



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

El sistema de pensiones español a examen: ¿cómo afrontar un futuro incierto?

Presentado por D. Miguel Ángel del Rincón Manrique

Tutelado por D. Daniel Baños Díez

Soria, 1 de junio de 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice

BLOQUE I – INTRODUCCIÓN	1
1.1 <i>Justificación</i>	1
1.2 <i>Objetivos</i>	1
1.3 <i>Metodología</i>	2
1.4 <i>Hipótesis</i>	2
BLOQUE II – EVOLUCIÓN HISTÓRICA	
Y CONTEXTUALIZACIÓN	3
2.1 <i>La dictadura de Franco (período 1963-1975): el Estado del bienestar llama a la puerta</i>	3
2.2 <i>La democracia: la llegada definitiva del estado del bienestar</i>	6
2.3 <i>Un repaso a nuestros últimos 15 años</i>	10
BLOQUE III – LOS RETOS DE LAS PENSIONES	16
3.1 <i>Esperanza de vida</i>	16
3.2 <i>Edad de jubilación teórica</i>	17
3.3 <i>Edad de jubilación real</i>	18
3.4 <i>Años como pensionista</i>	19
3.5 <i>Períodos mínimos de cotización para una pensión contributiva</i>	20
3.6 <i>Fertilidad e inmigración</i>	21
3.7 <i>Envejecimiento de la población y ratio población activa vs 3ª edad</i>	22
3.8 <i>Tasa de paro y relación trabajadores-pensionistas</i>	23
3.9 <i>Tasa de reemplazo y pensión media vs salario medio</i>	24
3.10 <i>Las cotizaciones españolas, “hasta el infinito y más allá”</i>	25
3.11 <i>Déficit, deuda pública y las cuentas de la Seguridad Social</i>	26
3.12 <i>Productividad, PIB y salarios reales</i>	28
3.13 <i>Capital, I+D+i e Inteligencia Artificial</i>	30

BLOQUE IV – CONCLUSIONES	32
<i>PILAR I: La transición hacia un sistema NDC en la 1ª capa (pública).....</i>	<i>32</i>
<i>PILAR II: Desarrollo de las capas privadas de previsión</i>	<i>34</i>
<i>PILAR III: Políticas educativas, laborales y sociales.....</i>	<i>35</i>
<i>PILAR IV: Políticas demográficas – fertilidad e inmigración</i>	<i>37</i>
<i>PILAR V: Políticas económicas – productividad, Inteligencia Artificial y.....</i> <i>control presupuestario.....</i>	<i>38</i>
<i>Unas palabras finales.....</i>	<i>39</i>
BIBLIOGRAFÍA	40
<i>TIPO I – SITIOS WEBS Y ARTÍCULOS OFICIALES</i>	<i>40</i>

Índice de Anexos

ANEXO I: Los primeros vestigios del sistema de pensiones español...	41
1. <i>Inicio de la acción protectora: capitalización</i>	41
2. <i>La dictadura de Franco (período 1939-1962): la llegada del sistema de reparto con pensión fija</i>	44
ANEXO II: Pirámides poblacionales	47
ANEXO III: Pactos de Toledo	48
ANEXO IV: Estimaciones reformas 2021-2023	52
ANEXO V: Esperanza de vida	53
ANEXO VI: Edad de jubilación teórica	55
ANEXO VII: Edad jubilación real	56
ANEXO VIII: Años como pensionista	57
ANEXO IX: Períodos mínimos de cotización para obtener una pensión contributiva	59
ANEXO X: Fertilidad	60
ANEXO XI: Envejecimiento población y ratio población activa	62
ANEXO XII: Evolución de las tasas de desempleo	64
ANEXO XIII: Tasa de reemplazo y pensión media vs salario medio ..	66
ANEXO XIV: Las cotizaciones españolas, hasta el infinito y más allá	72
ANEXO XV: Déficit, deuda pública y las cuentas de la S/S	73
ANEXO XVI: Productividad, PIB y salarios reales	75
ANEXO XVII: Inteligencia Artificial	78

BIBLIOGRAFÍA (Continuación)	80
<i>TIPO II – SITIOS WEBS Y ARTÍCULOS NO OFICIALES.....</i>	<i>80</i>
<i>TIPO III – BASES DE DATOS.....</i>	<i>82</i>
<i>TIPO IV – ESTUDIOS Y PUBLICACIONES CIENTÍFICAS</i>	<i>84</i>
<i>TIPO V – NORMATIVA</i>	<i>87</i>

Gráfico XX: Tasa de reemplazo neta para 2,0 veces el salario medio	68
Gráfico XXI: Origen de los ingresos para edades post-65 por país.....	71
Gráfico XXII: Tipos de cotización en 2023 en la OCDE y su entorno	72
Gráfico XXIII: Ratio deuda pública en términos de PIB 1995 - 2050	73
Gráfico XXIV: Evolución PIB real 2010-2022	75
Gráfico XXV: Evolución productividad humana 2010-2022.....	75
Gráfico XXVI: Contribución del capital al crecimiento de la productividad, y con ello del PIB	76
Gráfico XXVII: Evolución porcentual de salarios netos en el período 2010-2021 en euros.....	76
Gráfico XXVIII: Evolución porcentual de salarios netos en el período..... 2010-2021 en términos de PPS.....	77
Gráfico XXIX: Evolución de los resultados de IA – ChatGPT 3.5 vs 4	78
Gráfico XXX: Tareas afectadas por la IA según tipo de trabajo	78
Gráfico XXXI: Número de trabajadores afectados por la IA	79

Índice de Tablas

Tabla I: Efectos de las reformas de 2021-2023 frente a la de 2013.....	52
Tabla II: Ratios de Población Edad Trabajar – Población de 3ª Edad.....	63
Tabla III: Tasa de reemplazo con sistema público / 1ª capa	69
Tabla IV: Tasa de reemplazo con las 4 capas por grupo de edad	70
Tabla V: Prestaciones económicas de la Seguridad Social en 2023	74

GLOSARIO

- AIReF – Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.
- BCE – Banco Central Europeo.
- BdE – Banco de España.
- BR – Base Reguladora.
- CC – Contingencias Comunes.
- CC.AA. – Comunidades Autónomas.
- DB – Defined Benefit (Beneficio Definido).
- DGOSS – Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
- ETT – Empresas de Trabajo Temporal.
- FEDEA – Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- FUNCAS – Fundación de las Cajas de Ahorro.
- FP – Formación Profesional.
- FS – Factor de Sostenibilidad.
- IMS – Invalidez, Muerte y Supervivencia.
- IA – Inteligencia Artificial.
- IMV – Ingreso Mínimo Vital.
- INEM – Instituto Nacional de Empleo.
- INP – Instituto Nacional de Previsión.
- INSALUD – Instituto Nacional de Salud.
- INSS – Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- IPC – Índice de Precios al Consumidor.
- IRP – Índice de Revalorización de las Pensiones.
- IRS – Instituto de Reformas Sociales.
- Ley DATO - Ley de Accidentes de Trabajo.
- MEI – Mecanismo de Equidad Intergeneracional.
- MISSyM – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- ML – Mutualidades Laborales.
- NDC – Notional Defined Contribution (Contribución Nocial Definida).
- OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- ONU – Organización de las Naciones Unidas.
- PIB – Producto Interior Bruto.

PPS – Purchasing Power Standard (Estándar de Poder Adquisitivo).

PyME – Pequeñas y Medianas Empresas.

RD-Ley – Real Decreto Ley.

S/S – Seguridad Social.

SET – Estimación de Suavizado Exponencial Triple.

SMI – Salario Mínimo Interprofesional.

SOE – Seguro Obligatorio de Enfermedad.

SOVI – Seguro de Obligaciones de Vejez e Invalidez.

SSU – Seguros Sociales Unificados.

TGSS – Tesorería General de la Seguridad Social.

UE – Unión Europea.

RESUMEN

Muchos son los sistemas de pensiones que se enfrentan a numerosos retos desde puntos de vista variados, abarcando desde factores demográficos a laborales, pasando por sociales o fiscales. Pese a todo, no son pocas las veces que comparten la misma raíz del problema: las sociedades de hoy presentan unas características sin lugar a duda distintas que las que tenían las sociedades del momento en el que cada sistema fue diseñado, y sin duda alguna, el caso español es un gran ejemplo de ello.

Por este motivo, resulta indispensable abordar reformas de importante calado, estructurales y duraderas, que ayuden a replantear los sistemas de pensiones de la mano de las sociedades de hoy en día, y, sobre todo, de lo que esperamos que sean nuestras sociedades en el futuro; siendo el sistema de pensiones de España el objeto de este trabajo.

ABSTRACT

Quite a lot of pensions system face today more than a few challenges from various perspectives, being affected by factors ranging from demographic or social to labor or economic. Despite this, they often share the same root problem: their design. Today's societies are undoubtedly different than those from when those pension systems were originally designed.

Providing this, it is essential to address wide, structural, and stable reforms, in such a way that they qualify to redesign these pension systems hand-in-hand with our current societies, and even more crucial, with what we expect these societies to be in the future; being the Spanish one the main subject of this thesis.

BLOQUE I – INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

Las pensiones son en España, el principal epígrafe de gasto de las arcas públicas.¹ Por este motivo, los desequilibrios en el sistema de la Seguridad Social pueden afectar en conjunto a toda la economía española, dada su extremada relevancia.

Recordemos que la jubilación de una persona se produce en la etapa final de su vida, momento a partir del cual deja de trabajar (al menos a jornada completa), y es, por ende, una situación a proteger/asegurar, como así se viene haciendo desde muchos años atrás.

Muchas entidades, entre las que podemos nombrar al Banco de España², o a la propia Unión Europea³, han alertado a España sobre la necesidad de acometer reformas en este campo. Por este motivo, consideramos que se trata de un campo que debe ser prioritario.

El enfoque de este trabajo busca además, no solamente solucionar el problema de las pensiones en España, sino compararnos con nuestro entorno europeo, y no sólo el entorno más “habitual”, que se suele ceñir a los países europeos más “occidentales” (entiéndase por ello a los países tradicionalmente capitalistas); excluyendo de comparativas a otros tantos países de mucha relevancia (primordialmente, los países excomunistas, que se unieron a la Unión Europea y organismos similares más recientemente).

Así mismo, trataremos de abordar el sistema de pensiones desde distintos puntos de vista: demográfico, económico, laboral, educativo y social. Tal y como veremos, las pensiones no pueden entenderse desde un solo punto de vista, sino que requieren mirar más allá de lo que muchas veces pensamos.

1.2 Objetivos

El presente trabajo tiene por objetivo primordial abordar el sistema de pensiones españoles en su conjunto. Es un problema “popular” de la sociedad española, que, al igual que otros como el desempleo, debe ser abordado de una manera objetiva, apolítica en lo posible, de manera razonable y realista.

Es por ello que, como objetivos primordiales del trabajo encontraremos:

- 1) Corregir los problemas financieros del sistema de pensiones, integrado dentro de la Seguridad Social.
- 2) Abordar el sistema tanto en el corto, como en el medio y largo plazo.
- 3) Garantizar una equidad intergeneracional del sistema.
- 4) Alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE.
- 5) Articular políticas complementarias de materia demográfica, económica, laboral, educativa y social acordes con el futuro que nos espera.

¹ Según los Presupuestos del año 2023, aprobados por Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/23/31/con>

² “El Banco de España desdice a Sánchez: la reforma de las pensiones debería estar ya lista”. Disponible en: https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/banco-de-espana-sanchez-reforma-pensiones-lista.html

³ “La UE vuelve a advertir a Sánchez: suspenderá los fondos europeos si no se garantizan unas pensiones sostenibles”. Disponible en: <https://www.larazon.es/economia/20221204/xn64dbox3rcyzfuvx2shh12oqa.html>

1.3 Metodología

Para la confección del presente trabajo hemos utilizado, respecto de los datos, tanto del tipo primario (en referencia a estudios realizados de manera específica a la materia de nuestro trabajo: las pensiones), como del tipo secundario (aquellas de carácter más abierto, como podrían ser ciertos datos macroeconómicos generales), de manera diferenciada, dos grandes métodos investigativos.

Por su parte, respecto a la técnica investigadora, nos centramos en una técnica de investigación combinada de tipo económico-social.

Por un lado, se ha realizado un análisis cualitativo de datos, a partir de todo tipo de documentación: informes, legislación, artículos de prensa, estudios de otras organizaciones, encuestas externas, etc.

Este método es el primordial para el desarrollo del primer bloque del contexto histórico de la materia, así como para poder conocer la situación actual del sistema de pensiones.

Por otro lado, se ha efectuado un análisis cuantitativo de similar tipo de documentación, añadiendo la consulta a bases de datos de distintos tipos de organismos, tales como el Banco Mundial, la Unión Europea, la OCDE, entre otros. Así mismo, y en línea con el objetivo segundo del trabajo, ante la falta de proyecciones a futuro por parte de organismos sobre ciertas materias, se desarrollarán estimaciones de tipo estadístico basándonos en las series históricas, a fin de tratar de prever el futuro comportamiento de los distintos indicadores utilizados.

Primordialmente se utilizará la técnica de suavizado exponencial tripe (SET), método basado en las estimaciones de tipo lineal, pero realizando un suavizado para evitar posibles desvíos importantes, añadiendo además el factor de tendencia y el factor de estacionalidad a la hora de realizar las correspondientes estimaciones.

1.4 Hipótesis

La hipótesis principal del trabajo se materializa en que el vigente sistema de pensiones español no es sostenible en el tiempo; especialmente dadas las últimas reformas acometidas.

A fin de solucionar dicho problema, se plantean cinco hipótesis de partida sobre las que podría girar la solución a dicho problema:

- 1) Alargar la carrera laboral de los trabajadores.
- 2) Reducir las pensiones de jubilación, así como otras prestaciones / subsidios que pudieran estar relacionados.
- 3) Aumentar los ingresos del sistema de Seguridad Social.
- 4) Ligar los sistemas educativo, económico, laboral y social con el sistema de Seguridad Social.
- 5) Complementar el sistema público de pensiones con sistemas privados de previsión.

BLOQUE II – EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUALIZACIÓN

Antes de comenzar a analizar la evolución concreta de la Seguridad Social española, es oportuno realizar una introducción sobre los dos grandes sistemas de Seguridad Social existentes en el mundo: la capitalización y el reparto.

Por un lado, los sistemas de capitalización se basan eminentemente en el ahorro, a través del “depósito” recurrente de fondos, que irán produciendo unos intereses a lo largo de los años y del que se van extrayendo recursos según necesidad, principalmente, en el momento de la jubilación, para obtener una pensión procedente de esos capitales invertidos y los intereses que hayan producido.

Por otro lado, los sistemas de reparto se basan en la solidaridad intergeneracional, de modo que los trabajadores en activo pagan las prestaciones de los jubilados (o incapacitados según el caso) del momento. De esta forma, se va pagando una cantidad periódicamente, pero no es este el capital que recibiremos en el momento de nuestra jubilación, sino que será el que paguen en ese futuro momento los trabajadores activos del momento. España ha pasado por ambos modelos a lo largo de la historia.

Así mismo, y dada su relevancia, en este trabajo hemos tratado de explorar, una a una, las etapas con los distintos hitos históricos que ha presentado nuestro sistema de pensiones.

Pese a todo, si bien hemos abordado la evolución histórica del sistema de pensiones en su conjunto desde sus inicios en 1900, dada su menor relevancia y desconexión con el sistema actual, podremos encontrar reflejadas las primeras etapas del sistema en el anexo I, cuya lectura aconsejamos encarecidamente para tener una visión más global y completa del sistema de Seguridad Social español.

2.1 La dictadura de Franco (período 1963-1975): el Estado del bienestar llama a la puerta

Con la llegada de una España más abierta al mundo, que abandonaba los ideales de un estado autárquico, que había probado ser un fracaso en la mayoría de sus ámbitos, España se avocaba a un aperturismo por medio inicialmente del “Plan de Estabilización” de 1959, y posteriormente de los llamados “Planes de Desarrollo”⁴; que atrajeron a capital extranjero y modernizaron rápidamente una España que, en plena mitad de siglo, seguía fuertemente atrasada respecto a sus homólogos europeos occidentales.

⁴ Por medio del Plan de Estabilización de 1959 (aprobado por Decreto-Ley 10/1959, de 21 de julio, de ordenación económica. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1959-9920>), se daba un giro drástico en la política económica del Régimen, dando los primeros pasos para la transición de la autarquía al liberalismo y la economía de libre mercado.

Los posteriores Planes de Desarrollo de 1963 (Ley 194/1963, de 28 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964/1967 y se dictan normas relativas a su ejecución. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22668>); 1969 (Ley 1/1969, de 11 de febrero, por la que se aprueba el II plan de Desarrollo Económico y Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1969-177>) y 1972 (Ley 22/1972, de 10 de mayo, de aprobación del III Plan de Desarrollo Económico y Social. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1972-707); continuaron esa misma línea económica, que acercaba a España a las economías occidentales liberales de esa época, dando lugar en esos años al llamado “Milagro económico español” (término recogido, entre otros muchos, por López Caba, D. – disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/milagro-economico-espanol.html>)

Este aperturismo trajo también de la mano una mirada al entorno europeo, dado que en nuestros países vecinos se estaban implantando, o ya estaban implantados fuertes sistemas de bienestar, bien de estilo bismarckiano o estilo Beveridge, pero con un alcance más potente que el español.

Los gobiernos de la época, conscientes de la fragmentación de los sistemas de seguros sociales españoles, dieron paso a la etapa que se conoce como el inicio del Estado del bienestar o de configuración normativa.

No sin dificultades, el gobierno intenta acometer una reforma que quería unificar los entonces fragmentados seguros sociales, pero que encontró una férrea oposición dentro de múltiples sectores del gobierno franquista, pero que abriría el debate del estado del bienestar. Hablamos, nada más y nada menos de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963.⁵

Por medio de esta Ley, se comenzaba el nada simple proceso de la verdadera unificación de los seguros sociales, basado en un **sistema de reparto con mínimos cotizados** y que buscaba alcanzar una cobertura al total de la población trabajadora. Además, comenzó, que no culminó, la absorción de diversas ML – Mutualidades Laborales dentro de la Seguridad Social.

En 1966, en la misma línea, se aprueba la “Ley General de la Seguridad Social”⁶, que venía a desarrollar y articular la propia Ley de Bases anteriormente mencionada. Cabe destacar que llegó más tarde de lo esperado y que necesitaría de una multitud de normativa complementaria para su completa implantación, que culminaría hacia 1967.

Pese a todo, sí se establecían bases aplicables a nuestro actual sistema, referente a la pensión de jubilación:

1. “Su cuantía proporcional a las bases de cotización se fijará conforme a normas y porcentajes reglamentarios en función de dichas bases y de los años de cotización. Se establecerá reglamentariamente un sistema que beneficie especialmente las bases inferiores.” (1963) → **introduce la contributividad.**
2. “La edad mínima para la percepción será de sesenta y cinco años, si bien podrá rebajarse en aquellas actividades profesionales en que, por su índole o naturaleza, así se considere procedente.” (1963) → **mantiene la edad mínima genérica de 65 años.**
3. “La concesión de las pensiones de vejez quedará subordinada al cumplimiento de los correspondientes períodos de cotización. De modo expreso se determinará la forma en que hayan de computarse dichos períodos y los asimilados a ellos.” (1963), regulado posteriormente por la Ley de 1966 →
 - a. “Tener cubierto un **período mínimo de cotización de diez años**, de los cuales al menos setecientos días deberán estar comprendidos dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de causar su derecho.”
4. “La prestación económica por causa de vejez será única para cada pensionista y revestirá la forma de pensión vitalicia. Su cuantía será proporcional a las bases de

⁵ Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

⁶ Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647>

cotización” (1963) → **desaparece la pensión única en favor de un cálculo basado en las cotizaciones reales de los trabajadores.**

5. “Se adoptará un sistema de compensación nacional que garantice un nivel mínimo de pensiones uniformes, en igualdad de bases y períodos de cotización, para todos los comprendidos en el régimen general.” (1963) → **se introduce el mecanismo de complemento a mínimos.**
6. “La base mínima de la Tarifa de cotización coincidirá, cuando menos, con el salario mínimo aprobado” (1966) → **las bases de cotización mínimas se hacían coincidir con el SMI.**
7. “El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical, establecerá un tope máximo en la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen” (1966) → **se creaban las bases máximas de cotización.**

Por otro lado, cabe destacar que la Ley de Bases de 1963 anteriormente mencionada nos reconoce propiamente que su pretensión principal es convertir los seguros sociales en un verdadero sistema de Seguridad Social⁷; así como las principales directrices de ese sistema Seguridad Social: “la tendencia a la unidad, la participación de los interesados en el gobierno de los órganos gestores, la supresión del posible ánimo de lucro de estos últimos, la conjunta consideración de las situaciones o contingencias protegidas, la transformación del régimen financiero, la acentuación de la participación del Estado en el sostenimiento del sistema, la preocupación preferente sobre los servicios de recuperación y rehabilitación”⁸; y entre líneas, otros principios como la universalidad.⁹

Hacia 1972 se aprueba también la importante Ley 24/1972¹⁰, que mejora y hace más transparente el origen de los fondos de la S/S, además de revalorizar las pensiones y poner el foco en las pensiones más bajas, elevándolas. Entre sus medidas, aumentaba los beneficiarios del sistema, a múltiples familiares del causante: hermanas, hijas, etc.

Por otro lado, en línea con esos complementos a mínimos, podemos destacar por ejemplo la Orden de 26 de abril de 1974¹¹ por la que se dispone la mejora de pensiones del Sistema de la Seguridad Social; por medio de las que se incrementaban las pensiones mínimas, motivado todo ello en el aumento del salario mínimo interprofesional.

⁷ “Iniciado en nuestra Patria hace ya algunos años el proceso de reforma administrativa, plasmado hoy día en numerosas y señaladas realizaciones orgánicas, funcionales e instrumentales incluso, la conversión de los Seguros Sociales en un auténtico sistema de Seguridad Social ha de proyectarse ineludiblemente hacia el movimiento de reforma.”. Extracto de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

⁸ Directriz 2 de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

⁹ “Al estructurar un sistema de Seguridad Social, la Ley amplía su campo de aplicación en el que quedarán encuadrados todos los españoles que reúnan las condiciones previstas en la Base segunda, cualquiera que sea su actividad profesional. Por otra parte, la convicción de que la pertenencia a una determinada comunidad política no impide de ninguna manera el ser miembro de la familia humana, hace que se adopten criterios flexibles para extender también sus beneficios a los extranjeros.”. Extracto de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

¹⁰ Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1972-907>

¹¹ Orden de 26 de abril de 1974 por la que se dispone la mejora de pensiones del Sistema de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1974/04/30/pdfs/A08853-08856.pdf>

Como contexto, debemos tener en cuenta la pirámide poblacional de la época, disponible en la gráfica IV del anexo II. Así las cosas, la pirámide poblacional de 1970 contaba con una base sumamente ancha (que seguiría ensanchándose durante esa misma década de 1970), debido al fenómeno del “baby boom” que se produjo entre 1958 y 1973, sin que se hubiera producido un gran incremento en la parte superior de la pirámide, lo cual alentaba el funcionamiento del sistema a largo plazo.

Sin embargo, la copa de la pirámide había dejado de ser tan despreciable frente a etapas anteriores: había muchos más ancianos con derecho a pensión que al inicio de la dictadura. Las pensiones ya no eran cosa de 4 personas: había muchos más beneficiarios.

Por otro lado, desde el punto de vista económico, al final de esta etapa el mundo se encontraba en una crisis mundial de la que España no quedaba ajena: esto había potenciado la integración de muchas ML, ruinosas, al amparo de las Leyes de 1963 y 1966, dentro de la propia Seguridad Social.

Concluyendo esta etapa: si bien en 1963 y 1966 se había definido un sistema de reparto basado en la contributividad, la Ley 24/1972 introducía algunos matices de universalidad al estilo asistencial / Beveridge pero que, mantenía el fondo original del sistema: un sistema de Seguridad Social de estilo contributivo / bismarckiano; pero en el que, además, el número de beneficiarios había empezado a ser destacable.

En los últimos suspiros del régimen, se aprobaría la que podemos llamar como la “LGSS franquista final”¹², de 1974, fruto de la necesidad imperiosa de tener un texto refundido de la normativa reguladora de la Seguridad Social, que se había fragmentado fuertemente en la última década en todo tipo de fórmulas legislativas.

2.2 La democracia: la llegada definitiva del estado del bienestar

Durante la transición, en 1977, se firman los Pactos de la Moncloa¹³, dentro de los que ya se incluía una amplia mención al problema de la Seguridad Social.

Dentro de los mismos, se hablaba de reorganizar la Seguridad Social, controlar sus gastos, mejorar sus prestaciones y sus ingresos, pero cuidando no dañar el tejido empresarial.

Por un lado, en 1978, se produciría una enorme reforma del organigrama de la Seguridad Social, por medio del Real Decreto-ley 36/1978¹⁴, que reordenaba por completo el panorama de la Seguridad Social, algo que, tímidamente, había intentado la legislación de la anterior década del franquismo pero que, no había logrado consumir esa unificación del sistema de Seguridad Social.

¹² Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-1165>

¹³ Los Pactos de la Moncloa: texto completo del acuerdo económico y del acuerdo político, Madrid, 8-27 octubre 1977. Disponible en: <https://www.cervantesvirtual.com/obra/los-pactos-de-la-moncloa-texto-completo-del-acuerdo-economico-y-del-acuerdo-politico-madrid-8-27-octubre-1977-1047826/>

¹⁴ Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. Contemplaba:

1. Creación del Instituto Nacional de la Seguridad Social → en detrimento del INP, las Mutualidades Laborales y sus derivados, que quedan todos ellos integrados dentro del INSS.
2. Creación de INSALUD → desligando la parte sanitaria.
3. Creación del INEM → desligando la parte de empleo y educación.
4. Creación del Instituto Nacional de los Servicios Sociales → para los servicios complementarios a la Seguridad Social.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-28739>

Además, por medio del Real Decreto 1879/1978¹⁵; se convertía a las Mutualidades Laborales en entidades gestoras de la Seguridad Social, integrándolas dentro del sistema de la Seguridad Social, pero con un grave “veneno”: obligaba a equiparar todas las prestaciones a la del Régimen General de la Seguridad Social, abocándolas a la ruina y consiguiente absorción por la Seguridad Social.

En 1978, con la llegada definitiva de la democracia, al promulgar la Constitución Española¹⁶, se reconocen ya dentro de la misma importantes referencias al sistema de Seguridad Social.¹⁷

En línea con esto, durante las legislaturas del gobierno de Felipe González¹⁸, se promulgaron dos leyes importantes:

- 1) Ley General de Sanidad, que garantizó de manera total la asistencia sanitaria pública en 1986.¹⁹
- 2) Acuerdo Económico-Social de 1984²⁰, consumado en materia de Seguridad Social en la Ley 26/1985²¹ y Real Decreto 1799/1985²², más centrados en nuestra parcela. Por medio de los mismos, se introducían importantes cambios:
 - a. Período mínimo de cotización → pasa de 10 a 15 años.
 - b. Años utilizados para el cálculo de la pensión → pasa de 2 a 8 años.
 - c. Revalorización de las pensiones → 7% anual, de acuerdo con las previsiones de inflación.

Así mismo y siguiendo el mandato genérico de la Constitución Española, que no habla de contributividad y basado en unas fuertes tensiones entre gobierno y sindicatos a finales de la década de los 80, se promulgan:

¹⁵ Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las Entidades de Previsión Social que actúan como sustitutorias de las correspondientes Entidades Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-20762>

¹⁶ Constitución Española (1978). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

¹⁷ Artículos de la Constitución Española de 1978:

Artículo 41 → “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.”

Artículo 50 → “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.”

Disponibles en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

¹⁸ II, III, IV y V Legislaturas de la Democracia, comprendidas entre 1982 y 1996

¹⁹ Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/1986/04/25/14/con>

²⁰ Resolución de 9 de octubre de 1984, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME. [https://www.boe.es/eli/es/res/1984/10/09/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/1984/10/09/(1))

²¹ Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/07/31/26>

²² Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/10/02/1799>

- 1) Complemento a mínimos en caso de convivencia con familiar, que equiparaba la pensión al salario mínimo, en línea con los primeros complementos dictados en las décadas anteriores, que acabarían cobrando cerca del 40% de pensionistas, después de solo 3 años de su implantación (Cruz Roche, 1994a)²³.
- 2) La Ley de Pensiones No Contributivas²⁴ → para tratar de acometer esa universalidad pendiente en prestaciones. Sin embargo, desembocaría en un importante doble rasero. Los beneficiarios del SOVI estaban cobrando, de media, en 1994, apenas un 9% por encima de los beneficiarios de pensiones no contributivas.²⁵

En definitiva, durante el mandato de Felipe González encontramos dos etapas: una primera, orientada a la contributividad y racionalización fiscal del sistema y una segunda, de incremento del gasto y mayor vocación de universalidad.

En cualquier caso, ya para 1990, se observaba un cambio de tendencia: la pirámide, que podemos encontrar en el gráfico V del anexo II, había perdido su forma original. La base se había reducido prácticamente a menos de la mitad, lo cual suponía que el aporte de trabajadores futuros al sistema iba a ser notablemente menor en un futuro próximo.

Por otro lado, un grueso de población que había comenzado a trabajar durante la 2ª República y los inicios del franquismo comenzaba a jubilarse y era ya más ancha de lo que venía acostumbrando en el pasado, debido a la mejora de la calidad de vida.

En 1995 se reúne por primera vez el Pacto de Toledo²⁶, cuyas conclusiones encontramos en el anexo III, una comisión parlamentaria que trata de definir un consenso en cuanto a las reformas a acometer en el sistema dada las causalidades del momento. Nótese, que esta comisión sigue reuniéndose periódicamente a día de hoy, para analizar el sistema, sus necesidades y cómo reformarlo; si bien se trata de recomendaciones, no de un organismo legislación “directa”.

Pasando a la VI Legislatura de la Democracia, llegamos a la etapa de gobierno de José María Aznar, que duraría 8 años, incluyendo la VII Legislatura (1996-2000 y 2000-2004 respectivamente).

Por medio de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social²⁷, se introdujeron varios cambios, entre los que destacaremos:

- 1) Aumento del período de cálculo de la base reguladora → de los 8 años de 1985 a 15 años (que entraban en vigor paulatinamente, culminándose en 2002), es decir, coincidía el período de cálculo con el mínimo exigido para acceder a la pensión.

²³ “La construcción de una política social de vejez en España”. Disponible en: https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_073_15.pdf

²⁴ Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30939>

²⁵ Dato calculado a partir de los datos de Campos Egozode, B. (p. 254). Disponible en: https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_073_15.pdf

²⁶ Aprobación por el pleno del Congreso de los Diputados del texto aprobado por la Comisión de Presupuestos en relación con el informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

²⁷ Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/07/15/24>

- 2) Para que la pensión alcanzara el 100% de dicha BR se requerían 35 años cotizados. No existía posibilidad de que la pensión superara el 100%.
- 3) Revalorización de las pensiones indexada al IPC.
- 4) Constitución del fondo de reservas.
- 5) Regularización de los topes/bases máximas de cotización.

En 2002 se promulga la Ley 35/2002, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible²⁸; que como su nombre indica, regula:

- 1) La jubilación parcial, para compaginar trabajo y pensión → se aparejaba un contrato de relevo y la pensión se reducía en la misma medida de la jornada, hasta alcanzar la jubilación “definitiva”.
- 2) Exoneración de cuotas de cotización para los mayores de 65 con más de 35 años cotizados (recordemos que, por encima de dichos años, la pensión no mejoraba, lo que empujaba a la jubilación → sigo trabajando a cambio de “nada”).
- 3) Aumento de la cuantía de la pensión en un 2% anual por cada año adicional por encima de los 65 años con 35 cotizados, por encima del tope del 100% de la BR, que había anteriormente.
- 4) Jubilación anticipada a los 61 años, para desempleados de 6 meses con mínimo 30 años cotizados.
- 5) Posibilidad de hacer EREs a aquellas personas próximas a la jubilación pagando las cuotas que les habrían correspondido hasta los 65 años.
- 6) Bonificación del 100% de las cuotas de CC empresariales para trabajadores con contrato indefinido de 60 años o más, con más de 5 años en esa empresa → evitar los despidos post-60, que acababan casi siempre en jubilación.

Posteriormente, durante la primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero, comprendida entre 2004-2008, se promulgó la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en materia de Seguridad Social²⁹:

- 1) Cambio del cálculo de años cotizados → los 2 meses de las pagas extraordinarias dejan de computarse como parte del período mínimo.
- 2) Introducción de nuevos coeficientes reductores para las jubilaciones anticipadas, evitando prejubilaciones por debajo de los 52 años.
- 3) Introducción del tanto alzado para las extensiones de la edad de jubilación → si se alcanzaba el 100% de la BR se daría un tanto alzado y si no se alcanzaba, se daba un porcentaje adicional.
- 4) Se introducen requisitos adicionales para la jubilación parcial → 6 años de permanencia en la empresa y 30 años cotizados (que entrarían en vigor progresivamente a lo largo de 7 años), tener cumplidos 61 años, mayor rigidez respecto a los relevos y mayor rigidez respecto a las reducciones de jornada.

²⁸ Ley 35/2002, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2002/07/12/35>

²⁹ Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en materia de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/04/40/con>

2.3 Un repaso a nuestros últimos 15 años

Posteriormente, a lo largo de la II Legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero, comprendida entre 2008 y 2011, se produjeron numerosas reuniones del Pacto de Toledo entre 2008 y 2010³⁰, que culminarían con una actualización de recomendaciones, siendo las más destacables las que podemos encontrar en el anexo III.

