

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO



Trabajo Fin de Grado
Análisis y futuro del actual sistema de pensiones
de la Seguridad Social española

Autor: José Antonio Izquierdo Sánchez
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Curso 2021-2022

Tutor: D. Antonio Piñeyroa de la Fuente
Convocatoria: Diciembre

ÍNDICE

INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	3
RESUMEN	4
METODOLOGÍA	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1. EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA	7
Epígrafe 1.1. Características básicas del sistema público de pensiones	8
Epígrafe 1.2. Cálculo de una pensión: Base reguladora y porcentaje aplicable	9
Epígrafe 1.3. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social	11
Epígrafe 1.4. Reformas recientes del sistema público de pensiones	12
CAPÍTULO 2. RENDIMIENTO FINANCIERO DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES	19
Epígrafe 2.1. Rentabilidad financiera del sistema público de pensiones español.....	19
Epígrafe 2.1. Comparación del sistema público de pensiones con otros sistemas: planes de pensiones	22
Epígrafe 2.3. ¿Es rentable complementar la pensión pública de jubilación con otros sistemas?	25
CAPÍTULO 3. COMPARACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL CON PAÍSES DEL ENTORNO ...	27
CAPÍTULO 4. BALANCE FINANCIERO DEL SISTEMA: INGRESOS-GASTOS=DÉFICIT	30
Epígrafe 4.1. Evolución reciente de los activos (cotizantes y cotizaciones)	30
Epígrafe 4.2. Evolución reciente de los pasivos (pensionistas y pensiones)	32
Epígrafe 4.3. Saldo de la Seguridad Social española.....	35
CAPÍTULO 5. EL FUTURO DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA	36
Epígrafe 5.1. Retos del sistema actual: una proyección de futuro	36
Epígrafe 5.2. Alternativas y soluciones a los retos planteados.....	41
CONCLUSIÓN	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45

INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Tabla 1. Porcentajes aplicables a la base reguladora a partir de 1 de enero de 2013	11
Tabla 2. Recomendaciones descritas en la reforma del Pacto de Toledo de 1995	14
Gráfico 1. Rentabilidad financiera en función de la edad de jubilación para 2017 (TIR)....	20
Gráfico 2. Importe mensual de la pensión para 2017	21
Gráfico 3. Estimación del coste por pensión unitario de las altas de jubilación (2017)	21
Tabla 3. Distintos Planes de Pensiones y sus características	23
Tabla 4. Clasificación de los Planes de Pensiones en función de su vocación inversor....	24
Gráfico 4. Indicadores y subíndices para el cálculo del índice global de pensiones	27
Gráfico 5. Valor del índice general para cada sistema, incluidos los tres subíndices	28
Gráfico 6. Evolución del presupuesto de ingresos de las cotizaciones sociales.....	30
Gráfico 7. Evolución del número de cotizantes y de las bases medias de cotización.....	31
Gráfico 8. Financiación de las pensiones en España	32
Gráfico 9. Evolución del número de pensionistas y de pensiones en vigor	33
Gráfico 10. Gasto total en pensiones y gasto en pensiones por clases año 2021	34
Gráfico 11. Evolución del déficit de la Seguridad Social	35
Gráfico 12. Proyección de la población total y en edad de trabajar según Eurostat e INE	37
Gráfico 13. Proyección de la tasa de dependencia para mayores de 64 años según INE	37
Gráfico 14. Proyección del gasto en pensiones (% del PIB) y del número de pensiones..	38
Gráfico 15. Proyección de la tasa de cobertura	39
Gráfico 16. Proyección del impacto acumulado sobre la deuda pública del gasto en pensiones adicional sobre el nivel de 2017	40
Gráfico 17. Tasa de desempleo en la Unión Europea, 2020	42
Gráfico 18. Índice de productividad total de los factores en la UE (Base 2015=100), 2020	42

RESUMEN

Mediante el presente Trabajo de Fin de Grado se realiza un análisis íntegro del actual sistema de pensiones de la Seguridad Social española. El actual sistema de reparto en que se basa el sistema público de pensiones español ha sufrido diversas reformas a lo largo de los años, siendo el Pacto de Toledo de 1995 y las reformas de 2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social las más importantes.

Asimismo, este año se ha llevado a cabo otro proyecto de ley con el objetivo de seguir garantizando el poder de compra de las pensiones y así asegurar la sostenibilidad del sistema, desarticulando los instrumentos recogidos en la reforma de 2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, cuya importancia fue clave para subsanar la situación de las pensiones.

Sin embargo, los problemas que amenazan con acabar con la viabilidad y sostenibilidad del sistema actual, sobre todo demográficos (bajas tasas de natalidad, fecundidad y mortalidad, continuo incremento de la esperanza de vida y la tasa de dependencia, la generación baby boomer) y a los que ha de hacer frente en un futuro no tan lejano no dejan de acentuarse.

Palabras clave: sistema de reparto, adecuación, modernización, reforma, sostenibilidad, transparencia, problemas demográficos.

METODOLOGÍA

Mediante el presente Trabajo de Fin de Grado se realiza un análisis íntegro del actual sistema de pensiones de la Seguridad Social española, observando tanto sus características básicas como su rentabilidad, mediante la revisión profunda de sitios webs oficiales entre los que encontramos el portal de la Seguridad Social o la Asociación De Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensión (INVERCO).

Para llevar a cabo el análisis sobre la evolución de las reformas llevadas a cabo en nuestro país revisaremos y consultaremos el Boletín Oficial del Estado (BOE) y periódicos digitales. Asimismo, se llevará a cabo una comparación del actual sistema público de pensiones español con diversos países mediante la visita y extracción de información y datos en la página web oficial de Mercer CFA Institute.

Asimismo, se observará la evolución financiera del sistema público de pensiones español y las proyecciones futuras de los factores estructurales y coyunturales que suponen un amago para la sostenibilidad y viabilidad de nuestro sistema, atendiendo a series históricas encontradas mediante la consulta en bases de datos disponibles en portales estadísticos como el Instituto Nacional de Estadística (INE), Eurostat, Epdata, y páginas web oficiales como el Ministerio de empleo y de la Seguridad Social, Banco de España o Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

Las alternativas ofrecidas para hacer frente a los numerosos retos existentes para el sistema público de pensiones se analizarán mediante revisión de numerosos informes y artículos en los que autores como Rafael Doménech, Pablo Hernández de Cos, Juan Francisco Jimeno o Roberto Ramos opinan sobre el presente tema.

INTRODUCCIÓN

El sistema de Seguridad Social es, junto a la educación, la sanidad y otros programas de gasto, un componente esencial para el denominado Estado de Bienestar, y constituye un sistema eficaz de bienestar para los ciudadanos, pues cubre la existencia de un fallo de mercado que hace necesaria la intervención pública. Para seguir siendo viable y sostenible a lo largo del tiempo, este ha ido adaptándose a los cambios económicos, sociales y demográficos que continuamente han experimentado las sociedades, volviéndose un tema de, cada vez mayor, interés a medida que el conjunto de la sociedad ha ido evolucionando.

De acuerdo al Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en marzo de 2020, el futuro de los planes de pensiones se encontraba entre las diez primeras preocupaciones del conjunto de la sociedad española. Esta situación es consecuencia de la, cada vez más, cuestionable sostenibilidad del sistema público de pensiones, en parte, por las desastrosas secuelas de la pandemia de COVID-19, que provocó la mayor crisis demográfica sufrida en España desde la Guerra Civil, además de una profunda crisis económica que ha dejado una nefasta situación de los fondos públicos y el mercado laboral.

Todo esto proporciona a los sistemas de pensiones una repercusión destacable tanto a nivel social como a nivel político y económico, convirtiéndolo en una prioridad de las políticas públicas. Por esta razón, en el presente trabajo observaremos las características básicas del sistema de pensiones y analizaremos los principales problemas a los que ha de hacer frente el sistema de pensiones de la Seguridad Social española hoy día.

En este contexto, podemos estructurar este trabajo en cinco apartados: en primer lugar, se han analizado las singularidades básicas del sistema de pensiones público español, examinándose las recientes reformas que ha experimentado el sistema. A continuación, se ha llevado a cabo un análisis de rentabilidad financiera del sistema y realizado una breve comparación entre España y otros países del entorno.

Finalmente, se ha examinado y observado gráficamente el balance financiero, y, a través de una proyección tanto demográfica como económica, se han reflejado los problemas y retos que el sistema ha de enfrentar, planteando alternativas de reformas del sistema público de pensiones español sobre la base de su impacto sobre ciertas áreas y dando soluciones a los desafíos encontrados, llegando a la conclusión de que España debe optar por la aplicación de un nuevo sistema de cuentas nacionales individuales, mediante el cual se ofrezca una mayor transparencia y eficacia.

CAPITULO 1. EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA

En virtud del artículo 41 de la Constitución Española, el reparto de las pensiones públicas es gestionado a través del organismo de la Seguridad Social y se basa en los principios de reparto, de proporcionalidad contributiva, de gestión pública, de suficiencia, y de universalidad.

En este sentido, el sistema de pensiones de la Seguridad Social española se rige por un sistema «de reparto», lo que supone que las pensiones existentes son financiadas por las cotizaciones de los trabajadores que se encuentran en situación de activo en ese momento. Asimismo, es un sistema de prestación definida, con lo que la prestación recibida depende del historial laboral del trabajador y es calculada a través de la base reguladora y las bases de cotización.

En cuanto a la gestión y financiación de las pensiones, estas son objeto de las entidades públicas y han de ser suficientes, de forma que aseguren la protección de las necesidades básicas. Además, por el principio de universalidad todas las personas pueden disfrutar de esta prestación incluso si no han contribuido al sistema de prestaciones de la Seguridad Social o no han cotizado los años mínimos exigidos que se requieren en la modalidad de pensiones contributivas.

En este sentido, se comprende que el sistema de pensiones se basa en tres pilares:

- Nivel contributivo: encontramos la modalidad de pensiones contributivas, donde las prestaciones son financiadas por los trabajadores durante su vida laboral y las empresas. En esta modalidad se han de cumplir unos requisitos de edad y cotización mínima, dependiendo las cifras del tipo de pensión a la que se acceda.
- Nivel básico o asistencial: encontramos las pensiones no contributivas, que son aquellas que se destinan a la protección de las necesidades más básicas en las eventualidades y situaciones que la Ley contempla, por lo que son otorgadas a aquellos que se encuentran en una situación de infortunio y carecen de los recursos necesarios para subsistir. Las personas que se benefician de esta modalidad son las que no han cotizado nunca o no han alcanzado el periodo de cotización exigido en la modalidad de pensiones contributivas.
- Nivel complementario: comprendido por sistemas de ahorro y protección social ajenos al sistema público de pensiones. Estos planes de pensiones son de

carácter voluntario y no sustituyen a las prestaciones que se perciban en el régimen general de la Seguridad Social, sino que la complementan.

En el nivel contributivo, dentro del Régimen General y los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, se disponen las pensiones de jubilación, de incapacidad permanente y de fallecimiento, mientras que en el nivel asistencial solo encontramos las pensiones de invalidez y jubilación. Asimismo, la gestión de estas últimas pensiones recae sobre los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma, siendo en Ceuta y Melilla competencia de las Direcciones provinciales del IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales).

Epígrafe 1.1. Características básicas del sistema público de pensiones

Dentro de las características básicas del sistema público de pensiones, el portal de la Seguridad Social española define los principios de incompatibilidad, de indisponibilidad, de prescripción y de caducidad¹.

De este modo, por el principio de incompatibilidad, y excepto que se disponga lo contrario legal o reglamentariamente, las pensiones solo serán compatibles entre sí cuando estas sean otorgadas al mismo beneficiario por medio de distintos regímenes. Así pues, en caso contrario el beneficiario deberá optar por una de las pensiones a las que tuviera derecho. No obstante, queda exenta del principio de incompatibilidad la pensión de viudedad, pudiéndose optar a esta prestación a la vez que se beneficia de otra distinta.

En cuanto a indisponibilidad, se dispone que las prestaciones del sistema público no pueden supeditarse a cesión total o parcial, retención o compensación a no ser que haya obligación de proporcionar pensiones alimenticias a favor del cónyuge e hijos, responsabilidades con la Seguridad Social a las que responder por parte del beneficiario u obligaciones de pago a la Hacienda Pública. Asimismo, en caso de que se disponga el embargo del beneficiario, se aplicará lo establecido en el art. 607, embargo de sueldos y pensiones, de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil <<².

¹ La descripción de las características de las prestaciones se realiza a través de la información recogida del Portal de la Seguridad social <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/35102#35105>

² En el art. 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil se dispone que “es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional”.

Por su parte, la Ley General de la Seguridad Social prescribe que el derecho al reconocimiento de las prestaciones por parte de la Seguridad Social tendrá una prescripción de cinco años desde el día siguiente en que acontezca el hecho causante de la pensión correspondiente, teniendo en cuenta que los efectos económicos de la nueva prestación se remontarán, como máximo, a los tres meses previos a la fecha de la solicitud de la prestación. Asimismo, “la prescripción será interrumpida por las causas dictaminadas en el Código Civil³, por la reclamación ante la Administración de la Seguridad Social o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o en virtud de encausamiento de expediente tramitado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

En caso de que se produzca la suspensión de la prescripción por causa de una acción judicial contra un presunto criminal, el plazo vuelve a contarse desde que la sentencia adquiera firmeza. Las prestaciones exentas de prescripción son las de jubilación, viudedad, orfandad y favor de familiares.

En cuanto a caducidad, la Ley General de la Seguridad Social establece que el derecho a recibir las prestaciones de la Seguridad Social caduca al año de no hacerse efectivas, tanto si estas son prestaciones de pago periódico como si son prestaciones de una sola vez. En el primer caso, el derecho caducará al año de su respectivo vencimiento, y, en el caso de prestaciones a tanto alzado y de una sola vez, caducará al año contando desde el día siguiente de haber sido notificado en forma el reconocimiento al beneficiario.

Epígrafe 1.2. Cálculo de una pensión: Base reguladora y porcentaje aplicable

Para el cálculo de la prestación de la pensión es necesaria la aplicación de la base reguladora. La base reguladora es el cómputo utilizado para el cálculo de la cantidad exacta de prestación a la que el trabajador tiene derecho a percibir por parte de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las bases de cotización del beneficiario.

Puesto que la relación entre la base de cotización y la base reguladora es directa, es conveniente introducirla a grandes rasgos. La base de cotización se puede definir como la remuneración mensual bruta del trabajador, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sobre la cual se calculan las cuotas necesarias que el trabajador ha de proporcionar a la Seguridad Social para poder favorecerse de sus servicios.

