



---

# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas**

**Grado en Economía**

## **La viabilidad del Sistema Público de Pensiones en España**

**Trabajo de Fin de Grado**

Presentado por:

**María Pascual Sanz**

Tutelado por:

**Baudelio Urueña Gutiérrez**

## **RESUMEN**

Actualmente, la viabilidad del Sistema público de pensiones, es uno de los grandes retos al que se enfrenta España, la evolución que han tomado varios factores estructurales desde la crisis de 2008, son graves, prolongados y, determinantes para la sostenibilidad del sistema, como son ; la dinámica demográfica, económica, institucional y, del mercado de trabajo.

Dicho contexto, refleja la necesidad de un cambio justificado, en primer lugar, por la incertidumbre a la que se enfrenta la sociedad sobre el futuro de las pensiones y, por consiguiente, mantener el compromiso del pacto intergeneracional, es decir, garantizar un futuro realista y viable de las pensiones. Para ello es imprescindible acciones y reformas por parte del gobierno, para que la situación no se prolongue ni se agrave en el tiempo, ya que cuanto mayor sea la demora en actuar, mayores serán las consecuencias que pagar e incluso llegar a una situación de no retorno.

**Palabras clave:** Pensiones, Viabilidad, Factores, Reformas, Alternativas.

Código JEL: H55, H68, J11, J26

## **ABSTRACT**

Currently, the viability of the public pension system is one of the great challenges facing Spain, the evolution of several structural factors since the 2008 crisis are serious, prolonged and decisive for the sustainability of the system, such as demographic, economic, institutional and labour market dynamics.

This context reflects, the need for a change justified, firstly, by the uncertainty that society face about the future of pensions, and, consequently, to maintain the commitment of the intergenerational pact, that is to say, guarantee a realistic and viable future for pensions. To this end, it is essential that the government takes action and reforms, so that the situation does not continue or worsen over time, since the longer the delay in taking action, the greater the consequences will be that the situation will reach a point of no return.

**Key words:** Pensions, Viability, Factors, Reforms, Alternatives.

Código JEL: H55, H68, J11, J2

## ÍNDICE GENERAL

1.INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Justificación del tema .....	5
1.2 Objetivo.....	5
1.3 Estructura.....	6
1.4 Metodología. ....	7
2. CONTEXTO Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES .....	7
2.1 Contexto histórico y justificación de la intervención pública.....	7
2.2 Reformas.....	9
2.2.1 Reforma 2011 .....	9
2.2.2 Reforma 2013.....	10
2.2.3 Reforma 2021 .....	11
2.3.1 Sistema de Pensiones de Reparto.....	12
2.3.2 Sistema de Pensiones de Capitalización. ....	14
3. FACTORES DETERMINANTES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.....	15
3.1 Situación y evolución de nuestro sistema de pensiones.....	15
3.2 Factores demográficos .....	18
3.3 Factores del mercado de trabajo.....	22
3.4 Factores Institucionales.....	24
4.PROBLEMAS A CORTO PLAZO DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	27
4.1. Revalorización de las pensiones.....	27
4.2 Tasa de sustitución y Tasa de dependencia.....	29
4.3 Factor de Sostenibilidad V.S. Mecanismo de Equidad Intergeneracional.....	32
4.4 Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	34
5. ALTERNATIVAS PARA LA RESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES .....	36
5.1. Aumento de la vida laboral como consecuencia del retraso de la edad de jubilación.....	36
5.2.Modificación de la financiación del sistema.....	36
5.3 Sistema de cuentas nocionales .....	38
5.4 Complementación de las pensiones públicas con el ahorro privado.....	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
6.1 Conclusiones.....	39
6.2 Recomendaciones.....	41
7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 2.1. Últimas reformas del sistema de pensiones.....	9
Tabla 2.2. Bases de cotización contingencias comunes .....	13
Tabla 2.3. Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados.....	14
Gráfico 3.1. Superávit/Déficit de la Seguridad Social (2005-2022).....	16
Gráfico 3.2. Deuda de la Seguridad Social (Millones de euros) .....	17
Gráfico 3.3. Número de pensionistas (Millones de personas) .....	18
Gráfico 3.4. Evolución esperanza de vida (2017-2021) y sus proyecciones (2022-2071) .....	19
Gráfico 3.5. Evolución y proyecciones del crecimiento vegetativo y migratorio en España (2017-2071).....	20
Gráfico 3.6. Pirámide de población de España en 2022. ....	21
Gráfico 3.7. Proyección pirámide de población de España en 2052 .....	22
Gráfico 3.8. Tasas de actividad, paro y empleo (2002T4- 2022 T4).....	24
Gráfico 3.9. Indicador de Sostenibilidad financiera de la Seguridad Social (2006-2021) .....	25
Gráfico 3.10. Tasa de prestación. (2006-2021).....	26
Gráfico 3.11. Indicador de sentimiento (2015-2021).....	27
Gráfico 4.1. Revalorización de las pensiones y variación anual en (%) al IP.....	29
Gráfico 4.2. Tasa de sustitución (%) 2020 .....	30
Gráfico 4.3. Tasas de dependencia y sus proyecciones (2016-2070) .....	31
Gráfico 4.4. Ahorro anual/PIB con FS y MEI y Saldo acumulado MEI-FS .....	34
Gráfico 4.5. Fondo totales, disponibles y disposiciones del fondo de reserva de la Seguridad social (2008- 2021).....	35

## **1.INTRODUCCIÓN.**

En la presentación del presente Trabajo de Fin de Grado, se expondrán las siguientes secciones: la justificación del tema seleccionado, los objetivos perseguidos, la estructura seguida para su realización, así como la metodología empleada del mismo.

### **1.1 Justificación del tema**

El sistema público de pensiones de España, está basado en el principio de reparto, el cual implica necesariamente, un equilibrio, en la medida de los posible, entre los ingresos y los gastos del sistema, en otras palabras, el sistema debe estar garantizado por la estabilidad entre, las cotizaciones de los trabajadores y, las prestaciones que se estén realizando. Si por el contrario, nos encontráramos con un desajuste entre, estos dos elementos, es decir, los ingresos no fueran capaces de cubrir las necesidades de gastos, de manera prolongada, la estabilidad y, viabilidad futura del sistema quedaría en duda.

Esta, por desgracia, es la situación en la que se encuentra actualmente el sistema, causado por distintos factores, tanto en materia demográfica, como económica y, de estructuración del mercado laboral, los cuales se desarrollaran a lo largo del trabajo. El aumento del gasto en pensiones es una realidad asociada estrechamente, al envejecimiento de la población. La presión demográfica ha comenzado a tener un impacto significativo en las partidas de gasto del sistema, llegando a representar el 13,4% del PIB en 2048 según las proyecciones realizadas por AIReF(2022).

La financiación de la Seguridad Social, a través de las cotizaciones de los trabajadores y, su insuficiencia, ha suscitado discrepancias sobre la necesidad de crear o utilizar otras fuentes de ingresos en el sistema, como podría ser, la fiscalidad indirecta o la creación de un impuesto finalista, ya que, aumentar la presión sobre las cotizaciones podría provocar efectos negativos sobre la actividad económica y el mercado laboral, los cuales ya pasan por una etapa compleja.

### **1.2 Objetivo**

El objetivo principal de este trabajo, es realizar un análisis completo de la situación actual del sistema público de pensiones, así como, la evolución de los diversos cambios estructurales que, afectan a su eficiencia y viabilidad, aportando además, alternativas y cambios necesarios, para poder garantizar la estabilidad del sistema a largo plazo.

Por lo que los objetivos se subdividen en los siguientes:

1. Describir, en primer lugar, los conceptos básicos, para poder comprender el funcionamiento del sistema y, su respectiva estructuración y reformas actuales. Así como su evolución histórica.
2. En segundo lugar, realizar un análisis de los factores estructurales que provocan la inestabilidad del sistema, además de, indicadores imprescindibles para poder comprender su situación, la tasa de sustitución, tasa de dependencia, el Fondo de reserva, así como, estudiar los cambios de la reforma actual del sistema sobre la revalorización de las pensiones y, la creación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), como sustituto del Factor de Sostenibilidad.

### **1.3 Estructura**

Una vez aclarada la justificación de elección del tema a tratar y, los respectivos objetivos que se quieren obtener, la estructuración del presente TFG se compone de los siguientes apartados:

En el segundo apartado, titulado "*Contexto y estructura del Sistema de Pensiones*" se expondrán, en primer lugar, el origen histórico y, la importancia de la intervención pública del sistema, seguido de las últimas reformas realizadas por el gobierno que han implicado cambios significativos y, por último, se describirán los tipos de sistemas de pensiones, tanto de reparto como de capitalización.

El tercer apartado titulado "*Factores determinantes que afectan a la sostenibilidad del sistema*" se detallará, la evolución y situación actual del sistema de pensiones, posteriormente, se analizaran los factores estructurales que provocan la inestabilidad del sistema, especialmente en materia demográfica y, sus proyecciones futuras, el mercado de trabajo e institucionales.

El cuarto apartado, titulado "*Problemas a corto plazo del Sistema de Pensiones*" trata diferentes indicadores que, exponen la situación a corto plazo y sus efectos en el sistema, como son; la revalorización de las pensiones, la tasa de sustitución y dependencia, los efectos de la derogación del Factor de Sostenibilidad y, el análisis de la creación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, en sustitución del anterior y, por último, la reducción continuada en los últimos años del Fondo de Reserva.

En el quinto capítulo, "*Alternativas para la reestructuración del sistema*" se intenta explicar las posibles alternativas y, cambios que se podrían llevar a cabo para equilibrar el sistema y garantizar las pensiones futuras, dando respuesta al objetivo principal de este trabajo de fin de grado.

Por último, en el sexto apartado, se exponen las conclusiones de dicho trabajo de fin de grado (TFG), con la finalidad, de resumir los anteriores apartados, intentando llegar a delimitar los grandes cambios que, necesita el sistema para poder garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones.

#### **1.4 Metodología.**

El método utilizado para el desarrollo del actual trabajo de fin de grado, se ha compuesto por la búsqueda y, amplio estudio de diversos documentos sobre el sistema de pensiones, extrayendo las ideas necesarias para relatar, tanto los componentes, como la situación, evolución y, dificultades que atraviesa el sistema público de pensiones, así como, las posibles alternativas para poder revertir y solucionar los problemas.

Dichos documentos, estudios , informes y, proyecciones han sido extraídos de diferentes organismos, como la Comisión Europea, el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AiReF), BBVA Research, el Banco de España, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), Funcas, Instituto Santalucía.

Por otro lado, se han recopilado múltiples datos estadísticos, para la realización de los gráfico y tablas de presente TFG, los cuales han sido obtenidos gracias a las siguientes fuentes oficiales: OCDE, INE, Banco de España, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Además, para la determinación del apartado de las últimas reformas del sistema, se han utilizado las principales leyes que las conforman.

Finalmente, también, se han utilizado artículos de opinión , de páginas web y, periódicos digitales, como el Economista, el País, Expansión, para complementar con información y, opiniones relevantes en los siguientes apartados.

## **2. CONTEXTO Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES**

### **2.1 Contexto histórico y justificación de la intervención pública**

En términos generales, según el artículo realizado por Ruiz.J (2019) *titulado “los orígenes de la jubilación y las pensiones”*, si nos remontamos a la época de la Antigua Roma, ya se hablaba del término de jubilación, la cual proviene del latín. Los romanos crearon unas reglas de protección, para las personas mayores con un retiro digno, las primeras pensiones fueron para los militares, los cuales, habían militado más de 25 años. Dichas pensiones se pagaron en concesión de parcelas que equivalía, en dinero, a 12 años de paga en aquella época. Por lo que podemos determinar que, la idea de crear un sistema de protección a los mayores y, el término de jubilación, no es de la época moderna.

Centrándonos en nuestra época y, más concretamente, en la historia de la creación del Sistema de pensiones en España, expuesto en el artículo realizado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) titulado *“40 años de protección social”*, se distinguen varias etapas. El primer paso que se dio, para la creación del sistema, fue en 1908, con la constitución del Instituto de Previsión, cuyo cometido era financiar el retiro de los trabajadores, pero no fue obligatorio, hasta que llegó en 1919, el Retiro Obrero.

En ese momento, la gestión del sistema lo llevaban a cabo los bancos y, las cajas de ahorro, pero en 1939, Franco aprobó un nuevo sistema de pensiones que paso a llamarse Subsidio de Vejez, implicaba que, cada trabajador que se jubilase a partir de ese año, recibiría una pensión vitalicia, la cual, sería pagada por los trabajadores que aún estaban en activo.

En los años 60, se introdujeron mejoras en el sistema, creando lo que se conoce hoy como, la ley de bases de la Seguridad Social, la cual abarca, a casi todos los trabajadores por cuenta ajena y los que lo hacen por cuenta propia.

A mediados de los 80, se detectaron posibles fallos en el sistema, los cuales, vamos a poder constatar que, siguen existiendo hoy en día, como son la caída de la natalidad y, el envejecimiento de la población.

A mediados de los 90, los partidos políticos, sindicatos y, empresarios pactaron modificaciones en el sistema para hacerle frente al problema de sostenibilidad de este, en el denominado Pacto de Toledo. Donde se debatieron cuestiones de como garantizar el poder adquisitivo de las personas, creando un Fondo de Reserva, fijando la edad de jubilación a los 65 años y, la separación de los gastos en Sanidad de los gastos en pensiones.

Se pone en evidencia, la importancia que tienen las instituciones públicas, en términos de intervención en el sistema de pensiones, por unos hechos destacables; el primero, por la escasa planificación de futuro por parte de los individuos, es decir, si los individuos tomaran decisiones de ahorro rentables para su etapa de jubilación, la intervención del sector público tendría poca justificación.

En segundo lugar, las decisiones de ahorro a largo plazo y, la gran incertidumbre que conllevan, suele llevar a los ciudadanos a tener comportamientos poco racionales. Por ejemplo, la incertidumbre en la esperanza de vida, hace que resulte difícil y costoso que, las personas sepan planificar, cuanto ahorro necesitarían para cubrir su vejez, con el

coste añadido del tiempo en buscar esta información, por ello, está la intervención pública, elimina dicho coste.