Como cierre de la etapa de Zapatero, y ya ahondados en plena crisis económica, se introduciría la Ley 27/2011 de modernización de la Seguridad Social³¹, por medio de la que se introducían cambios importantes:

- 1) **Elevación de la edad de jubilación hasta los 67 años**, de manera progresiva, hasta 2027, para supuestos de cotización inferior a 38 años y 6 meses; pero de 65 años para quien los acredite. Nótese que en 2023 todavía estamos en período transitorio, siendo necesarios 37 años y 9 meses de cotización para poder jubilarse a los 65 años; o 66 años y 4 meses, si no se acreditan.
- 2) **Cambio del sistema de cálculo:**
 - a. Base reguladora → se pasan a utilizar los últimos 25 años cotizados.
 - b. Porcentaje a aplicar sobre la base reguladora:
 - i. Cuando culmine la reforma, en 2027 será: primeros 15 años – 50% + 0,19% mensual de los 20,67 años (248 meses) siguientes (es decir, a un 2,28% anual) + 0,18% mensual el resto (es decir, a razón de 2,16% anual) (16 meses) → pasamos de necesitar 35 años para el 100% de la BR a necesitar **37 años cotizados** ($50\% + 248 * 0,19 + 16 * 0,18 = 100$), aplicable a partir de 2027.
 - ii. En 2023, todavía en período transitorio, se necesitan 36,5 años cotizados para obtener el 100% de la BR.³²
- 3) **Incremento de la bonificación por retrasar la jubilación por encima del mínimo legal** → 2% anual extra si se han cotizado hasta 25 años, 2,75% entre 25 y 37 años y 4% si se han cotizado 37 o más-.
- 4) **Endurecimiento de los requisitos de la jubilación anticipada y creación de una segunda modalidad voluntaria:**
 - a. Opción forzosa → sube el requisito de 30 a 33 años cotizados y se endurecen los motivos de origen de cese del trabajo que reconocen este tipo de modalidad.
 - b. Opción voluntaria → se reconoce a los 63 años en vez de a los 61 años, con 33 años cotizados.
 - c. Se modifican los coeficientes reductores, endureciéndolos.
- 5) Endurecimiento de la jubilación parcial → asimilación de la cotización de relevista a la del relevado.

³⁰ Informe de recomendaciones del Pacto de Toledo de 2010. Disponible en: https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf

³¹ Ley 27/2011 de modernización de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/27/con>

³² En la actualidad la cuantía a aplicar sobre la BR se calcula de la siguiente manera: primeros 15 años – 50% + 0,21% mensual de los 49 meses siguientes + 0,19% mensual el resto (es decir, 209 meses → $(50\% + 49 * 0,21 + 209 * 0,19 = 100)$ → 15 años + 49 meses + 209 meses = 36,5 años

A continuación, apenas 2 años después, inmersos todavía de pleno en crisis económica, pero ya durante la primera legislatura del gobierno de Mariano Rajoy Brey (2011-2015) se introdujeron dos elementos vitales en 2013³³:

- 1) **Cambio del sistema de revalorización de las pensiones** → se introducía, en sustitución del indexado a IPC, el **mecanismo IRP** – Índice de Revalorización de las Pensiones. En caso de déficit en las cuentas de la Seguridad Social, las pensiones subirían como mínimo un 0,25% anual; y en caso de superávit, las pensiones subirían a $IPC + 0,5\%$.
- 2) **Introducción del FS – Factor de Sostenibilidad** → este factor, basado en la esperanza de vida, habría entrado en vigor en 2019, limitando la cuantía de las pensiones, de la siguiente manera:
 - a. Reducía la pensión, con revisiones quinquenales de la siguiente manera:
 - i. $F.S. = F.S. \text{ anterior} * \text{Incremento esperanza vida últimos 5 años.}$
 - ii. Por ejemplo $F.S. 2023 = F.S. 2018 * (e2023/e2018) ^ 1/5$
 - b. Acumulaba los incrementos de esperanza de vida desde el momento de entrada en vigor del sistema → se iban acumulando.

De esta manera, ante ausencia de ajustes que aumentarían los ingresos de la Seguridad Social, la carga del déficit iba dirigida a los pensionistas.

En cualquier caso, al final del propio gobierno de Rajoy, en el año 2018, se procedió a la inaplicación del sistema IRP.³⁴

Con la llegada del gobierno que todavía tenemos en la actualidad, el de Pedro Sánchez (legislatura 2015-2019, concretamente, en 2018; y ha continuado en la legislatura 2020-actualidad), se ha ido trastocando la orientación de las anteriores reformas.

Durante esta etapa, el IRP continuó sin aplicarse, llegando a subir las pensiones por encima incluso del IPC.³⁵

³³ 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. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/23/23>

³⁴ En 2018 se produjo una actualización alternativa y asimétrica (no se subían todas a IPC, pero tampoco conforme a IRP. Unas subían más que otras). Artículo de prensa: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-rajoy-yo-no-me-he-cargado-reforma-2013-porque-pensiones-no-subiran-funcion-ipc-20180510103933.html>

³⁵ La revalorización de 2019 (1,6% para pensiones contributivas) se aprobó por medio del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>

La revalorización de 2020 (0,9% para pensiones contributivas) se aprobó por medio de Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-501

La revalorización de 2021 (0,9% para pensiones contributivas) se aprobó por medio de los Presupuestos Generales de dicho año: Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17339>

La revalorización de 2022 (2,5% para pensiones contributivas, igual a IPC) se aprobó por medio de Real Decreto 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/01/25/65>

A finales de 2020, se lanzaba la actualización del Pacto de Toledo (la cual podemos encontrar en el anexo III), la cual contenía numerosas recomendaciones, las cuales han sido parcialmente atendidas, pero, tal y como veremos, con un importante matiz. Por primera vez, si bien se ha podido mejorar en otros aspectos, se ha retrocedido de manera importante en cuanto a sostenibilidad del sistema, en dirección contraria a lo que habían ido sucediendo los gobiernos de la etapa democrática, que habían ido ampliando las reformas en pro de mejorar la salud financiera del sistema.

Para comenzar, en 2021, el Ministerio de Escrivá³⁶, planteó una primera pata de reforma de las pensiones³⁷, que consistía básicamente en:

- 1) **Mejora a los incentivos de la jubilación demorada** → mejora de 4% por cada año de retraso, mejora a tanto alzado por año de jubilación o una combinación de ambas.
- 2) **La creación del MEI por un período “transitorio” de diez años**, como “compensación” del mecanismo de solidaridad, derogado; pero que quedaba cubierto con el MEI + un fondo de reserva basado en ese MEI.
- 3) **Indexación a IPC** → sólo en favor del pensionista. En escenarios de deflación, las pensiones no bajan.

Posteriormente, en 2022, el gobierno lanzó el RD-Ley 13/2022³⁸ por medio del que modificaba el sistema de cotización de los autónomos, alegando que, éstos, no contribuían suficientemente a la Seguridad Social ya que la mayoría cotizan por bases mínimas y no de acuerdo con sus ingresos reales. Quizás al gobierno se le olvidaban aquí dos cosas:

1. La suma de las cotizaciones de los autónomos en materia de CC (las que nos afectan en materia de pensiones) son idénticas a la suma de las cotizaciones por CC empresariales y del trabajador del caso de los trabajadores por cuenta ajena. **Lo que les hace cotizar menos no es ni más ni menos que unas bases de cotización inferiores que, por supuesto, se materializan también en pensiones más bajas; pero su nivel contributividad es idéntico.**
2. En caso de que los autónomos tengan pérdidas, tienen que seguir cotizando a la Seguridad Social. Un trabajador que no cobra no tiene que aportar mensualidades a la Seguridad Social. Un autónomo sí.³⁹

Por medio de la reforma acometida, los autónomos dejan de poder elegir sus bases de cotización, pasando a ser forzados a escogerla dentro de una serie de horquillas que varían según los rendimientos netos que tengan. Pero ojo, en línea con lo que decíamos, un autónomo que tenga un rendimiento neto de 0€ tendrá que cotizar igualmente, teniendo que hacerlo en 2023, al menos, a razón de una base de 751,63€/mes.⁴⁰

³⁶ José Luis Escrivá Belmonte dirige la cartera del Ministerio de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones desde enero de 2020. Fuente: <https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/Paginas/130120-joseluisescrivabel.aspx>

³⁷ 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. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/21>

³⁸ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/07/26/13>

³⁹ Salvo que el autónomo decida entrar en cese de actividad, en cuyo caso dejará de pagar dichas cotizaciones.

⁴⁰ Según el artículo explicativo de la Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#REDAutonomos>

El MEI fue finalmente consolidado por medio de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023⁴¹, de forma que, para 2023 se introducía un incremento del 0,6% de las cotizaciones, del 0,5% por parte de los empresarios y del 0,1% por parte de los trabajadores.

Por el momento, esto implicaba que, si las cuentas de la Seguridad Social no salían... difícilmente salieran: los salarios han crecido ya hasta hoy (y sólo a nivel de convenio) un 2,89%⁴² frente a un crecimiento del 8,50% de las pensiones⁴³; y de acuerdo con el híper reciente pacto de rentas alcanzado en mayo de este 2023, para este año, los salarios crecerán un 4% “teóricamente”, pues en la práctica será mucho menos⁴⁴... Mientras pensionistas han visto mejorada sus pensiones en torno a un 300% más que los trabajadores. Un incremento del gasto más fuerte que el de ingresos.

Sin embargo, sí se había introducido un cambio para 2023: el mal llamado a mi juicio, “mecanismo de equidad intergeneracional”, pues eleva las cotizaciones sin ningún tipo de beneficio para los pensionistas del futuro.

Una medida “suficiente” ... por menos de 3 meses. La segunda parte de la reforma del ministro Escrivá de 2023, aprobada este mes de marzo⁴⁵, eleva el importe del MEI a justo el doble: 1,2%, repartido como 1,0% para la empresa y 0,2% para el trabajador y ya no es sólo para 10 años, sino “indeterminado”.

En cualquier caso, analicemos el abanico de medidas propuestas este 2023 por la reforma del gobierno que, lejos de solucionar el déficit del sistema, hace justo lo contrario:

- 1) **Cambio en el cálculo de la base reguladora** → se tomarán o los 25 años, o bien, los últimos 29 años, quitando las peores 24 mensualidades (que es distinto de los dos peores años), la más beneficiosa para el pensionista → de facto, incrementa el gasto del sistema, pues todo el mundo cogerá la opción más ventajosa para él.
- 2) **Mejoras de cálculo del complemento por lagunas por “brecha de género” / por hijos** → para las mujeres, por el hecho de haber sido madres, tendrán derecho a un complemento por este hecho. Para los hombres, sin embargo, deberán acreditar que este hecho les ha impactado en su carrera profesional. Resulta poco adecuado que se desarrolle un elenco de requisitos para comprobar el impacto de este hecho solamente en hombres, pues, estadísticamente, las mujeres suelen

⁴¹ Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/23/31/con>

⁴² Según el artículo de “El País”: <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-03-10/los-salarios-en-convenio-suben-el-289-hasta-febrero-frente-al-61-del-ipc.html>

⁴³ Según el artículo de la Moncloa: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2023/030122-subida-pensiones-2023.aspx>

⁴⁴ Pacto de rentas 2023-2025 alcanzado por patronal y sindicatos describe una subida salarial del 4% para 2023 en los Convenios Colectivos. Sin embargo, cabe matizar que dicha subida (y la mencionada del 2,89%) es absorbible por los complementos salariales que puedan tener los trabajadores que cobran un salario por encima del Convenio Colectivo lo que implica, de facto, que la subida de la masa salarial total será inferior a dicho 4%. Enlace a la noticia: <https://elpais.com/economia/2023-05-05/sindicatos-y-patronal-alcanzan-un-preacuerdo-para-una-subida-de-salarios-de-un-4-en-2023-y-un-3-los-dos-proximos-anos.html> Enlace a la explicación de la absorción de complementos: <https://www.cuestioneslaborales.es/la-compensacion-y-absorcion-de-salarios/>

⁴⁵ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

interrumpir su carrera de manera más abultada que los hombres⁴⁶, con lo que no deberían tener problemas en que, fuese cual fuese el género del causante de la pensión, acreditase los mismos requisitos: la falta de cotización por ser progenitores; si bien, se dé preferencia en el complemento al progenitor que mayores lagunas presente causadas por este hecho (que previsiblemente será la madre).

- 3) **Creación de un impuesto (mal llamado cotización) de solidaridad** → oscilando entre el 5,5% y el 7% del exceso entre la base de cotización máxima y el salario, aunque de introducción progresiva desde el 0,92-1,17 en 2025 hasta dicho 5,5-7% en 2045 → no podemos llamar cotización a un mecanismo que no va a modificar las prestaciones que van a recibir dichos cotizantes, que pasan a ser contribuyentes.
- 4) **Revalorización a IPC** → este 2023 había sido aplicado de manera provisional, pero queda integrado dentro de la LGSS, como mecanismo “definitivo” de revalorización de las pensiones.
- 5) **Incremento anual de las bases máximas de cotización desligado del incremento de la pensión máxima** → las primeras crecerán a IPC + 1,20%, mientras que las segundas, lo harán a IPC + 0,115% → de esta manera, las pensiones crecerán por debajo del crecimiento de las bases de cotización.
- 6) **MEI** → elevación al 1,20% y deja de aplicarse durante 10 años, a aplicarse hasta 2050, o lo que en términos prácticos supone: indefinidamente.

En cualquier caso, como vemos, la reforma actual deja desprovisto al sistema de mecanismos de ajuste automático en caso de problemas de financiación o déficit... tales como el factor de solidaridad de 2013, o de contención del crecimiento de pensiones en caso de déficit (IRP), también de 2013; estableciendo cambios “a golpe de plan”, en vez de basados en datos objetivos y automáticos.

Hace poco más de una década, dentro de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 2011 se encontraba acercar la actualización de las pensiones a IPC real vs el previsto (que es lo que se venía aplicando); pues se producían desfases importantes (y hablamos de cálculos a apenas unos pocos meses vista) ... Resulta que el MEI “estático” pretende ser utilizado por el MISSyM como la “piedra angular” que va a solucionar la sostenibilidad de pensiones, no a unos meses vista... sino hasta 2050. ¿Es acaso esto posible? ¿Creíble?

La respuesta es no y la Unión Europea tampoco lo cree, fruto de lo que se ha establecido un mecanismo que sí es automático para corregir los desfases en la Seguridad Social.

La AIREF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) publicará trienalmente un informe con las previsiones de ingresos y gastos y en caso de desfase, abrir un diálogo entre agentes sociales y Pacto de Toledo, para corregir esos desfases, pero con una salvedad MUY importante: *“En caso de que la ley con las medidas correctoras del exceso del gasto neto en pensiones no entrara en vigor el 1 de enero del año siguiente, la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional aumentará para compensar dos décimas partes del exceso estimado por la AIREF a partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación del Informe de la AIREF y otras dos décimas partes en cada uno de los años siguientes hasta que se adopten nuevas medidas del mismo impacto o el exceso de gasto neto sea corregido.”*

⁴⁶ Según el artículo: <https://closingap.com/blog/pensiones/el-113-de-las-mujeres-de-entre-35-y-44-anos-genero-lagunas-de-cotizacion-por-desempleo-con-motivo-de-la-crisis-frente-al-86-de-los-hombres/>

Tengamos en cuenta dos cosas:

- 1) **La reforma se ha aprobado sin consenso**, pues los empresarios la han rechazado de plano, al haberse introducido elementos no negociados conjuntamente⁴⁷.
- 2) **El grueso del MEI es pagado por empresarios**, concretamente, en un 83,33%.

Resulta bastante obvio teniendo en cuenta esos dos datos que, para concluir va a ser más beneficioso para la contraparte no llegar a un acuerdo y dejar que el ajuste automático del MEI haga su efecto.

En palabras de lo que describe de la Fuente, presidente de FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), “Es muy probable que la cláusula de revisión del nuevo MEI se active en pocos años”⁴⁸.

En definitiva, ante la falta de acuerdo, todos los ajustes irán a parar, a través de la “equidad intergeneracional”, a los cotizantes, sin afectar en un solo céntimo a los pensionistas. Sin duda alguna, el concepto de “equidad” debería distar bastante de un 100 vs 0%.

“Equidad” debería implicar un “intercambio”: los pensionistas ceden y los trabajadores ceden... Pero no un todo por nada: los pensionistas (y en general, los receptores de los otros tantos tipos de prestaciones), no se ven afectados en absoluto por los déficits de la Seguridad Social, sino que absolutamente toda la diferencia es pagada por los cotizantes, sin ni siquiera tener que pasar por el Parlamento.

Así las cosas, estamos ante una reforma que, sin consenso, reduce la contributividad del sistema, incrementa sus gastos en mayor medida que sus ingresos y que, a sabiendas de esto, esconde una subida oculta automática, aparte de la introducción de las mencionadas nuevas cotizaciones (más bien impuestos) y del propio MEI (más bien mecanismo de desequidad intergeneracional).

En cualquier caso, en la tabla I del anexo IV, elaborada a modo de recopilación entre los cálculos realizados por dos expertos de FEDEA, la AIREF, el BdE, y el propio MISSyM, analizamos el impacto de las reformas acometidas en los últimos años, de cara a 2050, incluida la derogación del IRP y FS, mecanismos estrella de la reforma de 2013, que, así las cosas, han quedado derogados por completo.

Acorde con cualquiera de los estudios planteados, las reformas acometidas por el último gobierno no han ido destinadas a solucionar un ya existente problema de sostenibilidad del sistema de pensiones público, persistente a pesar de la reforma de 2013; sino que lo que han hecho es agravarlo aún más; ya que, estamos hablando de un incremento del déficit del sistema de entre el 1,80% y el 3,03% puntos de PIB de cara a 2050.

En cualquier caso, cabe destacar que la orientación de ambas reformas (tanto la acometida durante los gobiernos de Mariano Rajoy, como el de Pedro Sánchez) es completamente distinta y respecto de la que, no estamos de acuerdo con ninguna. Cuando la reforma de 2013 cargaba todo el peso de la insostenibilidad en los pensionistas por defecto (por medio de FS e IRP), estas últimas reformas del gobierno de Sánchez han hecho todo lo contrario: cargan toda la insostenibilidad del sistema en los trabajadores.

Por ello y pese a los intentos en los usos de las terminologías, no procede hablar a nuestro juicio ni de “equidad intergeneracional”, ni de “solidaridad”, ni de “sostenibilidad” en ninguna de ellas.

⁴⁷ Artículo disponible en: <https://www.ceoe.es/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/comunicado-ceoe-cepyme-y-ata-sobre-pensiones>

⁴⁸ Artículo disponible en: <https://theobjective.com/economia/2023-03-19/fedea-fuente-pensiones/>

BLOQUE III – LOS RETOS DE LAS PENSIONES

A continuación, analizaremos las distintas variables que “ponen en jaque” el sistema de pensiones para, posteriormente, plantear un elenco de medidas que no sólo potencien nuestro sistema de pensiones, sino el conjunto del sistema económico, laboral, demográfico y social español.

3.1 Esperanza de vida

En 2019 (evitamos datos de 2020 – 2021 por la distorsión de la pandemia del coronavirus, que, en estas fechas ya se da por superada en general a nivel mundial), acorde con el gráfico VI del anexo V, España se situaba a la cabeza de las esperanzas de vida a nivel mundial, situándose en 84 años, sólo 1 año por detrás del récord mundial (Hong Kong y Macao) y a la par del país más envejecido del mundo, Japón.⁴⁹

Pese a todo, no estimamos que la solución pase por propuestas tan descabelladas como la del profesor nipón Yusuke Narita, quien habla de que la única solución (en lo que a pensiones y economía se refiere) pasa por una eutanasia forzosa para los más mayores.⁵⁰

En cualquier caso y dejando de un lado a Japón, lo cierto es que, comprobando ese mismo gráfico, apreciamos que **España se sitúa hoy día por delante de la media mundial** (situada en 73 años), **con 84 años de esperanza de vida**, y, sobre todo, centrándonos en nuestro entorno, se sitúa **por delante de la media de la OCDE** (situada en 80 años) **y del conjunto de la Unión Europea** (situada en 81 años).

Sin duda alguna, se trata de datos que requieren un tratamiento minucioso y especial: no es baladí que España se sitúe en la cabeza de toda la Unión Europea en lo que a esperanza de vida se refiere. Se trata de un dato a celebrar por todos nosotros, los españoles, pues significa que algo se está haciendo bien... Y en principio, vamos a tener una vida más amplia que nuestros compatriotas de otros países.

Sin embargo, en el otro lado de la balanza, supone todo un reto para nuestro objeto de estudio: el sistema de pensiones. Es ahora el momento de introducir un nuevo dato, ¿cuántos años voy a ser pensionista? O lo que es lo mismo, pero desde la perspectiva del sistema de pensiones, ¿cuántos años he de mantener a una persona promedio?

Pero, ¿cuáles son las proyecciones para 2050? De acuerdo con nuestras estimaciones vía suavizado exponencial triple, con el conjunto de datos 1960-2019 (descartamos 2020 para evitar la distorsión por covid-19), el resultado es que España se situaría en una esperanza de vida de 91,37 años; por encima de la nipona, actual líder, que quedaría relegada a una esperanza de vida inferior de 88,90 años.

Así mismo, a fin de mejorar la predicción, realizando una regresión lineal o exponencial, observamos una desviación aproximada de +- 1 años de esperanza de vida en el caso de España, lo cual no distorsiona la realidad de que **España encabezaría una de las mayores esperanzas de vida del mundo de cara a 2050.**

⁴⁹ Según el artículo de Nippon: “Japón, el país más envejecido del mundo”. Disponible en: <https://www.nippon.com/es/features/h00079/>

⁵⁰ Según el artículo de Business Insider: “A Yale professor suggested that Japan's old people should kill themselves in a mass suicide, and it made him a celebrity.” Disponible en: <https://www.businessinsider.com/yale-professor-suggests-old-japanese-people-should-die-mass-suicide-2023-2>

3.2 Edad de jubilación teórica

La edad de jubilación es uno de los factores más importantes pues, junto con la esperanza de vida, da lugar al número de años que una persona se va a encontrar percibiendo una pensión.

Cabe aquí recoger lo ocurrido recientemente en Francia, respecto a la subida de la edad de jubilación en el país galo. Según recoge infobae, “Dos de cada tres franceses, según los sondeos, siguen opuestos a su proyecto de retrasar la edad de jubilación de 62 a 64 años para 2030 y adelantar a 2027 la exigencia de cotizar 43 años (y no 42, como ahora) para cobrar una pensión completa. Una mayoría apoya las huelgas.”⁵¹

Se trata de un dato que, en España, se ha situado por encima del incluso hipotético escenario francés post-reforma, pues, recordemos que, incluso, desde la creación del Retiro Obrero Obligatorio, allá por 1919, tal y como veíamos con anterioridad, cuando la edad de jubilación ya se situaba en los 65 años.

Solamente comenzó a elevarse dicha cifra a raíz de la reforma acometida en 2011 por medio de la “Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social”, cuyo objetivo temporal finaliza en 2027 con la jubilación a los 67 años con un mínimo de 15 cotizados o 65 años con 38 años y 6 meses cotizados.

En el gráfico VII del anexo VI encontraremos una completa comparativa en la que se comparan las edades de jubilación considerando una vida laboral ininterrumpida desde los 22 años desde hoy, así como las hipotéticas edades de jubilación de mantenerse las legislaciones vigentes para una persona de 22 años que comenzara a trabajar precisamente a esa edad, a fecha actual.

Ahí podemos comprobar que, respecto de las actuales edades de jubilación, **España se encuentra en los 65 años, frente a la media de la OCDE, situada en los 64 años.**

Esto se debe a que, hipotéticamente, esta persona modelo, llevaría 43 años cotizados, lo que le permitiría acceder a la jubilación a los 65 años en vez de a los 67 años (edad alternativa, según hemos explicado anteriormente).

Especialmente llamativas son las edades de Dinamarca, con 74 años; junto a Estonia y nuestra vecina mediterránea: Italia; situadas en los 71 años; para el supuesto de una persona recién jubilada. ¿A qué se deben?

Por el lado de Dinamarca y Estonia, se han establecido unos **mecanismos que ligan la edad de jubilación a la esperanza de vida**; lo cual, proyectando las estimaciones de incremento de esperanza de vida en dichos países, hace que se sitúen en dichas edades.

Por el lado italiano, se ha establecido recientemente un incremento (fijo) hasta los 71 años de aquellos jóvenes que se incorporen ahora al mercado laboral.

Si bien España no se encuentra mal en lo que a términos de “media” se refiere, resultaría adecuado valorar un sistema similar al de Dinamarca y Estonia, que ligan de manera automática la edad de jubilación a la esperanza de vida restante a la jubilación.

⁵¹ Recogido en el artículo de infobae “Masiva protesta en Francia: más de un millón de personas se manifestaron contra la reforma de las pensiones de Emmanuel Macron”. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/mundo/2023/03/07/masiva-protesta-en-francia-mas-de-un-millon-de-personas-se-manifestaron-contra-la-reforma-de-las-pensiones-de-emmanuel-macron/>

3.3 Edad de jubilación real

Si bien España no parece estar “del todo mal” desde el punto de vista teórico, sino que parece estar en la “media”, cuando ponemos en contexto la esperanza de vida tan elevada de los españoles y la realidad de la jubilación, la visión cambia: al observar los datos reales de las jubilaciones acaban distando mucho de las edades teóricas de jubilación.

Si bien veíamos antes que España se encontraba en la parte “superior” de las edades de jubilación “normales” teóricas, acaba resultando que España es uno de los países de la UE y de la OCDE en general, con una edad de jubilación real más baja.

Concretamente, a tenor de lo contenido en el gráfico VIII del anexo VII, **somos el 6º país de la UE con una edad de jubilación real más baja**, desde el punto de vista de los hombres, con 61 años y el 9º desde el punto de vista de las mujeres; con 60,4 años.

Nótese este curioso patrón en el que, si bien, a nivel teórico/normativo, las condiciones de jubilación son idénticas en hombres y mujeres, acaba resultando que la jubilación real en las mujeres suele acabar dándose antes que en los hombres... Además de ser 4-5 años anterior al mínimo “legal” de la jubilación ordinaria.

Es por este motivo que **resulta vital que la edad real de jubilación teórica acabe por acercarse a la edad de jubilación real**.

Si bien se han tomado medidas orientadas a penalizar cada vez más las modalidades que permiten anticipar la jubilación y que, tal y como vimos en el epígrafe 2.2 (fueron especialmente relevantes en los 90 y 2000), fueron empleadas de manera incorrecta durante décadas en España, para tratar con ellas un problema de desempleo que, tal y como veremos, nunca ha sido atajado, al seguir siendo España líder en paro.

Así mismo, esta brecha entre edad teórica y real hace que cueste aún más creer que el sistema de jubilación demorada que el actual gobierno ha considerado piedra angular de la reforma de 2021-2023 sea la solución al problema de las pensiones. Cuando **los españoles adelantan, de media, 5/7 años** (según queramos verlo, respecto a los 65/67 años) **su edad de jubilación** parece hartamente poco probable que decidan no sólo jubilarse a su edad teórica, sino jubilarse años más tarde, pese al incentivo económico.

Creemos en cualquier caso que los incentivos a la jubilación demorada aprobados van en la dirección correcta, pero son insuficientes por sí solos dada la configuración actual del sistema (cosa que atajaremos posteriormente con nuestra propuesta).

Clases Pasivas

Es importante remarcar también el caso de los **funcionarios españoles** que se encuadran dentro del sistema “paralelo” conocido como **“Clases Pasivas”** (tal es así, que hasta hace apenas unos años, ni siquiera dependían del mismo Ministerio que el resto de cotizantes.⁵²), el cual ofrece **unas condiciones de jubilación “ordinaria” mucho más ventajosas que el Régimen General de Seguridad Social** en el que se encuadra la inmensa mayoría del resto de trabajadores por cuenta ajena; lo que hace influir sobre la edad de jubilación real observada por organismos independientes

⁵² Hasta la aplicación del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales; las Clases Pasivas dependían del Ministerio de Hacienda en vez de depender del Ministerio de Seguridad Social (actualmente MISSyM). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-410

De esta manera, muchos funcionarios pueden acceder hoy por hoy a una **jubilación “completa” con tan sólo 60 años de edad y con un histórico de cotización de al menos 30 años**⁵³: un agravio comparativo con el resto de los trabajadores españoles... Y una carga extra para el sistema de pensiones⁵⁴.

3.4 Años como pensionista

Uno de los datos clave es el período en el que el pensionista va a encontrarse percibiendo una pensión pública: **cuántos años va a suponer una carga para las arcas públicas**.

En este caso, cabe hacer un doble análisis: respecto la edad de jubilación teórica y la edad de jubilación real (gráficos IX y X respectivamente, integrados en el anexo VIII).

En el primer caso (gráfico IX), al considerar únicamente la edad de jubilación teórica (y recordando que se toman en cuenta la edad de los 65 años y no la de los 67 años; basándonos como decíamos anteriormente en una persona que entra al mercado laboral con 22 años, lo que le lleva a una carrera cotizada de 43 años a los 65 años, permitiéndole adelantarla respecto a los futuros 67 de 2027); obtenemos una cifra distorsionada en la que España parece estar en una buena posición desde la perspectiva del sistema.

España, desde un punto de vista “teórico”, se sitúa, en el caso de los hombres justo por debajo de la media de la OCDE (19 vs 19,1 años respectivamente), pero por encima de la UE (18,2 años); y por detrás de numerosos países quienes tendrían “teóricamente” más esperanza de vida a la jubilación que nosotros.

Por el lado de las mujeres, España se sitúa por encima de ambas medidas, tanto de la OCDE como de la UE, al situarse en 23,1 años, en comparación con la medida de 22,8 de la OCDE y de 22,4 de la Unión Europea.

Así pues, en términos teóricos, la jubilación en España no se sitúa “mal” desde un punto de vista de la sostenibilidad del sistema, sino que se sitúa en la media de la tabla.

Sin embargo, esto resulta harto distinto a la hora de **contrastar la edad de jubilación real de hombres y mujeres con la esperanza de vida a la jubilación efectiva o real** (gráfico X): **España se sitúa en el 3º puesto de la OCDE y de la UE**, con una esperanza de vida de 23 años, a la par con Grecia. **Solamente Luxemburgo y Francia adelantan a España con 24 y 23,5 años respectivamente**.

Por el lado de las mujeres, España solamente se encuentra por detrás de otro de los mediterráneos: Grecia, quien lidera con 28 años de esperanza de vida; a tan sólo 0,3 años de diferencia con España, quien obtiene 27,7 años.

Aunque es una grata cifra desde la perspectiva del pensionista español: va a disfrutar de más años de vida tras su jubilación que prácticamente el pensionista de cualquier otro país del mundo... **España es así uno de los países con la mayor esperanza de vida a la jubilación “real”, lo que supone un verdadero hándicap para el sistema**: se trata de uno de los sistemas que más años soporta las pensiones de jubilación en términos reales.

⁵³ “Tipos de jubilación o retiro” de las Clases Pasivas. Disponible en:

<https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/es-ES/PENSIONESCLASESPASIVAS/pensionesjubilacion/Paginas/tiposdejubilacion.aspx>

⁵⁴ Nótese que desde el 2011, los funcionarios de nuevo ingreso ya no forman parte del sistema de Clases Pasivas, tal y como puede consultarse en el Portal de Clases Pasivas: <https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/es-ES/Paginas/Faqs.aspx>

En cualquier caso, aquí caben recordar tres matices importantes:

- 1) **El factor de sostenibilidad** de la reforma de 2013, que ligaba las cuantías de las nuevas pensiones a la esperanza de vida **ha sido derogado** (RD-Ley 2/2023).
- 2) Según las proyecciones manejadas, expuestas en el epígrafe 3.1, **la esperanza de vida de España se espera que crezca entorno a los 7 años de cara a 2050**, según nuestras proyecciones.
- 3) Actualmente **no tenemos ningún otro tipo de mecanismo de ajuste automático** que ligue **esperanza de vida – pensión**.

3.5 Períodos mínimos de cotización para una pensión contributiva

Otro de los aspectos clave en un sistema de pensiones es el período cotizado necesario para acceder a una pensión, tanto mínima, como “completa” (en el sentido de lo máximo obtenible -100% de la BR- con tu histórico de cotizaciones, no de la pensión máxima).

Es aquí donde España quizás se encuentre más a la cola respecto a otros países. Recordando los titulares mencionados anteriormente de la sonada huelga francesa de este febrero/marzo de 2023 al respecto de la reforma de las pensiones de Macron en Francia que veíamos anteriormente... Se habla de 42 años cotizados en la actualidad, y de su aumento a 43... Cifras que contrastan con el **caso español**, que se sitúa en apenas **15 años para acceder a una pensión contributiva** y que solamente precisa de **36,5 años cotizados**⁵⁵ **para obtener la pensión completa** (tal y como vimos en el epígrafe 2.4 de evolución histórica, teniendo en cuenta el período 2023).

Así pues, encontramos un “cruce” entre estos dos países: si bien puedes jubilarte a los 62 años tienes que haber cotizado 42... Pero en España puedes jubilarte a los 65 con 37 años y 9 meses cotizados en la actualidad; lo que automáticamente dará lugar a una pensión del 100% de la BR.

Esto quiere decir que para un supuesto de dos personas de 62 años, que llevan 25 años en la misma empresa y con el mismo puesto, pero una con 38 años cotizados (es decir, trabajando desde los 24 años) y otra con 42 años cotizados (es decir, trabajando desde los 20); dará lugar a una paradoja: en España ambos se jubilarán a los 65 años con una pensión idéntica (al haber tenido la misma carrera en los últimos 25 años), mientras que en el caso francés, al menos, el que lleva más años cotizados, podría hacerlo a los 62 años.

En cualquier caso, dejando de lado el caso francés, centrémonos en una comparativa más amplia, y sin duda más visual, que podemos observar en el gráfico XI del anexo IX, comprobamos que **España se encuentra entre los países con requisitos más leves para el acceso a la pensión de jubilación** (si bien parcial): solamente 15 años para acceder a una pensión de jubilación contributiva; y 36,5 años para acceder a una pensión completa (tal y como describíamos en el ejemplo anterior).

Así mismo, recordemos que, a raíz de la última reforma para el cálculo de la pensión, se pasa de usar los últimos 25 años obligatoriamente, a utilizarse esos mismos 25 o los últimos 29, quitando las peores 24 mensualidades; a decisión del futuro pensionista (que cogerá la más ventajosa para él, naturalmente)⁵⁶. En cualquier caso, respecto al ejemplo

⁵⁵ Supuesto por el que una persona se jubile vía modalidad ordinaria a los 66 años y 4 meses en 2023 dentro de la jubilación ordinaria, y, por ende, obtiene el 100% de la BR al acreditar 36,5 años cotizados.

⁵⁶ Esta opción es transitoria hasta 2044, momento a partir del que se adoptará forzosamente la opción de 29 años, retirando las 24 peores mensualidades.

que hemos utilizado, muy poco cambiaría la realidad entre ambos trabajadores modelo; pudiendo incluso llegar a cobrar más el que lleva 6 años menos cotizados, hecho hartamente injusto; pues beneficia a aquellas carreras de cotización más intensas en los últimos años, pero penaliza a las carreras más completas (que pueden perfectamente haber aportado -o no- una mayor masa monetaria a lo largo de su vida laboral).