³ Las causas establecidas en el Código Civil son: actuación ante los Tribunales, reclamación extrajudicial del acreedor, y cualquier acto de reconocimiento de la deuda del deudor.

Debe señalarse que el proceso de cálculo de la base reguladora, debido a su complejidad, debe llevarse a cabo de forma minuciosa para evitar la omisión de cualquier detalle que haga que el resultado de la prestación no se ajuste a la realidad.

A continuación, expondremos como se calcularía la base reguladora de una pensión de jubilación, que es la que más preocupa hoy día a la sociedad. Como cada año, desde 2011, es preciso actualizar los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación, siendo para 2022 la edad obligatoria para poder jubilarse por regla general será de 66 años y 2 meses; por su parte la edad se sitúa en 65 años para aquellos que hayan alcanzado al menos los 37 años y seis meses de cotización.

No obstante, en supuestos especiales se reduce la edad mínima, como son, por ejemplo, en la jubilación anticipada, parcial o flexible, pero nunca por debajo de los 52 años.

Ahora bien, en 2022, lo primero para obtener la cantidad de la prestación será extraer las bases de cotización de los últimos 25 años y a continuación sumarlas entre sí. El resultado de dicha suma se dividirá entre 350, arrojando el resultado de la base reguladora.

Cálculo de la Base reguladora:

$$Br = \frac{\sum_{i=100}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350} \quad i = 1, 2, \dots, 300$$

Br = Base reguladora

B_i = Base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

I_i = Índice general de precios al consumo del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

Las bases de cotización de los veinticuatro meses anteriores al mes previo del hecho causante se computarán nominalmente, mientras que las bases restantes se actualizarán conforme a la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan hasta el mes inmediatamente anterior al que se inicie el periodo mencionado anteriormente.

No obstante, no siempre se recibirá la cantidad resultante ya que, si bien el cálculo de la cantidad a recibir depende de la base reguladora, la prestación que se percibe finalmente depende, además del tipo de pensión, de la base reguladora resultante en cada caso, recibiendo, en definitiva, un porcentaje de esa base reguladora.

De esta forma, aplicando el porcentaje correspondiente a los años de cotización del trabajador se obtendrá la cuantía de la prestación.

En concreto, si nos acogemos a la legislación con efectos de 1 de enero de 2013, en 2022 la cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será del 50% de la base en el caso de tener 15 años cotizados, y este se irá incrementando progresivamente un 0,21% por cada mes adicional cotizado entre los meses 1 y 106, y un 0,19% por cada mes adicional hasta el mes 248, alcanzando el 100% de la base reguladora a los 36 años.

Tabla 1. Porcentajes aplicables a la base reguladora a partir de 1 de enero de 2013:

Periodo de aplicación	Primeros 15 años		Años adicionales				Total	
	Años	%	Meses adicionales	Coeficiente	%	Años	Años	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163	0,21	34,23			
			83 restantes	0,19	15,77			
	15	50	Total 246 meses		50	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106	0,21	22,26			
			146 restantes	0,19	27,74			
	15	50	Total 252 meses		50	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49	0,221	10,29			
			209 restantes	0,19	39,71			
	15	50	Total 258 meses		50	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248	0,19	47,12			
			16 restantes	0,18	2,88			
	15	50	Total 264 meses		50	22	37	100

Fuente: elaboración propia a partir de datos del portal de la Seguridad Social.
[Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores \(seg-social.es\)](https://seg-social.es)

Además, es posible la aplicación de un porcentaje adicional para los trabajadores que tengan una edad ordinaria de jubilación superior a la establecida legalmente en cada momento, y siempre que cuente con el período mínimo de cotización exigido al cumplir dicha edad. Concretamente, con efectos de la misma legislación, este porcentaje adicional se sitúa en un 2% por cada año cotizado cuando el trabajador haya cotizado hasta 25 años, un 2,75% entre los 25 y 37 años cotizados y un 4% para cuando los años cotizados sean mayores de 37.

Como hemos visto, el cálculo de la pensión de jubilación es muy fácil, si también es complejo y minucioso, pero es válido para conocer la cuantía a percibir por una pensión de incapacidad temporal o de despido, que es otro tema que ha azotado a la sociedad española en el último año y medio a consecuencia de la pandemia del Coronavirus.

Epígrafe 1.3. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social

Las mutuas son asociaciones privadas de empresarios autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estas asociaciones no tienen ánimo de lucro y se dedican, mediante

colaboración con la Seguridad Social, a la gestión de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

Si bien el objetivo por el que se fundaron las mutuas fue el de gestionar los accidentes de trabajo, hoy día sus funciones son mucho más amplias. De esta forma, las mutuas se dedican a gestionar tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales, son encargadas de la gerencia de la prevención de riesgos laborales, mejorando así las condiciones de trabajo y salud dentro de las empresas, y cubren la pensión por Incapacidad Temporal (en caso de contingencias comunes) además de proteger a los trabajadores autónomos ante el cese de actividad.

Así pues, las mutuas ofrecen prestaciones médico-asistenciales, económicas y de recuperación, siendo la cobertura de los accidentes laborales de carácter voluntario para los trabajadores, y de carácter obligatorio para empresas y autónomos, que tienen la obligación de cubrir a sus trabajadores (o así mismos) con una mutua para hacer frente a la incapacidad temporal por contingencia común.

La financiación de este sistema se lleva a cabo mediante las cuotas recibidas al gestionar las contingencias profesionales y las contingencias comunes (siendo estas independientes). De este modo, por la gestión de las contingencias comunes, las mutuas reciben un porcentaje de las cuotas pagadas por los empresarios y autónomos a la Tesorería General de la Seguridad Social, proporcionando una Reserva de Estabilización de importe mínimo, equivalente al 5% de estas. En el caso de las contingencias profesionales, la Reserva de Estabilización tendrán un importe mínimo equivalente al 30% de la media anual de las cuotas recibidas en los últimos cinco años por contingencias.

Epígrafe 1.4. Reformas recientes del sistema público de pensiones

Debido a los constantes cambios económicos, sociales y demográficos que experimenta el conjunto de la sociedad en el transcurso del tiempo, los sistemas de pensiones deben someterse a nuevas reformas con el objetivo de asegurar su viabilidad y sostenibilidad ante proyecciones económicas y demográficas.

Desde los años 70, las pensiones de jubilación han experimentado reformas basándose en el diálogo social y siendo dirigidas en dos sentidos: el de mejora y el de racionalización. De esta forma, mediante las reformas de mejoras, las cuantías de las prestaciones han ido incrementándose paulatinamente, ajustándose al incremento del costo de vida. Asimismo,

los supuestos de anticipación de la edad de jubilación se han multiplicado y los supuestos de compatibilidad con el trabajo y otras pensiones se han ampliado.

En cuanto a las reformas con carácter de racionalización, estas han ido mejorando y ajustando las reglas de cálculo de los montos de forma que las cuantías de las prestaciones se ajusten al esfuerzo contributivo del trabajador de forma más proporcional y exacta. Así, encontramos la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la seguridad social o la reforma del Pacto de Toledo de 1995.

Ley 28/1985, de 1 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social

Ante la desequilibrada situación en la que se encontraba la Seguridad Social española desde el comienzo de la crisis económica que aconteció en el periodo 1974-1984, se llevó a cabo, mediante aprobación de las Cortes Generales, la aprobación de la Ley 28/1985, de 1 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.

Con esta ley se pretendía corregir los desequilibrios y desviaciones más urgentes y palpables para asegurar la continuidad de la viabilidad del sistema, y asegurar su carácter justo, eficaz y completo.

Las medidas que se llevaron a cabo con esta ley fueron: mediante el art. 4, la introducción de la revalorización anual de las pensiones conforme al Índice de Precios al Consumo, con lo que se aseguraría el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, si además se estipuló en la quinta disposición adicional acrecentar las pensiones que no alcanzaran la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional y, mediante el art. 5, reordenar las prestaciones familiares y personas que se encontraran en situación de carencia, aumentando así la cuantía de las pensiones no contributivas.

Asimismo, en el art. 1 se suspendió el requisito de alta necesario para tener derecho a la pensión de jubilación e invalidez, junto a un incremento del periodo de carencia y un cambio en el cómputo de la base reguladora expresado en el art. 3, con el fin de acabar con los fraudes.

Reforma del Pacto de Toledo de 1995

La reforma del Pacto de Toledo, aprobada el 6 de abril de 1995 por el Congreso de los Diputados español, es considerada la más importante del sistema de pensiones español. En dicha reforma se analizaron los problemas estructurales de la Seguridad Social y se pretendió garantizar la eficiencia y viabilidad financiera del modelo existe.

Así, con el objetivo de reducir la presión que soportaba el presupuesto de la Seguridad Social, las medidas presentadas cambiaron el sistema de reparto puro que caracterizaba al sistema vigente hasta ese momento. El nuevo sistema estaría basado en las cotizaciones de cada trabajador para aquellas prestaciones contributivas, y en impuestos generales para las prestaciones no contributivas, así se dispuso en el título VIII del documento.

Además, fue el inicio de la creación de los fondos de reserva durante los periodos de bonanza económica para afrontar los tiempos de crisis y se homogeneizaron las bases de cotización (salvo en los sectores agrario, pesquero y del carbón), así se arregló en el segundo punto del título IX del documento.

De esta forma, se contemplaron en la reforma del Pacto de Toledo de 1995 los principios de sostenibilidad, suficiencia y equidad, característicos del sistema de pensiones de la Seguridad Social española tal y como lo conocemos hoy día. Así, con estos principios se salvaguarda, como corrector del protagonismo dado al principio de viabilidad financiera, el principio de adecuación a las pensiones.

Tabla 2. Recomendaciones descritas en la reforma del Pacto de Toledo de 1995:

Título IX del documento	
1. Separación y clasificación de las fuentes de financiación	9. Equidad y contributividad del sistema
2. Constitución de reservas	10. Edad de jubilación
3. Mejoras de las bases	11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones
4. Financiación en los regímenes especiales	12. Reforzamiento del principio de solidaridad
5. Mejora de los mecanismos de recaudación	13. Mejora de la gestión
6. Simplificación e integración de regímenes especiales	14. Sistema complementario
7. Integración de la gestión	15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema
8. Evolución de las cotizaciones	

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín Oficial de las Cortes Generales del 12 de abril de 1995.
https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

En la tabla 2 podemos ver la serie de recomendaciones que se describieron para afrontar los factores futuros que pudieran afectar al sistema público de pensiones español.

Estas recomendaciones comenzaron a tener efecto en 1996, creándose con ello la comisión permanente no legislativa del Pacto de Toledo para analizar con regularidad la progresión del sistema de pensiones.

Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Ante la situación que se estaba viviendo en medio de la crisis económica española (2008-2014), en 2011 se llevó a cabo, mediante consenso con los agentes sociales y el apoyo mayoritario de las fuerzas políticas, una reforma con carácter de racionalización articulada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Esta reforma tuvo lugar en un escenario en el que España presentaba un déficit público de 102.193 millones de euros en 2010 (un 9,53% del PIB) y una deuda pública de 649.153 millones de euros (60,50% del PIB). Según la Encuesta de Población Activa (EPA), 2010 cerró con una tasa de desempleo del 20,1%, 11,5 p.p. más que en diciembre de 2007 (año previo a la crisis)⁴.

Esta situación económica derivó en una congelación de las pensiones (a excepción de las pensiones mínimas y no contributivas que suponían el 35% del gasto en pensiones), a las que se tuvo que hacer frente accediendo al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. A esto se sumó la reducción de ingresos de los afiliados a la Seguridad social, consecuencia de las grandes cuotas de paro, a la vez que las pensiones a pagar incrementaban, provocando un obstáculo a la sostenibilidad y viabilidad de las pensiones.

De ahí que, con el objetivo de reducir los impactos demográficos y económicos presentados por el país y asegurar la solidez y sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, en dicha Ley, mediante el art. 4, se aprobara un aumento del requisito de edad obligatoria de jubilación hasta los 67 años. En adición, en el art. 8 se introdujo el Factor de Sostenibilidad como instrumento a utilizar en el largo plazo y se llevaron a cabo ajustes en los parámetros necesarios para el cálculo de la base reguladora en la disposición adicional trigésima.

⁴ Datos procedentes de datosmacro.com

Así, los cambios aprobados en dicha ley comenzaron a imponerse en 2013 con el fin de alcanzar el funcionamiento del nuevo sistema en su totalidad para el año 2027. Con ello, el gasto global en pensiones se mitigó conforme el sistema se hizo más contributivo, al igual que los ingresos crecieron con la disposición del aumento de los años de cotización.

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

Las medidas adoptadas en la Ley 27/2011 resultaban beneficiosas en el corto plazo, pero desde la perspectiva de medio y largo plazo resultaban insuficientes. De esta forma, en 2013 se volvió a realizar una reforma con el objetivo de disminuir el valor de la pensión media a través del Índice de Revalorización y el Factor de Sostenibilidad, esta vez sin el acuerdo ni el apoyo de las fuerzas políticas mayoritarias.

Así, mediante la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, se contempla en la disposición final tercera que el incremento de las prestaciones no vaya ligado al incremento del Índice de Precios de Consumo (IPC). De esta forma, se manifiesta en el capítulo 2 de la ley que a principios de cada año se realice la revalorización de las pensiones de acuerdo al Índice de Revalorización estipulado en la competente Ley de Presupuestos Generales del Estado, es decir, de acuerdo a la situación financiera del sistema de pensiones.

En su cálculo se hace necesario prever cuáles serán los ingresos y gastos de la Seguridad Social hasta el periodo $t+6$, para poder obtener el resultado. Además, este no puede dar lugar a un incremento de las prestaciones ni inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual experimentada por el Índice de Precios de Consumo (IPC) en el periodo anual anterior a diciembre del año t , más el 0,50%.

De esta manera, durante las épocas de crisis, situación en la que nos encontramos actualmente, los pensionistas perderán poder adquisitivo al disminuir el Índice de Revalorización (si bien será seguro el incremento del 0,25%).

En cuanto al Factor de Sostenibilidad, dispuesto en el capítulo 1 de la ley, la idea era que asegurara la vinculación del importe de las prestaciones de jubilación con la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas. De tal forma que el Factor de Sostenibilidad

implicaría una disminución de la prestación inicial cuando la esperanza de vida se incrementara en los próximos años.

De esta manera, se equipararían las pensiones de un jubilado de ahora con un jubilado futuro, disfrutando el jubilado de ahora de un mayor importe durante menos tiempo debido a la menor esperanza de vida mientras que un jubilado futuro cobrará cuantías menores durante más años.

Fue acordada la aplicación de este instrumento en 2019, antes de lo previsto, debido a la urgencia de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, derivado de la grave crisis económica. Sin embargo, en 2018, se acordó la cancelación de su aplicación debido a la inexistencia de unanimidad sobre la garantía de sostenibilidad y suficiencia de las pensiones por parte del coeficiente en sí mismo.

