



---

# Universidad de Valladolid

## Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

### Grado en Administración y Dirección de Empresas

## El sistema español de pensiones: evolución y reformas

Presentado por:

***Bárbara Flores Carrillo***

Tutelado por (opcional):

***Jesús María Gómez García***

*Valladolid, 30 de julio de 2015*

## INDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA. ....	3
1.1 Introducción. ....	3
1.2 Objetivos. ....	4
1.3 Metodología. ....	5
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA HASTA LA CRISIS ECONÓMICA. ....	6
2.1 Antecedentes del Sistema de Pensiones y el Pacto de Toledo. ....	6
2.2 Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social. ....	12
2.3 Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible. ....	14
2.4 Renovación del Pacto de Toledo. ....	16
2.5 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. ....	17
3. NECESIDAD DE REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA. ....	20
3.1 Factores demográficos: contexto demográfico en los últimos años. ....	20
3.1.1 Envejecimiento de la población. ....	21
3.1.2 Inmigración. ....	25
3.2 Factores económicos: efectos de la crisis económica mundial en España. ....	27
3.2.1 Situación del mercado laboral español. ....	28
3.2.2 Evolución anual del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. ....	32
4. PRINCIPALES MEDIDAS DE REFORMA RECIENTES DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA. ....	35
4.1 Reformas del sistema de pensiones en el ámbito de los países de la Unión Europea. ....	35
4.2 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. ....	38

4.3 RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.....	46
4.4 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. ....	49
5. CONCLUSIONES.....	53
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56

# 1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

## 1.1 Introducción.

La Seguridad Social es un conjunto de medidas de acción protectora de la sociedad, las cuales tienen el fin de conseguir la mejora del nivel y de la calidad de vida de los ciudadanos que la conforman. Los principios y directrices que definen el sistema español de Seguridad Social se recogen en el artículo 41 de la Constitución de 1978<sup>1</sup> (Seguridad Social. 2015b).

Dichas medidas alcanzan su objetivo al tratar de paliar los efectos de los desequilibrios sociales y económicos mediante diferentes instrumentos de intervención del Estado. Entre ellos, los que más impacto tienen son las prestaciones sociales, que son esencialmente de naturaleza económica, destacando las pensiones de discapacidad, de viudedad, de jubilación y las prestaciones por desempleo y maternidad.

En este trabajo nos vamos a centrar en la prestación contributiva de jubilación, que se corresponde con la pensión pública que se recibe al finalizar la vida laboral debido a haber alcanzado la edad de retiro. Para poder tener acceso a ella, las personas jubiladas han de cotizar al sistema de la Seguridad Social durante sus años de actividad en el mercado de trabajo, siempre y cuando hayan alcanzado un periodo de tiempo mínimo de cotización que detallaremos más adelante.

Las pensiones de jubilación son unas prestaciones de gran importancia, ya que sin ellas la población española de más edad dejaría de disponer de sustento económico con el que mantenerse tras su retirada laboral.

---

<sup>1</sup> El artículo 41 de la Constitución española establece que 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.

Además, esta prestación en concreto, es una de las más relevantes en términos económicos del sistema de la Seguridad Social, configurándose como la partida de gastos anualmente más importante de su presupuesto<sup>2</sup>.

Debido al proceso de envejecimiento de la población característico de los países desarrollados, el número de pensiones, y como consecuencia, el gasto que suponen, ha aumentado de manera muy acusada en los últimos años y se prevé que siga aumentando en los años venideros. A este factor demográfico hay que sumar el factor económico, la crisis mundial, la cual ha provocado grandes desequilibrios sociales (aumento de la tasa de desempleo, por ejemplo) que han causado un importante incremento de los importes de gastos en las cuentas de la Seguridad Social.

Con estas circunstancias a la vista, se consideraba de gran urgencia acometer una serie de reformas que pudieran garantizar la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones.

## **1.2 Objetivos.**

Los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

- Realizar una síntesis de la evolución histórica del sistema español de pensiones desde sus orígenes hasta la actualidad.
- Identificar los factores demográficos y económicos que han motivado la necesidad de acometer nuevas reformas.
- Analizar el contenido de las medidas de reforma más recientes aplicadas en el sistema español de pensiones.

---

<sup>2</sup> El gasto total en pensiones representaba el 10,6% del PIB español en 2015. El gasto en pensiones contributivas de la Seguridad Social para ese año ascendía a 115.669,23 mill.€, de los que casi el 70% (80.816,36 mill.€) eran de jubilación.

### **1.3 Metodología.**

De acuerdo con los objetivos previamente señalados, el trabajo se desarrollará siguiendo el orden cronológico en que van apareciendo las distintas reformas y la necesidad de acometer éstas, para una más clara interpretación de las mismas.

Así, inicialmente se revisarán las primeras reformas que ha sufrido el sistema de pensiones español hasta 2007, año en el que comienza la gran crisis económica, la cual dejó ver claramente la necesidad de poner en marcha reformas posteriores.

A continuación, se identificarán los principales factores causantes de estas reformas en España y las diversas acciones que han llevado a cabo las autoridades públicas en los años siguientes hasta la actualidad.

Tras este primer apartado, el trabajo se estructura en torno a tres temas principales: la evolución histórica del Sistema de Pensiones español desde sus orígenes hasta el comienzo de la crisis económica de 2007 (segundo epígrafe); la necesidad de emprender nuevas reformas una vez iniciada la crisis, motivadas tanto por causas demográficas, como económicas (tercer epígrafe); y por último, las reformas recientes del sistema de pensiones español desde 2007 hasta la actualidad (cuarto epígrafe).

Finalmente, el trabajo incluye un apartado de conclusiones en el que se expondrán los principales aspectos de este trabajo, además de un apartado de referencias bibliográficas en el que se podrán ubicar todas las fuentes consultadas para su elaboración.

Para ayudarnos a conseguir una mejor comprensión, el trabajo contiene tablas y gráficos actualizados hasta el último periodo disponible en la legislación y en el INE, donde tendremos una clara visión de las reformas y la evolución de los distintos factores que las motivan.

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA HASTA LA CRISIS ECONÓMICA.**

### **2.1 Antecedentes del Sistema de Pensiones y el Pacto de Toledo.**

El desarrollo del movimiento obrero y la creación de normas e instituciones a principios del siglo XX colaboraron para que se dejaran ver los primeros atisbos del sistema de pensiones español actual.

De esta forma, con la aprobación de la Ley de 27 de febrero de 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión (INP) y se implantó un sistema de pensiones de retiro voluntario el cual debía contratarse con el INP. El Real Decreto de 10 de marzo de 1919 modificó este régimen de pensiones de vejez para crear el Retiro Obrero Obligatorio (Seguridad Social, 2015a: Unidad 1).

El Retiro Obrero estaba destinado a la población asalariada de entre 16 y 65 años de edad, cuya retribución anual no superase las 4.000 pesetas de la época. Su objetivo era implantar un seguro obligatorio de vejez mediante una financiación procedente de tres fuentes: la contribución del Estado, la cuota patronal de las empresas y la cuota aportada por el beneficiario.

Las aportaciones que se llevaban a cabo para cada trabajador eran acumuladas en una libreta de ahorro en las Cajas supervisadas por el entonces denominado Ministerio de la Gobernación. Cada trabajador disponía de una libreta intransferible e inalienable, cuyo capital no podía ser retirado libremente en ningún momento por el titular. Así, estaríamos ante un sistema de pensiones individualizado por el que se acumulan las aportaciones del trabajador y que se basaba en la capitalización desde una perspectiva financiera<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El sistema de capitalización consiste en la apertura de una cuenta particular a cada asegurado en la que se ingresan sus cotizaciones para formar un capital integrado por las cuotas o primas más los intereses acumulativos, destinado a satisfacer las prestaciones futuras (Seguridad Social, 2015c).

