



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales

La viabilidad futura del Sistema
Público de Pensiones en España.

Trabajo Fin De Grado
Grado en Economía

Presentado por:

Alba García Delgado

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez

En Valladolid, a 10 de Julio de 2023

RESUMEN

La viabilidad del sistema público de pensiones en España, ha quedado en entredicho tras la crisis financiera de 2008. Varios factores como el incremento del gasto, la reducción de los ingresos a la Seguridad Social y ciertos problemas estructurales y coyunturales, empujan a que el sistema no sea sostenible a largo plazo.

En el presente TFG se busca analizar los problemas descritos y las posibles soluciones que permitan garantizar la viabilidad futura del sistema.

Palabras clave: Pensiones, Sostenibilidad, Reformas estructurales, Reformas coyunturales

Códigos JEL: H55, I31, J11

ABSTRACT

The viability of the public pension system in Spain has been called into question after the financial crisis of 2008. Several factors such as the increase in spending, the reduction in Social Security income, and certain structural and circumstantial problems mean that the system does not be sustainable in the long term.

In this TFG we seek to analyze those problems described and possible solutions that guarantee the stability of the system.

Key words: Pensions, Sustainability, Structural reforms, Conjunctural reforms

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 1 |
| 1.1. Justificación del tema | 1 |
| 1.2. Objetivos | 1 |
| 1.3. Estructura | 2 |
| 1.4. Metodología..... | 2 |
| 2. Creación, principales reformas y características del Sistema Público de Pensiones..... | 3 |
| 2.1. Creación del Sistema Público de Pensiones..... | 3 |
| 2.2. Principales reformas | 4 |
| 2.2.1. Reforma 2011..... | 4 |
| 2.2.2. Reforma 2013..... | 5 |
| 2.2.3. Reforma 2021..... | 6 |
| 2.3. Principales características del Sistema Público de Pensiones | 7 |
| 3. Situación actual del Sistema de Pensiones..... | 11 |
| 4. Aspectos estructurales de la insostenibilidad del sistema público de pensiones. 12 | |
| 4.1. Factor demográfico..... | 12 |
| 4.2. Factor del mercado de trabajo. | 17 |
| 4.3. Factor institucional..... | 20 |
| 5. Aspectos coyunturales de la insostenibilidad del sistema | 21 |
| 5.1. La nueva actualización de las pensiones a través del IPC | 21 |
| 5.2. Diferencia entre salarios y pensiones. | 24 |
| 5.3. Tasa de sustitución o de reemplazo..... | 26 |
| 6. Experiencia internacional..... | 27 |
| 6.1. Sistema de Pensiones holandés..... | 29 |
| 6.2. Sistema de Pensiones sueco..... | 30 |
| 7. Propuestas para garantizar la sostenibilidad del sistema | 31 |
| 7.1. Modificación de las fuentes de financiación | 31 |
| 7.2. Medidas para el control del gasto. | 32 |
| 7.3. Implementación de un Sistema de Cuentas Nacionales. | 34 |

| | |
|--|----|
| 7.4. Fomentar la educación financiera y el ahorro complementario | 35 |
| 8. Conclusiones..... | 36 |
| 9. Bibliografía..... | 38 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 2.1. Principales características de la reforma de 2011 | 5 |
| Tabla 2.2. Principales características de la reforma de 2013 | 6 |
| Tabla 2.3. Principales características de la reforma de 2021 | 7 |
| Tabla 2.4. Principios básicos del sistema público de pensiones en España..... | 7 |
| Tabla 2.5. Bases de cotización contingencias comunes. | 9 |
| Tabla 2.6. Tipos de cotización (%)..... | 9 |
| Tabla 2.7. Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados. | 10 |
| Tabla 5.1. Pensiones por división en deciles | 23 |
| Tabla 6.1. Ranking de sostenibilidad de los distintos sistemas de pensiones | 28 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 3 1. Saldo contributivo del sistema público de pensiones en España, (2000-2019) | 11 |
| Gráfico 4.1. Pirámide de población española (2021)..... | 12 |
| Gráfico 4.2. Esperanza de vida de la población española. | 13 |
| Gráfico 4.3. Tasa de mortalidad, 65 años, (1991-2020) | 14 |
| Gráfico 4.4. Tasa de natalidad (2002-2021)..... | 15 |
| Gráfico 4.5. Tasa de fecundidad (1975-2021)..... | 15 |
| Gráfico 4.6. Saldo migratorio con el extranjero (2008-2021) | 16 |
| Gráfico 4.7. Tasa de actividad (2002-2022) | 18 |
| Gráfico 4.8. Tasa de paro (2002-T12022) | 19 |
| Gráfico 4.9. Tasa de empleo (2006-2021) | 19 |
| Gráfico 5.1. Salario más frecuente (2009-2019)..... | 25 |
| Gráfico 5.2. Tasa de reemplazo en distintos países..... | 27 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema

Los sistemas de pensiones son estructuras con un objetivo muy importante, garantizar el bienestar del jubilado a través de la transferencia de una renta periódica. Según el artículo 50, de la Constitución Española: *“los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”* y, según la Comisión Europea, los sistemas de pensiones deben *“mantener unos estándares de bienestar económico de la población jubilada próximos a los que mantenía en su etapa activa”*.

Tras la crisis de 2008, el sistema de pensiones español comenzó a ser un gran problema en la sociedad española, hasta tal punto que, en la actualidad, se habla de su insostenibilidad a largo plazo, debido a la brecha existente entre cotizaciones y prestaciones, la cual se debe cubrir con un gasto público de casi el 40% del PIB.

1.2. Objetivos

El objetivo primordial del presente Trabajo Fin de Grado es conocer los problemas coyunturales y estructurales a los que se enfrenta el sistema de pensiones que provocan su inviabilidad a lo largo del tiempo, así como proponer posibles alternativas o soluciones.

De manera adicional, otro de los objetivos secundarios serán el comprender en qué situación se encuentra el sistema, conocer los sistemas de pensiones de otros países, para conocer nuevas medidas que pueden ser útiles y aplicables para el nuestro, plantear diferentes medidas que puedan ayudar a garantizar la viabilidad del sistema, y entender la gravedad de la situación, para incluir medidas sostenibles a la mayor brevedad.

1.3. Estructura

El trabajo se estructura en siete apartados.

El primer apartado, incluye la introducción del tema, como los objetivos, estructura y metodología.

El segundo apartado, "*Creación, principales reformas y características del Sistema Público de Pensiones*", actualmente desarrollará cómo se originó, qué reformas se han llevado a cabo y cómo se caracteriza nuestro sistema de pensiones.

En el tercer apartado, "*Situación actual del sistema de pensiones*", se analizará la brecha existente entre cotizaciones y prestaciones a lo largo del tiempo.

En el cuarto apartado, "*aspectos estructurales de la insostenibilidad del sistema*", se expondrán los tres grandes problemas que afectan al sistema de pensiones.

En el quinto apartado, "*aspectos coyunturales de la insostenibilidad del sistema*", se abordarán ciertos problemas, que han ido mermando la viabilidad del sistema, y que se pueden solventar de manera más sencilla que los estructurales.

En el sexto apartado, "*experiencia internacional*" estudiaremos cómo está evaluado nuestro sistema de pensiones y analizaremos cómo son otros sistemas de pensiones sostenibles, como como son los casos del sueco y el holandés.

Por último, en el séptimo apartado, "*propuestas para garantizar la sostenibilidad del sistema*", expondremos varias soluciones o alternativas que se podrían implantar para mejorar la sostenibilidad del sistema.

1.4. Metodología

El trabajo se ha realizado a través de la recolección de datos e ideas de fuentes estadísticas oficiales, informes y estudios institucionales, prensa digital, literatura

económica, notas de prensa, y de la revisión de la información de alguna página web como la de la Seguridad Social. De hecho, al final del documento se adjunta toda la bibliografía utilizada.

2. CREACIÓN, PRINCIPALES REFORMAS Y CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

2.1. Creación del Sistema Público de Pensiones.

Para poder estudiar cómo es y en qué situación se encuentra el actual Sistema de Pensiones en España, resulta conveniente echar la vista atrás y conocer cómo este sistema se ha ido configurando a lo largo del tiempo.

Durante los siglos XIX y XX, tanto en España como en la mayoría de los países europeos, se fue consolidando progresivamente una idea de creación de un Estado del Bienestar. Esta noción, en su inicio, estaba especialmente ligada a paliar la difícil situación de los trabajadores del momento.

Así es como, en 1900, se creó el primer seguro social, la Ley de Accidentes de Trabajo, gracias a la creación de la Comisión de Reformas Sociales en 1883, la cual estudiaba las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y presentaba mejoras legislativas para este colectivo. Más adelante, se fueron creando distintos seguros de carácter social, como el Retiro Obrero en 1919 o el Seguro Obligatorio de Vejez o Invalidez, en 1947. Además de distintas instituciones dedicadas a la mejora y compromiso social, algunas como el Instituto Nacional de Previsión trataban, en cierta manera, el tema que se aborda en este Trabajo Fin de Grado, puesto que esta institución estaba dedicada, en exclusividad, a la protección de la vejez.

Sin embargo, y a pesar del sucesivo aumento de seguros e instituciones dedicadas al bienestar social, hasta la creación de la Ley de Bases de la Seguridad Social en 1963, no se instauró un modelo unitario e integrado de protección social. Este modelo constaba de una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en su financiación, por lo que se podría decir que fue el nacimiento de la Seguridad Social que conocemos hoy en día. Esta ley, además, fue mejorada y complementada gracias a la aprobación de los

artículos 41¹ y 50² de la Constitución Española de 1978.

En la década de los ochenta, se implementaron destacados cambios ligados al Sistema de Pensiones en España como es, por ejemplo, la implementación del proceso de equiparación de las bases de cotización respecto a los salarios reales o el proceso de revalorización de las pensiones, en relación con la variación del IPC. No obstante, fue en 1995, cuando el verdadero pilar del Sistema Público de Pensiones entró en escena con la aprobación de Pacto de Toledo, el cual se mantiene activo en la actualidad. Este Pacto está formado por quince recomendaciones que velan por la sostenibilidad y estabilidad del sistema a largo plazo, algunas de estas recomendaciones como, por ejemplo, el aumento de la edad mínima legal de jubilación a los 65 años, se incorporaron a la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad de 1997.

Por último, cabe mencionar que, hasta el año 2007, el Sistema de Pensiones español era viable en el tiempo debido a que los ingresos proporcionados por las cotizaciones superaban a los gastos derivados de las pensiones contributivas, sin embargo, con la llegada de la crisis en 2008, las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social se vieron tan dañadas que cambiaron hasta iniciar el déficit en 2011. En este contexto, a continuación, estudiaremos las tres últimas reformas llevadas a cabo en el Sistema de Pensiones y sus principales características.

2.2. Principales reformas

2.2.1. Reforma 2011

Reforma del Sistema de Pensiones Español, del año 2011, recogida en la *“Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social”*.