Así, se reflejó en la disposición final única de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que este instrumento no se implantara en el sistema de la Seguridad Social hasta que se llegara a un acuerdo en el seno del Pacto de Toledo, o hasta 2023.

Proyecto de Ley para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y reforzar la sostenibilidad del sistema

Recientemente, en julio de 2021, se llegó, por una unanimidad inicial entre los interlocutores sociales y el Gobierno, a una resolución aprobada por la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo. A través de este Proyecto de Ley se desmantelan los instrumentos que fueron propiciados en la Ley 23/2013 y se vuelve a recurrir a los elaborados mediante la Ley 27/2011.

De esta forma, en el primer inciso del art.1 se dispone que la revalorización de las pensiones vuelve a realizarse el 1 de enero de cada año conforme a la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), manteniendo el importe de las pensiones intacto en el caso de que la variación del IPC sea negativa ese año. En cuanto al Factor de Sostenibilidad, se pretende sustituirlo por un mecanismo de «equidad intergeneracional», de forma que esté vinculado con la evolución demográfica y se consiga un equilibrio entre la población ocupada y la población pensionista, así se decide en la disposición final cuarta del documento.

Para la financiación de las pensiones futuras, en el treceavo inciso del art. 1 se aclara que la disparidad se cubrirá con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Para ello, el Gobierno transferirá el importe necesario para cubrir el futuro déficit a la Seguridad Social con el objetivo de preservar el principio de suficiencia, característico del sistema de pensiones de la Seguridad Social, y evitar así las situaciones de pobreza de personas mayores.

En el último trimestre de 2021 se espera aplicar medidas para incentivar la prolongación de la vida laboral, de acuerdo al primer inciso de la disposición final primera, donde se modifica la disposición adicional décima, penalizando la jubilación anticipada para los pensionistas que perciban el importe máximo. Se pretende elevar al 4% el incentivo que la Seguridad Social otorga por cada año trabajado de más además de ofrecer a las empresas que mantenga a dichos trabajadores ciertos beneficios.

Futuras reformas previstas para 2022

Para 2022 se espera tener ya articulado un nuevo fondo público de pensiones con el que los trabajadores encuentren más incentivos fiscales a la hora de suscribirse a los planes de empresa que si se abren un plan individual.

Por otro lado, se prevé aprobar un nuevo sistema de cotización para los autónomos en el que la cuantía de la prestación se dé en función de sus ingresos reales. Asimismo, se revisará y ampliará el cómputo utilizado para calcular la pensión, de manera que se puedan descartar aquellos años de cotización que no favorezcan al cálculo de su prestación.

Por último, se producirá la eliminación del factor de sostenibilidad de las pensiones en aras de incorporar el mecanismo de equidad intergeneracional, pudiendo desencadenar en un recorte de los nuevos pensionistas junto a un incremento de la edad de jubilación.

CAPÍTULO 2. RENDIMIENTO FINANCIERO DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

Epígrafe 2.1. Rentabilidad financiera del sistema público de pensiones español

El cálculo de la rentabilidad esperada obtenida de la participación en el sistema público de pensiones es de gran importancia, pues esta nos brinda información sobre el equilibrio financiero del sistema y facilita la racionalización de incentivos individuales a la hora de jubilarse. Para el cálculo de la rentabilidad esperada se hace referencia a la Tasa Interna de Retorno (TIR) y al Coste por Pensión Unitario (CPU).

Tasa Interna de Retorno (TIR)

La TIR puede interpretarse como una medida de rentabilidad esperada al tratarse de una tasa de descuento (r) que iguala el valor presente de las cotizaciones (VP_{cot}) realizadas por un trabajador a lo largo de su vida laboral con el valor presente de las prestaciones de pensión (VP_{pen}) que recibe durante su jubilación. La interpretación en términos esperados se da debido a la incertidumbre relativa existente con respecto a la evolución de la inflación (con lo que revalorizan las pensiones de acuerdo a la evolución del IPC) y la longevidad.

Coste por Pensión Unitario (CPU)

Una vez determinados el valor presente de las cotizaciones y el valor presente de las prestaciones, el CPU se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$CPU = \frac{\text{Valor presente de las prestaciones}}{\text{Valor presente de las cotizaciones}}$$

No obstante, para calcular esta medida de rentabilidad, se utilizará el crecimiento del PIB real como factor de descuento para actualizar los flujos de cotización y pensión, siendo esta tasa de descuento del 1,3% (promedio de las proyecciones del PIB potencial según diversos organismos) en la actualización del flujo de cara al futuro de las prestaciones.

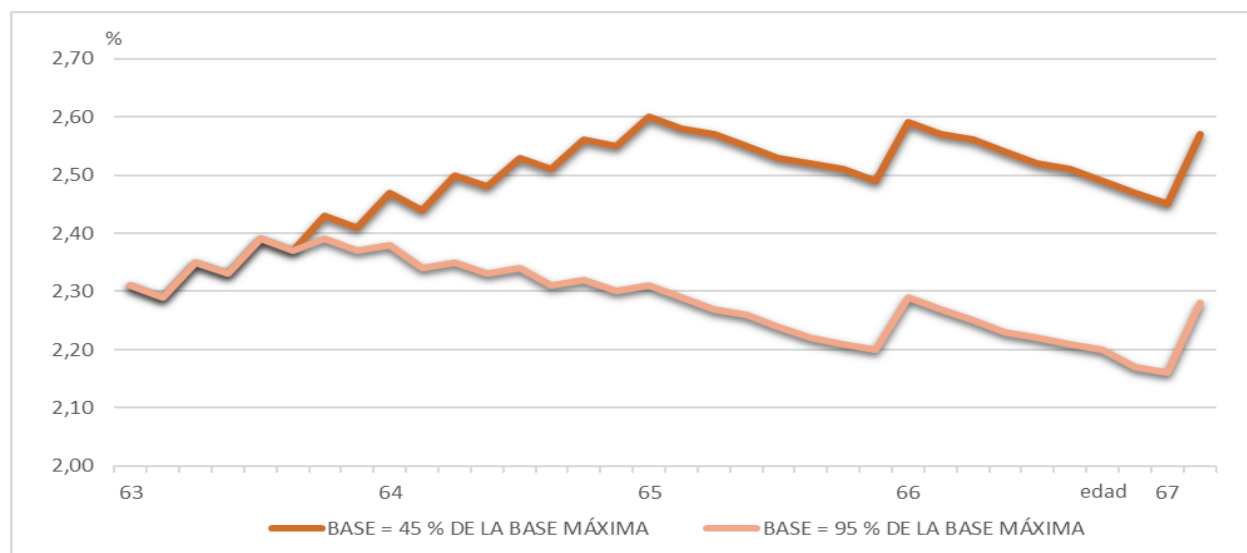
Tras leer el «Artículo analítico: Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones», analizado dentro del Boletín Económico elaborado por el Banco de España en el tercer trimestre de 2020, llegamos a una clara conclusión.

La realidad es que, en términos de rentabilidad financiera, los estímulos ofrecidos para retrasar la edad de jubilación no llegan a compensar el menor periodo en que se vaya a recibir la pensión.

La rentabilidad en función de la edad de jubilación que encontramos en España refleja una tendencia discontinua. Esto se debe a la asimetría que se da a la hora de calcular, tanto las penalizaciones a la hora de adelantar la pensión, como las bonificaciones a la hora de posponerla. En el primer caso se tienen en cuenta el número de trimestres que faltan hasta la edad legal de jubilación, mientras que en el segundo caso se tienen en cuenta los años completos trabajados con posterioridad a dicha edad.

Como podemos observar en el gráfico 1, la rentabilidad financiera en función de la edad también depende de las bases de las cotizaciones de cada uno. De esta forma, vemos que, para aquellos que tengan una vida laboral más larga, la rentabilidad que obtendrían al posponer la edad de jubilación sería mucho menor que la que recibiría alguien con una base de cotización menor.

Gráfico 1. Rentabilidad financiera en función de la edad de jubilación para 2017 (TIR)



Fuente: Banco de España.

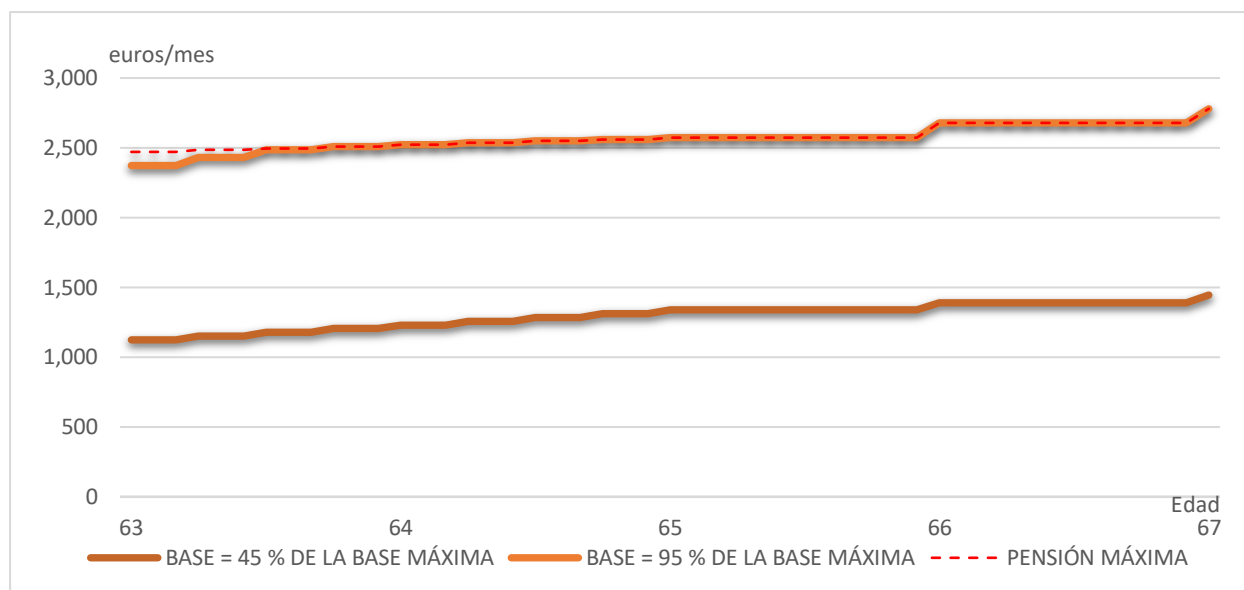
https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T3/descargar/Graficos/Fich/AA3TR_EstimacionRendimiento_G01.xlsx

Concretamente, un trabajador con una base máxima del 95% alcanzaría la máxima rentabilidad a los 66 años con una TIR del 2,3%, mientras que uno con una base de máxima del 45% alcanzaría una mayor rentabilidad antes, específicamente a los 65 años alcanzaría una rentabilidad del 2,6%.

No obstante, también hay que tener en cuenta que algunos tipos de jubilación pueden aumentar su atractivo sobre otros tipos como consecuencia de la aplicación de otros factores como puede ser la aplicación de los topes máximos y mínimos del importe de la prestación. En el caso de una pensión con base máxima del 95% la mayor rentabilidad se

alcanza a los 63 años y medio, pues a partir de dicha edad la pensión que pueda generar el contribuyente coincide con el tope máximo.

Gráfico 2. Importe mensual de la pensión para 2017



Fuente: Banco de España.

https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T3/descargar/Graficos/Fich/AA3TR_EstimacionRendimiento_G01.xlsx

Por tanto, aquellos trabajadores con una larga vida laboral, y por tanto bases de cotización altas, se beneficiarían en mayor medida con la jubilación anticipada, al contrario que los trabajadores con una vida laboral más corta, que encontrarían un mayor atractivo posponiendo la edad de jubilación unos años.

Gráfico 3. Estimación del coste por pensión unitario de las altas de jubilación (2017)

	Tamaño muestral	Media (desv. estandar)	Percentil 5	Mediana	Percentil 95
Todas las altas de jubilación	7627	1,74 (0,75)	0,92	1,54	3,16
Pensiones ordinarias	3462	2,03 (0,90)	0,95	1,81	3,86
Pensiones anticipadas	3154	1,39 (0,38)	0,87	1,34	2,06
Pensiones demoradas voluntariamente	261	1,74 (0,77)	0,84	1,57	3,11
Pensiones procedentes de jubilación parcial	750	1,89 (0,45)	1,32	1,81	2,81

Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborables.

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20>

Por su parte, en términos de CPU⁵, las pensiones proporcionarían, en promedio, 1,74 euros de pensión por cada euro de cotización aportado. Como podemos observar en la

⁵ Para el cálculo del CPU se ha tenido en cuenta como factor de descuento el crecimiento del PIB real, tanto histórico como previsto. El crecimiento medio del PIB real de España fue del 2,3% durante el periodo 1980-2018, y el crecimiento potencial ha sido de un 1,3% aproximadamente según diversos organismos.

tabla 3, aquellas altas de jubilación con un CPU más bajo proporcionarían, en promedio, 0,92 euros frente a los 3,12 euros proporcionados por las altas de jubilación más altas.

También, se puede ver como a las altas de jubilación ordinarias les corresponden un CPU medio más alto que a las altas de jubilación anticipadas. Por su parte, las altas provenientes de las pensiones demoradas voluntariamente y procedentes de la jubilación parcial presentan también un CPU medio más bajo que las jubilaciones ordinarias, pero también más alto que las jubilaciones anticipadas.

En definitiva, la rentabilidad financiera anual media del sistema de pensiones español es del 3,5% (muestra de altas de jubilación de 2017), existiendo una gran heterogeneidad en los rendimientos tanto individuales como por tipo de pensión. De este modo, encontramos cómo la pensión más rentable es la ordinaria (2,3% de rendimiento medio), seguida de las pensiones procedentes de la jubilación parcial (3,9% de rendimiento medio). Por el contrario, las pensiones de jubilación anticipada son las que menos rendimientos medios produce (2,8%), por debajo, incluso, de las pensiones demoradas voluntariamente⁶.

Epígrafe 2.1. Comparación del sistema público de pensiones con otros sistemas: planes de pensiones

Como hemos visto anteriormente, el sistema de pensiones se basa en tres pilares. Los niveles contributivo y básico (o asistencial) se encuadrarían dentro de las pensiones públicas, mientras que el nivel complementario sería externo al sistema público de pensiones, englobando las pensiones privadas.

Dentro de las pensiones privadas encontramos dos clases: los planes de pensiones y los planes privados de jubilación.