Al final de la vida laboral del trabajador, las aportaciones guardadas en la libreta de ahorro con sus debidos intereses, constituían una renta vitalicia que se ejercía de inmediato. En caso de fallecimiento del titular, se entregaba a sus herederos la cuantía recaudada por las cuotas patronales y personales.

La Ley del 1 de septiembre de 1939 transformó el régimen del Retiro Obrero Obligatorio por un régimen de subsidio de vejez, el cual fue integrado en 1947 en el denominado Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Esto supuso el paso de un sistema de capitalización a un sistema de reparto apoyado en la idea de la solidaridad intergeneracional, ya que las cotizaciones de los trabajadores activos se acumulan en un fondo destinado a atender las prestaciones de los trabajadores retirados<sup>4</sup>.

El SOVI, desde la perspectiva de las prestaciones de vejez, estaba destinado a trabajadores afiliados al INP de entre 16 y 65 años cuya retribución anual no superase las 6.000 pesetas, ampliándose más tarde hasta las 9.000 pesetas.

Para cobrar este subsidio se debía tener 65 años o más y no realizar un trabajo remunerado o, como excepción, ser mayor de sesenta años y estar incapacitado permanente y totalmente para el ejercicio de su profesión. La extinción del derecho a recibir el subsidio de vejez se producía con el fallecimiento del beneficiario.

Desde 1978, gracias al sistema que quedó establecido en la Constitución Española del mismo año, el desarrollo de la Seguridad Social española ha contribuido a configurar un sistema de pensiones moderno, coherente con el modelo europeo y, además, ha fortalecido sus bases financieras. Su principio más relevante fue el mantenimiento por los poderes públicos de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad.

---

<sup>4</sup> El sistema de reparto consiste en la distribución inmediata o a corto plazo de las cotizaciones e ingresos generales de la Seguridad Social que, sin tiempo para ser capitalizados, se convierten en prestaciones a percibir por los sujetos beneficiarios (Seguridad Social, 2015c).



Así, con este nuevo sistema, se aprueban las bases de un modelo de Seguridad Social que intente proteger a toda la población y respecto de todas las prestaciones.

En esta etapa es relevante la diferenciación de las prestaciones. Por un lado se encuentran las prestaciones no contributivas<sup>5</sup>, vinculadas a la condición de ciudadanía y financiadas con recursos procedentes de los impuestos; y las contributivas<sup>6</sup>, propias de los trabajadores cotizantes y sus familias.

Estas prestaciones se completan con la creación de la previsión social complementaria a través de instrumentos individuales (Planes y Fondos de Pensiones) vinculados a la negociación colectiva y al ahorro personal (Seguridad Social, 2015a: Unidad 1).

Dentro de este proceso de reformas y adaptación cabría destacar el informe conocido como el “Pacto de Toledo”, resultado del consenso de todas las fuerzas políticas representadas en el Parlamento y que fue aprobado el 6 de abril de 1995. El objetivo principal de dicho acuerdo era analizar los problemas estructurales de la Seguridad Social y garantizar la viabilidad financiera del actual modelo basado en la solidaridad intergeneracional.

El Pacto de Toledo contaba con quince recomendaciones que conformaban la base del nuevo sistema de pensiones. Éstas eran las que se recogen en la tabla 1:

---

<sup>5</sup> La asistencia sanitaria, los servicios sociales, las pensiones no contributivas de vejez e invalidez, las prestaciones por nacimiento de hijo o adopción y las reconocidas a las familias vulnerables, (con miembros discapacitados, monoparentales, numerosas, con carencia de recursos) así como la maternidad no contributiva y las prestaciones del sistema de dependencia.

<sup>6</sup> Las prestaciones temporales por accidente de trabajo y enfermedad profesional o común, las prestaciones contributivas de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares, de maternidad, riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia, y la prestación por desempleo para trabajadores por cuenta ajena.

**Tabla 1: Recomendaciones del Pacto de Toledo (1995).**

<b>1</b>	Separación y clarificación de las fuentes de financiación.
<b>2</b>	Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.
<b>3</b>	Fondo de reserva.
<b>4</b>	Financiación, simplificación e integración de regímenes
<b>5</b>	Mejora de las bases de cotización.
<b>6</b>	Cotizaciones orientadas al crecimiento del empleo.
<b>7</b>	Modernización e información al ciudadano.
<b>8</b>	Gestión del sistema.
<b>9</b>	Lucha contra el fraude.
<b>10</b>	Sobre el carácter contributivo del sistema.
<b>11</b>	Edad de jubilación.
<b>12</b>	Prestaciones de viudedad y orfandad.
<b>13</b>	Solidaridad y garantía de suficiencia.
<b>14</b>	Sistemas complementarios.
<b>15</b>	Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se resumen los principales contenidos de cada una de las recomendaciones señaladas (Congreso de los Diputados, 2010: Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo):

**1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.**

Las cotizaciones sociales financiarán y garantizarán la cobertura de las prestaciones contributivas, mientras que las prestaciones no contributivas y universales serán financiadas a través de la imposición general.

**2. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.**

Garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas de cara a la inflación de los precios mediante la revalorización de las pensiones en función del índice de precios al consumo previsto.

**3. Fondo de Reserva.**

Creación de un Fondo de Reserva donde se acumularán, sin ningún tipo de límite, los excedentes que se produzcan después de pagar las pensiones del año anterior.

De esta forma, se otorgará una mayor estabilidad en las fases bajas del ciclo económico sin tener que recurrir a un aumento de las cotizaciones.

#### 4. Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.

Establecimiento de la igualdad en la protección social entre los diferentes regímenes, teniendo en cuenta la correspondencia existente entre el nivel de acción protectora y las aportaciones contributivas.

Además, se debe reducir gradualmente el número de regímenes existentes, quedando todos los trabajadores encuadrados en el Régimen de trabajadores por cuenta ajena y en el Régimen de trabajadores por cuenta propia.

#### 5. Mejora de las bases de cotización.

Estudio de la situación actual con el objetivo de aproximar las bases de cotización a los salarios realmente percibidos, además de haber un único tope máximo de cotización para todos los grupos de trabajadores.

#### 6. Cotizaciones orientadas al empleo.

Es necesario llevar a cabo medidas de apoyo a la integración laboral, así como bonificaciones sobre las cotizaciones sociales de las personas con mayor riesgo de exclusión del mercado laboral como forma de incentivar el empleo.

#### 7. Modernización e información al ciudadano.

La información acerca de los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social debe llegar a los ciudadanos, pudiendo acceder a información fiable sobre el futuro de las prestaciones sociales a las que aspiran y poniendo hincapié en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información.

#### 8. Gestión del sistema.

Continuar con la mejora de la eficacia a través de una mayor integración de las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones, sin olvidar el control de estas últimas para evitar usos abusivos.

9. Lucha contra el fraude.

Potenciación del trabajo regular y seguir la lucha contra la economía sumergida.

10. Sobre el carácter contributivo del sistema.

Reforzamiento del carácter contributivo del sistema con el objetivo de conseguir una mayor proporcionalidad entre las pensiones y el esfuerzo de cotización realizado.

11. Edad de jubilación.

La edad de jubilación debe adaptarse de manera gradual y progresiva, teniendo en cuenta el aumento de la esperanza de vida de la población española. Se recomienda fomentar la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores que opten por mantenerse activos después de los 65 años.

12. Prestaciones de viudedad y orfandad.

Reforzamiento del principio de solidaridad a través del aumento de la edad máxima para percibir una pensión de orfandad y mejora de las pensiones más bajas de viudedad.