¹ Artículo 41 C.E: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

² Artículo 50 C.E: “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

La reforma de 27/2011 de 1 de agosto que, posteriormente entraría en vigor el 1 de enero de 2013, se vio de obligada creación durante el gobierno del Partido Socialista Obrero Español, (PSOE) presidido por José Luis Rodríguez Zapatero, por dos principales motivos que marcarían en ese momento la inviabilidad futura del Sistema Público de Pensiones español. En primer lugar, y como bien se estudiará en profundidad en el apartado 4.1 del presente trabajo, España lleva décadas sufriendo un proceso de envejecimiento de la población, principalmente provocado por la caída del índice de las tasas de natalidad, fecundidad, y el incremento de la esperanza de vida. Junto a este proceso demográfico, se le añade el déficit en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social, comentado anteriormente.

A continuación, se expondrán en la siguiente tabla 2.1 las principales características de la reforma de 2011:

Tabla 2.1. Principales características de la reforma de 2011.

| LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO |
|--|
| Aumento de la edad legal de jubilación hasta los 67 años. |
| Mantenimiento de los 15 años cotizados para acceder al 50% de la base reguladora, y aumento hasta los 38,5 años para recibir la totalidad de la base reguladora. |
| Aumento del número de años a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora, de los 15 últimos años a los 25 últimos años. |
| Penalización a la jubilación anticipada e incentivos a prolongar la vida laboral, a partir de los 67 años, disminuyendo o aumentando la totalidad de la pensión en determinados porcentajes. |

2.2.2. Reforma 2023

Reforma del Sistema de Pensiones español, del año 2013, recogida en la *“Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social”*.

La reforma de 2013, tenía como objetivo fundamental otorgar sostenibilidad al Sistema de Pensiones español para garantizar su correcto funcionamiento a largo plazo, asegurando así la correspondiente prestación a las generaciones presentes y futuras. Esta reforma no ha llegado a entrar en vigor puesto que estaba planteada incorporarla a partir del 1 de enero de 2019, pero esto no ha sido así, debido a la falta de consenso por parte de la Comisión. A pesar de no

haber entrado en vigor, a continuación, se explican en la tabla 2.2 las dos principales características que se recogen en esta reforma:

Tabla 2.2. Principales características de la reforma de 2013.

| LEY 23/2013, DE 23 DE DICIEMBRE |
|--|
| Factor de Sostenibilidad: incorpora un ajuste de la cuantía de la prestación a la esperanza de vida, es decir, ajusta que la pensión percibida por un pensionista ahora sea equivalente a la percibida por otro pensionista en el momento anterior. |
| Índice de Revalorización: incorpora una nueva referencia para la revalorización de las pensiones, siendo el incremento de las pensiones entre el 0,25% y la variación del IPC en el periodo anterior, (siempre y cuando exista déficit estructural). |

2.2.3. Reforma 2021

Reforma del Sistema de Pensiones en España, en el año 2021, recogida en la *“Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del Sistema Público de Pensiones”*.

La reforma de 2021 es la última que se ha llevado a cabo hasta día de hoy, la cual ha entrado en vigor el 1 de enero de 2022, con el actual gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), presidido por Pedro Sánchez. Las características más fundamentales de las que se dota se incluyen en la siguiente tabla 2.3.

Tabla 2.3. Principales características de la reforma de 2021

| LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE |
|--|
| Como referencia para la revalorización de las pensiones se establece el IPC, siempre y cuando sea positivo, ya que en caso de ser negativo las pensiones se mantendrán congeladas sin verse perjudicadas. |
| Aumento de las cotizaciones sociales en 0,6 puntos, siendo responsabilidad de la empresa 0,5 puntos y del trabajador 0,1. |
| Eliminación de las cláusulas de jubilación forzosa a los menores de 68 años por parte de los convenios colectivos. Estos, además, obligan a la empresa a sustituir el puesto del jubilado por otro trabajador con intenciones de contratarle de forma indefinida |
| Penalización a la jubilación anticipada a través del nuevo sistema de coeficientes reductores e incentivos a prolongar la vida laboral aumentando la cuantía de la pensión en un 4% por cada año adicional cotizado. |

2.3. Principales características del Sistema Público de Pensiones

Tras esta breve introducción de cómo se ha ido formando el Sistema de Pensiones y sus últimas reformas llevadas a cabo, cabe explicar cómo es su funcionamiento en la actualidad.

El Sistema público de Pensiones español se rige a través de cinco principios básicos que son: el principio de reparto, de proporcionalidad contributiva, de universalidad, de gestión pública y de suficiencia en las prestaciones.

Tabla 2.4. Principios básicos del sistema público de pensiones en España

| Principios básicos | |
|--------------------------------------|--|
| Reparto | Los trabajadores en activo cotizan a la Seguridad Social para financiar las prestaciones. |
| Proporcionalidad contributiva | La cuantía de la prestación recibida estará directamente relacionada con la cantidad y periodo cotizado. |
| Universalidad | Todos aquellos que no hayan cotizado tendrán derecho a una prestación no contributiva para cubrir necesidades básicas. |
| Gestión pública | El Sistema de Pensiones está gestionado por la Tesorería General de la Seguridad Social, ente público. |
| Suficiencia de prestaciones | El valor de la prestación debe asegurar las necesidades de los jubilados. |

El actual sistema de pensiones se puede incluir en un sistema de reparto, lo que significa que, en cada momento del tiempo, los trabajadores en activo a través del pago de las cotizaciones financian las pensiones existentes, es decir, la recaudación obtenida por parte de los trabajadores ocupados se reparte entre todos los jubilados con derecho a percibir una pensión. Esto es así siempre y cuando las recaudaciones superen a los pagos de las pensiones, ya que, en el caso de déficit, como es el caso de España, el Estado tendrá que hacerse cargo de esta diferencia a través de transferencias u otros instrumentos.

Autores como Milton Friedman, calificaban este tipo de sistema de pensiones de reparto como el mayor esquema piramidal del mundo, también denominado esquema Ponzi, debido a que en cada momento el coste de las pensiones está

mantenida por la aportación que realizan los trabajadores ocupados que, de la misma forma, tienen la promesa de ver financiada su pensión por las próximas generaciones. Paul Samuelson, por su parte, escribe en 1967 en Newsweek las ventajas que ofrece este sistema piramidal *“lo bonito de la Seguridad Social es que no es actuarial, es decir, cada jubilado es beneficiado en forma de pensión recibiendo diez veces más lo aportado si tenemos en cuenta las aportaciones de la Seguridad Social aportada por el empleador”*, siempre y cuando haya más jóvenes que personas jubiladas.

Dichas cotizaciones aportadas por los trabajadores para sustentar el sistema de pensiones, son gestionadas de manera pública por la Tesorería General de la Seguridad Social y están calculadas para cada trabajador, en base a un tipo impositivo ligado a una base de cotización. Cada trabajador ha de pagar 12 bases anuales que se reparten entre trabajador y el empresario. En las tablas que se muestran a continuación se recogen las bases de cotización en contingencias comunes y los tipos de cotización los cuales marca el Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.5 Bases de cotización contingencias comunes.

| Grupo de cotización | Categorías profesionales | 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 | 4.139,40 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 1.351,20 | 4.139,40 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 1.175,40 | 4.139,40 |
| 4 | Ayudantes no Titulados | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 6 | Subalternos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 38,89 €/día | 137,98 €/día |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 38,89 €/día | 137,98 €/día |
| 10 | Peones | 38,89 €/día | 137,98 €/día |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquier categoría profesional | 38,89 €/día | 137,98 €/día |

Fuente: Datos de la Seguridad Social (2022).

Tabla 2.6. Tipos de cotización (%).

| Contingencias | Empresa | Trabajadores | Total |
|------------------------------------|---------|--------------|-------|
| Comunes | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Horas Extraordinarias Fuerza Mayor | 12 | 2 | 14 |
| Resto Horas Extraordinarias | 23,60 | 4,70 | 28,30 |

Fuente: Datos de la Seguridad Social (2022).

La cuantía en la que los trabajadores abonan su cotización estará directamente relacionada con el importe de su pensión futura, es decir, existe una correspondencia entre la pensión recibida y las cotizaciones realizadas durante la vida laboral, así es como se define el principio de proporcionalidad contributiva.

Se debe tener en cuenta, además, no solo la cuantía si no también el periodo de tiempo en el que se ha cotizado, puesto que dentro del sistema se deben alcanzar un mínimo de 15 años cotizados para poder obtener así derecho a percibir una pensión contributiva. Para determinar el importe de la pensión se calculará sobre los últimos 25 años cotizados, llegando al 100% de la base reguladora a los 36 años de cotización. En la siguiente tabla podemos observar qué porcentaje de base reguladora se corresponde a cada uno de los años cotizados:

Tabla 2.7. Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados.

| Años de cotización | Porcentaje de la base reguladora | Años de cotización | Porcentaje de la base reguladora | Años de cotización | Porcentaje de la base reguladora |
|--------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| 15 años | 50% | 22 años | 67,64% | 29 años | 84,04% |
| 16 años | 52,52% | 23 años | 70,16% | 30 años | 86,32% |
| 17 años | 55,04% | 24 años | 72,64% | 31 años | 88,60% |
| 18 años | 57,56% | 25 años | 74,92% | 32 años | 90,88% |
| 19 años | 60,08% | 26 años | 77,20% | 33 años | 93,16% |
| 20 años | 62,60% | 27 años | 79,48% | 34 años | 95,44% |
| 21 años | 65,12% | 28 años | 81,76% | 35 años | 97,72% |

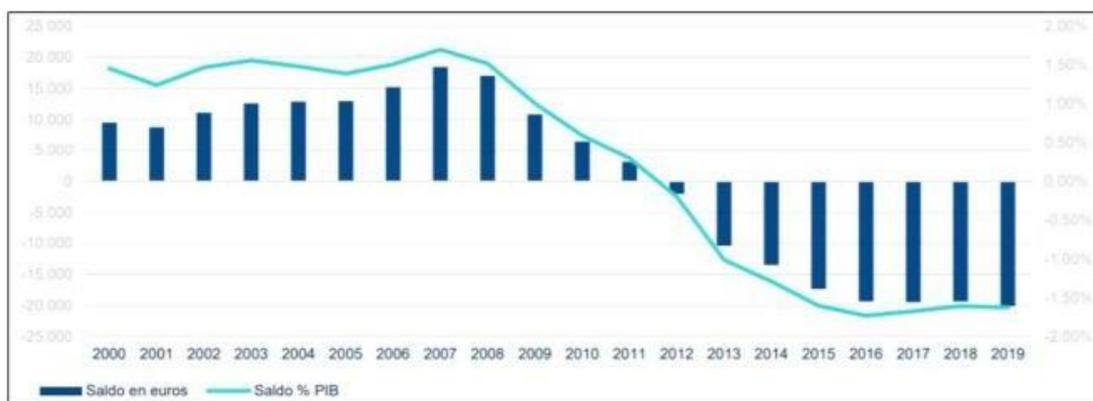
Fuente: Seguridad Social (2022).