3.6 Fertilidad e inmigración

España se encuentra en la actualidad en el **5º puesto de menor fertilidad de toda la OCDE**, solamente adelantados por Corea del Sur, Portugal, Grecia e Italia... e incluso por delante de Japón; con una **tasa de fertilidad de tan sólo 1,33 hijos por mujer; muy lejos de la media de la UE, situada en 1,56; y más aún de la de la OCDE, situada en 1,67**; tal y como podemos observar en el gráfico XII del anexo X.

Las proyecciones actuales que se manejan es que, en general, en muchos países de nuestro entorno, incluido el nuestro, mejorarán la tasa de natalidad... Ahora bien, ¿se tratará de una mejora suficiente para que escalemos puestos y cubramos el problema de las pensiones?

La respuesta es no; pues las proyecciones presentes, a tenor del gráfico XIII del anexo X, son que pasaríamos de ser el 5º país con menor fertilidad a ser el 6º con menor fertilidad para 2050. Una mejora, sí, pero claramente insuficiente. Concretamente, **según las proyecciones manejadas por la OCDE, España se situaría en 2040 en una fertilidad de 1,51 hijos por mujer frente a los 1,33 actuales**.

En cualquier caso, estamos hablando de proyecciones probabilísticas y es que, hablando en específico de nuestro país, **según las proyecciones de la ONU**, contenidas en el gráfico XIV del anexo X, **sólo podemos encuadrar a España con un nivel de confianza del 80% en una horquilla de entre 1,32 y 1,83 para 2040** → en definitiva, se cree que, al 80% de probabilidad, España tendrá al menos la fertilidad actual (1,32 vs 1,33).

Teniendo en cuenta el aumento de la esperanza de vida irá aparejado de una fertilidad no muy superior a la actual, nos encontraremos con un panorama demográfico peor que el actual, desde el punto de vista de las pensiones.

Es por este motivo que **resultará de todo punto indispensable complementar el reemplazo generacional “nacional” con** mano de obra procedente del extranjero. En línea con esto, resultará vital potenciar **la llega de mano de obra cualificada** (ya que recordemos que son las personas cualificadas quienes poseen generalmente mayores salarios, y, por ende, cotizan más, pero que además realimentan positivamente la economía: frente a los trabajadores sin cualificar, quienes pueden caer más fácilmente en desempleo, y lejos de suponer una solución -al menos teórica y buena-, pueden suponer un mayor gasto).

En las últimas décadas España ha tenido “fuga de cerebros”. Lejos de ello, **va a ser necesario provocar una “llegada de cerebros”**.

Pese a todo, si bien la fertilidad y la inmigración son datos importantes, que se deben potenciar para asegurar un buen reemplazo generacional, es un dato que, por sí solo, no habla acerca de la sostenibilidad del sistema, motivo por el cual hablaremos en su lugar de las ratios de los siguientes epígrafes.

3.7 Envejecimiento de la población y ratio población activa vs 3ª edad

España ya en la actualidad, se encuentra con un problema de déficit y de sobrecoste de las pensiones... ¿Y qué habría que decir si añadimos que estamos en la punta del iceberg del problema?

Según recoge el Banco Mundial, España cuenta en la actualidad con una **ratio de población de 65 años o más del 19,9%**⁵⁷, lo que le hace quedar fuera del top 8 mundial, encabezado por Japón hoy día, tal y como podemos ver en el gráfico XV del anexo XI... A lo que debemos sumar lo introducido en el punto de la esperanza de vida: España se encuentra ya en el top 3 mundial de esperanza de vida prácticamente a la par de Japón.

Sin embargo, hay una salvedad muy importante, la forma de la pirámide de población → España tiene, por ahora, una pirámide mucho más “sana” (entendida por una población menos envejecida), cosa que se espera que cambie **de cara al 2050**, momento en el que se espera ya que, **de acuerdo con las proyecciones de la ONU, España se sitúe en top 5 mundial** y a su vez, en el **top 2 europeo**, sólo por detrás de Italia; **con un 36,6% de nuestra población por encima de los 65 años**.⁵⁸

Así mismo, es muy importante otro dato, derivado del anterior: la ratio de población en edad de trabajar (20-64) vs tercera edad (más de 65).

En este caso, España se encuentra actualmente en el **puesto 18º mundial de la ratio tercera edad vs en edad de trabajar**, tal y como podemos comprobar en la tabla II, del anexo XI. Concretamente en un 32,8%, por debajo de la media de la UE, situada en el 33,6%; y lejos de los líderes: Japón (50,2%) y Finlandia (40,1%) ...

Si bien tenemos una esperanza de vida récord, en España se han dado factores tales como un **baby boom más tardío** que en el resto de nuestro entorno⁵⁹, que han facilitado que esta ratio que analicemos se sitúe muy por detrás de muchos países, pese a tener una esperanza de vida tan elevada.

Esta ratio de envejecimiento, que se ha disparado en los últimos años en nuestro entorno, **se va a encontrar en el corto plazo, en plena expansión**, al empezar a producirse las jubilaciones de esos baby boomers españoles, que recordemos, es un efecto que se produjo más tarde en España que en otros países del mundo.

En cualquier caso, el verdadero problema es que **para 2050 se espera que España se sitúe en un 78,4%, a la cabeza de la Unión Europea, y sólo por detrás de Japón (80,7%) y Corea del Sur (78,7%)**.

En este sentido, para “solucionar” este problema de envejecimiento se abren dos alternativas, analizadas con anterioridad: fertilidad e inmigración.

Es de vital importancia mejorar la fertilidad y atraer inmigración para poder mejorar estas ratios. En cualquier caso, debemos destacar dos cosas:

- 1) **No debemos dejar escapar el talento** → la llamada fuga de cerebros ya es un hecho en España y es algo que debemos frenar urgentemente: “Aumenta un 70%

⁵⁷ Según los datos que recoge el Banco Mundial a fecha de 2021:

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?locations=ES-1W-JP-OE>

⁵⁸ Según las proyecciones de la ONU: <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2023/01/2023wsr-fullreport.pdf>

⁵⁹ El baby boom español se produjo entre 1957 y 1967, a tenor de lo expuesto en el blog de Selfbank. Disponible en: <https://blog.selfbank.es/baby-boom-en-espana/>

la 'fuga de cerebros' tecnológicos respecto al año pasado”⁶⁰.

- 2) **Debemos focalizar correctamente la inmigración** → no se trata de aumentarla per sé a cualquier coste (ya que, al igual que el resto de población, puede ser perceptora de subsidios públicos, que, si bien no dependen de la Seguridad Social, sí dependen de las arcas públicas) → se trata de realizar un plan que incentive la atracción de talento de acuerdo con las necesidades del mercado laboral español.

3.8 Tasa de paro y relación trabajadores-pensionistas

En línea con lo que decíamos, no se trata de engrosar per sé la ratio de personas en edad de trabajar vs tercera edad, sino de personas que realmente trabajan vs pensionistas.

Por este motivo, es vital que tengamos en cuenta quién trabaja realmente, es decir, descontar la tasa de paro, que encontraremos comparada en España vs varios países de nuestro entorno en los gráficos XVI y XVII del anexo XII.

Este “matiz” podría ser baladí en economías con bajas tasas de paro... tales como la propia **Japón**, cuya **tasa de paro** en 2021 alcanzaba el 2,80%, o de nuestra futura vecina colíder, **Corea del Sur**, con un **3,64%**... O por qué no, la actual líder europea: **Finlandia**, que, si bien tiene el doble de paro que las anteriores, en un **7,61%**... es una cifra muy lejana a la **española**, quien está **a la cabeza de nuestro entorno**, liderando la tasa **en toda la Unión Europea y la OCDE**, con un tremendo **14,78% de paro**; que, si bien venía en una tendencia descendente hasta 2018, parece haberse estancado desde entonces.

Sin embargo, debemos recordar que, siendo una cifra 4 veces superior a la japonesa o coreana, o 2 veces la finlandesa... está en mínimos de los últimos 10 años, situándose el máximo en más de un 26% en 2013, lo cual es doblemente preocupante: en un escenario “favorable” estamos muchísimo peor que cualquiera de nuestros vecinos envejecidos.

Además, a la hora de hacer proyecciones a partir de los datos históricos del Banco Mundial, que podemos encontrar de nuevo en los gráficos XVI y XVII, por medio de regresiones exponenciales, lineales o de suavizado exponencial triple; todas **sitúan el paro español para 2050 en torno a la cifra actual, cercana al 15%**.

En cualquier caso, la mayoría de las economías comparadas, siguiendo la misma estimación SET tenderán a estar por debajo del 5% de paro, o lo que es lo mismo, **España**, de continuar su tendencia, **se situará en 3 veces el paro de sus homólogos**.

Sin embargo, lo importante de esto es que, la ratio real de trabajadores-pensionistas acaba siendo aún más desfavorable para España, al descontar desempleados del grueso de la llamada “población activa”.

En cualquier caso y frente a nuestras estimaciones, el gobierno de España, en su **Plan España 2050**⁶¹ ha situado como objetivo teórico un **desempleo del 7% para 2050**, un escenario, que observando los datos matemáticos y las medidas que por el momento, a nuestro juicio, se han ido adoptando en contra de la creación de empleo, al aumentar las

⁶⁰ “Aumenta un 70% la 'fuga de cerebros' tecnológicos respecto al año pasado”; noticia de elEconomista. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12067783/12/22/Aumenta-un-70-la-fuga-de-cerebros-tecnologicos-respecto-al-ano-pasado.html>

⁶¹ “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

restricciones legales del mercado laboral, **es un dato demasiado optimista**; tal y como hablan nuestros números; que simplemente tienen en cuenta la tendencia histórica, sin incluir estas distorsiones.

Impulsar el empleo es pues un hecho vital, y muestra que las actuales políticas de empleo han resultado ser un absoluto fracaso, y por ende, deben ser replanteadas; pues el empleo genera un efecto cíclico: un mayor número de trabajadores / cotizantes, dará lugar a mayores ingresos (y menos gasto en políticas de desempleo, IMV, etc) ... pero no acaban ahí los beneficios. Hablamos de un círculo virtuoso → menor desempleo implica menor consumo de recursos públicos (control del gasto público) y a su vez mayor renta por hogar (al aumentar la renta disponible por el mayor salario y menores impuestos); que se materializa en mayor consumo, que, a su vez, impulsa el crecimiento del PIB, que, a su vez, vuelve a impulsar el crecimiento del empleo.

Por este motivo, si bien la política de empleo no es una política directamente dependiente de la Seguridad Social, sino que lo es del Ministerio de Trabajo, al depender los ingresos de la S/S de ello, deben ser políticas articuladas conjuntamente en una misma dirección.

3.9 Tasa de reemplazo y pensión media vs salario medio

La tasa de reemplazo supone la generosidad de un sistema de pensiones para con sus jubilados. De esta manera, supone cuantificar el reemplazo de los ingresos que tiene un trabajador vs cuando se convierte en un pensionista / jubilado.

A este respecto, cabe recordar que las personas mayores no sólo reciben ingresos de origen público, sino que también lo hacen de otras “capas”. Recordemos entonces cuáles son las capas de ingresos post-65:

- 1) Capa pública → se trata de los sistemas de pensiones de carácter público de los países.
- 2) Capa privada / empresarial → se trata de sistemas de pensiones sectoriales / de empresa.
- 3) Capa privada / individual → se trata del ahorro privado por medio de planes de pensión privados y/o inversiones que recuperan en la jubilación.
- 4) Trabajo prolongado post-65 → se trata del trabajo realizado tras los 65 (jubilación activa, parcial, etc).
- 5) Otros ingresos → herencias, donaciones de familiares, etc.

A tenor de esto, resulta interesante realizar una comparativa entre distintas economías de la UE / OCDE, la cual está disponible íntegramente en el anexo XIII.

Así las cosas, a tenor del gráfico XXI de dicho anexo, **en España las transferencias públicas (la 1ª capa) suponen el grueso de ingresos de los pensionistas**, al representar el 71,4% de sus ingresos, seguido del trabajo post-65 (especialmente en los autónomos) con un 20,4% y finalmente, la previsión privada individual (3ª capa), con un 8,3%.

De esta manera, esa “segunda capa” de **ámbito privado “colectivo” en el caso español apenas está desarrollada**. Si bien hay empresas con este tipo de beneficios, son tan pocos los pensionistas que se benefician de ella, que a nivel global computa como un 0% de los ingresos medios de los jubilados.

Llaman especialmente la atención los casos de Países Bajos o Reino Unido, con un reparto de la segunda capa con unos pesos del 39,1% y 30,1%.

Por otro lado, en este sentido, varios de los **escandinavos**, siempre identificados como países **“cuna” del bienestar** y de la calidad de vida⁶², tanto **Suecia, Dinamarca como Noruega**, cuentan con un 18,6%; 14,5% y 14% respectivamente de peso de la “segunda capa”; lo cual, se refleja obviamente en un inferior peso de la “primera capa” pública: **52,2%, 45,9% y 60,1%**.

De esta manera, se desmiente, al menos en parte, **el clásico mantra de que los escandinavos viven tan bien por tener un sistema público muy fuerte: es falso, las transferencias del Estado son más bajas que en muchos países de la UE y de la OCDE, incluido España.**

Pese a todo, dentro de este grupo de países, destaca la excepción finlandesa, que cuenta con unos datos mucho más similares a España y con nula presencia de la segunda capa: un 81,7% de transferencias públicas, un 10,2% de trabajo post-65 y un 8,2% de ahorro/previsión privada.

En definitiva, es importante recordar aquí una serie de datos clave:

- 1) **Tasa de reemplazo de la pensión pública** → el sistema público español (entiéndase, pre-reformas 2023), tiene una tasa de reemplazo del **80,3%** para 0,5 salario medio; 80,3% para el salario medio y un 74,7% para 2,0 veces el salario medio; tal y como podemos ver en los gráficos XVIII, XIX y XX del anexo XIII, por encima de otros muchos países vecinos en situación demográfica similar.
- 2) **Fuerte peso del sistema público** → España cuenta con un **reemplazo real superior al 100%** (para un salario medio), tal y como podemos ver en la tabla III de dicho anexo, siendo además la aportación del Estado muy superior a la de otros países de nuestro entorno.

3.10 Las cotizaciones españolas, “hasta el infinito y más allá”

Tal y como analizamos en el epígrafe de la evolución histórica, las cotizaciones españolas quedan, tras la reforma de 2023, aumentadas en un 0,60%, y una vez finalizado el período transitorio incrementadas en al menos un 1,20%⁶³ al sumar el famoso MEI.

En todo caso, para realizar nuestros cálculos, despreciaremos el efecto de la llamada “cuota de solidaridad”, así como del destope de cotizaciones y desfase de crecimientos de las pensiones máximas, pues, de tenerlos en cuenta, estaríamos hablando de una subida efectiva, que no nominal, bastante superior a la que hablamos.

En cualquier caso, cabe recordar un dato curioso: a los sindicatos, quienes han apoyado la reforma, o a algunos de los agentes dentro del Ministerio, incluso al propio ministro

⁶² Según el artículo de La Vanguardia: “Los países nórdicos son los más satisfechos con su calidad de vida”. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vangdata/20150603/54431579899/paises-nordico-satisfecho-calidad-vida.html>

⁶³ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

Recordemos el mecanismo de ajuste automático del MEI que podrá variar su importe en caso de descuadres en las arcas de la Seguridad Social, explicado en el epígrafe 2.5

Escrivá, se les han olvidado las siguientes palabras cuando hace apenas un año y medio se debatía la subida de las cotizaciones: **“Nosotros tenemos ya cotizaciones sociales muy altas (y más altas que la mayoría de nuestro entorno)”**⁶⁴.

¿Acaso mentía el ministro Escrivá? Por suerte o por desgracia, no; ya que el tipo efectivo de cotización (por contingencias comunes) en España se situaba en 2021 en el 28,3%... y tras la reforma de 2021, con la introducción del MEI – “Mecanismo de Equidad Intergeneracional”, desde este 2023, se sitúa ya en el 28,9%... (con vistas a convertirse en el 29,50% cuando el MEI esté completamente implantado). Pero es que, aún con el MEI actual, tal y como se puede ver en el comparativo del gráfico XXII del anexo XIV, **España tiene las cotizaciones más altas de toda la Unión Europea y de toda la OCDE**, sólo por detrás de Italia.

En cualquier caso, debemos recordar el elemento “estrella” de la reforma de 2023: el ajuste automático del MEI ante las situaciones de déficit que, se van a dar con muchísima probabilidad. Por medio de este sistema de ajuste automático, no es difícil pensar que España acabará por ser el país con mayores cotizaciones sociales, si no se buscan otras medidas.

En este contexto, cabe recordar varias cosas:

- 1) El **reparto de cotizaciones en España es de 5 a 1**, es decir, un 83,33% de las cotizaciones son sufragadas por los empresarios.
- 2) España cuenta con un mercado laboral con un **desempleo de escándalo**, como ya hemos visto.

Por ello, **buscar más ingresos a base de elevar los costes laborales** (añadido a las rigideces del mercado laboral español, y otras cotizaciones, como el desempleo, de las más altas de la UE⁶⁵) **no parece la mejor solución** (al menos, como solución principal) **para dar respuesta a un problema de déficit de la Seguridad Social**.

3.11 Déficit, deuda pública y las cuentas de la Seguridad Social

La deuda pública española se ha convertido en un verdadero problema para la economía española. A día de hoy, y tras un fuerte crecimiento de la misma en los últimos años, la situación española es cuanto menos delicada.

Las futuras generaciones se encontrarán con una economía mucho menos saneada y con muchas más facturas aplazadas de las que nos encontramos nosotros, que ya eran muchas más que las de la generación de nuestros padres.

⁶⁴ Extraído del artículo de LibreMercado disponible en: <https://www.libremercado.com/2023-03-11/la-sorpresa-oculta-en-la-reforma-de-las-pensiones-de-escriva-habra-recortes-y-mas-impuestos-si-se-dispara-el-deficit-6994866/>

⁶⁵ 7,05% para contratos “generales” y 8,30% para contratos “temporales”, al sumar la cotización de empresa y trabajador (Disponible en el MISSyM: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>), frente a por ejemplo el 2,40% alemán (disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4557&langId=en>).

En mi humilde opinión, hablar de “equidad” y “solidaridad” no sólo debe de ser respecto a los problemas actuales de pobreza (que, objetivamente, son mucho más rentables desde un punto de vista político, pues revierten en un beneficio inmediato), pero no deberíamos olvidar que, en función de las decisiones tomadas hoy, se fraguará la economía y sociedad del mañana.

Según las proyecciones realizadas utilizando SET, que están disponibles para su consulta en el gráfico XXIII del anexo XV, **la deuda pública española seguirá creciendo a un ritmo estrepitoso, alcanzando hacia 2050 cerca del 274% del PIB**, prácticamente el doble respecto al 142,66% actual (cifras de 2021).

Se trata de unas cifras que no deberían sino poner en alerta a la sociedad española, al ser **la tasa más alta de los países comparados** (y, por ejemplo, más alta que la de Portugal, nuestro vecino, quien históricamente, ha cosechado unos peores datos económicos).

Teniendo en cuenta que **el gasto en pensiones supone el 42,31% del gasto público**⁶⁶ durante este 2023; frente a los clásicos “mantras” de educación y sanidad, que suponen entorno al 10% y al 15%⁶⁷ del gasto respectivamente, no es muy difícil pensar que uno de los principales pilares a controlar en lo que a déficit presupuestario del Estado se refiere pueda provenir de la partida de las pensiones, principal pilar de gasto público.

Recordemos además que, no podemos analizar el sistema de Seguridad Social sin relacionarlo con el trabajo, y más concretamente, con el “no trabajo”. Ahora mismo, **el “no trabajo” se compone de 3 elementos**: el **IMV** (que, dados sus requisitos, cubre principalmente a desempleados), los propios **subsidios/prestaciones por desempleo**, así como la **formación en materia de empleo**; además de los programas de subsidios de las CC.AA. difícilmente cuantificables dada su dispersión; pero es que sólo con esos componentes llegamos a un dato asombroso: **el IMV supone un 0,72% del gasto público; la protección del desempleo, un 4,72%**, que sumado al **“fomento del empleo” supone otro 1,78% del gasto**; es decir, cerca de un **7,22% de gasto público**.

Por otro lado, de ese 42,31% cabe destacar que para este 2023, las pensiones contributivas suponen más del 83% del total del presupuesto de la S/S, tal y como podemos observar en la tabla V del anexo XV, donde se relacionan las prestaciones de la S/S.

Otro problema añadido, recogido por de la Fuente, A. (2023) es que “las pensiones públicas españolas ofrecen una **tasa de rentabilidad interna claramente superior al crecimiento del PIB**”⁶⁸; lo que acelera el efecto pernicioso de la deuda pública y el déficit del sistema.

⁶⁶ Datos obtenidos de los Presupuestos General de 2023. Disponibles visualmente en la web de Civio, “Dónde van mis impuestos”: <https://dondevanmisimpuestos.es/politicas#view=functional&year=2023>. Disponibles por completo en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-22128>

⁶⁷ Datos del año 2022, obtenidos del diario Expansion.com <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto>, ya que no podemos obtenerlos de los Presupuestos Generales del Estado, dado que no aparecen desglosadas las partidas de educación y sanidad transferidas a las CC.AA. El gasto (sólo a nivel estatal) de educación y Sanidad en 2023 supone un 1,56% y un 1,09% respectivamente, según la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-22128>

⁶⁸ “Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones: un balance provisional”. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-08.pdf>

Coincidiendo con el año de menor desempleo en la serie histórica, tal y como se puede comprobar en el gráfico XVI o XVII de desempleo del anexo XII, la Seguridad Social registró durante 2022 el menor déficit del período 2011-2022⁶⁹.

Como conclusiones al respecto de este punto apuntaremos varias cosas:

- 1) **La contención del gasto público**, a fin de contener la deuda pública española en términos porcentuales del PIB debe ser una prioridad de los gobiernos; y en nuestra parcela, dada la importancia de las pensiones respecto al gasto público (un 42,31% en 2023), debe ser un dato clave.
- 2) **Los tipos de interés se encuentran en una etapa de importantes subidas** ya que, en apenas 1 año, hemos pasado de interés al 0% a un 3,50%⁷⁰ (respecto de los que se esperan más subidas) lo cual elevará notablemente los costes de la deuda española, especialmente, en caso de continuar en una senda de déficit creciente.
- 3) **La rentabilidad interna del sistema de pensiones español es superior al ritmo de crecimiento del PIB**, lo que hace que el efecto de déficit del sistema de pensiones en términos de PIB tenga una tendencia alcista en el largo plazo.
- 4) **Las pensiones contributivas suponen el grueso** del gasto del sistema de Seguridad Social en su conjunto.
- 5) **Mejores datos de empleo resultan en mejores datos de cotizaciones** y, por ende, en menores déficits de la Seguridad Social (en términos presentes). Además, conllevarían una reducción del gasto en desempleo que, recordemos, supone cerca del 5% del PIB.

De esta manera, otro problema generado por un sistema de pensiones deficitario es que sería uno de los principales contribuyentes a ese incremento de déficit general de la economía española.

3.12 Productividad, PIB y salarios reales

En relación con lo que explicábamos anteriormente, cabe hacer además un apunte importante: de acuerdo con los datos de los países analizados, existe una clara correlación inversa entre una mayor deuda y una menor tasa de crecimiento del PIB por habitante.

Entre 2010 y 2022, **los países de la UE con menores niveles de deuda** (gráfico XXIII del anexo XV), que son Lituania, Polonia, Estonia o Eslovaquia; **tuvieron un notablemente mayor crecimiento de su PIB real** (gráfico XXIV del anexo XVI), del 65,41%; 56,22%; 46,93% y 26,46% respectivamente; **frente a unos paupérrimos datos de Portugal o España**, que apenas crecieron un 13,60 y 6,73% en el mismo período.

También resulta interesante observar que, justamente **esos países, también han mejorado notablemente su productividad** (gráfico XXV del anexo XVI), concretamente, entre un 9,88% de Chequia y un 26,15% de Lituania. **Por el lado mediterráneo, ha ocurrido lo contrario**, la productividad ha disminuido, en el país que menos (Portugal); un 8,76%.

⁶⁹ “El déficit de la Seguridad Social se reduce al 0,5% del PIB”:

<https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/el-deficit-de-la-seguridad-social-se-reduce-al-0-5-del-pib>

⁷⁰ Dato obtenido del periódico Expansión. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/tipo-interes/zona-euro>

Además, es importante analizar también de dónde proviene dicha mejora de productividad, y quizás nos sorprendamos. No proviene de mejorar principalmente el “capital humano”; sino del “capital puro”. **Entre el 60% y el 100% del crecimiento interanual de productividad ha venido ocasionado en estos países por las inversiones en capital**; es decir, en maquinaria; tal y como podemos ver en el gráfico XXVI del anexo XVI. Pero quizás la primera pregunta del millón sea, ¿y qué ha ocurrido con los salarios? Al fin y al cabo, las cotizaciones son superiores cuando los salarios son más altos.

Pues bien, justamente **esos países son los que han mejorado más notablemente sus salarios, tanto en términos nominales (en euros); como en términos de poder adquisitivo (PPS)**; lo que podemos comprobar en los gráficos XXVII y XXVIII del anexo XVI.

No parece casual que justamente esos países con menos deuda pública, con más crecimiento del PIB, con menos desempleo y con más productividad hayan experimentado también un crecimiento de los salarios.

Y la segunda pregunta del millón sería, ¿qué crece más? ¿El PIB? ¿La productividad? ¿Los salarios? Aquí viene lo verdaderamente importante: **los ritmos de crecimiento de los salarios en los países han sido:**

- 1) **Superiores** a los crecimientos, tanto de **PIB**, como de **productividad**.⁷¹
- 2) **Entre 5 y 10 veces superiores a los países mediterráneos**, que conjugan más deuda, menor crecimiento del PIB y pérdida de productividad.

Observando todos los datos proporcionados llegamos a las siguientes conclusiones, en dos bloques:

Países mediterráneos (zona “clásica” occidental de la UE, zona Euro):

- Tienen los menores crecimientos del PIB (con decrecimiento en el caso griego).
- Todos han empeorado su productividad en el período 2010-2022.
- Todos han disparado su deuda pública en el período 2010-2022.
- Experimentan los menores crecimientos de salarios, tanto en términos nominales como en términos de poder adquisitivo. Pese a todo, los salarios han crecido por encima del PIB y de la productividad.
- La creación de empleo (es decir, el volumen de empleo, no su calidad), contribuye a la mejora del PIB, amortiguando la falta de productividad.
- Las inversiones en capital son irregulares y más bajas.

Países excomunistas (zona “este” de la UE, con y sin Euro):

- Tienen los mayores crecimientos del PIB.
- Han controlado su deuda pública.
- La productividad crece, pero a una menor tasa que el PIB.
- Los salarios crecen a mayor ritmo que la mejora de productividad real y del PIB.
- La creación de empleo contribuye a la mejora del PIB.
- El capital contribuye en gran medida al crecimiento del PIB.

⁷¹ Tomando como ejemplo a Lituania, su PIB ha crecido un 65,41%; su productividad un 26,15%, sus salarios un 86,79% en PPS y un 124,94% en euros; patrón que se repite en el resto de los países.

3.13 Capital, I+D+i e Inteligencia Artificial

Viendo que España ha perdido productividad en los últimos 10 años, es muestra clara de que algo debemos cambiar en nuestro país... Y habiendo visto el papel esencial que juega el capital en la mejora de productividad, destacaremos que **España está muy a la cola en I+D+i y en inversiones en capital**, de acuerdo con Maudos, 2021⁷².

Retomando los datos del gasto público en España, cabe decir aquí una cosa: **gastamos más en prestaciones por desempleo que, por ejemplo, en I+D+i... O gastamos más en los programas de “fomento de empleo”**, cuya **eficacia** ha probado ser **dudosa** frente a la educación “clásica”. Pero ¿por qué?, ¿debemos tener miedo a las máquinas?

No debemos aquí caer en mantras clásicos populistas que se han ido repitiendo a lo largo de los siglos en las distintas revoluciones y contrarrevoluciones industriales. Las máquinas no vienen a empeorar nuestra calidad de vida, sino a sustituir trabajos para los que tienen un mejor desempeño. El ludismo, nacido en el siglo XIX con la 1ª Revolución Industrial, ya se oponía a que las máquinas sustituyeran a los trabajos manuales... Y dos siglos después, solamente con observar alguno de los indicadores que ya hemos expuesto, como puede ser la mera esperanza de vida, ha quedado patente que no debemos cerrarle las puertas al progreso, sino todo lo contrario.

Es por ello que, teniendo en cuenta los datos sobre la economía española que hemos expuesto, debemos dar un giro de 180° en lo que a términos de tecnología aplicada a la economía se refiere. **Nuestro esfuerzo inversor en I+D+i debe mejorar**. Nuestro esfuerzo inversor **en capital** debe mejorar. **No debemos tener miedo a la robotización, ni al fenómeno más sonado quizás de este 2023: la IA / ChatGPT**. Se trata de gestionarlas, de manera que, al igual que con todas las anteriores revoluciones industriales, hagamos de las máquinas nuestros aliados.

Y es que, la Inteligencia Artificial ha venido para quedarse. Quizás la mejor prueba de ello puede ser los avances que se registran entre versiones de la ya “popular” herramienta ChatGPT, entre su versión 3.5 y su versión 4, ya que, de acuerdo con Eloundou et al (2023)⁷³; en algunos casos **la IA ha mejorado hasta un 70% sus resultados**; en apenas 2 años, tal y como podemos ver en el gráfico XXIX del anexo XVII.

Otro dato vital a este respecto es que, a diferencia de las anteriores Revoluciones Industriales, que se han centrado en reemplazar trabajos puramente mecánicos, de acuerdo con Chui et al (2022)⁷⁴, **la IA abre la puerta a reemplazar capacidades que hasta ahora carecían las máquinas: el lenguaje humano y la creatividad**. De esta manera, la IA parece dispuesta a completar lo que el progreso tecnológico hasta ahora no

⁷² FEDEA – Maudos, J. (2022) - “Productividad y reformas estructurales, esa es la cuestión”. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/productividad-y-reformas-estructurales-esa-es-la-cuestion/> El autor apunta que España: “Realiza un esfuerzo en innovación (I+D/PIB) que es un 44 % inferior a la eurozona ; posee un stock de capital tecnológico como porcentaje del PIB que es el 43,9 % de la media de la eurozona; Posee menores dotaciones de capital público (en relación a la población), con un stock per cápita un 26,6 % inferior.; Emplea un stock de capital productivo por empleado un 29,9 % inferior al que utiliza de media un trabajador de la eurozona, por lo que esa menor relación capital/trabajo condiciona su productividad.”

⁷³ Estudio “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.” Disponible en: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

⁷⁴ Estudio “Generative AI is here: How tools like ChatGPT could change your business.” Disponible en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/generative-ai-is-here-how-tools-like-chatgpt-could-change-your-business#/>

había podido reemplazar: el parecer estar tratando con un humano o el poder crear algo relativamente “aleatorio”; es decir, algo creativo.

Sin duda alguna, este cambio supone que **la nueva “Revolución de la IA”** pueda afectar a más trabajos que nunca, y es que, de acuerdo con Eloundou et al (2023), **el 19% de los trabajos tendrá afectada al menos el 50% de sus tareas**; y, en otros términos, **el 80% de los trabajadores verán afectadas por la IA, al menos, el 10% de sus tareas**; a merced de los gráficos XXX y XXXI del anexo XVII.

Los efectos sobre el empleo están todavía por determinar cómo cabría esperar, si bien ya existen estimaciones, tales como las de Eloundou et al (2023), de que, ciertas profesiones, tales como el servicio al cliente o las firmas de abogados, sectores cuyos impactos de las anteriores Revoluciones Industriales habían sido ínfimos en comparación con otros como el trabajo fabril, puedan verse notablemente afectados.

Pese a todo, recordemos que estamos hablando de afectación y consiguiente reconversión, que no destrucción de empleo directamente. Por ello, lo que cabe hacer si queremos estar preparados para este nuevo mundo, es **incluir la educación como elemento fundamental de creación, mantenimiento y reconversión de empleo, y con ello, del sistema de pensiones.**

Esto debería hacernos replantear el sistema en el que se ha basado España para su crecimiento del mercado laboral, especialmente, una vez tomados en cuenta todos los datos e indicadores que hemos ido exponiendo a lo largo del presente estudio, debemos:

- 1) **Incrementar nuestro esfuerzo en educación**, desde los niveles más tempranos, y a su vez, eliminar programas de fomento de empleo de dudosa calidad (teniendo en cuenta que seguimos a la cabeza del desempleo de la UE), en beneficio de formaciones regladas y académicas que de verdad mejoren la formación de nuestros trabajadores, y con ello su productividad.
- 2) **Controlar y aminorar el gasto público en desempleo**: se trata de un gasto que no revierte prácticamente en beneficio de la economía y que, además, dada la posibilidad de rechazar un empleo y seguir cobrando la prestación, desincentiva el trabajo (y con ello, la producción de PIB, en favor de un aumento de gasto que acrecienta la deuda pública).
- 3) **Flexibilizar el mercado de trabajo y reducir los costes laborales** (directos e indirectos/de transacción). En línea con lo que decíamos, estar en la “Champions” del desempleo no debe ser motivo de orgullo. España es de los países con mayores tasas de rigidez en el mercado laboral. Menor rigidez, mayor empleo, mayores cotizaciones⁷⁵.
- 4) **Mejorar nuestro esfuerzo en I+D+i**, y a su vez, de la dotación de capital público, para conseguir con ello una mejora en las herramientas utilizadas a la hora de la producción.
- 5) **Utilizar la innovación como aliada, incluida la IA**. Históricamente, quien la ha rechazado, ha perdido la batalla; y quien la ha adoptado más tarde, ha perdido un crecimiento importante durante el camino. Abracemos a la IA, y a toda la innovación en general. Los resultados, antes o después, llegarán, y, al menos indirectamente, revertirán, entre otros muchos aspectos, en favor de nuestro sistema de pensiones.