13. Reforzamiento del principio de solidaridad.

Se considera necesario mantener el principio de cuantías mínimas para los diferentes tipos de pensiones y seguir avanzando en la mejora de las pensiones más bajas del sistema contributivo para que las personas puedan tener un nivel de vida digno.

14. Sistemas complementarios.

Potenciación de la previsión social complementaria a través de la mejora de incentivos fiscales con el fin de que la jubilación no ocasione una pérdida de ingresos muy brusca al pensionista.

## 15. Seguimiento periódico.

El Congreso de los Diputados creará una Ponencia cada cinco años con el fin de que se compruebe la ejecución de las recomendaciones, y se analice el presente y futuro del sistema de Seguridad Social. Podrán introducirse los cambios que se consideren oportunos.

### **2.2 Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social.**

El Pacto de Toledo tuvo una valoración muy positiva entre los analistas, aunque era conocido por todos que iba a necesitar reformarse a largo plazo. De ahí que la última recomendación deje abierta la posibilidad de modificaciones.

Las quince recomendaciones contenidas en dicho Pacto sentaron las bases del posterior Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los dos sindicatos más importantes (CCOO y UGT) el 9 de octubre de 1996. Este acuerdo fue el contenido de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, en la que se plasman una serie de medidas destinadas a modificar aspectos financieros del sistema y, también, medidas que afectan a la acción protectora de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad.

En lo referente a las medidas que afectan a la acción protectora de las pensiones de jubilación, encontramos las siguientes:

- Periodo mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación.

Se amplía el periodo de determinación de la base reguladora de la pensión de los ocho a los quince años, exigiéndose al menos dos años de cotización dentro de los quince años anteriores al momento de causar el derecho. De esta forma se impide que los afiliados con largo tiempo de cotización sean excluidos del sistema por no haber cotizado en los últimos años de su vida laboral.

- Determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación.

La base reguladora de la pensión de jubilación, será el cociente que resulte de dividir por 210, las bases de cotización del beneficiario durante los 180 meses (15 años) inmediatamente anteriores al mes en que se produzca el hecho causante. Las bases coincidentes a los 24 meses anteriores a que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal, mientras que las demás bases se computarán atendiendo a la evolución del IPC del mes al que correspondan.

- Cuantía de la pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación se calculará aplicando a la base reguladora, el porcentaje que corresponda dependiendo de sus años de cotización. Dichos porcentajes se distribuyen según la tabla 2.

**Tabla 2: Porcentajes aplicados a la base reguladora (1997).**

<b>15 años cotizados</b>	50 %
<b>Entre 16 y 25 años cotizados</b>	+ 3 % adicional por año
<b>26 años cotizados o más</b>	+ 2 % adicional por año
<b>Límite: se alcanza a los 35 años</b>	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación.

- Cuantía de la pensión en los supuestos de jubilación anticipada.

Los trabajadores que tuvieran condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años.

La cuantía de la pensión se reducirá en un 8% por cada año que le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación (65 años) en el momento del hecho causante. Como excepción, para los trabajadores que lleven 40 o más años cotizados, su porcentaje reductor de la pensión será de un 7%.

### **2.3 Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible.**

El 9 de abril de 2001 se firmó el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social por parte del Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras (CCOO), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Teniendo como base dicho Acuerdo y las recomendaciones del Pacto de Toledo, fue posteriormente elaborada la Ley 35/2002, de 12 de julio, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, por la que se establece, por primera vez en España, un sistema flexible de jubilación que permitirá tanto la jubilación anticipada en determinados casos, como el favorecimiento a que trabajadores con 65 años o más sigan en activo.

Además, esta Ley también fija la regulación para la denominada jubilación flexible, la cual compagina la percepción de parte de la pensión a la vez que el beneficiario puede trabajar con un contrato a tiempo parcial.

Por aplicación del derecho transitorio, aún se mantendrá la regulación previa de acceso a la jubilación anticipada con 60 años, pero también van a poder acceder a ella los trabajadores que estén afiliados a la Seguridad Social después del 1 de enero de 1967 siempre y cuando tengan cumplidos los 61 años de edad, hayan cotizado un mínimo de 30 años, estén inscritos en las oficinas del servicio público de empleo al menos seis meses antes a la fecha de solicitud de la jubilación y el cese del trabajo haya sido involuntario.

En el caso de acceso a la jubilación anticipada, los coeficientes reductores a aplicar a la pensión por cada año o la fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años en el momento del hecho causante son los que se recogen en la tabla 3.

**Tabla 3: Coeficientes reductores por jubilación anticipada (2002).**

<b>Con 30 años de cotización acreditados</b>	<b>8 %</b>
<b>Entre 31 y 34 años de cotización</b>	<b>7,5 %</b>
<b>Entre 35 y 37 años de cotización</b>	<b>7 %</b>
<b>Entre 38 y 39 años de cotización</b>	<b>6,5 %</b>
<b>Con 40 o más años de cotización</b>	<b>6 %</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación.

En el caso de que los trabajadores voluntariamente continúen activos después de los 65 años de edad, éstos podrían disfrutar de un incentivo aplicable a la base reguladora de +2% adicional por cada año completo que se haya cotizado sobre el 100%, desde el cumplimiento de los 65 años de edad hasta la fecha del hecho causante de la pensión, siempre y cuando el beneficiario tenga acreditados al menos 35 años de cotización a la Seguridad Social.

Además se estableció un régimen de bonificaciones graduales que puede llegar a alcanzar el 100% de la aportación empresarial en la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, éstos quedarían exentos de realizar los pagos a la Seguridad Social, salvo en lo relativo a la incapacidad temporal, siempre y cuando tuviesen cumplidos 65 o más años de edad y acreditaran 35 o más años cotizados a la Seguridad Social.

En cuanto a la jubilación flexible parcial, también se prevé en esta Ley compatibilizar parte de la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo por el pensionista, en relación a la de un trabajador comparable a tiempo completo

El jubilado deberá realizar una jornada de entre el 75% y el 50% de la jornada de trabajo a tiempo completo. Además, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva.



## 2.4 Renovación del Pacto de Toledo.

El mismo Pacto de Toledo establecía su vigencia a cinco años, momento en el que se debería realizar un análisis acerca del cumplimiento y evolución de sus quince recomendaciones. Así, en el año 2000 se llevó a cabo esta revisión y como resultado, el 2 de octubre de 2003 fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados un Informe elaborado por la Comisión no permanente y en el que se incluyen 5 recomendaciones adicionales a las 15 originarias (Congreso de los Diputados, 2010: Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo). Estas 5 nuevas recomendaciones son las siguientes (Tabla 4):

**Tabla 4: Revisión del Pacto de Toledo (2003):  
nuevas recomendaciones.**

<b>1</b>	Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.
<b>2</b>	Mujer y protección social.
<b>3</b>	Dependencia.
<b>4</b>	Discapacidad.
<b>5</b>	Inmigración.

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación.

### 1. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.

Debido al dinamismo actual del mercado de trabajo es necesario que se lleve a cabo un estudio acerca de los trabajadores afectados por las nuevas formas de organización empresarial, como el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal, o las posibilidades de compatibilizar el salario y una pensión o subsidio.

### 2. Mujer y protección social.

Eliminar los obstáculos que existan para que el salario percibido de hombres y mujeres sea equiparable en referencia al mismo trabajo, además de seguir avanzando en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

### 3. Dependencia.

Necesidad de configurar un sistema que aborde el fenómeno de la dependencia a través de la participación activa de la sociedad y de las Administraciones Públicas.

### 4. Discapacidad.

Necesidad de prestar atención a las personas discapacitadas, evitando la discriminación y fomentando su integración laboral y social. Hay que evaluar el impacto que las políticas públicas tienen sobre ellas.