Por último, cabe mencionar los principios de universalidad y de suficiencia en las prestaciones. Ambos principios anuncian asegurar ciertas necesidades básicas. Sin embargo, en el caso del principio de suficiencia de prestaciones quiere garantizar que el valor de la pensión cubra esas necesidades básicas, a diferencia del principio de universalidad, que explica que esas necesidades básicas también se han de cubrir hasta para aquellas personas que no han cotizado, a través de una prestación no contributiva.

3. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES.

Aunque se ha ido adelantando en los apartados anteriores, es importante conocer el estado actual del Sistema Público de Pensiones. Uno de los indicadores más utilizados y más fáciles de aplicar con el que se pueden medir los gastos e ingresos del sistema, en el mismo ejercicio económico, es el saldo contributivo. Los gastos contributivos van dirigidos en su mayoría al pago de las pensiones contributivas y el 10% restante a gastos administrativos como pueden ser los sueldos y salarios del personal. Por otra parte, los ingresos contributivos vienen dados prácticamente en su totalidad por las cotizaciones sociales.

Gráfico 3.1. Saldo contributivo del sistema público de pensiones en España, (2000-2019)



Fuente: Devesa, Doménech y Meneu (2019)

Como podemos observar, el saldo contributivo hasta 2007 constaba de un superávit contributivo, es decir, los ingresos superaban a los gastos contributivos, y esta diferencia positiva quedaba acumulada en el Fondo de Reserva³ de la Seguridad Social. Sin embargo, a partir de este año, el saldo no

ha hecho más de disminuir hasta el año 2012 que los gastos superaron por primera vez a los ingresos. Desde entonces, el saldo no ha hecho más que disminuir hasta estabilizarse de manera deficitaria desde el año 2016. Esta problemática de que los gastos contributivos, es decir, las pensiones no se compensen con las cotizaciones, tiene como consecuencia que gran parte del gasto público se destine al pago de las mismas, siendo las pensiones la mayor partida de gasto en el presupuesto, con una importancia del 39% del total.

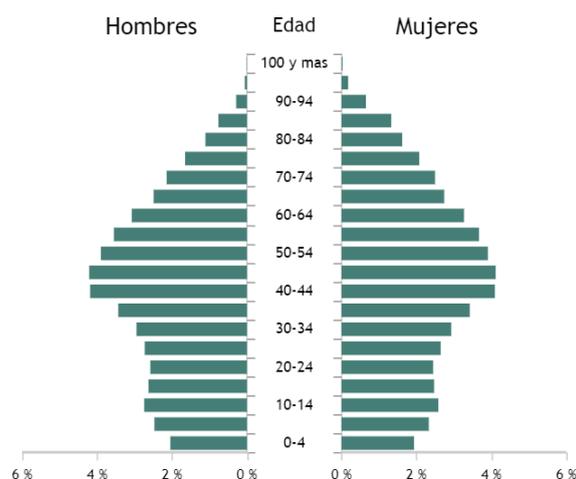
Este desequilibrio a largo plazo hace que la sostenibilidad de las pensiones sea imposible, ya que no solamente en la actualidad no se cubren sus gastos, si no que, conforme la generación “baby-boomer” se jubile, mayor número de pensiones se generarán y la brecha entre ingresos y gastos irá aumentando sustancialmente.

4. ASPECTOS ESTRUCTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

4.1. Factor demográfico.

Uno de los tres factores que explican la futura insostenibilidad estructural del actual Sistema de Pensiones es la evolución demográfica que vive España.

Gráfico 4.1. Pirámide de población española (2021)



Fuente: Estadística del Padrón Continuo, INE.

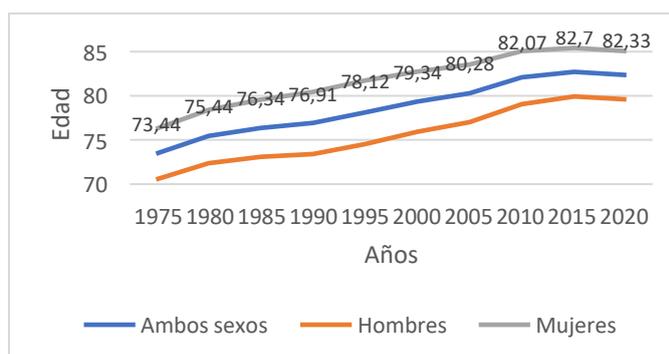
³ El Fondo de Reserva de la Seguridad Social o más conocido como “hucha de las pensiones”, es un fondo de estabilización y reserva, en la que se reservaba en los años superavitarios el resultante positivo de los ingresos contributivos para hacer frente a posibles necesidades.

Como bien se puede apreciar en la actual pirámide de población, la cual nos da una enorme pista de lo que pasará de aquí a unos años, es que España, país con características propias de una economía desarrollada, muestra en su estructura un acentuado ensanchamiento en las edades centrales a causa del aumento de la fecundidad registrado en los años de los sesenta y setenta, conocido como “baby boom”. Esta gran generación irá aumentando progresivamente en edad y, por tanto, proyectando en la estructura de población española un acentuado proceso de envejecimiento.

Algunos de los indicadores que nos explican el escenario demográfico actual y futuro del país, serán la elevada esperanza de vida, la disminución de la tasa de mortalidad, la reducción de la tasa de natalidad y el positivo saldo migratorio.

España se posiciona actualmente, como de los primeros países del mundo con mayor esperanza de vida, siendo esta, en el año 2021, de 83,3 años. Como se refleja en el gráfico 4.1, la esperanza de vida en España ha seguido una tendencia alcista, difiriéndose en casi 10 años, de 1975 a 2020. En 2020, con el aumento de muertes provocados por la pandemia, se detuvo la tendencia ascendente y presentó una disminución en la esperanza de vida de 1,3 años para ambos sexos. Pese a esta caída puntual, se prevé que para los siguientes años continúe el crecimiento de la longevidad sospechando que para el año 2050, se alcance una esperanza de vida de 93 años de edad. Cabe destacar que este incremento de la longevidad se sigue produciendo gracias a aspectos positivos que se dan en el país, como la calidad y avances del sistema sanitario y las pautas de comportamiento seguidas en relación con la salud.

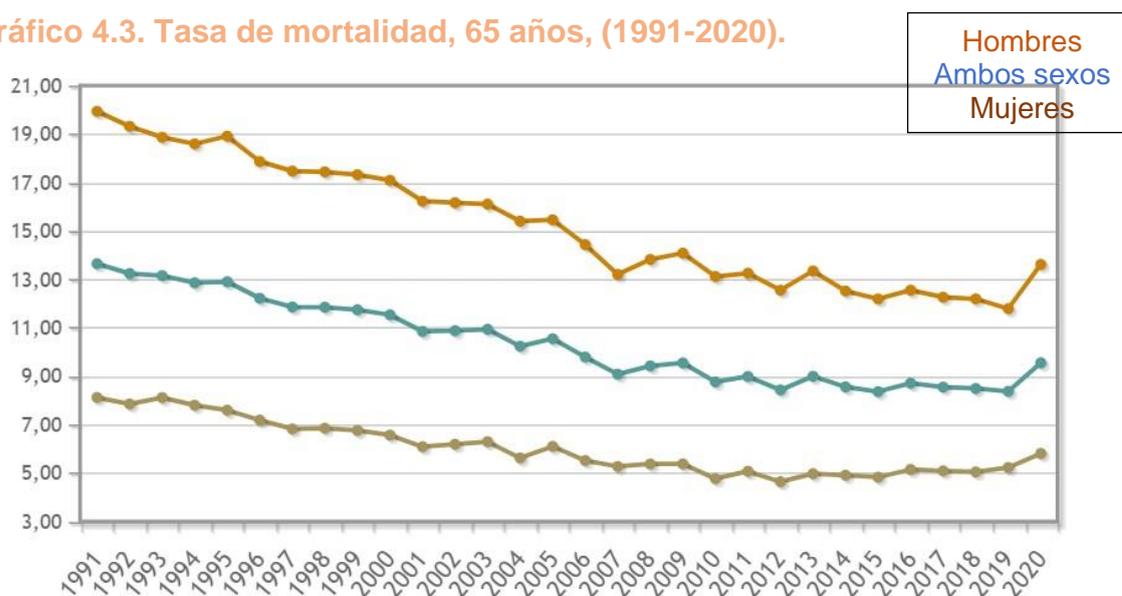
Gráfico 4.2. Esperanza de vida de la población española.



Fuente: elaboración propia a través de los datos del INE.

Un segundo factor que contribuye al acelerado aumento de la población de edad avanzada, es la disminución de la tasa de mortalidad desde el año 2000, (véase el gráfico 4.3). El único aumento en la mortalidad se produce en el periodo 2000-2022, al igual que el descenso puntual de la esperanza de vida a 82,33 años en este periodo, se da en el año 2020, debido a las muertes provocadas por la COVID-19. Por suerte, estos datos se podrían definir como atípicos, puesto que ya se está recuperando la tendencia que se seguía en décadas anteriores.

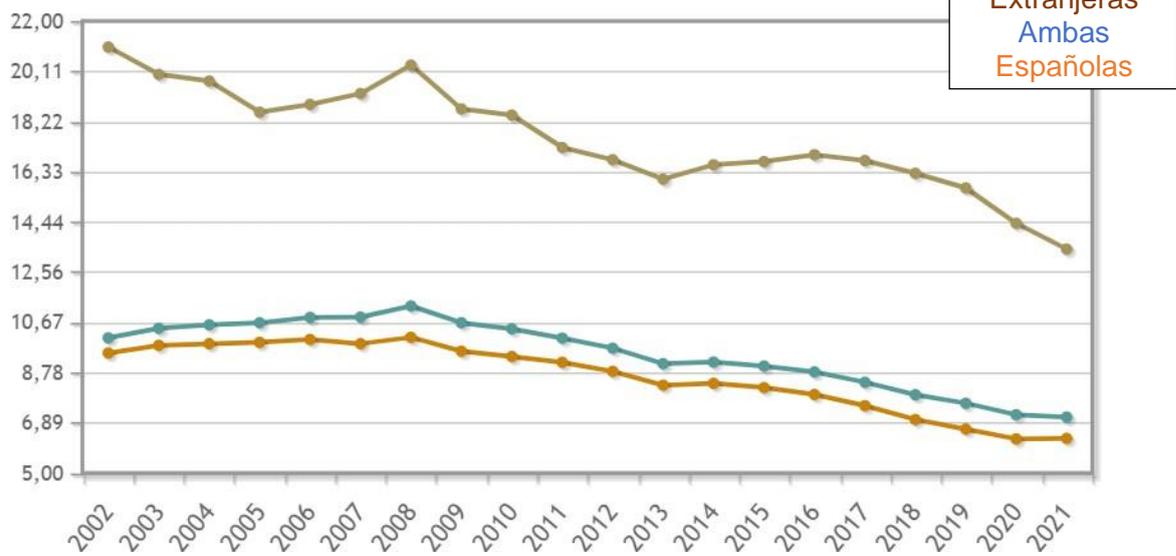
Gráfico 4.3. Tasa de mortalidad, 65 años, (1991-2020).