⁷⁵ Según lo recogido en el artículo de elEconomista, disponible en: <https://www.economista.es/economia/noticias/11267746/06/21/Espana-entre-los-paises-mas-rigidos-en-la-contratacion.html>

BLOQUE IV – CONCLUSIONES

Nos gustaría poder dar una solución mágica que, de un plumazo, solucionara todos los problemas, pero, tal y como cabía en cierta manera prever, vamos a estar ante un decálogo de medidas a abordar, que agruparemos en pilares.

PILAR I: La transición hacia un sistema NDC en la 1ª capa (pública)

Recordemos que actualmente contamos con un sistema de reparto basado en DB (Defined Benefit), es decir, de beneficio definido. Prueba de esto es que, los cambios en las cotizaciones no modifican por se la pensión recibida.

La propuesta que hacemos aquí es **la conversión a un sistema NDC** (Notional Defined Contribution), conocido más comúnmente como cuentas nocionales, siendo así un sistema de contribución definida.

La esencia de este sistema sigue siendo la de un sistema de reparto, con la salvedad que **su funcionamiento se asemeja al de capitalización**: la pensión se basa en las aportaciones efectivamente realizadas. Por ello y volviendo a uno de los ejemplos usados anteriormente: dos personas con distintas carreras no tendrán la misma pensión si se jubilan a la vez.

El cálculo de la pensión se basaría en:

Capital acumulado:

- 1) Cantidades cotizadas de manera real.
- 2) Actualización de períodos anteriores → a razón de un porcentaje definido, como podría ser el crecimiento de la economía acumulado en dicho período. Se trata de no recurrir por defecto al IPC, sino también a otros índices, como el crecimiento del PIB; a fin de contener una rentabilidad interna superior a la sostenible; como es la situación actual.

Factor de corrección: que conllevaría la multitud de componentes que hemos visto anteriormente como elementos clave del sistema:

1. Cambios en los gastos del sistema → incluyendo como factores:
 - a. Esperanza de vida restante al momento de la jubilación, respecto a la que se basarían los cambios en otros parámetros.
 - b. Pacto de rentas → estimaciones sobre los incrementos de la pensión a lo largo de la vida restante (si bien sería una estimación que no tiene por qué coincidir con las actualizaciones reales de la pensión).
 - c. Incremento de los gastos del sistema en general → por ejemplo, costes de los intereses relacionados con la deuda del sistema o relacionados con el entorno macroeconómico.
2. Cambios en los ingresos del sistema → incluyendo como factores:
 - a. Expectativas de incrementos / decrementos de las cotizaciones / transferencias (incluida en el caso de que la pensión vaya complementada a mínimos / por brecha de género / etc.).
 - b. Ratio población activa y ratio población efectivamente empleada (tasa de dependencia) → incluyendo componentes tales como desempleo, inmigración o fertilidad.

- c. Mejora de la productividad → cuál es la mejora de productividad proyectada en el período, pues ello supone el cambio al qué se prevé que los salarios reales acaben creciendo.

Podría aplicarse un sistema automático que permitiera además hacer ajustes sobre el propio factor de corrección, como podría ser el encuadrarlo en una cierta horquilla de oscilaciones, que permita darle estabilidad a la pensión, puesto que la capacidad de decisión en la tercera edad es inferior a la de edad de trabajar.

Tendríamos una doble variante del factor de corrección: el propio factor aplicado para el cálculo de la pensión y un elemento variador que permita su actualización anual, a modo de sistema de revalorización de las pensiones.

Sería preciso, además, establecer un paulatino período de transición que permitiera el paso del actual sistema de reparto “clásico” al sistema NDC; de forma que no suponga un golpe ante el cual los futuros pensionistas quedarán indefensos, pero sí lo suficientemente contundente como para que se comience ya a valorar elegir entre alargar la carrera laboral o cobrar menos pensión.

De esta manera, solucionamos varios problemas, que, a la vez, irían en línea con las hipótesis del trabajo:

1) Necesidad de alargar la carrera laboral:

- a. Incentivación del alargamiento de la edad de jubilación → puesto que alargar la vida laboral se refleja directamente en una mayor pensión, el incentivo sería más claro para el trabajador. Las cotizaciones dejan de verse como impuestos y pasan a ser vistos como salarios diferidos. Sé que cuanto más cotice más meto a la “hucha”.
- b. Acercamiento de la edad de jubilación teórica a la real → previsiblemente, basado en lo anterior, conseguiríamos retrasar la edad de jubilación, y con ello:
 - i. Acercar definitivamente la edad de jubilación teórica a la real.
 - ii. Reducir los años como pensionista; y, por ende, dependiente del sistema.

En cualquier caso, aún de no hacerlo, dado que el mecanismo automático de cálculo tendría en cuenta la esperanza de vida, quien se jubile antes pasaría a cobrar una pensión naturalmente más baja que quien se jubile más tarde por 2 motivos:

- a) Mayor esperanza de vida restante (factor de corrección).
- b) Menor cantidad cotizada (capital acumulado).

2) Necesidad de reducir las pensiones:

- a. Desaparición del agravio comparativo de carreras más intensas al final vs más largas → el actual sistema penaliza a quienes han tenido una carrera más larga pero que, en sus últimos años, hayan podido tener una cotización menos intensa. De esta manera, equipararíamos las prestaciones ante las mismas contribuciones en distintos períodos (tomándolas como idénticas a momento actual tras ser actualizadas).
- b. Acercamiento de la edad de jubilación teórica a la real (sumado a lo expuesto en el anterior punto) → añadiríamos que además de los efectos

directos de la falta de capital y la actuación del factor de corrección; sumaríamos los existentes coeficientes reductores de pensión que se encuentran regulados para las modalidades que permiten anticipar la jubilación, que desincentivarían aún más la anticipación de la edad de jubilación; o en su defecto, reducirían las pensiones.

- c. Tasa de reemplazo → la generosidad de las pensiones quedaría reducida al aumentar la carrera de cotización considerada (pues los primeros años cotizados suelen ser menos intensos que los finales); además de que se tiene en cuenta automáticamente las previsiones del sistema para determinar la cuantía de la pensión.
- d. Crecimiento / actualización de las pensiones → estableceríamos un mecanismo de actualización del factor de corrección que, permita ajustar, tanto al alza como a la baja las pensiones, dentro de una horquilla razonable. En vez de utilizar un índice tan básico como el IPC, que no recoge la mayoría de las variables del sistema, recogeríamos el propio IPC del año, sumado a los efectos de las otras variables ya explicadas.

Respecto a los objetivos del trabajo, sólo con el desarrollo de este pilar, ya conseguiríamos abordar en gran medida los cuatro primeros objetivos:

- 1) **Corregir los problemas financieros del sistema de pensiones, integrado dentro de la Seguridad Social** → gracias a los mecanismos de ajuste automáticos, corregimos los problemas financieros, sin perjuicio de las posibles pequeñas desviaciones que irían siendo corregidas con las actualizaciones de los correctores.
- 2) **Abordar el sistema tanto en el corto, como en el medio y largo plazo** → al abordar el sistema desde el punto de vista estructural y establecer sistemas automáticos, nos aseguramos de que la sostenibilidad sea tanto a corto, medio como largo plazo.
- 3) **Garantizar una equidad intergeneracional del sistema** → no se carga toda la factura ni a pensionistas, ni a trabajadores. La decisión del trabajador se materializa en un resultado para el futuro pensionista, de la que se es consciente.
- 4) **Alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE** → este sistema ya ha sido planteado en otros países de nuestro entorno, como Finlandia.

PILAR II: Desarrollo de las capas privadas de previsión

Como hemos visto, el sistema NDC, con sus distintos componentes, al traer a equilibrio al sistema, tendrá por efecto una reducción de la generosidad de las pensiones, lo que hace necesario **desarrollar ampliamente sistemas complementarios, de carácter voluntario, pero de ingreso automático**, que puedan suplir esto.

Así mismo, tal y como hemos podido analizar en el propio trabajo, el peso de las capas de previsión privada en España es más baja que en nuestro entorno, destacando especialmente la capa de nivel empresarial, que en España es prácticamente inexistente.

Dado el tejido empresarial de carácter eminentemente PyME de nuestro país y las experiencias anteriores con el Mutualismo Laboral, que generaron fuertes agravios comparativos entre sectores y regiones, cabe pensar en su lugar en un sistema alternativo que no genere esos agravios comparativos.

Ejemplos exitosos son el caso neozelandés de KiwiSaver⁷⁶ o el caso de Reino Unido.⁷⁷, por medio de los que **los trabajadores entran a formar parte automáticamente de un sistema voluntario al comenzar a trabajar** (si bien pueden optar por salir del mismo), y **pueden subir o bajar sus aportaciones** (que además son fomentadas por el Estado), además de **elegir el destino de inversión de su capital**. De esta manera, el Estado participaría incentivando las aportaciones del trabajador, de manera progresiva → a mayor aportación voluntaria, mayor aportación del Estado.

Por medio de esto, además, atajaríamos otro problema, de carácter no contributivo en este caso: los futuros complementos a mínimos. El complemento a mínimos, si bien sube la calidad de vida de los pensionistas menos afortunados, supone un agravio comparativo, pues, aunque se habla de que tiene un carácter “no contributivo”; lo cierto es que es dinero, que de un modo u otro (vía cotizaciones o impuestos generales) acaba llegando a quien ha contribuido menos al sistema.

En su lugar, creamos un sistema más justo: promocionamos que la gente no tenga que cobrar un complemento a mínimos al incentivar que destinen más dinero a su futura jubilación y con ello, a que no tengamos que complementar sus pensiones. **Quien más ahorre, más beneficio obtiene.**

En definitiva, este pilar confirma la línea de nuestra 5ª hipótesis que versa acerca de la necesidad de complementarizar la pensión pública con las capas privadas de previsión.

Así mismo, obedece primordialmente a los objetivos 2, 3 y 4:

- 2) **Abordar el sistema tanto en el corto, como en el medio y largo plazo** → puesto que únicamente se recupera el capital invertido + los rendimientos producidos, no se producen problemas de déficit. Es un sistema per sé sostenible.
- 3) **Garantizar una equidad intergeneracional del sistema** → en el mismo sentido, quien más haya aportado, y mejores decisiones de inversión haya realizado, será quien más reciba.
- 4) **Alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE** → al asimilarnos a países que adoptan sistemas sectoriales de pensiones en cierta medida (2ª capa), o más bien, a países como Reino Unido o Nueva Zelanda.

PILAR III: Políticas educativas, laborales y sociales

La política de empleo afecta de pleno a la política de Seguridad Social, pues son los empleados quienes cotizan, y quienes, por ende, aportan los ingresos de naturaleza contributiva al sistema de Seguridad Social.

Es por ello que no cabe contemplar cambios masivos en el campo de Seguridad Social sin contemplar cambios que afecten al mercado de trabajo, que bebe a su vez, de los resultados del sistema educativo.

Tal y como hemos visto, actualmente existen múltiples políticas que desincentivan el empleo:

⁷⁶ “KiwiSaver”, disponible en: <https://www.ird.govt.nz/kiwisaver> ; además de “Pensions at a Glance 2021” – OCDE, disponible en: <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>

⁷⁷ “Workplace pensions”, disponible en: <https://www.gov.uk/workplace-pensions/print> ; además de “Pensions at a Glance 2021” – OCDE, disponible en: <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>

- 1) Posibilidad de cobrar prestaciones/subsidios aun rechazando empleos persistentemente.
- 2) Existencia de subsidios que permiten “vivir” sin trabajar, o lo que es peor, pueden llegar a incentivar el trabajo “en negro”, es decir, la economía sumergida.
- 3) La regionalización de los servicios de empleo hace que, por ejemplo, un habitante de Soria reciba alertas de empleo de León o Zamora, antes de que otras provincias limítrofes como Logroño, Guadalajara o Zaragoza, por ser de otras CC.AA.

Así mismo, las políticas activas de empleo adoptadas hasta ahora, basadas principalmente en cursos de formación, han probado ser ineficientes por varios motivos:

- 1) No ha mejorado la productividad.
- 2) Seguimos siendo líderes de desempleo.

Por este motivo, proponemos un reenfoque de las políticas de empleo que pasan por:

- 1) **Reestatalización y unificación de los servicios de empleo** → a fin de evitar esos problemas de llegada de ofertas de empleo que explicábamos. Unificación del ente gestor de prestaciones y subsidios con el encargado de ofertar empleo.
- 2) **Colaboración con agencias de colocación externas, tales como ETT y agencias de colocación** y similares (evitamos que empleos no registrados a través del sistema público no computen como rechazo de oferta de empleo).
- 3) **Bloqueo de prestaciones y subsidios** (tanto de desempleo, como de IMV o similares) **al rechazar ofertas de trabajo**. El objetivo de estas políticas es la subsistencia en situaciones de necesidad, no perpetuar el desempleo.
- 4) **Apuesta por una política activa de empleo basada en formación reglada**, principalmente en FP, que, a su vez, sea repensada, flexibilizada y actualizada: impulsando además la formación en modalidad online, para que puedan realizarla no sólo desempleados, sino empleados que deseen mejorar su formación.
- 5) **Introducción de un supuesto de acceso al desempleo** → entrar en situación protegida de desempleo **para realizar una formación reglada**. Con ello permitiremos que, gente que no está contenta con su trabajo y quiere reciclarse, pero no quiere montar una empresa, pueda acceder a un reciclaje formativo. La prestación/subsidio iría aparejado a aprobar todas las materias del curso académico, trimestre a trimestre; teniendo que devolverla en caso contrario.
- 6) Como posibilidad adicional, podríamos **reunificar las cotizaciones sociales de pensiones y de desempleo** → España tiene una de las contribuciones para desempleo más altas de la UE. Buscando reunificarlas con el sistema de Seguridad Social, al aumentar los niveles de empleo, podríamos destinarlas a otras partidas de cantidad creciente (como las propias pensiones).

Por medio de este pilar, responderíamos parcialmente al objetivo 5º: “articular políticas complementarias de materia demográfica, económica, laboral, educativa y social acordes con el futuro que nos espera”; que a su vez materializa tres hipótesis:

- 2) **Reducir otras prestaciones / subsidios relacionados** (paralelo a nuestro objetivo 4º de alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE) → reducimos el gasto público en subsidios, prestaciones por desempleo, y otros tipos de asistencia social, tales como el IMV, al orientar a esas personas hacia el empleo; acometiendo un control presupuestario similar a nuestro entorno.

- 3) **Aumentar los ingresos del sistema de Seguridad Social** (respondiendo con ello a los objetivos 1º y 2º).
 - a. Al mejorar los niveles de empleo, aumentamos el número de cotizantes, y con ello, aumentamos los ingresos del sistema (que son más altos con un empleo que con las cotizaciones que pueden hacerse cuando se está cobrando una prestación por desempleo).
 - b. A su vez, al reducir las salidas de dinero de las arcas públicas en general en materia de subsidios / prestaciones; esto revierte en favor de las posibles transferencias del Estado hacia la Seguridad Social.
- 4) **Ligar los sistemas educativo, económico, laboral y social con el sistema de Seguridad Social**, íntimamente ligado con el objetivo 5º (articular políticas complementarias de materia demográfica, económica, laboral, educativa y social acordes con el futuro que nos espera).
 - a. Unificaríamos los criterios de la “educación” que suele entenderse encasillada a los más jóvenes (y que prueba ser de buena calidad, al existir fenómenos como la fuga de cerebros) con los programas de “fomento de empleo” (que han probado ser un fracaso, al haber sido y seguir siendo líderes en desempleo).
 - b. Incentivamos el empleo al mejorar el alcance de las ofertas de los servicios de empleo y al desincentivar el no trabajo, y con ello reducimos el gasto público en esta materia, que, si bien queda fuera del sistema de Seguridad Social, está estrechamente relacionado (y prueba de ello es que, hasta la reconfiguración de 1978, el desempleo estuvo integrado dentro de la propia Seguridad Social).

PILAR IV: Políticas demográficas – fertilidad e inmigración

Por un lado, es necesario en el corto plazo acometer una política expansiva de la población activa española, pues, como ya sabemos y hemos apuntado anteriormente, el generar empleo no sólo repercute positivamente a la Seguridad Social, sino al conjunto de la economía.

Si bien es altamente probable que por medio del pilar III queden cubiertos puestos que ahora son demandados y no se cubren, no debemos dejar de lado que es altamente probable que vayamos a tener que seguir recurriendo a algo más que un cambio en políticas educativas, de empleo y de servicios sociales.

Es por ello que debe fomentarse una inmigración que pueda venir a trabajar y a cubrir las necesidades productivas de España. Por este motivo, deben otorgarse **permisos de residencia que otorguen derecho a trabajar desde el día 0 en España**, y que, además, restrinjan a estos efectos el permiso de residencia. La ausencia de trabajo en un período de ciertos meses haría caducar el permiso de residencia, obligando a la persona a abandonar el país o a encontrar forzosamente un empleo. De esta manera evitamos el consumo de recursos públicos en servicios sociales destinados a subvencionar dichas personas y conseguimos que trabajen legalmente desde el día 0, pues poco sentido tiene poder vivir en un país lícitamente y de pleno derecho, pero no poder trabajar de manera regular en él.

De manera paralela, y en la misma dirección, resulta esencial **aumentar la fertilidad en España**. Son numerosas las políticas que se han aplicado en los últimos años destinadas a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, pero muchas de ellas no distinguen entre tener uno o varios hijos. Por este motivo, debe buscarse una **política de incentiviación de la natalidad progresiva**: cuantos más hijos tengas, más va a ser la ayuda del Estado. De esta manera, en detrimento de un carácter genérico, hablaríamos de prestaciones, permisos y servicios que sean crecientes con el grado de numerosidad de la prole de la familia.

Por medio de este cuarto pilar, respondemos al objetivo 4º, al alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE; fomentando la natalidad y la inmigración controlada y trabajadora.

Además, también va en la línea de nuestras hipótesis:

- 3) **Aumentar los ingresos del sistema de Seguridad Social** (respondiendo a los objetivos 1º y 2º) → con las mejoras de nivel de empleo / afiliaciones de la nueva mano de obra, mejoramos el número de cotizantes, y, por ende, aumentamos los ingresos del sistema. En el presente, por medio de la inmigración, y en el futuro, por medio de la fertilidad.
- 4) **Ligando el sistema laboral y social con la política de Seguridad Social** (respondiendo al objetivo 5º) → unimos las políticas de Seguridad Social, con políticas sociales y de migraciones; así como del Ministerio de Trabajo.

PILAR V: Políticas económicas – productividad, Inteligencia Artificial y control presupuestario

Si bien ya hemos acometido anteriormente la mejora de la productividad, en cierta medida, por medio de una reorientación de la política formativa, encaminada a mejorar la empleabilidad de la población española; ha sido objetivo de este trabajo demostrar la falta de inversión en capital y en I+D+i de la economía española.

Resulta patente un exceso de gasto en políticas que no revierten en beneficio a largo plazo, como los subsidios anteriormente mencionados o en políticas de empleo fracasadas.

En su lugar, España debe acrecentar su inversión en I+D+i, así como en capital en general, pues, de acuerdo con los datos, mayor inversión en capital resulta en mejores herramientas, que acaban por desembocar en **mayor productividad**, que acaba en su último fin por **mejorar los salarios reales**.

Pese a todo, y en línea con el pilar I, que trata de llevar al equilibrio el sistema de Seguridad Social, debe buscarse **un equilibrio en el conjunto de las arcas públicas españolas**. La deuda pública, además de ser un mecanismo de “desequidad intergeneracional” (si se permite el símil), al transferir los excesos de gasto del presente a las generaciones del futuro, ha probado ser, de acuerdo con los datos presentados, un lastre para el crecimiento del PIB de los países, asociado a su vez con menores niveles de empleo, y a su vez por ello, con menores ingresos al sistema de S/S.

De manera paralela, y dada la oportunidad de oro que se abre en el mundo ante la llegada de la **Inteligencia Artificial**, es objeto primordial su **impulso en todos los ámbitos**: desde una adaptación de los currículos educativos, que flexibilice la oferta y la actualice (como ya hemos visto), como de su inversión directa por medio de participación y subvención a nuevas empresas, así como a entes investigadores, como las universidades.

España siempre ha ido a la cola de las Revoluciones Industriales, y lejos de enmendarlo, seguimos aplicando políticas que, en cierta manera, no son adecuadas desde el punto de vista de inversión en capital, en I+D+i, y por ello en Inteligencia Artificial.

De esta manera, se propone **un aumento del esfuerzo inversor del Estado en los campos de I+D+i**, así como en la **promoción del capital dentro de la empresa española** (y también del sector público), de forma que se mejoren los datos estancados de España.

Concluyendo, se responden a las hipótesis 3ª (aumentar los ingresos del sistema de Seguridad Social) y 4ª (ligar el sistema económico y laboral con el sistema de Seguridad Social) conjuntamente:

- A. El **control del gasto público**, y, por ende, del déficit presupuestario, ha probado tener efectos positivos sobre el crecimiento del PIB, y, a su vez, se ha asociado con mayores niveles de empleo; que también revierten en mayores ingresos al sistema de Seguridad Social.
- B. Los **esfuerzos inversores en capital** en empresas, y en los sectores estratégicos de I+D+i, entre los que destaca hoy día la IA, no se reflejan “directamente” en la Seguridad Social de una manera inmediata. Sin embargo, dada su correlación con una mayor productividad, la cual conduce a mayores salarios, esto se acaba traduciendo en mayores cotizaciones.

Respecto a los objetivos que acometemos, son cuatro:

- 1) **Corregir los problemas financieros del sistema de pensiones, integrado dentro de la Seguridad Social** → dado el aumento de ingresos.
- 2) **Abordar el sistema tanto en el corto, como en el medio y largo plazo** → al buscar inversiones y políticas cuyos efectos son duraderos en el tiempo.
- 3) **Alinear nuestras políticas con el entorno europeo y de la OCDE** → al incrementar nuestra inversión en capital y en I+D+i nos acercaremos a nuestros homólogos, que realizan esfuerzos inversores superiores; así como controlando el déficit presupuestario, también presente en muchos homólogos de nuestro entorno.
- 4) **Articular políticas complementarias**, primordialmente de carácter económico en este caso, **que benefician al sistema de Seguridad Social**.

Unas palabras finales

Por medio de este trabajo, hemos tratado de expresar, de una manera objetiva, teniendo en cuenta el mayor número de datos posible, las muy heterogéneas variables que afectan al sistema de pensiones español, que no es otro que la propia “Seguridad Social”.

Hemos constatado en definitiva que no es sólo necesario acometer una reforma del propio sistema público de pensiones, contenida mayormente en el pilar I y que ha de ser prioritaria; sino que es preciso también abordar políticas de otros campos, los cuales, si bien pueden parecer no estar conectados en un principio, acaban convergiendo, uno por uno y todos a uno, en el mismo punto.

Cinco pilares apuntalando un mismo edificio llamado “las pensiones de España”.

BIBLIOGRAFÍA

TIPO I – SITIOS WEBS Y ARTÍCULOS OFICIALES

- Banco Central Europeo. (2016). *¿Cómo funciona el programa de compras de activos del BCE?* <https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me-more/html/app.es.html>
- CEOE, CEPYME y ATA. (2023, marzo 10). *Comunicado CEOE, CEPYME y ATA sobre pensiones*. CEOE. <https://www.ceoe.es/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/comunicado-ceoe-cepyme-y-ata-sobre-pensiones>
- Civio. (2023). *¿Dónde van mis impuestos?* Dondevanmisimpuestos.es. <https://dondevanmisimpuestos.es/politicas>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *El déficit de la Seguridad Social se reduce al 0,5% del PIB*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado 25 de mayo de 2023, de <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/el-deficit-de-la-seguridad-social-se-reduce-al-0-5-del-pib>
- Government of New Zealand. (2023). *KiwiSaver*. Govt.nz. <https://www.ird.govt.nz/kiwisaver>
- Government of the United Kingdom. (2023). *Workplace pensions*. Gov.uk. <https://www.gov.uk/workplace-pensions/print>
- Gutiérrez, I. (2023, enero 23). *Escrivá apura plazos con las pensiones ante la «susplicia» de sindicatos y CEOE*. La Información. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/escriva-apura-plazos-reforma-pensiones-sindicatos-ceoe/2880105/>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - Gobierno de España (2022). *Preguntas frecuentes*. Portalclasespasivas.gob.es <https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/ES/Paginas/Faqs.aspx>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - Gobierno de España. (2023a). *Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores*. Seg-social.es. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - Gobierno de España. (2023b). *Tipos de jubilación o retiro*. Portal de Clases Pasivas. <https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/ES/PENSIONESCLASESPASIVAS/pensionesjubilacion/Paginas/tiposdejubilacion.aspx>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social – Gobierno de España. *Avance Anuario de Estadísticas 2021*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gob.es. Recuperado 26 de mayo de 2023, de <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2021/index.htm>
- Presidencia del Gobierno de España. (2023, enero 3). *Subida de pensiones 2023: ¿cuánto y cuándo suben?* Gob.es. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2023/030122-subida-pensiones-2023.aspx>

ANEXO I: Los primeros vestigios del sistema de pensiones español

Habiéndose expuesto en el bloque II la evolución del sistema de pensiones español desde los años 60, este anexo se centrará en el período anterior: la primera mitad del siglo XX y los primeros años siguientes, dentro del que destacaremos dos grandes etapas.

1. Inicio de la acción protectora: capitalización

Para poder comprender el sistema actual de pensiones de España, debemos dirigirnos a explicar la evolución de la Seguridad Social española en su conjunto, que, recordemos, no abarca únicamente a las pensiones, sino también al sistema sanitario y a la previsión de incapacidades por enfermedades o accidentes, entre otros ámbitos de protección social.

Los primeros vestigios de protección social en España se remiten a 1900 con la Ley DATO (Ley de Accidentes de Trabajo)⁷⁸, siguiendo los pasos de otros países europeos, en un contexto de industrialización donde los riesgos laborales empezaban a dispararse y los trabajadores se encontraban con una indefensión prácticamente total.

La realidad es que España se encontraba en una disyuntiva bastante importante: intervencionismo o liberalismo. En un primer momento se apostó por la segunda opción, siendo líderes en el ámbito de las pensiones la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y la Caja para las pensiones de Barcelona, quienes diseñaron unos primeros sistemas de pensiones, cosechando un éxito muy muy ligero: bien por desconocimiento, bien por inacción, el ahorro libre superaba con creces al ahorro para la vejez⁷⁹.

En busca de mejorar esta situación, el IRS – Instituto de Reformas Sociales aprobó en 1905 la creación del INP – Instituto Nacional de Previsión, que no entraría en funcionamiento hasta 1908.

El INP fue la primera institución pública de Seguridad Social al uso, cuyos objetivos primordiales eran fomentar la “previsión popular”, es decir, los seguros sociales, así como, “administrar la mutualidad de asociados que al efecto y voluntariamente se constituya bajo este patronato”, lo cual implicaba el carácter eminentemente privado y voluntario de aquel entonces.⁸⁰

El mayor problema del INP fue que determinadas entidades, como las cajas de pensiones, renegaban del mismo, puesto que veían en él un intento de intervencionismo que iba en su contra. Pese a esta oposición cabe destacar que las dos entidades de Guipúzcoa y Barcelona que comentábamos anteriormente fueron las únicas que se prestaron a colaborar con el INP.

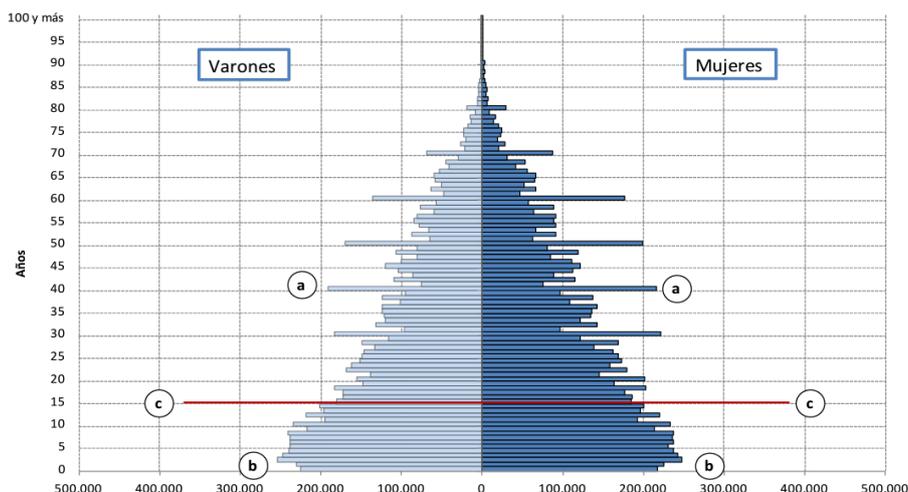
Desde el punto de vista poblacional, hacia los inicios del siglo XX, la pirámide poblacional española se caracterizaba por adoptar una verdadera forma de pirámide, siendo especialmente gruesa y consistente la base; tal y como podemos observar en la gráfica de la siguiente página.

⁷⁸ Ley DATO (1900). Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

⁷⁹ Entiéndase por ahorro libre aquel que no cuenta con restricciones ni orientaciones específicas a un momento temporal concreto, frente al ahorro para la vejez, enfocado a ese momento específico.

⁸⁰ Ley de 27 de febrero de 1908 – Gaceta de Madrid número 60 – 29 de febrero de 1908. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1908/060/A00875-00876.pdf>

Gráfico I: Pirámide de población española del año 1910



Fuente: CSIC⁸¹

Por el lado económico, si bien la ausencia de alianzas económicas, como puede ser la UE y por consiguiente, del BCE, quien realiza compras de deuda pública de la zona euro⁸², hacía que la situación macroeconómica fuera más susceptible a cambios, lo cierto es que la reforma fiscal acometida por Fernández Villaverde en 1899 de reorganización de la Hacienda Pública tras la crisis finisecular, permitió que el ratio deuda pública – PIB tocara mínimos en el 44,4% hacia 1920; tal y como podemos comprobar en el correspondiente gráfico de la siguiente hoja, de forma que la situación económica española en relación a su deuda pública era más que aceptable. (Comín 1988, 2011; Martín-Aceña 2004). De esta manera, España se encontraba en un punto de “relativa fortaleza” macroeconómica en los inicios de los años 20.

Pese a todo, no debemos dejar de lado el contexto social: a finales de la década de 1910 encontrábamos una Europa fuertemente tensionada por la 1ª Guerra Mundial y con un paupérrimo éxito de la entonces “libertad subsidiada”, que apenas había alcanzado los 100.000 afiliados, se convocó en 1917 una Conferencia de Seguros Sociales, que acabó por imponer un sistema de seguros sociales obligatorios, entre los que se encontraban no sólo la vejez, sino también la maternidad, la invalidez, el paro y los accidentes.⁸³

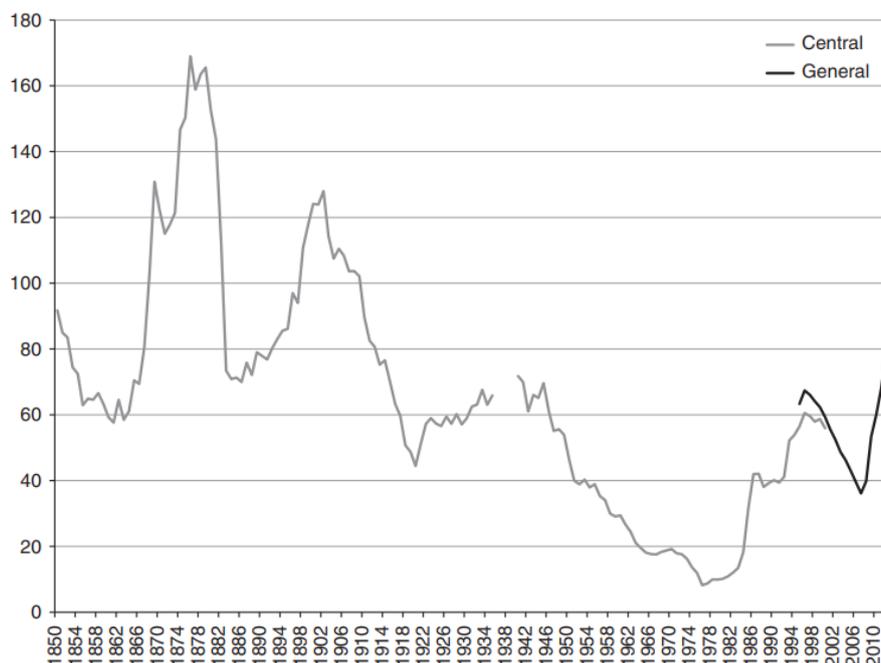
Concretamente y referente a la vejez, se decidió poner en marcha en 1919 el llamado “Retiro Obrero Obligatorio”, cuyas características se desarrollarían en 1921.⁸⁴

⁸¹ Recuperado de artículo “Un siglo de cambios en la pirámide de población de España: 1910-2011”. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-siglo-cambios-1910-2011.pdf>

⁸² Artículo “¿Cómo funciona el programa de compras de activos del BCE?”. Disponible en: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me-more/html/app.es.html>

⁸³ Real Decreto de 29 de julio de 1917, de convocatoria de la Conferencia de Seguros Sociales, publicado en la Gaceta de Madrid nº 212 de 31 de julio de 1917. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1917/07/31/pdfs/GMD-1917-212.pdf>

⁸⁴ El retiro obrero se aprueba por Real Decreto de 11 de marzo de 1919 del Régimen de intensificación del Retiro obrero, publicado en la Gaceta nº51 de 12 de marzo de 1919; disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1919/071/A00916-00918.pdf> . Se desarrolla por medio del Reglamento General para la aplicación del Real Decreto de 11 de marzo de 1919 sobre intensificación del régimen de retiros obreros, publicado en la Gaceta de Madrid nº23 de 23 de enero de 1921; disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1921/023/A00262-00270.pdf>

Gráfico II: Evolución de la deuda pública española vs PIB: 1850-2010

Fuente: *Journal of Iberian and Latin American Economic History*⁸⁵

Por medio de este sistema, se aportaban 4 pesetas mensuales por trabajador, distribuyéndose a razón de 75-25% entre empresarios-trabajadores respectivamente y que se aportaban a una libreta de ahorro individual, que, una vez sumada e invertida, se recuperaba a la hora de la jubilación. Se trataba pues de un sistema de capitalización.

En un principio, las aportaciones de trabajadores fueron voluntarias, lo cual creaba reticencias en el sentido de que dejaba de ser una colaboración entre empresarios y trabajadores y se convertía en un mero impuesto a empresarios.

Por otro lado, se garantizaba mínimamente una pensión de 1 peseta diaria, lo cual implicaba, una pensión de 30 pesetas mensuales.