En términos económicos, el riesgo de quiebra, se debe tener en cuenta, ya que, una empresa privada, puede llegar a esta situación ,como resultado de una mala gestión, por lo que, el asegurado perdería todo lo ahorrado, es cierto que, en el sector público también se puede dar la situación de una mala gestión, lo cual veremos a lo largo del trabajo, pero, el riesgo de quiebra no se considera posible.

## 2.2 Reformas

Dentro de nuestro Sistema de Pensiones, no cabe duda de que existen problemas tanto de carácter estructural, como de carácter coyuntural. Para poder analizarlos con detenimiento, antes, debemos hacer una descripción previa de las decisiones de los gobiernos en materia de pensiones, es decir, de las reformas que han ido realizando, para mejorar el sistema. En este sentido, analizaremos las tres últimas reformas del sistema que, a mi parecer, son cruciales para entender nuestro actual sistema y sus controversias.

*Tabla 2.1. Últimas reformas del sistema de pensiones*

LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO	LEY 23/2013, DE 23 DE DICIEMBRE	LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE
Entrada en vigor: 1 enero de 2013	Entrada en vigor: 1 enero de 2019	Entrada en vigor: 1 enero de 2023
Aumento progresivo de la edad de jubilación (de 65 a 67 años)	Objetivo principal: asegurar la sostenibilidad financiera del sistema y garantizar la equidad intergeneracional	Objetivo principal: Garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas, además de medidas para reforzar la sostenibilidad del sistema
Aumento progresivo del periodo de cómputo de la base reguladora (de 15 a 25 años)	Introducción del Factor de Sostenibilidad (ajuste de la cuantía a percibir en función a la esperanza de vida)	Derogación del Factor de Sostenibilidad por la introducción del Mecanismos de Equidad Intergeneracional
Acceso para percibir el 50% de la base reguladora periodo mínimo de 15 años y de 37 años para percibir el 100% de la base reguladora	Introducción del Índice de Revalorización (actualización de las pensiones al IPC, en caso de que existiera déficit, la actualización tiene un límite máximo del 0,25%	Modificación del mecanismo de revalorización de las pensiones (las pensiones se revalorizarán anualmente en el % equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual del IPC de los 12 meses previos a diciembre del año anterior.

*Fuente: elaboración propia a partir de datos Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

### 2.2.1 Reforma 2011

La Ley 27/2011, conforma la reforma de pensiones de 2011, la cual, se constituyó con el objetivo de intentar reducir los riesgos que suponía el envejecimiento de la población y, en términos de financiación, el control del gasto en pensiones. Como podremos

observar, a lo largo del análisis de esta reforma, las medidas para dicho control eran: dificultar el acceso o retrasar la jubilación, para alargar la vida activa laboralmente, la cual, provoca una reducción de la cuantía y, el número de pensiones.

Los principales cambios en esta reforma se conforman, en primer lugar, en materia de jubilación ordinaria. Para poder acceder a cobrar el 100% de la base reguladora, se pasaba de 65 a 67 años, progresivamente desde 2013 a 2017, con una cotización de 37 años. Además, podrán acceder al 100% de sus pensiones, las persona que, cumplidos los 65 años, tengan cotizado 38,5 años.

En segundo lugar, se modifica el periodo de cómputo para la base reguladora que, pasa de 15 a 25 años, a razón de un año, desde 2013 a 2022, ya que, para el cálculo de la cuantía de las pensiones, que viene determinado por el importe de la base reguladora y, por el porcentaje a aplicar, en función del número de años cotizados que, en este último supuesto, también se introducen nuevos cambios, hasta la reforma de 2011, para tener derecho del 50% de la base reguladora, eran necesario mínimo 15 años cotizados y, el 100% con 35 años o más. Cuando se implantó esta reforma, se amplió el número de años cotizados para obtener el 100%, teniendo que necesitar al menos 37 años cotizados.

En este sentido, muchos economistas coinciden en la idea, de que, a medida que aumenta el número de años en el cálculo de la base reguladora, mayor ahorro en el gasto en pensiones. Además, opinan que, se debe considerar la opción de aumentar ese cálculo, a toda la vida laboral. Según Jimeno et al. (2008), en el año 2050, el paso de 15 a 30 años dentro el cálculo supondría un ahorro de 0,9 puntos a 1,9 respectivamente.

El tercer cambio principal de esta reforma fue, la modificación de la edad de jubilación, la cual pasaría a ser, a partir del año 2013, de 65 a 67 años, con 37 años cotizados, con la posibilidad de que las personas que tengan cotizados 38,5 años o más puedan jubilarse a los 65 años.

### 2.2.2 Reforma 2013

Esta reforma, introdujo dos nuevos mecanismos, en primer lugar, el Factor de Equidad Intergeneracional, o también denominado, Factor de Sostenibilidad, creado para el cálculo de la pensión inicial y, el ajuste, en función de la esperanza de vida, respecto a un año base.

El Factor de Sostenibilidad, en términos generales, ajusta la pensión inicial, para poder tratar por igual a las personas que han cotizado lo mismo, pero, que van a percibir sus

pensiones un número de años distinto. Por tanto, el objetivo de este mecanismo era, graduar el crecimiento de las pensiones iniciales, teniendo en cuenta la esperanza de vida, con una necesaria revisión, de la variación interanual de la esperanza de vida cada 5 años.

Según las predicciones de AIReF (2019) dadas sobre esta reforma, implicaban que, la entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad en 2023, contendría el gasto en 0,6 puntos del Producto Interior Bruto (PIB).

El segundo mecanismo que se introdujo fue, el Factor de Revalorización Anual o también denominado, Índice de Revalorización Anual (IRP) ,el cual, determinaba el crecimiento anual de las pensiones.

### 2.2.3 Reforma 2021

Esta reforma, es la que está en vigor desde el 1 de enero de 2023, se caracteriza, por tomar medidas con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, además de reforzar la sostenibilidad del sistema.

Introduce cambios significativos, en primer lugar, la derogación del Índice de Revalorización Anual (IRP), sustituido por una revalorización de las pensiones, donde la ley establece “...*las pensiones, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento, del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior*”. Adicionalmente, se especifica que, si este valor fuera negativo, el importe de las pensiones no variará.

El segundo cambio significativo, implicó la derogación del Factor de Sostenibilidad que, ha sido sustituido por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), con el objetivo, de preservar el equilibrio entre generaciones y, fortalecer la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.

Su funcionamiento, se compone por un primer componente, que implica que, a partir de 2023, a lo largo de un periodo de 10 años, se fijará una cotización adicional, con el fin de aumentar la Reserva de la Seguridad Social, la cual será de 0,6%<sup>1</sup>. Dicha cotización, se mantendrá hasta 2032 y para la cual se modificará la normativa del Fondo de Reserva<sup>2</sup>. El segundo componente, está dividido, en dos bloques de posibilidades, por un lado, se puede dar la situación de que el nivel de gasto previsto, no supere el umbral

---

<sup>1</sup> Siguiendo la estructura actual de distribución entre lo que contribuye la empresa y, el trabajador, un 0,5% corresponde a la empresa y un 0,1% al trabajador.

<sup>2</sup> Para garantizar que la utilización de esta cuota adicional, sea para uso exclusivo de las desviaciones del gasto que, se puedan producir a las que hace referencia el segundo componente.

definido por el Ageing Report de la Comisión Europea, en este caso, no se aplicará ninguna medida adicional.

En el caso de que, el nivel de gasto superara el citado umbral, existen dos posibles medidas, la primera posibilidad es, utilizar el Fondo de Reserva, para financiar el gasto en pensiones contributivas, con un límite de disposición anual de 0,2% del PIB. La segunda posibilidad, en el caso de que esta primera no fuera suficiente, para cubrir el gasto, o bien, se minorará el porcentaje de gasto en pensiones, o bien, se incrementará el tipo de cotización. Todo esto, tendrá un límite del 0,8% del PIB y, con un efecto temporal que no podrá prologarse más allá de 2060.

## **2.3 Tipos de sistema de pensiones**

En este apartado del trabajo, nos vamos a detener, en definir conceptualmente los tipos de sistemas de pensiones existentes en la actualidad, ya que nos será de gran utilidad, para el desarrollo de los consiguientes apartados.

En primer lugar, es importante, describir el objetivo que tienen las pensiones, el cual implica que, los trabajadores puedan mantener cierto poder adquisitivo en el futuro cuando termine su vida activa laboral. En ese futuro debemos tener en cuenta, la variable de la incertidumbre macroeconómica, como son las subidas de la inflación y, la caída de los tipos de interés.

### **2.3.1 Sistema de Pensiones de Reparto**

Este sistema, está implantado en la mayoría de los países desarrollados, dicho sistema consiste en que, cada año, los trabajadores, contribuyen con una parte de sus salarios para pagar las pensiones de los actuales jubilados.

Este sistema, se mantiene en el tiempo, gracias al denominado pacto intergeneracional, ya que los actuales trabajadores, pagan las pensiones de los actuales jubilados, porque esperan que los futuros trabajadores harán lo propio con ellos. Este pacto, es clave para el funcionamiento de este tipo de sistema, sino existiera, ningún trabajador querría formar parte de él.

Centrándonos en la parte de la contribución de los trabajadores, se calcula en función a la base de cotización, tanto lo que deben contribuir los trabajadores, como la contribución de las empresas, por lo que, podemos entender que, el trabajador en el futuro, recibirá una pensión con un importe dependiendo de su base de cotización.

Para la determinación de la base de cotización según el Boletín Oficial del Estado, número 290, de 4 de diciembre de 2021, a cada mes, por las contingencias comunes en el Régimen General, se aplican las siguientes normas:

1. Se computará, la remuneración devengada en el mes al que se refiere la cotización.
2. A la remuneración computada, conforme a la norma anterior, es decir, lo salarios devengados, se añadirá, la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. El importe anual estimado de todo ello, se dividirá por 365 y, el cociente que resulte, se multiplicará por el número de días de cotización de cada mes, el indicado importe anual se dividirá por 12.

En la tabla 2.2, se muestra la cotización al Régimen General por contingencias comunes que, está limitada para cada grupo de categoría profesional, por las bases mínimas y, máximas.

Además, según el BOE del 31 de diciembre de 2023, el tope máximo de cotización, será de 4.495,50 euros mensuales y, el tope mínimo de cotización será equivalente, al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, sin que pueda ser inferior a 1.125,90 euros.

**Tabla 2.2. Bases de cotización contingencias comunes**

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA PROFESIONAL	BASES MÍNIMAS EUR/MES	BASES MÁXIMAS EUR/MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70	4.495,50
8	Oficiales de primera y segunda	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	38,89	149,85
10	Peones	38,39	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,39	149,85

Fuente: Datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023)

Esa cuantía por percibir en forma de pensiones, dependerá de la denominada base reguladora, que está compuesta por, la media de las bases de cotización de los últimos años trabajados.

Para poder percibir una pensión contributiva, los trabajadores deben de cumplir una serie de requisitos, definidos por los años cotizados, para tener derecho a esta, se necesitan 15 años mínimos cotizados.

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

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

*Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Seguridad Social y Migraciones (2023)*

En términos de la rentabilidad, el sistema de reparto, es más simple de visualizar, viene definida por dos factores, por un lado, el crecimiento de la productividad, ya que, si contamos con que, la contribuciones dependen de los salarios de los trabajadores y que, el salario medio evoluciona a un ritmo similar a la productividad de la economía, este factor, está estrechamente relacionado, con la rentabilidad del sistema, es decir, a mayor productividad, mayor salario medio y, mayores contribuciones por trabajador para las pensiones.

El segundo factor, es la proporción existente, del número de trabajadores por cada pensionista quedando claro que, a mayor número de trabajadores por cada pensionista, mayor generosidad de las pensiones, lo que se traduce, en mayor capacidad de financiación.

### **2.3.2 Sistema de Pensiones de Capitalización.**

Este sistema es, en rasgos generales, lo opuesto al sistema de reparto, ya que su principal diferencia es, su forma de funcionamiento. Así, en el sistema de capitalización, las contribuciones de los actuales trabajadores, no se emplean al pago de las pensiones, sino que, se destinan a inversiones en el mercado de capitales.

Dentro de esta descripción del sistema, podemos observar otra de las grandes diferencias que existen con el sistema de reparto, la cual consiste en que, en el de capitalización, no existe o no hace falta ningún tipo de pacto entre generaciones, cada uno decide cuanto invertir y, su pensión depende, únicamente, de la rentabilidad obtenida en su inversión.

Es importante recalcar que, en este sistema de pensiones, también es imprescindible la intervención del sector público, para obligar que los trabajadores participen en el sistema.

Centrándonos en que, el ahorro futuro de los individuos, en este sentido, depende de las rentabilidades que les den, las inversiones de capitales, dichas rentabilidades, vienen dadas por los tipos de interés medios de la economía. Por lo que, se debe tener en cuenta que, las inversiones están realizadas dentro de un mercado financiero, con gran volatilidad, como se pudo observar con la crisis financiera de 2008.

### **3. FACTORES DETERMINANTES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.**

Entre los factores que se deben analizar, para poder determinar, la situación de insostenibilidad en la que se encuentra nuestro sistema de pensiones, están, en primer lugar, los estructurales, en los que se enfoca este tercer capítulo. Subdivididos, en los tres enfoques más determinantes, dentro de nuestro sistema, que son: la evolución demográfica, el análisis de sus proyecciones, la situación del mercado laboral y, los factores institucionales.

#### **3.1 Situación y evolución de nuestro sistema de pensiones.**

Para poder determinar, las insuficiencias y, los problemas causantes de la inviabilidad de nuestro sistema de pensiones, implica, en primer lugar, realizar un análisis de la situación en la que se encuentra dicho sistema y, su evolución, a lo largo del tiempo. Uno de los primeros indicadores a analizar es, la proporción de ingresos y, gastos que ha tenido el sistema.