### 5. Inmigración.

Adopción de medidas para que la afluencia de inmigrantes se realice de forma que se garantice su incorporación al mercado de trabajo y al sistema de protección social. Hay que incrementar las acciones de adaptación.

## **2.5 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.**

Debido a la renovación del Pacto de Toledo y tomando como base las 5 nuevas recomendaciones introducidas, el 13 de julio de 2006 fue suscrito el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social por parte del Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Este Acuerdo fue plasmado jurídicamente en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, y cuyas modificaciones en el ámbito de la contingencia por jubilación son las siguientes.

- Jubilación ordinaria.

Con el propósito de aumentar el paralelismo entre cotizaciones y prestaciones, se establece que sólo se computarán los días efectivos de cotización, y no los correspondientes a las pagas extraordinarias, para acreditar el periodo mínimo de cotización de 15 años.

El periodo mínimo de cotización se aplicará de forma gradual a partir de la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, según el modo de la tabla 5:

**Tabla 5: Periodo mínimo de cotización (2007).**

<b>Durante 1º semestre</b>	Se exigen 4.700 días
<b>Durante 2º semestre</b>	Se exigen 4.777 días
<b>Durante 3º semestre</b>	Se exigen 4.854 días
<b>Durante 4º semestre</b>	Se exigen 4.931 días
<b>Durante 5º semestre</b>	Se exigen 5.008 días
<b>Durante 6º semestre</b>	Se exigen 5.085 días
<b>Durante 7º semestre</b>	Se exigen 5.162 días
<b>Durante 8º semestre</b>	Se exigen 5.239 días
<b>Durante 9º semestre</b>	Se exigen 5.316 días
<b>Durante 10º semestre</b>	Se exigen 5.393 días
<b>A partir del 6º año</b>	Se exigen 5.475 días

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación.

- Jubilación anticipada

Con respecto a la jubilación anticipada, se establecen nuevos coeficientes reductores que serán de aplicación siempre que el trabajador se vea obligado a abandonar el mercado laboral antes de la edad prevista de jubilación, y cuando no se sitúe en una edad inferior a 52 años. Estos coeficientes son los siguientes (Tabla 6):

**Tabla 6: Coeficientes reductores por jubilación anticipada (2007).**

<b>Entre 30 y 34 años cotizados</b>	7,5%
<b>Entre 35 y 37 años cotizados</b>	7%
<b>Entre 38 y 39 años cotizados</b>	6,5%
<b>Con 40 o más años cotizados</b>	6%

Fuente: Elaboración propia con datos de la legislación.

- Jubilación parcial

En materia de jubilación parcial, los requisitos para acceder a ella cambian, de manera que será necesario que el trabajador cumpla los siguientes:

- Tener cumplidos los 61 años.
- Poseer una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 30 años.

Además, la reducción de la jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial estará comprendida entre un 25% y un 75% de la jornada a tiempo completo comparable, así como que la base de cotización del trabajador relevista no puede ser menor del 65% de la base que cotizaba el trabajador que se jubila parcialmente.

- Prolongación de la vida laboral

Hay modificaciones en relación a los coeficientes bonificadores de aquellos trabajadores que opten por seguir en activo más allá de los 65 años de edad.

De esta manera, se aplica un +2% adicional por cada año completo que se haya cotizado a partir de los 65 años, que se elevará al +3% siempre que el interesado acredite 40 años de cotización al cumplir los 65 años de edad.

### **3. NECESIDAD DE REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA.**

A pesar de todas las reformas realizadas hasta el año 2007, el sistema de pensiones español sigue sin ser viable a largo plazo debido al cambio en la tendencia demográfica que se viene dando años atrás, en particular por el progresivo envejecimiento de la población española (Jiménez-Ridruejo Ayuso, Z.: 2007)

Además, la profunda crisis económica y financiera mundial dejó notarse en España a partir del año 2007, comenzando por la explosión de la burbuja inmobiliaria y sus devastadores efectos sobre todos los sectores de la economía, lo que se materializó en una disminución de la producción de todas las empresas españolas, una caída del PIB nacional y un aumento de la tasa de desempleo hasta niveles nunca visto antes.

Ambos factores, demográficos y económicos, afectan directamente a la viabilidad futura del sistema español de pensiones dado que, como se ha señalado, éste se fundamenta en un régimen financiero de reparto en el que es esencial mantener una adecuada relación entre el número de pensionistas y de cotizantes. Así, mientras el envejecimiento demográfico tiende a aumentar los primeros, la crisis y el desempleo tiende a reducir los segundos, lo que repercute negativamente en la sostenibilidad financiera del sistema.

#### **3.1 Factores demográficos: contexto demográfico en los últimos años.**

En los últimos años, el contexto demográfico español ha sufrido un cambio propio de los países desarrollados. Este cambio se traduce en una progresiva disminución de la natalidad y de la mortalidad, de manera que hay menos nacimientos y también menos muertes.

Esta tendencia provoca un progresivo envejecimiento de la población que puede poner en peligro el sistema de pensiones, ya que habrá más personas que lleguen a la edad de jubilación y la perciban durante más tiempo, y menos personas jóvenes que se encuentren en edad de trabajar y cotizar.

Por otra parte, gracias a la inmigración, han llegado a España muchas personas en edad de trabajar procedentes de todos los continentes del mundo, las cuales han colaborado con sus cotizaciones a mantener la viabilidad del sistema de pensiones a corto plazo.

A continuación, vamos a analizar más detenidamente el proceso de envejecimiento de la población y el flujo de personas extranjeras en España.

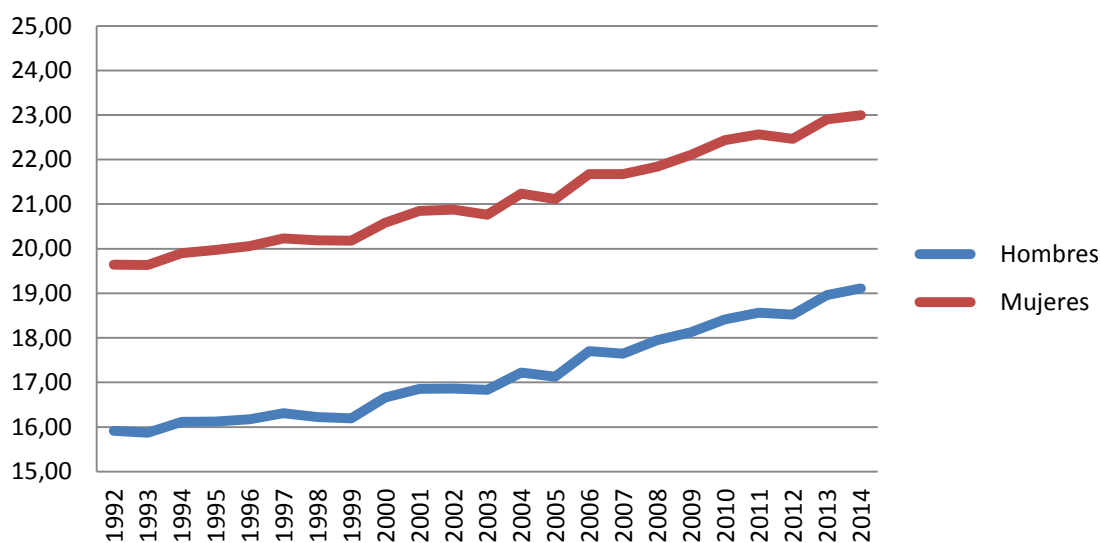
### **3.1.1 Envejecimiento de la población.**

Los principales factores que explican el envejecimiento de la población son el aumento de la longevidad y el descenso de la natalidad.