Respecto a la configuración del sistema, se constituyó un sistema fuertemente descentralizado, materializándose en entidades colaboradoras, concretamente, en las cajas de ahorro, quienes constituyeron a estos efectos filiales “independientes” dedicadas al retiro obrero; gestionando eso sí, el INP en torno a un tercio de la recaudación.

De manera posterior a esto, siguiendo con lo dictado por la Conferencia de Seguros Sociales anteriormente mencionada, se implantarían otra serie de seguros, incluido el de maternidad hacia 1923⁸⁶, durante la dictadura de Miguel Primo de Rivera y posteriormente, durante la 2ª República, el seguro de paro forzoso, en 1931.

⁸⁵ Recuperado de artículo “Default, rescheduling and inflation: public debt crises in Spain during the 19th and 20th centuries”. Disponible en: <https://core.ac.uk/display/288498706>

⁸⁶ Se autorizaba la creación de una caja para el seguro de maternidad por medio de la Ley de 13 de julio de 1923, publicada en la Gaceta de Madrid nº196 de 15 de julio de 1922. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1922/07/15/pdfs/GMD-1922-196.pdf> Posteriormente, en 1923, por medio del Real Decreto de 21 de agosto de 1923, se aprueba el primer régimen provisional de este seguro, tal y como recoge el anuario del Ministerio de Sanidad de la época, disponible en: https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/revistaINP/docs/analesINP/Anales_INP_58.pdf

2. La dictadura de Franco (período 1939-1962): la llegada del sistema de reparto con pensión fija

Con el final de la guerra civil, teniendo por vencedor al bando nacional, liderado por Francisco Franco, se dictó la Ley de 1 de septiembre de 1939⁸⁷ y posteriormente, para su desarrollo, la Orden de 6 de octubre de 1939⁸⁸, por medio de la que todo el sistema descentralizado de las cajas de previsión quedaba de facto disuelto e integrado dentro del INP, en aras de un sistema fuertemente centralista.

Así las cosas, se sustituye el Retiro Obrero por el Subsidio de Vejez e Invalidez, comenzando en dicho año una reforma importante que culmina en 1947 con el SOVI – Seguro de Obligaciones de Vejez e Invalidez ⁸⁹. Estas reformas supusieron el cambio de un sistema de capitalización a un sistema de reparto, un cambio verdaderamente histórico, pues mantenemos dicho sistema de reparto hoy en día.

La reforma original de 1939 tenía como pilares:

- ✓ Protección de trabajadores con salario de 4.000 pesetas anuales o inferior.
- ✓ Se excluían funcionarios estatales y locales y empleados del hogar.
- ✓ Pensión fija de 3 pesetas diarias, es decir, 90 pesetas mensuales o algo menos de 1100 pesetas anuales.
- ✓ Se requerían 600 días de cotizaciones.

Nótese que, desde el punto de vista sanitario, en 1942 se implanta el SOE – Seguro Obligatorio de Enfermedad⁹⁰, que daba cobertura a trabajadores, cónyuges, ascendientes y descendientes.

En cualquier caso, para poner en contexto esta reforma tomando la pirámide poblacional de 1940, la cual podemos encontrar en el siguiente gráfico, ésta continuaba teniendo una forma de pirámide, exceptuando la base en parte, algo acortada debido a que la guerra civil había reducido, como cabe esperar, la fertilidad.

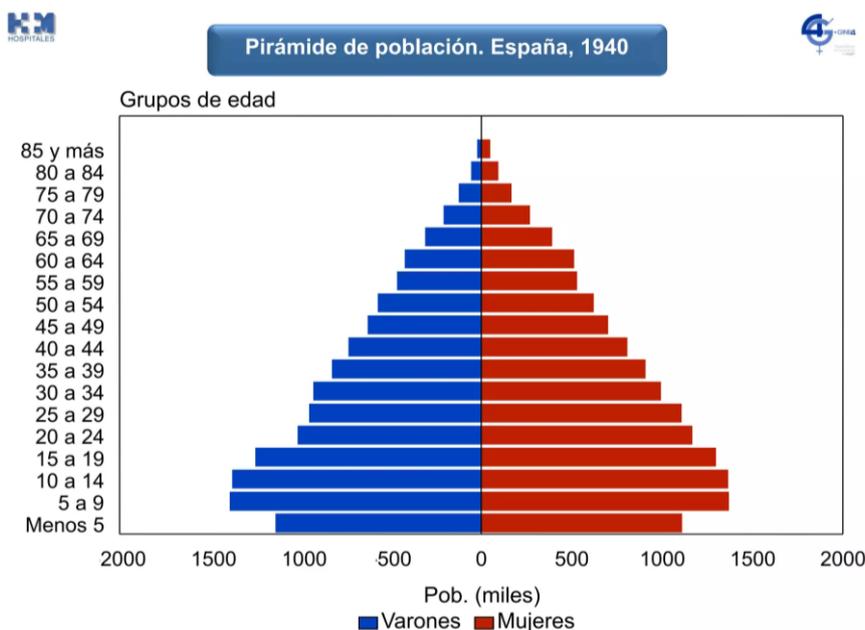
⁸⁷ Ley de 1 de septiembre de 1939, sustituyendo el régimen de capitalización en el Retiro Obrero por el de pensión fija, aumentando la pensión actual y convirtiendo las cajas colaboradoras en delegaciones del Instituto Nacional de Previsión. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1939/252/A05017-05018.pdf>

⁸⁸ Orden de 6 de octubre de 1939, dictando normas para la implantación del subsidio de vejez, establecido por la Ley de 1º de septiembre último, en sustitución del sistema de capitalización del retiro obrero. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1939/10/11/pdfs/BOE-1939-284.pdf>

⁸⁹ Aprobado por Decreto de 18 de abril de 1947 que regula los beneficios del Seguro de Vejez e Invalidez <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6e420a6b-492d-48dc-b4a5-689e148724ed/113237.pdf?MOD=AJPERES> y desarrollado por Orden de 18 de junio de 1947 por la que se establecen normas para la aplicación del Decreto de 18 de abril de 1947 que regula los beneficios del Seguro de Vejez e Invalidez. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/390d6091-dc65-4d4d-b303-523956c05f55/113238.pdf>

⁹⁰ Ley de 14 de diciembre de 1942, por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1942/361/A10592-10597.pdf>

Gráfico III: Pirámide de población española del año 1940



Fuente: Isidoro Bruna Catalán – GINEP⁹¹

Como datos importantes, otros aspectos relevantes que se establecieron con el SOVI, en sus diferentes decretos y órdenes, tal y como recoge Campos Begoñez, Egozcue (1996)⁹²:

- ✓ Períodos mínimos de cotización, que empezaron en 600 días en 1939 y se convertirían paulatinamente en 1.800 días a partir de 1944.
- ✓ Relación salarial → la cotización se fijaba proporcionalmente en función del salario.
- ✓ Permitía obtener la pensión por invalidez “absoluta” a los 60 en vez de a los 65 años.
- ✓ La cuantía de la pensión se establecería por presupuestos.

Y es que a modo resumen, podemos constatar que esta reforma vino motivada por:

1. Un país devastado por la guerra, donde se creía que era mejor establecer un sistema garante y más abierto para todos (tal y como se puede ver, los períodos de cotización exigidos eran muy bajos), en busca de evitar posibles tensiones sociales dada la paupérrima situación económica de la posguerra.
2. Una pirámide poblacional donde el grueso de la población estaba en activo y la copa de la misma era sumamente estrecha; que garantizaba la viabilidad de este sistema de reparto: muchos cotizantes y pocos pensionistas.
3. Un afán centralista que buscaba concentrar todo el poder y la gestión en organismos gubernamentales y estadistas.

⁹¹ Recuperado de la presentación “Preservación de la fertilidad: un problema social. Información por parte del ginecólogo”. Disponible en: <https://es.slideshare.net/Reunion-GINEP/preservacin-de-la-fertilidad-un-problema-social-informacin-por-parte-del-ginecologo>

⁹² Artículo “La construcción de una política social de vejez en España”. Disponible en: https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_073_15.pdf

Es reseñable, que pese a los importantísimos cambios que acontecerían con el paso de las décadas, estos 3 hechos siguen presentes: **sistema de reparto, con mínimos cotizados y cotización basada en el salario que se percibe.**

De manera paralela, al amparo de la Ley de Mutualidades de 1941⁹³, aparecerían sistemas complementarios: las ML (entidades dispersas, gremiales y distribuidas a lo largo de la geografía española que actuaban como entidades aseguradoras), pero dentro del encuadre de la España de la época: autárquica.

Hacia 1948 se ampliaba el tope para entrar dentro de la cobertura del sistema a trabajadores con salarios de hasta 120.000 pesetas al año y, además, se eleva el importe de las pensiones hasta las 125 pesetas mensuales, aumentándose hasta las 175 si se hubiera cotizado 5 años, o 200 si hubiera cotizado 10.

Otro hito importante sería la reforma de 1955 del SOVI⁹⁴, incrementando nuevamente las prestaciones, variando entre las 250 pesetas y 400 pesetas (en función de si disponían de pensión de una mutualidad laboral o no), para nuevos jubilados y entre 225 y 500 para los existentes, extendiendo la protección a la viudedad, que se componía del 50% de la pensión original.

De esta manera, dentro de los “seguros sociales”, teníamos una diversidad de entidades, desde seguros como el SOVI y el SOE, gestionados desde el INP, hasta la previsión complementaria -y obligatoria- de las ML.

Hacia 1959, se crean los “SSU – Seguros Sociales Unificados”; por medio de los que se unificaba el pago de los diversos seguros de la época: vejez e invalidez, enfermedad, subsidios familiares, paro, cuota sindical (del Sindicato Vertical), formación profesional las complementarias de las mutualidades laborales.⁹⁵

En cualquier caso, respecto a la beneficencia social que conocemos hoy como servicios sociales era la pata quizá más “segregada” del sistema de los años 40 y 50 → se ligaba en torno a la familia y a instituciones privadas de carácter eclesiástico.

⁹³ Ley de 6 de diciembre de 1941, de mutualidades. Disponible en:

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1941/350/A09825-09827.pdf>

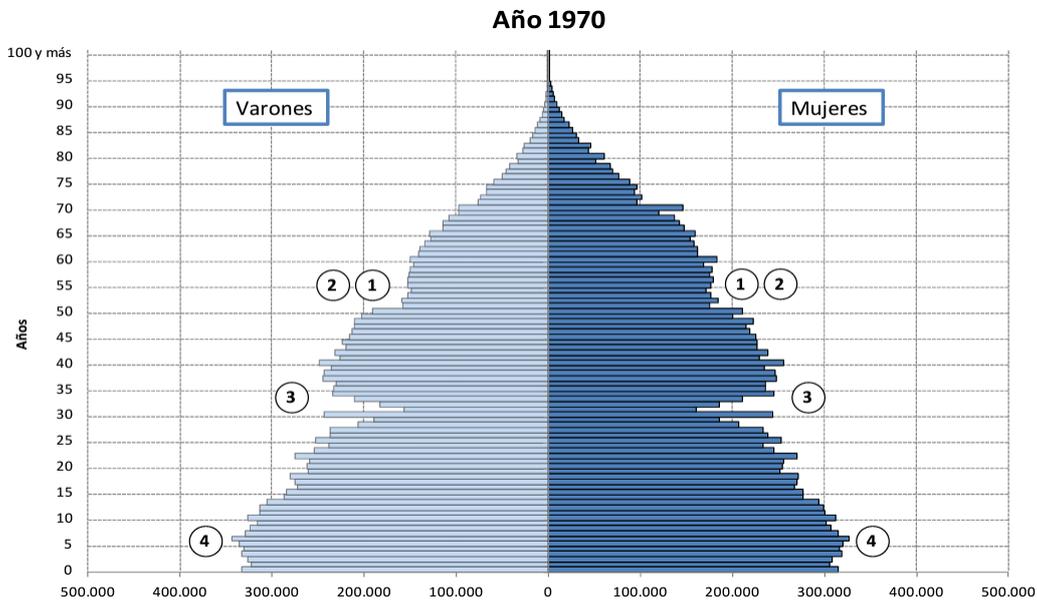
⁹⁴ Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955, por el que se eleva la prestación del Seguro de Vejez e Invalidez <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1955/296/A06371-06372.pdf>

⁹⁵ Decreto 931/1959, de 4 de junio, por el que se refunden normas y extiende la participación de Empresas en la Administración delegada de los Seguros Sociales de Enfermedad, Vejez e Invalidez y Subsidios Familiares. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1959/136/A08168-08172.pdf>

Orden por la que se refunden las normas sobre, aplicación de los Seguros Sociales Unificados y Mutualismo Laboral y la extensión de la participación de las empresas en la Administración Delegada de aquellos Seguros Sociales. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1959/07/16/pdfs/BOE-1959-169.pdf> Así como sus consiguientes Resoluciones de desarrollo, tales como la de agosto de 1960, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1960/01/23/pdfs/A00933-00942.pdf> o la de febrero de 1961, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1961/02/14/pdfs/A02314-02323.pdf>

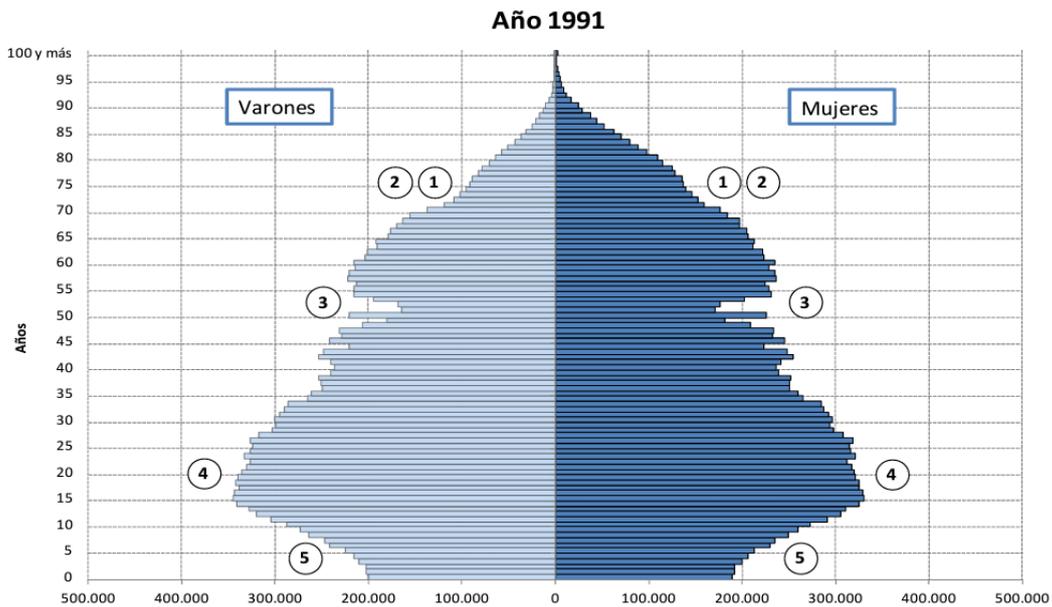
ANEXO II: Pirámides poblacionales

Gráfico IV: Pirámide de población española del año 1970



Fuente: CSIC⁹⁶

Gráfico V: Pirámide de población española del año 1991



Fuente: CSIC⁹⁷

⁹⁶ Recuperado de artículo “Un siglo de cambios en la pirámide de población de España: 1910-2011”. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-siglo-cambios-1910-2011.pdf>

⁹⁷ Recuperado de artículo “Un siglo de cambios en la pirámide de población de España: 1910-2011”. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-siglo-cambios-1910-2011.pdf>

ANEXO III: Pactos de Toledo

EDICIÓN 1995⁹⁸

Entre las recomendaciones de su primera edición se incluían:

- 1) La constitución de un fondo de reservas.
- 2) Separación de las fuentes de financiación (contributivas vs no contributivas)
- 3) Asimilación y unificación de las bases de cotización entre sectores → unificar las bases de cotización máximas y asimilarlas a los salarios reales.
- 4) Mantenimiento del poder adquisitivo, sin definir la vía para ello.
- 5) Impulso de los sistemas complementarios de pensiones, incrementando sus incentivos, especialmente a los colectivos.
- 6) Simplificación y unificación de los Regímenes especiales → a igualdad de contribución, igualdad de protección y viceversa.
- 7) Mantener topes en las prestaciones máximas, a fin de buscar una mayor relación con el esfuerzo contributivo.
- 8) Mantenimiento de la edad de 65 años ordinaria junto a los sistemas de jubilación anticipada.

EDICIÓN 2003⁹⁹

Retomaba las recomendaciones de su primera edición, añadiendo ciertos cambios y recomendaciones:

- 1) Búsqueda del acercamiento la edad de jubilación teórica a la real.
- 2) Necesidad de potenciar las posibilidades de jubilación post-65.
- 3) Conclusión de la separación de fuentes de financiación
- 4) Potenciación de los planes de previsión social de nivel empresarial / sectorial (2ª capa).
- 5) Consideración de las carreras irregulares: fijos discontinuos, temporales, interrupciones por nacimiento de hijo, etc.
- 6) Impulso de la adaptación e integración de inmigrantes, como fuente de contribución reseñable del sistema.

⁹⁸ “Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse”, aprobado en Comisión Parlamentaria el 6 de abril de 1995 en el Congreso de los Diputados. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

⁹⁹ “Informe de la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo”, aprobado en Comisión Parlamentaria el 30 de septiembre de 2003 en el Congreso de los Diputados. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L7/CONG/BOCG/D/D_596.PDF

EDICIÓN 2010¹⁰⁰

Destacamos como recomendaciones de la edición de 2010, las siguientes propuestas:

- 1) Ajustes a IPC real vs previsto → corregir los desvíos entre el IPC previsto y real y que se transmita a las pensiones.
- 2) Fondo de reserva → continuar dotándolo.
- 3) Regímenes especiales → continuar su homogenización.
- 4) Modificación del cálculo de la base reguladora → computar homogéneamente los años de cálculo en vez del sistema 15 años – 50% + 10 años – 3%/año + resto – 2% año.
- 5) Eliminación de la jubilación anticipada como mecanismo regulador de empleo → mucha gente es forzada a la jubilación por mecanismos de “prejubilaciones”, que dañan al sistema y expulsan del mercado de trabajo a fuerza trabajadora capacitada.
- 6) Mayor impulso a la jubilación “retrasada” → en el mismo sentido, se busca prolongar, más allá de los 65 años la edad de jubilación.
- 7) Separación de la financiación de pensiones contributivas y no contributivas → las segundas todavía se financiaban parcialmente con cotizaciones.

EDICIÓN 2020¹⁰¹

La última reunión del Pacto de Toledo, y respecto de la que hacemos un análisis más exhaustivo, dada su mayor actualización, destacamos las siguientes recomendaciones:

1. Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones

Reafirmación en un sistema de reparto basado en los principios existentes (solidaridad, equidad intergeneracional, etc.).

2. Separación de las fuentes de financiación

Más aún ahora que la Seguridad Social ha entrado en déficit, es necesario que se separen las fuentes de financiación de las prestaciones contributivas (financiadas vía cotizaciones) y las no contributivas (financiadas vía aportaciones del Estado).

3. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones

Revalorización anual al IPC, pero con medidas que garanticen un equilibrio del sistema, tanto a nivel financiero como social.

4. Fondo de Reserva

- ✓ Establecer de él una naturaleza puramente contributiva.

¹⁰⁰ “Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo”, aprobado en Comisión Parlamentaria el 29 de diciembre de 2010 en el Congreso de los Diputados. Disponible en: https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf

¹⁰¹ “Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo”, aprobado en Comisión Parlamentaria el 27 de octubre de 2020 en el Congreso de los Diputados. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF

- ✓ Establecer una dotación mínima para evitar que sea desmantelado.
- ✓ No usarlo para resolver problemas estructurales, sino sólo aquellos puntuales.
- ✓ Garantizar que los excesos de cotizaciones acaben en el Fondo y no en otras partidas de otra naturaleza.

5. Integración y convergencia de regímenes

Promover la integración en sólo dos regímenes: general y especial por cuenta ajena.
Acercar las bases de cotizaciones de autónomos a los ingresos reales.

6. Adecuación de las bases y períodos de cotización

Ampliación del período de cálculo de la BR.
Ampliación del período de cotización para el % aplicable sobre la BR.
Mejora de pensiones mínimas, sin que ello suponga desaliento de las cotizaciones.

7. Incentivos al empleo

Centrarse en colectivos especiales: discapacitados, víctimas de violencia de género, jóvenes, parados de larga duración; pero no a cualquier tipo de trabajador en general.

8. Modernización e información al ciudadano

Aportar información personalizada de manera regular sobre su futura pensión, a fin de evitar que se vea como un impuesto, sino como una aportación a futuro.

9. Gestión

Creación de una Agencia de la Seguridad Social que integre funciones, tanto estatales como autonómicas, a fin de agilizar los trámites.

Recuperar y renovar la plantilla de la Seguridad Social.

10. Mutuas colaboradoras

Dotar a las Mutuas de una mayor libertad en su gestión, dentro del control por parte de la Seguridad Social.

11. Lucha contra el fraude

Potenciar el cruce de datos entre distintas Administraciones.

Endurecer las Inspecciones de Trabajo y su régimen sancionador.

12. Contributividad

Mejorar la contributividad sin descuidar la solidaridad.

Potenciar la cobertura de lagunas de cotización en carreras laborales largas.

13. Edad de jubilación

Alargar la vida laboral en activo.

Preparar el sistema para las posibles debilidades ocasionadas por lo anterior.

14. Pensiones de Viudedad y Orfandad

Reformulación de las prestaciones IMS, sobre todo la de viudedad, basadas en un carácter contributivo.

15. Solidaridad y suficiencia

Establecer un ámbito territorial que permita compararnos y homologarnos con los países más avanzados de la UE.

16. Sistemas complementarios

Incentivar planes de pensiones de empresa.

17. Mujeres

Garantizar la efectiva igualdad en el mercado laboral.

18. Jóvenes

Mejorar el paso de la educación al mundo laboral.

Combatir la precariedad laboral.

19. Discapacitados

Incentivar el empleo a estos colectivos.

20. Inmigrantes

Fomento de la contratación de inmigrantes legales, facilitando los trámites necesarios para ello.

21. Digitalización

Perseguir la economía digital por su posible facilidad de fraude.

22. Control parlamentario

Comparencias anuales del gobierno.

Reunión de la comisión parlamentaria cada 5 años del Congreso de los Diputados sobre esta materia.

ANEXO IV: Estimaciones reformas 2021-2023**Tabla I: Efectos de las reformas de 2021-2023 frente a la de 2013**

	FEDEA (García, M.A.)		FEDEA (de la Fuente, A.)		AIReF		BdE		MISSYM	
CAMBIO INGRESOS	0,99%	1,42%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,30%	1,30%
Destope de Bases de Cotización Máximas	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,30%	0,30%	0,50%	0,50%
Imp. Solidaridad	0,09%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
MEI	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
Aumento período cálculo	0,10%	-0,28%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,20%	-0,20%
Autónomos	0%	0,80%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,40%	0,40%
CAMBIO GASTOS	4,01%	4,24%	3,68%	4,41%	3,68%	4,41%	4,41%	4,41%	3,10%	3,10%
Revalorización a IPC	3,20%	3,20%**	3,90%	3,50%	3,90%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
	(2,3 IRP + 0,9 FS)	(2,3 IRP + 0,9 FS)	(2,5 IRP + 1,4 FS)	(2,7 IRP + 0,8 FS)	(2,5 IRP + 1,4 FS)	(2,7 IRP + 0,8 FS)				
Cambio cálculo pensión	0%	0,18%	0%	0,18%*	0%	0,18%*	0%	0,18%*	0%	0%
Bajada pensión máxima	0%**	0,05%	-0,40%	0,00%	-0,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,10%
Incentivos jubilación demorada	-0,17%	-0,17%	-0,80%	-0,17%*	-0,80%	-0,17%*	-0,17%*	-0,17%*	-1,50%	-1,50%
Mejora pensiones mínimas y complemento b.g.	0,28%*	0,28%	0,28%*	0,20%	0,28%*	0,20%	0,20%	0,20%	0,10%	0,10%
Incremento pensiones autónomos	0,70%*	0,70%	0,70%*	0,70%*	0,70%*	0,70%*	0,70%*	0,70%*	0,70%*	0,70%*
BALANCE (CAMBIO INGRESOS – CAMBIO GASTOS)	-3,02%	-2,82%	-2,28%	-3,01%	-2,28%	-3,01%	-3,01%	-3,01%	-1,80%	-1,80%

FUENTE: Elaboración propia¹⁰²¹⁰² Ver las observaciones en la siguiente página.

OBSERVACIONES TABLA I

Esta tabla recoge una estimación del impacto de las reformas anteriormente descritas del período 2021-2023 frente a la situación inicial post-reforma de 2013. Nótese que se trata de una recopilación de datos de los informes publicados por las diversas entidades. Ante la divergencia entre los escenarios base de cada análisis (unos hacen referencia sólo a las últimas reformas de 2023, sin incluir los cambios en autónomos y jubilación demorada; o la diferencia entre los puntos de partida: pre-reformas 2021 o post-reformas 2021; he tratado de armonizarlos para llegar al escenario 2023 vs 2013, cruzando datos entre los diferentes estudios, a fin de obtener unos resultados más equiparables. Ante la falta de datos, se han utilizado los cálculos de los estudios con origen en de la Fuente, A. (FEDEA) por ser los más pormenorizados.

* Ante la falta de datos, utilizamos el estudio de de la Fuente, A. (2023) – FEDEA.

** Ante la falta de datos, utilizamos del estudio de García, M.A. (2023) – FEDEA.

*** Contemplado como ahorro neto en destope de bases.

Nótese que en los autónomos se calcula que un incremento de las cotizaciones lleva aparejado un gasto superior en pensiones que el incremento de cotizaciones recaudadas, ya que nuestro sistema devuelve más dinero del aportado vía cotizaciones.

Estudio AIReF: [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](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)

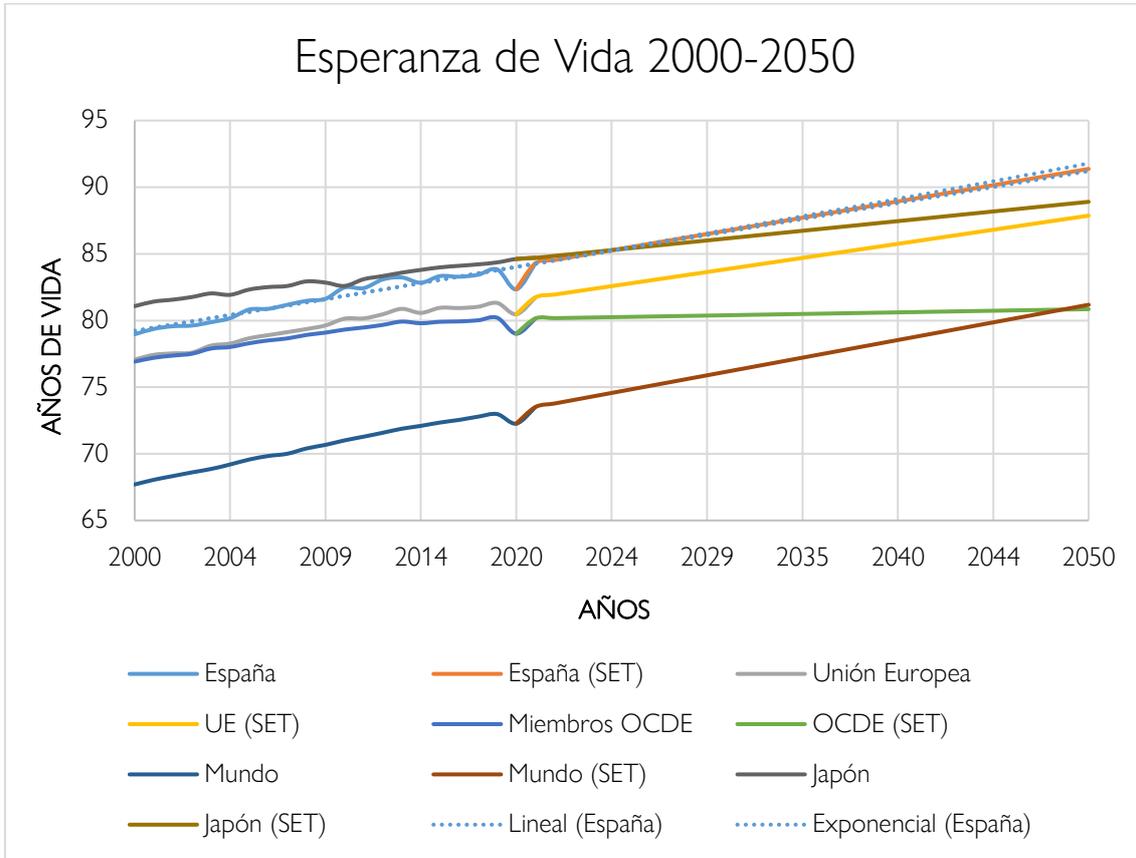
Estudio FEDEA (de la Fuente, A. – 2023):
<https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-09.pdf>
<https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-11.pdf>

Estudio FEDEA (García, M.A – 2023.):
<https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-08.pdf>

Estudio BdE y estimaciones MISSyM:
https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/22/Fich/InfAnual_2022.pdf

ANEXO V: Esperanza de vida

Gráfico VI: Esperanza de vida Mundo, OCDE, UE, Japón y España

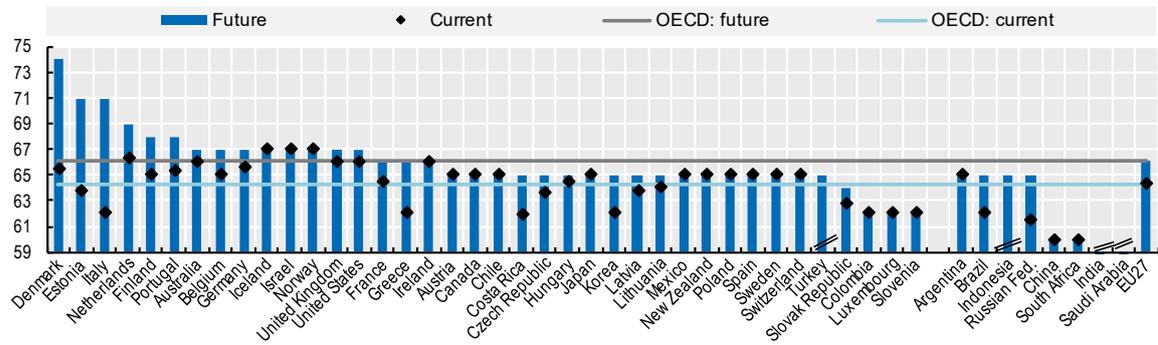


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial¹⁰³ y estimaciones con suavizado exponencial triple desde 2021 hasta 2050, utilizando datos 1960-2019

¹⁰³ Esperanza de vida al nacer. Datos 1960-2020 obtenidos a través de la herramienta del Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN?end=2019&locations=ES-1W-OE-EU&start=2000&view=chart>

ANEXO VI: Edad de jubilación teórica

Gráfico VII: Edad de jubilación

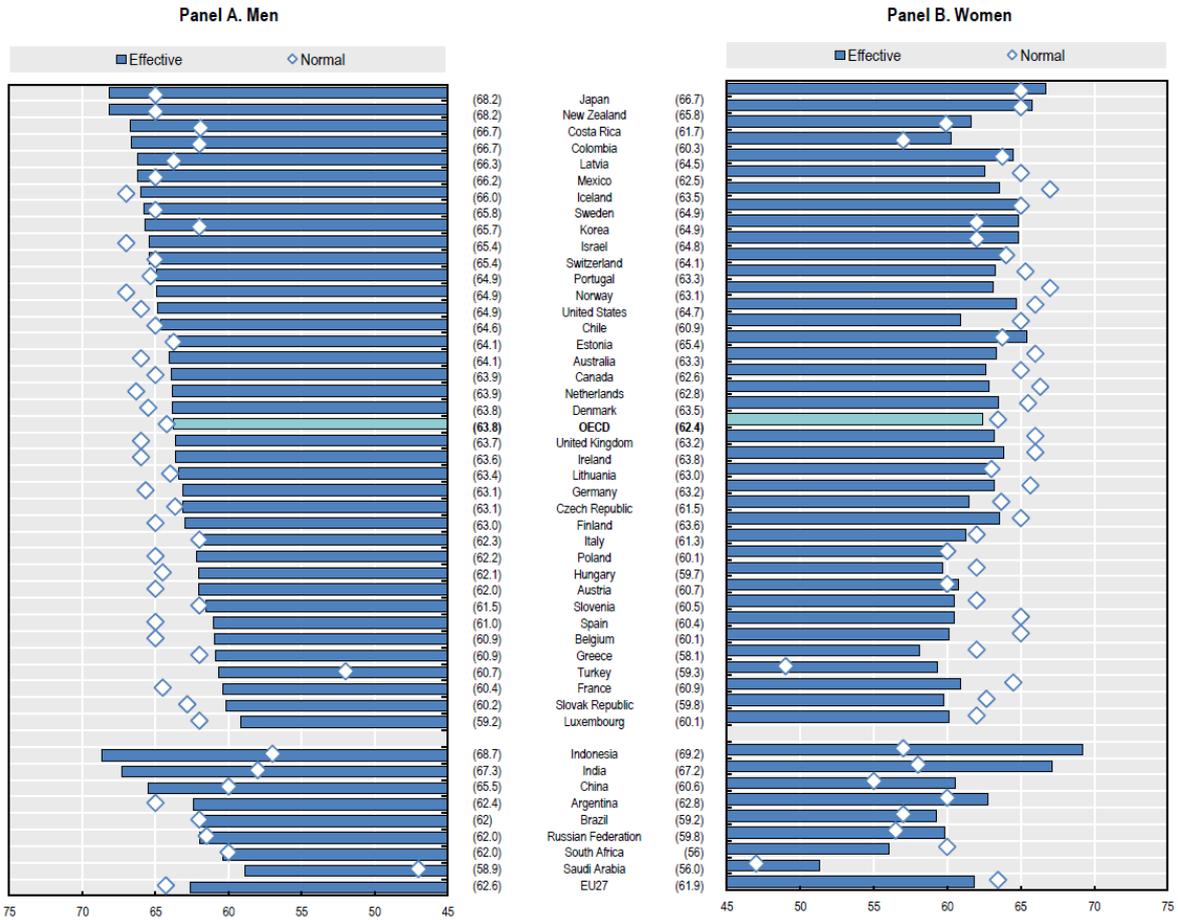


Fuente: OCDE¹⁰⁴

¹⁰⁴ Edad de jubilación teórica, para el presente (alguien que se jubile hoy), y calculada para alguien que comience a trabajar hoy con 22 años. “Current and future normal retirement ages for a man with a full career from age 22”. Disponible en: <https://stat.link/9n57a3>