En el gráfico 3.1, se muestra cómo, a partir de 2008, se entra en una recesión persistente, dentro de la brecha entre los ingresos y los gastos, con un máximo histórico en 2016 que acarrea un 1,66% del PIB. Este déficit persistente, provoca la incertidumbre del futuro de nuestro sistema de pensiones, hasta llegar a ponerse en duda, si la población joven de hoy en día, llegará a poder percibir una pensión por su jubilación.

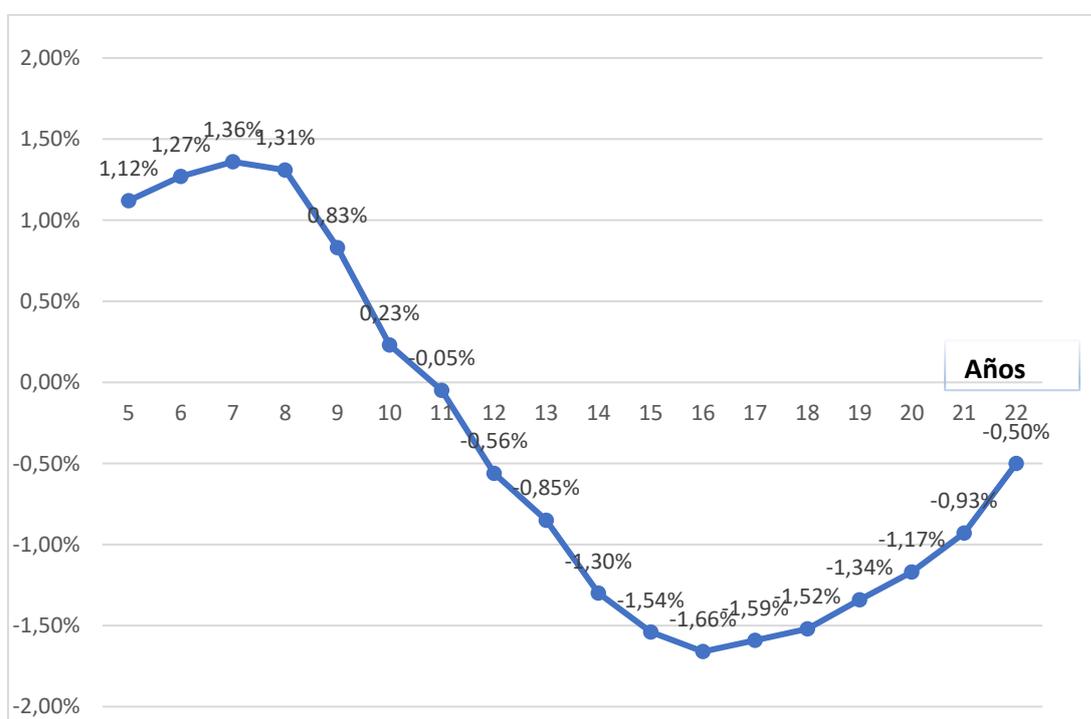
Esta diferencia, entre ingresos y gastos, viene provocada por distintos factores y, todos ellos muy persistente en los últimos años, como es, el desempleo estructural, la

evolución demográfica que, se caracteriza, por una población cada vez más envejecida y, una disminución de la población en edad de trabajar, sumado al aumento de la esperanza de vida.

A partir de 2017, podemos observar, cómo se ha conseguido ir reduciendo esa brecha, hasta llegar en 2022, a un déficit del 0,5% del PIB, esta remontada de la recesión del sistema, viene provocada, en gran medida por el impulso y, reestructuración del mercado de trabajo, especialmente en 2021.

El diagnóstico del próximo año, según la Fedea (2022) es que, esta evolución positiva del déficit, se romperá en 2023. García. M.A (2022) investigador de la Fedea, afirma que, el pasivo subirá medio punto del PIB, deduciendo los ingresos extra del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, ya que, siguiendo unos criterios basados en el crecimiento de la actividad del 2,1% en 2023, sus cálculos prevén, unos ingresos por cotizaciones, inferiores a los que prevé el gobierno, un 7,1%, por el 7,3% respectivamente y, considera que no se tienen en cuenta, los 2.800 millones de gasto en pensiones que están dentro del Presupuesto.

**Gráfico 3.1. Superávit/Déficit de la Seguridad Social (2005-2022)**



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

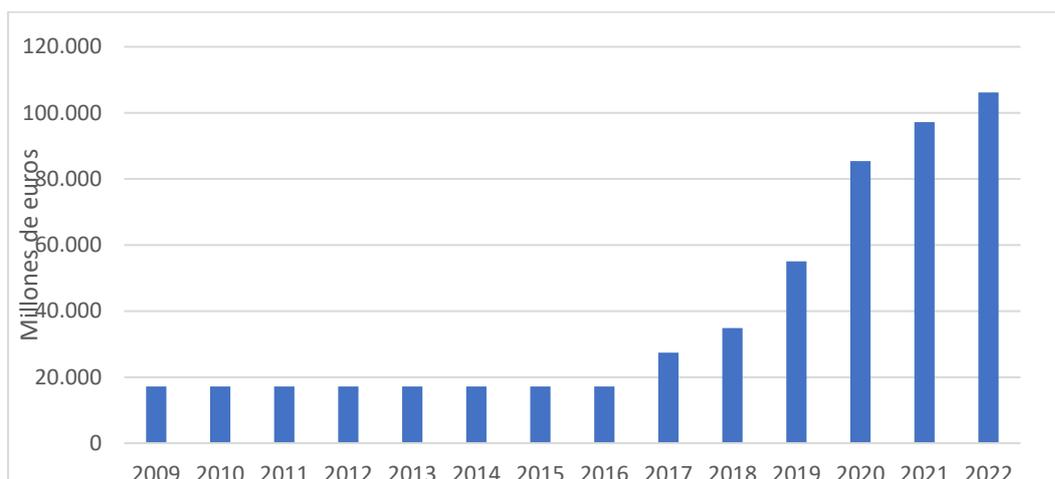
Uno de los grandes factores que, provoca en cierta medida que, la Seguridad Social no consiga cerrar dicho déficit, es la generosidad que, ha existido estos últimos 12 años,

con la pensión media, la cual según un artículo de Expansión (2018) define que han tenido un crecimiento de un 25% en los últimos 10 años. Así, en 2018, la pensión media se elevaba a un 63,4% del salario medio, 18 puntos por encima de la media de la UE.

Después de observar, la brecha entre los ingresos y los gastos, en este mismo sentido en gráfico 3.2, se expone la evolución de la deuda pública generada por la Seguridad Social.

La evolución de la deuda permanece estable, hasta 2017, donde empezó a dispararse, alcanzando a día de hoy, datos históricos que, no se tenían desde la guerra civil. Durante el año 2022, la deuda de la Seguridad Social, ha superado los 100.000 millones, pero, nos debemos cuestionar, que se hizo en los periodos anteriores, ya que, si en 2008, nos encontrábamos antes una de las mayores crisis financieras, como se pudo mantener estable la deuda pública, hasta el año 2017 y, no se ha podido mantener después de dicho periodo.

**Gráfico 3.2. Deuda de la Seguridad Social (Millones de euros)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco de España y de las administraciones de la Seguridad Social (2022)*

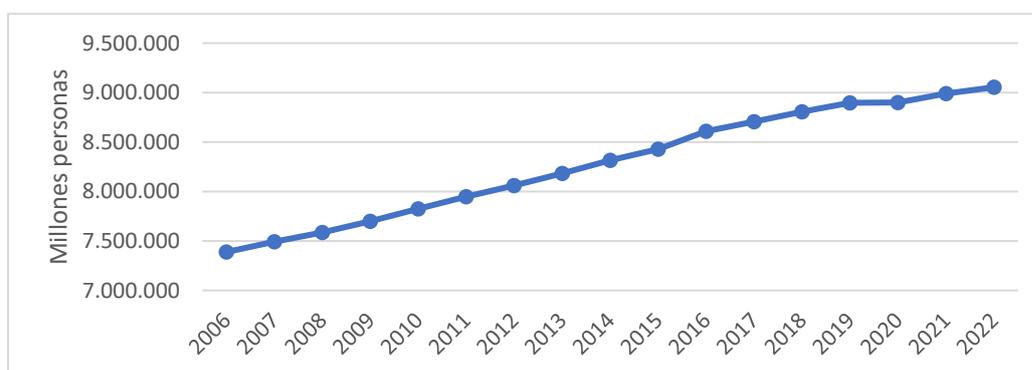
En el periodo de 2012-2017, el gobierno fue gastando los Fondos de Reserva de la Seguridad Social, para poder hacer frente al pago de las pensiones, sin aumentar la deuda, por ello se mantuvo estable hasta el año 2016.

En el gráfico 3.3, se recoge la evolución del número de pensionistas, que hace hincapié, en lo anteriormente descrito como, una de las variables causantes del déficit en las cuentas de la Seguridad Social, sobre la incidencia demográfica, con una población cada vez más envejecida.

Como se puede observar, en términos generales, la evolución es creciente a lo largo de los años, pasando de 7,3 millones de pensionistas, en 2019, hasta el último dato obtenido de 2022, llegando a 9 millones de pensionistas.

En rasgos generales, las actuales cotizaciones, no son suficientes para hacer frente al pago de las pensiones y, la evolución de dicha deuda, no mejorará a corto plazo, ya que, estos datos de deuda, son previos a la revalorización de las pensiones del 8,5%, aprobado, por el gobierno, para el año 2023, lo que provoca un extra de esfuerzo, en la partida del gasto del sistema, añadiendo la contención de los salarios y, el empleo.

**Gráfico 3.3. Número de pensionistas (Millones de personas)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022)*

### **3.2 Factores demográficos**

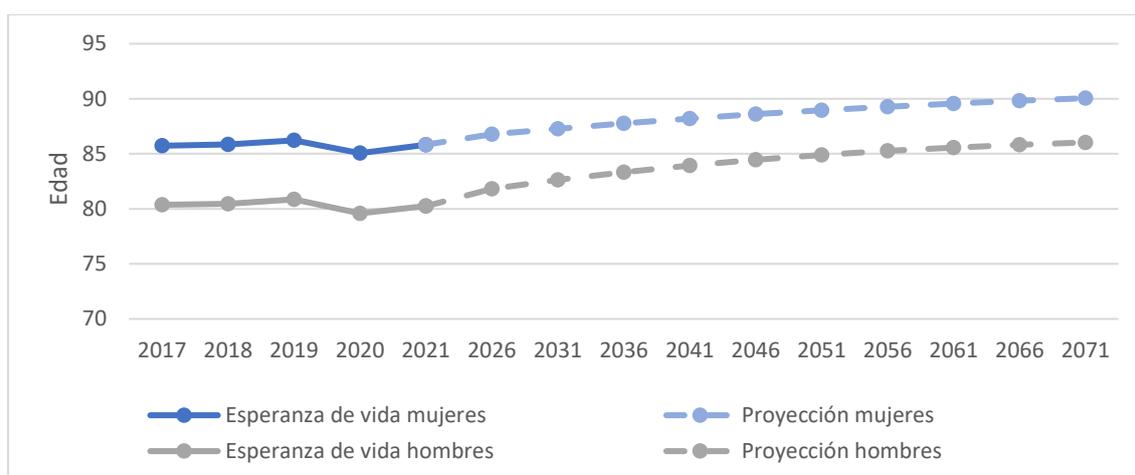
El primer factor, a analizar es, el demográfico, el cual, es la clave para poder entender los cambios de estructura que, se están produciendo en la población española y, a su vez, son claves para poder entender cómo afectan a la evolución y, problemas de sostenibilidad, del sistema de pensiones.

Para ello, vamos a centrarnos en, la evolución de la esperanza de vida, el crecimiento de la población, los saldos migratorios y, la estructura general de la población. Además, tendremos en cuenta, una variable fundamental dentro de todos estos fenómenos, las

proyecciones demográficas que, han sido extraídas de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) “`Proyecciones de la población” ,para el periodo 2022-2072<sup>3</sup>.

Como podemos observar en el gráfico 3.4, el aumento de la esperanza de vida, en los próximos años, seguirá avanzando paulatinamente, hasta llegar a alcanzar, para 2071, una media de 90 años para las mujeres y, para los hombres de 86 años. Además, según datos del informe anual del Banco de España (2018), en España, desde 1975, la esperanza de vida, ha crecido a un ritmo de 2,2 años por década.

**Gráfico 3.4. Evolución esperanza de vida (2017-2021) y sus proyecciones (2022-2071)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2022)

En segundo lugar, los otros dos fenómenos que influyen, en la estructura de la población, se muestran, en el gráfico 3.5, por un lado, el crecimiento vegetativo con sus proyecciones y, el saldo migratorio.

Como podemos observar, el crecimiento vegetativo, lleva años teniendo valores negativos y este, cada vez aumenta más, lo que implica que, la brecha entre nacimiento y defunciones se está ampliando. Según las previsiones del INE (2022), el número de nacimientos, comenzaría a aumentar en 2023 y, seguirá creciendo hasta 2041, entre 2022 y 2036, nacerán en torno a 5,5 millones de niños (un 14,2% menos que en los 15 años previos).