Plan de pensiones

Los planes de pensiones son productos financieros con los que se busca generar un ahorro a largo plazo del que disponer, en forma de capital o rentas, en el momento de la jubilación. Como hemos dicho anteriormente, este tipo de pensión privada es voluntaria y tiene carácter complementario⁷ principalmente con la pensión pública de jubilación.

⁶ Datos sacados del “artículo analítico: una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones” del boletín económico del Banco de España del tercer trimestre de 2020.

⁷ Los Planes de Pensiones proporcionan prestaciones económicas en caso de jubilación, dependencia, viudedad, orfandad, supervivencia, enfermedad grave, desempleo de larga duración, fallecimiento e incapacidad permanente.

Los principios básicos por los que se rigen los Planes de Pensiones son el de no discriminación, de capitalización, de irrevocabilidad de aportaciones, de atribución de derechos y de integración obligatoria en un fondo de pensiones.

El funcionamiento de los Planes es el siguiente: el participante del plan realiza aportaciones periódicas (o puntuales) integrándolas en un Fondo de Pensiones⁸, donde los gestores invierten, siguiendo unos criterios de rentabilidad y riesgo establecidos previamente con el participante, dichas cantidades en busca de las máximas rentabilidades.

El rescate del capital solo podrá llevarse a cabo bajo los siguientes supuestos: al alcanzar el momento de jubilación, en el caso de fallecimiento del partícipe, si padeces una enfermedad grave (la Seguridad Social deberá realizar un examen previo) o incapacidad laboral total y permanente o invalidez, ante la situación de paro de larga duración o ante un posible desahucio. Asimismo, a partir de 2025, se podrán rescatar las aportaciones que hayan sido realizadas 10 años atrás desde la primera aportación.

De esta forma, llegado el momento de la jubilación, el partícipe recibirá todo el dinero que ha aportado al Plan de Pensiones más las rentabilidades que se hayan obtenido de él. La forma de cobro del Plan puede ser o bien mediante una renta mensual o bien mediante un abono único, pudiendo combinar ambas formas.

En los Planes de Pensiones también se corre el riesgo de perder dinero, por ello existen diferentes tipos que se ajustan a los distintos perfiles de inversores. De este modo, el INVERCO realiza dos clasificaciones de los Planes de Pensiones:

Tabla 3. Distintos Planes de Pensiones y sus características:

Modalidad de Plan		Características		
Según los sujetos constituyentes	Según las obligaciones	Promotor	Partícipes	Clase de Fondo
Planes de Pensiones de Empleo	Prestación Definida, Planes Mixtos y de Aportación Definida	Empresa, sociedad, corporación o entidad	Empleados del promotor	Fondo de Pensiones de Empleo
Planes de Pensiones Asociados	Prestación Definida, Planes Mixtos y de Aportación Definida	Asociación, gremio o sindicato	Asociados, afiliados o miembros	Fondo de Pensiones Personales
Planes de Pensiones Individual	Aportación Definida	Entidad de carácter financiero	Cualquier persona física	Fondo de Pensiones Personales

Fuente: elaboración propia a partir de información de INVERCO.
<http://www.inverco.es/28/0/135>

⁸ Según el INVERCO: "Los Fondos de Pensiones son patrimonios, sin personalidad jurídica, creados para dar cumplimiento a los Planes de Pensiones integrados en él. Están constituidos por las aportaciones de los partícipes de los Planes integrados en el Fondo más los rendimientos obtenidos en sus inversiones. "

Por su parte, la clasificación de los Planes de Pensiones viene determinada en función de su vocación inversora:

- a. Fondo de Pensión de renta fija; puede ser a largo (duración media superior a 1 año) o a corto plazo (duración media inferior o igual a 1 año). Este tipo se suele destinar a personas mayores de 55 años, pues presentan un perfil, por lo general, conservador.
- b. Fondo de Pensión de Renta variable, más del 75% de la cartera se invierte en activos de renta variable. Este fondo presenta un gran atractivo debido a las mayores rentabilidades que se pueden obtener de la asunción de mayor riesgo, por lo que atrae a personas con un perfil de inversor agresivo
- c. Fondo de Pensión Mixtos, pueden ser de renta fija mixta (menos del 30% de los activos que componen la cartera son de renta variable) o renta variable mixta (entre el 30 y el 75% de los activos de la cartera son de renta variable), por ello el perfil de riesgo es variable.
- d. Fondo de Pensión Garantizado, se obtiene un determinado rendimiento garantizado por un externo. Este tipo de fondo va destinado generalmente a personas que ven su edad muy próxima a la jubilación y por tanto presentan un perfil conservador.

Tabla 4. Clasificación de los Planes de Pensiones en función de su vocación inversora:

Plan de pensiones	Características	Perfil del inversor	Ventajas	Inconvenientes
Garantizado	Un tercero otorga una garantía externa de un determinado rendimiento	Conservador	Garantía de obtener al vencimiento el importe total o parcial del capital	Rentabilidad baja o incluso casi nula
Renta Fija	No incluye ningún activo de renta variable ni activos subyacentes de renta variable	Conservador	Menor riesgo	Rentabilidad variada, dependiendo del tipo de renta fija (capital no garantizado)
Renta Variable	Más del 75% de la cartera está compuesta por activos de renta variable	Agresivo	Beneficio esperado mayor	Riesgo elevado
Mixtos	si <30% en renta variable: renta fija mixta si 30<x<75 en renta variable: renta variable mixta	Perfil de riesgo variable	Riesgo intermedio como consecuencia de la mayor diversificación	Presencia de riesgo al invertir en bolsa

Fuente: elaboración propia a partir de información de INVERCO.
<http://www.inverco.es/28/0/135>

En cuanto al tema tributario, los Planes de Pensiones presentan la posibilidad de hacer posible una deducción de hasta 1 500 euros en la declaración de la renta (6 000 euros menos que en 2020, pretendiéndose fomentar la participación en los planes de pensiones de empleo, que permitirán una desgravación de hasta 10 000 euros).

No obstante, hay que recordar que todo el ahorro fiscal del que te beneficias durante la vida del Plan de Pensiones deberá ser abonado (al ser considerado tanto el capital desgravado como los intereses generados rendimiento del trabajo) en el momento de rescatar el capital.

Plan privado de jubilación

A diferencia del Plan de Pensiones, el plan de jubilación no es un producto financiero, sino un seguro que te protege bajo ciertos supuestos como son el fallecimiento, la invalidez o el retiro laboral.

El rescate del capital invertido es más fácil en el caso de un plan de jubilación, donde puedes retirar el importe del capital en el momento que tú quieras, siempre y cuando cumplas con las condiciones pactadas con la entidad. En caso de no cumplir con las condiciones que hayan sido establecidas previamente en el contrato con la entidad, la retirada del capital estará penalizada con una comisión de rescate que habrá que pagar.

Además, los planes de jubilación no tienen beneficios fiscales, tributando de igual modo que lo hace un seguro de vida, por lo que hay que pagar las cantidades relativas a las rentabilidades generadas por el plan de jubilación.

Epígrafe 2.3. ¿Es rentable complementar la pensión pública de jubilación con otros sistemas?

Una vez conocemos los diferentes sistemas de pensiones que pueden cubrir nuestras eventualidades, si nos preguntamos qué tipo de pensión (pública o privada) nos conviene más, teniendo en cuenta el rendimiento de las mismas la respuesta sería clara: las pensiones públicas.

En 2020, el rendimiento de las pensiones públicas dobló al de los planes de pensiones privados, siendo además mayor que la de muchos fondos de inversión. No obstante, hay que tener en cuenta que el sistema público de pensiones español no presenta una buena viabilidad desde hace tiempo, si de igual modo, las pensiones privadas han sido consideradas un instrumento de total fracaso a lo largo de los años.

A pesar de lo atractivo que puedan parecer los planes de pensiones como instrumento de ahorro directo, lo cierto es que no nos proporcionan realmente la rentabilidad que pensamos. En muchos casos, la rentabilidad media de los planes de pensiones ni siquiera ha sido capaz de cubrir la inflación, provocando pérdidas a los partícipes de los fondos (en 2018 la rentabilidad media de los planes de pensiones llegó a ser de -0,04%, lo que supuso, que junto a una inflación del 1,2%, los partícipes perdieran el 1,24% de sus ahorros).

De hecho, las bajas rentabilidades que se obtienen de los planes de pensiones se deben a las comisiones tan altas que se aplican, consecuencia de la baja competencia existente en este mercado, lo que supone una situación de, prácticamente, oligopolio. Por ello, podríamos decir que actualmente los planes de pensiones presentan una gran ineficiencia en su actividad, consecuencia en parte por su oferta no competitiva.

A este hecho hay que añadirle que, con la aprobación del “Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones”, anteriormente expuesta, los incentivos fiscales al ahorro y la inversión para la jubilación desaparecieron rápidamente a principios de 2021.

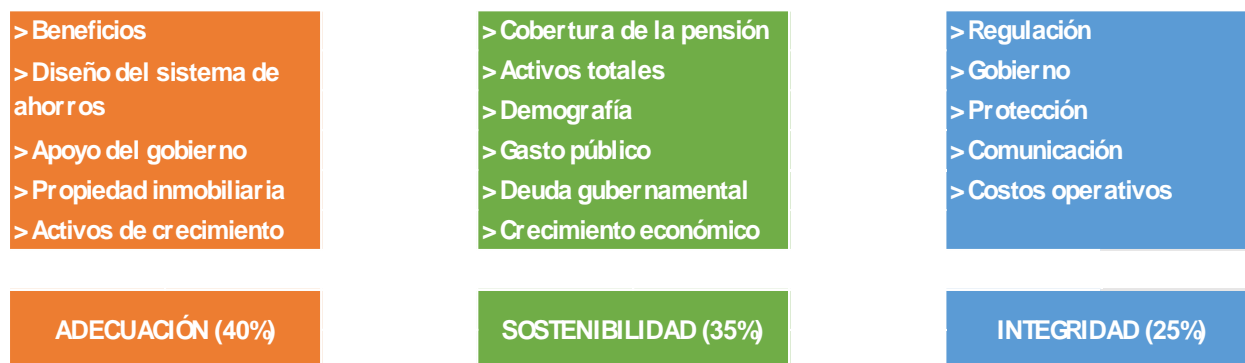
Ahora bien, si después de tener en cuenta todo lo anterior, se quiere complementar la pensión pública con otro sistema, elegirlo dependerá de cuál sea tu perfil. Así, si estás dispuesto a asumir ciertos riesgos para obtener mayores ganancias deberás optar por un Plan de Pensiones y, si por el contrario prefieres algo más estable y conservador, optarás por un Plan de Jubilación, obteniendo una menor rentabilidad.

Cabe decir, que las cantidades depositadas en el plan de pensiones pueden ser desgravadas en el Impuesto sobre la Renta Fija de las Personas (IRPF), mientras que el capital invertido en un plan de jubilación no presenta dicha posibilidad. Por su parte, los planes de jubilación privados, si bien no se benefician de la desgravación en la declaración de la renta del capital invertido, en el momento de rescatar el plan sólo se exige el pago fiscal correspondiente a los intereses generados por este, a través del sistema de renta vitalicia, lo que supone un mayor beneficio impositivo.

CAPÍTULO 3. COMPARACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL CON PAÍSES DEL ENTORNO

Anualmente, el Mercer CFA Institute Global Pension Index realiza un estudio en el que analiza el nivel de los sistemas de pensiones de distintos países. El índice global de pensiones del Mercer CFA Institute se calcula de acuerdo a la adecuación, la sostenibilidad y la integridad de los sistemas de pensiones.

Gráfico 4. Indicadores y subíndices para el cálculo del índice global de pensiones



Fuente: elaboración propia a partir del Mercer CFA Institute.

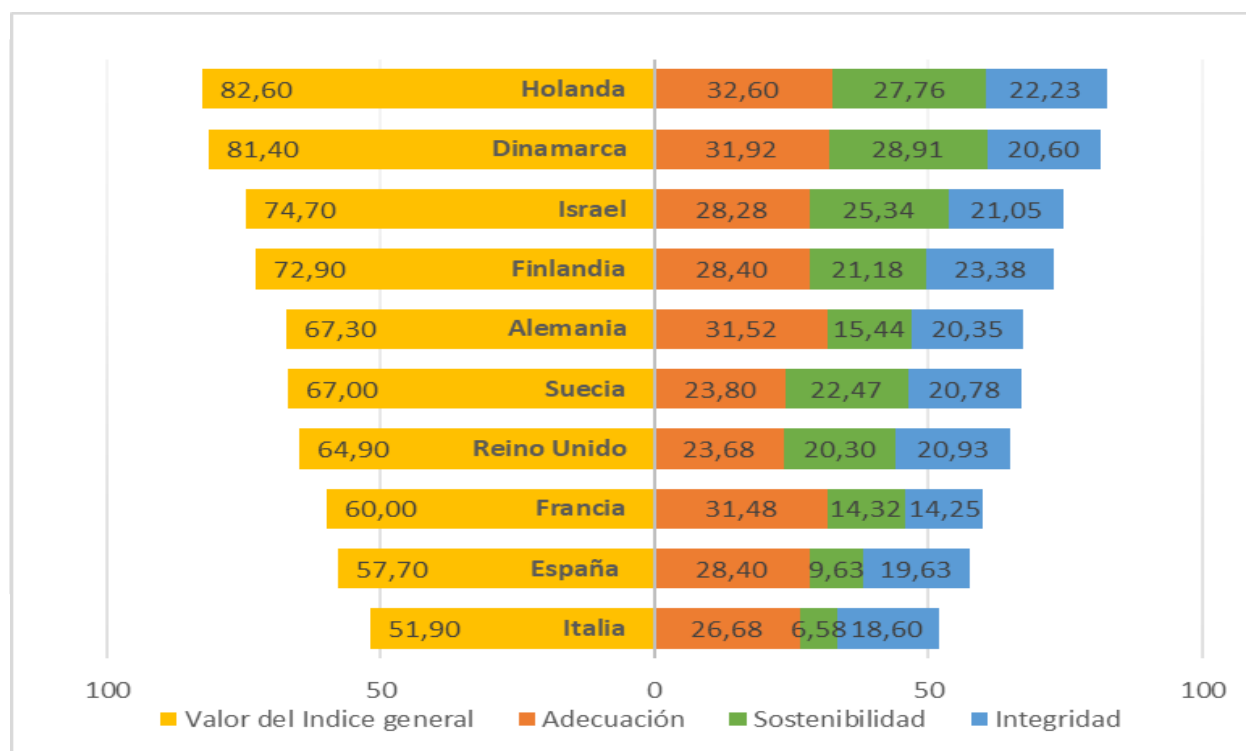
<https://www-mercer-com-au.translate.google.com/our-thinking/global-pension->

De esta forma la adecuación supone el 40% y engloba los indicadores: beneficios, diseño del sistema de ahorros, apoyo del gobierno, propiedad inmobiliaria y activos de crecimiento. Por su parte, la sostenibilidad supone el 35% del índice y se compone por los indicadores: cobertura de la pensión, activos totales, demografía, gasto público, deuda gubernamental y crecimiento económico. Por último, la integridad del sistema compone el 25% del índice y se forma por los indicadores: regulación, gobierno, protección, comunicación y costos operativos.