ANEXO VII: Edad jubilación real

Gráfico VIII: Edad de jubilación real vs teórica en 2020

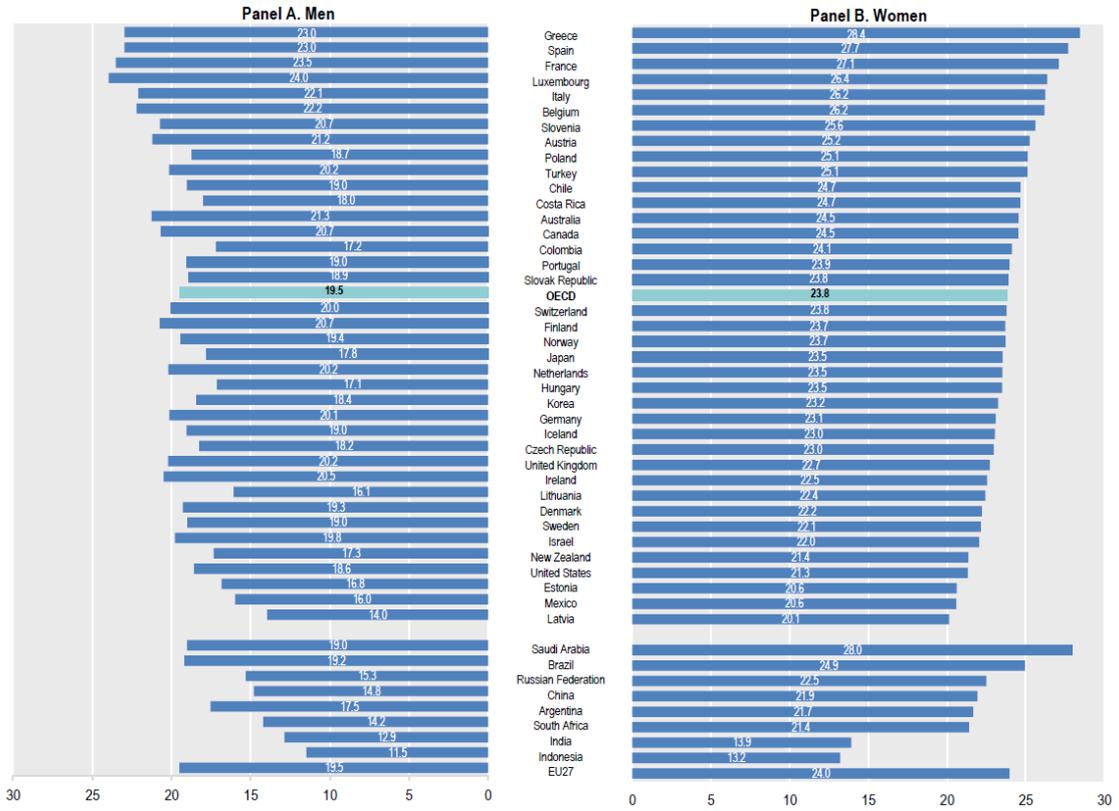


Fuente: OCDE¹⁰⁵

¹⁰⁵ “Average effective age of labour-market exit and normal retirement age in 2020”. Disponible en: <https://stat.link/kftyqv>

ANEXO VIII: Años como pensionista

Gráfico IX: Esperanza de vida a fecha de jubilación “real”

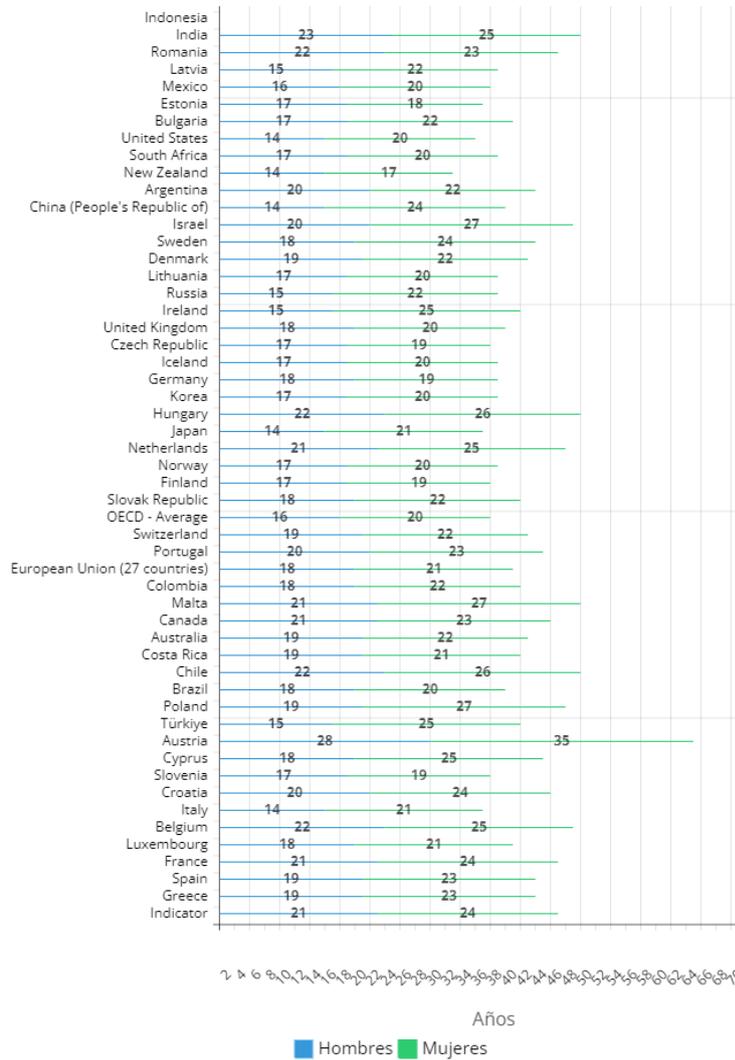


Fuente: OCDE¹⁰⁶

¹⁰⁶ “Expected years after labour market exit by gender in 2019”. Disponible en: <https://stat.link/ej5ixw>

Gráfico X: Esperanza de vida a fecha de jubilación “teórica”

Esperanza de vida a la jubilación normal (teórica)

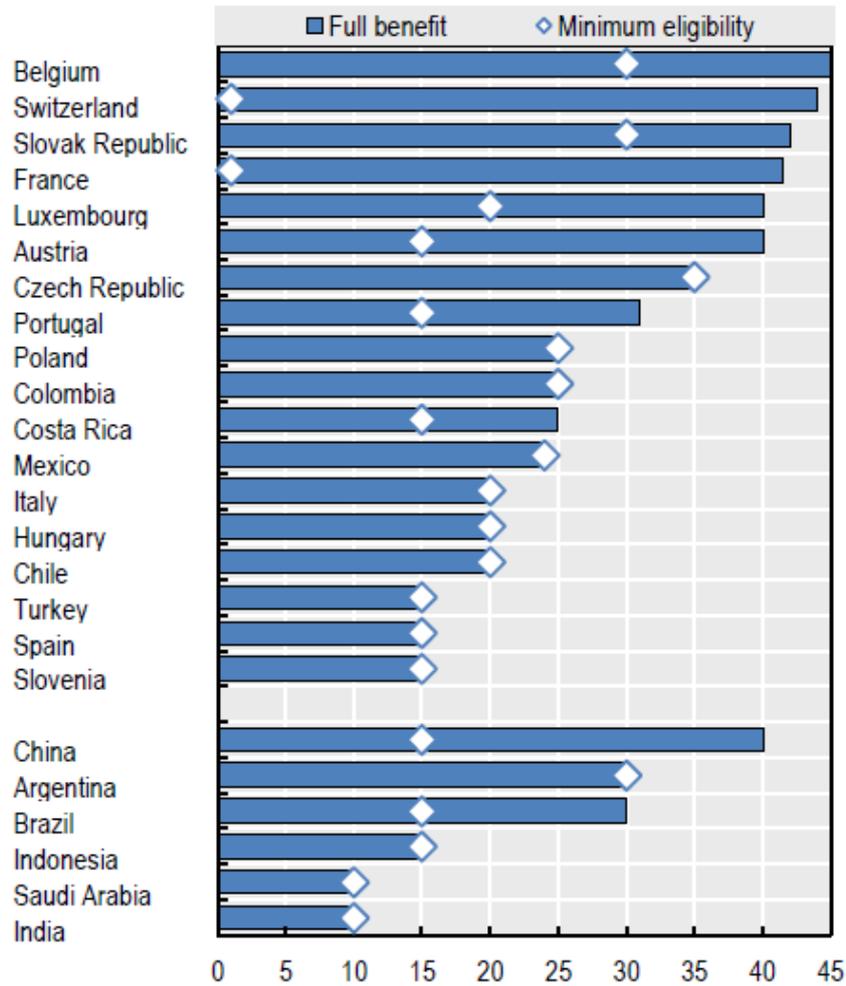


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE¹⁰⁷

¹⁰⁷ Origen de datos: “Pensions at a Glance 2021” – OCDE. Datos disponibles en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=111939>

ANEXO IX: Períodos mínimos de cotización para obtener una pensión contributiva

Gráfico XI: Requisitos de cotización para pensiones contributivas

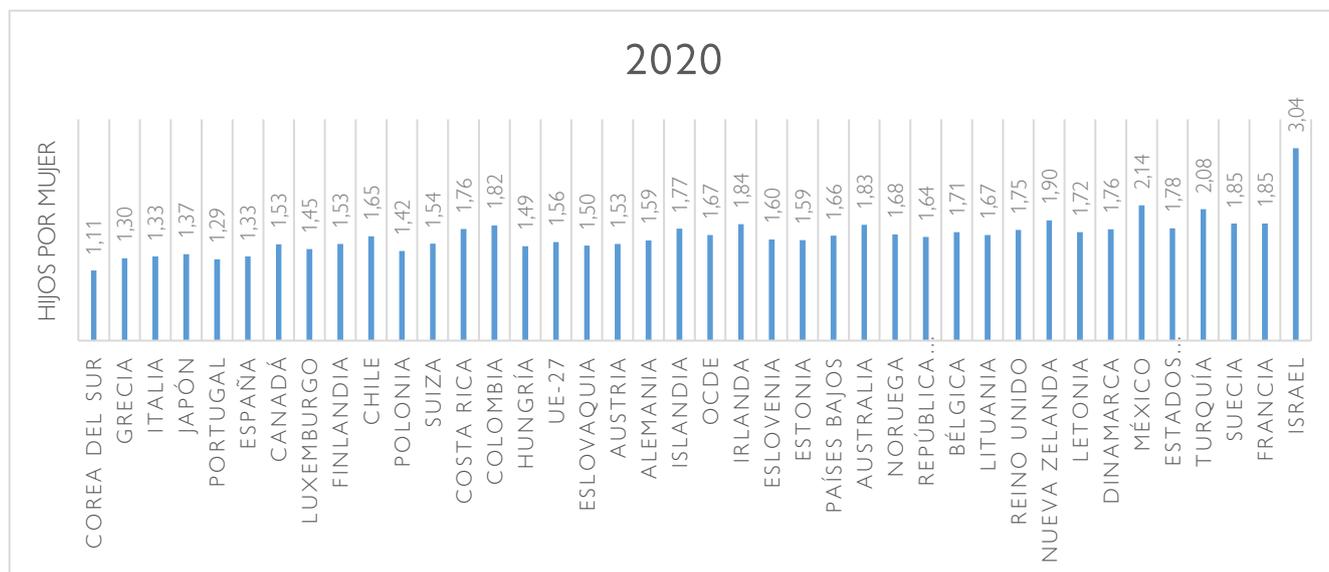


Fuente: OCDE¹⁰⁸

¹⁰⁸ "Number of years required for initial eligibility and for full minimum pensions." Disponible en <https://stat.link/yrfnhu>

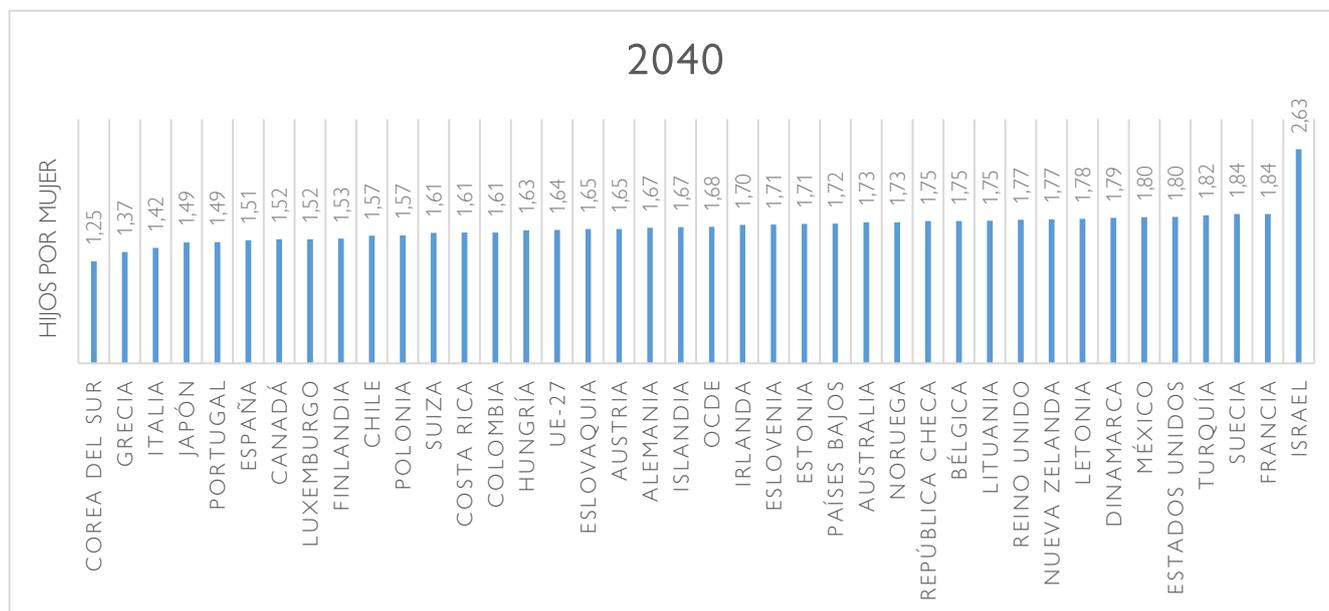
ANEXO X: Fertilidad

Gráfico XII: Fertilidad mundial en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE¹⁰⁹

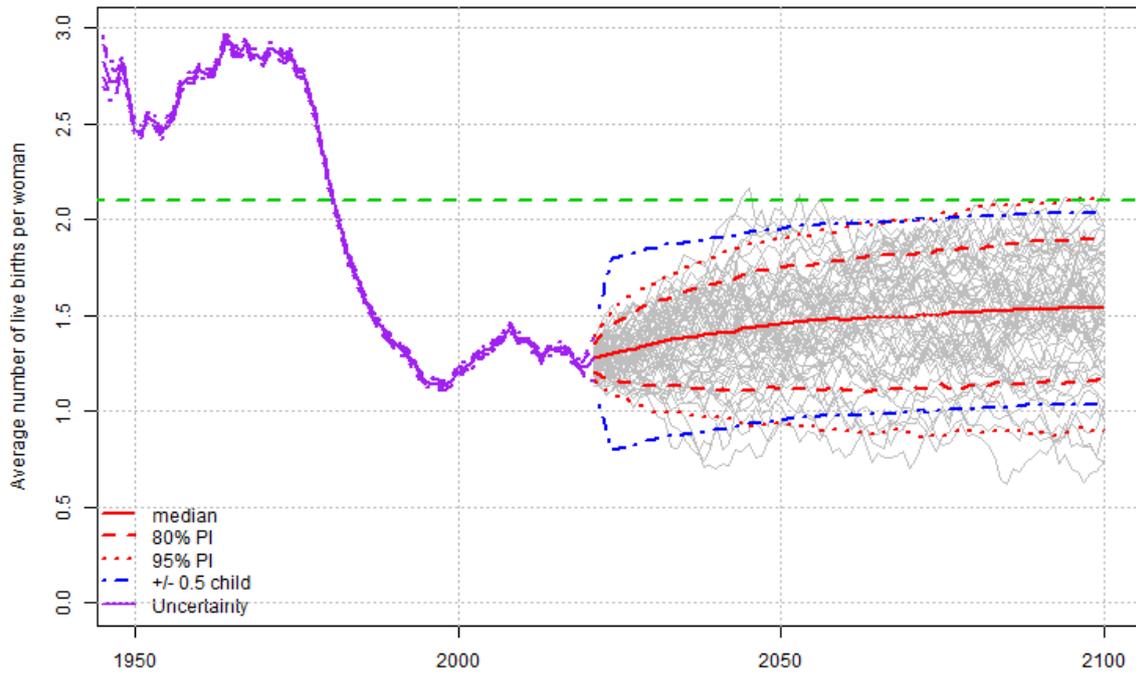
Gráfico XIII: Fertilidad mundial proyectada en 2040



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE¹⁰⁹

¹⁰⁹ Elaborados a partir de los datos de “Total fertility rate, 1960-2060”: <https://stat.link/dgsfk8>

Gráfico XIV: Proyecciones de fertilidad en España 1945-2100

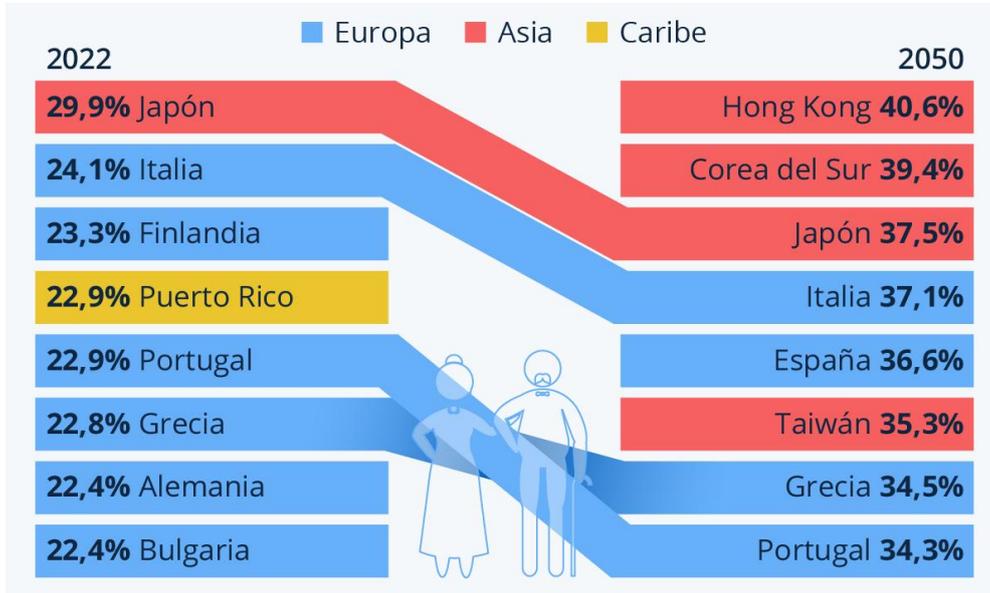


Fuente: División de población de la ONU¹¹⁰

¹¹⁰ Gráfico disponible en: <https://population.un.org/wpp/Graphs/Probabilistic/FERT/TOT/724>

ANEXO XI: Envejecimiento población y ratio población activa

Gráfico XV: Cambios en el top-8 mundial de países con mayor proporción de mayores de 65 años



Fuente: Statista, a partir de datos de la ONU¹¹¹

¹¹¹ Gráfico disponible en Statista: <https://es.statista.com/grafico/29366/paises-y-territorios-con-mayor-proporcion-de-personas-de-65-anos-de-edad-o-mas/>
Datos de origen disponibles en la ONU: <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2023/01/2023wsr-fullreport.pdf>

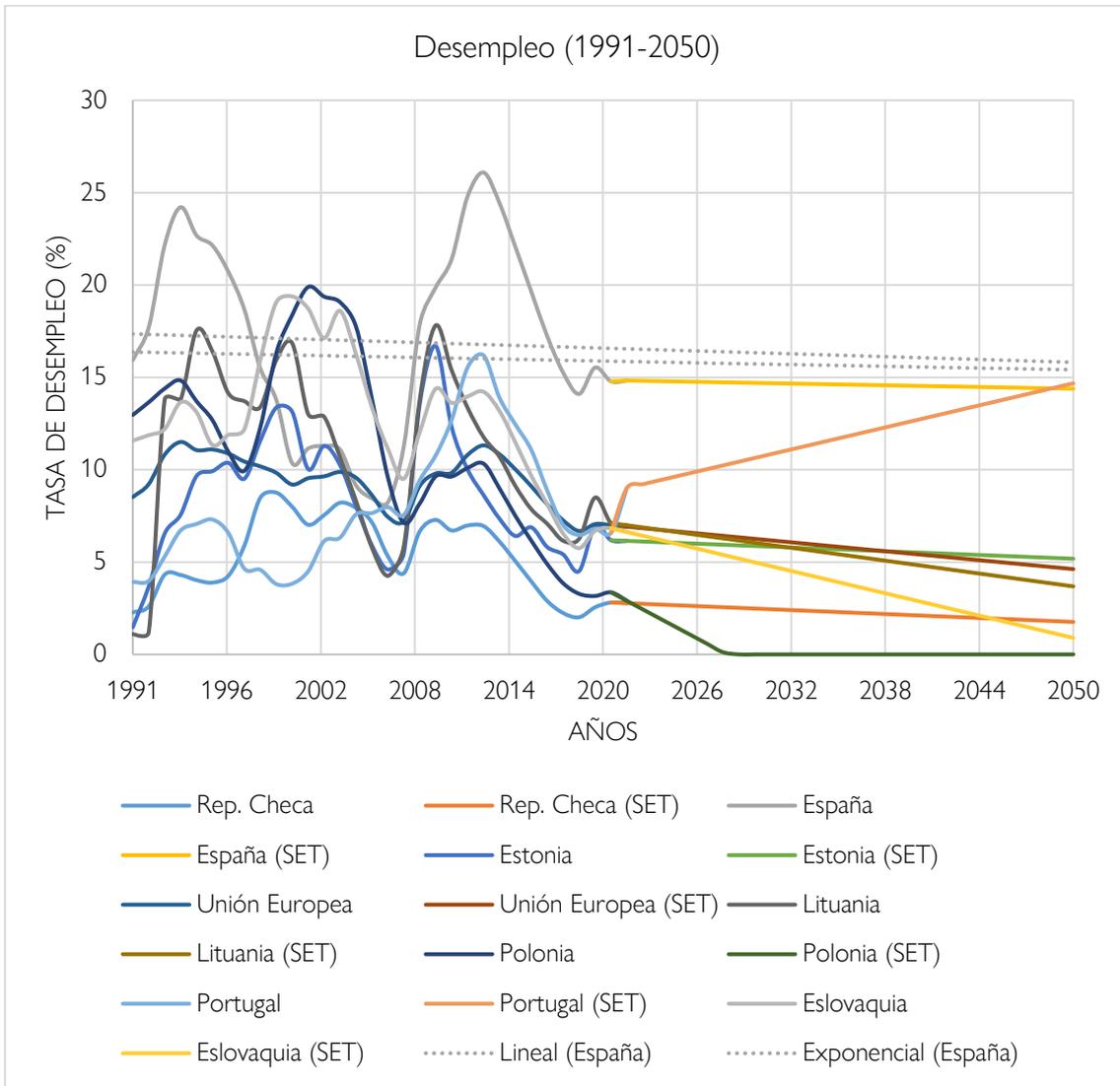
Tabla II: Ratios de Población Edad Trabajar – Población de 3ª Edad

	1950	1960	1990	2020	2050	2080		1950	1960	1990	2020	2050	2080
Australia	14,00	16,00	18,80	27,70	41,60	49,40	Países Bajos	13,90	16,80	20,60	34,30	53,30	62,20
Austria	17,30	21,00	24,30	31,30	56,00	60,20	Nueva Zelanda	16,30	17,00	19,50	28,30	43,80	57,50
Bélgica	18,10	20,30	24,80	33,10	51,30	56,80	Noruega	16,00	19,80	28,50	29,60	43,40	53,40
Canadá	14,00	15,10	18,40	29,80	44,90	54,00	Polonia	9,40	10,50	17,30	30,50	60,30	68,60
Chile	7,20	7,90	10,90	19,70	44,60	67,50	Portugal	13,00	14,80	23,90	38,60	71,40	72,30
Colombia	7,50	7,20	8,40	15,00	36,00	64,30	República Eslovaca	11,90	12,60	18,20	26,50	54,60	58,10
Costa Rica	6,80	7,10	9,00	16,60	41,60	69,40	Eslovenia	12,50	13,70	17,30	34,70	65,00	60,70
República Checa	13,90	16,30	22,00	33,80	55,90	52,80	España	12,80	14,60	23,10	32,80	78,40	74,40
Dinamarca	15,60	19,00	25,90	34,90	44,60	52,40	Suecia	16,80	20,20	30,90	35,90	45,50	53,40
Estonia	19,30	17,70	19,70	34,90	54,90	63,20	Suiza	15,80	17,60	23,60	31,30	54,40	56,70
Finlandia	11,90	13,50	22,00	40,10	51,40	65,00	Turquía	6,50	7,00	9,40	15,20	37,00	58,20
Francia	19,50	20,80	24,00	37,30	54,50	62,20	Reino Unido	17,90	20,20	26,90	32,00	47,10	55,10
Alemania	16,20	19,10	23,50	36,50	58,10	59,50	Estados Unidos	14,20	17,30	21,60	28,40	40,40	51,10
Grecia	12,40	12,20	22,90	37,80	75,00	79,70	Media OCDE	13,60	15,00	20,00	30,40	52,70	61,10
Hungría	13,20	15,50	22,90	33,40	52,60	55,40							
Islandia	14,10	16,40	19,00	26,60	46,20	64,50							
Irlanda	20,90	22,80	21,60	25,00	50,60	60,00	Argentina	7,50	10,10	17,30	20,20	30,30	45,50
Israel	7,10	9,10	17,80	23,90	31,30	39,90	Brasil	6,50	7,10	8,40	15,50	39,50	63,70
Italia	14,30	16,40	24,30	39,50	74,40	79,60	China	8,50	7,60	10,20	18,50	47,50	60,60
Japón	9,90	10,40	19,30	52,00	80,70	82,90	India	6,40	6,40	7,90	11,30	22,50	40,80
Corea	6,30	7,60	8,90	23,60	78,80	94,60	Indonesio	8,60	7,60	7,70	10,60	27,30	41,00
Letonia	18,10	17,70	19,90	35,50	53,00	49,90	Rusia	8,70	10,50	17,20	25,30	41,70	41,90
Lituania	17,50	14,00	18,40	34,70	55,70	55,70	Arabia Saudí	7,50	8,40	6,10	5,30	28,20	44,80
Luxemburgo	15,80	17,60	21,10	22,30	43,80	50,10	Sudáfrica	8,50	8,40	8,70	9,60	17,40	26,80
México	8,00	8,30	9,60	13,20	28,90	50,90	Media UE-27	14,60	16,00	21,60	33,60	56,70	62,00

Fuente: Trasposición de datos de la OCDE¹¹²¹¹² Tabla disponible en: <https://stat.link/7bkwjc>

ANEXO XII: Evolución de las tasas de desempleo

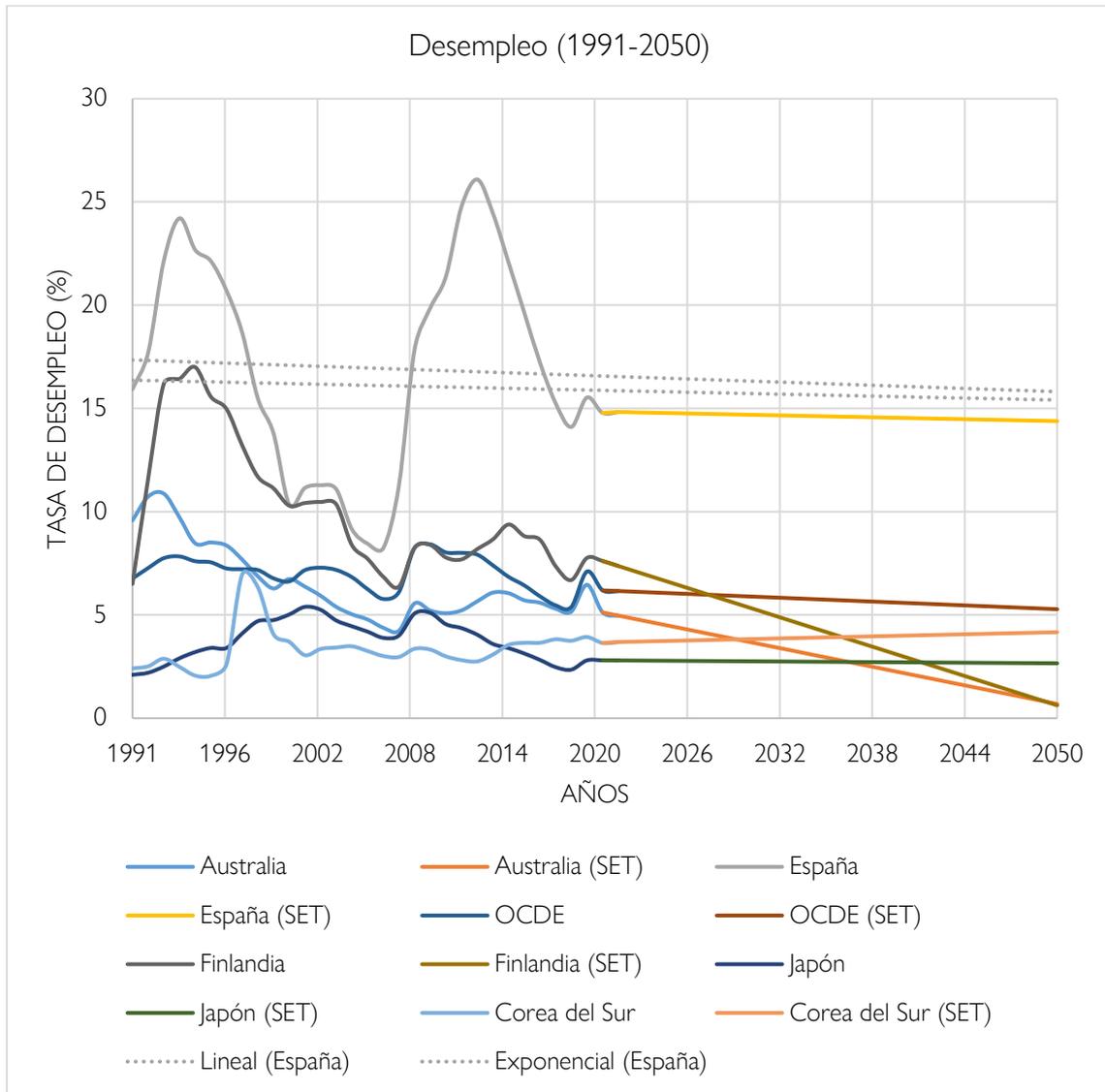
Gráfico XVI: Evolución de las tasas de desempleo 1991-2050 I



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial¹¹³

¹¹³ Origen de datos: <https://data.worldbank.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS> Estimaciones realizadas vía suavizado exponencial triple; además de lineal y exponencial de manera adicional para el caso de España

Gráfico XVII: Evolución de las tasas de desempleo 1991-2050 II

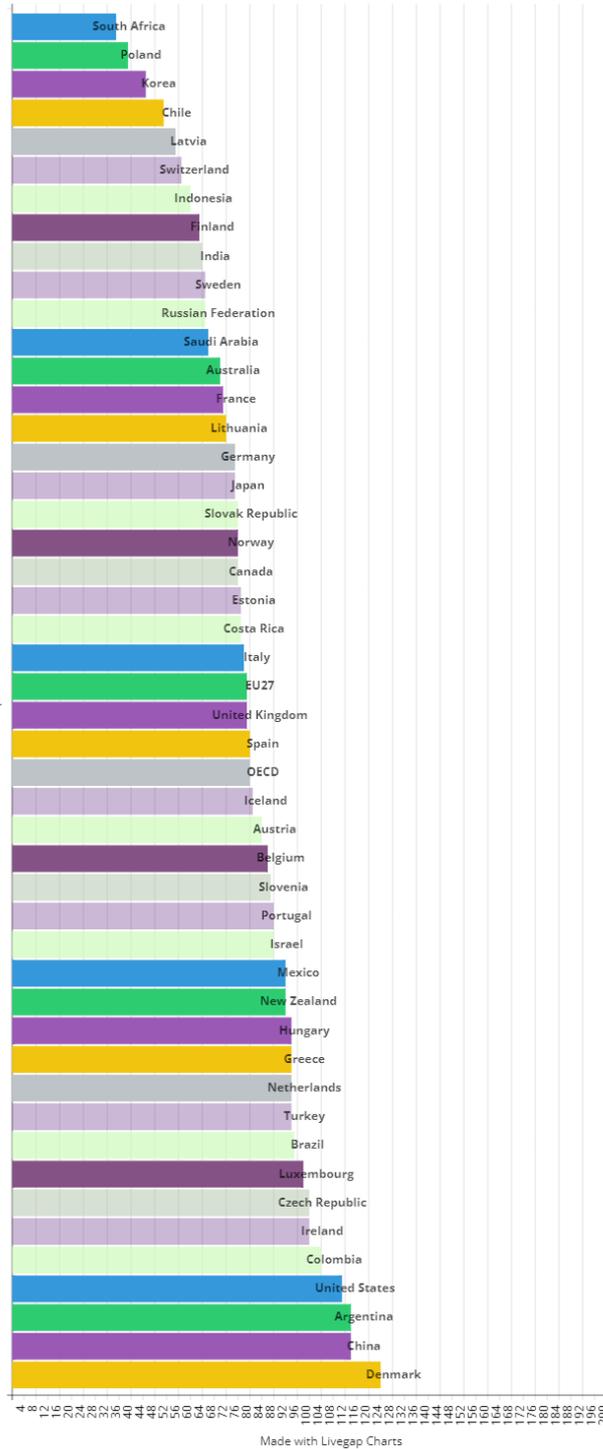


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial¹¹⁴

¹¹⁴ Origen de datos: <https://data.worldbank.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS> Estimaciones realizadas vía suavizado exponencial triple; además de lineal y exponencial de manera adicional para el caso de España.

