



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones y su futura viabilidad

Presentado por David González Fernández

Tutelado por Daniel Baños Díez

Soria, 5 de junio de 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice general:

Bloque I. Introducción.	1
1. Justificación.	1
2. Objetivos.	1
3. Metodología.	2
4. Hipótesis del trabajo.	2
Bloque II. Desarrollo.	3
<i>Capítulo 1. La jubilación dentro del sistema de pensiones.</i>	3
1. El desarrollo del sistema de pensiones centrado en la pensión de jubilación.	3
2. Las modalidades de pensiones existentes y la trascendencia de la pensión de jubilación.	7
<i>Capítulo 2. Mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación.</i>	9
1. Tipos de jubilación.	9
2. Grado de utilización y análisis en profundidad de cada tipo.	12
3. Consecuencias para las partes implicadas: empresas, empleados y sistema.	15
<i>Capítulo 3. Sostenibilidad del actual sistema de pensiones.</i>	18
1. Estudio de los saldos presupuestarios.	18
2. Factores estructurales.	24
a. Factores demográficos.	24
b. Factores del mercado de trabajo.	26
c. Factores institucionales.	27
d. Efecto neto en el gasto en pensiones como porcentaje del PIB.	30
3. Alternativas.	31
Bloque III. Conclusiones.	34
Bloque IV. Bibliografía.	37
Bloque V. Anexos.	41
Anexo I. Objetivos del trabajo desarrollados.	41
Anexo II. Esquema comparativo del índice y los objetivos para resumir como se abordan.	42
Anexo III. Principales hitos: etapa de definición prestacional e institucional (1900 - 1962).	43
Anexo IV. Principales hitos: etapa de configuración normativa (1962 – 1978).	44
Anexo V. Principales hitos: etapa del Estado del Bienestar (1978 - actualidad).	45
Anexo VI. Los distintos tipos de jubilación.	46
Anexo VII. Características de las altas de pensión de jubilación en 2018, por modalidad.	48
Anexo VIII. Evolución del presupuesto de la Seguridad Social desde el año 2000.	49
Anexo IX. Evolución de las transferencias del Estado a la Seguridad Social (2005-2020).	50
Anexo X. Clasificación finalista de las transferencias corrientes.	51

Anexo XI. Evolución de la deuda para todas las Administraciones según el protocolo de déficit excesivo 2017-2022 (a) y para la Seguridad Social en concreto 1995-2021 (b) ..	52
Anexo XII. Reforma silenciosa.....	53
Anexo XIII. Artículos de páginas web oficiales (bibliografía complementaria).....	55
Anexo XIV. Artículos de prensa (bibliografía complementaria).....	57
Anexo XV. Bases de datos (bibliografía complementaria).....	59
Anexo XVI. Normativa (bibliografía complementaria).....	60

Índice de gráficos:

Gráfico 1:Gasto en pensiones en España dividido por modalidades para enero de 2022.	8
Gráfico 2:Evolución del grado de utilización de las distintas modalidades de jubilación.	13
Gráfico 3:Evolución del saldo presupuestario por operaciones corrientes de capital de la Seguridad Social para el periodo 2010-2022 (en millones de euros).....	19
Gráfico 4:Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (en millones de euros).	22
Gráfico 5:Evolución de la deuda total del Estado (en millones de euros).....	23
Gráfico 6:Evolución de la deuda del Estado como porcentaje del PIB.....	23
Gráfico 7:Pirámide de población de España para los años 1995, 2021 y previsión para 2050. ...	25
Gráfico 8:Factores de cambio del gasto en pensiones sobre PIB.....	30
Gráfico 9:Evolución de la presión fiscal en la eurozona, en la Unión Europea y en España.....	33

Índice de tablas:

Tabla 1. Análisis comparativo de ingresos, gastos y resultados globales del sistema de la Seguridad Social (en millones de euros).....	18
Tabla 2. Análisis comparativo de los ingresos procedentes de cotizaciones y las prestaciones contributivas de la Seguridad Social (en millones de euros).	19
Tabla 3. Cuadro resumen de los principales factores explicativos de los ingresos y gastos de la pensión de jubilación.....	20

Índice de abreviaturas y siglas:

- AIREF: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.
- CCOO: Comisiones Obreras.
- CES: Consejo Económico y Social.
- ERE: Expediente de Regulación de Empleo.
- Funcas: Fundación de las Cajas de Ahorros.
- INE: Instituto Nacional de Estadística.
- INEM: Instituto Nacional de Empleo.
- INP: Instituto Nacional de Previsión.
- IPC: Índice de Precios al Consumidor.
- IRP: Índice de Revalorización de las Pensiones.
- MEI: Mecanismo de Equidad Intergeneracional.
- OCDE (OECD): Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- PIB: Producto Interior Bruto.
- SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
- UGT: Unión General de Trabajadores.

Bloque I. Introducción.

1. Justificación.

Como veremos durante el desarrollo del texto, la participación que suponen las personas de 60 o más años sobre el total de la población se acentuará en los próximos años en Europa a una velocidad superior que en cualquier otro periodo. Este crecimiento es muy positivo y refuerza la idea de mejora de la salud y de la calidad de vida. Sin embargo, debido a este cambio demográfico, los países que lo viven, y dentro de ellos España, se enfrentan a una serie de retos mayúsculos.

El mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social constituye uno de los principios rectores de la política social y económica, reconocido por la Constitución Española, y es uno de los pilares del estado del bienestar. Así, las pensiones son, con diferencia, la mayor partida en los presupuestos generales del Estado y el gasto público social que más aumenta.

En los últimos años, debido a la necesidad empresarial de mantener la competitividad ante fenómenos como la globalización o la política de fusiones y adquisiciones, las figuras de las jubilaciones anticipadas y de las prejubilaciones han cobrado especial importancia. Paradójicamente, se producen dos evoluciones similares; por un lado, el aumento de la esperanza de vida provoca que las generaciones superen en años de vida a las anteriores, en un proceso progresivo que no para de crecer. En cambio, y al contrario de lo que se podría pensar, la evolución de la vida laboral sigue un camino inverso; por una parte, por el alargamiento de los periodos formativos, que retrasa la edad de incorporación al mundo profesional; y por la otra, por la disminución de la participación laboral a medida que escalamos en las edades. Este último es un factor determinante del acortamiento de la vida laboral y el elemento fundamental en el estudio que llevamos a cabo, surgiendo el debate de la justificación o no al recurso de las prejubilaciones.

Todo ello tiene unas consecuencias tanto en el ámbito empresarial, de los trabajadores y para el conjunto del sistema. Profundizando en este último, se ha abierto una brecha estructural entre ingresos y gastos, suponiendo el déficit acumulado del sistema público de pensiones en España entre 2011 y 2022 unos 155.000 millones de euros.

Esta situación se agravará con el paso del tiempo, alcanzando por ejemplo la tasa de dependencia (entendida como la población de más de 66 años entre la población entre 16 y 66 años) el 53% para el año 2050.

2. Objetivos.

En medio de este contexto, el objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar, a través de la recopilación y estudio de datos oficiales, la sostenibilidad del sistema público. En concreto, pretendemos analizar cómo se encuentra en la actualidad, examinar la multitud de los factores que influyen en él y advertir su proyección futura.

Un segundo objetivo complementario del anterior se centrará en conocer la figura de los mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación y que suponen la percepción de una pensión de jubilación de la Seguridad Social antes de cumplir la edad prevista para

ello. Al mismo tiempo también se tratará de determinar su impacto en el sistema y examinar sus debilidades y fortalezas para juzgar si es factible seguir con el sistema actual o si deben producirse cambios.

A partir de toda la información recabada estaremos en disposición de determinar la robustez del sistema, proponiendo críticamente líneas de actuación y posibles reformas para la mejora de la sostenibilidad en base a los principios rectores del mismo. Todo ello con especial atención a aspectos relacionados con la edad de jubilación y estas posibilidades de anticiparla. Para mayor precisión de los objetivos y como se concretan a lo largo del trabajo consúltese los anexos I y II.

3. Metodología.

En la confección del estudio se ha utilizado la técnica de la investigación social, llevando a cabo un análisis cuantitativo de datos secundarios. Para ello se ha accedido a fuentes de datos oficiales, realizando un análisis descriptivo que ha permitido, entre otras cosas, identificar las variables que influyen en el funcionamiento del sistema, plantear los aspectos más importantes de las mismas y estudiar su impacto. También, nos ha posibilitado la descripción de la importancia del sistema público de pensiones y de la pensión de jubilación dentro del mismo; así como del grado de utilización de los mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación, las implicaciones y consecuencias que suponen a cada una de las partes afectadas la adopción de las mismas.

Por otra parte, también se ha efectuado un análisis cualitativo utilizando la misma técnica de investigación social, en este caso, a partir de un examen documental de la literatura económica: informes, documentos legislativos, estudios, revistas, notas de prensa, manuales, previsiones de distintos organismos y artículos de prensa. De esta manera hemos podido conocer y explicar el desarrollo del sistema de protección de la Seguridad Social; descubrir los diferentes tipos de acceso a la jubilación, contextualizando el momento en el que surge cada modalidad y la necesidad a la que hacen frente; evaluar la situación actual del sistema de pensiones de la Seguridad Social; inspeccionar las últimas reformas acometidas, analizando las variables que se modifican y los efectos sobre el sistema; y por último, proponer alternativas, estudiando críticamente las mismas y comparándolas con países del entorno.

4. Hipótesis del trabajo.

Abordaremos el desarrollo del estudio partiendo de dos hipótesis, la primera de ellas sería que la viabilidad del sistema público de pensiones de la Seguridad Social está en riesgo por todos los factores, principalmente demográficos y económicos, que le amenazan; y la segunda implica que la anticipación de la jubilación tiene un notable impacto en el organismo encargado de pagar las pensiones que no hace sino aumentar su fragilidad. El desarrollo del análisis nos permitirá responder a estas cuestiones, ratificando o rechazando las hipótesis.

Bloque II. Desarrollo.

Capítulo 1. La jubilación dentro del sistema de pensiones.

1. El desarrollo del sistema de pensiones centrado en la pensión de jubilación.

Según un reputado estudio: “De hecho, la razón histórica que justificó la implementación de planes obligatorios de pensiones fue la constatación de que la gente no ahorra cuando podía trabajar y, como resultado, estaba sumido en la pobreza cuando era incapaz de seguir trabajando” (Zubiri, 1996, p. 9).

La realidad de hoy en día no dista mucho de esta afirmación. Así, vemos que casi el 90% de los españoles reconoce estar preocupado por el futuro de las pensiones¹ o que las pensiones se presentan en el décimo puesto de la clasificación de preocupaciones actuales de los españoles², situándose además en máximos históricos.

En contraposición a esta preocupación, menos del 20% de los españoles mantiene una parte de sus ahorros para la jubilación en planes de pensiones individuales o de empleo³. De igual manera la falta de ahorro se refleja en el reducido peso que poseen los fondos de pensión privados en España, según datos oficiales menos del 20% del PIB frente al cerca del 100% de media en la OCDE⁴.

Con estos datos constatamos que los españoles delegan en el Estado la responsabilidad de que las pensiones de jubilación sean suficientes, articulando este el sistema de pensiones de la Seguridad Social. Es por ello que parece adecuado comenzar con una breve pero aclarativa explicación de la historia y conformación del sistema de protección.

Tal y como advierte el propio organismo de la Seguridad Social, adscrito actualmente al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: “la Seguridad Social es una consecuencia de la evolución de la sociedad y está condicionada tanto por las demandas que el conjunto social aspira a satisfacer, como por las potencialidades del entorno económico en que aquella se desenvuelve”⁵.

¹ Según la IV encuesta de BBVA sobre pensiones y hábitos de ahorro, realizada en enero de 2019. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/casi-el-90-de-los-espanoles-reconoce-estar-preocupado-por-el-futuro-de-las-pensiones.html>

² Según el estudio mensual del CIS acerca de los tres problemas principales que existen actualmente en España. Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html

³ Según la noticia del periódico *Expansión*, con datos del año 2018. Disponible en: <https://www.expansion.com/ahorro/pensiones/2018/09/27/5bacb3dcca4741a6698b4616.html>

⁴ Según el estudio pension markets in focus del año 2021, elaborado por la OCDE. Disponible en (p.11): <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2021.pdf>

⁵ Según explica en su página web el propio organismo de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51>

La formación y evolución de la Seguridad Social en España, hasta llegar al modelo actual, viene marcada por tres etapas fundamentales:

1) Etapa de definición prestacional e institucional (1900 - 1962):

Esta etapa se caracteriza por el nacimiento y generalización de los seguros sociales. En sus inicios, fueron concebidos como instrumentos mutualistas de protección para los trabajadores y solo se reconocía a los operarios sindicados, de forma ajena al Estado.

En esta fase pueden destacarse una serie de hitos (véase anexo III), pero por la limitación espacial nos centraremos en los relacionados con la jubilación.

“En España, la protección por vejez se inició con los seguros sociales voluntarios, de los llamados de Libertad subsidiada, confiados al Instituto Nacional de Previsión por Ley de 27 de febrero de 1908”⁶ (Maldonado, 2002, p. 25).

Concretamente, es en 1919 cuando se crea el Retiro Obrero Obligatorio, gestionado por el INP; y comprendiendo a asalariados entre 16 y 65 años (a partir de cuya edad se procedería a la jubilación) cuya retribución anual no superara las 4.000 pesetas. Este seguro consideraba a la vejez invalidez por edad y contaba con una financiación mixta, en la que las empresas y el Estado participaban en la respectiva proporción 75% - 25%⁷.

Pasando por la dictadura del General Primo de Rivera y la II República, el siguiente hecho destacable se produce tras la Guerra Civil, cuando el antiguo Retiro Obrero se transforma en Subsidio de Vejez, sustituyendo el régimen de capitalización por el de pensión fija. De esta forma queda el nuevo subsidio conformado para los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años y los mayores de sesenta que padezcan invalidez laboral producida por causas ajenas a los accidentes del trabajo⁸.

La aprobación del Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) en 1947 supuso la equiparación de la “senilidad” en el texto original y la invalidez. En este nuevo seguro de cuantía fija, al ser muy reducida, se potencia la complementación a través de sistemas mutualistas como previsión social complementaria⁹.

Para finalizar esta etapa, destaca la baja intensidad protectora como consecuencia del escaso esfuerzo recaudatorio destinado a la protección social.

⁶ Disponible en la Gaceta de Madrid (como base de datos que ofrece la colección histórica de disposiciones y noticias publicadas en los diarios oficiales antecesores del actual «Boletín Oficial del Estado» desde 1661 hasta 1959) núm. 60, de 29 febrero 1908. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1908-1676>

⁷ El Real decreto de 11 de marzo de 1919 estableció el régimen de intensificación de retiros obreros, como ampliación del seguro de vejez que finalmente se llevó a cabo con el Reglamento General del Régimen obligatorio de Retiro obrero (21 de enero de 1921). Destacan en este último los artículos 1 y 15 de los que se han extraído las características de la protección. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1921/023/A00262-00270.pdf>

⁸ Aprobado en la Ley de 1 de septiembre de 1939 disponible en el BOE núm. 252, de 9 de septiembre de 1939. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1939/252/A05017-05018.pdf>

⁹ Aprobado en el Decreto de 18 de abril de 1947, disponible en el BOE núm. 125, de 5 de mayo de 1947. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1947/125/A02674-02676.pdf>

2) Etapa de configuración normativa (1962 - 1978):

En esta etapa, se aprueban las bases de un sistema integrado de Seguridad Social de alcance profesional, marcando el paso entre los seguros sociales y el inicio de nuestro actual sistema de Seguridad Social. Su cobertura llega a toda la población trabajadora y respecto al total de las prestaciones, condicionando su acceso al cumplimiento de ciertos parámetros contributivos.

Sus hitos principales son dos (véase anexo IV), si bien ambos se tratarán por su trascendencia en nuestro objeto de estudio.

En primer lugar, la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, articulada posteriormente a través del Decreto 907/1966, de 21 de abril. En ésta, la protección de la vejez se aborda en la base novena y refuerza dicho subsidio marcando una serie de pautas, entre las que destacamos: la prestación será única y de carácter vitalicio para cada pensionista; la cuantía de la pensión será proporcional a las bases de cotización, partiendo estas de bases tarifadas y no del salario real¹⁰; el establecimiento de una pensión mínima; la edad para la percepción sigue en sesenta y cinco años, si bien se conciben rebajas en función de las actividades profesionales; por último, la concesión de la pensión de vejez queda subordinada al cumplimiento de los períodos de cotización.

Continuando con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, cuyo propósito era sanear el sistema financiero mediante cotizaciones más realistas y la mejora de las prestaciones y contingencias cubiertas. Se llevó a cabo la adaptación del sistema de cotización a los salarios realmente percibidos. Además, la cuantía de la pensión pasó a calcularse sobre las nuevas bases de cotización, imputando un porcentaje variable en función del tiempo cotizado (a 10 años cotizados le correspondería el 50% de la base reguladora, y para ser beneficiario del 100%, serían necesarios 35 años cotizados).

3) Etapa del Estado del Bienestar (1978 - actualidad):

El desarrollo de la Seguridad Social tiene como cumbre la aprobación de la Constitución Española de 1978, varios de cuyos artículos se refieren de forma explícita a la Seguridad Social. En especial es el artículo 41 clave para entender el sistema público de protección y que diseña el actual modelo; en él se declara, dentro del capítulo tercero como principio rector de la política social y económica, el mantenimiento por los poderes públicos de: “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 desempleo¹¹”.

Para nuestro caso en concreto también tiene especial relevancia el artículo 50 que garantiza: “la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad” a través de pensiones adecuadas y actualizadas. Igualmente destaca la reestructuración de los

¹⁰Según se explica en la base decimotercera referente a la cotización y con la presencia de las tarifas de primas. Aprobado en la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

¹¹Artículo 41 de la Constitución Española, publicado en el «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a41>

órganos, pasando a ser competencia del Instituto Nacional de Seguridad Social la gestión y administración de las prestaciones económicas; y siendo reunidos a través de la Tesorería General de la Seguridad Social todos los recursos económicos. Estos cambios estructurales provocaron la extinción del INP y las Mutualidades Laborales.

Al igual que en las dos anteriores etapas, pueden consultarse sus hitos principales en el esquema- resumen (véase anexo V).

Por último, en este repaso, destacamos algunas modificaciones más recientes:

- En 1985, la Ley de racionalización de la estructura y de la acción protectora de la seguridad social¹² amplió el requisito de cotización necesario de 10 a 15 años para el acceso a la pensión de jubilación. Además, la base reguladora pasó a determinarse mediante la división entre 112 de las 96 mensualidades anteriores al hecho causante, sustituyendo la media de las bases de 24 mensualidades elegidas en los últimos 7 años. Asimismo, se estableció por primera vez la actualización mediante la evolución del IPC.
- La Ley 26/1990, de 20 de diciembre, establece las prestaciones no contributivas, extendiendo a todos los ciudadanos el derecho a las prestaciones económicas, bajo el principio de universalidad, aun cuando no hayan cotizado o no el tiempo suficiente para el nivel contributivo.
- La crisis económica provocó que en 1995 se constituyera el Pacto de Toledo, una comisión parlamentaria cuyo objetivo consiste en analizar el estado de las pensiones y proponer medidas para la mejora del sistema¹³. Ese mismo año, la comisión del Pacto publicó un conjunto de 15 recomendaciones para garantizar la futura sostenibilidad.
- Así, siguiendo las recomendaciones, la Ley 24/1997 introduce modificaciones al calcular la base reguladora (promedio de las 180 mensualidades anteriores), requiriéndose 15 años para obtener el 50% de la misma. Destaca también la creación del Fondo de Reserva con el objetivo de retener fondos que atiendan necesidades futuras del sistema, como los problemas de envejecimiento.
- En 2001, se establecen medidas de jubilación gradual y flexible¹⁴, que incentivan la jubilación más allá de los 65 años y permiten la anticipación a partir de los 61.
- La Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, supone computar solo los días efectivamente cotizados para acreditar el período mínimo de carencia exigida y limita el acceso a la jubilación de aquellos menores de 52 años.