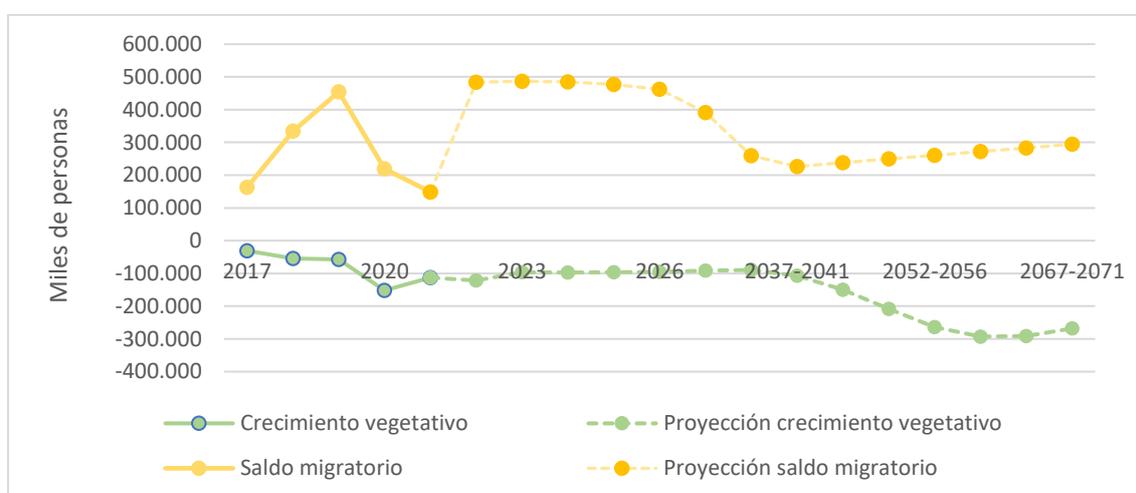
<sup>3</sup> El cual explica en su nota de prensa “Las proyecciones de la población muestran la evolución que seguiría la población de España, en el caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales. No constituyen una predicción, en el sentido de que no tienen como objetivo determinar, cuál es la evolución más probable”,

Esto, en términos generales, provoca que, las generaciones más jóvenes, en edad de trabajar, sean claramente inferiores, a la población en edad de jubilación, la cual, cada vez es mayor y, más longeva, lo que incurrirá, en un mayor número de pensiones a pagar y, durante periodos más largos, además, de un peso que, recaerá en menos trabajadores.

El fenómeno que, intenta compensar esta disminución de la población en edad de trabajar, incluso aumentarla, viene determinada por el saldo vegetativo, que como podemos observar, aunque haya sufrido una bajada importante en los últimos años determinada, por la pandemia de COVID-19, los saldos migratorios, han tenido una tendencia de crecimiento, dando una contribución muy importante, en el rejuvenecimiento de la población española.

En las previsiones a corto plazo, el saldo migratorio, nos ha ayudado a compensar las caídas del saldo vegetativo y, a mitigar el envejecimiento de la población, pero, a largo plazo, según las proyecciones, este saldo migratorio disminuirá y, su compensación cada vez será menor.

**Gráfico 3.5. Evolución y proyecciones del crecimiento vegetativo y migratorio en España (2017-2071)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2022)*

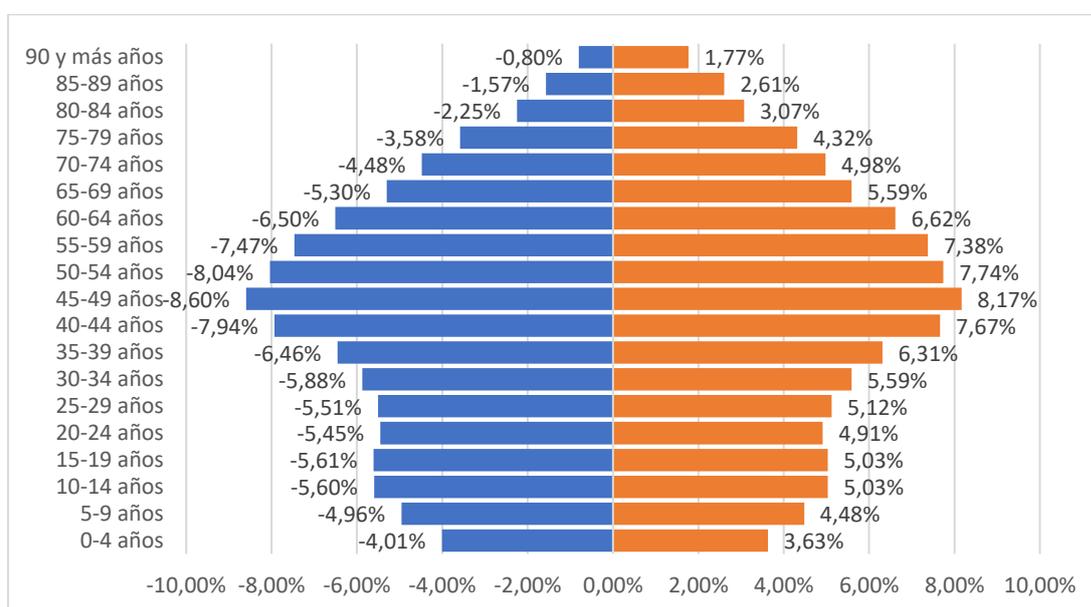
Por último, en los gráficos 3.6, 3.7, se recoge la estructura de la pirámide de población actual y, sus proyecciones, creadas a partir de los datos recopilados del INE (2022) y, las proyecciones de 2022-2052.

Estos gráficos, recogen las características de la población en España. En las próximas décadas, en el gráfico 3.7, observamos que, actualmente, la pirámide de población tiene un pronunciado ensanchamiento en las edades centrales, de los 40 a los 60 años,

provocada por la denominada generación “*Baby boom*”, que será determinante en las próximas décadas, provocando un aumento mayor de la población envejecida.

Además, se observa un estrechamiento de la base, producido en las edades más tempranas, causado por la baja natalidad y, fecundidad. Por lo que, en su conjunto, la pirámide de población actual, nos va dando las expectativas de las próximas décadas. Por un lado, un elevado porcentaje de personas mayores, un aumento paulatino de la longevidad y, por otro lado, un porcentaje de población joven, que en el caso que nos ocupa, influye negativamente, en el mercado de trabajo, pues se traduce en menos población en edad de trabajar.

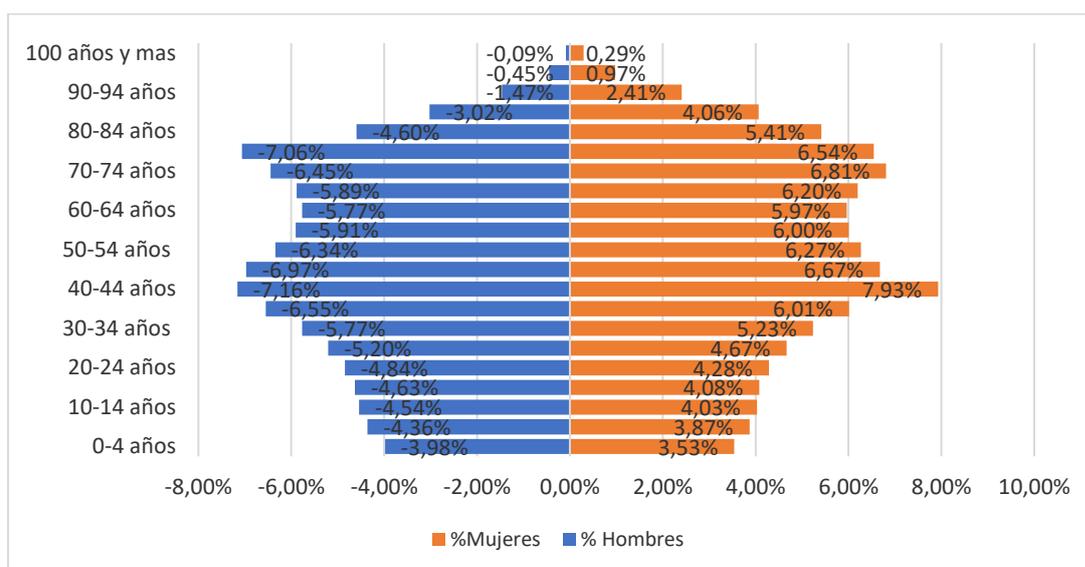
**Gráfico 3.6. Pirámide de población de España en 2022.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2022)*

En el gráfico 3.7, analizamos las proyecciones de las pirámides de población de 2052, como podemos observar, para 2052, la zona central se estrechará, por aquel estrechamiento de la base de la pirámide de 2022, la cual, seguirá dicha tendencia, para 2072. Además, podemos observar, dentro de las proyecciones que, la parte superior de la pirámide, se va a ir ensanchando paulatinamente, provocado por el aumento de la longevidad.

Gráfico 3.7. Proyección pirámide de población de España en 2052



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En definitiva, España a medio largo plazo, tendrá que hacer frente al impacto que, tendrán la baja natalidad, el aumento de la longevidad y, la pronta jubilación de la generación “Baby Boom”.

El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, declara que, actualmente las pensiones están “razonablemente aseguradas”, de cara al masivo retiro de los baby boomer, ya que lo que se pretende con la reforma de pensiones y, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional es, reformar el sistema de las décadas de los años 2030 y 2040, puesto que, para él, a partir del año 2050, “el gasto será manejable”. En mi opinión, que se den, estas declaraciones, dando por “razonablemente” solucionado el problema de sostenibilidad de las pensiones, con un mecanismo de equidad que, deja fuera muchas variables demográficas a tener en cuenta, hace reflejar, el gran problema que tienen los gobiernos, para utilizar los análisis demográficos y, tomar medidas reales a largo plazo para el sistema.

### 3.3 Factores del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo, es otro de los pilares fundamentales que, tiene una gran causalidad, dentro del sistema de pensiones. En España, tras la gran crisis financiera de 2008, la estructura del mercado de trabajo, se modificó radicalmente y, en consecuencia, afectó al sistema de pensiones.

Vamos a observar, una serie de indicadores relevantes, dentro del mercado de trabajo, en el gráfico 3.8, el cual recoge, la evolución de la tasa de actividad, la tasa de paro y, la tasa de ocupación.

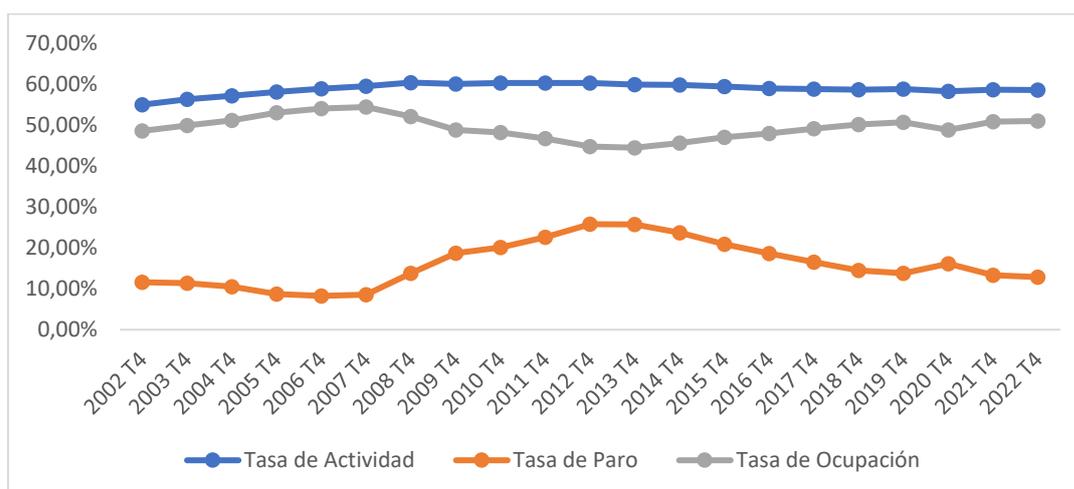
En primer lugar, la tasa de actividad, en términos generales, ha tenido una tendencia estable oscilando entre el 54% y, el 60%, su máximo se alcanza antes del periodo de crisis en 2008, con un 60,35%. Desde ese momento, ha ido oscilando sobre esas cifras hasta 2011, donde se muestra, una tendencia descendente, donde el pico más bajo, se encuentra en 2019, con un 58,19%. Esta tendencia a la baja, es consecuencia de varios factores, destacando el cambio en la estructura demográfica y, por otro lado, las recesiones económicas de los últimos años.

En segundo lugar, los niveles de paro anteriores, a la crisis de 2008, oscilan entre un 8,26% y, un 8,57%, se puede observar claramente, como no se han vuelto alcanzar esos datos después de la crisis. Estando en el año 2022, en el cuarto trimestre, con una tasa de paro del 12,87%, a 4,3 puntos porcentuales, por encima del año previo a la crisis financiera. Por lo que nos encontramos, ante una situación de descenso progresivo, de la tasa de paro estructural, aunque algunos estudios como el de AIReF (2019) datan que, parte de este descenso, se debe a un decrecimiento de la población en edad de trabajar, por lo que existe una correlación positiva, entre la variación de la tasa de paro y, la variación de la población en edad de trabajar.

Por último, en la tasa de ocupación, podemos observar, cómo también existe, un gran cambio a raíz de la crisis de 2008. Anterior a ella, se registra un periodo de crecimiento, llegando en el cuarto trimestre de 2007, a una tasa del 54,38%, seguido, de un gran descenso hasta 2012, donde comienza una leve recuperación, llegando a un máximo en 2022, del 50,99%. Una vez más, podemos observar que, no se alcanzan las cifras de antes de la crisis financiera, existiendo una diferencia de 3,39 puntos porcentuales.

El factor dentro del mercado de trabajo que, sigue siendo un problema constante es, el salario medio, inferior al que había antes de la crisis y, por lo tanto, repercute en el sistema de pensiones ya que, si el salario ha disminuido, son necesarias, aportaciones de más personas ocupadas para poder mantener las prestaciones.

Gráfico 3.8. Tasas de actividad, paro y empleo (2002T4- 2022 T4)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Según el estudio del *BBVA Research*, realizado por Alonso.J (2020) , el salario medio bruto, tuvo un crecimiento entre 2006 y 2009, pero, a partir de ese momento, han permanecido relativamente estables hasta los últimos datos obtenidos de 2019. Aunque, la evolución de la pensión media, no contiene el mismo comportamiento ya que, no dejó de crecer, en el mismo intervalo de tiempo. De hecho, ha tenido un crecimiento más lento, según el estudio, en 2018, la pensión media creció un 3% en enero, mientras que, en el mismo mes de 2019, lo hizo tan solo un 1,1%.

### 3.4 Factores Institucionales

En este último epígrafe, se mostrarán, los conceptos fundamentales que, servirán para guiarnos por la situación del sistema y, su funcionamiento en términos institucionales. Así como, proyectar sus fallos, e intentar corregirlos, esos conceptos son: la sostenibilidad financiera, la adecuación y suficiencia y, el sentimiento. Para dicho análisis, nos fundamentaremos en el estudio elaborado por BBVA Research del observatorio de pensiones titulado: *“Seguimiento de indicadores del sistema de pensiones”* realizado por Alonso.J (2022).