En lo referente a la longevidad, para ver de forma más clara su evolución a lo largo del tiempo, vamos a utilizar como indicador la esperanza de vida a los 65 años, ya que nos indica el periodo de tiempo medio añadido que esperarían vivir las personas que alcanzan dicha edad, la cual coincide con la edad ordinaria de jubilación.

En el siguiente gráfico vemos la evolución de la esperanza de vida a los 65 años desde el año 1992 hasta el 2014.

**Gráfico 1: Evolución de la esperanza de vida a los 65 años en España.**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2015).

Se puede ver una clara diferencia de casi 4 años más de vida para las mujeres con relación a los hombres en 2014. Así, una persona que alcance los 65 años esperaría vivir, de media, 19,1 años más si es hombre y 23 años si es mujer.

La tendencia se incrementa año tras año, por lo que el periodo de tiempo en que una persona jubilada cobra la pensión va aumentando con el paso de los años al tener ésta una vida más larga, suponiendo así una complicación para la estabilidad financiera del sistema de pensiones. En concreto, desde 1992 a 2014, la diferencia de esperanza de vida a los 65 años es de 3,2 años para los hombres y de 3,4 años para las mujeres.

Desde el punto de vista de la natalidad, vamos a tomar en cuenta tres indicadores: (1) el número de nacimientos por año totales en España; (2) la tasa bruta de natalidad, que se calcula como la relación entre el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes; (3) y el indicador coyuntural de fecundidad, que se calcula como el número de hijos que tendría cada mujer a lo largo de su vida si se mantuviera la misma intensidad en la fecundidad que la observada en ese año.

En la tabla 7 vemos estos tres indicadores por cada año.

**Tabla 7: Datos de los principales indicadores de natalidad.**

<b>Años</b>	<b>Número de</b>	<b>Tasa bruta</b>	<b>Indicador</b>
<b>1976</b>	677.456	18,7	2,80
<b>1981</b>	533.008	14,1	2,03
<b>1986</b>	438.750	11,4	1,56
<b>1990</b>	401.425	10,3	1,36
<b>1995</b>	363.469	9,2	1,17
<b>2000</b>	397.632	9,8	1,23
<b>2001</b>	406.380	9,9	1,24
<b>2002</b>	418.846	10,1	1,25
<b>2003</b>	441.881	10,4	1,30
<b>2004</b>	454.591	10,6	1,32
<b>2005</b>	466.371	10,6	1,33
<b>2006</b>	482.957	10,8	1,36
<b>2007</b>	492.527	10,9	1,38
<b>2008</b>	519.779	11,3	1,44
<b>2009</b>	494.997	10,6	1,38
<b>2010</b>	486.575	10,4	1,37
<b>2011</b>	471.999	10,1	1,34
<b>2012</b>	454.648	9,7	1,32
<b>2013</b>	425.715	9,1	1,27
<b>2014</b>	426.303	9,1	1,32

Fuente: INE.

Podemos observar un progresivo y acusado descenso de los indicadores de natalidad en el periodo de 1976 a 1995, reduciéndose éstos aproximadamente a la mitad.

A partir de 1995, los indicadores comienzan a aumentar sus cifras año tras año hasta llegar al máximo en el 2008, año en el que finaliza el ciclo de bonanza económica.

A partir de 2008, los indicadores vuelven a disminuir debido a los efectos de la crisis económica, llegando a un leve repunte en el año 2014.

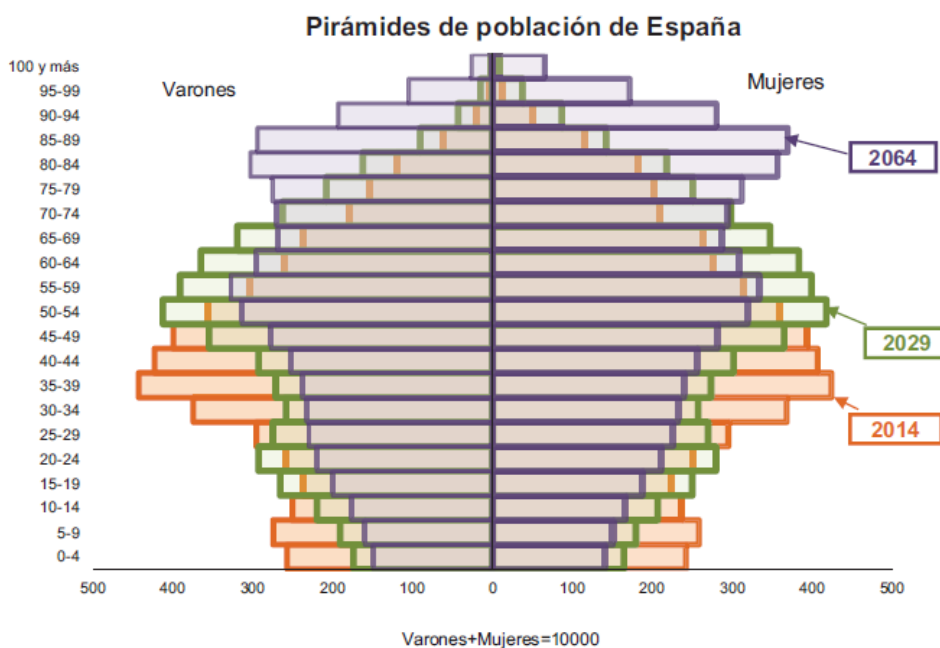
Independientemente de los picos más altos y más bajos de los indicadores de natalidad, la tendencia es decreciente, ya que los indicadores en todos estos años no han vuelto a ser tan elevados como en la época de 1976.



Con estos datos referentes al proceso de envejecimiento demográfico español, llegamos a la conclusión de que la futura pérdida de población se concentrará en el tramo de edad más joven, entre 0 y 49 años, mientras que la población aumentará de forma muy importante a partir de los 50 años en adelante.

Esta tendencia se va agravando a lo largo de los años como podemos ver en la comparativa de las siguientes pirámides de población, teniendo el sistema de pensiones español una estabilidad y viabilidad muy complicadas ya que habrá muchos menos cotizantes (menos ingresos por cotizaciones) y más pensionistas (más gasto en pensiones). Al disminuir los ingresos y aumentar los gastos el sistema no tiene una viabilidad ni sostenibilidad a largo plazo.

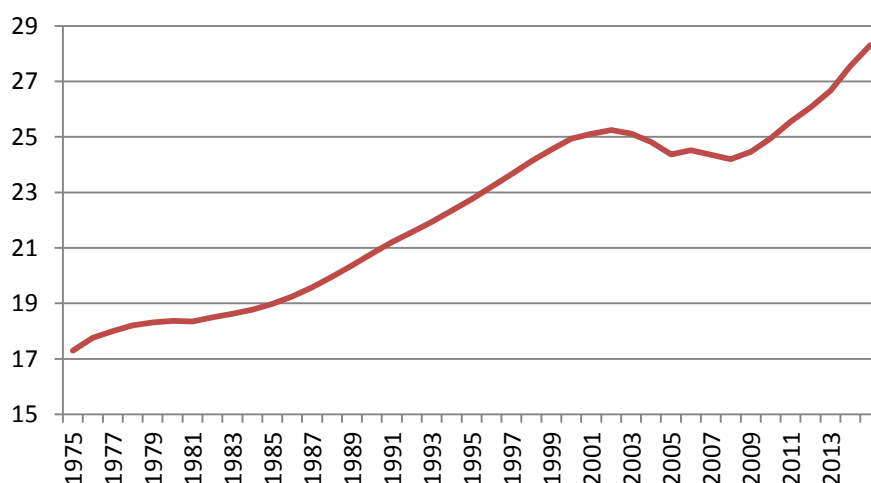
**Gráfico 2: Pirámides de población de España.**



Fuente: INE: Proyección de la Población de España 2014–2064.