¹²Aprobada por el Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-20582

¹³Hablamos en presente porque a día de hoy la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo sigue existiendo, habiéndose aprobado el último informe de evaluación y reforma en su sesión del día 27 de octubre de 2020. Disponible en: <https://documentacion.eu/informes/informe-comision-pacto-toledo-2020.pdf>

¹⁴Mediante el Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24967>

2. Las modalidades de pensiones existentes y la trascendencia de la pensión de jubilación.

Es mucha la normativa reguladora y garantista de la percepción de pensiones. En el ámbito nacional cabe destacar que el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social constituye uno de los principios rectores de la política social y económica, como hemos subrayado en los artículos 41 y 50 de la Constitución. Por su parte, en el contexto comunitario: “el Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en la Cumbre Social Europea de Gotemburgo¹⁵, dedica su Principio 15 a las «Pensiones y prestaciones de vejez», estableciendo que trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada”¹⁶ (Consejo Económico y Social (CES), 2021).

El objetivo de esta política es, tal y como explican fuentes oficiales: “en su modalidad contributiva, dispensar la protección necesaria mediante el pago de las correspondientes prestaciones de pago periódico sustitutivas de las rentas dejadas de percibir como consecuencia del cese en el trabajo al haber alcanzado la edad establecida, cuando se haya visto disminuida o anulada la capacidad laboral y a los posibles beneficiarios en caso de fallecimiento”¹⁷ (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, 2021).

Igualmente, también comprende la protección en su modalidad no contributiva para aquellos que carezcan de ingresos o rentas vitales, ya sea al llegar a la edad de jubilación o en situaciones de discapacidad o enfermedad crónica.

A continuación, pasamos a explicar objetivamente el impacto de la política de pensiones dentro del marco de las políticas públicas.

Las pensiones son, con diferencia, la mayor partida en los Presupuestos Generales del Estado¹⁸ y de la Seguridad Social del curso 2022. Son también el gasto público social que más aumenta, desde los 162.681 millones presupuestados en 2021 hasta los 170.494

¹⁵Reunión informal celebrada el 17 de noviembre de 2017 en paralelo a la cumbre social en favor del empleo justo y del crecimiento. Con ocasión de la misma, el Pilar Europeo de Derechos Sociales fue proclamado de forma conjunta por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, en una cumbre social presidida conjuntamente por Jean-Claude Juncker, expresidente de la Comisión Europea, y Stefan Löfven, presidente del Gobierno de Suecia.

¹⁶Tal y como explica el dictamen 6 de 2021 del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley 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. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5251137/Dic062021.pdf/4ae5bde1-c538-335a-b14f-5ac5e2b0e7a9>

¹⁷Tal y como explica el Informe Económico y Financiero de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 en el apartado relativo a las pensiones. Disponible en: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2021Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/3/1/3/2/N_21_E_A_1_2_2_6.PDF

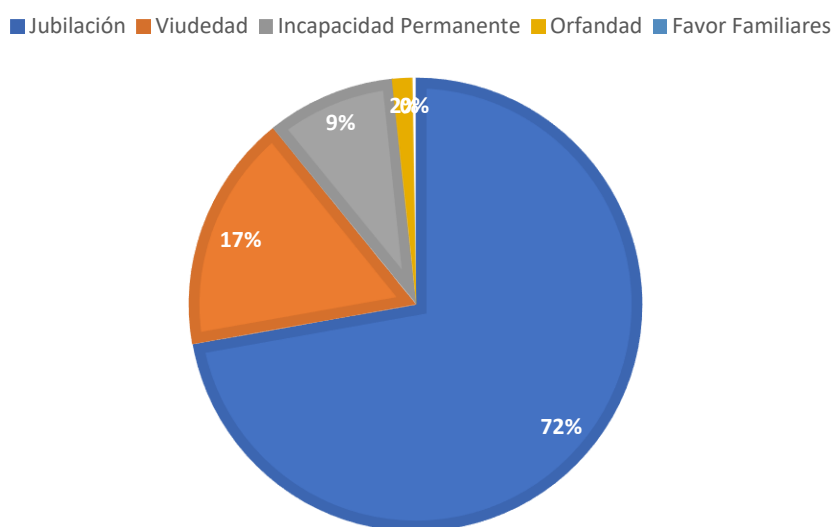
¹⁸Aprobados por Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Disponible en el BOE núm. 312: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2022Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/1/1/N_22_E_R_1_A.PDF

millones para 2022, que incluyen pensiones contributivas, no contributivas y clases pasivas¹⁹. Además, suponen en torno al 12% del producto interior bruto (PIB)²⁰ y al 37,3% del gasto público²¹.

El gasto total de pensiones en España en enero de 2022 fue de 10.745,39 millones de euros, lo que supone un aumento del 6,52% respecto al mismo mes del año anterior²². Dentro de ellas, la jubilación abarca la mayor parte del gasto, suponiendo 7.758 millones de euros; a distancia notable de las pensiones de viudedad, incapacidad permanente, orfandad y en favor de familiar.

Gráficamente vemos claro como la jubilación es la pensión por antonomasia.

Gráfico 1: Gasto en pensiones en España dividido por modalidades para enero de 2022.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de epdata.

Vista su importancia algunos factores como la revalorización de las pensiones con el IPC, el incremento de las pensiones mínimas y no contributivas, el aumento del número de pensionistas, la alta tasa de sustitución y la pensión media; así como, la falta de transparencia, la insuficiencia de las cotizaciones sociales, el aumento de las transferencias del Estado y el déficit del sistema hacen aumentar la incertidumbre sobre su sostenibilidad.

¹⁹ Según el informe: “Las pensiones en los Presupuestos de 2022” elaborado por Rafael Doménech para BBVA Research. Disponible en: <https://www.bbvarsearch.com/publicaciones/espana-las-pensiones-en-los-presupuestos-de-2022/>

²⁰ Según la estimación realizada por la Seguridad Social. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2021/09/28/el-gasto-en-pensiones-supone-un-12-del-pib-en-los-ultimos-12-meses/>

²¹ Según la noticia del periódico El País. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-10-08/pensiones-paro-funcionarios-y-los-intereses-suman-la-mitad-del-gasto.html>

²² Según los datos actualizados a 25 de enero de 2022 por epdata, que toma como fuente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

Capítulo 2. Mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación.

1. Tipos de jubilación.

Existen diferentes situaciones que dan derecho a los trabajadores a percibir una pensión de jubilación contributiva tras haber cotizado a la Seguridad Social. La variedad de casos depende de la edad de acceso, de si es o no jubilación plena o de los requisitos que reúnan los trabajadores en el momento de acceder a la jubilación.

Así, contamos un total de 11 orígenes para la jubilación, que para más detalle en cuanto a sus condiciones véase el anexo VI. Comenzamos así a explicar algunas de sus diferencias de manera general, partiendo de su disponibilidad para trabajar, diferenciaríamos cuatro tipos que nos van a ayudar a ir categorizándolas:

- **Jubilación total u ordinaria:** se produce cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador cese totalmente en su actividad laboral. En la actualidad y hasta 2027, está en vigor la aplicación gradual de la Ley 27/2011, que veremos más en profundidad en el capítulo 3.
- **Jubilación parcial:** ha de iniciarse como pronto una vez cumplidos los 62 años y 2 meses, si se acreditan 35 años y 6 meses o más cotizados y sin tener la condición de mutualista. Esta modalidad permite simultanear el percibo de la jubilación con un contrato de trabajo a tiempo parcial, vinculado o no con un contrato de relevo.
- **Jubilación anticipada:** existen, de manera general, dos modalidades: colectivos como personas con ciertas discapacidades o profesiones consideradas excepcionalmente penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y con actividades especiales como artistas y toreros pueden acceder en condiciones especiales. De igual manera existe una distinción entre las personas que acreditan la condición de mutualistas y las que no y en función de si el cese del trabajador es o no voluntario, incluyendo estas últimas los expedientes de regulación de empleo.
- **Jubilación flexible:** los trabajadores deciden compatibilizar la pensión de jubilación ya reconocida con un trabajo a tiempo parcial. Es decir, la realización de un trabajo iniciado con posterioridad a la jubilación, que minorra la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo.

La jubilación especial a los 64 años, si bien se incluye en el anexo completo y se sigue aplicando en determinados casos, desapareció a partir del 1 de enero de 2013.

La Comisión del Pacto de Toledo se ha pronunciado respecto a este hecho en sus recomendaciones del 13 de enero de 2011, concretamente la recomendación 12 manifiesta que: “las once fórmulas de acceso a la pensión de jubilación existentes actualmente son excesivas, por lo que considera conveniente el estudio y reconsideración de las mismas, y, en su caso, la supresión o modificación de aquellas que sean incompatibles con el contenido de esta recomendación en su conjunto”²³.

²³Según el informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo (p. 87) recomendación número 12. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES>

Cabe hablar de otro concepto como es el de las prejubilaciones, que aunque en ocasiones se utiliza como sinónimo de la jubilación anticipada, no lo es. Para distinguirlas de manera genérica, la jubilación anticipada, tratada hasta ahora, es una forma de acceder a la pensión antes de la edad legal y este retiro anticipado está sujeto a una serie de condiciones, como cumplir ciertos requisitos de edad o llegar a un número concreto de años cotizados (desarrolladas en profundidad ambas variables en el anexo VI).

Por el contrario, la prejubilación no está regulada en la normativa de la Seguridad Social y es, esencialmente, un pacto entre empresa y trabajador para dar por concluida su relación laboral en unas condiciones que permitan a este llegar a la jubilación con garantías económicas. Así, no existen requisitos específicos para acogerse a una prejubilación, por ejemplo, no hay una edad estipulada.

Esta falta de regulación legal es advertida por organismos como el Consejo Económico y Social (2000): “Frente a estas situaciones, no existe en el ordenamiento español, a diferencia de otros, un concepto jurídico de prejubilación, lo que conlleva la falta de previsión de una contingencia específica que cubra esta situación y, por consiguiente, de una prestación diferenciada que la proteja”²⁴.

El puente jurídico de la prejubilación, sigue normalmente los siguientes pasos: primero el trabajador percibe una indemnización generosa correspondiente al despido²⁵; una vez agotada esta o a veces de forma simultánea, el trabajador cobra la prestación por desempleo²⁶ por un máximo de dos años, teniendo a la finalización derecho al subsidio por desempleo²⁷ si es mayor de 52 años, el cual puede mantenerse hasta la jubilación.

Los casos más comunes suelen estar vinculados a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en trabajadores próximos a la jubilación. Además, es habitual la colaboración de la empresa a través de un Convenio Especial con la Seguridad Social, que es un acuerdo entre la empresa y el trabajador, por un lado, con la Tesorería General de la Seguridad Social por el otro, y que consiste en que la empresa se hace cargo de las cotizaciones sociales del antiguo trabajador.

²⁴Tal y como explica el Informe 2/2000 acerca de la vida laboral y prejubilaciones, en la sesión del pleno de 21 de junio del Consejo Económico y Social. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/18510/inf0200>

²⁵Superior a la legalmente establecida por el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; que en caso de despido procedente ya sea objetivo o colectivo, correspondería una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

²⁶Podrán beneficiarse de esta prestación, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo, tengan el período mínimo de cotización exigido (al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores) y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad. Tal y como explica el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en su página web: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html>

²⁷Sus requisitos son: estar en desempleo, tener 52 años o más, haber agotado la prestación contributiva o el subsidio por desempleo, estar inscrito como demandante de empleo, cumplir el compromiso de actividad y carecer de rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional. Tal y como explica el SEPE en su página web: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/tengo-mas-de-55-anos.html>

Para entender el momento en el que surgen y la necesidad a la que hacen frente, partimos de que todos los sistemas de pensiones fijaron la edad de jubilación en los 65 años. Sin embargo, a principios del siglo XX la esperanza de vida era de unos 52 años y sólo el 45% de cada generación alcanzaba la edad de 65 años²⁸.

“Los programas de jubilación anticipada se introdujeron entre 1961 y 1977. Con el objetivo de hacer frente a la crisis económica o las profundas reconversiones industriales, muchos países introdujeron generosos programas que permiten a los trabajadores acceder a la pensión pública antes de la jubilación legal a los 65 años. Específicamente, entre 55 y 60 años, dependiendo del país” (Conde-Ruiz, 2020, p. 3). Aun cuando, en estos años la esperanza de vida ascendía a 73 años y aproximadamente el 70% de cada generación alcanzaba la edad de jubilación, y una vez en ella, su esperanza de vida era de 15 años.

Sintéticamente, fue en el mismo momento que el aumento de la esperanza de vida permitió a 7 de cada 10 personas alcanzar los 65 años de edad, y una vez alcanzada, sobrevivir 4 años más que cuando se aprobó la edad de jubilación, cuando los estados incluyeron la posibilidad de jubilarse de forma anticipada. Es decir, a medida que aumentaba la longevidad, la legislación facilitaba la salida del mundo laboral prematuramente, duplicando la duración de la jubilación²⁹.

Debido a esta nueva realidad demográfica, los países han empezado a reformar sus sistemas de pensiones para adaptarlos a nuestros días. Por ello, casi unánimemente se ha ido posponiendo gradualmente la edad de jubilación hasta los 67 años, justificándose en que casi el 90% de cada generación alcanza los 65 años, y una vez en ellos, la esperanza de vida es superior a 20 años³⁰.

Por otro lado, para entender cómo surge el fenómeno de la prejubilación tenemos que tener en cuenta que, al no estar legislada, no existe una fecha exacta. Así: “En un inicio la prejubilación fue utilizada en empresas más propias del sector servicios (por ejemplo: banca, telefonía, industrias...), pero paulatinamente se va generalizando a todos los sectores productivos. Es por ello que algunos de sus antecedentes, más señalados, se encuentran en el Real Decreto-ley 9/1981, de 5 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial y en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización” (López Insua, 2018, p. 93).

Con estas normas mencionadas se reconoció a los trabajadores próximos a los 60 años unas ayudas equivalentes a la prestación por jubilación y subsidios por desempleo por un tiempo superior al que legalmente le corresponderían, además sin requisitos de cotización. Con la segunda de las leyes citadas surgen los Fondos de Promoción de Empleo encargados de cubrir el tiempo necesario hasta que el trabajador alcanzara la edad de acceso a una jubilación anticipada.

²⁸Según los datos de José Ignacio Conde-Ruiz en su informe: “Pensiones para el siglo XXI” del 3 de marzo de 2020. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/03/FPP2020-01.pdf>

²⁹Según el mismo estudio de José Ignacio Conde-Ruiz: “La combinación de ambas realidades ha duplicado la duración de la jubilación, que ha aumentado en 10 años, 4 años por el aumento de la longevidad y 6 años por las prejubilaciones, para un número cada vez mayor de jubilados.”

³⁰Aspecto que desarrollaremos en el apartado 2.a del capítulo 3, relativo a los factores demográficos.

2. Grado de utilización y análisis en profundidad de cada tipo.

En los últimos años se han generalizado las políticas de fusiones y adquisiciones debido a la reestructuración empresarial y a la necesidad de mantener niveles competitivos. Todo ello lleva aparejado un aumento significativo de las fórmulas intermedias entre el desempleo y la jubilación, vías no traumáticas de reducción de plantillas, tales como las jubilaciones anticipadas y las prejubilaciones.

Por tal razón, según el Banco de España (2020): “En la actualidad, casi el 40% de las altas de jubilación se producen a una edad inferior a la edad ordinaria de 65 años”³¹. Sin embargo, dentro de este grupo destaca que las altas entre los 63 y 64 años aumentan, disminuyendo las de por debajo de los 62, lo que amplía la edad media de las jubilaciones.

El gráfico 2 describe la evolución del uso de los tipos de jubilación desde 2006 hasta 2018, último año del que obtenemos datos³². En primer lugar, comenzando por las jubilaciones ordinarias porque cabría esperar que fuera la vía más habitual, destacamos su descenso desde 2010, año en el que su peso alcanzó el 60% del total; y proceso que perdura hasta 2015, cuando representaron el 51%. A partir de entonces apreciamos un cambio de tendencia con un repunte que las coloca en 2018 con un grado de uso del 56%.

La caída de las jubilaciones ordinarias se ve equilibrada por el aumento de las altas de jubilación anticipadas, ya sean en su modalidad involuntaria o voluntaria. Por un lado, como consecuencia de la grave crisis financiera iniciada en el año 2008 se produjo un aumento de la tasa de desempleo y un elevado repunte de las jubilaciones anticipadas involuntarias, llegando a representar un 18% del total en 2015; la recuperación económica invirtió la tendencia para situarlas en 2018 con un 14%. Por el otro lado, las jubilaciones anticipadas voluntarias representaron el 7% en 2013 (año de su incorporación) y desde entonces su ascenso ha sido ininterrumpido, colocándose en 2018 con un 14,2% del total.

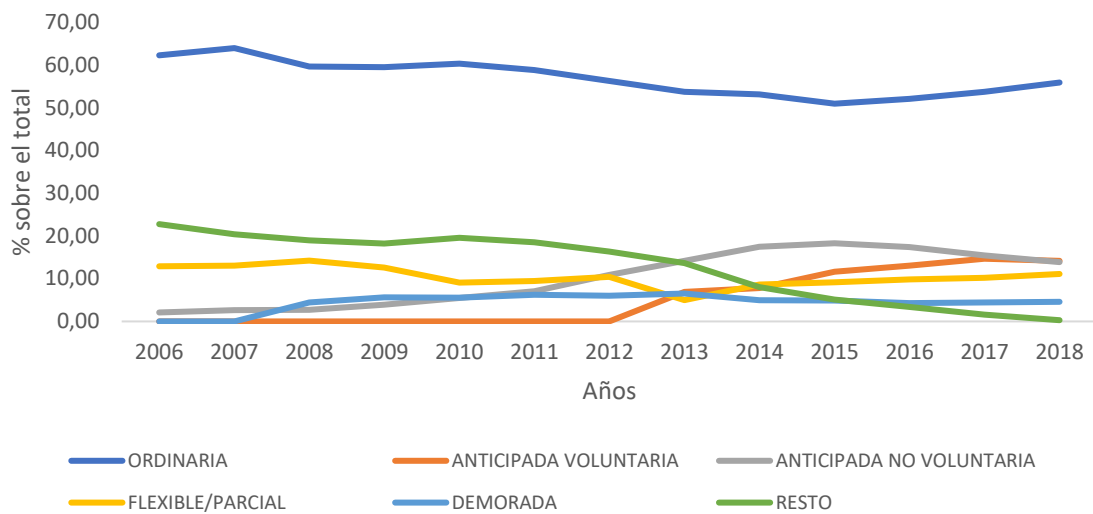
Las jubilaciones parciales y flexibles que partían de un grado de utilización del 12% en 2006, experimentaron una fuerte caída aparejada a la reforma de 2011, que las llevó a suponer únicamente el 5% del total en el año 2013. Desde entonces se han ido recuperando, y ya en 2018 vuelven a estar en cifras cercanas a las iniciales del estudio, con un 11,1% de las jubilaciones bajo esta modalidad.

Las jubilaciones demoradas se han mantenido estables, con una significación en torno al 5% de las altas cada año. Por último, la modalidad asociada a mutualistas ha pasado de representar en 2006 más del 20% a casi desaparecer con un 0,3% en el último año.

³¹Según el artículo analítico del Banco de España 4/2020 sobre tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación. Disponible en: <https://www.bde.es>

³²A pesar de ser datos de 2018 y no haberse podido encontrar la desagregación por modalidades más actualizadas, se han contrastado los datos con la actualidad y no cambia la realidad que reflejamos. Así, las altas de jubilación por debajo de los 65 años representan el 43%, 39,56%, 38,33%, 38,09% y 43,29% para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente. Cifras muy similares a las que reflejamos nosotros y extraídas del último informe de la Seguridad Social para el mes de febrero de 2022 (pág. 55): https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/692082ae-7d1b-41c6-8843-d6fe16e79421/Altas+jubilacion202202.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-692082ae-7d1b-41c6-8843-d6fe16e79421-n.sRZuG

Gráfico 2: Evolución del grado de utilización de las distintas modalidades de jubilación.



Fuente: elaboración propia a partir del Banco de España y, a su vez, de los datos de la Seguridad Social.

En definitiva, podemos ver una tendencia similar entre las jubilaciones ordinarias y flexibles y parciales, disminuyendo ambos tipos como consecuencia de la grave crisis financiera y económica, a partir del año 2008, para recuperarse a la par que lo hacía la economía en general desde 2015. De manera inversa, las jubilaciones anticipadas involuntarias aumentaron exponencialmente aparejadas con los despidos y las reformas acometidas para caer su uso con la recuperación económica. Las jubilaciones anticipadas voluntarias vienen creciendo desde su aprobación en el año 2013 y las que tienen condición de mutualista han pasado de tener una gran trascendencia a casi desaparecer. Por último, las jubilaciones demoradas son bastante constantes en el periodo considerado.