Fuente: Tasa Mortalidad, INE.

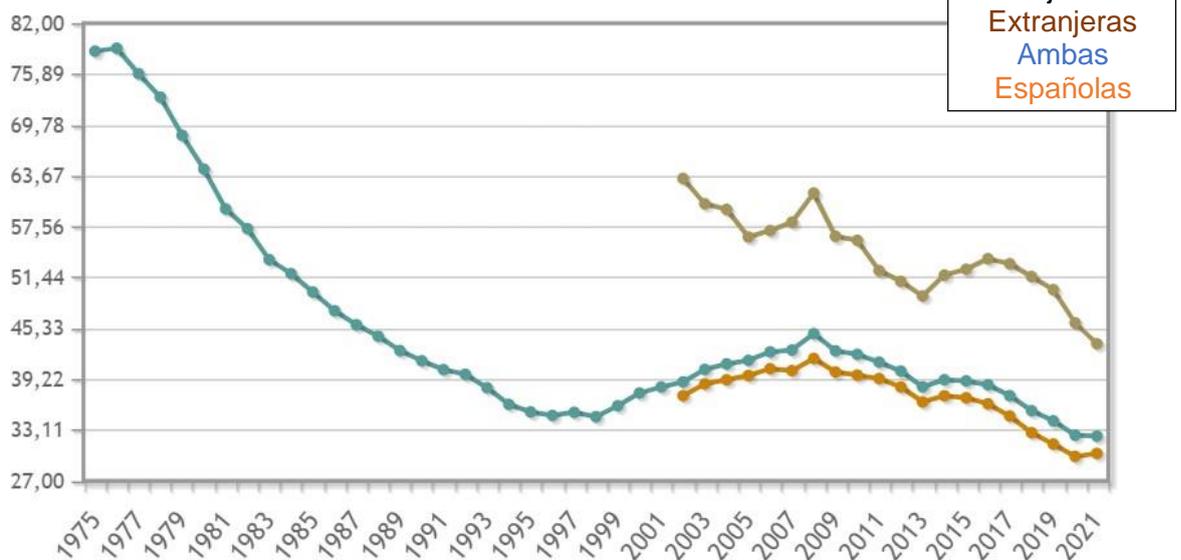
Por otro lado, la tasa de natalidad en España no ha parado de reducirse hasta llegar a una cifra de 7,1 nacimientos por cada mil habitantes en el periodo de un año, siendo esta una de las tasas más bajas de Europa actualmente. Esta tasa de natalidad, al igual que la tasa de fecundidad, la cual es del 32,37 unidades de nacimientos, por cada 1000 mujeres en el año 2021, ha ido reduciéndose de forma progresiva desde los años setenta, tal y como podemos observar en los gráficos 4.4 y 4.5. Esto es debido en parte, por factores económicos e institucionales, principalmente a un cambio en la mentalidad de la sociedad, donde se priman otras circunstancias como la renta, el trabajo o la calidad de vida.

Gráfico 4.4. Tasa de natalidad (2002-2021)



Fuente: Tasa natalidad, INE.

Gráfico 4.5. Tasa de fecundidad (1975-2021)



Fuente: tasa fecundidad, INE.

Pese a que se ha seguido una tendencia decreciente, tanto en la natalidad, como en la fecundidad, se prevé que esta propensión dejará de disminuir en el año 2024, donde comenzará a aumentar, de forma gradual, por el incremento de generaciones en edad fértil.

En último lugar, estudiando el efecto de las migraciones en el escenario demográfico español, España 2015 tras haber superado la crisis de 2008, había conocido un saldo migratorio positivo debido al aumento de entradas a partir de

2014 y la disminución de salidas desde 2013. Situando el año 2019, con un saldo positivo de las migraciones de 454.232, y caracterizándolo porque aproximadamente la mitad de los flujos procedentes se corresponden con países latinoamericanos, en consecuencia, con crisis políticas y económicas de estos países.

En el año 2020, y con la llegada de la COVID-19 que, sin duda, va a marcar la tendencia creciente del saldo migratorio, vamos a encontrar un saldo positivo de 219.357, un saldo que se reduce a la mitad respecto a 2019. Esta reducción se debe principalmente a las 465.721 personas procedentes del extranjero que establecieron su residencia en España, (un 37,9% menos que en 2019), y en segundo lugar a las 249.477 personas abandonaron España con destino a algún país extranjero (un 15,8% menos que en el año anterior). Esta contracción de flujos, en comparación a años anteriores, se refleja como resultado del cierre preventivo de fronteras.

En 2021, nos encontramos con un saldo migratorio con el exterior también disminuido a la mitad, con una cifra de 148.677. Durante la primera mitad del año 2021, se han disparado las salidas respecto a años anteriores, a cifras que no se conocían desde antes de 2014 y se han reducido en casi un 20% las entradas.

Gráfico 4.6. Saldo migratorio con el extranjero (2008-2021)



Fuente: Saldo migratorio con el extranjero, INE.

Finalmente, es preciso señalar que la inmigración ha ayudado a aliviar de cierta manera la evolución demográfica que no facilita la sostenibilidad del Sistema de Pensiones español. Esto es debido, en primer lugar, a que la mayor proporción de inmigrantes que llegan al país se enmarcan en un rango de edad joven, que hace dilatar la pirámide demográfica en las edades intermedias y por tanto aumentar la población activa que financia las pensiones. Y, en segundo lugar, ha ayudado a contrarrestar las bajas tasas de natalidad y fecundidad ya que el número de hijos nacidos por mujeres inmigrantes es superior al número de hijos nacidos por mujeres de nacionalidad española.

4.2. Factor del mercado de trabajo.

El segundo factor que explica la inestabilidad de las pensiones en España es el mercado de trabajo, pues como bien se ha explicado, debido a que el sistema de pensiones español se caracteriza por ser de reparto, se necesita un determinado volumen de trabajadores que gracias a sus cotizaciones puedan financiar las pensiones existentes. Existen diversas causas que contribuyen a que el mercado de trabajo en España sea ineficiente, entre ellas están:

- Política activa de empleo limitada e ineficaz.
- Políticas pasivas que no están relacionadas con las activas.
- Las debilidades en el sistema de protección del empleo y la negociación colectiva conducen a la segmentación y dualidad del mercado laboral, lo que dificulta la creación de empleo.
- La estructura fiscal encarece la contratación, lo que limita la contratación prolongada.

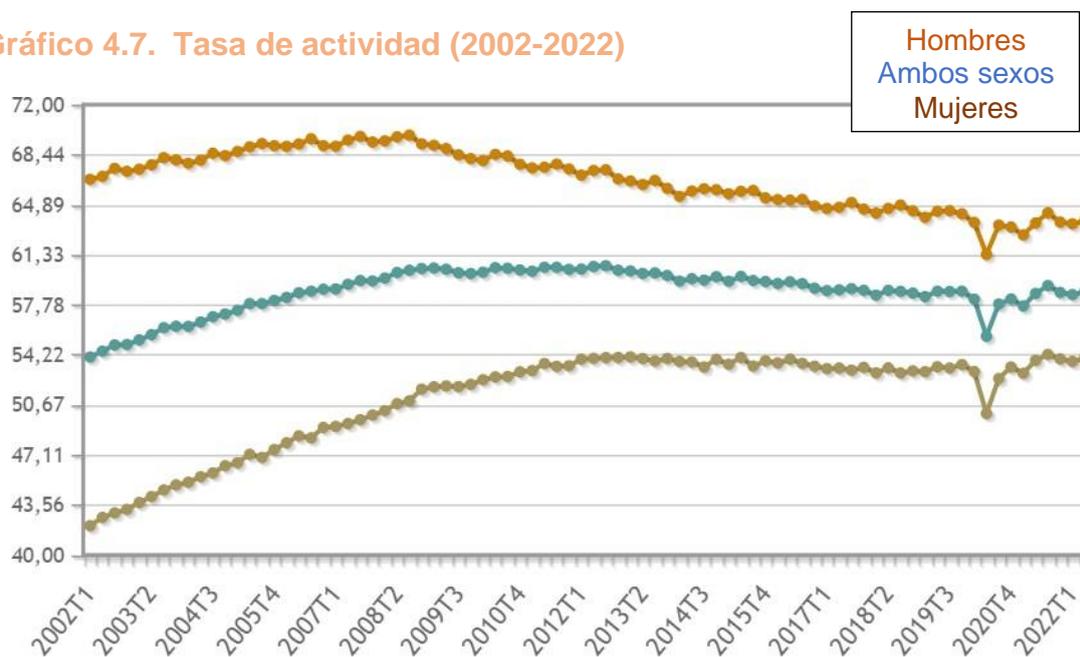
Una de las tasas que refleja la situación del mercado laboral es la tasa de actividad⁴. Tal y como refleja el gráfico, se puede apreciar cómo, a partir del año

⁴ Tasa de actividad: índice que se calcula dividiendo la población activa entre la población en edad de trabajar o mayor de 16 años, obteniendo así el nivel de personas activas de un país.

2008, empieza a reducir su crecimiento hasta el 2012, año en que la tasa de actividad alcanza su máximo con un 60,55%. Desde entonces, comienza a

decrecer debido, tanto a consecuencias derivadas de la crisis financiera del momento, como a consecuencias demográficas.

Gráfico 4.7. Tasa de actividad (2002-2022)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Durante este periodo, hubo importantes cambios en la composición del empleo, ya que se redujo gran parte de trabajadores con un nivel salarial bajo, por ejemplo, trabajadores extranjeros, con nivel educativo bajo o con menor antigüedad. Además, muchos jóvenes al tener grandes dificultades para poder acceder al mercado de trabajo decidieron continuar con sus estudios o buscar nuevas oportunidades en otros países.