Hasta aquí, hemos visto indicadores de los factores que intervienen en el envejecimiento de la población, pero no del propio grado de envejecimiento. Así, tomaremos la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años como indicador del envejecimiento de la población, entendida como el cociente entre la población mayor de 64 años y la población de 16 a 64 años, en tantos por ciento.

**Gráfico 3: Evolución de la tasa de dependencia.**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Observamos que la tendencia aumenta progresivamente de forma muy acusada, pasando en 1975 de tener una tasa de dependencia del 17,29%, a tener en 2014 un 28,3%.

Según proyecciones del INE, se prevé que en el año 2064 esta tasa llegue a alcanzar la cifra del 75,7% lo que aproximadamente supondría que hubiera tres personas mayores de 64 años por cada cuatro personas en edad de trabajar (Notas de prensa INE, 28 de octubre de 2014: Proyección de la Población de España 2014–2064).

### **3.1.2 Inmigración.**

El fenómeno de la inmigración es reciente en España, pero se ha dado de forma muy intensa desde mediados de los años 90, época de bonanza económica y de gran volumen de trabajo (Banco de España, 2010a: El efecto del ciclo económico en las entradas y salidas de inmigrantes en España).

En la tabla 8 podemos ver los datos exactos de población en territorio español, desagregando la población nacional y extranjera.

**Tabla 8: Evolución de la población residente en España (2007-2015).**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Nacional</b>	<b>Extranjera</b>
<b>2007</b>	44.784.659	40.335.225	4.449.434
<b>2008</b>	45.668.938	40.582.643	5.086.295
<b>2009</b>	46.239.271	40.852.612	5.386.659
<b>2010</b>	46.486.621	41.084.042	5.402.579
<b>2011</b>	46.667.175	41.354.734	5.312.441
<b>2012</b>	46.818.216	41.582.186	5.236.030
<b>2013</b>	46.727.890	41.655.210	5.072.680
<b>2014</b>	46.512.199	41.835.140	4.677.059
<b>2015</b>	46.439.864	41.992.012	4.447.852

Fuente: INE.

Gracias a esta población inmigrante, se genera una solvencia financiera del sistema de pensiones español, ya que la mayoría de estas personas se encuentran en edad de trabajar y aportan sus cotizaciones a la Seguridad Social, de forma que se consiguen los ingresos de la población trabajadora española y extranjera en territorio nacional.

Aun así, este alivio del problema financiero del sistema de pensiones es transitorio, ya que únicamente aplazará dicho problema hasta envejecer esta población inmigrante y pasar de ser cotizantes a pensionistas.

En la tabla, 8 comprobamos cómo el número de extranjeros aumenta progresivamente hasta 2010, momento en el que la falta de trabajo y las altas tasas de paro españolas provocan, en los años siguientes, la salida neta de esta población del territorio nacional, volviendo a agravarse el problema del sistema de pensiones español por la ausencia de sus cotizaciones.

### **3.2 Factores económicos: efectos de la crisis económica mundial en España.**

Las razones económicas que han provocado la necesidad de reforma del sistema de pensiones español vienen dadas por la profunda crisis económica mundial que ha tenido un severo efecto en España.

La crisis comenzó en España con la explosión de la burbuja inmobiliaria, provocada por la incapacidad del mercado para absorber la gigantesca oferta de viviendas. Dicho exceso de oferta conllevó una acusada caída de la demanda y de sus precios, por lo que se dejó de construir, quedando así el sector de la construcción completamente parado y estancado, al igual que los sectores que le suministraban los bienes y servicios necesarios.

Con el parón del sector de la construcción y de sus industrias proveedoras, la tasa de paro comenzó a aumentar descontroladamente al no haber producción en las empresas, ya que al no haber demanda no era necesaria tanta mano de obra. Así, millones de familias se quedaron sin su sustento principal al ser despedidos, perder su trabajo y su salario, de forma que, al disponer de menos recursos para vivir, su consumo quedó también reducido drásticamente.

Todas las personas que quedaron en situación de desempleo, pidieron la prestación oportuna, a la vez que su cotización a la Seguridad Social se redujo en gran medida. Esta situación comenzó a provocar grandes tensiones en las cuentas de la Seguridad Social, ya que los ingresos por cotizaciones disminuían rápidamente mientras los gastos en prestaciones económicas aumentaban, teniendo que acceder al Fondo de Reserva de Pensiones para poder hacer frente a estos crecientes gastos.

A continuación, vamos a analizar brevemente la situación del mercado de trabajo español y la evolución anual de las cuentas del Fondo de Reserva de Pensiones.

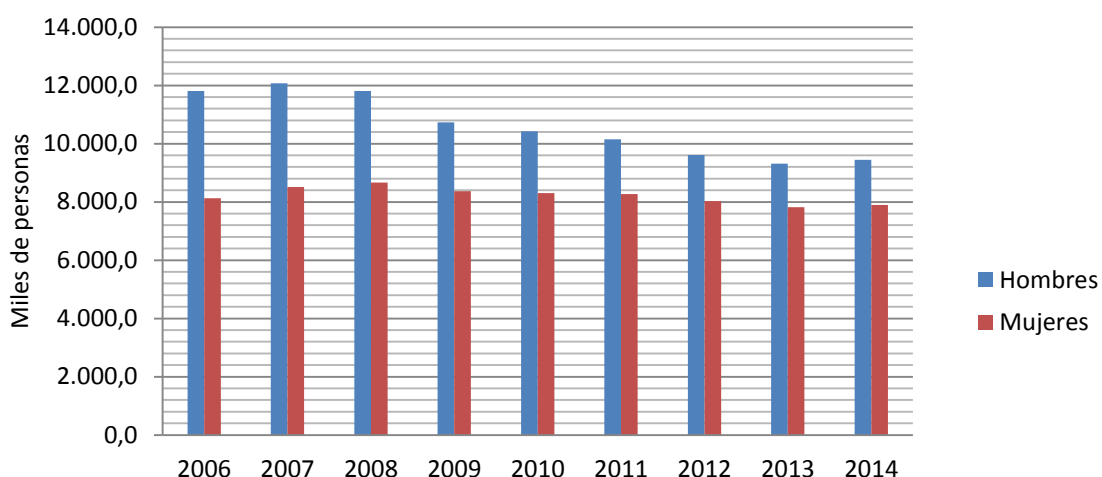
### 3.2.1 Situación del mercado laboral español.

A partir del año 2008 la situación económica española empezó a desequilibrarse, dejándose ver los efectos de la crisis, entre los que se encuentra el aumento del desempleo.

Para ver la evolución del mercado laboral español en los últimos años vamos a observar la evolución del número de trabajadores ocupados y el número de trabajadores en situación de desempleo mediante gráficos, desagregando por sexo y edad para ver estos datos más detallados.

En lo referente al número de trabajadores ocupados, la crisis ha afectado de forma desigual por sexo y edad, como podemos ver en los gráficos 4 y 5.