También, cabe destacar las diferencias existentes en la edad media de acceso a la jubilación y los años cotizados acreditados dentro de cada modalidad. Para la argumentación siguiente se han utilizado los datos disponibles en el anexo VII.

Como podríamos imaginar, la edad media más alta corresponde a las jubilaciones demoradas, superando los 69 años. En el otro extremo las jubilaciones anticipadas involuntarias y las jubilaciones parciales y flexibles promedian una edad inferior a los 62 años. La modalidad anticipada voluntaria, por su parte, ronda los 63,5 años de edad media.

Las jubilaciones ordinarias en 2018 se producían con 65,2 años, con un crecimiento bastante lento a pesar de la reforma de 2011. Esto tiene su explicación en que el número de altas cuya edad legal de jubilación superaba los 65 años solo creció desde el 20% hasta el 35%³³. Esto último visto al revés significa que hasta un 65% de las altas ordinarias en 2018 seguían teniendo como referencia la edad legal de 65 años.

Sin embargo, las jubilaciones anticipadas y parciales a pesar de promediar una edad inferior: “también acreditan períodos de cotización y bases reguladoras más altas” (Banco de España, 2020). Así, los trabajadores que acceden a estas variantes justifican carreras de cotización de 42 años en las jubilaciones anticipadas voluntarias, más de 40 en las parciales y 39 las anticipadas involuntarias. En el lado opuesto, las jubilaciones ordinarias

³³ Según explica el propio estudio del Banco de España.

acreditan un período de cotización medio de 34 años, situándose las jubilaciones demoradas entre las anticipadas y las ordinarias, con unos 36 años.

Todo ello redundará en el porcentaje imputado a la base reguladora de la pensión. Las jubilaciones parciales y flexibles son las que reciben un porcentaje más bajo por la reducción de su jornada; y las jubilaciones demoradas superan el 100% por la bonificación de su retraso. Las jubilaciones anticipadas voluntarias reciben un 88,7%, y cabe señalar que este porcentaje es mayor que el de las jubilaciones ordinarias, aún con la aplicación de los coeficientes reductores.

Por otra parte, a pesar de que su cuantificación es más compleja, no hay que olvidarse de la importancia de las prejubilaciones. Así: “Según estimaciones aproximadas del Ministerio de Trabajo (para el año 2003), cada año se prejubilaban entre 60.000 y 70.000 trabajadores, gran parte de ellos de grandes empresas”³⁴.

Para acercarnos a la actualidad: “Según las estimaciones de los despachos que se dedican a la gestión de estas fórmulas (realizadas en el año 2020), [...] la cifra de nuevas prejubilaciones se dobla en España. Así, el año podría terminar con unas 200.000 personas prejubiladas nuevas. Cifra a la que en la primera mitad de 2021 se podrían sumar unas 100.000 más, todas por la crisis económica de la Covid-19” (Ortega, 2020)³⁵.

De esta manera los sindicatos cifraban en 600.000 las personas prejubiladas en España en el año 2017³⁶, cifra que atendiendo a las estimaciones anteriores podría haber llegado ya a los 800.000 en 2020 y seguir aumentando en 2021. Con estos datos, la tendencia ascendente y la matización de que la estimación podría estar por debajo del dato real, se habla de que hay en torno al millón de prejubilados en España en 2022³⁷.

Ejemplos actuales son el Banco Santander, cuyas prejubilaciones partían de los 50 años, con indemnizaciones del 50% de seis anualidades y el pago del 70% del convenio especial con la Seguridad Social³⁸; o el banco Unicaja que ha ofrecido prejubilaciones para los trabajadores de entre 57 y 63 años, requiriendo 15 años de antigüedad, con pago mensual del 50-52% del salario y convenio con la Seguridad Social³⁹.

³⁴Según el documento de investigación: “Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones”, publicado por la cátedra SEAT de Relaciones Laborales de la IESE Business School de la Universidad de Navarra. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>

³⁵Según la noticia de Eduardo Ortega para el periódico *El Español*. Disponible en: https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20200907/espana-camino-millon-prejubilados-ano-covid-producira/518948128_0.html

³⁶Según Comisiones Obreras. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/9218.pdf>

³⁷La noticia de Eduardo Ortega citada en la nota 35, cifra al total de prejubilados en torno al millón.

³⁸Según la noticia del periódico *20 minutos* de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4500775/0/banco-santander-acepta-prejubilaciones-indemnizacion/>

³⁹Según la noticia del periódico *El Economista* de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11443701/10/21/-Unicaja-Banco-ofrece-prejubilaciones-desde-los-57-anos-con-hasta-el-52-del-salario.html>

3. Consecuencias para las partes implicadas: empresas, empleados y sistema.

Explicados los conceptos, su funcionamiento, condiciones y grado de utilización, vamos a pasar a centrarnos en las implicaciones para las 3 partes que intervienen.

Comenzando con las empresas, por ser las impulsoras de la gran mayoría de estos planes, podemos ver como los motivos que llevan a recurrir a planes de jubilación anticipada y prejubilaciones son muy variados, atendiendo a multitud de factores. Ahora bien: “detrás de todo ello, se encuentra cómo único objetivo el de ayuda a las empresas para reajustar sus plantillas ante momentos de déficit presupuestario.” (López Insua & Universidad de Granada, 2018)⁴⁰.

En el estudio de la IESE Business School de la Universidad de Navarra⁴¹ se comprueba como las empresas valoran favorablemente los resultados derivados de los planes de prejubilaciones ejecutados, mostrándose un 86% satisfechas por haber obtenido los objetivos previstos desde el punto de vista económico. De igual forma, las empresas se posicionan cercanas a volver a repetir estas fórmulas, sosteniendo el 43% que ha sido una medida puntual que no descartan volver a utilizar en el futuro, aunque en una mayor parte, mantendrán las prejubilaciones pero haciendo las condiciones menos atractivas.

Las dos mismas publicaciones recién citadas son bastante claras en cuanto a que: “El objetivo de las prejubilaciones no es tanto el de rejuvenecer la plantilla sustituyendo a los más mayores de la empresa por las nuevas generaciones, sino el de reducir los costes salariales” (S. Gómez et al., 2003). Es por ello, y en la línea de su satisfacción y previsiones futuras, que podemos afirmar que las empresas valoran principalmente las implicaciones económicas y que por ello están predisuestas a adoptar estas medidas.

Algunos aspectos contraproducentes para estas entidades podrían ser la pérdida de talento, conocimientos y cultura de empresa, en una descapitalización intelectual y humana que no se ha tenido en cuenta en los planes de prejubilaciones, por no disponer de un análisis estratégico cualitativo y basarse las decisiones solo en criterios monetarios.

Además, puede afectar a la motivación e implicación de las personas que se mantienen en la empresa, pero de edades o nexos laborales cercanos a las personas que la abandonan. Por ello, parece adecuado dotar de un sistema de transferencia de conocimientos que subsane parte de los aspectos negativos de estos planes.

En cuanto a los principales protagonistas de estos planes, los trabajadores, y el impacto que tienen las prejubilaciones en los mismos: “Las ventajosas condiciones económicas, la firme actitud de la empresa, el clima laboral, las políticas de recursos humanos, los rumores de expedientes de regulación de empleo para los que no acepten el plan, etc., configuran todo un clima que incita a aceptar la prejubilación como la mejor opción” (S. Gómez et al., 2003).

⁴⁰En esta afirmación coinciden Belén del Mar López Insua (p. 20 del documento referenciado) y Sandalio Gómez y Carlos Martí (p. 15 del documento referenciado).

⁴¹Documento de investigación: “Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones”. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>

En cuanto a criterios económicos, habitualmente el empleado mantiene unos ingresos aproximados de entre el 60 y el 100% de su antiguo sueldo que, en muchos casos, son parte de la indemnización que la empresa paga para hacer más atractiva la extinción⁴².

En la misma investigación, los trabajadores valoraron positivamente tanto su reacción al conocerse la noticia, la mayoría de ellos esperándosela o con sospechas; como la información recibida por parte de la empresa acerca del proceso y su trato durante el transcurso. De esta manera, en la valoración personal de los prejubilados, más del 70% admite “estar satisfechos de la decisión” y el 85% lo repetiría si volviese a suceder.

En la misma línea, pero con datos objetivos de la Universidad de Oviedo⁴³: “Cuando se interrogó a los encuestados acerca del grado de satisfacción con la prejubilación, la mayor parte de los sujetos siente mucha satisfacción (73%), un 18% poca y, por último, un 9% ninguna.”

Vista la generalizada satisfacción de los trabajadores con el proceso, hay que reseñar que la valoración depende mucho de factores personales, entre los cuales vamos a destacar los que se han detectado con mayor influencia⁴⁴. Aspectos como el nivel de socialización o la práctica de ejercicio físico, que se correlacionan con los niveles de depresión y ansiedad, afectan tanto a la satisfacción de la persona con su nueva forma de vida como a la valoración del proceso que han vivido. Asimismo, la posibilidad de elección o su obligación también es un aspecto fundamental.

Por otro lado, la superior jerarquía de los puestos ocupados, que conllevan mayores ingresos y variedad de ocio, a menudo se corresponden con mayor poder de adaptación a la nueva situación que los trabajadores de rangos más bajos. Por último, aunque existan múltiples parámetros posibles, la edad también influye en cuanto a que los prejubilados de menor edad tienen mayores posibilidades de encontrar nuevas expectativas y ocupaciones, esto es debido a que han trabajado menos años y pertenecen a generaciones que dan menos importancia al trabajo como esfera dentro de su vida.

Percibido el generalizado agrado de los dos primeros protagonistas, es quizás el tercer eslabón, correspondiente al sistema, el que se ve más perjudicado. Comenzando porque: “Las jubilaciones anticipadas [...] suponen que la Seguridad Social deja de ingresar cada año 1.150 millones de euros en concepto de cotizaciones sociales” (Velarde, 2021)⁴⁵. Unas aportaciones que estos trabajadores abandonan de media, un año y medio antes de lo que la ley estipula.

⁴²Tal y como se detalla en la nota 25, esta indemnización es superior a la legalmente establecida por el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴³Artículo: “Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación”. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72715108.pdf>.

⁴⁴Elegidos entre los factores que destaca el mismo estudio de la Universidad de Oviedo citado en la nota 43.

⁴⁵Según la noticia de Gonzalo Velarde en el periódico *El Economista* en 2021. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10987936/01/21/Las-jubilaciones-anticipadas-cuestan-1150-millones-de-euros-al-Estado-cada-ano.html>

Así, según los datos publicados por la Seguridad Social, cada año se jubilan anticipadamente en nuestro país una media de 132.000 personas. Teniendo en cuenta el salario medio y el porcentaje de retención, se cuantifica que las aportaciones anuales de cada jubilado anticipadamente suponen unos 8.700 euros⁴⁶.

De hecho, en declaraciones del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá: “hasta más de un punto del PIB se podría corregir el gasto en pensiones por cada año que aumentara la edad efectiva de jubilación”⁴⁷, esto reduciría el déficit de la Seguridad Social en torno a un 25%. Es por este motivo que el Gobierno actual está modificando el sistema de incentivos y penalizaciones para castigar las condiciones de los retiros anticipados.

Si bien es cierto que otras voces, como el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social et al. (2021) apuntan que: “Tras analizar los efectos del aumento de la edad efectiva de jubilación de forma genérica se llega a la conclusión de que, en general, se sobrevalora su impacto sobre el gasto en pensiones”⁴⁸. El razonamiento de esta perspectiva se basa en que el importe reducido con carácter vitalicio de la cuantía de la pensión compensa este retiro anticipado.

Otra implicación es que, tal y como apunta el Consejo Económico y Social (2000): “La jubilación anticipada se considera en la actualidad «el factor específico más determinante en las bajas tasas de empleo de las personas mayores en Europa»”. El mismo organismo apunta que: “Es vista, además, como un gran lastre para los gastos públicos asistenciales y al mismo tiempo amenaza la viabilidad a largo plazo de los regímenes de pensiones”; todo ello basándose en las proyecciones demográficas que se abordarán en profundidad en el capítulo 3.

Igualmente, en el caso de las prejubilaciones, es sostenido por muchos expertos que las indemnizaciones por despido son fraudulentamente tratadas con motivo de ocultar un despido colectivo por razones de edad, consiguiendo con ello un acuerdo y la autorización administrativa necesaria.

Según Sandalio Gómez y Carlos Martí (2003): “En el 88% de los planes, el trabajador, al acogerse a la prejubilación, percibe del INEM dos años de la prestación por desempleo, durante los cuales la empresa le complementa hasta el porcentaje acordado en el plan”. Si bien el SEPE (antiguo INEM) no pertenece a la Seguridad Social, todo ello produce un notable deterioro de las finanzas públicas españolas, en un proceso que pasamos a ampliar.

⁴⁶Tal y como explica la noticia referenciada en la nota 45: “teniendo en cuenta que el salario medio anual se sitúa entorno a 24.000 euros y que el porcentaje de retención medio es del 36,25%, se deduce que las aportaciones medias de cada uno de esos jubilados de manera anticipada ascienden a 8.700 euros”.

⁴⁷En la declaración del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en las Cortes Generales como parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, celebrada el miércoles 9 de septiembre de 2020 (pág. 8). disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/CO/DSCD-14-CO-137.PDF

⁴⁸Según el Informe: “Efectos de diversas medidas relacionadas con la edad de jubilación” de junio de 2021. Disponible en: https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Reforma_Edad.pdf

Capítulo 3. Sostenibilidad del actual sistema de pensiones.

La sostenibilidad del sistema de pensiones, si atendemos a su concepto más teórico y contable, hace referencia al equilibrio entre ingresos y gastos durante un periodo de tiempo determinado. Esto implica que cada año las variables de la ecuación tendrían que igualarse, pero el equilibrio anual supondría continuas modificaciones del importe de la pensión o de los tipos de cotización. Es por esta razón por la que se suele establecer el cumplimiento presupuestario para un periodo determinado de años, como mínimo tres⁴⁹.

Podríamos sintetizar en que los sistemas de pensiones son viables y sostenibles siempre que se adapten a los continuos cambios económicos, sociales y demográficos que experimentan las sociedades.

1. Estudio de los saldos presupuestarios.

La manera más clara de ver la sostenibilidad y el equilibrio es a través del saldo presupuestario.

Para este análisis comenzamos con los presupuestos propuestos para la Seguridad Social en el año 2022⁵⁰, como organismo principal que nos involucra. La información se resume en la tabla 1, donde podemos apreciar que los gastos son superiores a los ingresos, produciéndose un déficit por operaciones no financieras, es decir las principales a las que se dedica nuestra institución, superiores a los 6.000 millones de euros.

Tabla 1. Análisis comparativo de ingresos, gastos y resultados globales del sistema de la Seguridad Social (en millones de euros).

INGRESOS	Millones de euros	GASTOS	Millones de euros
Cotizaciones Sociales	136.344,73	Gastos de personal	2.663,14
Tasas, precios públicos y otros ingresos	924,98	Gastos corrientes en bienes y servicios	1.592,54
Transferencias corrientes	36.227,44	Gastos financieros	36,71
Ingresos patrimoniales	25,84	Transferencias corrientes	175.166,31
Total Operaciones Corrientes	173.522,99	Total Operaciones Corrientes	179.458,70
		Déficit por operaciones corrientes =	5.935,71
		Déficit por operaciones de capital =	234,99
		Déficit no financiero =	6.170,70

Fuente: elaboración propia a partir de los presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2022.

⁴⁹Según el artículo 29 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que surge en la reforma del artículo 135 de la Constitución Española, introduciendo una regla fiscal que limita el déficit público de carácter estructural y limita la deuda pública. Publicado en el BOE núm. 103, de 30 de abril de 2012. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2012/04/27/2/con>

⁵⁰Información extraída del informe económico financiero. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7bf39bf2-4622-4e78-8228-2e0cf7b53bc0/2022I03ECO.pdf?MOD=AJPERES>

Otro indicador de estas cuentas que refleja la difícil situación del sistema contributivo español es que por definición las cotizaciones sociales pagan las pensiones. Si lo analizamos de esta manera, como la resta entre las cotizaciones y todas las prestaciones económicas en su modalidad contributiva, se obtienen unos números rojos mucho mayores. Exactamente de 21.981,96 millones de euros para el año 2022, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. Análisis comparativo de los ingresos procedentes de cotizaciones y las prestaciones contributivas de la Seguridad Social (en millones de euros).

Ingresos por cotizaciones	Prestaciones Contributivas	Diferencia
136.344,73	158.326,69	-21.981,96

Fuente: elaboración propia a partir de los presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2022.

Como hemos advertido, no se pretende el equilibrio total año a año, es por ello que pasamos a estudiar las capacidades o necesidades de financiación durante un período más largo que nos permita completar una idea fehaciente del estado presupuestario.

En el gráfico 3 podemos contrastar como el presupuesto del 2022 no es un mero espejismo, sino una muestra más de la alarmante tendencia de las arcas públicas, que desde el 2011 han reiterado una escasez de fondos y requerimiento de financiación que supone en términos acumulados un déficit de 155.548,44 millones de euros.

Gráfico 3. Evolución del saldo presupuestario por operaciones corrientes de capital de la Seguridad Social para el periodo 2010-2022 (en millones de euros).



Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas de la Seguridad Social⁵¹.

⁵¹Para su realización se han tomado las cuentas anuales de la Seguridad Social, publicadas en su página web oficial, disponibles en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/393/397>. Para cada una de las anualidades se ha acudido al resultado presupuestario, disponible en el último apartado del punto A) Cuenta agregada de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. Con dos excepciones: el año 2020, donde se ha acudido al apartado 2. Cuenta del resultado económico patrimonial consolidada, dentro del apartado B) Cuenta consolidada de las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social, debido al efecto distorsionado del COVID-19; y el año 2021 y 2022, los cuales, por carecer aún de la aprobación oficial, se han basado en sus respectivos proyectos del ejercicio, disponible en la información económica y financiera en el punto 4 del capítulo II.

Para comparar esta información, en el anexo VIII puede consultarse el mismo saldo desde el año 2000 hasta 2021, elaborado por el periódico Cinco Días. Este nos arroja un resultado de -150.458,58 millones de euros, en definitiva, equiparable a nuestro informe si cogemos el periodo estudiado y tenemos en cuenta que ampliamos el ejercicio 2022.

De esta forma, aun incrementando el horizonte de estudio hasta el año 2000, que comprende los años de bonanza y superávit del sistema, nos queda un resultado de déficit acumulado de 63.445,11 millones de euros.

Entrando un poco más en detalle de las características de los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, y apoyados en el siguiente cuadro-resumen que se refiere solo a la pensión de jubilación, podemos ver por un lado como los gastos se acentúan. Así, el número de pensiones aumenta cerca de un 30% en apenas 14 años y la pensión media se dispara un 54,5% por el efecto de unas altas con muchos más derechos que las bajas.

Por otro lado, los ingresos se mantienen demasiado estables para hacer frente a este incremento en costes. Así, la recaudación por cotizaciones ha aumentado en un 30% pero con una trayectoria desigual que solo ha logrado repuntar en los últimos ejercicios y que se da motivada por una gestión más eficaz y con mayores tipos porcentuales; ya que el número de afiliados a pesar de haber crecido y tener una buena tendencia en los últimos años, apenas ha conseguido superar sus niveles anteriores a la crisis.

Tabla 3. Cuadro resumen de los principales factores explicativos de los ingresos y gastos de la pensión de jubilación.

Año	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Nº pensiones (miles)	4.900	5.097	5.296	5.523	5.686	5.883	6.094	6.226
Pensión media	806,4	875	936,4	991	1.033	1.075	1.145	1.246
Pensión media altas (enero)	1.054	1.172	1.265	1.353	1.384	1.363	1.381	1.374
Pensión media bajas (enero)	744,4	819,6	870,4	920,6	965	962,5	992,7	1.003
Esperanza de vida	81,30	82,07	82,27	82,92	83,11	83,19	82,33	-
Afiliados Seguridad Social (mill.)	19,16	17,55	16,96	16,17	17,10	18,28	19,16	19,63
Recaudación cotizaciones (miles mil.)	104,6	107,3	106,3	102,8	117,2	114,9	120,6	136,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social y el INE⁵².