ANEXO XIII: Tasa de reemplazo y pensión media vs salario medio

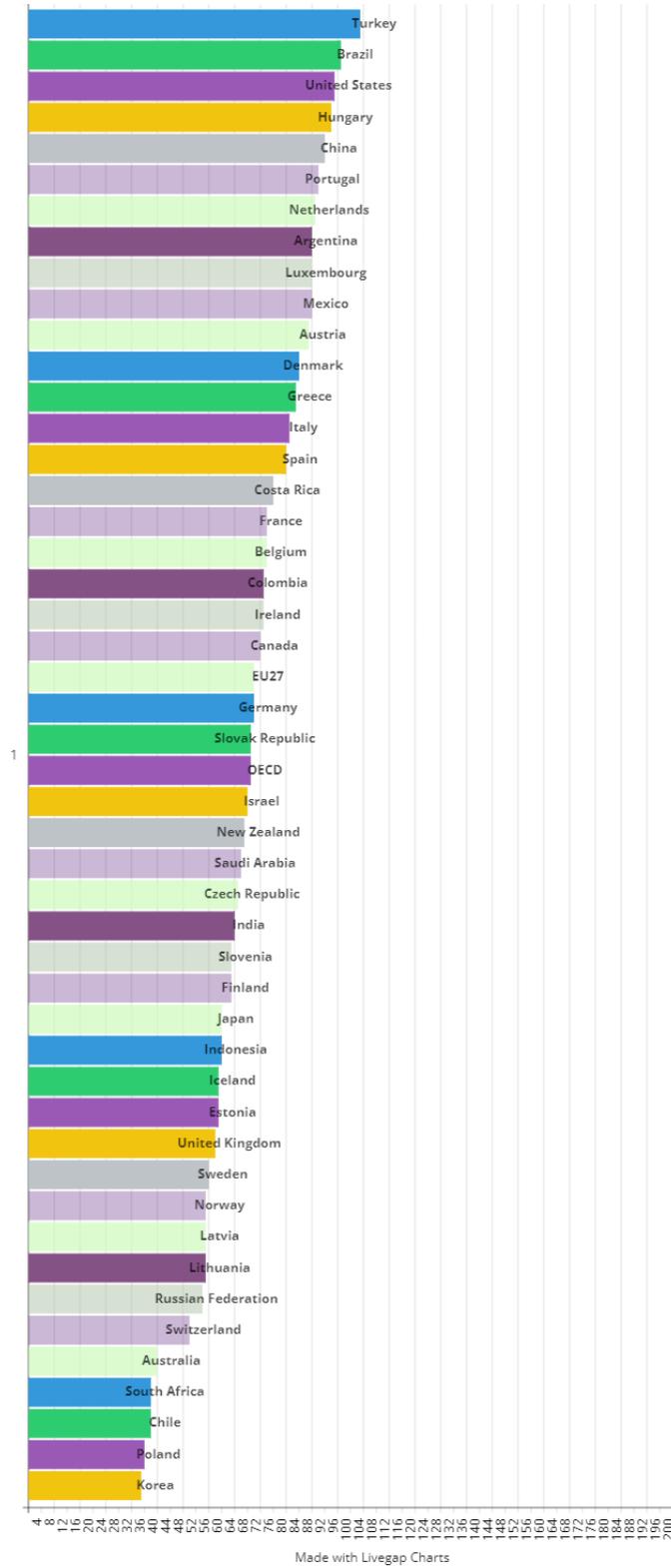
Gráfico XVIII: Tasa de reemplazo neta para 0,5 veces el salario medio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE¹¹⁵

¹¹⁵ Tasa de reemplazo que otorga la pensión que se recibe para quien estuviera cobrando 1,0 veces el salario medio de dicho país. Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/scxdj3>

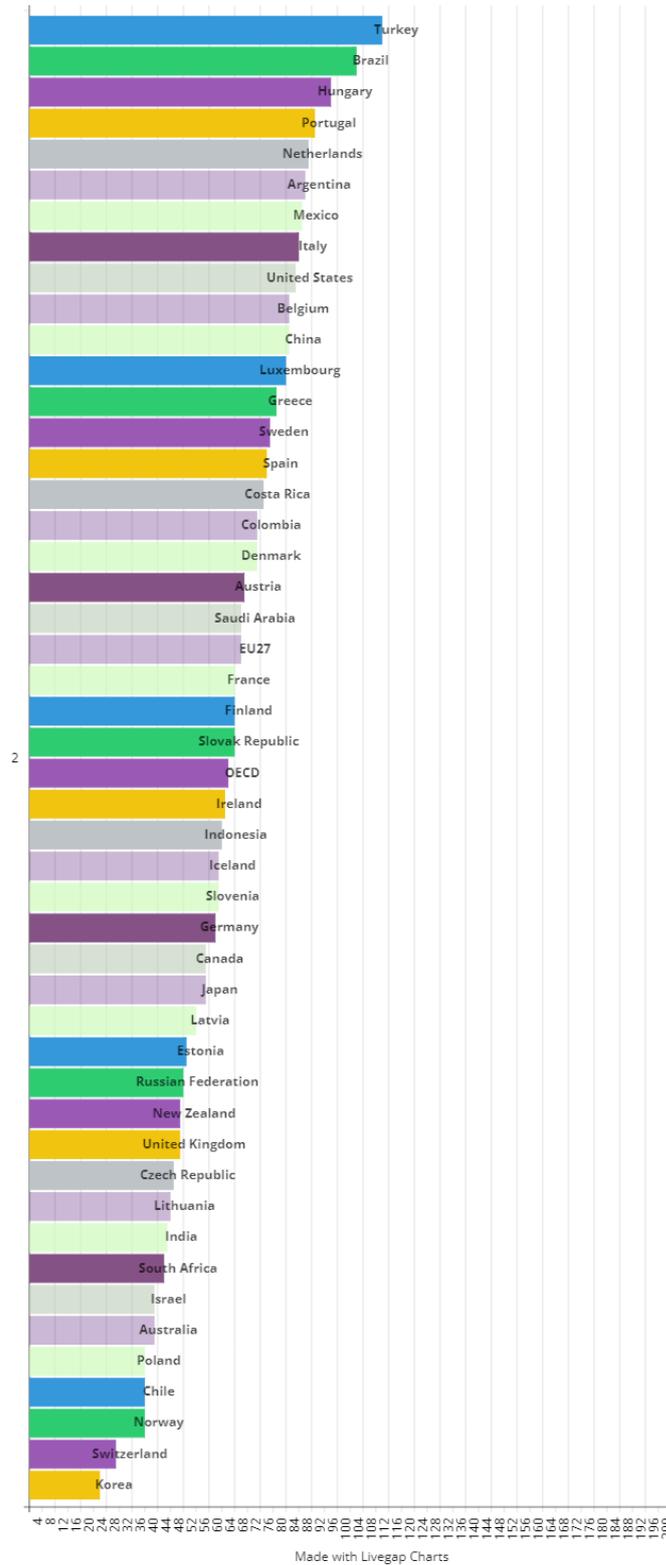
Gráfico XIX: Tasa de reemplazo neta para 1,0 veces el salario medio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE¹¹⁶

¹¹⁶ Tasa de reemplazo que otorga la pensión que se recibe para quien estuviera cobrando 1,0 veces el salario medio de dicho país. Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/scxdj3>

Gráfico XX: Tasa de reemplazo neta para 2,0 veces el salario medio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE¹¹⁷

¹¹⁷ Tasa de reemplazo que otorga la pensión que se recibe para quien estuviera cobrando 1,0 veces el salario medio de dicho país. Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/scxdj3>

Tabla III: Tasa de reemplazo con sistema público / 1ª capa

Media de ingresos individuales (mujeres en paréntesis si es diferente)																	
	Edad de jubilación	0,5		1		2			Edad de jubilación	0,5		1		2			
Australia	67	70,3	(67,1)	40,5	(36,8)	39,1	(36,4)	Países Bajos	69	94,3		89,2		87			
Austria	65	84,4		87,1		67,6		Nueva Zelanda	65	68		43,3		23,7			
Bélgica	67	83		61,9		43,9		Noruega	67	76,3		55,7		36,2			
Canadá	65	62		46,4		28,4		Polonia	65	(60)	39,1	(39,3)	36,5	(28,2)	36,8	(28,1)	
Chile	65	51,6	(49,8)	38,5	(35,4)	36,6	(33,7)	Portugal	68		88,5		90,3		89,7		
Colombia	62	(57)	104,3	73,1	(71,8)	71,5	(69,3)	Eslovaquia	64		76,2		69,4		64,3		
Costa Rica	65		77,3	76		73,2		Eslovenia	62		87,3		63,3		59,2		
República Checa	65		100	65,2		45,7		España	65		80,1		80,3		74,7		
Dinamarca	74		124,7	84		71,4		Suecia	65		65,1		56,2		75,3		
Estonia	71		52,1	33,8		23,5		Suiza	65	(64)	57,8	(57)	50,7	(49,7)	27,9	(27,4)	
Finlandia	68		63,8	63,2		64,3		Turquía	65	(63)	94,8	(90,9)	103,3	(99,1)	110,8	(106,3)	
Francia	66		71,3	74,4		64,5		Reino Unido	67		79,2		58,1		47,7		
Alemania	67		57,9	52,9		41,9		Estados Unidos	67		61		50,5		39		
Grecia	66		94,1	83,6		77,5		Media OCDE	66,1	(65,5)	74,4	(73,7)	62,4	(61,3)	54,9	(54)	
Hungría	65	(62)	94	(87,4)	94	(87,4)	94	(87,4)									
Islandia	67		81,3	59,7		59,9											
Irlanda	66		67,5	39,9		24		Argentina	65	(60)	114,1	(106,9)	88,9	(85,3)	86,5	(84,4)	
Israel	67	(62)	67	(56,3)	51,2	(42,1)	29,6	(24,3)	Brasil	65	(62)	95,7	(101)	97,3	(102,7)	102,3	(109,3)
Italia	71		78,4	81,7		84,6		China	60	(55)	114,9	(91,8)	92,4	(72,3)	81	(63)	
Japón	65		49,5	38,7		31,6		India	58		64	(63,1)	64	(63,1)	43	(42,1)	
Corea	65		45,8	35,4		22,5		Indonesia	65		60,6	(58,1)	60,6	(58,1)	60,6	(58,2)	
Letonia	65		55,4	55,3		52,9		Rusia	65	(60)	65,4	(61,9)	54,2	(49,9)	48,6	(44)	
Lituania	65		44	30,7		22,8		Arabia Saudí	47		66,2		66,2		66,2		
Luxemburgo	62		98,9	88,7		80,2		Sudáfrica	60		29,8		16,2		8,8		
México	65		82	68,6	(65,2)	64,3	(60,6)	Media UE-27	66,1	(65,9)	76,1	(75,7)	67,6	(66,9)	61,9	(61,2)	

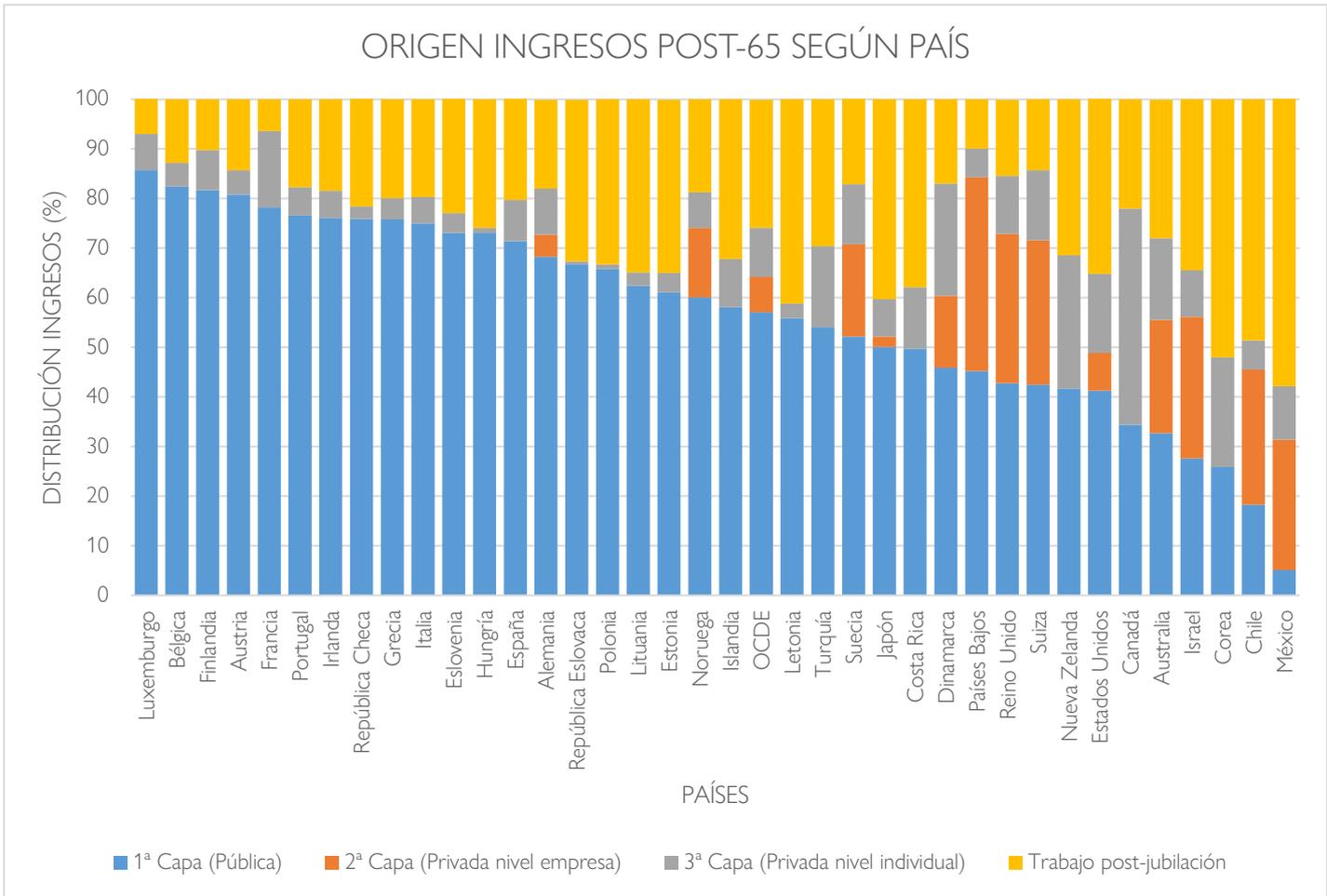
Fuente: Trasposición de datos de la OCDE¹¹⁸¹¹⁸ Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/cofr31>

Tabla IV: Tasa de reemplazo con las 4 capas por grupo de edad

	Media > 65	66- 75	>75	Cambio pre/post 2000		Media > 65	66- 75	>75	Cambio pre/post 2000
Australia	75,2	82,7	63,5	5,9	Letonia	67,1	75,1	58,8	-5,4
Austria	94,0	95,4	92,1	6,9	Lituania	70,5	75,1	65,7	-2,7
Bélgica	80,0	85,0	73,2		Luxemburgo	107,8	111,4	101,9	
Canadá	90,8	95,1	83,8	2,3	México	92,2	97,9	83,1	6
Chile	93,5	95,8	90,0	-8	Países Bajos	85,6	91,2	76,9	1
Colombia					Nueva Zelanda	86,2	95,4	71,1	5,5
Costa Rica	107,8	112,6	100,5		Noruega	91,4	100,6	77,4	20,2
República Checa	73,3	76,2	68,2	-5,1	Polonia	85,7	85,6	85,8	-10
Dinamarca	81,3	86,6	73,1	9,9	Portugal	99,1	106,9	90,2	18,7
Estonia	67,4	74,5	59,5		Eslovaquia	87,0	89,2	82,5	7,2
Finlandia	82,6	89,9	72,2	4,3	Eslovenia	85,3	88,7	80,2	1
Francia	99,8	103,9	94,5	1,9	España	95,8	102,4	88,1	14,8
Alemania	88,8	92,5	85,5	0,8	Suecia	86,3	97,5	70,8	8,2
Grecia	95,0	101,2	87,8	13,4	Suiza	82,8	87,9	76,5	1,1
Hungría	93,2	94,3	91,3	6,2	Turquía	97,6	101,5	91,3	7,4
Islandia	95,0	103,8	77,5	14,6	Reino Unido	81,3	86,4	74,3	8,3
Irlanda	83,9	91,1	74,4	13,9	Estados Unidos	93,8	102,1	80,9	10,7
Israel	103,4	110,9	91,6	21,9	Media OCDE	87,9	93,5	80,0	6,0
Italia	100,0	109,3	90,6	14,5					
Japón	85,2	91,8	78,0	-4,5	Rusia	84,3	86,4	81,3	
Corea del Sur	65,8	73,1	56,0		Sudáfrica	95,8	94,3	99,2	

Fuente: Trasposición de datos de la OCDE¹¹⁹¹¹⁹ Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/32iwc9>

Gráfico XXI: Origen de los ingresos para edades post-65 por país

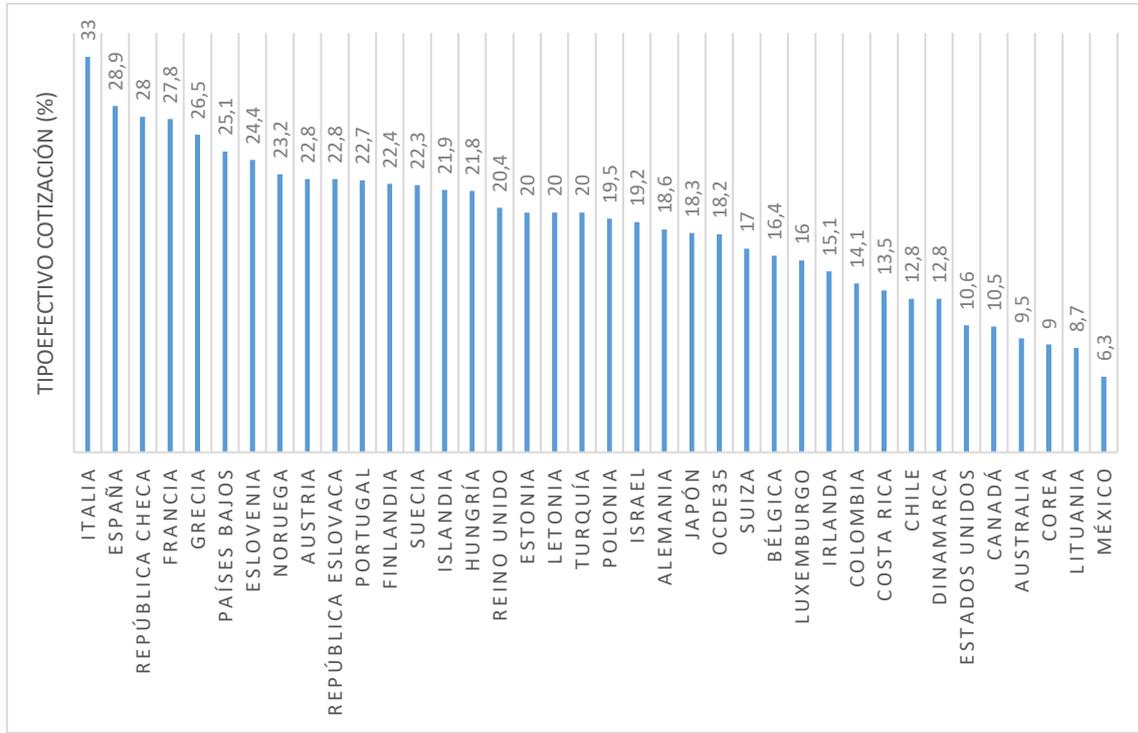


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE¹²⁰

¹²⁰ Fuente de datos disponible en: <https://stat.link/lqhcun>

ANEXO XIV: Las cotizaciones españolas, hasta el infinito y más allá

Gráfico XXII: Tipos de cotización en 2023 en la OCDE y su entorno

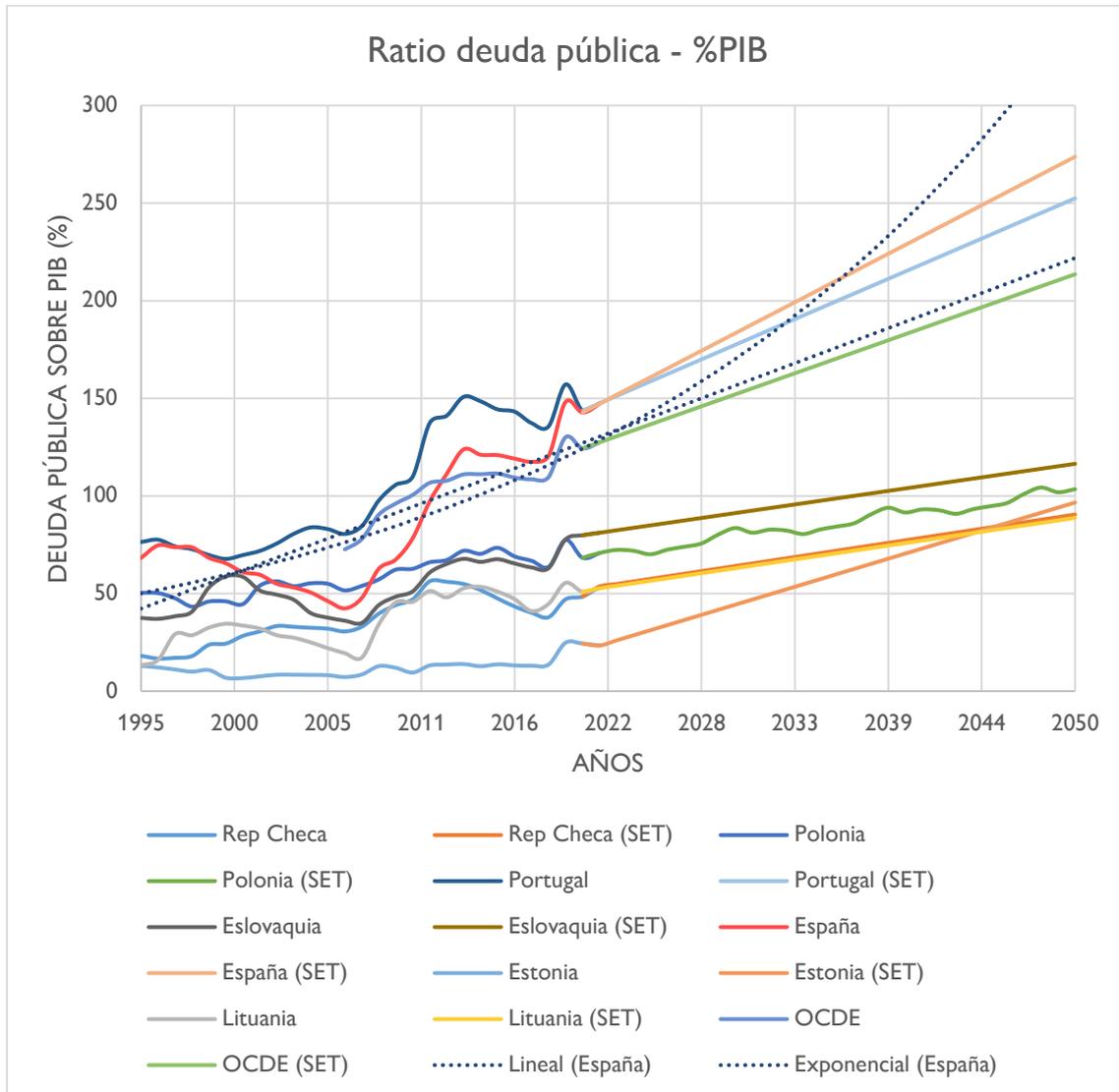


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE y del MISSyM¹²¹

¹²¹ Elaborado a partir de datos de la OCDE: <https://stat.link/h4uwj7> (todos los países salvo las excepciones: España, Reino Unido y España) y <https://stat.link/9oqgj4> (Irlanda y Reino Unido), y del MISSyM: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537> (España)

ANEXO XV: Déficit, deuda pública y las cuentas de la S/S

Gráfico XXIII: Ratio deuda pública en términos de PIB 1995 - 2050



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la OCDE¹²²

¹²² Gráfico elaborado a partir de datos 1995-2021 de la OCDE, procediendo a modelar los datos 2022-2050 por medio de SET, además de manera lineal y exponencial, para el caso de España: https://stats.oecd.org/sdmx-json/data/DP_LIVE/GGDEBT.../OECD?contentType=csv&detail=code&separator=comma&csv-lang=en

Tabla V: Prestaciones económicas de la Seguridad Social en 2023

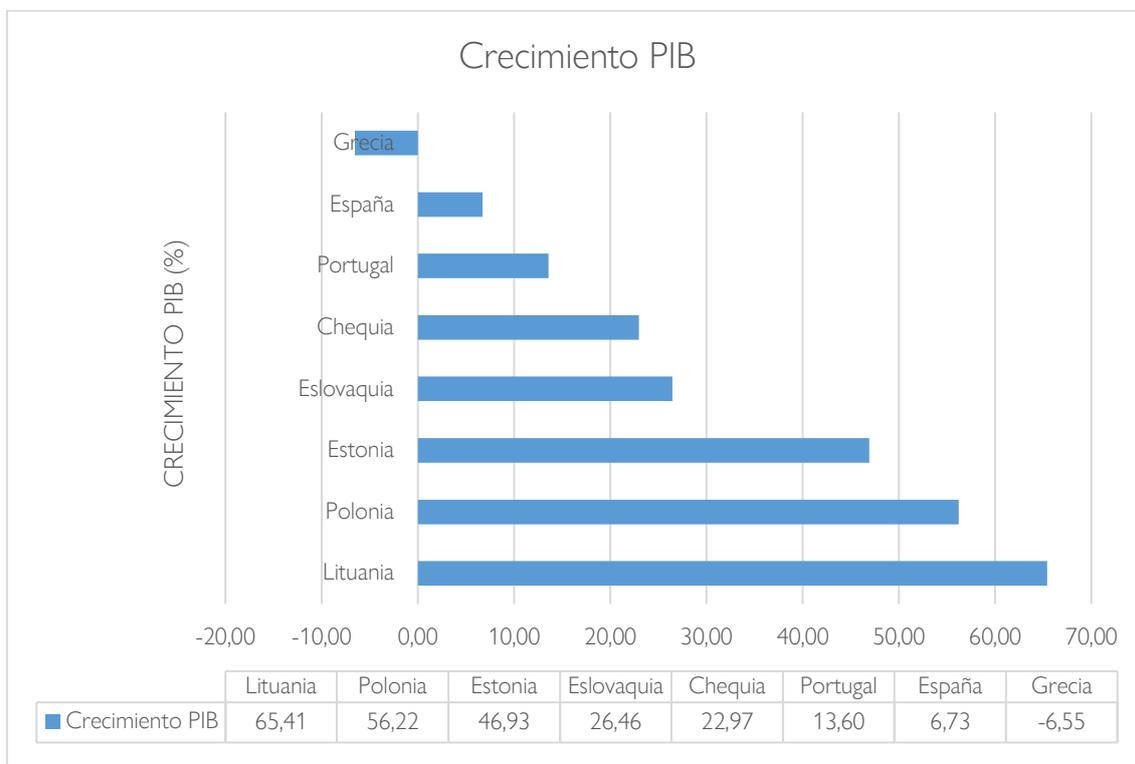
	Millones de euros	Porcentaje
Prestaciones económicas contributivas		
Pensiones contributivas (sin complemento a mínimos)	159.526,50	83,8
Incapacidad temporal	11.764,3	6,2
Nacimiento y cuidado menor, riesgos embarazo y lactancia, cuidado menores enfermos	3.669,10	1,9
Por cese de actividad de trabajadores autónomos	51,1	0
Otras prestaciones económicas	668,2	0,4
<u>TOTAL PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS</u>	<u>175.679,20</u>	<u>92,3</u>
Prestaciones económicas no contributivas		
Complementos a mínimos y otros	7.250,40	3,8
Pensiones no contributivas	3.006,40	1,6
Ingreso mínimo vital	3.040,00	1,6
Prestaciones familiares y otras prestaciones	1.326,50	0,7
<u>TOTAL PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS</u>	<u>14.623,30</u>	<u>7,7</u>
<u>TOTAL PRESTACIONES ECONÓMICAS</u>	<u>190.302,50</u>	<u>100</u>

Fuente: Trasposición de datos de Funcas¹²³

¹²³ “El presupuesto de la Seguridad Social para 2023”. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/11/Bandres_DEFINITIVO1.pdf

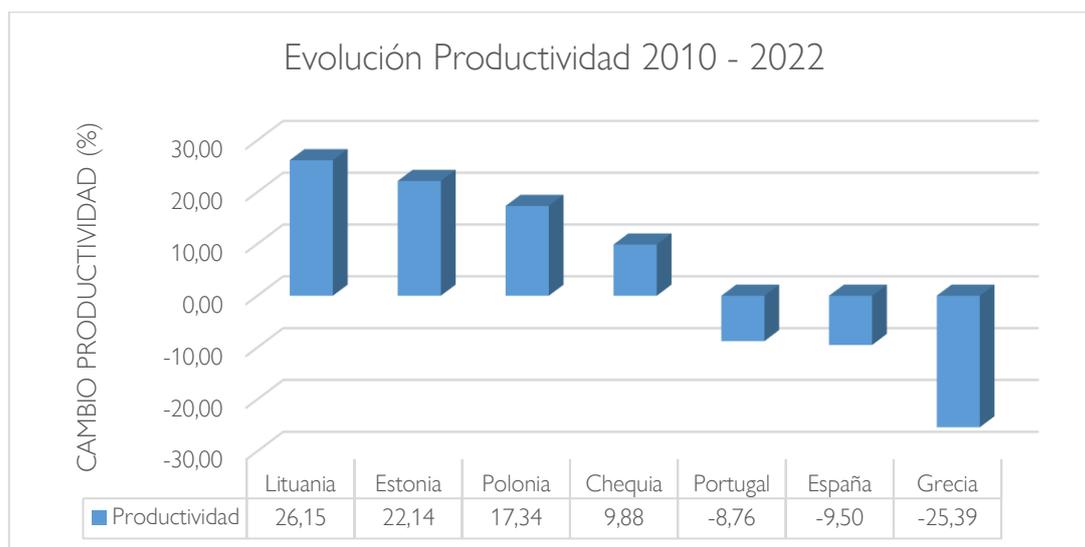
ANEXO XVI: Productividad, PIB y salarios reales

Gráfico XXIV: Evolución PIB real 2010-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat¹²⁴

Gráfico XXV: Evolución productividad humana 2010-2022

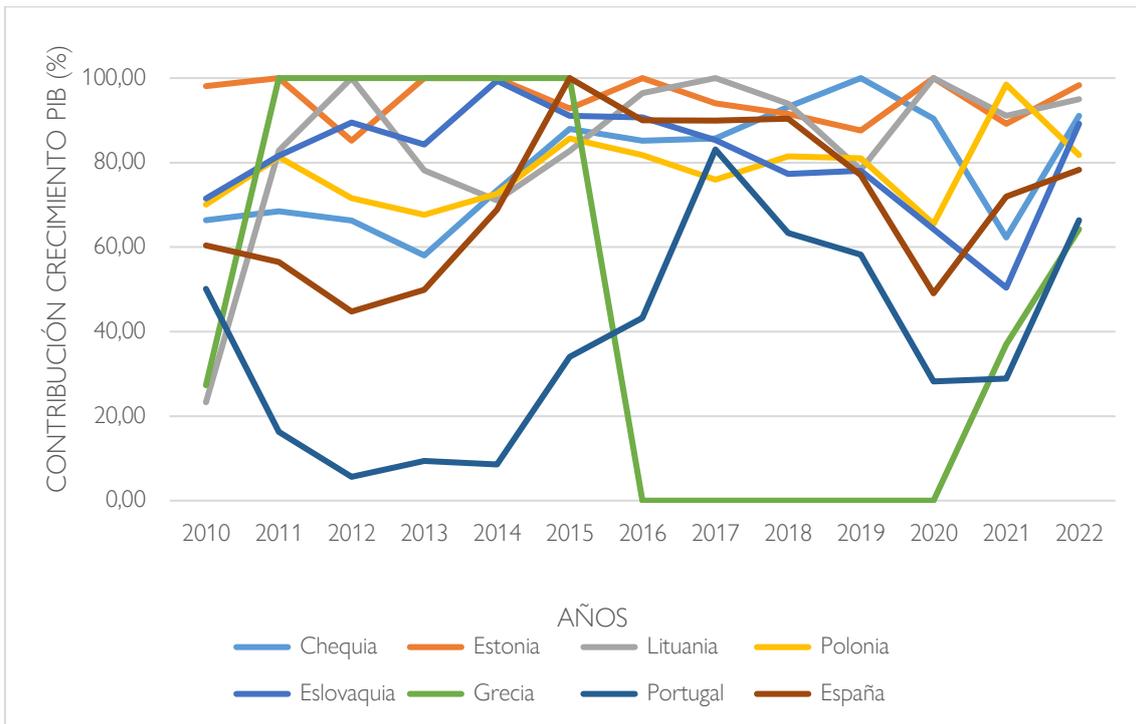


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat¹²⁵

¹²⁴ Origen de los datos: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/NAMA_10_PC