**Gráfico 4: Evolución número de trabajadores ocupados según género.**

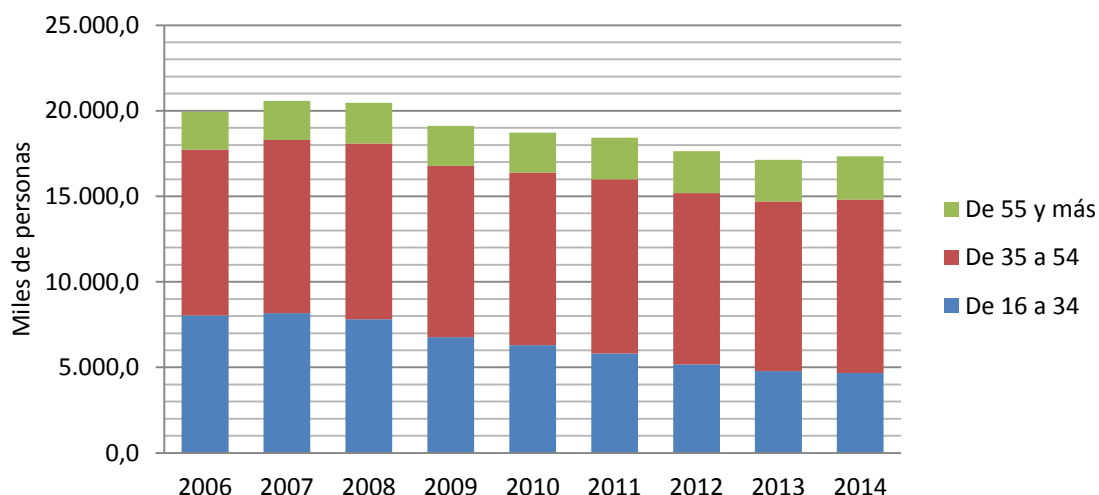


Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

La caída de la ocupación ha sido mucho más importante en los hombres que en las mujeres, manteniéndose el número de éstas en torno a los 8.000.000 de trabajadoras. El máximo alcanzado en los años representados ha sido en el 2008, llegando a la cifra de 8.664.000 ocupadas mientras que el mínimo ha tenido lugar en el año 2013 con 7.823.200 trabajadoras. Hay que destacar que el descenso ha sido progresivo desde el año 2008 hasta el año 2013, siendo el 2014 el primer año con una leve mejoría tras la crisis, con un total de 7.901.500 mujeres ocupadas.

En cuanto al número de hombres ocupados, el descenso ha sido mucho más notable, teniendo su máximo en el año 2007 con 12.067.400 varones trabajadores, y su mínimo en 2013 con 9.315.000 ocupados. El descenso ha sido progresivo desde el año 2007 hasta el 2013, experimentando, al igual que para el colectivo femenino, una leve recuperación en el año 2014.

**Gráfico 5: Evolución número de trabajadores ocupados según edad.**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

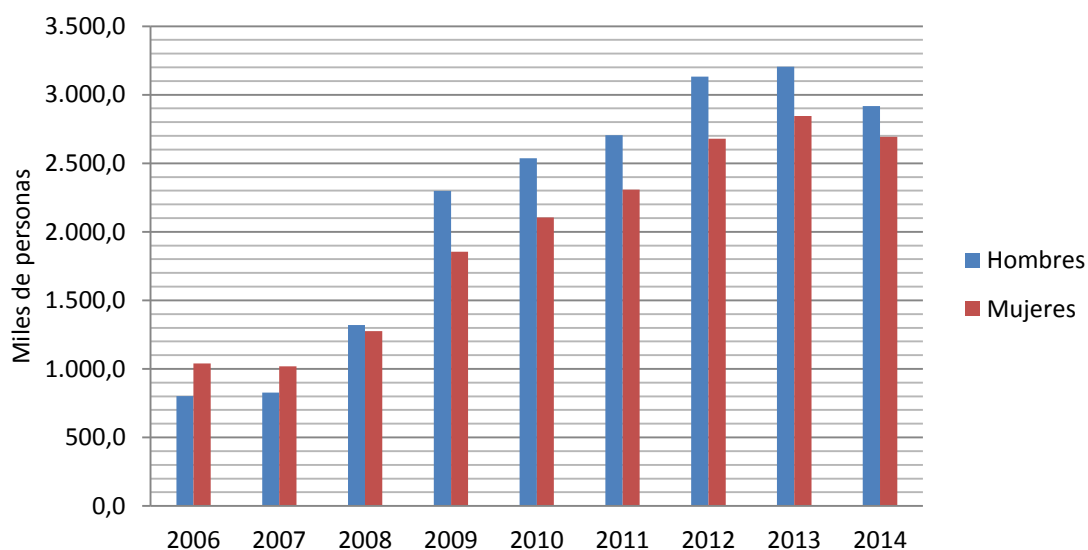
Desde el punto de vista del número de trabajadores ocupados según la edad, hemos dividido el total en 3 grupos diferentes: un grupo más joven de 16 a 34 años, un grupo de profesionales con más experiencia de 35 a 54 años, y un grupo de veteranos de 55 años y más.

El descenso de ocupados más acusado ha sido del grupo más joven, reduciéndose a casi la mitad desde el año 2007 con 8.164.000 trabajadores a 4.675.000 en 2014. Su descenso ha sido progresivo desde el año 2007.

En cuanto a los otros dos grupos de edad, la población ocupada de entre 35 a 54 años se ha mantenido estable en torno a los 10.000.000 de trabajadores, mientras que los de más edad han ido aumentando muy poco a poco el número de trabajadores por cada año, sufriendo una leve caída en el año 2009 que se recupera ya en el año 2011, llegando a 2014 con 2.528.800 ocupados.

En lo que respecta al número de trabajadores desempleados, vemos que la crisis también ha afectado de forma desigual según el sexo y la edad. En este caso la tendencia es opuesta a la comentada para el caso del número de ocupados. Veámoslo en los gráficos 6 y 7.

**Gráfico 6: Evolución número de trabajadores desempleados según género.**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

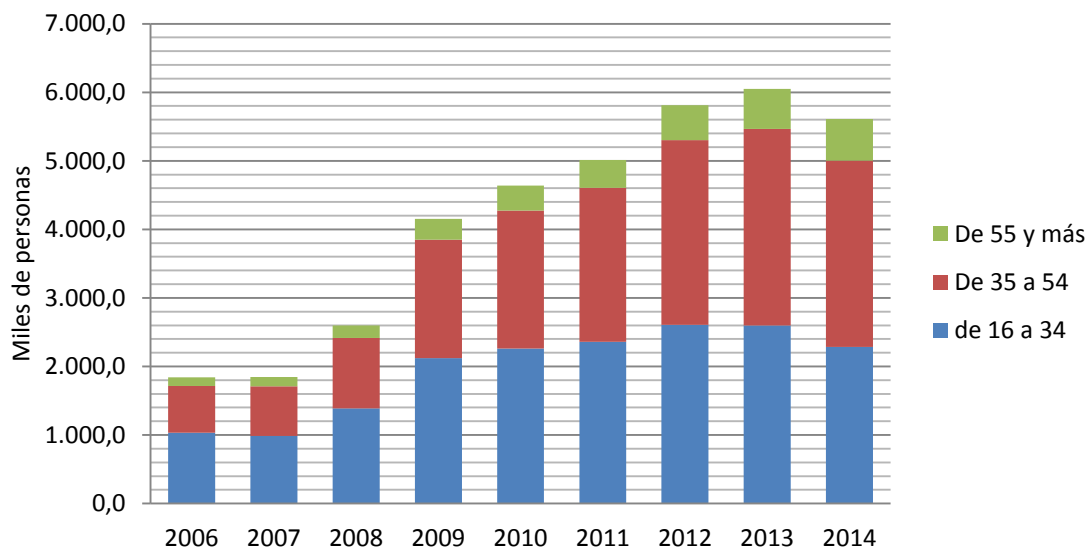
La tendencia del número de personas en situación de desempleo es creciente, aumentando progresivamente año tras año desde 2006, tanto para los hombres como para el colectivo de mujeres.

El número de mujeres desempleadas tiene su mínimo en el año 2007 con un total de 1.019.700 desocupadas. El máximo lo encontramos en el año 2013 con 2.845.500 mujeres en el paro. Desde el año 2007 hasta el año 2013 el desempleo femenino aumenta progresivamente año tras año, volviendo a remarcar el año 2014 como un año de leve mejoría, con 2.650.000 mujeres menos desempleadas.