⁵²Para las cuatro primeras filas se han utilizado los datos de la Seguridad Social, disponibles en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575>. Para la esperanza de vida al nacer se han utilizado los datos del INE, disponibles en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1414#!tabs-tabla>. Y para las dos últimas filas se han utilizado los datos de la Seguridad Social, disponibles en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/393/397>

Por si fuera poco, la esperanza de vida al nacer crece más de un año, aún con la ralentización producida por la pandemia; y la esperanza de vida a los 65 años pasó de 18,2 años en 1999 a 20,7 para el 2020, con lo que las pensiones de jubilación se pagan 2 años y medio más⁵³.

Vistas las necesidades de financiación del organismo encargado de pagar las pensiones, estas se financian de dos formas:

La primera de ellas está consistiendo en un aumento progresivo de las transferencias del Estado, que se han convertido en la segunda fuente en importancia del sistema (véase anexo IX, en cuanto al crecimiento exponencial de estas transferencias). Así, los citados traspasos suponen en el último presupuesto el 20,07% de los ingresos, ascendiendo el importe en términos absolutos a 36.342,11 millones de euros, lo que ha implicado un aumento del 16,40% respecto al presupuesto del ejercicio anterior.

Esta diferencia se explica en gran medida, tal y como explica el presupuesto oficial: “por la transferencia para dar cumplimiento a la Recomendación del Pacto de Toledo 2020 que establece la separación de fuentes de financiación al suponer un ingreso finalista del Estado para partidas que anteriormente se financiaban con cotizaciones, lo que supondrá el restablecimiento del equilibrio financiero a corto plazo”⁵⁴.

De todas las transferencias, alrededor de la mitad las constituyen las transferencias para dar cumplimiento a la recomendación del pacto de Toledo 2020 que ascienden a 18.396 millones de euros (un 32,07% superior al 2021). Para más desglose y descomposición en detalle de la finalidad de las transferencias consúltese el anexo X.

Sin embargo, existen voces críticas con parte del destino de estas transferencias, como la Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros (2021), que advierte: “Sin embargo, entre las distintas finalidades a las que atiende esta transferencia no solo se incluyen las que podrían definirse como «impropias» [...] sino también algunas otras que, si bien han ido ampliando su ámbito de protección y su propia cuantía, bien podrían formar parte del núcleo contributivo de la Seguridad Social”. Así, según el criterio de este organismo: “la prestación contributiva por nacimiento y cuidado de menores, la jubilación anticipada sin coeficiente reductor, las pensiones en favor de familiares y otros complementos a prestaciones contributivas, formarían parte, en cambio, del núcleo contributivo, absorbiendo un total de 14.358 millones de euros”. Por consiguiente, el déficit real del sistema en 2022 sería de 20.529 millones, equivalentes al 1,6% del PIB esperado.

Desde 2015 la Seguridad Social presenta un déficit de su sistema contributivo que en promedio estaría en torno al 1,5% del PIB⁵⁵. El aumento de la financiación vía impuestos

⁵³Según los datos del INE.

⁵⁴Tal y como explica el Informe Económico Financiero de los Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2022 en su página 63 dedicada a las transferencias corrientes. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1dbab921-a626-43cb-84f2-8ecdeadce91a/20223SNT3.pdf?MOD=AJPERES>

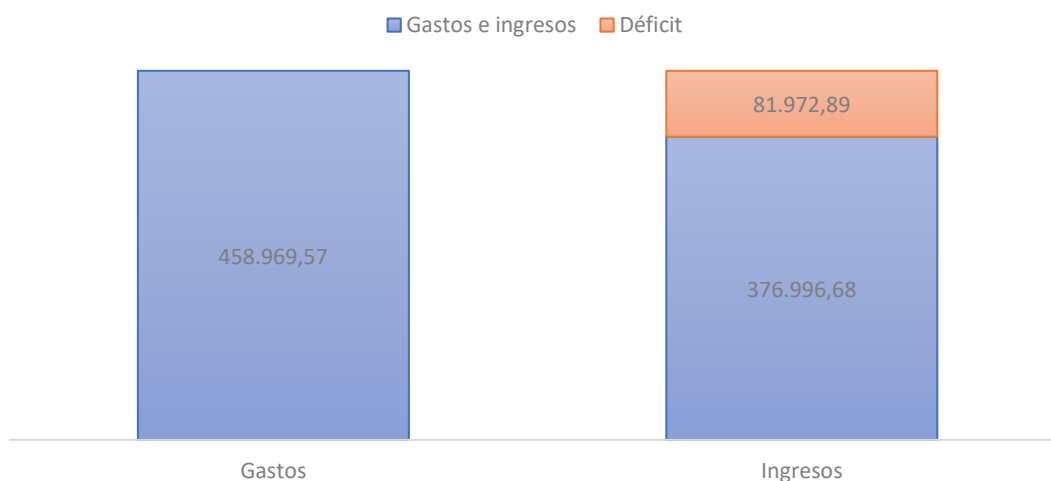
⁵⁵Según el propio artículo de la Fundación de las Cajas de Ahorros.

corrige una parte del desequilibrio actual, aunque merma la contributividad del sistema de pensiones.

La manera en la que se aplica la propuesta de separación de fuentes es además problemática para otros organismos vitales en la protección social, por ejemplo, de otras esferas como las políticas de empleo, gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, y que además están íntimamente ligadas con la financiación de las pensiones. Así, según un estudio: “La estrategia del Pacto de Toledo de dedicar cotizaciones por desempleo al sistema de pensiones y trasladar algunos gastos propios no creemos que sea una buena solución. Aunque reducirá el déficit del sistema de pensiones a corto plazo, aumentará en la misma medida el déficit estructural del SEPE, cambiando el problema de sitio, sin resolverlo para el Estado en su conjunto. Además, en lugar de separar fuentes de financiación, tiende a mezclarlas, reduciendo así la transparencia y ocultando la verdadera situación del sistema público de pensiones” (Devesa & Doménech, 2021).

Por otra parte, el esfuerzo del Estado mediante estas mayores aportaciones presiona también sobre las cuentas de la Administración Central. Esto se ve reflejado en el consiguiente déficit de los Presupuestos Generales del Estado, que no hacen sino propagar el efecto visto en la Seguridad Social, tal y como vemos en el gráfico 4.

Gráfico 4. Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (en millones de euros).



Fuente: elaboración propia a partir del proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado 2022.

En resumen, la problemática es similar a la descrita anteriormente, siendo los ingresos inferiores a los gastos, situación que produce un déficit que necesita financiación y que, en este caso en concreto, aumenta las cifras de las que hablamos en términos absolutos.

Además, cabe destacar que, de todo este montante, apenas cuatro partidas suponen más de la mitad del gasto: pensiones (37,29% del gasto público); el sueldo de los funcionarios (casi el 4,5% del gasto) y en el que además el gobierno ha convocado recientemente la mayor oferta de empleo público de la historia⁵⁶; desempleo (con el 4,89%); y los intereses de la deuda pública (6,57%).

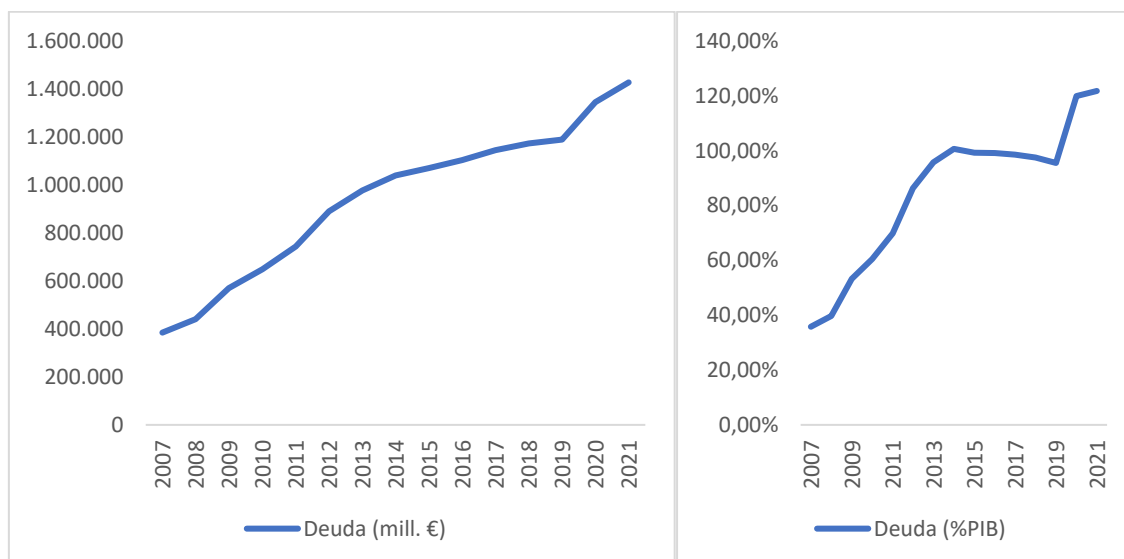
⁵⁶Tal y como explica María Medinilla en la noticia del periódico *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11340420/07/21/El-Gobierno-aprueba-la-mayor-oferta-de-empleo-publico-de-la-historia-pero-defrauda-a-los-sindicatos.html>

Por si fuera poco, estas partidas apenas permiten intervención. Visto esto en el caso de las pensiones por su vinculación por ley a los precios; o en el caso de la deuda pública, dependiendo de la política monetaria del Banco Central Europeo, que marca el gasto por intereses.

La segunda de las vías de financiación, común tanto para la Seguridad Social como para el conjunto del Estado, sería mediante operaciones financieras que representan las deudas y créditos de los organismos públicos con el resto de los sectores, inversores externos o el Banco Central (bien sea en forma de créditos, títulos, valores o depósitos).

Podemos ver así, gracias al siguiente gráfico, la tendencia de los últimos 15 ejercicios, tanto de la deuda total como su comparación con el PIB. Además, pueden consultarse los anexos XI (a) para ver de forma simultánea la deuda de la administración Estatal, las distintas administraciones regionales, locales y de la Seguridad Social y el anexo XI (b) para profundizar en la variación específica de esta última administración.

Gráficos 5 y 6. Evolución de la deuda total del Estado (en millones de euros) y de la misma como porcentaje del PIB.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Banco de España y de datosmacro.

La deuda pública de todos los organismos sigue una tendencia creciente, y la llegada de la pandemia no ha hecho sino aumentar ésta pendiente justo cuando lograba estabilizarse, alcanzando los 1.428 billones de euros de deuda totales en los últimos datos, siendo la deuda de la Seguridad Social de 99.185 millones.

Esta cifra supone que la deuda total alcanzó en el tercer trimestre de 2021 el 121,8% del PIB en España. Esto significa que, aunque toda producción de bienes y servicios del último año se dedicara al pago de la deuda contraída, esta no se saldaría en su totalidad.

Para concluir este apartado, y como resumen de las malas cifras que hemos venido observando, nos quedamos con las palabras de los doctores en economía Enrique Devesa y Rafael Doménech (2021a): “En resumen, bajo su diseño actual, el sistema de pensiones no es capaz de generar recursos propios suficientes para cubrir sus necesidades de gasto inmediatas, ni tampoco las previstas a medio y largo plazo”.

2. Factores estructurales.

Visto el proceso histórico de conformación del sistema de protección y explicadas tanto las modalidades de pensiones como las variantes de la pensión de jubilación, en las que nos hemos centrado analizando sus implicaciones, consecuencias y cómo ha evolucionado en los últimos años; pasamos a desarrollar la proyección futura del sistema público a través de sus principales variables, que agruparemos en tres grandes factores.

a. Factores demográficos.

Este es el factor que más está preocupando por la convergencia de dos procesos simultáneos como son, por un lado el aumento de la esperanza de vida, que en nuestro caso concreto se materializa en la consecución de la condición de pensionista de cada vez más personas y en que estos cobren su prestación un mayor número de años; y por el otro lado, en la baja tasa de natalidad que provoca tanto el envejecimiento de la población, como problemas para afrontar los retos derivados de la mayor esperanza de vida, como es el pago de las pensiones.

Comenzando con la esperanza de vida, si bien en los últimos años ya ha mantenido una clara tendencia creciente, pasando por ejemplo de 76,9 años en 1990 a 83,6 en 2019; la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ha estimado que esta longevidad seguirá progresando en el periodo 2020-2050 a un ritmo aproximado de un año por década. Así, a futuro, en su escenario central la AIReF estima que en 2050 la esperanza de vida al nacer será de aproximadamente 86,8 años⁵⁷.

La tasa de natalidad, en este caso medido a través de la tasa de fecundidad, ha pasado de asegurar el reemplazo generacional en 1979 con 2,37 hijos por mujer fértil, a ser el segundo más bajo de Europa por las nuevas tendencias familiares que sitúan en el año 2020 el dato en 1,19 hijos. Las previsiones de la AIReF advierten que en 2050 el dato será aproximadamente de 1,43 hijos por mujer⁵⁸.

Los movimientos migratorios atenúan parte de estos problemas por la llegada de personas generalmente jóvenes y en edad de trabajar; y que además tienen mayores tasas de natalidad. El flujo medio de entradas netas para el periodo 2020-2050 según el organismo mencionado se proyecta en 330.000 por año⁵⁹.

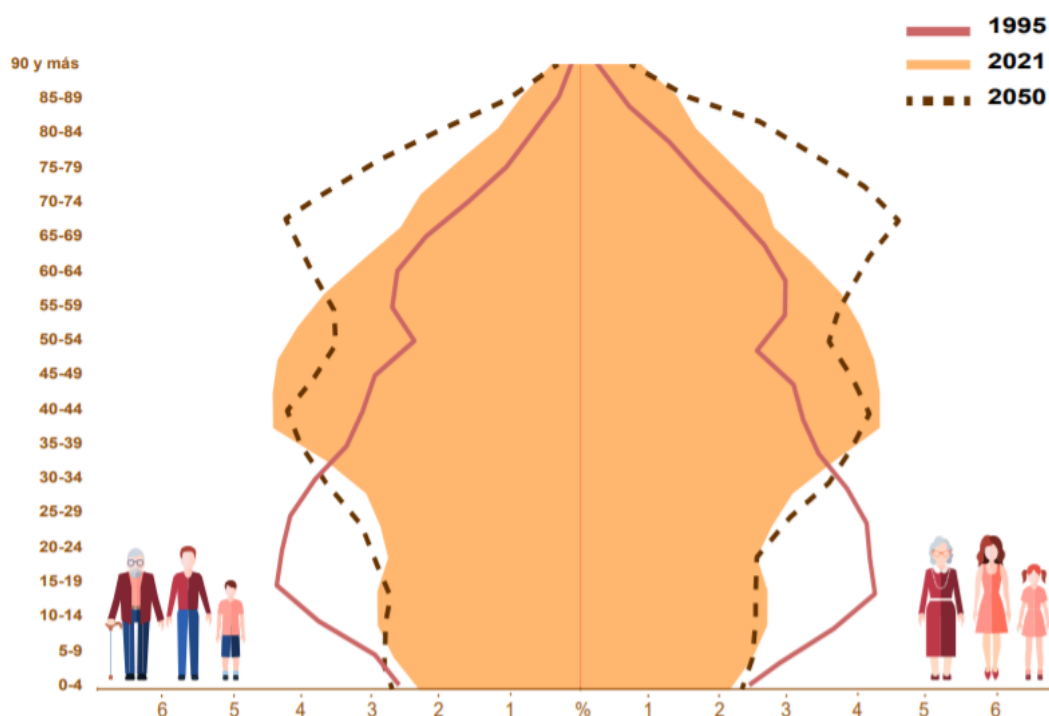
Todo ello nos dirige a una estructura demográfica muy envejecida. Para plasmar esto de manera fácil y visual, pasamos a ver la comparación de la pirámide de población de 1995, 2021 y el cálculo de la que será en el año 2050.

⁵⁷Tal y como el organismo explica en la actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones, en el apartado 2.2. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

⁵⁸Tal y como explica en el apartado 2.1. relativo a la fecundidad (concretamente pág. 14) del documento mencionado en la nota 57.

⁵⁹Sección 2.3 sobre migraciones (concretamente pág. 21) del mismo documento.

Gráfico 7. Pirámide de población de España para los años 1995, 2021 y previsión para 2050.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)⁶⁰.

La situación idílica para el sistema de pensiones sería una pirámide de población expansiva, con una base ancha y una rápida reducción a medida que ascendemos en las edades, parecida a la descrita en rojo correspondiente al año 1995. Para 2021 observamos ya, en cambio, una pirámide de población regresiva con una base más estrecha que el cuerpo central y un porcentaje de ancianos relativamente grande. Para acabar con una pirámide casi invertida, que es la que se estima para el año 2050. Esta contaría con una base muy estrecha y un progresivo aumento a medida que ascendemos, con un porcentaje de ancianos muy elevado y una alta esperanza de vida.

Como último apunte de los factores demográficos y, aunque hay que destacar la cierta incertidumbre que suponen las proyecciones, todas apuntan en la dirección de que la tasa de dependencia se disparará⁶¹. De esta manera: “La tasa de dependencia de mayores (población mayor de 66 años sobre población en edad de trabajar) se duplicaría, pasando del 26% actual al 53% en 2050. Por su parte, la tasa de dependencia, definida como la proporción de la población menor de 16 años y mayor de 66 años sobre la población en edad de trabajar (entre 16 y 66 años), pasa del 49% en 2019 al 77% en 2050” (AIReF, 2020).

⁶⁰Infografía Pirámides de Población de España: ayer, hoy y mañana. Disponible en: https://www.ine.es/infografias/infografia_dia_poblacion.pdf

⁶¹Los datos y la proyección del INE para la tasa de dependencia son algo diferentes, siendo en 2019 para este organismo del 54,47% y advirtiendo para el 2050 un 83,4%. Si bien la idea que reflejan y la conclusión a la que llegamos es la misma. Disponible en: <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p278/p01/2018-2068/idb/I0/&file=03005a.px#!tabs-grafico>

b. Factores del mercado de trabajo.

La economía española, y en particular el mercado de trabajo, condicionan la evolución de la Seguridad Social mediante su impacto en los presupuestos; así aumentan las cotizaciones sociales en época de bonanza y empleo, con su correspondiente impacto en el conjunto de la recaudación y aportando fortaleza para afrontar los pagos. Vemos claramente esta correlación en que, a pesar de que afectan muchos condicionantes, el déficit estudiado para el conjunto del país y para nuestro organismo en concreto se desencadenó a raíz de la crisis económica del 2008.

Comenzando con la tasa de actividad, en los últimos años para los hombres se ha mantenido alrededor del 70%, mientras que para las mujeres ha aumentado debido a la progresiva incorporación al mercado laboral, hasta situarse en el 60%. La AIReF estima que los hombres jóvenes coincidirán en 2027 con los niveles anteriores a la crisis, aumentando en 10 puntos los menores de 25 años. Asimismo, las tasas de actividad de las mujeres convergerán gradualmente a los niveles de los hombres, reduciéndose la brecha actual desde los 10 puntos a unos 2 en 2050. Como resultado global las curvas de actividad pasarán del 65,1% actual hasta un 67,4% en 2050⁶².

Por otro lado, la tasa de paro que históricamente ha lastrado nuestra nación. Ejemplificada esta afirmación, España cerró el cuarto trimestre de 2021 con una tasa de paro del 13,3%⁶³ mientras la zona euro se sitúa en el 7%. Las expectativas son más favorables, así la AIReF (2020): “considera una convergencia progresiva desde los niveles actuales de desempleo, hasta una tasa de paro del 7% en 2050. Este valor [...], se determina a partir de la mediana de desempleo observado en los países europeos”.

Por último, el crecimiento de la productividad laboral se espera que sea de 0,9 puntos porcentuales hasta 2050⁶⁴, un valor ligeramente inferior, pero en la línea de su contribución histórica del 1% anual desde el año 2000 hasta el año 2019.

Esta mejora de los indicadores del mercado de trabajo estimularía el crecimiento PIB en el período 2020-2050 a un ritmo de un 1,4% anual, siendo un 0,5% explicado por mejoras del empleo y 0,9% por el aumento de la productividad.