Tras la crisis sanitaria mundial del COVID-19, todos los países han debido hacer frente a situaciones económicamente difíciles. Las menores contribuciones a las pensiones, los menores rendimientos de las inversiones y las mayores deudas públicas han tenido repercusiones tanto a corto como a largo plazo para los pensionistas.

De este modo, entre las consecuencias inmediatas encontramos la bajada de los tipos de interés, con la consiguiente devaluación de los activos de los fondos de pensiones y las menores aportaciones a estos al aumentar el desempleo. Asimismo, como consecuencia de la recesión económica en la mayoría de los países del mundo por el COVID-19, la sostenibilidad media de los 39 países se ha reducido en 1,2 puntos porcentuales.

Gráfico 5. Valor del índice general para cada sistema, incluidos los tres subíndices



Fuente: elaboración propia a partir del Mercer CFA Institute.

<https://www.mercer.com.au/content/dam/mercer/attachments/private/asia->

En el último informe realizado en 2020, España logró subir dos puestos respecto al año anterior como consecuencia de la implementación de la normativa IORP II⁹, que hizo mejorar la puntuación de gobernanza, situándose en el puesto 22, de los 39 sistemas de pensiones analizados, con un índice de 57,7. Así, el sistema español presentó una clasificación C, de lo que se puede interpretar que la base del sistema de pensiones español no es tan mala, si bien a largo plazo se puede llegar a cuestionar su sostenibilidad y eficacia si no se llevan a cabo medidas para abordar las deficiencias y los riesgos que este presenta.

En los primeros puestos, encontramos a Holanda, Dinamarca e Israel, con unas cifras de 82,6, 81,4 y 74,7 respectivamente. Holanda es el país que mayor índice de adecuación presenta (81,5), mientras que en sostenibilidad destaca Dinamarca (82,6) y en integridad Finlandia (93,5), que ocupa el quinto puesto con un índice general de 72,9.

Como podemos observar en el gráfico 6, España no presenta una buena puntuación en el subíndice de sostenibilidad, presentando una puntuación muy parecida a la de Argentina (puesto 38 en el índice general) y Turquía (puesto 37 en el índice general). El subíndice de

⁹ “La directiva IORP II establece normas comunes para garantizar la solidez de las pensiones de empleo para la jubilación y proteger mejor a los afiliados y beneficiarios del régimen de estas pensiones. Aspira, por tanto, a mejorar la transparencia y la seguridad de los sistemas de pensiones de empleo.”

sostenibilidad supone una gran debilidad en muchos países, y no solo en economías en vías de desarrollo, sino también en economías desarrolladas como Italia y Austria (18,8 y 22,1 respectivamente).

Sin embargo, en el subíndice de adecuación España logra superar a Reino Unido (puesto 15 en el índice general), Suecia (puesto 6 en el índice general) e Israel (puesto 3 en el índice general), e iguala a Finlandia (puesto 5 en el índice general).

A largo plazo, se prevé que los trabajadores contribuyan menos a los planes de pensiones y recorten los costes laborales a través de una menor inversión en los planes de empresa. Además, los partícipes en planes de pensiones rescataran los mismos en busca de liquidez, pues se prevé que reducir el consumo no será suficiente.

En definitiva, los sistemas de pensiones pasaran por diversas transformaciones durante décadas como consecuencia de la pandemia, que ha modificado los mercados de inversión, empleo y la esperanza de vida.

CAPÍTULO 4. BALANCE FINANCIERO DEL SISTEMA: INGRESOS-GASTOS=DÉFICIT

En 2021, se ha producido la mayor subida del gasto social, presentando un incremento del 10,3% respecto al año anterior, teniendo en cuenta los gastos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Plan de la UE) a financiar por los fondos Next Generation UE. Esto supone que el gasto social comprenda el 53,7% del gasto total de los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

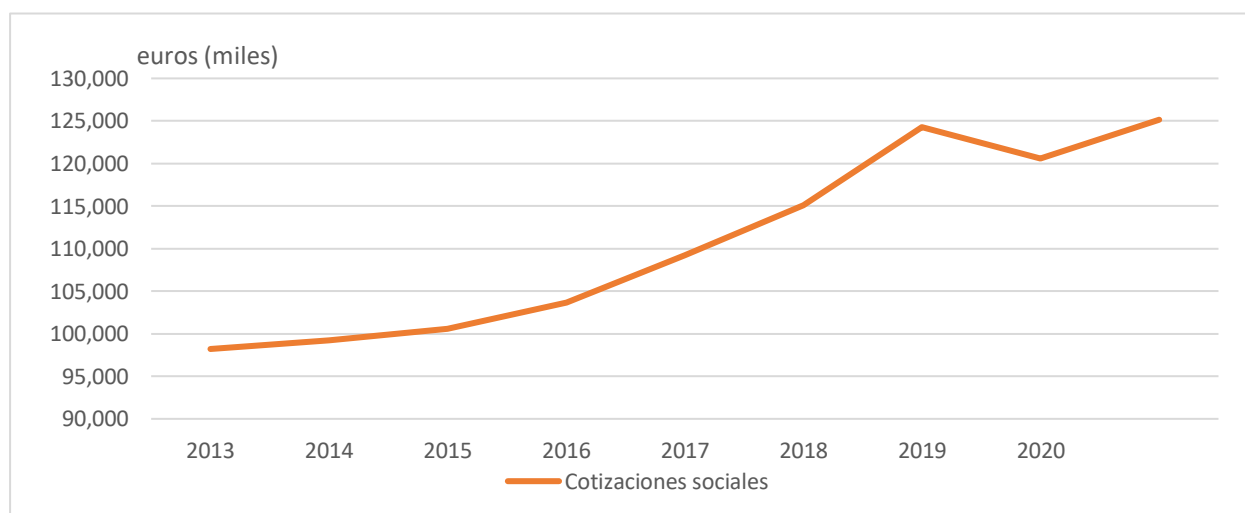
Por su lado, durante la crisis del gran confinamiento, tanto el número de cotizantes como los ingresos por cotizaciones se vieron drásticamente reducidos respecto a otros años, con lo que el saldo de la Seguridad Social alcanzó un déficit grandísimo en 2020.

Epígrafe 4.1. Evolución reciente de los activos (cotizantes y cotizaciones)

En los presupuestos de 2021 se estimó un importe de 125.144 mil euros provenientes de las cotizaciones sociales de empresas y trabajadores y del SPEE y mutuas, 4.542 mil euros más presupuestados que para 2020.

El importe correspondiente a cotizaciones sociales dentro de los presupuestos de ingresos ha aumentado un 27,42% en los últimos ocho años, pasando de una liquidación consolidada de 98.210 mil euros en 2013 a un (todavía) presupuesto consolidado de 125.144 mil euros en 2021.

Gráfico 6. Evolución del presupuesto de ingresos de las cotizaciones sociales



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.

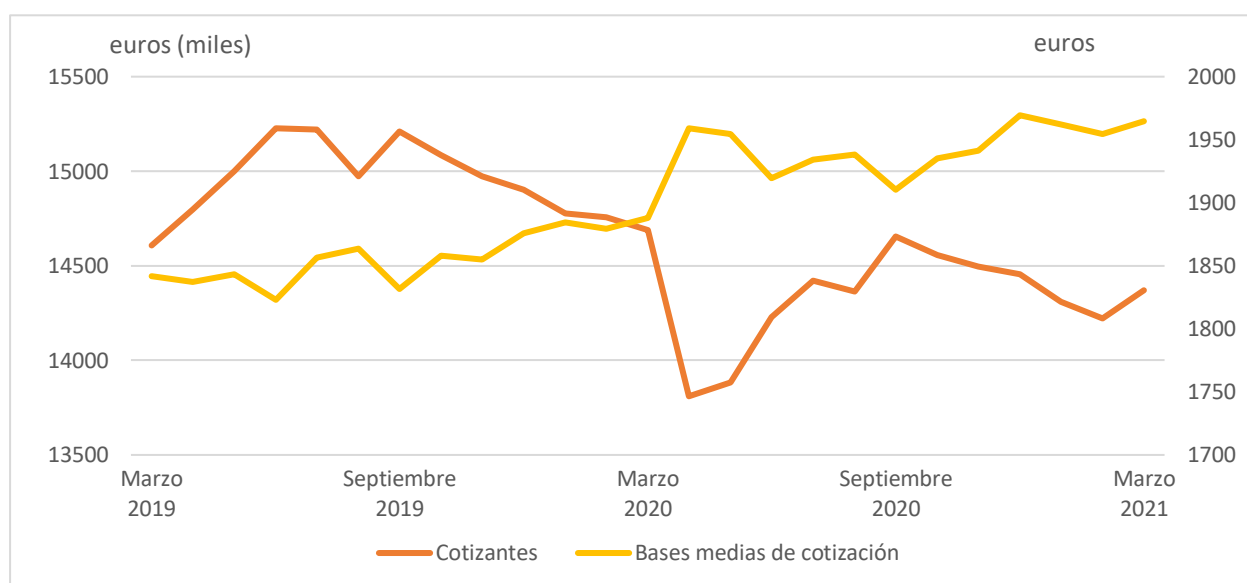
<https://w6.seg->

En marzo de 2021 se registraron 14.370 mil cotizantes con una cotización media de 1.964,5 euros. Como podemos observar en el gráfico 8, en abril de 2020 se produjo una caída del 6,4% respecto a marzo, consecuencia del confinamiento provocado por la

pandemia del COVID-19 y los consecuentes ERTES. Durante 2020 se ha producido una ligera recuperación del número de cotizantes, no obstante, sin alcanzar las cifras previas al confinamiento y mucho menos las cifras de verano de 2019.

En cuanto a las bases medias de cotización, al contrario que el número de cotizantes, se incrementaron desde el inicio de la pandemia. De este modo, podemos ver cómo las bases medias de cotización pasan de presentar un importe de 1888,2 euros en marzo de 2020 a presentar un importe de 1.959,2 euros en abril de ese mismo año, lo que supone un incremento del 3,8% en tan solo un mes.

Gráfico 7. Evolución del número de cotizantes y de las bases medias de cotización



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.
<https://w6.seg->

Podemos observar, por tanto, una cierta relación negativa entre el número de cotizantes y el valor de la base media de cotización, de forma que cuantos menos cotizantes hay, mayores son las bases medias de cotización, mientras que cuando este número aumenta las bases medias de cotización reducen su cuantía.

En cuanto al total de ingresos por cotizaciones sociales, en 2020 la cuantía ascendió a los 119.955 millones de euros, un 3,46% menos que en 2019, consecuencia de la disminución de las cotizaciones de ocupados (5,73% menores que en el ejercicio anterior). Las medidas impuestas por el Gobierno durante el año 2020 para hacer frente a la pandemia de la mejor manera posible, junto a la eximición para los autónomos receptores de las prestaciones extraordinarias de las cuotas, ha supuesto la pérdida de más de 4.347,15 millones de euros en ingresos.

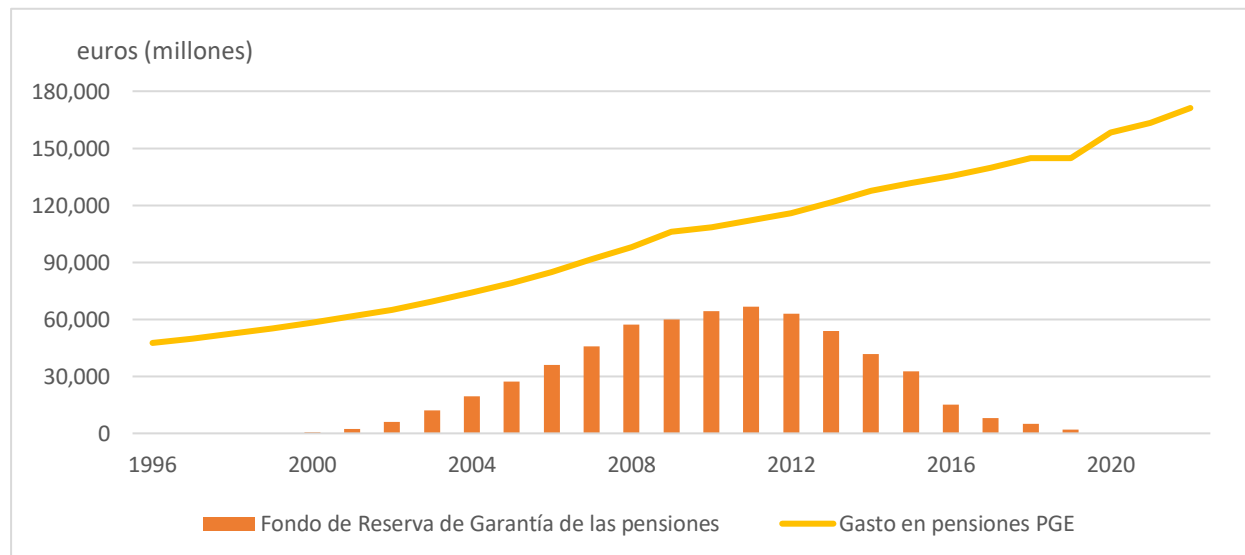
Epígrafe 4.2. Evolución reciente de los pasivos (pensionistas y pensiones)

Como consecuencia de la situación económica y social resultante de la crisis del coronavirus, y con la intención de garantizar los recursos suficientes tanto a las personas mayores como a aquellas personas que se encuentren en situación de pobreza, los Presupuestos Generales del Estado han incrementado el gasto presupuestario para las políticas de las pensiones un 3,2%.

Con ello, se pretende garantizar los sistemas de protección social en materia de pensiones (además de prestaciones al desempleo o ingreso mínimo vital entre otros), siendo el gasto en pensiones el 38% del gasto total del presupuesto consolidado.

La financiación de las pensiones también se ha estado cubriendo con el Fondo de Reserva de Garantía de las Pensiones¹⁰, también conocida como “la hucha de las pensiones”, durante varios años. Este fondo soberano de inversión, si bien se creó con la Ley 24/1997, de 15 de julio con el objetivo de garantizar el sistema público de la Seguridad Social española, no se entiende constituido hasta el año 2000 tras la realización de la primera dotación de 601,012 millones de euros.