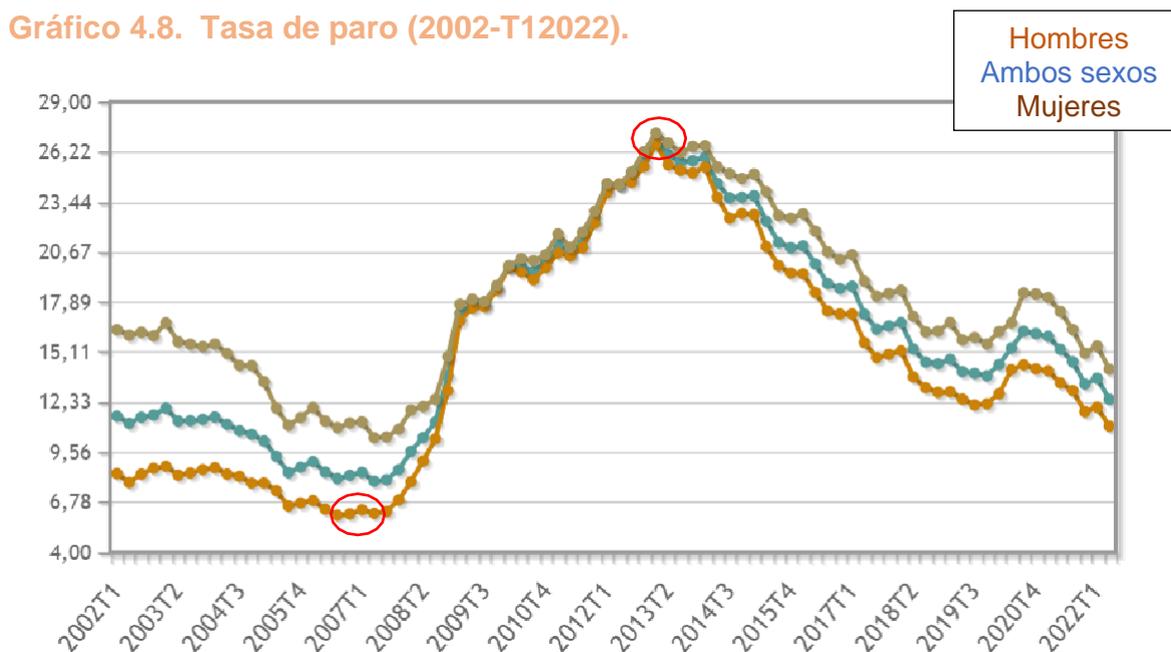
Junto con el proceso de envejecimiento por el que pasa España, derivó a una disminución de la población activa. Esta tendencia decreciente de la tasa de actividad continúa hasta día de hoy, con un 58,71% en el segundo trimestre de 2022, la cual fue agravada durante el año 2020 a causa de la crisis producida por la COVID-19, llegando a un nivel del 55,54%, en el segundo trimestre de 2020. Por otro lado, tanto la tasa de paro⁵ como la de empleo⁶ llegaron a sus niveles más óptimos en el año 2007, con un 7,93% y 54,40% respectivamente.

⁵ Tasa de paro: Es el cociente entre el número de parados y el de activos.

⁶ Tasa de empleo: es el cociente entre el número de personas ocupadas y la población total comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años.

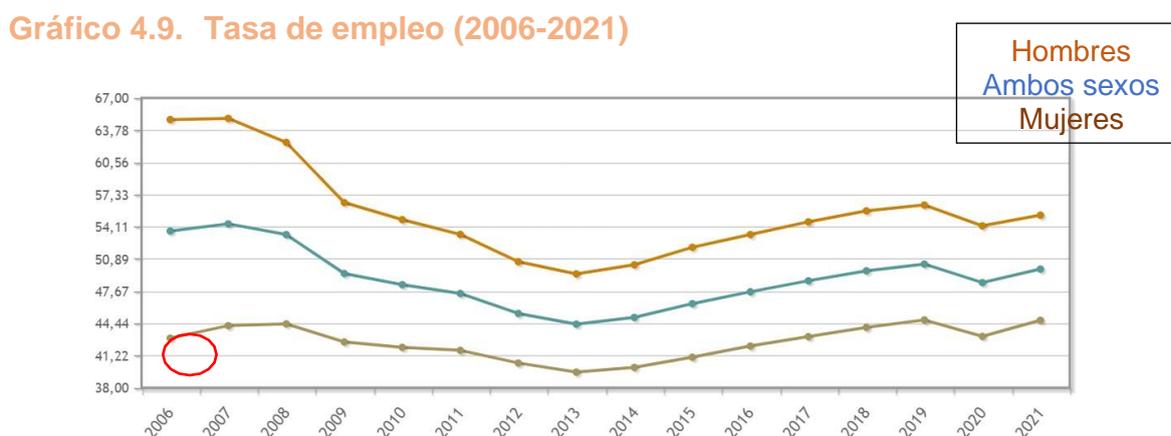
Se puede observar que, ambas tasas, comenzaron a empeorar de forma acelerada una vez llegada la crisis financiera de 2008, donde, por ejemplo, en el caso del paro se llegó a un porcentaje del 26,94% en el primer trimestre de 2013. Sin embargo, en ambos y a diferencia de la tasa de actividad, se percibe una clara mejoría desde el 2013, a excepción del año 2020, aunque sin alcanzar los niveles anteriores a 2008.

Gráfico 4.8. Tasa de paro (2002-T12022).



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Gráfico 4.9. Tasa de empleo (2006-2021)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

4.3. Factor institucional.

El tercer factor explicativo sobre la insostenibilidad es el factor institucional, el cual depende de las normas que conforman el sistema de pensiones y, por tanto, es el que se ve alterado de forma directa por las reformas que se llevan a cabo. Podemos diferenciar dos variables que configuran este tercer factor: la elegibilidad y la generosidad.

La elegibilidad está sujeta a las normas de acceso a las pensiones y se calcula a través de un cociente, donde se divide el número de pensiones entre la población en edad de jubilarse. En España, se reconocen de manera contributiva, además de las pensiones por jubilación, también distintas prestaciones, como la prestación por incapacidad, viudedad u orfandad. Todo este conjunto de prestaciones, sumándole las pensiones por jubilación anticipada, hacen que este cociente que calcula la elegibilidad sea superior a la unidad. No obstante, todo apunta que este cociente irá ampliándose en las próximas décadas ya que se espera que una mayor proporción de población acumule derechos a prestaciones contributivas, lo que derivará en un aumento del gasto en las pensiones.

Por otro lado, la generosidad se calcula como el cociente entre la pensión media y la productividad media o el PIB por ocupado. Su evolución en los próximos años dependerá, tanto del progreso tecnológico, como en la influencia que tendrá ese progreso o aumento de la productividad a las pensiones, ya que aumentos en la productividad que generan ganancias salariales, que se acaban trasladando a las pensiones. Con un positivo marco económico, esta generosidad indicará un aumento en el gasto en pensiones.

Para finalizar, ambos aspectos indican que en los próximos años va a haber un incremento en el gasto de pensiones, lo que dificulta mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones público español. Para cambiar esta situación se necesitan buscar nuevas medidas y actuaciones que puedan atajar el problema, y una vez buscadas incorporarlas con un consenso político.

5. ASPECTOS COYUNTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.

5.1. La nueva actualización de las pensiones a través del IPC.

Tras la entrada en vigor, el 1 de enero de 2022, de la última reforma del Sistema de Pensiones español, recogida en la Ley 21/2021, el actual Gobierno establece como mecanismo de actualización de las pensiones la variación media del IPC interanual observada mes a mes, manteniéndose congeladas en el caso de una variación negativa. El objetivo de esta ley es garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones contributivas puesto que estas subirán a medida que se incrementen los precios, pero, ¿este indicador es realmente adecuado para actualizar las pensiones?

El IPC es una medida estadística que estudia la evolución del conjunto de bienes y servicios que conforman la cesta de la compra de la población residente en viviendas familiares en España, es decir, para estudiar esta medida estadística se tienen en cuenta el consumo de las familias del país. Según el INE, los tres de los doce grupos que conforman el IPC a los que las familias van a dedicar más porcentaje de su renta, en 2022 son alimentación y bebidas no alcohólicas (22,6%), vivienda⁷ (14,2%) y transporte (13%).

En cambio, según las conclusiones del estudio de Kantar Worldpanel, tras el análisis de los hábitos de consumo en los distintos grupos demográficos, muestra que se detectan cambios significativos en los patrones de compra a partir los 65 años. Estos cambios se ven influidos por factores como el estado de salud, la disponibilidad de renta y a qué dedican su tiempo libre, productos de alimentación, droguería, perfumería y fármacos marcan gran parte del consumo de este grupo de edad.

Como es evidente, existe cierta diferencia en el consumo entre familias y jubilados lo que hace volver a cuestionarse la pregunta lanzada en el primer

⁷ Para el cálculo del IPC respecto a la vivienda, no se tienen en cuenta los gastos de compra de las mismas ni sus gastos financieros asociados, aunque sí se incluyen los alquileres.

párrafo de este apartado, pero, ¿qué indicador sería realmente el acertado para actualizar las pensiones?

Varios economistas, entre ellos Miguel Sebastián Gascón, han planteado una alternativa que realmente sí reflejaría el poder y las necesidades de compra en los jubilados, la creación de un IPC específico para pensionistas. A pesar de la dificultad que puede conllevar crearlo, sería una solución muy útil y representativa a la hora de actualizar las pensiones, puesto que, la sensibilidad de los pensionistas a la alteración de ciertos bienes, que marcan gran porcentaje del IPC general, es mucho menor, como es por ejemplo la vivienda.

Tras esta reflexión, queda preguntarse una cuestión clave para el presente Trabajo de Fin de Grado, ¿la incorporación del IPC como actualizador de las pensiones cumple con su sostenibilidad a largo plazo?

Cuando el IPC aumenta en una economía, tal y como está sucediendo en la actualidad, con la puesta en marcha de esta nueva ley 21/2021, todas las pensiones tendrán que revalorizarse un 8,5%, dato del IPC que se estima para el presente año. Este incremento del IPC supondrá que las pensiones contributivas tengan un coste de unos 151.000 millones de euros, 12.000 millones de euros más que el año anterior.

Con la abismal diferencia que existe entre la máxima y la mínima pensión contributiva, la revalorización va a suponer un efecto diferente en las arcas de la Seguridad Social, ya que un 25% de este sobrecoste va a ir destinado solamente al 10% de las pensiones más altas, mientras que el 10% de las pensiones más bajas serán responsables sólo del 2,5% tal y como se puede ver recogido en la tabla que se muestra a continuación.

Cabe destacar que, si se hubiesen dividido las distintas pensiones por cuartos en vez de por deciles, el 25% de las pensiones más altas se llevarían un 49,2%, es decir casi la mitad de ese sobrecoste de 12.000 millones de euros

Tabla 5.1. Pensiones por división en deciles

| Deciles | Media Mes (€) | Media Año (€) | Mill. € | % Total |
|-------------------------------|------------------|------------------|---------|---------|
| 1º Decil (<150 a 425 €) | 269 | 3.762 | 299 | 2,48 |
| 2º Decil (435 a 575 €) | 479 | 6705 | 533 | 4,42 |
| 3º Decil (575 a 675€) | 644 | 9017 | 717 | 5,94 |
| 4º Decil (675 a 725 €) | 711 | 9959 | 792 | 6,56 |
| 5º Decil (725 a 825 €) | 773 | 10822 | 861 | 7,13 |
| 6º Decil (825 a 975 €) | 900 | 12604 | 1002 | 8,30 |
| 7º Decil (975 a 1250€) | 1118 | 15648 | 1245 | 10,31 |
| 8º Decil (1250 a 1600 €) | 1408 | 19714 | 1569 | 12,99 |
| 9º Decil (1600 a 2250 €) | 1548 | 26312 | 2093 | 17,33 |
| 10º Decil (2250 a 2819,2€) | 2665 | 37315 | 2967 | 24,56 |
| Total | 1085 | 15185 | 12082 | 100 |

Fuente: datos de la Seguridad Social

De manera adicional, a estos 12.000 millones de euros que supone la propia revalorización de las pensiones, se sumarán otros 1.500 millones por el aumento de las pensiones a las clases pasivas, (trabajadores públicos), y otros 3.500 millones por el aumento del número de pensionistas en 2023, lo que en total se recoge un incremento del gasto de 17.000 millones de euros.