Sin embargo, en el estudio de Conde-Ruiz et al. (2020) nos matiza que: “Alcanzar el pleno empleo tan solo serviría para compensar (aproximadamente) una quinta parte del aumento del gasto en pensiones asociado al envejecimiento demográfico en el escenario de baja inmigración [escenario INE (2019)] o cerca de una cuarta parte en el escenario con alta inmigración [escenario AIReF (2019)]. El proceso de envejecimiento es tan intenso que, a pesar de alcanzar el pleno empleo, en unas décadas tendremos prácticamente un trabajador por cada jubilado.” Todo ello lo podemos entender fácilmente con los datos demográficos recientemente explicados.

⁶²Apartado 3.1.3.3 del documento referenciado, que en este caso se centra en las tasas de actividad.

⁶³Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE en el cuarto trimestre de 2021. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

⁶⁴Sección 3.1.3.1 del mismo documento de la AIReF, relativo a la productividad.

c. Factores institucionales.

El último conjunto de elementos depende de decisiones gubernamentales, tales como la edad legal de jubilación, el número de años cotizados que se exigen, el periodo que contabiliza en el cálculo de la base reguladora o el índice revalorizador. Veremos aquí las últimas modificaciones de las reformas de 2011 y 2013 sobre estos aspectos y el reciente proyecto de ley, materializado en la Ley 21/2021.

En el análisis de Devesa y Doménech (2020): “Como han puesto de manifiesto recientes estudios del Instituto de Actuarios Españoles o del Banco de España, el desequilibrio actuarial da lugar a que las nuevas pensiones reciban de media entre un 1,51 y 1,74 euros de prestación por cada euro de cotización”. Antes de la crisis este desequilibrio se financiaba con un crecimiento del empleo superior al número de pensiones, pero cuando esto dejó de ser así, los problemas deficitarios pronto se intensificaron.

De esta manera, vemos relación con que la tasa de reemplazo de las jubilaciones (pensión media sobre salario medio) sea una de las más altas. Este porcentaje es del 73,9% en nuestro país, muy por encima de la media de los países de la OCDE, situada en el 51,8% y de la Unión Europea, que es del 53,4%⁶⁵. Estas disparidades explican un 45% de las diferencias en el gasto en pensiones sobre el PIB de los países comunitarios⁶⁶. Sin embargo, la AIREF estima que la generosidad de nuestro país disminuya del 59,4% (para el total de pensiones y no solo la de jubilación) al 53,3% en 2050.

Pasamos así a centrarnos en tres aspectos fundamentales como son la edad de jubilación, la carrera de cotización y la forma de revalorización de las pensiones.

Comenzando con la reforma de 2011⁶⁷, esta fundamentalmente se centra en los dos primeros indicadores citados. La misma, fue aprobada en un contexto económico difícil y de gran desempleo, siguiendo las recomendaciones del informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo y, además, conseguida dentro del consenso del diálogo social.

En cuanto a la edad legal de acceso a la jubilación, establece el retraso gradual desde los 65 años hasta los 67 en el año 2027, matizando que se puede acceder a la jubilación a los 65 años sin coeficiente reductor para quienes acrediten un historial de 38 años y 6 meses cotizados. En 2022, nos encontramos dentro del período transitorio de aplicación y, si no se acreditan 37 años y 6 meses o más como período de carencia, la edad legal de jubilación es de 66 años y 2 meses⁶⁸.

⁶⁵Según el estudio de la OCDE: “Pensions at a Glance 2021”. Disponible en: <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

⁶⁶Según Rafael Doménech en: “Los sistemas de pensiones de reparto en el contexto demográfico actual: el caso de Europa “. Disponible en: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/europa-los-sistemas-de-pensiones-de-reparto-en-el-contexto-demografico-actual/>

⁶⁷Aprobada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social.

⁶⁸Según la disposición transitoria vigésima, sobre la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

Además, en el ámbito de la carrera de cotización, se revisa la fórmula para el cálculo de la pensión, aumentando desde los 15 últimos años hasta los 25 (a partir 2022) del periodo sobre el que se calcula la base reguladora. De igual manera se incrementa en dos años, hasta 37 anualidades en 2027 (en 2022 son 36), el número de años cotizados requeridos para alcanzar el 100% de la base reguladora.

Otros dos aspectos que modifica la ley son la inclusión y modificación de las modalidades de jubilación anticipada, por cese involuntario (cuatro años antes de la edad ordinaria, acreditando 33 años de cotizaciones y con cese por causas objetivas) y por cese voluntario (teniendo 63 años y 35 cotizados); y la incentivación de la prolongación de la vida laboral, incrementando la base reguladora por los años cotizados posteriores a la edad de acceso.

Estas correcciones se realizan, tal y como y explica el texto original, para: “reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir⁶⁹”.

La disminución del periodo de actividad laboral, provocada tanto por un acceso más tardío al mercado de trabajo como por la baja tasa de participación de las personas mayores de 50 años, ha provocado que esta ley promueva la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada. Sin embargo, en el estudio de Conde-Ruíz (2021): “tan solo era capaz de solucionar un tercio de los problemas de sostenibilidad financiera futura”.

Más adelante tuvo lugar la aprobación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones (IRP) de la Seguridad Social. Cabe destacar que, al contrario de la reforma de 2011, esta norma fue confeccionada fuera del diálogo social.

La misma incluía el factor de sostenibilidad que, con carácter automático, permitiría vincular el importe inicial de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida a partir de 2019. También contemplaba el cambio del índice de revalorización, desde el tradicional IPC a una fórmula de revalorización anual que ligaba el incremento a la situación de la Seguridad Social, teniendo en cuenta no solo los precios, sino también el saldo presupuestario, las variaciones del número de pensiones y de la pensión media.

Pese a que la mayoría de países de nuestro entorno ya cuentan con estos mecanismos y tendría un gran impacto subsanador del déficit, uno de los principales problemas advertido por (Conde-Ruíz, 2021): “es políticamente insostenible. Era fácil anticipar que, tras varios años en deflación, tan pronto llegara la inflación llegaría la presión social para que las pensiones no pierdan poder adquisitivo. Y, así ha sido [...]. En la negociación de los Presupuestos Generales del Estado para 2018, se ha suspendido la aplicación del IRP de la reforma de 2013, y se ha aprobado una subida de pensiones del 1,6%.”

Finalmente, 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 estableció que las pensiones contributivas se revalorizarán

⁶⁹ Tal y como se explica en el preámbulo de la ley (apartado II).

al comienzo de cada año en el porcentaje de variación del IPC de los doce meses anteriores para mantener su poder adquisitivo⁷⁰, derogando la aplicación del IRP.

El Consejo Económico y Social valoró positivamente el que a comienzos de nuestro estudio era proyecto de ley, materializado ya en la última norma citada. Este aspecto es crucial, tal y como hemos visto en el hecho de que las reformas de 2011 y 2013 han corrido diferentes suertes, entre otras cosas, por su consenso al formularse. Quizás el aspecto más destacado, en palabras del CES (2021), es el: “nuevo factor de sostenibilidad que sustituya al de la Ley 23/2013, bajo la premisa de que el mayor esfuerzo para el sistema que va a implicar la entrada en la edad de jubilación de los baby boomers se reparta de forma equitativa entre varias generaciones y no recaiga sobre una sola”⁷¹.

Además, la actualidad nos muestra como para la sustitución del factor de sostenibilidad, el Gobierno ha acordado con los sindicatos CCOO y UGT el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional⁷². Este MEI, tal y como ya contempla la ley en su Disposición final cuarta, consiste en la reactivación del Fondo de Reserva mediante una aportación que aumenta las cotizaciones por contingencias comunes en 0,6 puntos entre 2023 y 2032. Cabe recordar como este fondo de reserva llegó a acumular hasta 2011 más de 60.000 millones de euros, si bien desde entonces el recurso a este para paliar el déficit han dejado la hucha casi desierta, con 2.000 millones actualmente.

No obstante, existe escepticismo: “el nuevo mecanismo no mejora ni la sostenibilidad ni la equidad del sistema de pensiones, y reduce su contributividad, cargando la mayor parte del gasto sobre las generaciones más jóvenes” (Devesa & Doménech, 2021c).

Además, la Ley 21/2021 considera aumentos en los coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria, aplicándose sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora. También prevé bonificaciones sociales para trabajadores de más de 65 años y reducciones de cotización en mayores de 62 años; todo ello con el objetivo de desplazar la edad de acceso a la jubilación hasta la edad ordinaria.

Para concluir, el contexto excepcional marcado por la pandemia ha provocado la aprobación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que guía la ejecución de fondos europeos a través del instrumento Next Generation EU: “El objetivo de los fondos europeos NGEU y de las reformas que los acompañan es facilitar la transformación de aquellas economías de la UE que, como España, más han sufrido la crisis de la COVID-19” (Devesa & Doménech, 2021c). Así, dentro del plan (componente 30) se reúnen reformas del sistema de pensiones que dan cumplimiento a las principales de recomendaciones del Pacto de Toledo y que se plasman en dicha ley.

⁷⁰Según el Artículo 58. Revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

⁷¹Pág. 17 del Dictamen 6 2021. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5251137/Dic062021.pdf/4ae5bde1-c538-335a-b14f-5ac5e2b0e7a9>

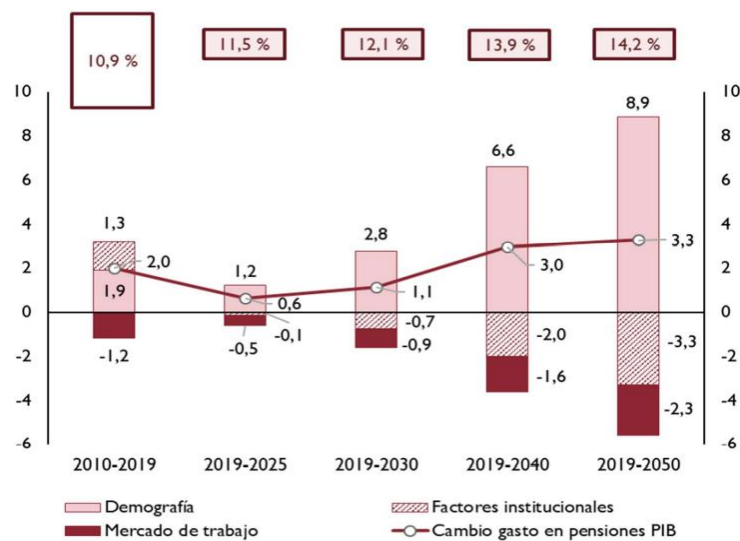
⁷²Según la web oficial de la presidencia del Gobierno de España. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/151121-acuerdo_sindicatos.aspx

d. Efecto neto en el gasto en pensiones como porcentaje del PIB.

Teniendo en cuenta los tres factores analizados, la AIREF estima que el gasto en pensiones se situaría en un 14,2% del PIB en 2050⁷³, lo que supone un incremento de 3,3 puntos. Además, debido a que no contempla la última reforma de 2021, es muy posible que el dato sea mayor.

El elemento que explica el aumento del gasto en pensiones es el demográfico, tal y como podemos ver en el siguiente gráfico, mientras que los otros dos factores estudiados (del mercado de trabajo e institucionales) solo moderan ese aumento.

Gráfico 8. Factores de cambio del gasto en pensiones sobre PIB.



Fuente: AIREF según INE, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y supuestos 2020-2050.

“En resumen, con las estimaciones actuales, la supresión del Factor de Sostenibilidad y del IRP presionará al alza el gasto en pensiones en más de tres puntos del PIB en las próximas décadas, lo que se suma a un déficit de partida de más de dos puntos. El retraso en la edad de jubilación con los mecanismos propuestos supondrá un ahorro de unas décimas en el mejor de los casos. Incluso es posible que pueda llegar a suponer algo más de gasto, si una mayor información incentiva que los futuros jubilados mejoren el valor presente descontado de su pensión” (Devesa & Doménech, 2021b).

Concluimos así con grandes dudas sobre la sostenibilidad del sistema, con muchas distracciones del centro de los problemas a largo plazo y la focalización en el corto, que provocan decisiones y distorsiones que no son el fiel reflejo de la realidad. A ello se ha unido la crisis sanitaria, que no hace sino aumentar la incertidumbre por su impacto en las variables fundamentales de los ingresos y gastos, además de por su alcance temporal.

Es por todo ello por lo que una pronta y acertada implementación de reformas permitiría que fueran menos drásticas, facilitando la adaptación de los ciudadanos y su aceptación social. Asimismo, es fundamental alcanzar los mejores escenarios posibles, aprovechando oportunidades como el Plan Europeo de Recuperación y Resiliencia.

⁷³Apartado 4 sobre el gasto en pensiones, del documento técnico 1/20 que hemos venido referenciando.

3. Alternativas.

En este apartado abordaremos algunas de las medidas que pueden reformar el sistema para corregir progresivamente su déficit, centrándonos en específico en aspectos relativos a la edad de jubilación y a los mecanismos para adelantarla.

Las reformas paramétricas son una de las principales vías para para abordar este reto.

- Así, el aumento de la edad legal de jubilación es una de las medidas con mayor impacto a largo plazo y vendría avalado por el aumento de la esperanza de vida, el retraso en la entrada al mundo laboral, la menor exigencia física de los trabajos o la mejoría de las condiciones físicas en edades avanzadas, entre otras.

Tal y como muestra el informe mundial sobre envejecimiento y salud⁷⁴, en la actualidad se pasa cerca de una tercera parte de la vida adulta jubilado, proporción que aumentará con las previsiones demográficas, salvo que la vida laboral se prolongue y se aplase el momento de la jubilación. Esta postura la defiende, por ejemplo, el gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos (2019)⁷⁵: “Todos tenemos la sensación de que una de las posibilidades para afrontar el reto demográfico y sus implicaciones para el sistema de pensiones sería seguir aumentando la edad de jubilación. Es una cuestión bastante lógica cuando la esperanza de vida aumenta y, además, las condiciones sanitarias lo permiten”.

Sin embargo, este no parece suficiente sin otras medidas adicionales, ya que el estudio de Doménech (2021) muestra que: “a pesar de las medidas adoptadas, el aumento previsto de la edad de jubilación será, en general, insuficiente para contener el aumento de la tasa de dependencia” ya que la diferencia entre el aumento de la edad legal de retiro con el necesario para mantener la tasa de dependencia es casi de 10 años inferior.

- Otro método sería acercar la edad efectiva de jubilación a la legal, lo que según la AIREF reduciría el gasto en 0,8 puntos porcentuales (pp) en 2050 y mejoraría la tasa de cobertura en 1,6pp si se consiguiera retrasar en 2 años.

Además, ambas medidas están vinculadas con el concepto de envejecimiento activo⁷⁶: “Que se basa en garantizar que las personas que actualmente tienen cerca de 60 años o más, cuyo número aumenta rápidamente y que, globalmente, están más sanas y mejor formadas que ningún otro grupo anterior de esa edad, gocen de buenas oportunidades de empleo y participación activa en la vida familiar y social” (Parlamento Europeo & Consejo Europeo, 2011).

⁷⁴Publicado por la Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/blog/OMS%282015%29InformeMundialSobreEnvejecimientoSalud.pdf>

⁷⁵Declaraciones disponibles en la noticia de Laura Montero Carretero para el periódico ABC.

⁷⁶La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como: “El proceso en el que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen”. Además, otras instituciones como el Parlamento y el Consejo Europeos o el Real Decreto Legislativo 3/2015, de la Ley de Empleo en su artículo 2 también utilizan este concepto.

A pesar de que esta idea, cuyo objetivo es evitar la expulsión de las personas próximas a la jubilación, se aborda entre otras en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, en el Plan Anual de Política de Empleo para el 2018, en la Estrategia 55 y más⁷⁷, entre los objetivos de la Ley de Empleo 3/2015 y en la recomendación 12 del informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, su puesta en práctica mediante medidas concretas es muy deficitaria y su avance es escaso.

- Una de las intervenciones más probables es aumentar la carrera de cotización considerada para el cálculo de la pensión desde los 25 años hasta los 35, tal y como ya ha exigido la Comisión Europea y se ha acordado para finales de 2022 en el contrato de implementación del plan de recuperación español⁷⁸. En los borradores que preparó la Seguridad Social en diciembre de 2020 se cifraba el impacto de esta medida en un ahorro de entre el 4,5% y el 3,9%. Esta decisión, además, reforzaría la contributividad del sistema e incentivaría las cotizaciones a lo largo de toda la vida, siguiendo los pasos de países como Alemania, Italia o Suecia que aplican la carrera completa.

Además, este tipo de reformas pueden combinarse en distinto grado para contener el incremento del gasto en pensiones a largo plazo, mejorando así su sostenibilidad, sin suponer grandes perjuicios sobre la suficiencia.

- Asimismo, podría volverse a considerar la aplicación del factor de sostenibilidad que cumple con una restricción presupuestaria. Como ventajas tiene el gran impacto que supone sobre la evolución del gasto, que puede llegar a 5 puntos del PIB⁷⁹. Como inconvenientes tiene dos problemas importantes, por una parte, proporciona una pensión con poder adquisitivo menguante en el tiempo; y por la otra, es políticamente insostenible en momentos de inflación, como ya pasó con la propuesta de 2013. A este respecto, en el Libro Blanco sobre la adecuación de las pensiones la Comisión Europea advertía cómo: “ligeras oscilaciones en la cuantía de las pensiones más bajas pueden producir cambios muy visibles en las tasas de pobreza en la tercera edad”⁸⁰.
- Medidas adicionales para incrementar los ingresos por cotizaciones serían aumentar el tipo legal, elevar el tope mínimo y suprimir el límite máximo de la base de cotización. Todas ellas tienen el inconveniente de que aumentan los costes laborales, lo que podría traducirse en disminuciones de la tasa de empleo.

⁷⁷Acuerdo del Consejo de ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

⁷⁸Según la noticia de Manuel Vicente Gómez para el periódico El País del pasado 10 de noviembre. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-11-10/bruselas-obliga-a-espana-aumentar-el-periodo-de-calculo-de-las-pensiones-para-recibir-los-fondos-de-recuperacion.html>

⁷⁹Según los cálculos de Conde-Ruiz (2021).

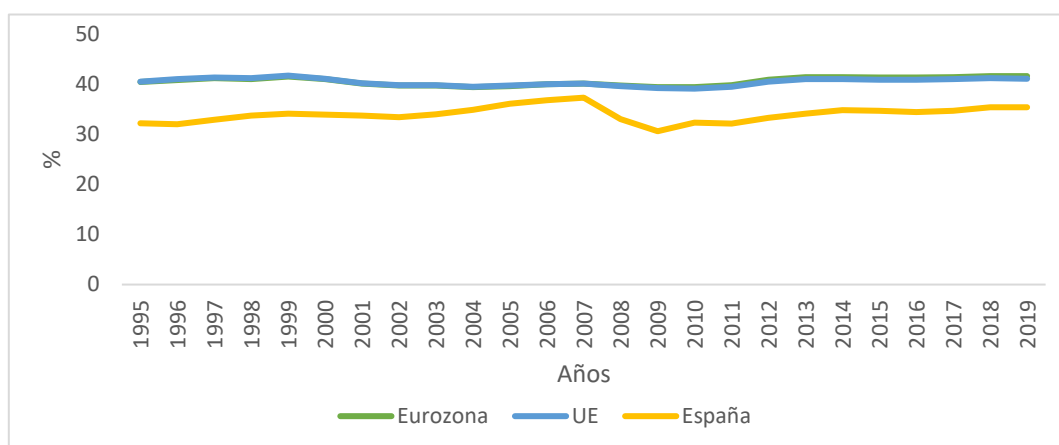
⁸⁰Según el Sobre el dictamen del CES sobre anteproyecto de Ley reguladora del Factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social (pág. 10). Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/631510/Dic072013.pdf>

“Además, para recaudar 6 y 4 puntos de PIB vía cotizaciones es necesario incrementar el tipo efectivo de cotización del 21%⁸¹ al 34,2% o al 30% respectivamente” (Conde-Ruiz et al., 2020).