Gráfico 8. Financiación de las pensiones en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

Como podemos observar en el gráfico 7, desde la constitución del fondo hasta 2012 se produjo un incremento del mismo, llegando a situarse su capital en 66.815 millones de

¹⁰ El Fondo de Reserva de la Seguridad Social es definido por la misma como “un fondo especial de estabilización y reserva destinado a atender las futuras necesidades en materia de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social español”

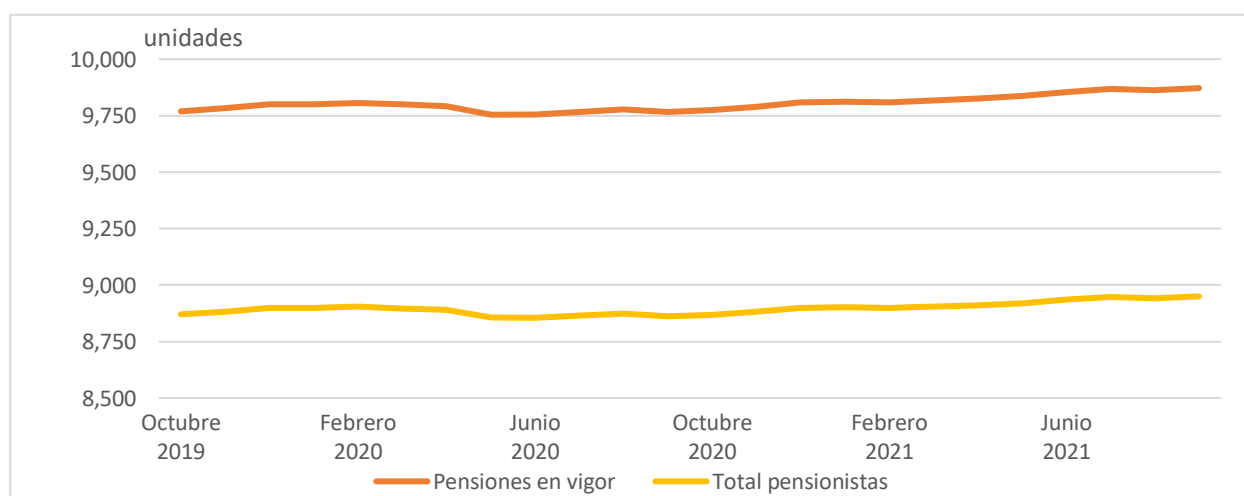
euros. Sin embargo, durante el periodo 2012-2017 el capital del Fondo de Reserva disminuyó hasta los 8.095 millones, siendo el peor año 2016, donde se extrajeron 20.136 millones de euros por el Gobierno de Mariano Rajoy. Finalmente, en 2018 el fondo se situó en su mínimo histórico tras la pérdida de 24 millones de euros en inversiones en letras del Tesoro y la extracción de capital destinada a las pagas extras en los meses de julio y diciembre, retirándose para la paga extra de Navidad de 2018 unos 3.000 millones de euros.

Asimismo, históricamente el gasto en pensiones no ha parado de aumentar, siendo el gasto presupuestado de 163.297 millones de euros en 2021 y previéndose un gasto presupuestado de 171.165 millones para 2022. Este último incremento en el gasto presupuestado de las pensiones ha sido posible, en parte, por las ayudas recibidas de fondos provenientes de la Unión Europea, que ha permitido la inyección de 8.988 millones de euros en gasto social.

En 2020, durante la pandemia de COVID-19, tuvieron lugar en España 531.843 altas en pensiones y 517.924 bajas, registrándose 9.815 mil pensiones en marzo de 2021, lo que representa una variación de 0,17% respecto a marzo de 2020, cuando tuvo comienzo la pandemia. Puede que esta variación parezca insignificante, pero si nos fijamos en los datos podemos ver como el incremento de la tasa de mortalidad hizo que dieran de baja 51.000 pensiones entre febrero y marzo de 2020 (disminución del 0,5%).

Los últimos datos obtenidos muestran un total de 9.871.644 pensiones en vigor y un total de 8.949.770 pensionistas en septiembre de 2021, de los cuales 4.550.630 son hombres y 4.354.140 son mujeres.

Gráfico 9. Evolución del número de pensionistas y de pensiones en vigor

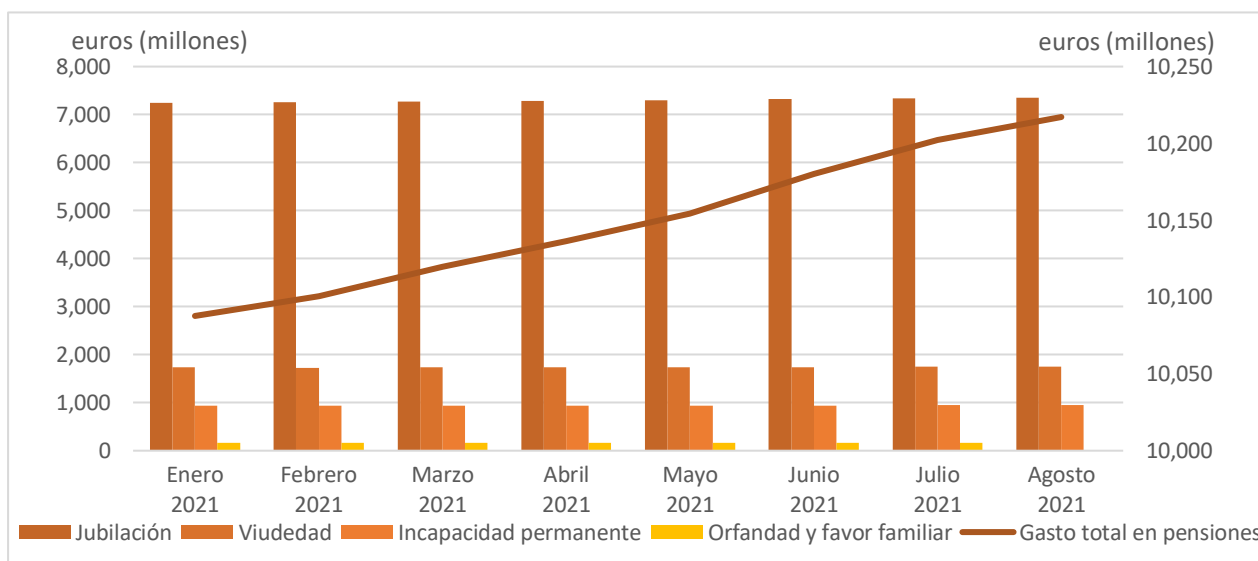


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.
<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029->

Como podemos observar, desde al comienzo de la pandemia del coronavirus las pensiones disminuyeron, volviéndose a recuperar meses después (desde junio), incrementándose en septiembre de 2021 un 0,87% respecto al mismo mes del año anterior. Por su parte, durante todo el periodo, el total de pensionistas ha seguido la misma tendencia que la variable anterior, con la curiosidad de que la tendencia de pensionistas por sexo cambió, pues el número de hombres pensionistas disminuyó y el número de mujeres pensionistas se incrementó notablemente.

El gasto total experimentó en 2020 un repunte como consecuencia de la abrupta caída del PIB como consecuencia del efecto negativo de la pandemia. Durante el año 2021, este gasto se ha incrementado un 1,28% entre enero y agosto, situándose en los 10.217,16 millones de euros durante ese mes. Por su parte, desde octubre de 2017 la pensión media se ha incrementado anualmente en promedio un 3,38%, situándose en septiembre de 2021 en 1.036,69 euros, un 4,4% mayor que en el mismo mes de 2019.

Gráfico 10. Gasto total en pensiones y gasto en pensiones por clases año 2021



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.
<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029->

La clase de pensión que más financiación necesita es la pensión de jubilación, la cual supuso 7.356,29 millones de euros en agosto, seguida de la pensión de viudedad con un gasto de 1.745,59 millones y la de incapacidad permanente con 945,56 millones de euros (todas representan el 98,33% del gasto total en pensiones). Las pensiones de orfandad y favor familiar representan un menor gasto, 945,56 millones, 143,18 millones y 26,53 millones de euros (el 1,66% del total del gasto en pensiones).

Como es de esperar, la drástica caída del capital del Fondo de Reserva de Garantía de las Pensiones junto con el cada vez mayor gasto necesario complica y pone entre dicho la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social.

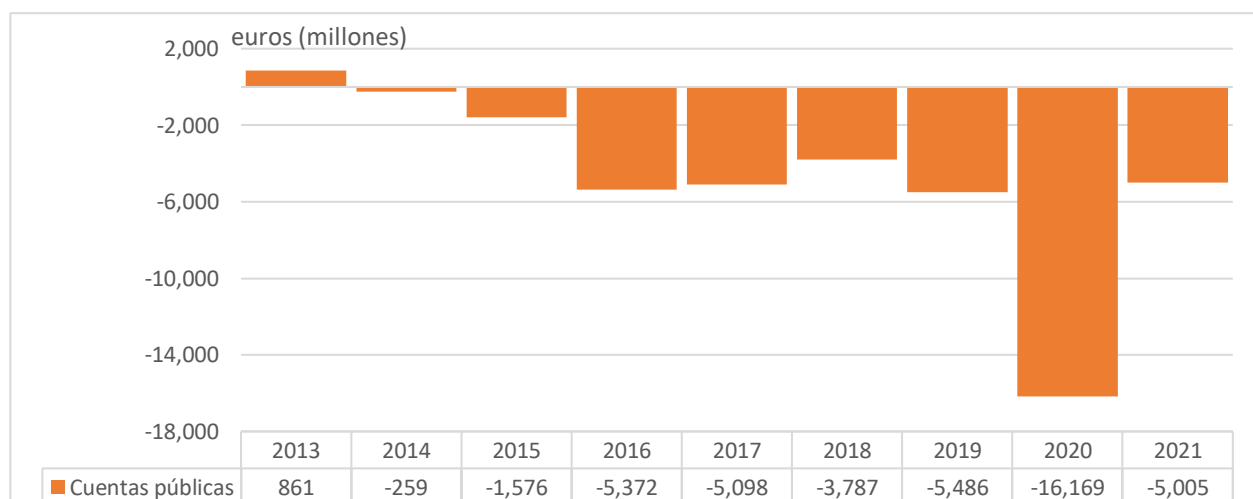
Epígrafe 4.3. Saldo de la Seguridad Social española

En 2021, la Seguridad Social española vuelve a presentar un saldo negativo de 2.903,2 millones de euros en julio, lo que supone el 0,24% del PIB. En julio de este año los ingresos totales de la entidad han tenido un valor de 100.799 millones de euros, de los cuales aproximadamente el 92% corresponden a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, y el 8% restante a las mutuas colaborados del organismo.

Por su parte, tras el incremento de la recaudación de las cotizaciones de los ocupados y la disminución de las cotizaciones de los desempleados, las cotizaciones sociales han colaborado con unos ingresos de 74.384 millones de euros, lo que supone una subida del 7,7% entre los siete primeros meses del año.

En cuanto a gastos totales, el importe ha sido de 103.702,9 millones (0,7% más que en julio del ejercicio anterior), correspondiendo el 89,08% a las entidades gestoras y el 10,92% restante a las mutuas. Tras la revalorización de las pensiones contributivas, el incremento de la pensión media y el mayor número de pensionistas, el gasto en las pensiones contributivas de jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y en favor de familiares fue de 77.520 millones de euros, lo que supone un incremento del 3,2% entre enero y julio.

Gráfico 11. Evolución del déficit de la Seguridad Social



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social.

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029->

Como se puede ver en el gráfico 12, si bien el déficit que llevamos hasta julio de 2021 casi alcanza las cifras que se dieron en 2016, 2017 y 2019, es cierto que podemos esperar cierta recuperación respecto al catastrófico año 2020.

CAPÍTULO 5. EL FUTURO DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA

Al igual que los principales países de nuestro entorno y países desarrollados de todo el mundo, en España existen retos de índole tanto demográfica como económica que amenazan con acabar con la sostenibilidad y viabilidad del sistema público de pensiones a medio y largo plazo.

Epígrafe 5.1. Retos del sistema actual: una proyección de futuro

La Seguridad Social española lleva varios años registrando saldos negativos, presentando durante el primer semestre de 2021 un 0,38% del PIB (4.563,7 millones de euros), suponiendo el gasto en pensiones un 12% del PIB entre septiembre de 2020 y septiembre de 2021.

Sin embargo, dejando a un lado la, también importante, evolución financiera de las cuentas de la Seguridad Social, el reto más importante y difícil al que se enfrenta nuestro sistema público de pensiones está directamente relacionado a la evolución del factor demográfico.

Hemos de recordar que el sistema de pensiones en España se rige por un sistema de reparto, donde los trabajadores y las empresas son quienes pagan las pensiones de los jubilados. Los avances médicos y las mejores condiciones de vida han derivado en un incremento considerable de la esperanza de vida. Por ello, como consecuencia del incremento de la longevidad y la tendencia a la baja de la tasa de natalidad, la estructura poblacional es cada vez más envejecida.

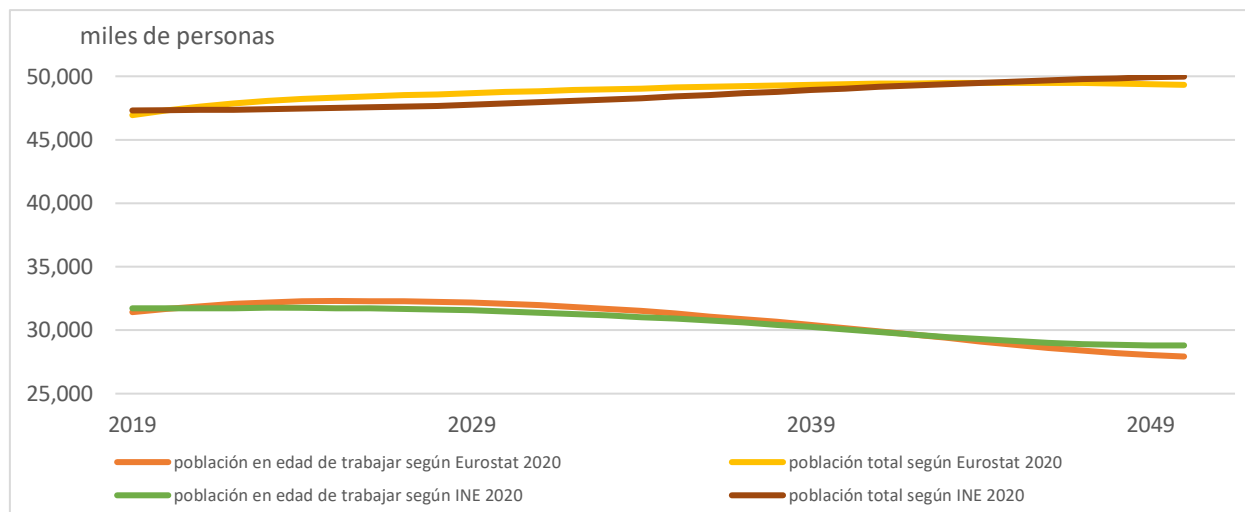
En 2020, la esperanza de vida se situó en los 82,4 años, casi 9 años más que en 1975, durante la segunda fase de la transición demográfica española. Mientras tanto, la tasa bruta de natalidad se situó en 7,15 nacidos por cada mil habitantes, un 62,77% menos que en 1975, y sin ir más lejos un 26,9% menos que a principios de siglo.