Con el aumento del gasto en pensiones, en años con alta inflación, su mantenimiento en los años de deflación y el aumento progresivo de los jubilados se generará un aumento del déficit a lo largo del tiempo y, por lo tanto, un aumento de la deuda de la Seguridad Social.

Herce (2021), economista y experto en pensiones expone su opinión sobre el mantenimiento de la pensión en años de deflación y explica *“la asimetría es decepcionante porque los mecanismos automáticos en los sistemas de pensiones deben de tener esa virtud, ser simétricos. Es decir, si la inflación es positiva, las*

pensiones tienen que actualizarse al alza y si la inflación es negativa, las pensiones deberían de actualizarse a la baja exactamente en la misma medida en la que caen los precios, porque es la única forma de preservar el poder adquisitivo de las pensiones”, “si no se actualizan a la baja su nominal aumenta y eso no es preservarlo, es aumentarlo, y eso no va unido a la estabilidad del sistema”.

Por otro lado, Devesa (2022), Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, pone en duda la sostenibilidad del sistema y explica que *“si no hay sostenibilidad no tiene sentido que el sistema sea eficiente, o que las cuantías sean suficientes para poder vivir dignamente, si no hay sostenibilidad se ha quebrado todo”.*

5.2. Diferencia entre salarios y pensiones.

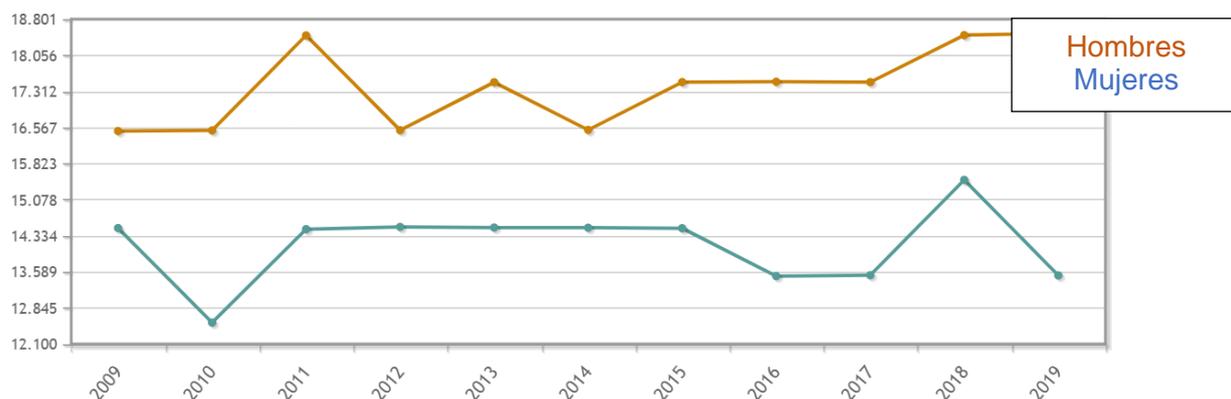
Comparar la evolución de los salarios y de las pensiones en España, cada vez se asemeja más a comparar el pasado y el presente. Desde hace años, y sumándole el actual proceso inflacionario, se está perdiendo poder adquisitivo en la mayoría de las rentas, sólo los pensionistas han quedado protegidos de esta subida de precios gracias a la Ley 21/2021.

Según se recoge en la última nómina de gasto en pensiones, publicada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las nuevas jubilaciones en el Régimen General reciben de media una renta de 21.028 euros al año. Teniendo en cuenta que, en 2006, la pensión media de las nuevas altas era de 12.908 euros, las pensiones han aumentado en más de un 60%, durante estos 18 últimos años.

Por otro lado, tal y como se refleja en la gráfica, se puede apreciar que, a lo largo de este tiempo, el salario no ha evolucionado de manera tan al alza como las pensiones. El aumento del paro, durante la crisis de 2008, la baja retribución del trabajo de los jóvenes y los contratos a tiempo parcial, contribuyeron a la disminución de los sueldos. Aunque a partir de 2013, se empieza a ver una recuperación, hasta 2018 no se consiguió alcanzar niveles como en 2011. Según el último dato que obtiene el INE, el sueldo más frecuente en 2019, se situaba

en los 18.490 euros anuales, teniendo en cuenta la situación de inflación del momento y de que los convenios firmados hasta abril, solamente recogían subidas del 2%, los trabajadores están perdiendo alrededor de un 6% de poder adquisitivo.

Gráfico 5.1 Salario más frecuente (2009-2019)



Fuente: Salario más frecuente, INE.

Según Fedea⁸ *“las pensiones españolas están entre las más generosas de la Unión Europea en relación con los salarios”*. Efectivamente, con el análisis de estos datos se puede apreciar como el empleo está peor remunerado que las nuevas pensiones, lo que se traduce en que cada vez se van a necesitar más trabajadores para poder hacer frente al pago de la pensión de un jubilado. Con el progresivo retiro de la vida laboral de la generación baby boom esta situación se irá agravando y, sin duda, será un mal síntoma para la sostenibilidad del sistema.

Cabe comentar que, aunque “a priori” una subida en los salarios parezca una solución a la hora de atajar el problema expuesto, con el contexto de inflación presente, una subida en los salarios haría aumentar los costes de producción, lo que desencadenaría posiblemente un incremento del paro y un aumento también en los precios, llevándonos de nuevo al problema inicial, pero esta vez con mayor inflación, mayor actualización en las pensiones y menor número de trabajadores ocupados.

⁸ FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada, <https://fedea.net/>.

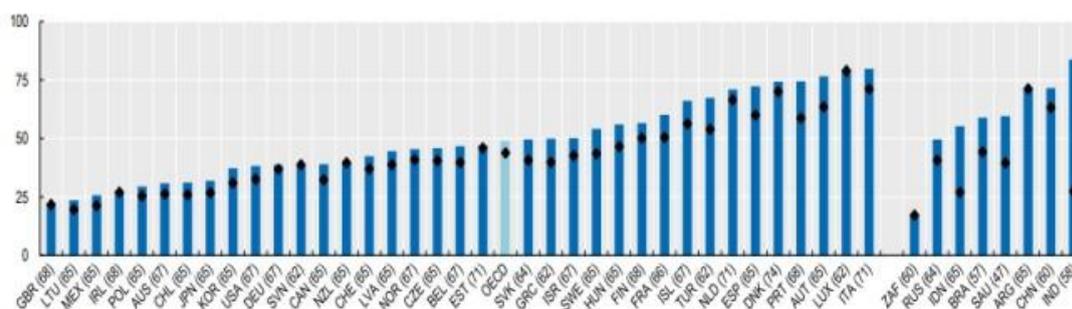
5.3. Tasa de sustitución o de reemplazo.

Una de las grandes cuestiones que preocupan al sistema de pensiones es el de la pérdida de poder adquisitivo que se puede dar en el tránsito a la situación como jubilados. Valga la redundancia que, si se habla de pérdida de poder adquisitivo, en ningún caso se identificará con ganancias, ya que la pensión no cubre un nivel de renta superior a la etapa del trabajador en activo.

Esta cuestión se puede medir a través de la tasa de sustitución o de remplazo, que indica el porcentaje de ingresos que se obtienen en la jubilación, teniendo en cuenta los ingresos percibidos anteriormente, cuando el individuo se encontraba en activo. En el caso de España, el sistema público de previsión está directamente ligado de manera única a las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social, por lo que esta tasa puede ser semejante a los ingresos realizados, antes de la jubilación, que cubre la pensión pública. Sin embargo, países como Suecia, Holanda o Dinamarca al no tener una sola manera de cotización ya que disponen de distintos sistemas obligatorios o semi obligatorios, la tasa puede tener una mayor variabilidad.

España, según podemos comprobar en la imagen, es uno de los países con mayor tasa de remplazo, según el estudio de la OCDE “Pensions at a Glance 2019” “la tasa bruta de reemplazo en España para un salario medio es del 72,3%”. Teniendo en cuenta que la media de esta tasa, para los países pertenecientes a la OCDE y a la Unión Europea, es del 49% y 52% respectivamente, nuestro país destaca por tener una menor pérdida de poder adquisitivo en la jubilación respecto a la vida laboral.

Gráfico12. Tasa de reemplazo en distintos países.



Fuente: Pensions at a glance 2019

Sin embargo, el nivel de esta tasa no se podrá mantener a lo largo del tiempo. Con el aumento de la esperanza de vida y el proceso de envejecimiento, que reducirá el número de población activa y aumentará el número de población jubilada, se estima que la tasa de sustitución, para el año 2050, en España disminuya hasta el 51%, es decir, los actuales trabajadores que se jubilen en ese año recibirán una pensión equivalente a la mitad de su sueldo.

Más adelante se desarrollarán ciertas soluciones que se pueden llevar a cabo para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español, pero a la vista de la evolución de la tasa de reemplazo, el ahorro privado cada vez será más protagonista en la sociedad española.

6. EXPERIENCIA INTERNACIONAL.

Para poder evaluar mejor el sistema de pensiones español y buscar soluciones que nos permitan conseguir la sostenibilidad del sistema, es conveniente estudiar los diferentes sistemas de pensiones de nuestro entorno. El Mercer CFA Institute Global Pension Index (2021) nos ofrece una comparativa de 43 sistemas de pensiones de países de todo el mundo, evaluándolos a través de un índice que incorpora tres subíndices, adecuación, sostenibilidad e integridad (véase Tabla).

Según el ranking, Islandia, Dinamarca y Holanda tienen los mejores sistemas de pensiones, es decir, son sistemas de pensiones fiables, sostenibles a largo plazo y beneficiosos para los pensionistas. Muy por debajo de estos países, se sitúa el sistema de pensiones español en el número 24, siendo un caso llamativo ya que el estudio ofrece una gran connotación y es que, dentro de los subíndices posiciona a España, en el número 39, en el ranking de sostenibilidad, lo que se traduce en que existe un gran riesgo de no garantizar su duración a largo plazo.