Dentro de este aumento de los ingresos por cotizaciones, la subida de las bases máximas sin compensación con su equivalente pensión máxima provocaría la denominada reforma silenciosa (para más información consúltese anexo XII). El aumento del tipo legal se podría producir a través de las cotizaciones de los autónomos, cuyo Régimen Especial arrastra un déficit de 7.000 millones de euros, o como el explicado Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

- Igualmente, cambiar los criterios de revalorización, disminuciones de la tasa de prestación, fomentar el ahorro complementario o reformas estructurales que disminuyan la tasa de desempleo, aumenten la tasa de actividad, la productividad y los salarios irían en la línea de un mayor equilibrio.
- Como últimas alternativas, aunque existan muchas otras, destacaremos aumentar la presión fiscal, cuyo conjunto de impuestos y contribuciones sociales en relación con el PIB supone en España el 35,4%, en comparación con el 41,4% de Europa; esta diferencia se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 9. Evolución de la presión fiscal en la eurozona, en la Unión Europea y en España.



Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma de datos público EpData.

- Por último, una reforma integral del sistema, defendida por expertos como Rafael Doménech, responsable de Análisis Macroeconómico de BBVA. Este defiende una transición hacia un sistema de cuentas nocionales en el que los trabajadores tuvieran total transparencia sobre su prestación, basada en las cotizaciones individuales anotadas en una cuenta ficticia durante toda su vida profesional. Este sistema, implementado ya en países como Suecia o Polonia, funciona bajo el principio de que un euro de contribución da derecho a un euro de pensión.

⁸¹El autor no especifica el por qué cifra este tipo efectivo en el 21%, pero suponemos que tendrá en cuenta los tipos más bajos de otros regímenes como como el especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios. Otra posibilidad es que se refiere a la retención por IRPF porque el porcentaje podría concordar, pero habla de cotizaciones, lo que nos hace descartar esta idea.

Bloque III. Conclusiones.

Para finalizar, pasamos a exponer unos juicios críticos que, si bien son personales y no tienen por qué contener la verdad absoluta y la solución exacta a los problemas expuestos por tratarse de cuestiones de enorme complejidad, están razonados y justificados a partir de toda la información disponible en el texto.

La **primera conclusión** a la que llegamos es que el tema abordado genera una **preocupación** real en la ciudadanía, que recibe continuamente información alarmante, pero que quizás no llega a entender el origen o la envergadura del problema. No obstante, su inquietud no se traslada a sus actos, refugiándose en la convicción de que el sistema ha de cumplir con sus obligaciones y sin concebir posibilidad alguna de que esto no se produzca, en cuyo caso la mayoría de sujetos se quedarían sin margen de maniobra. Por todo ello la garantía y el **derecho** a las pensiones está protegido, tanto en el ámbito nacional y constitucionalmente como en el contexto comunitario.

Así, el sistema de protección se ha ido ampliando, desarrollando y perfeccionando en la cobertura que ofrece, viéndose la trascendencia de la política de pensiones en el hecho de que es, con diferencia, la mayor partida en los Presupuestos Generales del Estado, con más del 35% del gasto público. Dentro de ellas, la trascendencia de la pensión de jubilación destaca como clave, absorbiendo más del 70% de los fondos y considerándose como la pensión principal por afectar de forma singular a la población por completo.

El progreso tecnológico, la transformación del empleo y el desarrollo de la vida moderna exigen la continua **adaptación** de los sistemas asistenciales. Todo ello nos lleva a la **segunda de las conclusiones**, que engloba la diversidad de circunstancias que se dan en el mundo actual y que se refleja en el hecho de que el acceso a una misma prestación comprende multitud de posibilidades. Así lo vemos en el caso de que la pensión de jubilación cuenta con hasta once modalidades de acceso, diferentes entre sí.

Esta consideración sostiene que tiene una importancia capital adecuar las normas y los medios a la realidad. De esta manera, resulta confuso que el mecanismo de la **prejubilación** explicado, aun siendo manifiestamente conocido y contando con instrumentos legales que la contemplan y favorecen, no se regule como tal para un empleo más eficaz, universal e indiscriminado. Es cierto que, tal y como advierten las recomendaciones del Pacto de Toledo, puede resultar excesivo y difícil de manejar un número muy elevado de casuísticas, pero queremos destacar que si existen y se dan efectivamente, tienen que estar reglamentadas, aunque luego quizás se puedan agrupar por similitudes.

Muy relacionado con la segunda de nuestras conclusiones está el hecho de que en torno al 40% de los jubilados no sean en su modalidad ordinaria, dejando claro este dato de la importancia que tiene considerar las distintas situaciones para satisfacer las necesidades de la población. Dentro de estas tendencias destaca la **anticipación** de la edad de salida del mercado laboral, como así demuestra la circunstancia de que la mayor parte de las jubilaciones comentadas sean anticipadas o flexibles. Todo ello unido al aplazamiento de la incorporación laboral conllevan la escasez de personal profesional.

Los problemas derivados de tener que hacer frente a un gran número de compromisos sin un núcleo de trabajadores sólido nos llevan a la **tercera de las conclusiones**, que es que la edad de jubilación ha pasado de determinarse por criterios económicos a convertirse en un **criterio social**. Así, partiendo inicialmente de una edad que aseguraba la sostenibilidad del sistema, si en la actualidad, pese a las mejoras en las condiciones de vida y estados de salud, la sociedad no desea retrasar la edad de jubilación es porque se valoran otras esferas como el ocio, la familia, los amigos, viajar o hacer deporte en una magnitud que antes no se hacía. Es por ello que la jubilación anticipada de forma voluntaria crece de forma constante desde su aprobación, aún con la penalización correspondiente en la cuantía de la pensión; esto también explica en parte el porqué de la aceptación de los planes de prejubilación y la generalizada satisfacción con ellos.

Interpretada la predisposición de muchos trabajadores a retirarse prematuramente, a las empresas también les conviene este rumbo para abaratar costes, evitando sobresueldos de antigüedad y derechos adquiridos. En cambio, la **cuarta conclusión** alude a que es el conjunto del sistema la parte más reticente y afectada ante estas decisiones. Así, para la administración supone un gran **lastre** el envejecimiento pasivo que, unido a los derechos adquiridos de los pensionistas, dificulta seriamente el equilibrio presupuestal.

Dentro de esta conclusión se enmarca el **déficit estructural** tanto de la Administración Central como de la Seguridad Social que, si bien no solo procede de la contracción del período laboral activo, esta causa agrava su trayectoria. El aumento de la pensión media y la revalorización con la inflación, entre otros componentes, presionan todavía más a las arcas públicas.

De esta manera, si atendiendo a su definición la Seguridad Social está condicionada por las **demandas sociales**, éstas serían proclives a anticipar la edad de jubilación (tercera de nuestras conclusiones); pero no hay que olvidarse de su parte complementaria, en cuanto al condicionante de las **potencialidades económicas**, que irían justo en la línea opuesta (cuarta conclusión). Por tal razón y porque las estimaciones futuras tampoco son halagüeñas, creciendo progresivamente el gasto en pensiones como porcentaje del PIB hasta llegar al 14,2% en 2050, se entiende la dificultad del tema que tratamos.

Vinculado tanto a la segunda como a la cuarta de las resoluciones, la **quinta** alerta de la **interconexión entre la propagación del déficit**. Así, para enfrentar estos desafíos principalmente se aumentan las transferencias del Estado y se recurre a la deuda pública. De esta manera, si no se afrontan los problemas en su origen y se derivan, lejos de solucionarse se trasladan, reubican y prorrogan.

Hablando claro, con ello nos referimos tanto al aumento de transferencias públicas para financiar las pensiones, en la parte que no sufragan gastos impropios, como a la dedicación de cotizaciones por desempleo al sistema de pensiones, además del recurso a la prestación y subsidio por desempleo del SEPE en el caso de las prejubilaciones. Estas actuaciones van en contra de la separación de fuentes, mermando la contributividad y también la equidad. Explicando esta última, personalmente asemejamos las situaciones de jubilación anticipada con la prejubilación; sin embargo, la primera soporta descuentos y limitaciones cada vez más severas, mientras la segunda aprovecha una falsa situación de desempleo para llegar a la edad legal sin menoscabo en su pensión.

La **sexta conclusión crítica los factores institucionales** que, a pesar de que las revisiones lleven tiempo alertando del avance de la vejez, han optado por aplazar las reformas y priorizar sus intereses a corto plazo. De esta manera creemos que uno de los pilares del Estado del Bienestar requiere del consenso y la intervención en un mismo sentido, indiferente al partido que gobierne. Por ello, la reforma de 2013 nos parece un ejemplo de lo que no debe suceder; con esto no queremos decir que las medidas fueran o no adecuadas, sino que la realidad nos muestra como su aplicación ha sido nula, posponiéndose y derogándose finalmente los aspectos que introducía.

Por último, vamos a tratar de dar respuesta a las dos **hipótesis de partida**. Por todo lo estudiado cabría aceptar la primera de las hipótesis, referente a que la viabilidad del sistema de pensiones está en riesgo, al menos tal y como la conocemos hoy en día y basándonos en el déficit orgánico que padece. Esto, no obstante, no significa que los pensionistas se vayan a quedar sin sus pagas, sino que el sistema ha de reformarse, ya sea localizando nuevos ingresos ajenos a las contribuciones que cambiarían en parte su esencia; o reduciendo los gastos, disminuyendo la tasa de sustitución o endureciendo los criterios de acceso.

También podríamos responder de forma afirmativa a la hipótesis del notable impacto que la anticipación de la jubilación tiene sobre el organismo encargado de pagar las pensiones y que aumenta su fragilidad. Con ello no nos referimos tanto al hecho de que la cuantía que paga el sistema sea mayor, en cuanto los coeficientes reductores y la percepción vitalicia reducida podrían compensar el adelanto de la misma. Más bien nos basamos en que si ya de por sí la demografía presiona al alza sobre una base de trabajadores insuficientes, el hecho de la baja tasa de actividad a partir de los 60 años no ayuda a mejorar esta situación. El caso de las prejubilaciones, que en muchos casos implica prestaciones por desempleo que se podrían evitar, también merma la capacidad de sufragar los gastos por la interconexión entre los distintos organismos ya explicada.

Finalmente, nos parece clave destacar varios aspectos. El primero de ellos, y quizás más importante, es la **transparencia y la información**. Apenas se sabe que una cotización del salario anual no financiaría ni 4 meses de la futura pensión, pero tampoco se conocen realmente los derechos que se van generando. Así, 10 años de cotización no darían derecho a la pensión de jubilación contributiva y generarían las mismas garantías que no haber trabajado nunca. Si se generalizara el conocimiento de la futura percepción, se adaptarían las decisiones de ahorro y trabajo, proporcionando seguridad al sistema.

Además, las medidas tienen que partir del **consenso** para que sean permanentes en el tiempo y han de ser **graduales e inmediatas**, ya que no adaptarse no resuelve los problemas, sino que los aumenta por decidir no combatirlos. Por último, si bien se debe afectar lo menos posible a los actuales jubilados por no tener capacidad de reacción, también se tiene que asegurar el acceso de los futuros pensionistas en condiciones más o menos similares, no pudiendo posponer los problemas y concentrar sus repercusiones en el futuro.

Concluimos sintetizando en que los sistemas de pensiones son viables y sostenibles siempre que se **adaptan** a los cambios demográficos, económicos y sociales que experimenten las sociedades; y en nuestro caso, actualmente, los dos primeros factores van en contraposición al tercero.

Bloque IV. Bibliografía.⁸²

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal - AIReF. (2020). *Actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones*. www.airef.es. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

Banco de España, Moraga, M., & Ramos, R. (2020). *Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación*. Recuperado 7 de febrero de 2022, de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T4/descargar/Fich/be2004-art30.pdf>

Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. (2020, 10 febrero). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. documentacion.eu. Recuperado 28 de marzo de 2022, de <https://documentacion.eu/informes/informe-comision-pacto-toledo-2020.pdf>

Conde-Ruiz, J. I. (2021, 26 mayo). *Pacto Nacional para unas Pensiones Sostenibles y Suficientes*. Instituto Santalucía. Recuperado 12 de marzo de 2022, de <https://institutosantalucia.es/conde-ruiz-pacto-nacional-pensiones-sostenibles/>

Conde-Ruiz, J. I., FEDEA, & Universidad Complutense. (2020, marzo). *Pensiones para el siglo XXI*. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/03/FPP2020-01.pdf>

Consejo Económico y Social (CES). (2000). *Vida laboral y prejubilaciones*. Recuperado 16 de marzo de 2022, de <http://www.ces.es/documents/10180/18510/inf0200>

Consejo Económico y Social (CES). (2013, 26 septiembre). *Dictamen 7-2013*. ces.es. Recuperado 4 de abril de 2022, de <http://www.ces.es/documents/10180/631510/Dic072013.pdf>

Consejo Económico y Social (CES). (2021, 28 julio). *Dictamen 6-2021 sobre el anteproyecto de Ley 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*. ces.es. Recuperado 28 de enero de 2022, de <http://www.ces.es/documents/10180/5251137/Dic062021.pdf/4ae5bde1-c538-335a-b14f-5ac5e2b0e7a9>

Devesa, E., & Doménech, R. (2020, 5 noviembre). *España | Sostenibilidad de las pensiones: casi todo por hacer*. BBVA Research. Recuperado 11 de marzo de 2022, de <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/espana-sostenibilidad-de-las-pensiones-casi-todo-por-hacer/>

⁸²En los anexos XIII a XVI puede consultarse la bibliografía complementaria de artículos de páginas web oficiales, artículos de prensa, bases de datos y normativa consultados.

Devesa, E., & Doménech, R. (2021a, 10 mayo). *El déficit de pensiones en tiempos de reformas*. BBVA Research. Recuperado 3 de marzo de 2022, de <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-el-deficit-de-pensiones-en-tiempos-de-reformas/>

Devesa, E., & Doménech, R. (2021b, julio 9). *España | ¿Refuerza la reforma de las pensiones su sostenibilidad financiera y social?* BBVA Research. Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-refuerza-la-reforma-de-las-pensiones-su-sostenibilidad-financiera-y-social/>

Devesa, E., & Doménech, R. (2021c, noviembre 15). *España | Un paso atrás en la equidad y contributividad del sistema de pensiones*. BBVA Research. Recuperado 12 de marzo de 2022, de <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-un-paso-atras-en-la-equidad-y-contributividad-del-sistema-de-pensiones/>

Devesa, E., & Doménech, R. (2021d, octubre 19). *España | Las pensiones en los Presupuestos de 2022*. BBVA Research. Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-las-pensiones-en-los-presupuestos-de-2022/>

Doménech, R. (2021, 29 octubre). *Europa | Los sistemas de pensiones de reparto en el contexto demográfico actual*. BBVA Research. Recuperado 11 de marzo de 2022, de <https://www.bbva.com/publicaciones/europa-los-sistemas-de-pensiones-de-reparto-en-el-contexto-demografico-actual/>

Gómez, S., Martí, C., & cátedra SEAT de Relaciones Laborales de la IESE Business School de la Universidad de Navarra. (2003, septiembre). *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*. Recuperado 8 de febrero de 2022, de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social, Devesa, E., Devesa, M., Domínguez, I., Encinas, B., & Meneu, R. (2021, junio). *Efectos de diversas medidas relacionadas con la edad de jubilación*. Recuperado 10 de febrero de 2022, de https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Reforma_Edad.pdf

López Insua, B. M. & Universidad de Granada. (2018). *La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones*. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/86446/156-681-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maldonado Molina, J. A. (2002). *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España, pág. 25.

Martínez, Pedro C., & Flórez Lozano, José A., & Ancizu, Iciar, & Valdés, Carmen A., & Adeva Cándenas, José (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*, 15(1),49-53. [fecha de Consulta 09 de Febrero de 2022]. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715108>

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES>

OECD. (2021a, 12 noviembre). *Pension Markets in Focus*. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de <https://www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfofocus.htm%C3%A7>

OECD. (2021b, 8 diciembre). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. www.oecd.org. Recuperado 11 de marzo de 2022, de <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe mundial sobre envejecimiento y salud*. envejecimiento.csic.es. Recuperado 4 de abril de 2022, de <http://envejecimiento.csic.es/documentos/blog/OMS%282015%29InformeMundialSobreEnvejecimientoSalud.pdf>

Parlamento Europeo. (2010, 7 julio). *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*. © Unión Europea, 2011 - Fuente: Parlamento Europeo. Recuperado 14 de marzo de 2022, de https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2011-0058_ES.html

Parlamento Europeo & Consejo Europeo. (2011, 14 septiembre). *Decisión n° 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011*. Eur-Lex.Europa.Eu. Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32011D0940>

Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos - Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2021). *Informe Económico y Financiero de los Presupuestos Generales del Estado para 2021*. www.sepg.pap.hacienda.gob.es. Recuperado 30 de marzo de 2022, de https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2021Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/3/1/3/2/N_21_E_A_1_2_2_6.PDF

Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. (2021, 13 octubre). *Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2022*. sepg.pap.hacienda.gob.es. Recuperado 25 de febrero de 2022, de <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/PGE/ProyectoPGE2022/Paginas/ProyectoPGE2022.aspx>

Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones. (s. f.). *Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2021*. seg-social.es. Recuperado 27 de febrero de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7fad23dd-65cf-4ff4-baf3-50c5d2fabf61/202120003.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones. (s. f.). *Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2022*. seg-social.es. Recuperado 27 de febrero de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1dbab921-a626-43cb-84f2-8ecdeace91a/20223SNT3.pdf?MOD=AJPERES>

Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones. (2022). *Seguridad Social: Presupuestos Ejercicio 2022. Tomo III.- Informe económico financiero*. Recuperado 25 de febrero de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1dbab921-a626-43cb-84f2-8ecdeace91a/20223SNT3.pdf?MOD=AJPERES>

Universidad Miguel Hernández, & Ruiz Cabezuelo, J. M. (2015). *Evolución de la pensión de jubilación: presente y futuro*. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2521/1/Ruiz%20Cabezuelo%2C%20Jose%20Manuel.pdf>

Zubiri, I. (1996, marzo). *Provisión pública versus provisión privada de los planes de pensiones*. Fundación BBVA. Recuperado 30 de noviembre de 2021, de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2018/06/1996_cu_000027_zub_pro.pdf

Bloque V. Anexos.

Anexo I. Objetivos del trabajo desarrollados.

1. Estudio del desarrollo del sistema de protección de la Seguridad Social, planteamiento de los diferentes tipos de pensiones que incluye en la actualidad y relevancia de la jubilación dentro del mismo.
2. Definición y explicación de los diferentes tipos de acceso a la jubilación, a través de la revisión normativa; de igual manera, desarrollo del puente jurídico en el caso concreto de la prejubilación. En ambos casos estudiando el momento en el que surge cada modalidad y la necesidad a la que hacen frente.
3. Análisis de datos oficiales que permiten describir el grado de utilización de los mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación, así como las implicaciones y consecuencias que suponen a cada una de las partes afectadas.
4. Revisión de publicaciones actuales sobre la situación del sistema de pensiones de la Seguridad Social.
5. Identificación de las variables que influyen en el funcionamiento del sistema, planteamiento de los aspectos más importantes los mismos y estudio de su impacto.
6. Inspección de las últimas reformas acometidas, análisis de las variables que se modifican, efectos sobre el sistema y valoración del último proyecto de ley (que a la finalización del trabajo ya está materializado en la Ley 21/2021).
7. Proposición de alternativas, estudio crítico de las mismas y comparación con los países del entorno, con especial consideración de los aspectos relativos a la edad de jubilación.
8. Redacción de los resultados y conclusiones.

Anexo II. Esquema comparativo del índice y los objetivos para resumir como se abordan.

Bloque I. Introducción.

1. Justificación.
2. Objetivos.
3. Metodología.
4. Hipótesis del trabajo

Bloque II. Desarrollo.

Capítulo 1. La jubilación dentro del sistema de pensiones.

- 1 {
1. El desarrollo del sistema de pensiones centrado en la pensión de jubilación.
 2. Las modalidades de pensiones existentes y la trascendencia de la pensión de jubilación.

Capítulo 2. Mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación.

- 2 {
- 3 {
1. Tipos de jubilación.
 2. Grado de utilización y análisis en profundidad de cada tipo.
 3. Consecuencias para cada una de las partes implicadas: empresas, empleados y sistema.

Capítulo 3. Sostenibilidad del actual sistema de pensiones.