En los tres últimos lustros, la esperanza de vida de los mayores de 64 años se ha incrementado en casi 3 años, un 28,12%. Como consecuencia, el número de años que un jubilado percibirá su pensión se incrementará notablemente en el medio a largo plazo.

Si a este factor estructural se suma un factor coyuntural tan importante como es la precariedad del mercado laboral, la situación se agrava. Si bien, desde 2013, España comenzó a mejorar las cifras de la tasa de paro, con la llegada de la pandemia se frenó esta recuperación del mercado laboral. Con la reducción de la actividad laboral, y a pesar

del intento de aminorar las consecuencias de la pandemia mediante la aplicación de ERTES, las cotizaciones se redujeron en grandes medidas al aumentar el desempleo. En un futuro no muy lejano, las cotizaciones seguirán siendo un problema a la hora de financiar las pensiones de jubilación.

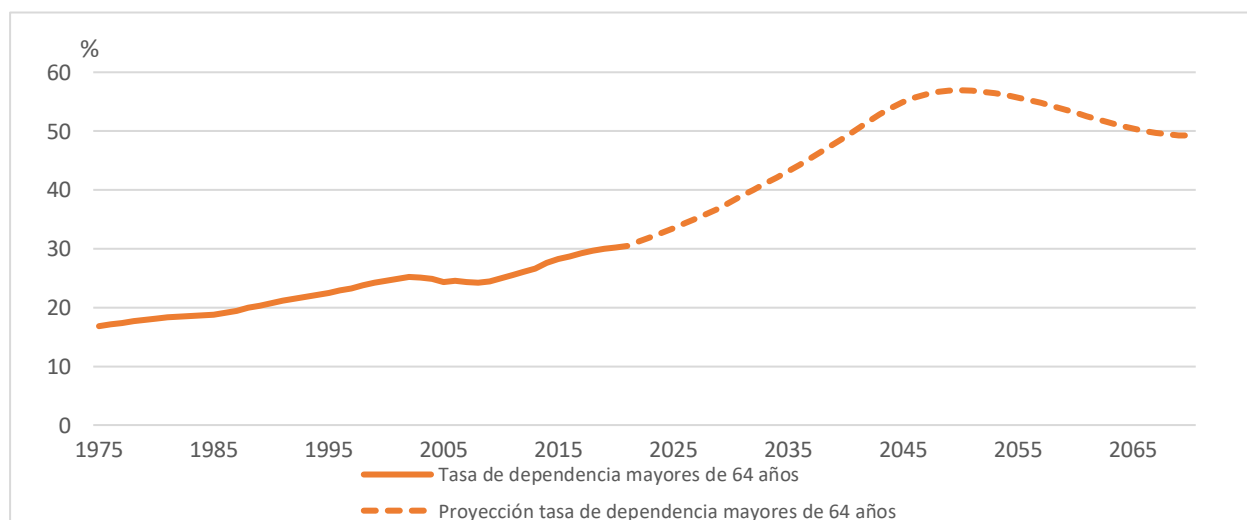
Gráfico 12. Proyección de la población total y en edad de trabajar según Eurostat e INE



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal <https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/>

Es grande la incertidumbre existente para las proyecciones de población. Las instituciones INE y Eurostat aseguran que, “si se siguen manteniendo las condiciones actuales, se prevé que desde aproximadamente 2035 la población en edad de trabajar se reducirá en mayor medida en que crecerá la población total, pues toda la población perteneciente a la generación del baby boom dejará de pertenecer a la población en edad de trabajar”. Esto hará aumentar la tasa de dependencia, suponiendo un mayor gasto público y reduciendo el número de afiliados por pensionistas.

Gráfico 13. Proyección de la tasa de dependencia para mayores de 64 años según INE

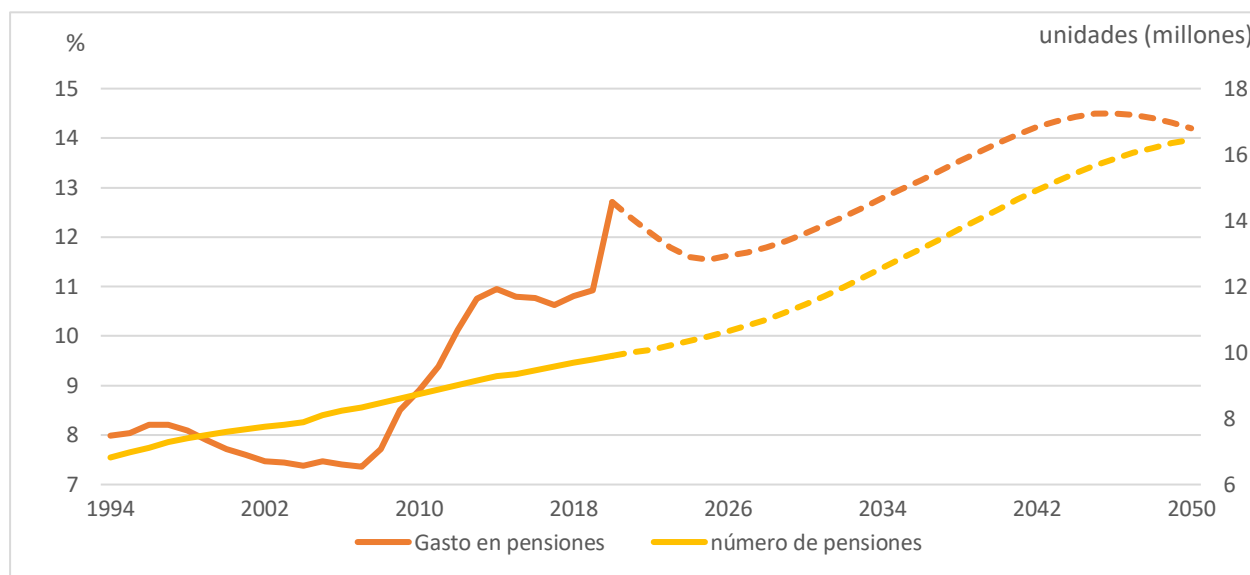


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=36670>

En septiembre del año pasado se registró una tasa de dependencia¹¹ de 1,92 afiliados al sistema por pensionista, lo que dificulta la sostenibilidad del sistema de pensiones al situarse por debajo de 2, según algunos expertos. Afortunadamente, en el último trimestre esta tasa de dependencia se situó en 2,17 afiliados por cada pensionista, lo que supondría un pequeño margen para mejorar la situación. Sin embargo, las previsiones dadas por el INE son pesimistas y se estima que para 2050 esta cifra se sitúe en 1,5.

Esta alarmante situación con respecto a la tasa de dependencia se agravará en los próximos años al incorporarse al grupo de jubilados la generación baby boom, y no tenderá a relajarse hasta el 2045.

Gráfico 14. Proyección del gasto en pensiones (% del PIB) y del número de pensiones



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal <https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/>

En cuanto al número de pensiones la incertidumbre es menor, pues los trabajadores del presente serán los jubilados del futuro. Según las proyecciones del AIRF se prevé que las pensiones aumenten hasta los 15 millones en 2050, lo que supone aproximadamente 5,2 millones de pensiones más que en 2020. Según BBVA Research “el número de cotizantes deberá aumentar hasta los 28,5 millones de personas para poder hacer frente a este elevado número de pensiones”.

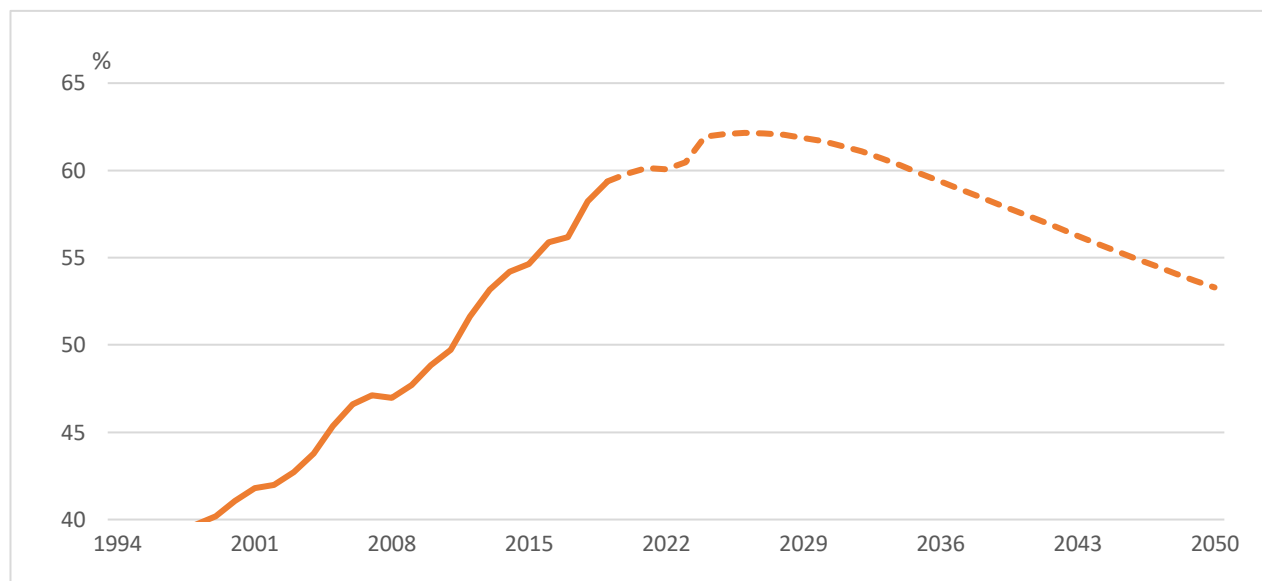
¹¹ La tasa de dependencia de las pensiones “es un indicador demográfico que mide el porcentaje de personas económicamente dependientes de la población activa por un periodo determinado. Esta se calcula dividiendo la población mayor de 65 años entre las personas de entre 15 y 64 años y multiplicando por cien para obtener el porcentaje.

De este modo, cuanto mayor es el resultado mayor es la proporción de personas que dependen de una pensión sustentada por las cotizaciones de las personas en edad de trabajar, lo que hace que el gasto público sea superior.”

Ante el aumento de pensiones, su gasto seguirá la misma tendencia al alza, lo que supone uno de los principales retos a medio plazo en el mantenimiento de la sostenibilidad.

En cuanto a las proyecciones de la tasa de cobertura o sustitución¹², los datos muestran un acelerado decrecimiento. El menor nivel de cobertura de las pensiones supondrá una mayor pérdida de poder adquisitivo en la jubilación respecto a la vida laboral durante los próximos años.

Gráfico 15. Proyección de la tasa de cobertura



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
<https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/>

En España, para un salario medio la tasa de cobertura se sitúa en el 62% en 2021, lo que supone una mejora de 12 puntos en los últimos diez años. Según el INE, mientras un jubilado percibe de media una pensión de unos 1.185181 euros mensuales, un trabajador cobra de media 1.907,82 euros al mes, y mientras que en estos últimos años los salarios han aumentado un 4,85%, las pensiones se han revalorizado un 30,29%.

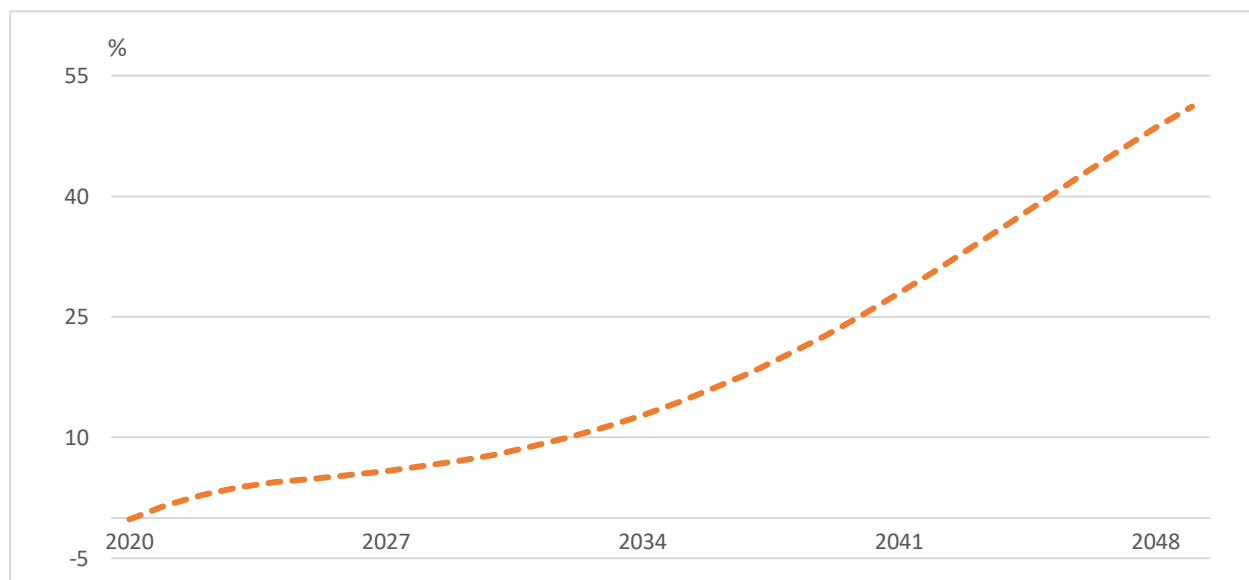
Sin embargo, a finales de esta década el nivel de cobertura de las pensiones comenzara a caer progresivamente como consecuencia de los factores estructurales y coyunturales descritos anteriormente, previéndose una tasa de cobertura del 53,3% para 2050.

Por su parte, con el deterioro de las cuentas públicas y aumento en las ratios de las deudas públicas, consecuencia principal de la crisis económica desencadenada por la pandemia del coronavirus, y dada la existencia de todos los demás factores, se prevé que

¹² “Se define la tasa de reemplazo (o de sustitución) como el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajadores en activo”.

la generación baby boom elevará el déficit estructural de las pensiones hasta el 5-6% del PIB, lo que supondría unos 60.000 millones de euros. Este crecimiento del déficit estructural será consecuencia del desequilibrio financiero, que se agrava cada vez más ante el descenso paulatino de la relación entre activos y pasivos.