En primer lugar, la sostenibilidad financiera, es un indicador que, muestra la situación de déficit o superávit en el que se encuentra el sistema, es decir, implica determinar, si el sistema está en equilibrio. En términos financieros, esta situación, ya observada, en el apartado 3.1, en el cual, pudimos determinar que, nos encontramos en un déficit continuado, implica una gran diferencia entre los ingresos y los gastos, muy difícilmente de solucionar a corto plazo.

Como podemos observar en el gráfico 3.9. que representa el indicador de la sostenibilidad financiera del sistema. A partir de finales de 2011, nos encontramos con valores negativos, esto implica, lo que anteriormente ya se había descrito, un déficit del sistema prolongado en el tiempo, es decir, un déficit estructural, esta evolución negativa que, ha aumentado rápidamente desde la crisis económica de 2008, está provocado, por la disminución del número de afiliados a la Seguridad Social y, por el otro lado, el aumento del número de los pensionistas.

En agosto de 2018, los jubilados vieron aumentar sus pensiones un 1,6%, este incremento es, el resultado de la diferencia entre, el aumento aplicado según el IRP que, era, de un 0,25% y, el aumento que se realizó, en la aprobación de los presupuestos de 2018. Por lo que queda visualizado que, el aumento de la pensión media, provocó que, este indicador se viera afectado negativamente. Si no se hubiera hecho dicho aumento y, hubiera seguido fijado en el 0,25%, la situación habría tenido cifras más favorables en el indicador de sostenibilidad.

**Gráfico 3.9. Indicador de Sostenibilidad financiera de la Seguridad Social (2006-2021)**



Fuente: BBVA Research (2022)

En el gráfico 3.10, observamos, la evolución de las tasas de prestación<sup>4</sup>, nos describe, el grado de generosidad de la sociedad con las personas jubiladas. Aunque, debemos preocuparnos, si esta generosidad de la sociedad al sistema es adecuada y, suficiente en el tiempo.

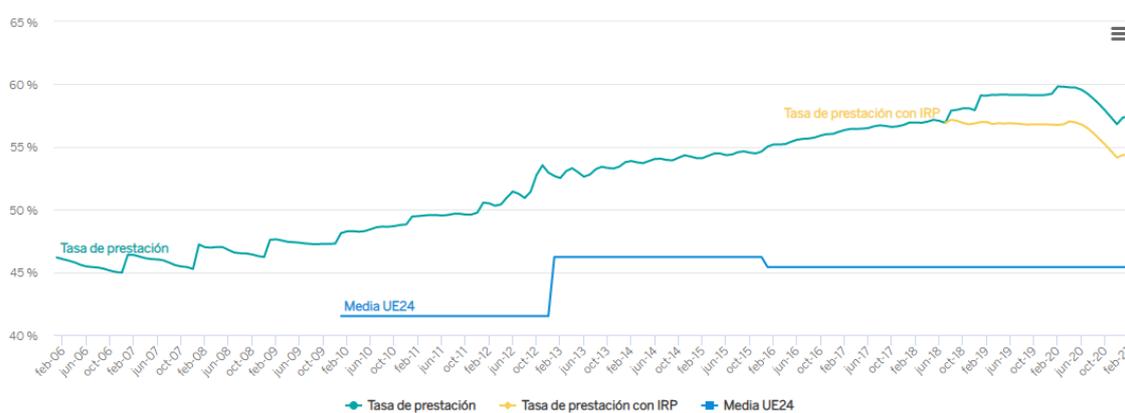
En España, esta tasa, ha tenido una tendencia constante de crecimiento, pasando de un 45% en 2007, a un 59% en 2019, a partir de ese momento, esa tendencia de crecimiento se ralentiza, llegando a un valor estable en último año. Según el estudio de

<sup>4</sup> Que mide la relación, entre las prestaciones medias en relación con el salario medio.

BBVA, la tasa de prestación, ha disminuido en el periodo de la pandemia, debido a que los salarios medios han crecido un 6%, mientras que, las pensiones medias, lo han hecho en un 2,2%.

A partir de 2018, se introduce en el análisis, la evolución que había tenido esta tasa si se hubiera aplicado el IRP con la revalorización del 0,25%, en vez de con el 1,6%. Con lo que podemos observar que, si hubiera sido así, la tasa de prestación, en mayo 2020 habría estado aproximadamente, en un 54%, cuando en la realidad, se recogen unos datos de casi un 59%.

**Gráfico 3.10. Tasa de prestación. (2006-2021)**

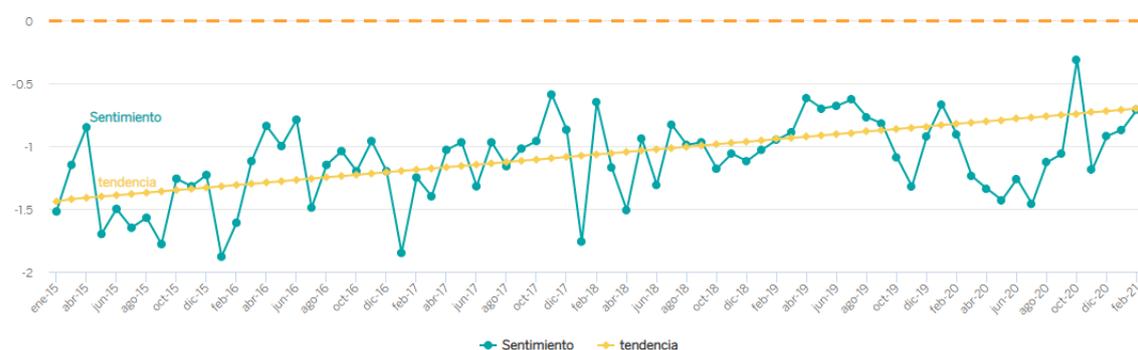


Fuente: BBVA Research (2022)

Por último, se analiza, el indicador de sentimiento (GDELT) en el gráfico 3.11, que mide, el número de noticias sobre el sistema de pensiones existentes en internet <sup>5</sup>. Este indicador, ha sido negativo a lo largo de los años, lo que implica que, tanto la evolución, como la tendencia, hace pronosticar que siga siendo negativo a largo plazo, se traduce, en que la opinión pública, sobre el sistema de pensiones y, su sostenibilidad es determinadamente desfavorable.

<sup>5</sup> Mediante técnicas avanzadas de reconocimiento de lenguaje se observan si el sentimiento es negativo o positivo.

Gráfico 3.11. Indicador de sentimiento (2015-2021)



Fuente: BBVA Research (2022).

## 4.PROBLEMAS A CORTO PLAZO DEL SISTEMA DE PENSIONES.

### 4.1. Revalorización de las pensiones.

Actualmente, con las previsiones contenidas en el Real Decreto 1058/2022, del 27 de diciembre, publicado en el BOE número 311, del 28 de diciembre de 2022, las pensiones se revalorizarán para el 2023, en un 8,5 %, dicha cifra es, la inflación media del año anterior, incluido el límite máximo de percepción de pensiones públicas.

Con la última reforma de pensiones, muchos expertos, se plantean, si realmente se puede llegar a conseguir calcular, las pensiones a un Índice de Precios al Consumo (IPC) real, por el que, se puedan establecer estas revalorizaciones. Ya que, no se tiene información clara, de cómo se realizaría dicho cálculo. Se debe recordar que, el objetivo de esta modificación, de la revalorización de las pensiones, por parte del gobierno es que, los jubilados, no pierdan poder adquisitivo pero, se deben tener en cuenta más variables como, las subidas de los salarios medios que no llegan a un 3%. Una subida, tres veces menor que, la media del IPC; es decir, los pensionistas gracias al Decreto Ley realizado, han podido mantener su poder adquisitivo, mientras que la mayoría de los trabajadores lo están perdiendo.

Por otro lado, una gran crítica a esta norma es que, no se contempla que las pensiones bajen, si el IPC baja, por lo que puede resultar un nuevo problema a corto plazo. Por tanto, que el gobierno esté enfocado, únicamente en garantizar, el poder adquisitivo de las pensiones, sin tener en cuenta, las grandes consecuencias que, esto puede acarrear en las cuentas públicas, refleja una vez más, de la mala gestión por parte de las instituciones públicas.

Además, el nuevo sistema de revalorización de las pensiones, provoca gran controversia entre organismos como, AIReF o el Banco de España, con la preocupación

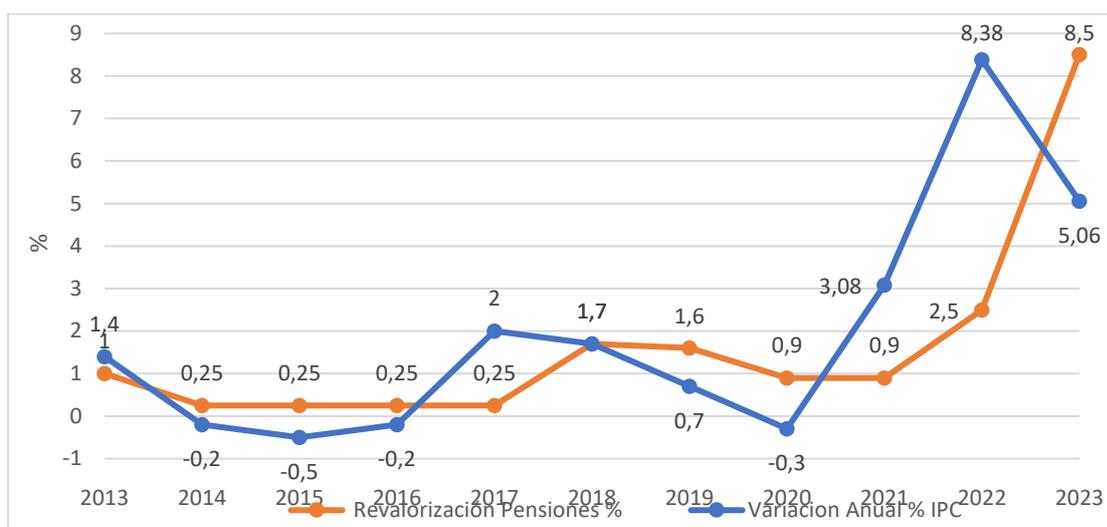
de como abonará esa factura el Estado , en este sentido, Herrero.C (2022), presidenta de AIREF, afirma: “ *los efectos a corto plazo de la inflación, pueden ser beneficiosos para el Estado, en aspectos como, los ingresos por recaudación fiscal, esto no sucederá para el siguiente año*”, también aclara “ *la situación cambia en 2023 porque el presupuesto de gastos nacería ya, en un contexto de inflación alta , con una partida fundamentalmente alta, que son las pensiones referenciadas al IPC: nuestras estimaciones son que, por cada punto adicional de la inflación el gasto crece en 1.500 millones*”.

Por último, y para concluir, de manera completa este apartado, analizaremos en el gráfico 4.1, la evolución de la revalorización de las pensiones y, su variación anual con el IPC.

Si analizamos la variación anual del IPC y, la revalorización de las pensiones realizadas, en el periodo de 2014-2017, se mantuvo una revalorización fija anual, de 0,25%, de las pensiones, decretada así, siempre que la situación del sistema de la Seguridad Social, se encontrará en déficit, pero cambió partir de 2018-2020.

Esta situación se modificó haciendo que, las pensiones se revalorizasen por encima de la variación anual del IPC, a 1,6%. Aunque, entre el periodo de la pandemia de Covid-19, esta revalorización se contuvo por debajo del IPC, la última subida de 2023, de las pensiones a un 8,5%, con los últimos datos de marzo y ,la gran diferencia, con la variación anual del IPC en 5,06%, teniendo en cuenta que, la Seguridad Social calcula que, cada décima de subida de las pensiones tiene un coste, de unos 150 millones de euros, esta subida de 8,5%, implicará un aumento del gasto de 12.750 millones de euros. Sin embargo, con los cálculos del Banco de España, este aumento del gasto, sería más grave aún, estimando que cada décima de aumento de las pensiones, implica, un coste 180 millones de euros, lo que resultaría unos 15.300 millones con la subida del 8,5%.

**Gráfico 4.1. Revalorización de las pensiones y variación anual en (%) al IPC**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y la Seguridad Social

#### 4.2 Tasa de sustitución y Tasa de dependencia

En este apartado, se analiza uno de los objetivos principales, que tiene el sistema de pensiones, garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas, pero, hoy en día es, uno de los grandes retos del gobierno y, el cual acarrea, un gran problema para el sistema.

Para ello, nos centramos en el indicador que, mide la cobertura de las pensiones para mantener el poder adquisitivo, la tasa de sustitución, también denominada, tasa de reemplazo, la cual se calcula, en base al último salario de la etapa laboral con lo que cobrará el pensionista. Este indicador, nos sirve para poder ver, la realidad de la eficacia de nuestro sistema de pensiones, a la hora de observar, si las personas mayores, pueden mantener su nivel de vida tras finalizar su etapa laboral.

España, según el estudio del BBVA (2022), es uno de los países con la tasa de reemplazo más elevada, esto significa que, la pérdida de poder adquisitivo en el periodo de jubilación es menor que respecto a otros países. Según los datos de la OCDE, en su estudio anual “*Pension at a Glance 2019*” la tasa bruta de reemplazo de España, para un salario medio, era de un 72,3%, teniendo en cuenta que, la media de la tasa de sustitución de los países de la OCDE, era de un 49% y, la media de los países de la Unión Europea era de un 52%.