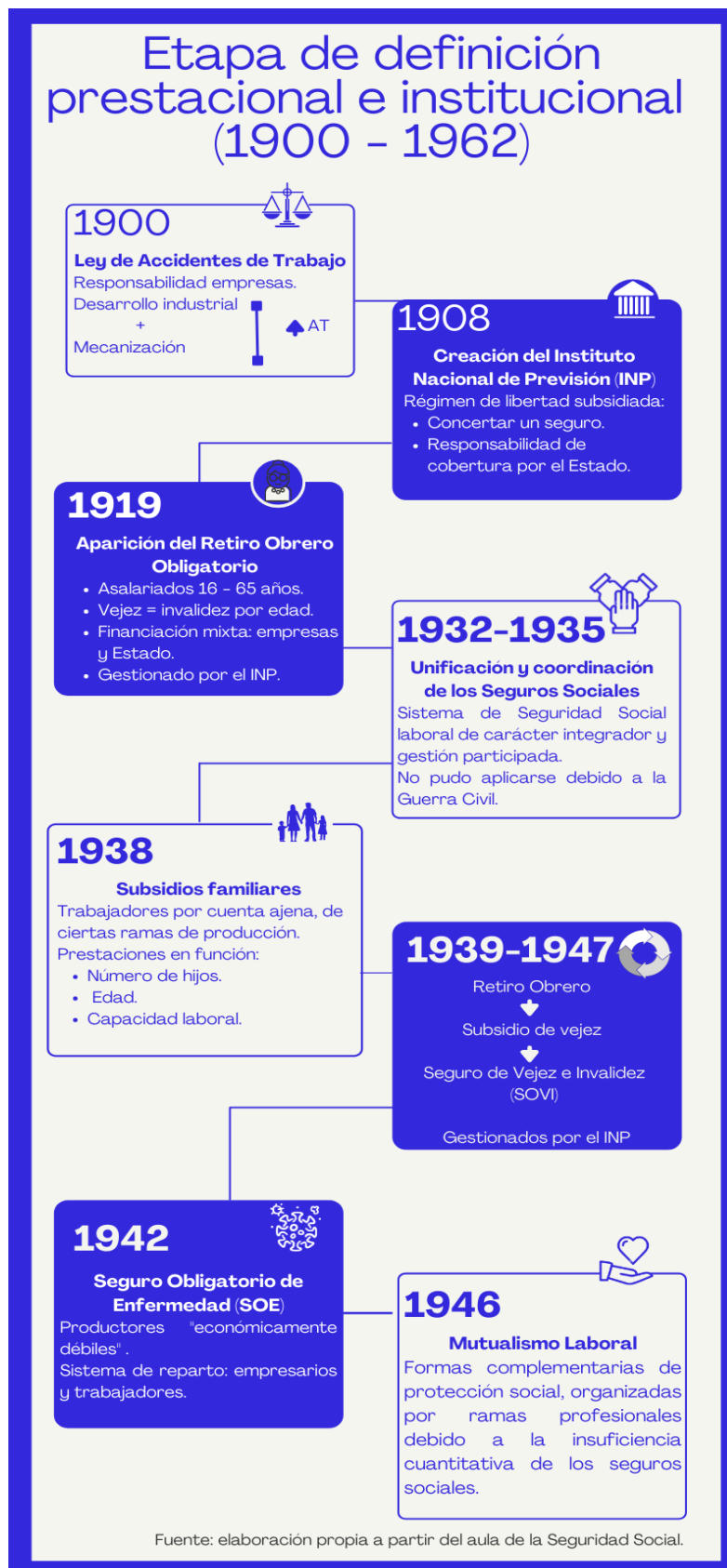
- 4 {
- 5 {
- 6 {
- 7 {
1. Estudio de los saldos presupuestarios.
 2. Factores estructurales.
 - a. Factores demográficos.
 - b. Factores del mercado de trabajo.
 - c. Factores institucionales.
 - d. Efecto neto en el gasto en pensiones como porcentaje del PIB.
 3. Alternativas:

8 { **Bloque III. Conclusiones.**

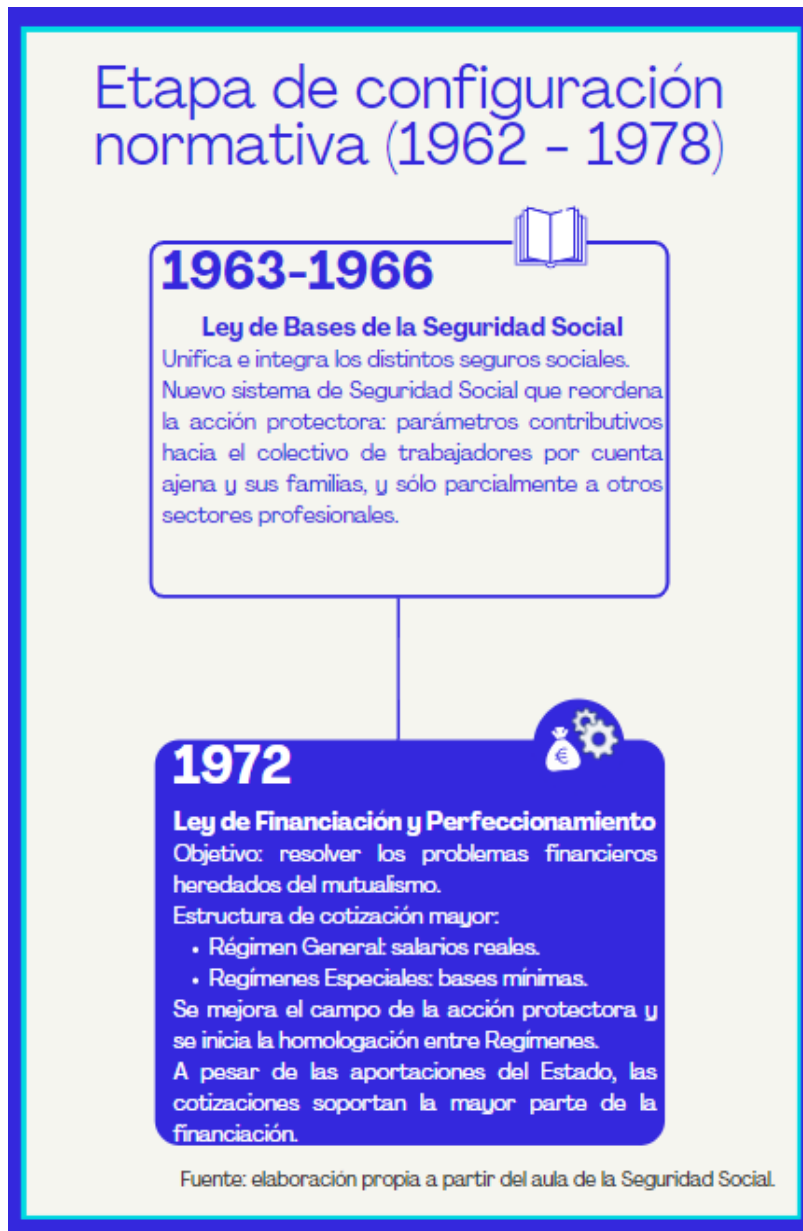
Bloque IV. Bibliografía.

Bloque V. Anexos.

Anexo III. Principales hitos: etapa de definición prestacional e institucional (1900 - 1962).



Anexo IV. Principales hitos: etapa de configuración normativa (1962 – 1978).



Anexo V. Principales hitos: etapa del Estado del Bienestar (1978 - actualidad).



Anexo VI. Los distintos tipos de jubilación.

	Tipo	Edad	Carencia genérica	Situación laboral	Otros requisitos
	Ordinaria	A partir del 01/01/2013 y de forma gradual, la edad de acceso depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, quedando para 2027: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 67 años o ▪ 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. 	Mínima de 15 años. En el año 2022 para jubilarse a los 65 años se exigen tener cotizados como mínimo 37 años y seis meses y será a los 67 años cuando se tengan menos de 37 años y seis meses cotizados.	Alta o asimilada. No alta.	-
A N T I C I P A D A S	Mutualista	A partir de los 60 años.	Mínima de 15 años.	Alta o asimilada.	Encontrarse en uno de los grupos marcados por la ley. Ej.: RENFE. Con aplicación de coeficientes reductores.
	Voluntaria	Edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida.	Mínimo de 35 años.	Alta o asimilada.	Reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, de los coeficientes reductores.
	Involuntaria	Edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad exigida.	Mínimo de 33 años.	Alta o asimilada.	Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de las causas recogidas en la ley. Inscritos como demandantes de empleo durante un plazo de seis meses inmediatamente anteriores. Aplicación de coeficientes reductores.
	Discapacidad igual o superior al 45%	A partir de los 56 años.	Mínimo de 15 años.	Alta o asimilada.	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada.
	Por razón del grupo o actividad profesional.	A partir de los 52 años.	Mínimo de 15 años.	Alta o asimilada.	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo del tipo de jubilación al que accedan o de los años ejercitando determinadas actividades.
	Por expediente de regulación de empleo	Anticipadas con 61 años y con condición de mutualista.	Mínimo de 15 años	Alta o asimilada.	Ceses producidos en virtud de expediente de regulación de empleo, con carácter involuntario.

	Flexible	Una vez causada la pensión de jubilación	Mínimo de 15 años	Jubilación.	Posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista.
P A R C I A L	Parcial	A partir de los 60 años con condición de mutualista. A partir de 62 años y 2 meses con 35 años y 6 meses o más cotizados.	Mínimo de 15 años, 33 años en caso de contrato de relevo.	Alta o asimilada.	Antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial para el que tiene contrato de relevo.
	Industria manufactura	A partir de los 61 años.	Mínimo de 33 años.	Alta o asimilada.	Se aplicará a partir del 1 de enero de 2023.
	Especial a los 64 años	A partir de los 64 años.	Mínimo de 15 años.	Alta o asimilada.	Desaparece a partir del 01/01/2013, aunque se mantenga para quienes resulte de aplicación. Sin la aplicación de coeficientes reductores por edad. Pertener a una empresa que esté obligada a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social.

Anexo VII. Características de las altas de pensión de jubilación en 2018, por modalidad.

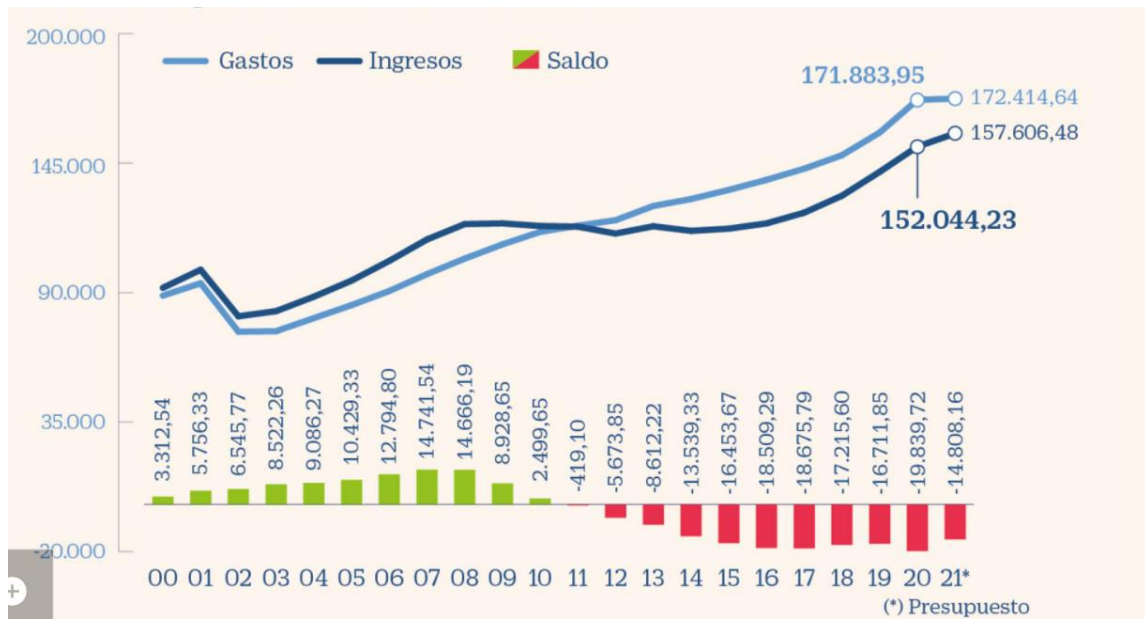
	Proporción sobre el total	Mujeres	Edad de jubilación	Período de cotización	Base reguladora	Porcentaje sobre la base reguladora	Pensión inicial
	(%)	(%)	(años)	(años)	(euros)	(%)	(euros/mes)
Total de las altas de jubilación		42,6	64,2 (2,4)	36,7 (9,1)	1.507 (828)	85,9 (15,8)	1.325 (722)
Ordinarias	55,9	49,2	65,2 (1,7)	34,1 (10,5)	1.267 (781)	88,0 (17,7)	1.194 (734)
Anticipadas no voluntarias	13,9	35,1	61,7 (1,1)	39,1 (5,0)	1.717 (851)	77,0 (7,7)	1.369 (707)
Anticipadas voluntarias	14,2	30,4	63,5 (0,6)	42,0 (3,7)	1.824 (735)	88,7 (4,0)	1.597 (640)
Parciales/flexibles	11,1	35,6	61,6 (1,0)	40,4 (4,4)	2.133 (595)	76,5 (9,8)	1.635 (519)
Demoradas	4,6	40,8	69,1 (3,2)	36,2 (9,1)	1.334 (795)	102,1 (18,2)	1.236 (798)

FUENTE: Banco de España, a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2018.

NOTA: Los estadísticos muestran la media y la desviación estándar entre paréntesis.

Fuente: Banco de España

Anexo VIII. Evolución del presupuesto de la Seguridad Social desde el año 2000.



Fuente: Cinco Días (El País) a partir de los datos del Informe Económico y Financiero de la Seguridad Social.

Anexo IX. Evolución de las transferencias del Estado a la Seguridad Social (2005-2020):

Millones de euros

AÑOS	DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO						DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS, C.C.AA., EMPRESAS Y EXTERIOR	TOTAL
	Para financiar complen. a mínimos de pensión	Para financiar pensiones no contributivas	Para financiar prestaciones familiares	Para financiar la Asis. Sanit. prestada por el INGESA	Otras (2)	TOTAL		
2005	1.206,35	1.996,62	913,32	186,41	537,39	4.840,09	55,62	4.895,71
2006	1.506,35	2.047,45	955,81	185,22	567,04	5.261,87	51,59	5.313,46
2007	1.806,35	2.112,84	1.010,20	205,61	818,66	5.953,66	52,73	6.006,39
2008	2.106,35	2.193,82	1.056,19	233,98	1.270,34	6.860,68	50,76	6.911,44
2009	2.406,35	2.199,60	1.427,10	242,67	2.241,15	8.516,87	43,65	8.560,52
2010	2.706,35	2.137,58	1.116,06	216,63	2.446,74	8.623,36	41,64	8.665,00
2011	2.806,35	2.137,58	1.015,64	213,38	2.121,73	8.294,68	42,98	8.337,66
2012	3.806,35	2.137,58	1.004,64	344,12	1.850,00	9.142,69	39,87	9.182,56
2013	7.895,33	2.678,14	2.320,02	222,29	2.576,14	15.691,92	41,37	15.733,29
2014	7.538,28	2.398,15	1.428,89	217,01	1.511,80	13.094,13	35,91	13.130,04
2015	7.363,02	2.431,39	1.469,48	226,75	1.598,47	13.089,10	45,74	13.134,84
2016	7.194,65	2.454,56	1.503,05	235,52	1.546,92	12.934,70	42,01	12.976,71
2017	7.027,48	2.486,05	1.536,09	238,82	1.612,86	12.901,29	40,76	12.942,06
2018	7.161,42	2.550,09	1.561,24	248,06	3.127,85	14.648,66	40,03	14.688,68
2019	7.329,12	2.592,20	1.686,68	251,43	3.784,02	15.643,45	43,91	15.687,36
2020	7.329,12	2.648,93	2.319,66	307,81	23.188,44	35.793,95	53,47	35.847,42

Fuente: Cuentas y Balances del Sistema de la Seguridad Social 2005 – 2020.

Fuente: Informe Económico Financiero de los presupuestos de la Seguridad Sociales para el ejercicio 2022 (pag.67).

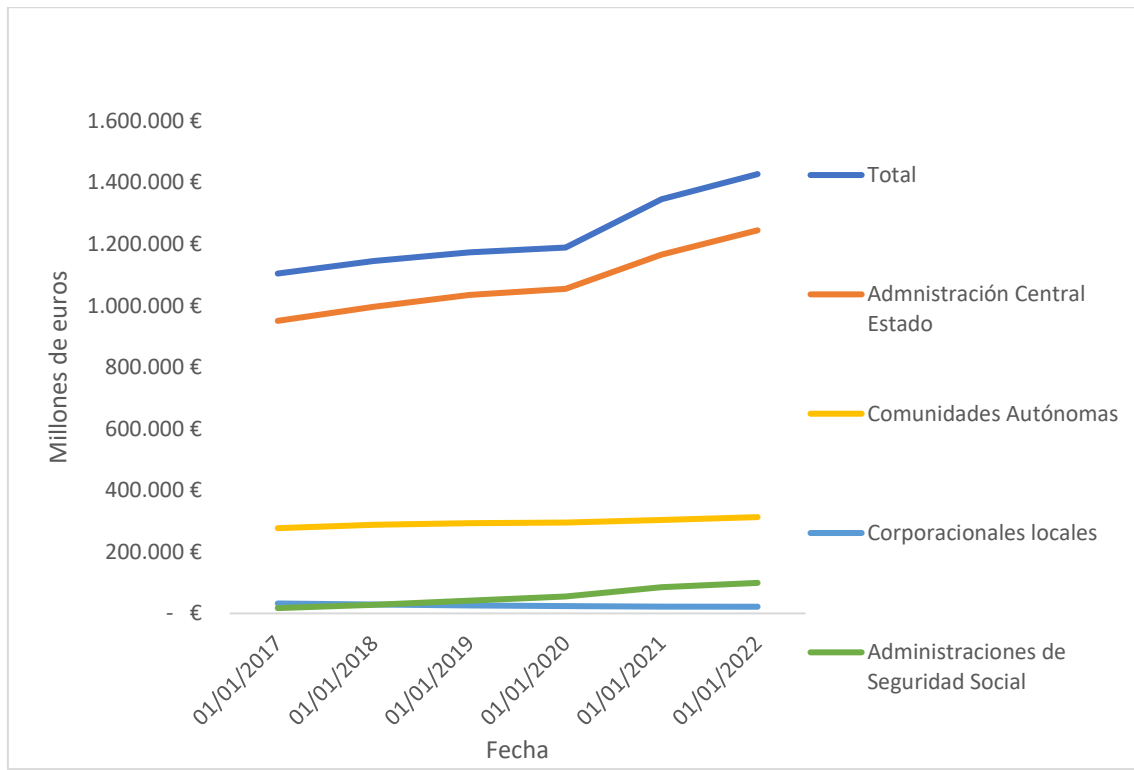
Anexo X. Clasificación finalista de las transferencias corrientes.