Tabla 6.1. Ranking de sostenibilidad de los distintos sistemas de pensiones

| Grado | Valor Índice | Sistemas | Descripción |
|-------|--------------|--|--|
| A | >80 | Dinamarca Holanda Islandia | Un sistema de jubilación robusto y de primera clase que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad |
| B+ | 75-80 | Australia Israel Noruega | Un sistema que tiene una estructura sólida, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencian de un sistema de grado A. |
| B | 65-75 | Canada Nueva Zelanda Chile Singapur Finlandia Suecia Alemania Suiza Irlanda Reino Unido | |
| C+ | 60-65 | Bélgica Uruguay Francia EEUU Hong Kong | Sistema que tiene algunas buenas características, pero también tiene riesgos importantes y/o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas |
| C | 50-60 | Austria Perú Brasil Polonia China Arabia Saudí Colombia Sudáfrica Indonesia España Italia Taiwan Malasia Emiratos Árabes | |
| D | 35-50 | Argentina Méjico India Filipinas Japón Tailandia Corea del Sur Turquía | Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene importantes debilidades y/o omisiones que deben abordarse. Sin estas mejoras su eficacia y sostenibilidad están en duda |
| E | <35 | Ninguno | Sistema deficiente que puede estar en las primeras etapas de desarrollo |

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pensión Index (2021).

Una vez obtenida una idea general sobre la clasificación y las características de los sistemas de pensiones, a continuación, se van a estudiar dos de los mejores sistemas de nuestro entorno como son Holanda y Suecia.

6.1. Sistema de Pensiones holandés.

El sistema de pensiones holandés se caracteriza por ser un sistema mixto, este sistema se complementa por un sistema público de reparto al igual que España, y por un sistema de capitalización, dividido en planes de empleo y planes personales. Es decir, este sistema se podría dividir en tres pilares fundamentales.

El primer pilar, hace referencia a la pensión pública AOW (Algemene Ouderdomswet). El funcionamiento de esta pensión pública es muy similar al sistema de pensiones español, ya que los trabajadores cotizan a la Seguridad Social transfiriendo esos fondos a los jubilados.

El reparto de esta pensión básica es del 50% del salario mínimo para las personas casadas o parejas que comparten domicilio, y el 70% para las personas solteras o que viven de manera individual. Cabe destacar que cualquier persona que haya residido en el país, de los 15 a los 65 años, tiene derecho a percibir esta pensión⁹ en el momento de su jubilación.

El segundo pilar del sistema de pensiones holandés es el sistema de capitalización, englobando solamente los planes de empleo, estos tienen un carácter cuasi obligatorio y suponen alrededor de un 70% de su pensión total. Estos planes de trabajo son convenios laborales, los cuales cubren a más del noventa por ciento de los trabajadores, que consisten en destinar un porcentaje del salario del trabajador al ahorro mediante fondos de pensiones gestionados por las propias empresas.

Por último, el tercer pilar de este sistema de pensiones está relacionado con el ahorro individual, es decir, son planes de pensiones privados de carácter voluntario que forma parte del sistema de capitalización. Estos planes de pensiones privados no están gestionados por las empresas y, en la actualidad, están incrementando su importancia debido al poco rendimiento que se les ofrece en los planes de empleo.

La combinación de estos tres pilares hace que Holanda tenga uno de los mejores sistemas de pensiones en el mundo, siendo además uno de los países con una tasa de sustitución que ronda el 90%.

⁹ Esta pensión no es la única de carácter básico en el sistema de Pensiones Holandés. Existe otra prestación complementaria dirigida a aquellos pensionistas que viven en una situación precaria, esta se denomina AIO (Algemene Inkomensvoorziening).

6.2. Sistema de Pensiones sueco.

El sistema de pensiones sueco se caracteriza por ser un modelo de cuentas nocionales, gestionado por la administración pública y financiado a través de un sistema de reparto que determina la totalidad de la pensión en función del número de cotizaciones realizadas y de la esperanza de vida¹⁰. El Balance obtenido a través de las cuentas nocionales se elabora de la siguiente manera, *“El activo se calcula como la suma de los activos financieros propiedad del sistema de pensiones sueco a la fecha del balance y los activos por cotizaciones. Por su parte, los pasivos consisten en el capital nocional acumulado y el pasivo por pensiones, que consiste en el valor actualizado de las pensiones a pagar a los pensionistas actuales”* (Boado-Penas et al, 2011). Se puede dividir el sistema en tres pilares distintos:

El primer pilar, se basa en la obtención de una prestación de carácter no contributivo, destinado a personas que no hayan podido cotizar y tiene un fin asistencial.

El segundo pilar, está basado por el sistema de cuentas nocionales individual que se explicaba anteriormente. La cuantía de la pensión estará relacionada con el capital nocional acumulado a través de las cotizaciones durante la vida laboral. Este capital acumulado se revaloriza, en periodos de un año, al mismo tipo que evolucionan los salarios en el país. A este sistema de cuentas nocionales, se le añade un sistema público y obligatorio de capitalización, el cual su tipo de interés estará determinado por el mercado financiero y su montante se repartirá en función de la esperanza de vida.

En el último pilar, al igual que en el sistema holandés, se le añade el ahorro privado, son embargo, de carácter cuasi obligatorio a través de convenios sectoriales que al igual que en Holanda, cubre a más de un noventa por ciento de los trabajadores.

¹⁰Cuanto más trabajo mayor será su pensión ya que quedarían menos años para alcanzar la cota de la esperanza de vida.

Cabe destacar, que, a través de este método de cuentas nacionales, el sistema se ajuste más a la realidad demográfica de los países desarrollados y garantice la sostenibilidad del sistema a largo plazo, luchando así contra propuestas populistas que lanzan los políticos que finalmente resultan insolventes.

7. PROPUESTAS PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.

7.1. Modificación de las fuentes de financiación.

Dos de las alternativas que se podrían plantear para obtener ingresos adicionales y reducir el presente déficit de la seguridad social, serían un incremento en las transferencias intergeneracionales, a través de aumentos en las cotizaciones, o la utilización de otros impuestos, que se destinen a la financiación del gasto en pensiones.

Este aumento en las cotizaciones se podría conseguir de dos formas, o bien eliminando el tope máximo de cotización o bien aumentando los tipos de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Según distintas estimaciones, la eliminación del máximo de cotización supondría unos ingresos de aproximadamente 0,6% del PIB por año.

Sin embargo, la eliminación de estabase máxima puede derivar en lo que se denomina como “reforma silenciosa” que consiste que los incrementos de las bases máximas quedan por encima de los de la pensión máxima, lo que iría en contra de la contributividad del propio sistema. Además, tanto la eliminación de los máximos, como el aumento de los tipos de cotización tendrían grandes costes laborales, que derivarían a consecuencias negativas en la contratación y el empleo, lo que disminuiría el número de cotizantes y, por lo tanto, también los ingresos.

La otra opción para incrementar las fuentes de financiación sería la implantación de un nuevo impuesto que tenga como objetivo financiar las pensiones. Sin embargo, a la hora de colocar un nuevo impuesto se debe tener en cuenta el

grado de presión fiscal¹¹ que existe en el país. En el caso de España, la presión fiscal ronda un 36% del PIB, teniendo en cuenta que el grado de presión fiscal medio que existe en la Unión Europea es del 41% del PIB, España se sitúa casi diez puntos por debajo, lo que sí podría hacer replantearse esta alternativa.

Sin embargo, esta medida tiene ciertas connotaciones y es que el impuesto recaería sobre toda la población, es decir, incluiría a los propios jubilados a colaborar en un impuesto que más tarde financiaría su propia pensión, lo que reduciría el factor de contributividad del sistema. En cambio, esto se podría argumentar destinando lo recaudado a otro tipo de pensiones como son las de orfandad o viudedad. Aunque parezca una solución difícil, existen muchos países donde llevan esta medida a cabo, como lo es por ejemplo Francia, donde toda la sociedad contribuye a través de un impuesto que finalmente se destina al gasto social.

7.2. Medidas para el control del gasto.

Tras las últimas modificaciones del sistema de pensiones, se ha eliminado uno de los elementos que funcionaban como limitadores del gasto como es el índice de Revalorización. En cambio, se pueden plantear otra serie de medidas que traten de mermar el gasto a través de la utilización del factor de sostenibilidad y del “factor de generosidad”.

El factor de sostenibilidad busca ajustar la cuantía mensual a percibir de una prestación teniendo en cuenta la esperanza de vida, es decir, un aumento de la esperanza de vida, el cual se traduce en un mayor periodo en el que los pensionistas cobran la pensión, hará que la cuantía de esta se reduzca. El objetivo de este factor es que las distintas generaciones perciban la misma cuantía. El cálculo para adaptar las pensiones a la esperanza de vida se realizará cada cinco años obteniendo, por ejemplo, la diferencia entre la esperanza de vida entre 2022 y 2017, dividido por la esperanza de vida de 2022, obteniendo así la evolución de esta.

¹¹ Accediendo a este enlace podemos conocer los datos de la presión fiscal de los países de todo el mundo <https://datosmacro.expansion.com/impuestos/presion-fiscal>.

La incorporación de este factor resulta muy interesante además de útil debido al proceso del aumento de la esperanza de vida y siendo uno de los países con mayor esperanza de vida del mundo. Muchos de los países de nuestro entorno ya han adoptado este factor en sus sistemas, como Alemania, Francia o Portugal, sin embargo, en el caso de España este factor de sustitución se derogó en la ley de pensiones de 2021.

Respecto al “factor de generosidad”, como bien se ha comentado cuando se ha tratado el tema del factor institucional, España es uno de los países más generosos en la cuantía de nuestras prestaciones respecto a los salarios actuales.

Sin embargo, este factor puede verse alterado por modificaciones en las leyes de manera que pueda mermar y reducir así el gasto. Algunas de las medidas que puedan hacer reducir este factor pueden ser cambios en el porcentaje de la pensión al que da derecho el periodo mínimo de cotización, dificultar las condiciones de jubilaciones anticipadas, cambiar el periodo de cálculo de la base reguladora de las pensiones o alterar los porcentajes a imputar a los años cotizados.

A través de la modificación de estos mecanismos, los cuales endurecen las condiciones de obtener una pensión, además de corregir el gasto donde, por ejemplo, en el caso de incrementar el periodo de cálculo de la pensión de los 25 a los 35 años o el retraso de la edad de jubilación dos años controlaría el gasto según AIReF en 0,6 y 0,8 puntos porcentuales respectivamente, también aumentaría el grado de contributividad del sistema.

Sin embargo, muchas de estas medidas no van a ser bienvenidas por parte de colectivos como los sindicatos o los propios pensionistas, además de poder derivar en otras consecuencias negativas como incrementar la dificultad de los jóvenes a la hora de encontrar un trabajo.

7.3. Implementación de un Sistema de Cuentas Nocionales.

Como bien se comenta en el apartado 6.2 del presente trabajo, el modelo de cuentas nocionales se trata de un sistema de reparto, en el cual las cotizaciones van destinadas al pago de las pensiones de los pensionistas del mismo periodo, tal y como ocurre en el Sistema de Pensiones actual. Sin embargo, en lugar de que el dinero de las cuotas se destine en un fondo común, cada individuo poseerá su propia cuenta, la cual será recuperada durante su jubilación.