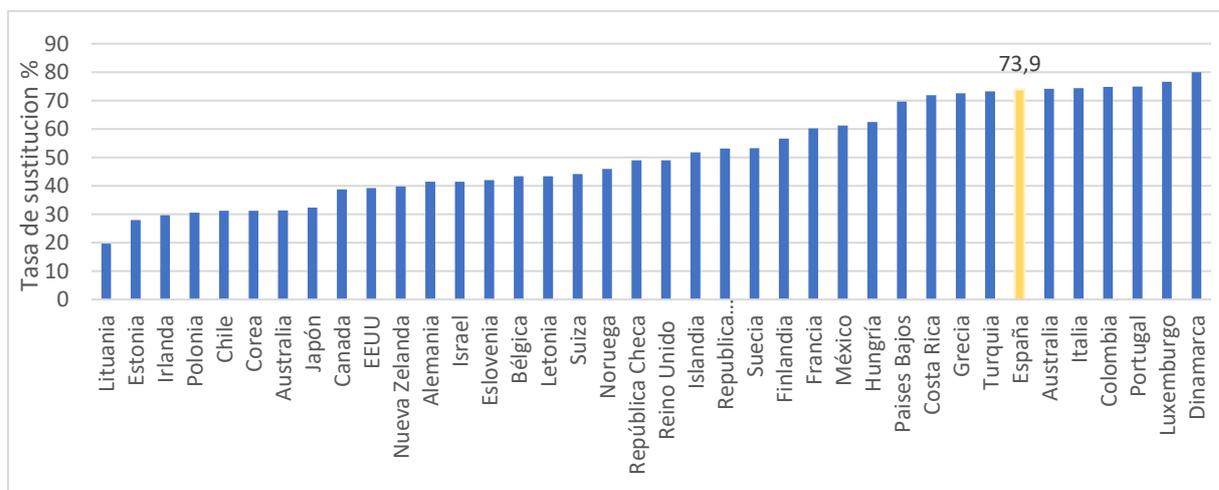
Según el estudio de la OCDE “*Pension at a Glance*” de 2021 donde analiza la situación y, evolución de las pensiones, contando con el impacto del COVID-19, hace referencia a la preocupación de los países de la OCDE, por las finanzas públicas y, la sostenibilidad

financiera de las pensiones, donde para España, las previsiones evolucionan hacia una tasa de reemplazo de un 89%.

Uno de los motivos, según la OCDE de este aumento de la tasa de reemplazo, ha sido la eliminación del factor de sostenibilidad, el cual debemos recordar, cumplía la función de ajustar la pensión de jubilación, teniendo en cuenta, la esperanza de vida, de manera que, cuanto más esperanza de vida, más se reduciría la cuantía de la pensión.

En el gráfico 4.2, podemos observar que, España se sitúa, como uno de los países con mayor tasa de sustitución entre los países de la OCDE, todavía muy por encima de la media de la OCDE, con los últimos datos disponibles, España se situaba en 2020, con una tasa de 73,9%, si tenemos en cuenta las estimaciones realizadas por el anterior estudio de 2021, de la OCDE, España superará esta tasa de remplazo, por más de 15 punto porcentuales.

Gráfico 4.2. Tasa de sustitución (%) 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y OCDE. (2020)

Esta tasa, nos hace ver la generosidad de nuestro sistema de pensiones que, es uno de los más generosos del mundo, lo cual desgraciadamente es un problema, ya que nuestro sistema no lo puede sostener.

Otro de los indicadores relevantes es, la tasa de dependencia<sup>6</sup>, como hemos visto a lo largo del trabajo, uno de los aspectos que, más preocupan actualmente es el envejecimiento de la población y, el impacto que tendrá sobre el número de personas dependientes. Además, debemos tener en cuenta, la disminución de la natalidad que, comprometen los objetivos de sostenibilidad del sistema

Teniendo en cuenta que, nos regimos por un sistema de reparto que, se fundamenta en el equilibrio entre el número de cotizantes, el número de pensionistas y, en lo que traduce este indicador, implica que, a mayor tasa, mayor será la carga que tendrá que soportar la población activa.

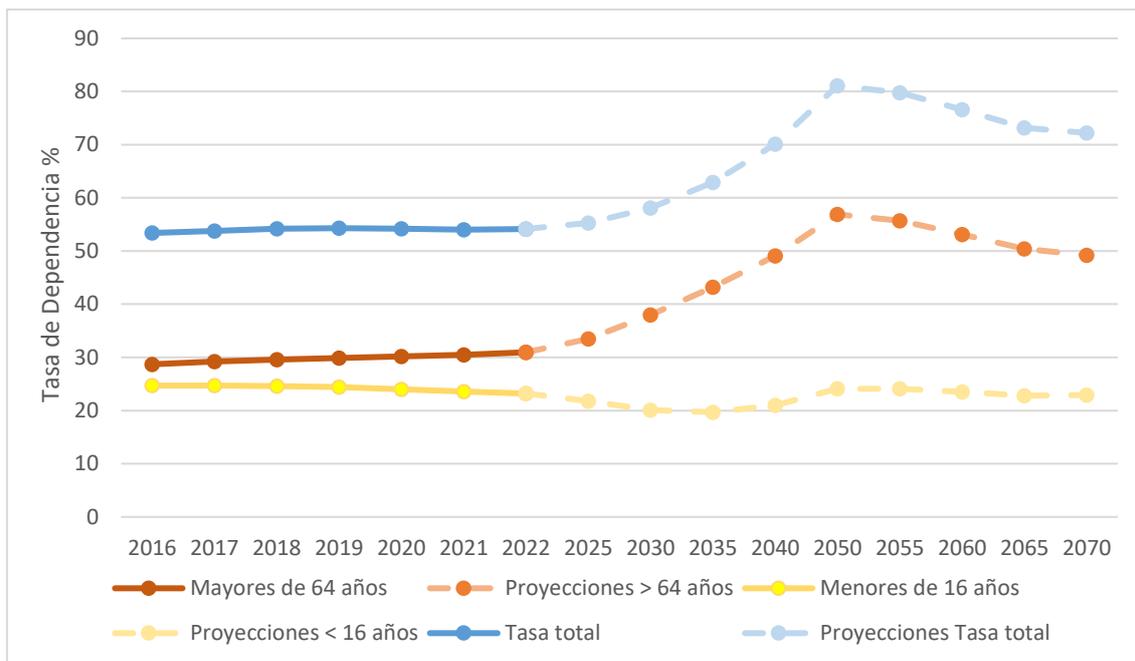
En el gráfico 4.3 observamos, la tasa de dependencia y, sus proyecciones realizadas por el INE. Para el análisis de la tasa de dependencia, he creído importante analizar el peso que tienen por separado, los mayores de 64 años y, los menores de 16 años, ya que, gracias a eso se puede evidenciar de nuevo la situación demográfica.

Como podemos observar, al inicio de la serie, las cifras entre ambos grupos de individuos en 2016, tienen pesos similares. A medida que va evolucionando el tiempo, el peso de la tasa de dependencia, de mayores de 64 va aumentando y, la tasa de menores de 16, va disminuyendo, se hacen evidentes dos puntos importantes, el primero, el aumento de la población envejecida y, el segundo la disminución de la natalidad.

**Gráfico 4.3. Tasas de dependencia y sus proyecciones (2016-2070)**

---

<sup>6</sup> Que mide la proporción de persona dependientes sobre la población activa, es decir, se encuentra en edad de trabajar.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. (2022)

Según las proyecciones del INE y, teniendo en cuenta que se mantengan las tendencias actuales, la tasa de dependencia, alcanzará su valor máximo en 2050, con una tasa de dependencia total, del 81,1%, de la cual en términos desagregados, los mayores de 64 años, tendrán un peso del 56,9% y, los menores de 16 años, de un 24,1%.

#### 4.3 Factor de Sostenibilidad V.S. Mecanismo de Equidad Intergeneracional

En este apartado, analizaremos el debate que, se ha suscitado en los últimos años, tras la última reforma de pensiones, realizada en 2021, sobre la derogación del Factor de Sostenibilidad y, su reemplazo por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

En cuanto al Factor de sostenibilidad, lo primero que se debe entender, es que fue un instrumento creado, para dar solución al desequilibrio del sistema, es decir, con el mero objetivo de reajustar las cuentas.

El comité de expertos del CSIC (2013), en su informe sobre el Factor de Sostenibilidad concluyó que, era necesario, adecuado y, aceptable, ya que, cumple con dos reglas sencillas, la primera, aseguraba que el sistema de pensiones fuera estable y, en segundo lugar, lo habría reforzado, ante las presiones a las que, estaba sometido por los problemas demográficos y económicos.

El mensaje del comité de expertos, sobre este análisis al Gobierno, fue el siguiente: *“todo el trabajo aquí contenido, para desarrollar el Factor de Sostenibilidad, será mucho menos útil si no va acompañado de un esfuerzo sustancial de transparencia. El Factor de Sostenibilidad, debe ser aplicado con transparencia y, explicado con sencillez a todo*

*aquel ciudadano de la UE que se quiera interesar por ello, debe por tanto publicar el seguimiento de la esperanza de vida, de los ingresos, los gastos, el número de pensiones y, del efecto sustitución”.*

En el análisis, del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, existen varios estudios sobre su establecimiento, concluyendo que, la nueva reforma, es un paso atrás en los términos que, nos ocupa este trabajo, es decir, en la sostenibilidad de las cuentas públicas.

El análisis que, se va a realizar, para explicar las posibles consecuencias futuras del MEI, vienen determinadas, por el artículo realizado por Fedea *“El Mecanismo de Equidad Intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa”* realizado por De la Fuente, García Díaz y Alfonso R. Sánchez. (2022)

En términos generales, las preocupaciones de la mayoría de los expertos, con la introducción del MEI son ; en primer lugar, las disposiciones de la reforma , en este sentido observan, dudas sobre su objetivo principal, la equidad entre generaciones. Puesto que actualmente, la única certeza es que, implica un incremento de las cotizaciones, provocando un aumento de la carga fiscal. En este sentido, el Factor de Sostenibilidad, era un mecanismo para tratar de mejorar la equidad, intentando ajustar, de la mejor manera, las pensiones para disfrutar en un futuro, con rentas parecidas en función a la esperanza de vida.

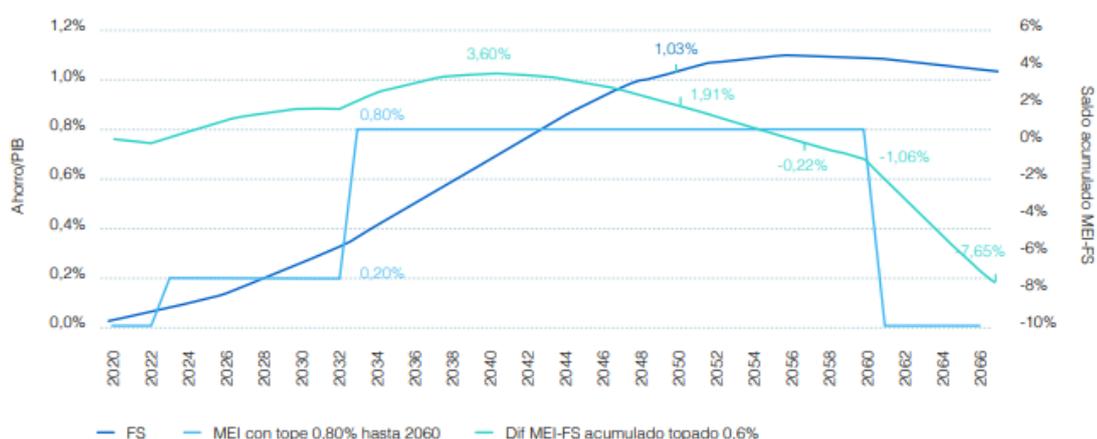
Otra cuestión viene determinada, por la subida de las cotizaciones de 0,6 puntos porcentuales, según este artículo, implicará, unos ingresos anuales en torno al 0,20% del PIB, lo que supondría, unos 2.200 millones de euros, en 2020 (Devesa et al, 2021), unas cifras que no ayudan de manera sustancial a la financiación del sistema.

Por último, destaca, su redacción confusa, por un lado, no se distingue con claridad, la revisión de las previsiones de gasto, para 2050 y, el déficit del sistema, en esa fecha o de los años anteriores. Además, dentro de las disposiciones, se hace referencia al impacto que hubiera tenido el factor de sostenibilidad, las cuales son innecesarias, puesto que, todos los informes de Ageing Reports, se elaboran tras la supresión de dicho factor.

En el gráfico 4.4 obtenido del estudio del Instituto Santalucía (2021):” *Efectos del Mecanismo de Equidad Intergeneracional sobre el Sistema de la Seguridad Social*” se observa, el ahorro acumulado independiente de cada mecanismo y, por otro lado la diferencia entre el ahorro acumulado entre ellos.