Cuadro II.3 APORTACIONES DEL ESTADO (Millones de euros)

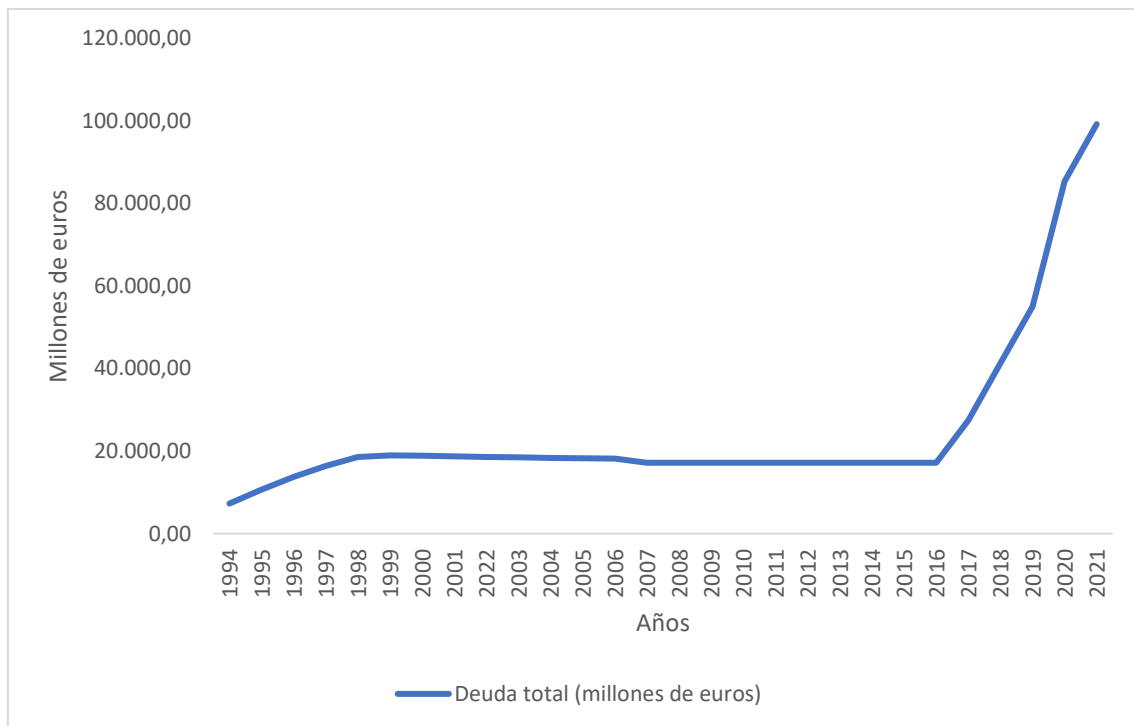
APORTACIONES	2021	2022
APORTACIONES MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	28.312,51	32.852,52
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	28.302,77	32.822,23
. PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	0,00	32,95
. PARA FINANCIAR LOS COMPLEMENTOS POR MÍNIMOS DE PENSIONES	7.075,02	7.050,02
. PARA FINANCIAR LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ	2.751,01	2.772,02
. PARA FINANCIAR OTRAS PRESTACIONES:	4.473,46	4.471,60
- PROTECCIÓN FAMILIAR NO CONTRIBUTIVA	1.414,00	1.414,00
- INGRESO MÍNIMO VITAL	3.016,91	3.021,93
- PRESTACIONES POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR NO CONTRIBUTIVAS	0,55	0,29
- PRESTACIONES DE ORFANDAD NO CONTRIB. EN FAVOR DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	4,90	3,40
- PRESTACIONES DEL SÍNDROME TÓXICO	27,53	23,53
- RECONOCIMIENTOS ADICIONALES DE PENSIONES (D.A. 3ª LGSS): CLASES PASIVAS	0,25	0,25
- SUBSIDIOS ECONÓMICOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9,32	8,21
. PARA A LA RECOMENDACIÓN PRIMERA DEL PACTO DE TOLEDO 2020:	13.929,00	18.396,00
- COMPLEMENTO DE PENS. CONTRIB. PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO	0,00	884,21
- PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	2.784,72	2.879,58
- REDUCCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	1.779,45	1.890,00
- SUBVENCIONES IMPLÍCITAS A REM, SEA Y CONTRATOS DE FORMACIÓN	0,00	996,00
- INTEGRACIÓN DE LAGUNAS	0,00	468,00
- JUBILACIÓN ANTICIP. SIN COEF. REDUC. Y SIN COTIZACIÓN ADICIONAL	0,00	378,00
- PENSIONES EN FAVOR DE FAMILIARES	0,00	387,00
- PENSIÓN ANTICIP. INVOLUNT. EN EDADES INFERIORES A LA EDAD ORDINARIA DE JUB.	0,00	2.079,00
- COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS, SUJETOS A LÍMITE DE INGRESOS	0,00	3.549,00
- CUANTÍA EQUIVALENTE A 1,5 PUNTOS DE COT. POR OTROS CONCEPTOS DE NATURALEZA NO CONTRIB.	9.364,83	5.085,21
. OTRAS TRANSFERENCIAS:	74,27	74,64
- BONIFICACIONES DE COTIZACIONES DE BUQUES DE CANARIAS	60,00	60,00
- COTIZACIONES Y COMPENSACIONES DE CAPITALES COSTE DE PRESTACIONES	0,01	0,01
- SERVICIOS SOCIALES DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA	14,26	14,63
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	9,74	30,29
. PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	8,50	29,05
. SERVICIOS SOCIALES DEL ISM	1,24	1,24
APORTACIONES MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	19,50	19,76
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	19,50	19,76

Fuente: Informe Económico Financiero de los presupuestos de la Seguridad Sociales para el ejercicio 2022 (pág. 64).

Anexo XI. Evolución de la deuda para todas las Administraciones según el protocolo de déficit excesivo 2017-2022 (a) y para la Seguridad Social en concreto 1995-2021 (b).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos actualizados del Banco de España.



Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma de datos público EpData.

Anexo XII. Reforma silenciosa.

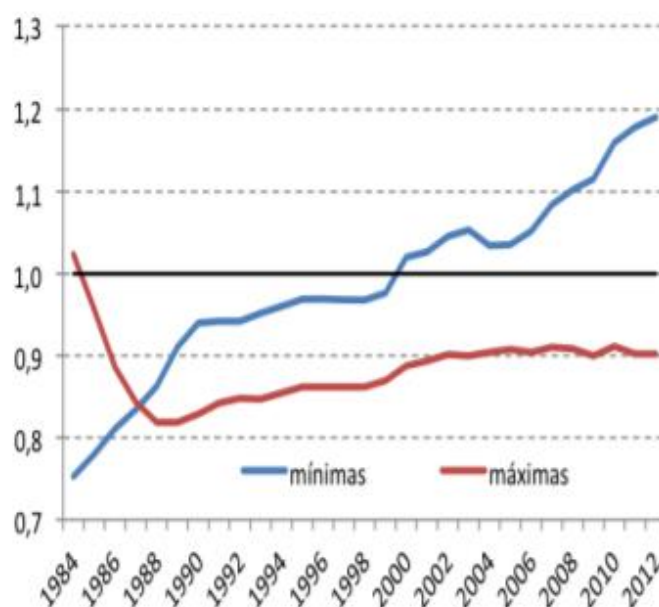
La reforma silenciosa, tal y como explica José Ignacio Conde-Ruiz en colaboración con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2020) consistiría en: “La modificación de algunos parámetros del sistema – en concreto la pensión máxima y mínima, así como la base máxima y mínima de cotización – de forma que se consigan importantes cambios en el grado de redistribución y la generosidad total del sistema, difícilmente apreciables a corto plazo por la población en general. Concretamente, las medidas clave son: (i) actualizar las pensiones con la inflación en lugar de con el crecimiento de los salarios y (ii) poner un tope a la pensión que puede recibir un individuo (pensión máxima) y actualizar dicho tope con la inflación. En un periodo de crecimiento económico, estas medidas suponen un aumento del número de jubilados cuya pensión queda limitada por la pensión máxima y por lo tanto cualquiera de las dos medidas disminuirá el gasto en pensiones futuro pues lo que hacen, en definitiva, es reducir la indexación de pensiones a salarios⁸³”.

Así, desde el año 2010 las pensiones máximas han perdido 11 puntos respecto a la base de cotización máxima. Hace diez años eran el 91% de esta última cifra y ahora apenas superan el 80%.

Lo vemos en tres gráficos:

Gráfico. Proporción pensión / base de cotización.

El primero de ellos refleja que las pensiones máximas están lejos de lo que les correspondería, advirtiéndose este problema ya desde el año 1988.



Fuente: Seguridad Social

⁸³ Tal y como se puede consultar en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7b1581e3-1684-449e-b4c4-6bfbc41bf66/8.La+reforma+silenciosa%2C+l%C3%ADmites+m%C3%A1ximos+y+m%C3%ADnimos+de+pensiones.Investigaci%C3%B3n.pdf?MOD=AJPERES>

Gráfico. Proporción de pensiones máximas sobre el total de jubilaciones en el Régimen General de la Seguridad Social.

Pensión de jubilación. Régimen General (a 31 de diciembre)			
	Jubilados con pensión máxima	Total	% Pensiones máximas
2005	56.023	2.601.930	2,2%
2006	61.270	2.662.195	2,3%
2007	67.913	2.720.658	2,5%
2008	74.497	2.803.704	2,7%
2009	84.118	2.893.521	2,9%
2010	99.049	2.986.106	3,3%
2011	113.005	3.074.032	3,7%
2012	133.007	3.524.023	3,8%
2013	156.521	3.777.590	4,1%
2014	177.983	3.871.399	4,6%
2015	199.595	3.945.023	5,1%
2016	221.573	4.044.302	5,5%

Fuente: Libre Mercado.

El segundo, esclarece la cada vez mayor proporción de pensiones máximas, que entre las nuevas altas del Régimen General suponen más del 10% ya en 2016, siendo el porcentaje acumulado sobre el total superior al 5%

Gráfico. Relación pensión mínima / pensión máxima.

Seg. Social	1984	1990	2000	2007	2017	2022
Pensión mínima	153	240,1	368	503,4	637,7	890,5
Pensión máxima	1.129,6	1245	1864,5	2337,8	2573,7	2.819,2
Máxima / mínima	7,4	5,2	5,1	4,64	4,0	3,2

Fuente: elaboración propia a partir de la Seguridad Social.

El último gráfico muestra la disminución de la relación entre las pensiones máximas y mínimas, actualizadas hasta nuestros días. Estas diferencias además pueden seguir disminuyendo amparadas en el principio de solidaridad defendido en el Pacto de Toledo.

Anexo XIII. Artículos de páginas web oficiales (bibliografía complementaria).

Aula de la Seguridad Social. (s. f.). www.seg-social.es. Recuperado 30 de noviembre de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS54>

BBVA. (2019a, 7 enero). *Casi el 90% de los españoles reconoce estar preocupado por el futuro de las pensiones*. BBVA Mi jubilación. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/casi-el-90-de-los-espanoles-reconoce-estar-preocupado-por-el-futuro-de-las-pensiones.html>

BBVA. (2019b, 7 enero). *Los cambios recientes de la jubilación en España y las posibles reformas futuras*. BBVA Mi jubilación. Recuperado 12 de marzo de 2022, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-cambios-recientes-de-la-jubilacion-en-espana-y-las-posibles-reformas-futuras.html#:~:text=La%20reforma%20de%202021%201%201&text=Se%20mantiene%20la%20posibilidad%20de,el%20a%C3%B1o%202027%20y%20sucesivos>.

BBVA ESPAÑA. (2019, 23 noviembre). *Pacto de Toledo, ¿qué es?* Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/pacto-de-toledo.html>

BBVA ESPAÑA. (2020a, junio 3). *Cómo funcionan las prejubilaciones*. Recuperado 4 de febrero de 2022, de <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/prejubilacion.html>

BBVA ESPAÑA. (2020b, 19 octubre). *Tipos de jubilación*. Recuperado 29 de enero de 2022, de <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/tipos-de-jubilacion.html>

Clases de jubilación: Anticipada, Parcial, Flexible | Tu Abogado Defensor. (2021, 29 septiembre). Tu abogado defensor. Recuperado 29 de enero de 2022, de <https://www.tuabogadodefensor.com/clases-jubilacion/#>

Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros. (2021, 23 noviembre). *El presupuesto de la Seguridad Social de 2022: aportaciones del Estado iniciando las reformas*. Funcas. Recuperado 28 de febrero de 2022, de [https://www.funcas.es/articulos/el-presupuesto-de-la-seguridad-social-de-2022-aportaciones-del-estado-iniciando-las-reformas/#:~:text=Las%20transferencias%20corrientes%20del%20Estado,en%202021%20\(cuadro%204\)](https://www.funcas.es/articulos/el-presupuesto-de-la-seguridad-social-de-2022-aportaciones-del-estado-iniciando-las-reformas/#:~:text=Las%20transferencias%20corrientes%20del%20Estado,en%202021%20(cuadro%204)).

Gobierno de España. (2021, 15 noviembre). *El Gobierno acuerda con los sindicatos CCOO y UGT el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional [Prensa/Actualidad/Inclusión, Seguridad Social y Migraciones]*. www.lamoncloa.gob.es. Recuperado 12 de marzo de 2022, de https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/151121-acuerdo_sindicatos.aspx

Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (2021, 28 septiembre). *El gasto en pensiones supone un 12% del PIB en los últimos 12 meses*. revista.seg-social.es. Recuperado 28 de enero de 2022, de <https://revista.seg-social.es/2021/09/28/el-gasto-en-pensiones-supone-un-12-del-pib-en-los-ultimos-12-meses/>

Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. (2022). www.seg-social.es. Recuperado 29 de enero de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393>

Anexo XIV. Artículos de prensa (bibliografía complementaria).

Carretero, L. M. (2019, 17 junio). *De Cos pide que se aumente la edad efectiva de jubilación ante prejubilaciones como las de Santander*. ABC. Recuperado 14 de marzo de 2022, de https://www.abc.es/economia/abci-herandez-reclama-banca-reforzar-capital-y-no-relajar-criterios-para-conceder-creditos-201906171301_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Cortés, R. P. (2021, 10 marzo). *La Seguridad Social cerró 2020 con un déficit récord de 20.000 millones de euros*. Cinco Días. Recuperado 28 de febrero de 2022, de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/09/economia/1615320170_785286.html

Europa Press. (2020, 4 diciembre). *Banco Santander acepta prejubilaciones desde los 50 años y con indemnizaciones de hasta 250.000 euros*. www.20minutos.es - Últimas Noticias. Recuperado 8 de febrero de 2022, de <https://www.20minutos.es/noticia/4500775/0/banco-santander-acepta-prejubilaciones-indemnizacion/>

Europa Press. (2021, 20 octubre). *Unicaja Banco ofrece prejubilaciones desde los 57 años con hasta el 52% del salario*. elEconomista.es. Recuperado 8 de febrero de 2022, de <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11443701/10/21/-Unicaja-Banco-ofrece-prejubilaciones-desde-los-57-anos-con-hasta-el-52-del-salario.html>

Expansión.com. (2018, 27 septiembre). *Uno de cada seis españoles tiene un plan de pensiones*. Expansión. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de <https://www.expansion.com/ahorro/pensiones/2018/09/27/5bacb3dcca4741a6698b4616.html>

Gómez, M. V. (2021, 10 noviembre). *Bruselas exige a España ampliar el cómputo de la pensión para recibir los fondos europeos*. El País. Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://elpais.com/economia/2021-11-10/bruselas-obliga-a-espana-aumentar-el-periodo-de-calculo-de-las-pensiones-para-recibir-los-fondos-de-recuperacion.html>

Gonzalez, J. S. (2021, 8 octubre). *Pensiones, paro, funcionarios y los intereses suman la mitad del gasto*. El País. Recuperado 28 de enero de 2022, de <https://elpais.com/economia/2021-10-08/pensiones-paro-funcionarios-y-los-intereses-suman-la-mitad-del-gasto.html>

La deuda pública de España creció en el tercer trimestre. (2021, 17 noviembre). datosmacro.com. Recuperado 3 de marzo de 2022, de <https://datosmacro.expansion.com/deuda/espana>

Medinilla, M. (2021, 27 julio). *El Gobierno aprueba la mayor oferta de empleo público de la historia, pero defrauda a los sindicatos*. elEconomista.es. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11340420/07/21/El-Gobierno-aprueba-la-mayor-oferta-de-empleo-publico-de-la-historia-pero-defrauda-a-los-sindicatos.html>

Ortega, E. (2020, 7 septiembre). *España, camino del millón de prejubilados: este año la Covid producirá 200.000 más*. El Español. Recuperado 8 de febrero de 2022, de

https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20200907/espana-camino-millon-prejubilados-ano-covid-producira/518948128_0.html

Velarde, G. (2021, 13 enero). *Las jubilaciones anticipadas «cuestan» 1.150 millones de euros al Estado cada año*. *elEconomista.es*. Recuperado 10 de febrero de 2022, de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10987936/01/21/Las-jubilaciones-anticipadas-cuestan-1150-millones-de-euros-al-Estado-cada-ano.html>

Viaña, D. (2022, 18 febrero). *La deuda de la Seguridad Social se disparó un 16% el pasado año y está ya en 99.000 millones*. *El Mundo*. Recuperado 28 de febrero de 2022, <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/02/18/620e9f78fdddff08b38b45c2.html>

Soriano, D. (2017, 5 junio). *¿Tanto cotizas, tanto cobras? Las pensiones máximas y las mínimas, cada vez más cerca*. *Libre Mercado*. Recuperado 7 de abril de 2022, de <https://www.libremercado.com/2017-06-05/tanto-cotizas-tanto-cobras-las-pensiones-maximas-y-las-minimas-cada-vez-mas-cerca-1276600387/>

Anexo XV. Bases de datos (bibliografía complementaria).

Banco de España. (s. f.). *Banco de España - Estadísticas*. bde.es. Recuperado 27 de febrero de 2022, de https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/sb_deuavanmen.html

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (s. f.). *Three principal problems*. cis.es. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html

Epdata (2021, 9 diciembre). *Presión fiscal en España, en la UE y en la OCDE, impuestos, dato y estadísticas*. (2022). epdata. Recuperado 14 de marzo de 2022, de <https://www.epdata.es/datos/presion-fiscal-espana-ocde-impuestos-dato-estadisticas/485#:~:text=La%20presi%C3%B3n%20fiscal%2C%20es%20decir,%2C6%25%20en%20la%20eurozona.>

Epdata. (2022, 25 enero). *Las pensiones en España, en datos*. www.epdata.es. Recuperado 28 de enero de 2022, de <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Esperanza de Vida al Nacimiento según sexo*. INE. Recuperado 5 de marzo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1414>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Pirámide de la población empadronada en España*. INE. Recuperado 10 de marzo de 2022, de https://www.ine.es/infografias/infografia_dia_poblacion.pdf

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado 10 de marzo de 2022, de https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Tasa de Dependencia por año*. INE. Recuperado 10 de marzo de 2022, de <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p278/p01/2018-2068/idb/10/&file=03005a.px&L=0>

Seguridad Social: Estadísticas. (s. f.). www.seg-social.es. Recuperado 5 de marzo de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575>

Seguridad Social: Información Económico Financiera. (s. f.). www.seg-social.es. Recuperado 5 de marzo de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/393/397>

Seguridad Social. (s. f.). *Seguridad Social: Información Económico Financiera*. www.seg-social.es. Recuperado 27 de febrero de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/393>

Anexo XVI. Normativa (bibliografía complementaria).

BOE.es - BOE-A-1908-1676. (1908, 29 febrero). BOE.es. Recuperado 28 de marzo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1908-1676>

BOE.es. *Reglamento general para el régimen obligatorio del retiro obrero* (1921, 23 enero). Publicaciones del Instituto Nacional de Previsión. Recuperado 6 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1921/023/A00262-00270.pdf>

BOE.es. *Ley de 1 de septiembre de 1939*. (1939, 9 septiembre). boe.es. Recuperado 6 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1939/252/A05017-05018.pdf>

BOE.es. *Decreto de 18 de abril de 1947 por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez*. (1939, 5 mayo). boe.es. Recuperado 6 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1947/125/A02674-02676.pdf>

BOE.es - BOE-A-1963-22667 *Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social*. (1963, 30 diciembre). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

BOE.es - BOE-A-1972-907 *Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social*. (1972, 22 junio). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1972-907>

BOE.es - BOE-A-1978-31229 *Constitución Española*. (1978, 29 diciembre). boe.es. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a41>

Real Decreto-ley 9/1981, de 5 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial. (1981, 10 junio). boe.es. Recuperado 4 de febrero de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-13087>

Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización. (1984, 28 julio). boe.es. Recuperado 4 de febrero de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17004>

BOE.es - BOE-A-1985-20582 *Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente*. (1985, 5 octubre). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-20582

BOE.es - BOE-A-1990-30939 *Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas*. (1990, 22 diciembre). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30939>

Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria. (1992, 23 julio). boe.es. Recuperado 4 de febrero de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-17363>

BOE.es - BOE-A-1997-15810 Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. (1997, 16 julio). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810

BOE.es - BOE-A-2001-24967 Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (2001, 31 diciembre). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24967>

BOE.es - BOE-A-2007-20910 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (2008, 1 enero). boe.es. Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-20910>

BOE.es - BOE-A-2011-13242 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (2011, 2 agosto). boe.es. Recuperado 12 de marzo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>

BOE.es - BOE-A-2012-5730 Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. (2012, 27 abril). boe.es. Recuperado 25 de febrero de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2012/04/27/2/con>

BOE.es - BOE-A-2013-13617 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. (2013, 26 diciembre). boe.es. Recuperado 12 de marzo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13617>

BOE.es - BOE-A-2021-21652 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. (2021, 29 diciembre). boe.es. Recuperado 12 de marzo de 2022, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21652