] Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm> [Consulta: 03/10/2021]

INE base (2021). Resultados tasa de mortalidad [online] Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm> [Consulta: 03/10/2021]

INE base (2021). Resultados tasa de natalidad [online] Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm> [Consulta: 02/10/2021]

Informe global de pensiones del instituto Mercer del año 2020. Disponible en [Mercer CFA Institute Global Pension Index | Mercer](https://www.mercer.com/global-pension-index) [Consulta: 04/11/2021]

NORMATIVA LEGAL

Boletín Oficial del Estado. Constitución Española (1978), 29 de diciembre de 1978, artículo 41.

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, número 309. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13617>

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

Real Decreto 46/2021, de 26 de enero, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2021, núm 23. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/01/26/46/con>

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

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>