Gráfico 16. Proyección del impacto acumulado sobre la deuda pública del gasto en pensiones adicional sobre el nivel de 2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
<https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/>

Como vemos, el impacto acumulado sobre la deuda pública del gasto en pensiones adicional sobre el nivel de 2017 crecerá cada vez más llegando a aumentar en 50 puntos porcentuales en 2050 respecto a 2021.

Epígrafe 5.2. Alternativas y soluciones a los retos planteados

Para hacer frente a todos estos retos, medidas como el incremento de la vida laboral, el fomento de la jubilación activa, la adaptación de la edad de jubilación a la esperanza de vida o el aumento de la productividad podrían aliviar el reto de sostenibilidad del sistema público de pensiones español. Según las previsiones de la Comisión Europea de 2015, si las contribuciones soportaran toda la tasa de prestación que se prevé para el futuro, el tipo de efectivo aumentaría en 9,3 p.p. (situándose en el 30,7%), lo que debería suponer un incremento de las cotizaciones hasta alcanzar el 40,8%.

Una primera medida para mantener la sostenibilidad del sistema público de pensiones de España en el futuro podría ser “el aumento de la presión fiscal acompañado de un incremento de la eficiencia del sector público”, así lo asegura Rafael Doménech¹³, de forma que el sistema sea más contributivo y proporcione menores costes en términos de productividad y empleo a la par que una mayor eficiencia económica. De esta forma, ante el incremento de impuestos (con efectos distorsionadores en caso de que la eficiencia no aumentara) o la disminución del gasto público en otras partidas presupuestarias, la caída de la tasa de prestación se podría evitar.

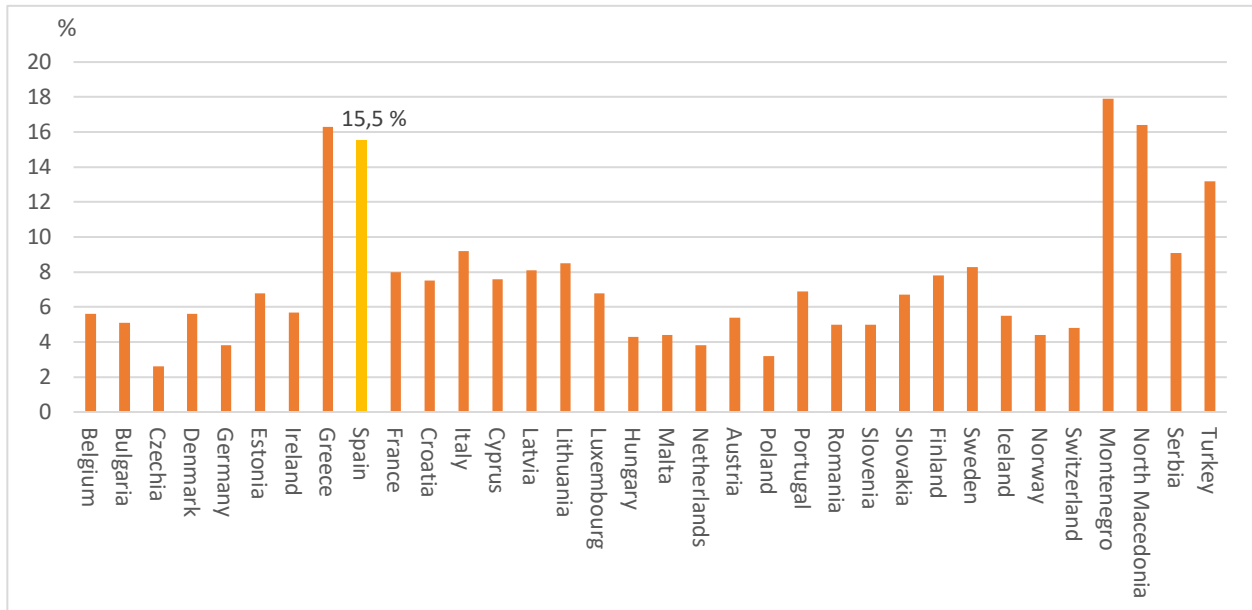
Hay que tener en cuenta que a medida que aumenta la eficiencia de las administraciones públicas, el tamaño del sector público y la presión fiscal también lo hacen. Por ello el aumento de impuestos debe llevarse a cabo una vez que la eficiencia se incremente para evitar costes dinámicos como puede ser un aumento del fraude o un menor crecimiento del empleo.

Otra medida para hacer frente al incremento que se prevé de la tasa de dependencia sería el “aumento del empleo junto a un incremento de la productividad”¹⁴. España presenta, junto a países como Grecia, Montenegro, Turquía y Macedonia del Norte, una tasa de desempleo muy por encima de los demás países de la Unión Europea, y además por encima de la media, lo que trae consigo un gran pretexto para aumentar la tasa de empleo y disminuir la tasa de desempleo.

¹³ En su publicación: Análisis Económico-Financiero sobre el Futuro de las Pensiones en España, Madrid, 12 de febrero de 2019 <https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2019/02/PPT-Domenech-Pensiones-12feb2019.pdf>

¹⁴ Rafael Doménech en su publicación: Análisis Económico-Financiero sobre el Futuro de las Pensiones en España, Madrid, 12 de febrero de 2019 <https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2019/02/PPT-Domenech-Pensiones-12feb2019.pdf>

Gráfico 17. Tasa de desempleo en la Unión Europea, 2020

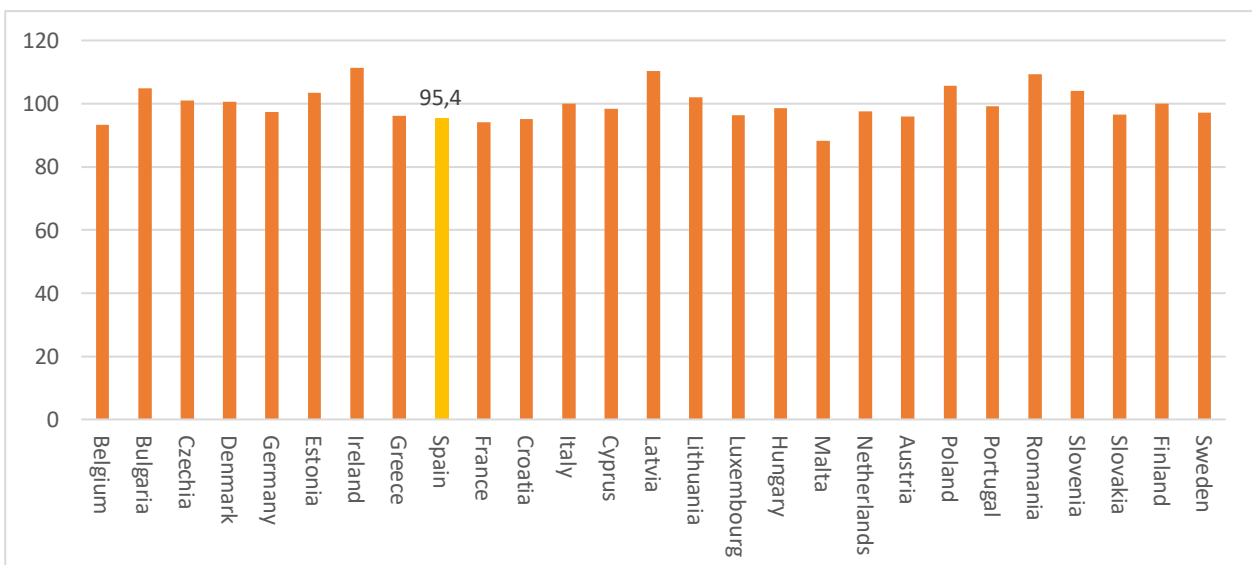


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_h/default/table?lang=en

Para ello, es necesaria la existencia de una gran cantidad de personas que se encuentren en edad de trabajar, lo que nos lleva al aumento de la natalidad y al aumento del capital humano mediante políticas migratorias.

Por otro lado, una buena productividad se puede asociar a un país con empleo estable y de calidad, por lo que la aplicación de políticas que mejoren la situación del mercado laboral junto a una mayor inversión en I+D+i y capital humano mediante la educación y formación de trabajadores derivarían en una mejora notable de la productividad y la economía nacional.

Gráfico 18. Índice de productividad total de los factores en la UE (Base 2015=100), 2020



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AMECO
https://dashboard.tech.ec.europa.eu/qs_digit_dashboard_mt/public/sense/app/667e9fba-eea7-4d17-abf0-

La productividad total de los factores de nuestro país es 4,6 p.p. menor que en 2015, al contrario que países como Bulgaria, Irlanda, Letonia, Polonia o Rumania, que han aumentado su productividad entre 5 y 12 p.p. en 2020. Esto supone un doble reto para España, tanto a medio como a largo plazo, pues lo mejor sería prosperar en productividad a la vez que se aumenta la tasa de actividad, además de mejorar la productividad por hora trabajada, puesto que la relación entre la pensión media y el salario medio se reduce ante incrementos permanentes de la productividad.

Con todo lo mencionado, es necesaria la incorporación de medidas destinadas a aumentar la contribución y eficiencia al sistema, al tiempo que se mantenga su sostenibilidad y suficiencia. Lo más apropiado es llevar a cabo medidas que incrementen tanto el empleo como la productividad, con el fin de reducir la dualidad entre ambas y que los salarios también aumenten.

Asimismo, una de las mejores medidas que se puede adoptar para hacer frente a los problemas estructurales del sistema público de pensiones español según personalidades como Óscar Arce, director general de Economía y Estadística del Banco de España, o Rafael Doménech, responsable de Análisis Económico y Doctor en Economía por la Universidad de Valencia, es la adaptación al sistema de cuentas nocionales individuales, ya presente en países como Suecia, Letonia o Polonia.

Este sistema brinda una gran transparencia y sencillez a los trabajadores en cuanto a su futura pensión de jubilación, ofreciéndoles de forma clara y detallada todos sus derechos y obligaciones. Por ello, este sistema “contributivo, predecible y transparente” incentiva la demanda y oferta de empleo, además de incentivar la continua formación, la prospección de la carrera laboral y el retraso de la edad de jubilación de forma voluntaria.

Además, Rafael Doménech afirma que con este sistema mixto “tanto autónomos como asalariados recibirían exactamente lo mismo por cada euro cotizado. Yo creo que esta es la gran ventaja del sistema de cuentas nocionales o individuales”. Sin embargo, si bien este sistema proyecta buenas expectativas el proceso de implantación debe llevarse de forma gradual para que el ajuste no recaiga sobre los pensionistas actuales.

No obstante, hay que tener en cuenta que ninguna solución es definitiva y suficiente, pues continuamente surgen nuevos retos y es necesario llegar a un acuerdo social para decidir cuál es la forma de repartir que más equitativa, transparente y eficiente según cada generación.

CONCLUSIÓN

Después de realizar un extenso análisis sobre el sistema público de pensiones español y los factores tanto económicos como demográficos que amenazan la sostenibilidad y eficiencia de este, llegamos a una conclusión un poco pesimista.

Las amenazas que acechan al sistema de pensiones de España cobran mayor importancia en una perspectiva de medio a largo plazo. Las reformas de 2011 y 2013 propusieron mejoras para garantizar un sistema más transparente, equitativo y sostenible, sin embargo, estas no han sido suficientes para mantenerlo en el tiempo debido al continuo crecimiento y los diversos cambios acontecidos, teniendo que derogar las aplicaciones del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, acordados en la reforma de 2013.

De hecho, las proyecciones tanto económicas como, especialmente, demográficas conducen a una situación más grave y difícil de enfrentar dentro de treinta años que la que ya se presencia actualmente, y no solo en cuanto a las pensiones de jubilación.

Por ello, concuerdo con aquellos expertos en economía que han llegado a la conclusión de que la mejor manera para afrontar los desafíos provenientes de los factores estructurales y coyunturales que amenazan con acabar con la viabilidad y sostenibilidad del sistema es la convergencia hacia un nuevo sistema de cuentas nacionales individuales, medida que ya se ha adoptado en algunos países de la Unión Europea.

Asimismo, sería bueno mejorar, a la vez que se aplica el nuevo sistema de forma progresiva, las políticas que afectan al mercado laboral, evitando aquellas políticas de austeridad que generan mayores tasas de desempleo y deriva en una situación de mayor desempleo registrado y fraude.

Sin embargo, debería tenerse en cuenta la posible restricción que se sufriría en cuanto al acceso a otros tipos de prestaciones como, por ejemplo, las prestaciones de viudedad, orfandad o incapacidad tanto temporal como permanente, pues recordemos que, por ejemplo, la prestación por viudedad desapareció tras la implantación de este sistema.

Por último, centrándonos en la rentabilidad financiera de los planes de pensiones, se debería modificar este mercado en aras de aumentar su competencia, disminuyendo las altas comisiones que éstos aplican a los inversores, aumentando la baja rentabilidad que se obtiene actualmente y enmendando la ineficiencia y la oferta no competitiva presentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.* (s.f.). Obtenido de <https://www.airef.es/es/>
- Boletín Oficial de las Cortes Generales.* (12 de 4 de 1995). Obtenido de https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF
- Díaz, M. Á. (2019). *El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades.* Obtenido de FEDEA: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>
- Doménech, R. (2 de 12 de 2019). *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora.* Obtenido de https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2019/03/Domenech-Pensiones_12feb2019.pdf
- Eurostat.* (s.f.). Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Hernández, P. (2 de 9 de 2020). *El sistema de pensiones en España.* Obtenido de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística.* (s.f.). Obtenido de <https://www.ine.es/>
- Inverco Asociación De Instituciones De Inversión Colectiva Y Fondos De Pensión.* (s.f.). Obtenido de <https://www.inverco.es/>
- Macro-economic database AMECO.* (s.f.). Obtenido de https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/macro-economic-database-ameco_en
- Mercer CFA Institute.* (s.f.). Obtenido de <https://www.mercer.es/sala-de-prensa/global-pension-index-2020.html>
- Ministerio de empleo y Seguridad Social.* (s.f.). Obtenido de <https://www.mites.gob.es/>
- Pablo Hernández de Cos, J. F. (2017). *El sistema público de pensiones en España; situación actual, retos y alternativas de reforma.* Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/6382/1/do1701.pdf>
- Rubio, J. (2017). *Análisis del sistema de pensiones contributivas en España. Previsión 2016-2040.* Universidad Complutense de Madrid . Obtenido de https://eprints.ucm.es/id/eprint/42378/1/TFM_JorgeRubioHerranz.pdf
- Seguridad Social.* (s.f.). Obtenido de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>