Como podemos observar, en cada caso individual, el Factor de Sostenibilidad, crece paulatinamente, hasta comenzar un leve decrecimiento, a partir de 2054, tomando valores máximos, en cifras superiores al 1%, de ahorro acumulado. Por el lado del MEI, su evolución tiene, un crecimiento concreto, agrupado en unos años específicos, como es el caso de 2022 y 2032, seguido por un periodo de estancamiento, dadas las disposiciones del mecanismo, hasta un decrecimiento total, en 2060 que, es su periodo de finalización. En torno a la diferencia entre el MEI y, el Factor de Sostenibilidad, la evolución tiende al decrecimiento, determinado principalmente por la evolución del MEI ya que como podemos observar sus máximos de ahorro acumulado se alcanzan en cifras inferiores al máximo del Factor de Sostenibilidad, con un 0,8%

Gráfico 4.4. Ahorro anual/PIB con FS y MEI y Saldo acumulado MEI-FS



Fuente: BBVA Research (2021)

Muchos expertos coinciden en que, la eliminación del FS ha sido un error y que, el MEI implica efectos negativos en la economía del país, como Ayuso.M (BBVA) que declara: *“la eliminación del Factor de Sostenibilidad, que suponía el ajuste de las pensiones, vinculándola con la esperanza de vida al llegar a la jubilación y su sustitución por el MEI, ha provocado un aumento de presión sobre los trabajadores ya que han aumentado sus cotizaciones a la Seguridad Social.”* Por otro lado, Doménech.R, afirma: *“La subida de cotizaciones no introduce ningún mecanismo de equidad intergeneracional, no garantiza la sostenibilidad ni mejora la equidad del sistema de pensiones, reduce su contributividad, y carga el mayor gasto sobre generaciones más jóvenes “*

#### 4.4 Fondo de Reserva de la Seguridad Social

El Fondo de Reserva, fue creado por exigencias institucionales, para el sistema de la Seguridad Social, su motivación era, establecer un fondo especial para estabilizar y,

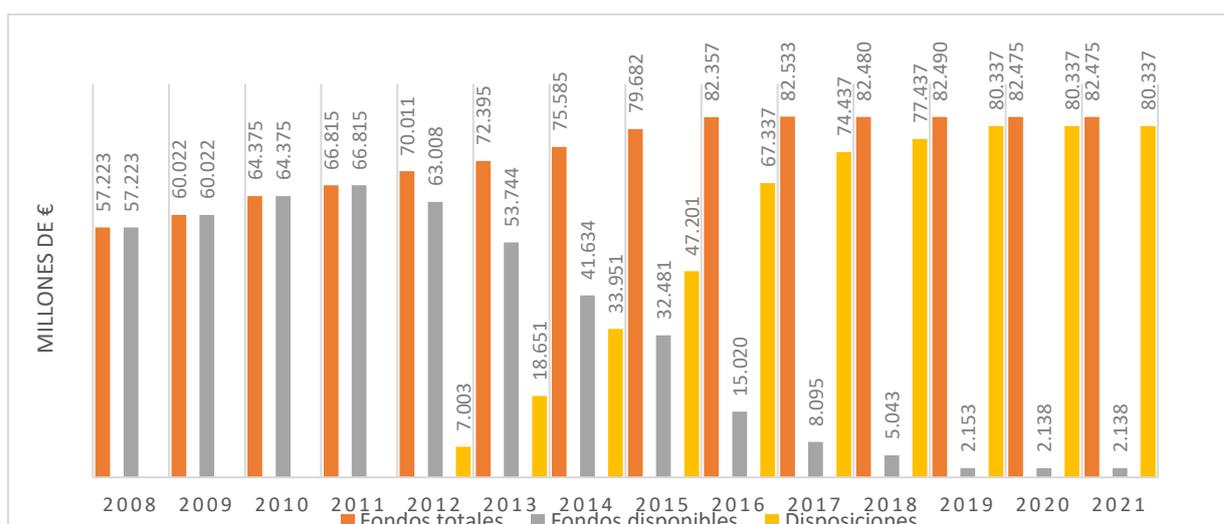
crear unas reservas que serían destinadas, en caso necesario, para desviaciones entre ingresos y gastos, en las prestaciones contributivas.

Para entender cómo funciona el Fondo de Reserva, es importante desglosar, las partidas que lo constituyen, en primer lugar, tenemos las dotaciones, las cuales según el informe de las Cortes Generales de 2021, han generado desde el año 2000, hasta el 31 de diciembre de 2021, 53.601 millones de euros.

En segundo lugar, tenemos los rendimientos del Fondo de Reserva, desglosado en rendimientos netos, los cuales han producido una cantidad desde 2000, al 31 de diciembre de 2021, que asciende a 28.873 millones de euros y, por otro lado, contando con los ajustes por amortización de los activos. En último lugar, tenemos las disposiciones, que fueron realizadas entre 2012 a 2021, este fue, un requerimiento necesario a partir de 2012, por las insuficiencias que existían en las finanzas de la Seguridad Social.

Como se puede observar, en el gráfico 4.5, las disposiciones del Fondo de Reserva comenzaron en el año 2012, a partir de este año las disposiciones han ido aumentando de manera drástica, hasta dejar casi vacías las reservas, respecto a los 63.008 millones de euros disponibles de 2012, se ha reducido hasta unos fondos disponibles de tan solo 2.138 millones de euros.

**Gráfico 4.5. Fondo totales, disponibles y disposiciones del fondo de reserva de la Seguridad social (2008- 2021)**



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

Queda aclarado que, el Fondo de Reserva, no va a ser el instrumento que garantice las futuras pensiones, aunque, debemos tener en cuenta, la nueva contribución creada, por

el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, este aumento de los ingresos por dicho impuesto finalista y, la reactivación del Fondo de Reserva, entre el periodo 2023-2032, no será suficiente, para equilibrar el sistema.

Por tanto, nos debemos plantear, que pasará, cuando este se agote, ya que es una realidad cada vez más cercana. Por tanto, el gobierno, deberá buscar una alternativa a la hora de encontrar recursos, para hacer frente al gasto en pensiones, si no se hiciera nada, en esta materia, lo único que se provocaría, sería aumentar el déficit público y, la deuda pública.

## **5. ALTERNATIVAS PARA LA RESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES**

Tras el análisis de la situación, de nuestro sistema de pensiones actual, se llega a la consideración, de que, en un futuro cada vez más cercano, la viabilidad del sistema de pensiones queda en entredicho. Por ello, en este apartado, se intentarán mostrar, las posibles alternativas, para mejorar el sistema de pensiones y, consecuentemente la viabilidad del sistema.

### **5.1. Aumento de la vida laboral como consecuencia del retraso de la edad de jubilación.**

Esta medida, ha sido utilizada por la mayoría de los países, en España, con la reforma de 2011, ya se aumentó la edad de jubilación, dicha medida, tiene doble trasfondo positivo. Por un lado, gracias a ella, se aumenta el número de cotizantes y, reducirá el número de personas que, reciben la prestación por jubilación, diversificándolas más en el tiempo y, dando un margen de maniobra al sistema.

Además, tiene su justificación, por el aumento de la esperanza de vida, ya que, es impensable que, si la esperanza de vida ha ido aumentando paulatinamente en los últimos 40 años, la edad de jubilación no se modifique.

En este sentido, AIReF en su artículo (2023): "*Opinión sobre la sostenibilidad de las administraciones públicas a largo plazo: la incidencia de la demografía*", ha calculado que, un aumento de la edad jubilación de un año, supone un ahorro aproximado de 0,4 puntos porcentuales del PIB. Además, expone, una alternativa para favorecer y, mejorar la aceptación de esta medida, la cual es, aumentar la carrera de cotización que, se considera para el cálculo de las pensiones.

Por otro lado ,se justifica su aplicación, por el lado del mercado laboral, actualmente, cada vez se retrasa más la edad, con la que se ingresa a dicho mercado. Según Arellano, Doménech y, García (2022) "*El incremento de la longevidad y, el retraso de la entrada en el mercado laboral dificultan la sostenibilidad del sistema, ya que, el*

*número de personas en edad de trabajar, por cada pensionistas ha disminuido de 7, en 1960, a 3 en 2020 y, lo seguirá haciendo en los próximos años hasta alcanzar 2 en 2060, según la OCDE”*,

Por último, para incentivar este retraso de la jubilación, según Arellano, Doménech y García (2022) se pueden abrir tres líneas de actuación:

- a) Facilitando la posibilidad, de compatibilizar el trabajo y la pensión, intentado estimular con el establecimiento de bonificaciones por cada año que se retrase la jubilación.
- b) Eliminar las barreras que, dificultan la contratación de trabajadores en edades avanzadas, para incrementar la participación laboral, de este grupo de edades, se deben adoptar acciones que, promuevan la diversidad e inclusión en las empresas.
- c) Mejorar la empleabilidad y, productividad de los trabajadores en edades avanzadas, con la adquisición de nuevas competencias, mediante la formación profesional ya que, se debe tener en cuenta que, la productividad será más efectiva si, el aprendizaje de los trabajadores es permanente.

## **5.2 Modificación de la financiación en el sistema**

Para esta alternativa, en primer lugar, debemos situarnos en que, el problema de financiación existente, viene provocado principalmente por, el problema demográfico que atraviesa nuestro país y, por otro lado, la baja natalidad que, implica cada vez más, una disminución de la población en edad de trabajar y, por tanto, menos contribuciones en el sistema.

Esto implica, un problema en doble sentido, es decir, un problema por el lado del gasto y un problema por el lado de los ingresos, por lo que es necesario aumentar los ingresos y, controlar el aumento del gasto.

Por el lado de los ingresos, una de las alternativas, podría venir determinado por un aumento del tipo efectivo de las cotizaciones, con la eliminación de los topes máximos, según el Banco de España (2022), si se eliminara este tope, afectaría a un 10% de los trabajadores y, supondría para los cotizantes que, tienen dicho tope, un aumento de su cotización en un 30% de media más, que se traduciría en un aumento de los ingresos entre el 0,4% y, el 0,8% del PIB por año.

Otra opción, es el aumento de los impuestos generales y que, parte de su recaudación se destine permanentemente del Estado a la Seguridad Social. Es cierto que, esta medida, puede crear cierta controversia, ya que, todos los ciudadanos pagan estos

impuestos, incluidos los pensionistas, por lo que, este aumento recaería también sobre la población cuyas prestaciones se quiere proteger.

Por el lado del gasto, existen discusiones de la Comisión del Pacto de Toledo, que dejan claro que, la Seguridad Social soporta cargas de gasto que, no deberían corresponderla, por lo que trasladar estas cargas al Estado, a los presupuestos generales, disminuirá la presión del gasto de la Seguridad Social.

### **5.3 Sistema de cuentas nocionales**

Una de las alternativas que, ha tenido más peso en los últimos años en España y que, la mayoría de los expertos aclama como, la opción más viable para estabilizar el sistema, implica cambiar nuestro sistema actual, por el modelo sueco de pensiones de cuentas individuales y públicas, también denominado, sistema de cuentas nocionales.

Este sistema, compuesto, en primer lugar, por, pensiones mínimas garantizadas para los ciudadanos, financiadas por los presupuestos del Estado y, una segunda parte de tipo contributivo, donde estas últimas, se acumularían en unas cuentas nocionales caracterizadas por ser individuales para cada trabajador y, su gestión es realizada por parte del sistema público.

Esas cuentas nocionales, son de carácter virtual, donde se van anotando las cotizaciones realizadas individualmente, a las cuales se le añaden los rendimientos que se generan, en función a la tasa nocional, dicha tasa es equivalente al tipo de interés de un sistema de capitalización.

Según Devesa y Doménech en su artículo del Instituto Santalucía titulado "*Las cuentas nocionales como mecanismo de disciplina*" opinan que, la transición hacia este tipo de sistema es muy sencillo y lo ejemplifican, suponiendo que, si la transición fuera de 10 años, el primer año el 90% de la pensión inicial, se calcularía con el sistema vigente actual y, el 10% restante, con el resultado de aplicar el sistema nocional, mientras los pesos proporcionales entre los dos sistemas irían cambiando, progresivamente, cada año, hasta alcanzar el último año 100%, de las pensiones calculada con el sistema de cuentas nocionales.

Aunque esta alternativa es, un cambio de estructura importante y, visiblemente complicado de exponer a los ciudadanos, sobre todo porque, supondrá, una disminución importante de las pensiones iniciales, se debe hacer entender, como un cambio necesario, si queremos que nuestro sistema público de pensiones sea sostenible, a la vez de, dar información clara, real y, completa a todos los ciudadanos, de sus cuentas dentro de este nuevo sistema.

#### **5.4 Complementación de las pensiones públicas con el ahorro privado.**

Esta alternativa, es una de las que más dificultades puede tener, a la hora de aplicarse, ya que, la cultura del ahorro privado en España, es bastante baja, en comparación con otros países. Aunque, es clave para nuestro sistema de pensiones, que la sociedad comience a concienciarse con el ahorro privado, es evidente que, esta transformación en la sociedad, es de las más complejas a realizar, pero, muy necesaria en estos momentos y, demorarla por más tiempo solo implicará, un empeoramiento de la situación para los individuos, en materia de sus ingresos esperados futuros para su jubilación.

Por ello, ante esta situación alarmante varios expertos puntualizan, la importancia de concienciar, sobre todo a la población más joven con el ahorro , Ayuso.M del BBVA declara, sobre las alternativas para garantizar la sostenibilidad y, suficiencia del sistema de pensiones: *“ se necesita hablar alto de la importancia que tiene el ahorro a largo plazo ,ya que, por el aumento de la esperanza de vida, implica muchos años de vida por delante y, por ende, necesidades que cubrir, que son diferentes según la edad a la que nos refiramos”, aclarándolo: “hablamos de dependencia, que ha de cambiar mucho, ya que si bien hasta ahora los cuidadores informales, por ejemplo, hijas cuidando de los padres, son lo más habitual, con las tasas de natalidad tan bajas que, estamos teniendo esto cambiará radicalmente y, tendrá que exteriorizarse en servicios prestados por terceros profesionales”*

Por lo que la idea principal de esta alternativa, es intentar que los individuos complementen sus pensiones públicas, con planes de pensiones privados. Además de este tipo de planes, también existen otras opciones como los planes de pensiones de empresas.

En este sentido, el Banco de España, ha realizado un artículo (2022): *“EL efecto de los planes de pensiones de empresa sobre el ahorro privado de los hogares”* donde aclara que, en España, este tipo de planes tienen un papel limitado, ya que el porcentaje de empleado en España, con este tipo de planes es del 6%, unas cifras muy por debajo que otros países europeos, como Alemania que se sitúa en un 13%.