Cada uno de los cotizantes, individualmente, irá acumulando en esa cuenta personal el total de las cotizaciones realizadas a lo largo de su vida laboral. Esta cuenta personal es virtual, no real, ya que las cotizaciones realizadas no van dirigidas verdaderamente en una cuenta, ni se invierten en el mercado financiero para beneficiarse más tarde de posibles rendimientos obtenidos.

Finalmente, para calcular la cuantía de la pensión correspondiente a cada cotizante, primero se calculará el fondo acumulado hasta el momento de la jubilación. Y en segundo lugar, se utilizará utilizar un factor de conversión, (con carácter actuarial), que transformará ese fondo individual acumulado en la cuantía de la renta vitalicia que le corresponda.

Algunas de las ventajas de implementar un Sistema de Cuentas Nocionales como el sueco, permitiría una sostenibilidad financiera a largo plazo, puesto que, se calcularían las pensiones en función de las contribuciones individuales. Esto establecería una relación más directa entre las contribuciones realizadas y las prestaciones recibidas. Además, incorporaría transparencia y equidad al sistema al mostrar las contribuciones realizadas por cada individuo, permitiéndoles tener una comprensión más clara de cómo afectarán sus contribuciones a sus futuras pensiones.

Con relación a la comprensión del cotizante sobre su pensión futura, este sistema también permitiría una mayor flexibilidad a la hora de dar a elegir a los individuos la edad de jubilación y se incorporarían incentivos para prolongar la vida laboral, ya que, al utilizar un cálculo basado en la acumulación de

contribuciones y rendimientos a lo largo de la vida laboral, el sistema crea incentivos para que las personas prolonguen su actividad laboral.

Cabe comentar, que el modelo de cuentas nocionales permite realizar ajustes automáticos en función de la evolución económica y demográfica. Es decir, en el caso de que la esperanza de vida continuara aumentando, el sistema puede ajustar la tasa de interés técnica utilizada para obtener los rendimientos, lo que garantizaría aún más el sistema a largo plazo.

Sin embargo, al cambiar del Sistema Público de Pensiones a un Sistema de Cuentas Nocionales, podrían surgir algunos problemas o desafíos importantes a tener en cuenta.

En primer lugar, a la hora de realizar la transición de un sistema a otro, sería necesario mantener las prestaciones para los actuales y cercanos pensionistas, a la vez que se implementa el nuevo sistema para los nuevos trabajadores. Esto, además de llevar una cuidadosa gestión se tendría que garantizar la equidad intergeneracional entre aquellos que han contribuido al sistema público y los nuevos cotizantes que se incorporarían al nuevo Sistema de Cuentas Nocionales. Cabe comentar que, tanto la transición como la implementación y administración del nuevo sistema conllevaría gastos significativos, ya que, se requeriría de infraestructuras, recursos para gestionar cada una de las cuentas individuales, calcular los rendimientos y realizar los ajustes necesarios.

7.4. Fomentar la educación financiera y el ahorro complementario.

La partida de gasto en pensiones es uno de los grandes problemas de España a nivel nacional ya que no favorece a mejorar déficit público, y por tanto, la deuda pública. Por tanto, fomentar la educación financiera y tomar conciencia sobre la necesidad de ahorro complementario podría ser una manera de, en primer lugar, la población tome conciencia sobre el tema, y, en segundo lugar, se complemente la pensión pública.

La educación financiera implica obtener herramientas necesarias para tomar

decisiones financieras. En relación con las pensiones implica educar a la población sobre cómo funcionan los sistemas de pensiones, la importancia del ahorro a largo plazo y cómo planificar adecuadamente la prestación en su jubilación. Es fundamental que debido al problema de sostenibilidad, el sistema público de pensiones puede no ser suficiente para mantener un nivel de vida adecuado durante la jubilación. Por tanto, fomentar la idea sobre la importancia del ahorro complementario asegura a los futuros jubilados su bienestar financiero a la hora de su jubilación. Para implementar estas ideas y el conocimiento financiero se podrían incluir programas de educación financiera tanto en escuelas como en lugares de trabajo, además de proporcionar acceso financiero profesional.

Sin embargo, y para que esto se llevara a cabo, además de formación habría que incorporar incentivos fiscales para dar visibilidad a la importancia del ahorro complementario. Por ejemplo, se podrían ofrecer deducciones fiscales o beneficios tributarios a aquellos cotizantes que contribuyan a planes de pensiones privados. Todo ellos, permitiría reducir la dependencia exclusiva del sistema público de pensiones y fortalecer la sostenibilidad del sistema y de la prestación futura de los jubilados.

Tal y como expone Doménech (2019) en BBVA Research, *“en las economías de libre mercado, el ahorro privado es un componente fundamental del ahorro nacional. La crítica de que los incentivos al ahorro privado para la jubilación persiguen privatizar el sistema público de pensiones no tienen sentido. Basta con diseñar un buen sistema de reparto y, simultáneamente, incentivar el ahorro en sistemas complementarios de capitalización, permitiendo que la gestión sea pública o privada, como ocurre por ejemplo en Suecia”*.

8. CONCLUSIONES.

Para finalizar el presente Trabajo de Fin de Grado, se exponen las principales conclusiones obtenidas:

1. En la actualidad, nos encontramos con un sistema público de pensiones deficitario, el cual, favorece al incremento del déficit público, y, por tanto,

al aumento de la deuda pública contraída por el Estado. Este sistema deficitario irá incrementándose hasta tal punto de hacerse insostenible a largo plazo debido a los factores estructurales y coyunturales.

2. La combinación de los tres factores estructurales, es decir, la relación demográfica desequilibrada, producida principalmente por el envejecimiento, aumentos en la esperanza de vida y la disminución en la natalidad. Además de un escenario en el mercado laboral poco optimista debido a los problemas de temporalidad, precariedad y sueldos, unido a los factores institucionales que posicionan al sistema de pensiones español como generoso, generan preocupaciones sobre la capacidad del sistema para proporcionar prestaciones adecuadas en el futuro.
3. La existencia de factores coyunturales como la nueva actualización de las pensiones a través del IPC, que genera una diferencia cada vez mayor entre estas y los salarios. Además, se suma la tasa de sustitución existente en España en comparación al resto de países que la rodean. Todo ello contribuye a aumentar la preocupación sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones en el futuro.
4. Las últimas reformas llevadas a cabo en el sistema público de pensiones español, 2011, 2013 y 2021, han sido insuficientes para solucionar el problema de sostenibilidad del mismo. Por ello, en otros países, están optando tanto incluir fondos de pensiones privados, es decir, constituir un capital a través de sus ahorros, por el que obtendrían una renta a la hora de su jubilación. Además, en el caso de países como Holanda o Suiza, se han optado por otro tipo de sistemas pensiones robustos que garantizan su continuidad en el largo plazo como pueden ser un sistema mixto o un sistema de cuentas nocionales.
5. Tras este análisis de la situación, problemas y posibles soluciones del sistema de pensiones español debemos de tener clara una cuestión, y es que, si no se actúa con eficacia y rapidez, el sistema de pensiones debido principalmente al proceso de envejecimiento y al progresivo aumento del

gasto será inevitable su inviabilidad a largo plazo. Además del sistema público de pensiones, también irá aumentando la deuda pública del país, lo que generará grandes problemas para poder financiar al estado lo que repercutiría a la economía de todo el país.

9. BIBLIOGRAFÍA.

Arcos, J. M. (2022, 10 junio). Las nuevas pensiones serán un 17% mayores que el sueldo más habitual. *elEconomista.es*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11811551/06/22/Las-nuevas-pensiones-seran-un-17-mayores-que-el-sueldo-mas-habitual.html>

Banco de España. Informe Anual 2020. Los retos estructurales de la economía española tras el COVID-19 y las políticas para abordarlos. Capítulo II. https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/20/Fich/InfAnual_2020-Cap2.pdf

BBVA (2021). El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo. [El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html)

BBVA (2018). Factor de sostenibilidad, ¿qué es y para qué sirve? [Factor de sostenibilidad, ¿qué es y para qué sirve? | BBVA](https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html)

BBVA. (s. f.). *¿Qué es la tasa de reemplazo de las pensiones?* BBVA Mi jubilación. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html>

Ciriza, M. (2018, 2 noviembre). BBVA Research: “Es necesario seguir reformando el mercado de trabajo para mejorar su eficiencia y equidad”. *BBVA NOTICIAS*. <https://www.bbva.com/es/bbva-research-necesario-seguir-reformando-mercado-trabajo-mejorar-eficiencia-equidad/>

Conde-Ruiz J.I., Felgueroso F. y García-Pérez J.I. (2011): El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España. Fedea. Colección de Estudios Económicos. ISSN 1988-785X. <https://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/06-2011.pd>

Devesa, J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; Meneu, R. y Nagore, A. (2011): ¿Cuánto mejorará la sostenibilidad del sistema de pensiones de jubilación de la Seguridad Social tras la reforma de 2011? Aesss. La reforma de las pensiones, capítulo V (69-81). Ediciones Laborum. <https://www.uv.es/pensiones/docs/pensiones-jubilacion/Cuanto-mejorara-lasosteniibilidad-del-sistema-de-pensiones.pdf>

El Economista (2021). Estos son los cambios en las pensiones que entrarán en vigor en 2022. [Estos son los cambios en las pensiones que entrarán en vigor en 2022 \(eleconomista.es\)](https://www.eleconomista.es)

EY Insights. (2021). Mercado de trabajo y sistema de pensiones en 2022. [www.ey.com. https://www.ey.com/es_es/espana-2022-entorno-economico-empresarial/mercado-de-trabajo-y-sistema-de-pensiones-en-2022](https://www.ey.com/es_es/espana-2022-entorno-economico-empresarial/mercado-de-trabajo-y-sistema-de-pensiones-en-2022)

García, Y. (2023, 20 abril). La pensión media subió el doble que el sueldo medio en España entre 2006 y 2020. *Newtral*. <https://www.newtral.es/pension-sueldo-medio/20220425/>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección prensa / Índice de Precios de Consumo (IPC)*. https://www.ine.es/prensa/ipc_prensa.htm

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo(3996)*. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#!tabs-grafico>

Información sobre el Índice de Precios al Consumo. (2019, 14 marzo). Consumo

Responde.

https://www.consumoresponde.es/art%C3%ADculos/informacion_sobre_el_indice_de_precios_al_consumo

Notas de prensa. (s. f.). <https://www.mercer.es/capital-intelectual/global-pension-index-2021.html>

SL, E. P. (2022, 18 mayo). *Devesa Carpio: «La situación del sistema de pensiones está peor que el Valencia C.F.»*. 99.9 Plaza Radio. <https://999plazaradio.es/reforma-pensiones-sostenibilidad-ipc-deficit>