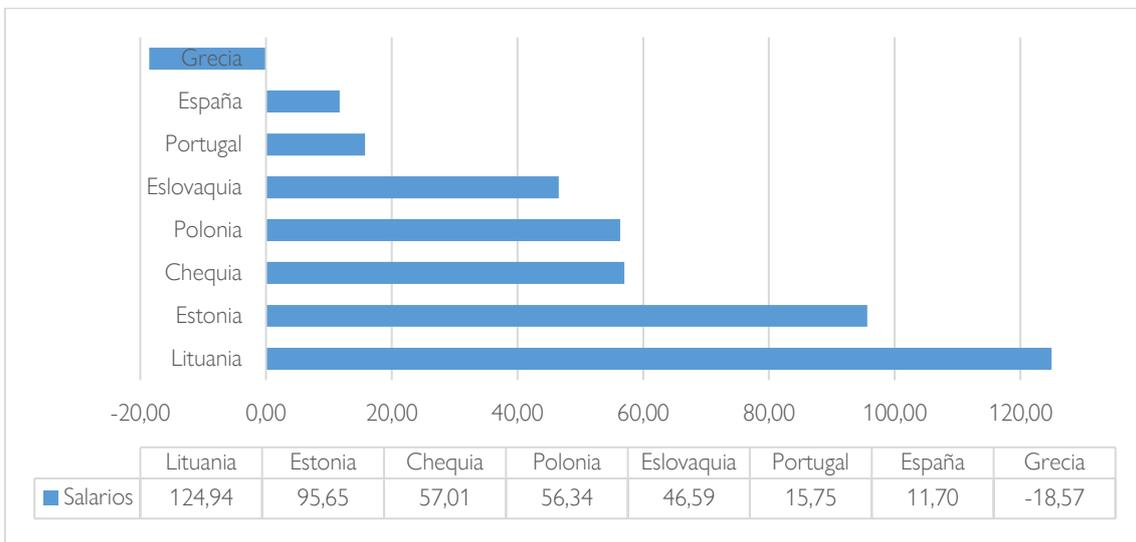
¹²⁵ Cambios en la productividad media por persona trabajadora. Origen de los datos: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/ad00a13e-3c3f-4455-99d4-2a201614f386>

Gráfico XXVI: Contribución del capital al crecimiento de la productividad, y con ello del PIB



Fuente: Elaboración propia, basada en datos de datos de The Conference Board¹²⁶

Gráfico XXVII: Evolución porcentual de salarios netos en el período 2010-2021 en euros



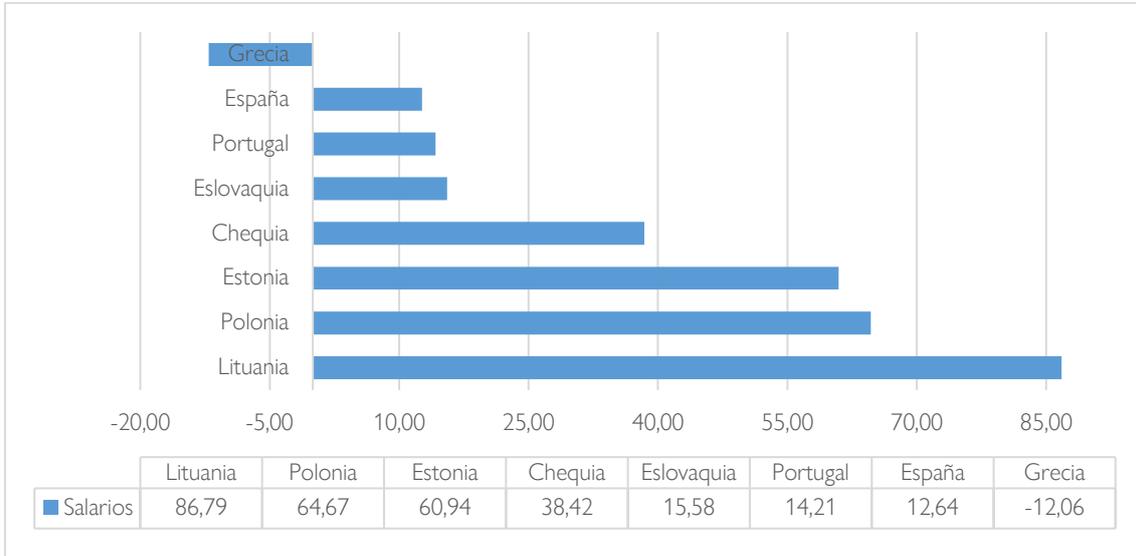
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat¹²⁷

¹²⁶ Origen de los datos:

<https://www.conference-board.org/data/economydatabase/total-economy-database-productivity>

¹²⁷ Evolución 2010-2022 en términos netos (descontados impuestos y cotizaciones) para una persona soltera sin hijos que gana el 100% del salario neto en términos de euros (no se descuenta el efecto divisa). Origen de los datos: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/18589659-cc66-4c76-b94c-33c20b25787f?lang=en>

Gráfico XXVIII: Evolución porcentual de salarios netos en el período 2010-2021 en términos de PPS

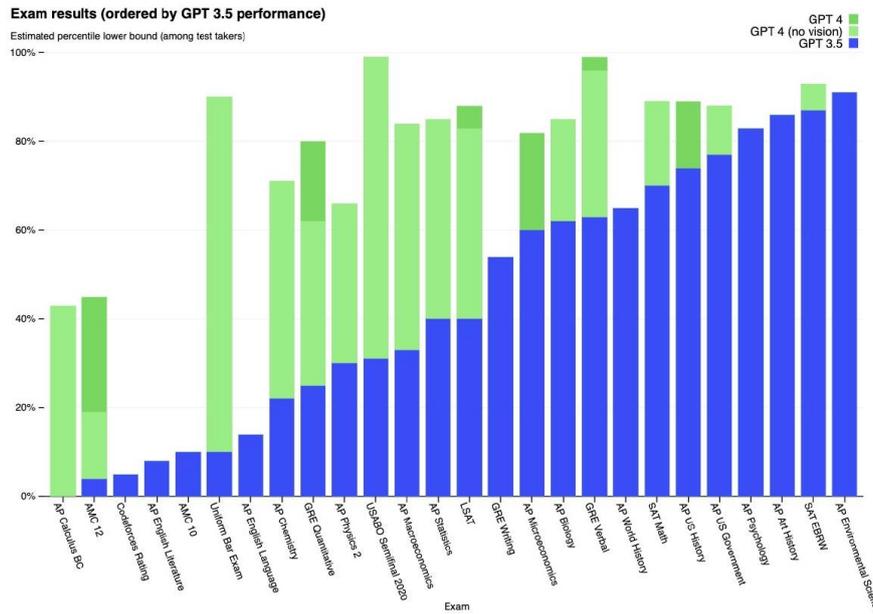


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat¹²⁸

¹²⁸ Evolución 2010-2022 en términos netos (descontados impuestos y cotizaciones) para una persona soltera sin hijos que gana el 100% del salario neto en términos de poder adquisitivo (medida PPS – Purchasing Power Standard). Origen de los datos: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/cce91d43-325b-4681-9930-a5b3abd3fed2?lang=en>

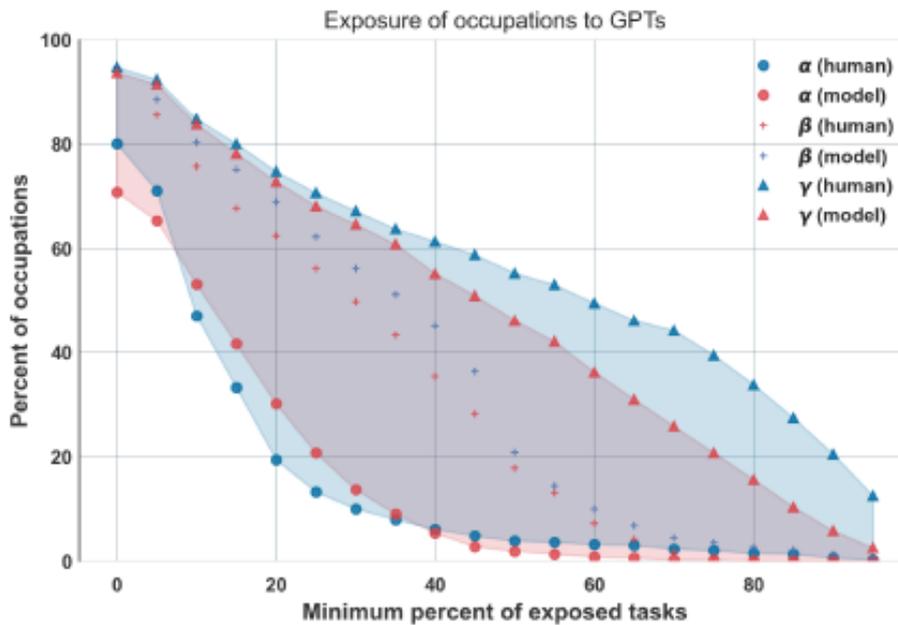
ANEXO XVII: Inteligencia Artificial

Gráfico XXIX: Evolución de los resultados de IA – ChatGPT 3.5 vs 4



Fuente: Eloundou et al (2023)¹²⁹

Gráfico XXX: Tareas afectadas por la IA según tipo de trabajo

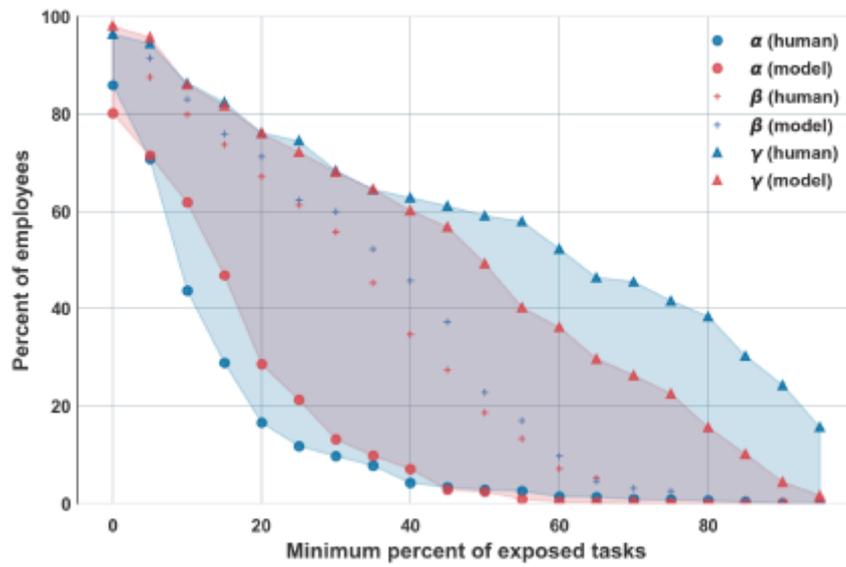


Fuente: Eloundou et al (2023)¹³⁰

¹²⁹ Estudio “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.” Disponible en: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

¹³⁰ Estudio “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.” Disponible en: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

Gráfico XXXI: Número de trabajadores afectados por la IA



Fuente: Eloundou et al (2023)¹³¹

¹³¹ Estudio “GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.” Disponible en: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

BIBLIOGRAFÍA (Continuación)

TIPO II – SITIOS WEBS Y ARTÍCULOS NO OFICIALES

- Benlliure, A. (2019, mayo 28). *El 11,3% de las mujeres de entre 35 y 44 años generó lagunas de cotización por desempleo con motivo de la crisis, frente al 8,6% de los hombres*. Closingap. <https://closingap.com/blog/pensiones/el-113-de-las-mujeres-de-entre-35-y-44-anos-genero-lagunas-de-cotizacion-por-desempleo-con-motivo-de-la-crisis-frente-al-86-de-los-hombres/>
- Bruna Catalán, I. (s. f.). *Preservación de la fertilidad: un problema social*. Slideshare.net. Recuperado 18 de abril de 2023, de <https://es.slideshare.net/Reunion-GINEP/preservacin-de-la-fertilidad-un-problema-social-informacin-por-parte-del-ginecologo>
- Cabia, D. L. (2021, septiembre 7). *Milagro económico español*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/milagro-economico-espanol.html>
- Campos, J. M. G. (2015, junio 3). *Los países nórdicos son los más satisfechos con su calidad de vida*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vangdata/20150603/54431579899/paises-nordico-satisfecho-calidad-vida.html>
- elEconomista. (2022, diciembre 5). *Aumenta un 70% la «fuga de cerebros» tecnológicos respecto al año pasado*. elEconomista. <https://www.economista.es/economia/noticias/12067783/12/22/Aumenta-un-70-la-fuga-de-cerebros-tecnologicos-respecto-al-ano-pasado.html>
- Equipo Singular Bank. (2021, septiembre 2). *Baby boom en España*. El blog de SelfBank by Singular Bank. <https://blog.selfbank.es/baby-boom-en-espana/>
- Cuestiones Laborales (2015, enero 28). *La compensación y absorción de salarios*. Cuestioneslaborales.es. <https://www.cuestioneslaborales.es/la-compensacion-y-absorcion-de-salarios/>
- Escrachs, M. (2023, marzo 11). *CEOE, Cepyme y ATA rechazan la reforma de las pensiones de Escrivá porque eleva aún más las cotizaciones*. Autónomos y Emprendedores. <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/ceoe-cepyme-ata-cargan-reforma-pensiones-presentada-hoy-escriva-mesa-dialogo-social/20230310145617029584.html>
- Europa Press. (2018). *Rajoy: «Yo no me he cargado la reforma de 2013 porque las pensiones no subirán en función del IPC»*. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-rajoy-yo-no-me-he-cargado-reforma-2013-porque-pensiones-no-subiran-funcion-ipc-20180510103933.html>
- Expansión. (2023a). *Gasto público*. Web del periódico Expansión. <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto>
- Expansión. (2023b). *Tipos del BCE - Banco Central Europeo 2023*. Expansion.com. <https://datosmacro.expansion.com/tipo-interes/zona-euro>

- Ferrari, J. (2021, junio 12). *España, entre los países más rígidos en la contratación*. elEconomista. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11267746/06/21/Espana-entre-los-paises-mas-rigidos-en-la-contratacion.html>
- G., Á. (2023, marzo 11). *Estas son las claves de la reforma de las pensiones que propone el Gobierno*. ABC de Sevilla. <https://sevilla.abc.es/economia/claves-reforma-pensiones-propone-gobierno-20230311070758-nts.html>
- García, J. (2023, marzo 10). *Los salarios en convenio suben el 2,89% hasta febrero, frente al 6,1% del IPC*. Ediciones EL PAÍS S.L. <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-03-10/los-salarios-en-convenio-suben-el-289-hasta-febrero-frente-al-61-del-ipc.html>
- Infobae. (2023, marzo 7). *Masiva protesta en Francia: más de un millón de personas se manifestaron contra la reforma de las pensiones de Emmanuel Macron*. infobae. <https://www.infobae.com/america/mundo/2023/03/07/masiva-protesta-en-francia-mas-de-un-millon-de-personas-se-manifestaron-contra-la-reforma-de-las-pensiones-de-emmanuel-macron/>
- LaInformación. (2023, enero 22). *España marca récord en 2022 al cerrar con 2,39 afiliados por cada pensionista*. La Información. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/espana-record-2-coma-39-afiliados-por-pensionista/2880133/>
- Loentiendo. (2023). *Ingreso Mínimo Vital. Requisitos e importe de la ayuda 2023*. Loentiendo. <https://loentiendo.com/ingreso-minimo-vital/>
- Nippon.com. (2014, noviembre 14). *Japón, el país más envejecido del mundo*. nippon.com. <https://www.nippon.com/es/features/h00079/>
- Obregón, C. (2023, marzo 19). *Ángel de la Fuente (FEDEA): «No me cuadran las cifras de la reforma de las pensiones»*. The Objective. <https://theobjective.com/economia/2023-03-19/fedea-fuente-pensiones/>
- Roa, M. M. (2023, febrero 23). *Japón tiene la población más envejecida del mundo*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/29366/paises-y-territorios-con-mayor-proporcion-de-personas-de-65-anos-de-edad-o-mas/>
- Sanz, J. (2022, diciembre 5). *La UE vuelve a advertir a Sánchez: suspenderá los fondos europeos si no se garantizan unas pensiones sostenibles*. La Razón. <https://www.larazon.es/economia/20221204/xn64dbox3rcyzfuvx2shhl2oqa.html>
- Soriano, D. (2023, marzo 11). *La sorpresa oculta en la reforma de las pensiones de Escrivá: habrá recortes y más impuestos si se dispara el déficit*. Libre Mercado. <https://www.libremercado.com/2023-03-11/la-sorpresa-oculta-en-la-reforma-de-las-pensiones-de-escriva-habra-recortes-y-mas-impuestos-si-se-dispara-el-deficit-6994866/>
- Triguero, B. (2022, diciembre 30). *El Banco de España desdice a Sánchez: la reforma de las pensiones debería estar ya lista*. Vozpópuli. https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/banco-de-espana-sanchez-reforma-pensiones-lista.html

TIPO III – BASES DE DATOS

- Banco Mundial. (2023a). *Esperanza de vida al nacer, total (años) - Spain, World, OECD members, European Union*. World Bank Open Data
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN?end=2019&locations=ES-1W-OE-EU&start=1950&view=chart>
- Banco Mundial (2023b). *Population ages 65 and above (% of total population) - Spain, World, Japan, OECD members*. World Bank Open Data.
<https://data.worldbank.org/indicador/SP.POP.65UP.TO.ZS?locations=ES-1W-JP-OE>
- Banco Mundial. (2023c). *Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate)*. World Bank Open Data.
<https://data.worldbank.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>
- Comisión Europea. (2023a). *Annual net earnings of a full-time single worker without children earning an average wage*. Eurostat.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/cce91d43-325b-4681-9930-a5b3abd3fed2?lang=en>
- Comisión Europea. (2023b). *Germany - employment, social affairs & inclusion*. Web de La Comisión Europea.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4557&langId=en>
- Comisión Europea. (2023c) *Main GDP aggregates per capita*. Eurostat.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/NAMA_10_PC
- Comisión Europea. (2023d). *Nominal labour productivity per person employed (ESA 2010)*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/ad00a13e-3c3f-4455-99d4-2a201614f386>
- OCDE. (2021a, diciembre 8). *Current and future normal retirement ages for a man with a full career from age 22*. OCDE. <https://stat.link/9n57a3>
- OCDE. (2021b, diciembre 8). *Demographic and economic context - Table 6.1. Total fertility rates, 1960-2060*. OCDE. <https://stat.link/dgsfk8>
- OCDE. (2021c, diciembre 8). *Figure 6.14. Average effective age of labour-market exit and normal retirement age in 2020*. OCDE. <https://stat.link/kftyqy>
- OCDE. (2021d, diciembre 8). *Figure 6.16. Expected years after labour market exit by gender in 2019*. OCDE. <https://stat.link/ej5ixw>
- OCDE. (2021e, diciembre 8). *Gross and net pension replacement rates from mandatory (public and private) and voluntary pension schemes*. OCDE. <https://stat.link/scxdj3>
- OCDE. (2021f, diciembre 8). *Net pension replacement rates by earnings, percentage*. OCDE. <https://stat.link/cofr31>
- OCDE. (2021g, diciembre 8). *Social insurance contribution rates in 2020 (% of gross earnings)*. OCDE. <https://stat.link/9oqgj4>
- OCDE. (2021h, diciembre 8). *Table 6.2. Demographic old-age to working-age ratio: Historical and projected values, 1950-2080*. OCDE. <https://stat.link/7bkwjc>

- OCDE. (2021i, diciembre 8). *Table 7.1. Incomes of older people, latest available year*. OCDE. <https://stat.link/32iwc9>
- OCDE. (2021j, diciembre 8). *Table 8.1. Mandatory pension contribution rates in 2020 (% of gross earnings)*. OCDE. <https://stat.link/h4uwj7>
- OCDE. (2022). *Pensions at a Glance: Pensions at a Glance 2021 - Ages & years*. Oecd.org. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=111939>
- OCDE. (2022). *Pensions at a glance 2021: OECD and G20 indicators*. OECD. <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- OCDE. (2022). *Ratio Deuda Pública - PIB*. OECD. https://stats.oecd.org/sdmx-json/data/DP_LIVE/.GGDEBT.../OECD?contentType=csv&detail=code&separator=comma&csv-lang=en
- Population Division - UN. (2022). *Probabilistic Projections of Total Fertility using fertility estimates (Spain)*. ONU. <https://population.un.org/wpp/Graphs/Probabilistic/FERT/TOT/724>

TIPO IV – ESTUDIOS Y PUBLICACIONES CIENTÍFICAS

- AIREF. (2023). *Documento técnico 2/2023, sobre el impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023*.
<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>
- Aznar, S. (1923). *Anales del Instituto Nacional de Previsión. Cuarto trimestre: octubre-diciembre de 1923*. Web del Ministerio de Sanidad.
https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/revistaINP/docs/analesINP/Anales_INP_58.pdf
- Banco de España. (2023). *Informe Anual 2022*. Banco de España.
<https://doi.org/10.53479/29652>
- Boado-Penas, M.C. - FEDEA. (2021). *Reformas del sistema de pensiones: La Experiencia Sueca*. Fedea.net. <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-03.pdf>
- Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo - Congreso de los Diputados. (1995, abril 6). *Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse*. Congreso.es.
https://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF
- Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo - Congreso de los Diputados. (2003, septiembre 30). *Informe de la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo*. Congreso.es.
https://www.congreso.es/public_oficiales/L7/CONG/BOCG/D/D_596.PDF
- Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo - Congreso de los Diputados. (2010, octubre 27). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Congreso.es.
https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf
- Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo - Congreso de los Diputados. (2020, octubre 27). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Congreso.es.
https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF
- Chui, M., Roberts, R. y Yee, L. (2023). *Generative AI is here: How tools like ChatGPT could change your business*. Mckinsey.com.
<https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/generative-ai-is-here-how-tools-like-chatgpt-could-change-your-business/>
- Comín, F. (2012). Default, rescheduling and inflation: public debt crises in Spain during the 19th and 20th centuries. *Revista de Historia Económica / Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 30(3), 353-390.
<https://doi.org/10.1017/s0212610912000134>
- Comisión Europea. (2022). *Ageing Report 2021*. <https://doi.org/10.2765/84455>

- Conde-Ruiz, J.I. (2019). *Pensiones del siglo XXI*. Funcas.es. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/161art04.pdf
- Devesa, E., Doménech, R. (2021, febrero). *Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España*. Fedea.net. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP2021-02.pdf>
- de La Fuente, Á. (FEDEA). (2023a). *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones: un balance provisional*. Fedea.net. <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2023/ap2023-06.pdf>
- de La Fuente, Á. (FEDEA). (2023b). *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23: i) Las medidas del Real Decreto-ley 2/2023*. Fedea.net. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-09.pdf>
- de La Fuente, Á. (FEDEA). (2023c). *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23: ii) Incentivos a la demora de la jubilación y nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos*. Fedea.net. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-11.pdf>
- Doménech, R. (2022, noviembre). *Los sistemas de pensiones de reparto en el contexto demográfico actual: España y la UE*. BBVA Research. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2022/11/Rafael_Domenech_Los_sistemas_de_pensiones_de_reparto_en_el_contexto_demografico_actual_Espana_y_la_UE_WB.pdf
- Doménech, R. (2023, enero). *Análisis Regional España / Pensiones Mercado de trabajo y sistema de pensiones en 2023 EY Insights (España)*. Bbvaresearch.com. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2023/01/RafaelDomenech_Mercado_de_trabajo_y_sistema_de_pensiones_en_2023_EY_Insights_WB.pdf
- Egozcue, B. C. (1996). La construcción de una política social de vejez en España: del franquismo a la normalización democrática. *Reis*, 73, 239. <https://doi.org/10.2307/40183850>
- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). *GPTs are GPTs: An early look at the labor market impact potential of large language models*. <https://doi.org/10.48550/ARXIV.2303.10130>
- FEDEA. (2023, abril 24). *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23: ii) Incentivos a la demora de la jubilación y nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos*. Fedea.net. <https://fedea.net/efectos-presupuestarios-reforma-pensiones-2021-23-ii/>
- García Díaz, M. Á. (2023). *La reforma de sistema público de pensiones 2022 y 2023. Contenido y posibles efectos*. Fedea.net. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-08.pdf>
- Gobierno de España. (2021). *España 2050 - Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. La Moncloa - Gobierno de España. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

- Instituto Santalucía. (2020, octubre). *Pensiones del Futuro*. [Institutosantalucia.es. https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2020/10/pensiones-futuro.pdf](https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2020/10/pensiones-futuro.pdf)
- Jimeno, J.F. - FEDEA. (2020.). *Las consecuencias de los cambios tecnológicos sobre la reforma de las pensiones*. Fedea.net. Recuperado 26 de abril de 2023, de <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2020/dt2020-17.pdf>
- Los Pactos de la Moncloa: texto completo del acuerdo económico y del acuerdo político, Madrid, 8-27 octubre 1977.* (1977). <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc1047826>
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. McKinsey & Company. Recuperado 17 de mayo de 2023, de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Martín, M. Á., & Ramos, R. (2023). El gasto en pensiones en España en comparativa europea. *Boletín Económico del Banco de España, 2023/T1*. <https://doi.org/10.53479/27330>
- Maudos, J. (2021, noviembre 25). *Productividad y reformas estructurales, esa es la cuestión*. Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros. <https://www.funcas.es/articulos/productividad-y-reformas-estructurales-esa-es-la-cuestion/>
- Moliné, E. B., & Bandrés, E. - FUNCAS. (2022, noviembre). *El presupuesto de la seguridad social para 2023*. Funcas.es. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/11/Bandres_DEFINITIVO1.pdf
- ONU. (2023). *Leaving No One Behind In An Ageing World - World Social Report 2023*. ONU. <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2023/01/2023wsr-fullreport.pdf>
- OVB Allfinanz España. (2022, febrero) *Informe sobre la situación de las Pensiones en España 2022*. Ovb.es. Recuperado 26 de mayo de 2023, de [https://www.ovb.es/fileadmin/assets/Dokumente/ovb_spain/OVB_Informe Pensiones Espana_2022.pdf?t](https://www.ovb.es/fileadmin/assets/Dokumente/ovb_spain/OVB_Informe_Pensiones_Espana_2022.pdf?t)
- Pérez Díaz, J., Abellán García, A., Ramiro Fariñas, D., & Pujol Rodríguez, R. (2011). *Un siglo de cambios en la pirámide de población de España: 1910-2011*. Csic.es. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-siglo-cambios-1910-2011.pdf>
- Sudrià, C. (1998). *Las Cajas de Ahorro en los orígenes del Retiro Obrero*. Funcas.es. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/074art22.pdf
- The Conference Board. (2023, abril). *Total economy database*. The Conference Board. <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/total-economy-database-productivity>

TIPO V – NORMATIVA

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. Recuperado 18 de enero de 2023, de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Decreto de 18 de abril de 1947 por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez, y preparando un sistema de protección para este último riesgo. «BOE» núm. 125, de 5 de mayo de 1947. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6e420a6b-492d-48dc-b4a5-689e148724ed/113237.pdf?MOD=AJPERES>

Decreto 931/1959, de 4 de junio, por el que se refunden normas y extiende la participación de Empresas en la Administración Delegada de los Seguros Sociales de Enfermedad, Vejez e Invalidez y Subsidios Familiares. «BOE» núm. 136, de 8 de junio de 1959, páginas 1 a 5. Recuperado 24 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1959/136/A08168-08172.pdf>

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 96, 22 de abril de 1966, pp. 4778 a 4807. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647>

Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 173, de 20 de julio de 1974, páginas 15081 a 15097. Recuperado 7 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-1165>

Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955 por el que se eleva la prestación del Seguro de Vejez e Invalidez. «BOE» núm. 296, de 23 de octubre de 1955, páginas 6371 a 6372. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1955/296/A06371-06372.pdf>

Decreto-Ley 10/1959, de 21 de julio, de ordenación económica. (s. f.). «Boletín Oficial del Estado» núm. 174, de 22 de julio de 1959, páginas 10005 a 10007. Recuperado 23 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1959-9920>

Ley de Accidentes de Trabajo. (1900) Gaceta de Madrid núm. 31, de 31 de enero de 1900, páginas 363 a 364. Recuperado 25 de febrero de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

Ley de 27 de febrero de 1908, referente a la organización por el Estado de un Instituto Nacional de Previsión. Gaceta de Madrid núm. 60, de 29 de febrero de 1908, páginas 875 a 876. Recuperado 10 de febrero de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1908/060/A00875-00876.pdf>

Ley de 14 de julio de 1922, autorizando al Gobierno para proceder a la ratificación del proyecto de Convenio referente al paro forzoso, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington. (s. f.). Gaceta de Madrid núm. 196, de 15 de julio de 1922, páginas 177 a 196. Recuperado 25 de febrero de 2023, de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1922/07/15/pdfs/GMD-1922-196.pdf>

- Ley de 1 de septiembre de 1939, sustituyendo el régimen de capitalización en el Retiro Obrero por el de pensión fija, aumentando la pensión actual y convirtiendo las cajas colaboradoras en delegaciones del Instituto Nacional de Previsión.* “BOE» núm. 284, de 11 de octubre de 1939. Recuperado 4 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1939/10/11/pdfs/BOE-1939-284.pdf>
- Ley de 6 de diciembre de 1941, de Mutualidades.* “BOE» núm. 350, de 16 de diciembre de 1941, páginas 9825 a 9827. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1941/350/A09825-09827.pdf>
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.* Boletín Oficial del Estado, 312, pp. 18181 a 18190, 30 de diciembre de 1963. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>
- Ley 194/1963, de 28 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964/1967 y se dictan normas relativas a su ejecución.* (s. f.). Boletín Oficial del Estado, 312, pp. 18181 a 18190, 30 de diciembre de 1963. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22668>
- Ley 1/1969, de 11 de febrero, por la que se aprueba el II plan de Desarrollo Económico y Social.* “BOE» núm. 37, de 12 de febrero de 1969, páginas 2137 a 2142. Recuperado 6 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1969-177>
- Ley 22/1972, de 10 de mayo, de aprobación del III Plan de Desarrollo Económico y Social.* “BOE» núm. 113, de 11 de mayo de 1972, páginas 8239 a 8276. Recuperado 6 de marzo de 2023, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1972-707
- Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.* “BOE» núm. 149, de 22 de junio de 1972, páginas 11174 a 11177. Recuperado 7 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1972-907>
- Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.* “BOE» núm. 183, de 1 de agosto de 1985, páginas 24452 a 24454. Recuperado 10 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/07/31/26>
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.* “BOE» núm. 102, de 29/04/1986. Recuperado 11 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1986/04/25/14/con>
- Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.* “BOE» núm. 306, de 22 de diciembre de 1990, páginas 38246 a 38251. Recuperado 11 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30939>
- Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.* “BOE» núm. 169, de 16 de julio de 1997, páginas 21781 a 21787. Recuperado 11 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1997/07/15/24>

- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.* “BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2002, páginas 25633 a 25638. Recuperado 12 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2002/07/12/35>
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.* “BOE» núm. 291, de 05/12/2007. Recuperado 12 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/04/40/con>
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.* “BOE» núm. 184, de 02/08/2011. Recuperado 18 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/27/con>
- 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.* “BOE» núm. 309, de 26 de diciembre de 2013. Recuperado 18 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/23/23>
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.* “BOE» núm. 341, de 31 de diciembre de 2020. Recuperado 20 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17339>
- 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.* “BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021, páginas 165084 a 165113. Recuperado 20 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/21>
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.* «BOE» núm. 308, de 24 de diciembre de 2022. Recuperado 25 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/23/31/con>
- Orden de 26 de abril de 1974 por la que se dispone la mejora de pensiones del Sistema de la Seguridad Social.* “BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1974, páginas 8853 a 8856. Recuperado 7 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/boe/dias/1974/04/30/pdfs/A08853-08856.pdf>
- Orden por la que se refunden las normas sobre, aplicación de los Seguros Sociales Unificados y Mutualismo Laboral y la extensión de la participación de las empresas en la Administración Delegada de aquellos Seguros Sociales.* “BOE» núm. 169, de 16 de julio de 1959. Recuperado 23 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1959/07/16/pdfs/BOE-1959-169.pdf>
- Real Decreto de 29 de julio de 1917, de convocatoria de la Conferencia de Seguros Sociales.* (s. f.). Gaceta de Madrid núm. 212, de 31 de julio de 1917. Recuperado 5 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1917/07/31/pdfs/GMD-1917-212.pdf>
- Real Decreto de 11 de marzo de 1919 sobre intensificación del régimen de retiros obreros.* Gaceta de Madrid núm. 23, de 21 de enero de 1921. Recuperado 25 de febrero de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1921/023/A00262-00270.pdf>

- Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las Entidades de Previsión Social que actúan como sustitutorias de las correspondientes Entidades Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.* “BOE» núm. 190, de 10 de agosto de 1978, páginas 18771 a 18772. Recuperado 8 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-20762>
- Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente.* “BOE» núm. 239, de 5 de octubre de 1985, páginas 31383 a 31385. Recuperado 10 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/10/02/1799>
- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.* “BOE» núm. 11, de 13 de enero de 2020, páginas 2870 a 2876. Recuperado 25 de marzo de 2023, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-410
- Real Decreto 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022.* “BOE» núm. 22, de 26 de enero de 2022, páginas 9644 a 9672. Recuperado 7 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/01/25/65>
- Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.* “BOE» núm. 276, de 18 de noviembre de 1978, páginas 26246 a 26249. Recuperado 25 de mayo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-28739>
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.* “BOE» núm. 314, de 29 de diciembre de 2018, páginas 129875 a 129939. Recuperado 18 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>
- Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social.* “BOE» núm. 13, de 15 de enero de 2020, páginas 3520 a 3534. Recuperado 20 de marzo de 2023, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-501
- Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.* “BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022, páginas 107437 a 107500. Recuperado 25 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/07/26/13>
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.* “BOE» núm. 65, de 17 de marzo de 2023. Recuperado 26 de mayo de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

Reglamento general para la aplicación del régimen de retiros. Gaceta de Madrid núm. 51, de 12 de marzo de 1919. Recuperado 4 de marzo de 2023, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1919/071/A00916-00918.pdf>

Resolución de la Dirección General de Previsión por la que se dan normas en relación con el Decreto de 4 de junio de 1959 y Orden de 30 del mismo mes sobre recaudación de cuotas de Seguridad Sociales Unificados. (s. f.). Boletín Oficial del Estado, 20, 23 de enero de 1960. Recuperado 23 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/boe/dias/1960/01/23/pdfs/A00933-00942.pdf>

Resolución de la Dirección General de Previsión por la que se dan normas para la recaudación de cuotas de Seguros Sociales Unificados y Mutualismo Laboral, de acuerdo con lo establecido en la de 8 de agosto de 1960. “BOE» núm. 38, de 14 de febrero de 1961, páginas 2314 a 2322. Recuperado 23 de abril de 2023, de <https://www.boe.es/boe/dias/1961/02/14/pdfs/A02314-02323.pdf>

Resolución de 9 de octubre de 1984, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME. “BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1984, páginas 29418 a 29426. Recuperado 10 de marzo de 2023, de [https://www.boe.es/eli/es/res/1984/10/09/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/1984/10/09/(1))