En definitiva, los planes de pensiones, tanto individuales como, de empresas, son una fuente de ingresos favorable al ahorro de los individuos, la cual, debe comenzar a tener una importancia y, un peso más grande, en la cultura de nuestro país, si queremos buscar una estabilidad de futuro, tanto personal, como para el sistema público de pensiones.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

1. El sistema público de pensiones de España, se encuentra en una situación compleja, con un déficit estructural persistente en los últimos 12 años. Aunque se han conseguido mejores resultados en 2022, no seguirá esta tendencia para los próximos años. Resultado de la mala gestión y, estructuración por parte del gobierno, de la nueva reforma de pensiones. Además, la deuda que sostiene la Seguridad Social, ha llegado a cifras alarmantes desde 2017 y, las previsiones indican que empeorará, teniendo en cuenta, el aumento de la revalorización de las pensiones en 2023, del 8,5%.
2. La evolución demográfica, es uno de los factores más determinantes, dentro del sistema de pensiones, en estos momentos, se caracteriza por el aumento, cada vez mayor, de la población envejecida, dando como resultado, un aumento del número de pensionistas, sumado, al aumento de la esperanza de vida. Además, la baja natalidad que, se está experimentando, provoca una disminución de la población en edad de trabajar, por lo que, también, está afectando al número de trabajadores que cotizan. Todo esto se traduce en un desajuste cada vez mayor, entre los ingresos y, los gastos del sistema.
3. El mercado de trabajo, pasa por una situación inestable, desde la crisis de 2008, desde la cual, no se han podido alcanzar las cifras de antes de ella, tanto en tasa de actividad, como de paro y, ocupación. Además, dentro de este, se deben tener en cuenta, los salarios medios que, han seguido la misma tendencia, es decir, han ido disminuyendo. Todo esto repercute en que se necesitaran más aportaciones, de mayor número de trabajadores, para poder mantener las pensiones.
4. En términos institucionales, los indicadores de sostenibilidad financiera y, la tasa de prestación, reflejan que, el sistema se caracteriza por la falta de suficiencia y, eficiencia, teniendo en cuenta, la gran generosidad de las pensiones en las últimas décadas y, más actualmente, con las subidas de 2018 y la de 2023.
5. Los problemas a corto plazo que, están afectando a la viabilidad del sistema son: la revalorización de las pensiones de los últimos años, modificadas por la nueva reforma de pensiones de 2022 que, se han traducido, en un aumento de la partida de los gastos. Además, el aumento de la tasa de sustitución y, la decisión

del Estado de mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, está provocando un aumento de la presión del sistema, añadiendo el aumento cada vez mayor de la tasa de dependencia, reflejo inequívoco de que, el sistema no puede mantenerse tal y, como se conforma actualmente.

6. La eliminación de Factor de Sostenibilidad y, su sustitución por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, ha suscitado dudas sobre si es la medida más adecuada, en términos de eficiencia, puesto que el Factor de Sostenibilidad, era un instrumento creado para el reajuste de las pensiones iniciales, teniendo en cuenta la mayor esperanza de vida, teniendo un carácter determinista en la sostenibilidad del sistema. El hecho de sustituirlo, por un mecanismo, creado únicamente, para incrementar los ingresos en el Fondo de Reserva, hace creer que es un instrumento insuficiente y, poco transparente y claro para corregir la debilidad del sistema.
7. Las alternativas y, cambios necesarios para la viabilidad del sistema, implican un cambio, tanto de estructuración de este, como una conciencia social de la situación, por la que pasan las cuentas públicas. Adoptando alternativas como el ahorro privado por parte de los ciudadanos, con planes de pensiones privado o planes de empresa, el aumento de la edad de jubilación, causado por el aumento de la esperanza de vida. Además, de considerar una alternativa que, en los últimos años se ha estado planteando, es el cambio del tipo de pensiones, por una de cuentas nocionales, en el cual, se garanticen pensiones mínimas básicas completadas por los rendimientos individuales generados por cada trabajador, provocando una disminución de la pensión inicial y, por tanto, una reducción de los gastos del sistema.
8. Por último, para conseguir la viabilidad futura de sistema de pensiones, la prioridad es tener un equilibrio en las cuentas públicas del mismo, esto implica unos cambios, tanto de estructura como de organización y, promover la concienciación social, sobre los problemas por los que pasa el sistema y que, se deben de afrontar, aunque sea mediante medidas poco favorables.

## 6.2 Recomendaciones

En función de los resultados y, conclusiones que se han obtenido previamente en este Trabajo de Fin de Grado, se recomiendan las siguientes medidas y, actuaciones:

1. Realizar un análisis, sobre el cálculo de la revalorización anual de las pensiones, ya que los objetivos del gobierno, están sustentados únicamente en mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, sin tener en cuenta, las subidas de los salarios medios que, están muy por debajo de la subida de la pensión media, siendo tres veces menor que, la media del IPC y, por otro lado, sin tener en cuenta, qué hacer con las pensiones si el IPC disminuye.
2. Replantearse la eliminación del Factor de Sostenibilidad, por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, ya que este último, creado en la última reforma de las pensiones, ha suscitado dudas sobre si es medida suficiente, para afrontar las dificultades del sistema, siendo un mecanismo poco claro, realista y, conciso en sus objetivos y, medidas de actuación, dejando fuera de su análisis variables fundamentales para el sistema, como son, la esperanzada de vida, entre otros factores demográficos, o las proyecciones demográficas. Teniendo en cuenta que, el Factor de Sostenibilidad, reajustaba las pensiones iniciales, teniendo en cuenta las variables anteriormente descritas, hace que este sea un sistema de ajuste más eficaz y, estable para el sistema.
3. Modificar el tipo de sistema de pensiones, hacia un sistema de cuentas nacionales, provocaría una reducción de la presión, al que están sometidas las cuentas del sistema, siendo este más acorde y, eficaz en el momento actual en el que nos encontramos. Es cierto que, su implantación es compleja y, suscitará sentimiento de rechazo hacia la misma, por parte de los ciudadanos, ya que implicaría, en primera instancia, una disminución de las pensiones, pero a la vez, es una medida clave para la estabilidad y, reajuste de las cuentas del sistema para poder afrontar la situación demográfica a largo plazo.
4. Fomentar la concienciación del ahorro privado en la sociedad española, ya que a día de hoy, somos uno de los países tanto, de la UE como, de la ODCE con menor ahorro privado en materia de jubilación, concienciando sobre todo a las generaciones más jóvenes.

5. Por otro lado, una de las medidas que, en mi opinión, junto al cambio del tipo de sistema de pensiones, tiene más relevancia como alternativa es, el aumento de la vida laboral como consecuencia del retraso de la edad de jubilación, aunque sea una de las medidas que más se ha rechazado en los últimos años por parte de la sociedad. Realizada en la reforma de 2013, pasando esa edad de 65 a los 67 años, se debe entender que, es algo necesario, para conseguir aliviar las tensiones entre los ingresos y los gastos del sistema, dando conciencia de que la sociedad ha cambiado en los últimos 40 años y, como consecuencia el sistema lo debe hacer en la misma medida.
  
6. En términos generales, una vez realizado todo este análisis, quedan claras dos ideas fundamentales, en mi opinión, que se deben modificar, si se quiere conseguir la sostenibilidad el sistema. La primera es, la modificación de la estructura del sistema de pensiones, siendo dichas medidas concisas y claras. Por otro lado, realizar una acción conjunta, para hacer frente a la falta de educación económica de los ciudadanos, en esta materia, para que entiendan que, nos encontramos ante una situación crítica, en la cual, se necesitan medidas drásticas, para conseguir un futuro estable, para todas las generaciones a largo plazo.

## **7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

### **7.1 Informes y estudios.**

Alonso, J (2020). *Seguimiento de indicadores del Sistema de Pensiones*. BBVA Reseach: Observatorio de pensiones.

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

Consejo General de Economistas (2018). *Las pensiones en España*.

Doménech, R (2017). *El sistema público de pensiones en España: Propuestas de mejora*. BBVA Research.

Funcas. (2018). *Presente y futuro de la seguridad social*. Papeles de Economía Española

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

García López, E. (2019). "MOCHILA AUSTRICACA" ¿La solución al problema de las pensiones? Consejo General de Economistas.

Hernández de Cos, P (2021). *El sistema de pensiones en España: Una actualización tras el impacto de la pandemia* (Nº2106). Banco de España.

Instituto Santalucía (2021). *Efectos del Mecanismo de Equidad Intergeneracional sobre el sistema de la Seguridad Social*.

La Caixa (2017). *Pensiones: un debate necesario*. Informe mensual Nº 411

Villanueva, E y Gómez-García, M (2022). *El efecto de los planes de pensiones de empresas sobre el ahorro privado de los hogares*. Banco de España.

## 7.2 Páginas web consultadas y artículos de prensa

AIReF (2019). *Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social*. Disponible en : [INFORME COMPLEMENTARIO DE CUMPLIMIENTO ESPERADO DE LOS OBJETIVOS DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, DEUDA PÚBLICA Y REGLA DE GASTO 2018 DE LAS ENTIDADES LOCALES OBJETO DE ANÁLISIS INDIVIDUAL \(airef.es\)](#)

AIRef (2023). *Opinión sobre la sostenibilidad de las administraciones públicas a largo plazo: la incidencia de la demografía*. Disponible en: [AIReF-2023 Opinion-sostenibilidad-de-las-AAPP-largo-plazo.pdf](#)

AiReF(2023). *Documento técnico sobre el impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023*. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2023/03/OPINI%C3%93N-SOSTENIBILIDAD/230324.-DT.2.23 - Evaluacio%CC%81n-impacto-reformas-sistema-de-pensiones-2021-y-2023.pdf>

Amigot. B. (2018). *Pensiones de jubilación frente a salarios: ¿ Cuáles han subido más en la última década y cuánto?* Expansión. Disponible en: [Pensiones de jubilación frente a salarios: ¿Cuáles han subido más en la última década y cuánto? | EXPANSION](#)

Arellano, A., Doménech, R., & Garcia, J. R. (2022, 29 de junio). *Prolongar la vida laboral*. BBVAResearch. Disponible en: [https://www.bbvarresearch.com/wpcontent/uploads/2022/06/prolongacion\\_vida\\_laboral\\_2022.pdf](https://www.bbvarresearch.com/wpcontent/uploads/2022/06/prolongacion_vida_laboral_2022.pdf)

Ayuso.M & Doménech.R (2022). *Las pensiones después de la pandemia: 4ª edición, la situación actual y futura de pensiones*. Disponible en: [Soluciones del Foro de Expertos BBVA para la sostenibilidad de las pensiones: cuentas notacionales, mejora del empleo, vincular edad de jubilación a esperanza de vida y salud financiera - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](#)

Banco de España. (2022) *La evolución de la Deuda Pública en España en 2021*. Disponible en: [La evolución de la deuda pública en España en 2021. Notas Económicas. Boletín Económico 4/2022. \(bde.es\)](#)

BBVA Mi jubilación. *Alternativas al plan de pensiones para ahorrar para la jubilación*.

Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/alternativas-al-plan-de-pensiones-para-ahorrar-para-la-jubilacion.html>

BBVA NOTICIAS (2019). *Alternativas para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones*. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/es/alternativas-para-garantizar-la-sostenibilidad-y-la-suficiencia-del-sistema-de-pensiones/>

Chuliá , E.(2017). *El agotamiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: un imprevisto y una oportunidad*. Instituto BBVA de Pensiones. Documento de trabajo: N°18/2017. Disponible en: [el-agotamiento-del-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social.pdf \(jubilaciondefuturo.es\)](#)

CSIC (2013). *Informe del Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones*. Disponible en: [Microsoft Word - informe sostenibilidad sin marca agua \(csic.es\)](#)

De la Fuente. A, Garcia Díaz M.A y Sánchez. A.R (2022). *El mecanismo de Equidad Intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa*” Disponible en: [El Mecanismo de Equidad Intergeneracional:una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa \(fedea.net\)](#)

El economista (2022). *La pensión de jubilación subirá un 8,5% que viene, casi 107 euros mensuales de media*. Disponible en : [La pensión de jubilación subirá un 8,5% el año que viene, casi 107 euros mensuales de media \(eleconomista.es\)](#)

Gómez-García.M & Villanueva.A(2022). *El efecto de lo planes de pensiones de empresa sobre el ahorro privado de los hogares*. Banco de España. Disponible en: [El efecto de los planes de pensiones de empresa sobre el ahorro privado de los hogares. Artículos Analíticos. Boletín Económico 2/2022. \(bde.es\)](#)

INE base (2022).

- a) *Tasa de Dependencia y sus proyecciones (2016-2070)*. Disponible en: [Tasa de Dependencia\(1419\) \(ine.es\)](#)

- b) *Tasa de Dependencia de la población menor de 16 años*. Disponible en: [Tasa de Dependencia de la población menor de 16 años\(1420\) \(ine.es\)](#)
- c) *Tasa de Dependencia de la población mayor de 64 años*. Disponible en: [Tasa de Dependencia de la población mayor de 64 años\(1421\) \(ine.es\)](#)
- d) *Proyecciones de la población 2022-2072*. Nota de prensa. Disponible en: [INEbase / Demografía y población /Cifras de población y Censos demográficos /Proyecciones de población / Últimos datos](#)

INE base (2023). *Encuesta de la población activa.(EPA)* . Disponible en: [INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /Encuesta de población activa / Últimos datos](#)

Instituto Santalucía (2018). *Pensiones del Futuro*. Capítulo 1, capítulo 3, capítulo 4, capítulo 9. Disponible en: [Pensiones del futuro \(institutosantalucia.es\)](#)

Instituto Nacional de la Seguridad Social (2023). *Pensionistas del Sistema de la Seguridad Social*. Disponible en : [PTAS202306.pdf \(seg-social.es\)](#)

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 2 de agosto de 2011,núm 184. Disponible en: [BOE-A-2011-13242 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.](#)

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 26 de diciembre de 2013, núm 144. Disponible en: [BOE-A-2013-13617 Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.](#)

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 2021, núm 133. Disponible en: [BOE-A-2021-21652 Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.](#)

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2019). *40 años de Protección Social*. Disponible en: [Seguridad Social: Historia de la Seguridad Social \(seg-social.es\)](#)

OECDlibrary (2021) *Panorama de las pensiones 2021: Indicadores de la OCDE y del G20*. Disponible en: [Capítulo 1. Reformas recientes de las pensiones | Panorama de las](#)

[pensiones 2021 : Indicadores de la OCDE y del G20 | iLibrary de la OCDE \(oecd-ilibrary.org\)](#)

Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023. Boletín Oficial del Estado, de 28 de diciembre, núm 445. Disponible en : [BOE-A-2022-22694 Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.](#)

Ruíz, J. (2019) *Los orígenes de la jubilación y las pensiones*. Disponible en: [Los orígenes de la jubilación y las pensiones - Renta 4 Blog \(r4.com\)](#)

Seguridad Social (2023). *Bases y tipo de cotizaciones 2023*. Disponible en: [Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores \(seg-social.es\)](#)

Seguridad social (2022). *Información económico financiera. Cuentas de la Seguridad Social*. Disponible en : [Seguridad Social: Información Presupuestaria y Financiera \(seg-social.es\)](#)