Los varones desempleados han aumentado en mayor proporción que las mujeres, registrando el nivel mínimo de desempleo en el año 2006, con 800.600 desocupados, y llegando a alcanzar un máximo de 3.205.600 en 2013.

Al igual que en el caso de las mujeres, en el año 2014 disminuye el número de hombres en situación de desempleo en 289.100 personas, situándose la cifra en un total de 2.916.500.

**Gráfico 7: Evolución número de trabajadores desempleados según edad.**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Desde el punto de vista del número de trabajadores desempleados según la edad, volvemos a agrupar las edades como lo hemos hecho anteriormente. Esta vez, los tres grupos de edad sufren el desempleo en mayor medida.

El grupo de edad más joven tiene su mínimo en el año 2007 con 988.800 personas desocupadas, mientras que alcanza su máximo en 2012 con 2.608.300 desempleados.

El grupo de mediana edad, llega a su mínimo en el año 2006 con 681.200 desempleados, siendo su máximo en el año 2013 con 2.870.400 personas en el paro.

El grupo de más edad, tiene su mínimo en 2006 con sólo 127.800 personas desempleadas, mientras que su máximo lo alcanza en 2014 con 605.000 desocupados.



Notamos una gran diferencia entre los dos grupos más jóvenes y el más veterano, ya que los primeros tienen al menos el año 2014 de mejoría mientras que las personas con más edad siguen con un número de personas en desempleo creciente. Les es más difícil encontrar un trabajo a edad más avanzada.

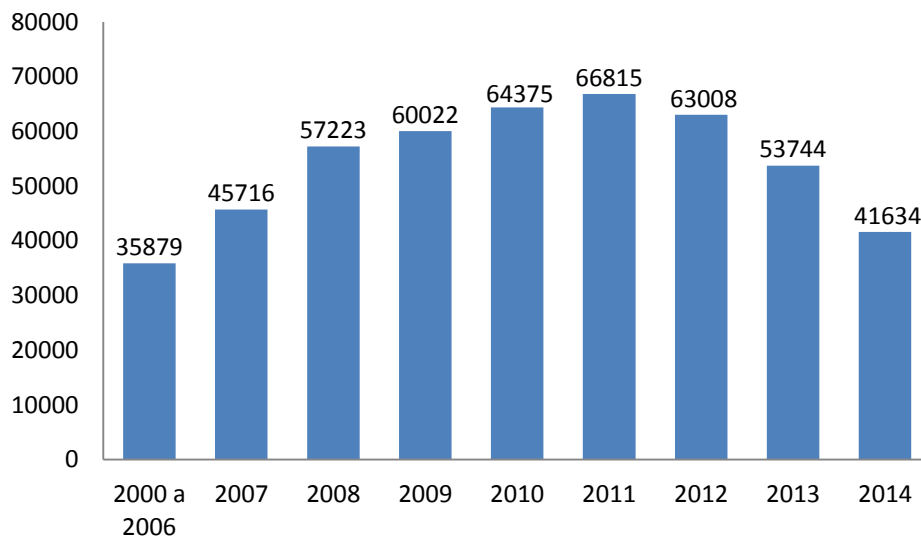
### **3.2.2 Evolución anual del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.**

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social fue creado en 1995 con el Pacto de Toledo. Una de sus 15 recomendaciones va dedicado a éste, definiéndolo como hemos hecho en el primer apartado del trabajo, pag. 9: *“se acumularán en el Fondo de Reserva, sin ningún tipo de límite, los excedentes que se produzcan después de pagar las pensiones del año anterior. De esta forma, se otorgará una mayor estabilidad en las fases bajas del ciclo económico sin tener que recurrir a un aumento de las cotizaciones”*.

El funcionamiento, visto desde una perspectiva muy básica, sería como ir “llenando una hucha” con los ahorros en las épocas de bonanza, para que en los momentos más difíciles se pueda acceder a ellos.

En el gráfico 8 queda plasmada la evolución que ha sufrido en los últimos años el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, junto con sus importes en millones de euros.

### Gráfico 8: Evolución general del Fondo de Reserva de la Seguridad Social



Fuente: Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Informe a las Cortes Generales (31/12/2014).

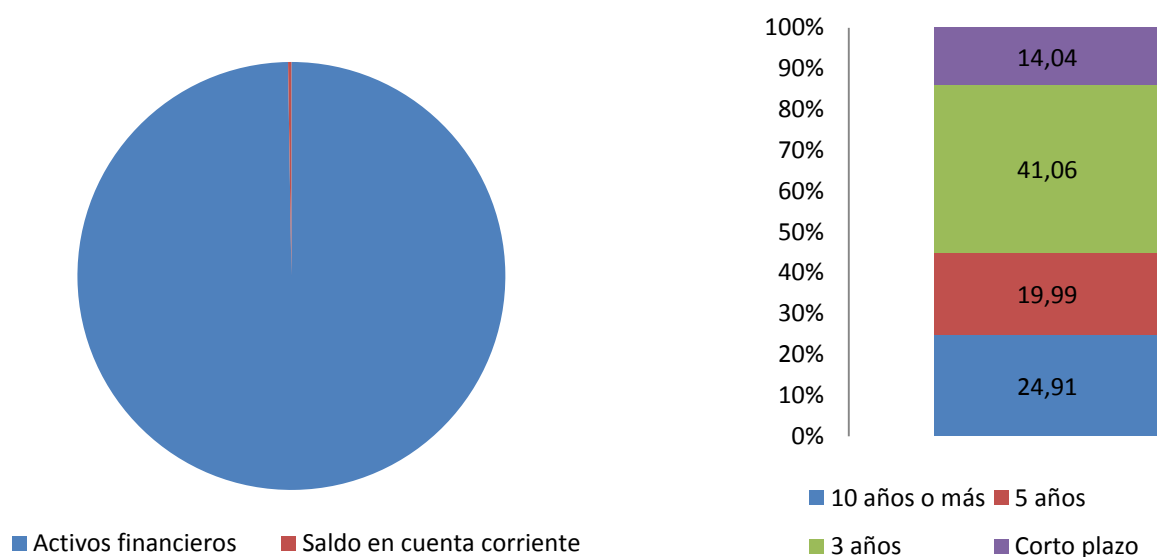
Podemos observar como el importe de los años 2012, 2013 y 2014 ha disminuido. Esto se debe a que se ha dispuesto del Fondo en unas cuantías de 7.003 millones de euros en 2012, 18.651 millones de euros en 2013 y 33.951 millones de euros en 2014.

Estas disposiciones del Fondo de Reserva se deben al déficit financiero de la Seguridad Social, por lo que se hicieron necesarias para poder hacer frente, principalmente, a las pagas extra de pensiones.

En cuanto a la composición del Fondo de Reserva, está formado por activos financieros en su inmensa mayoría y saldo en cuenta corriente depositado en el Banco de España en una pequeña parte.

A 31 de diciembre de 2014 los fondos se distribuyen según el gráfico 9.

**Gráfico 9: Distribución del Fondo de Reserva y sus activos financieros.**



Fuente: Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Informe a las Cortes Generales (31/12/2014).

El 99,998% está formado por activos financieros y el 0,002% corresponde con el saldo en cuenta corriente.

En esta composición encontramos el principal problema del Fondo de Reserva, ya que la gran mayoría de su cuantía total está invertida en compra de deuda del Estado español a largo, medio y corto plazo, como vemos en el gráfico 9.

Así, en caso de que se necesitasen fondos para pagar pensiones, lo que se encontrarían en su gran mayoría son bonos y obligaciones del propio Estado español que se convertirán en dinero líquido a lo largo de los siguientes años, según corresponda su vencimiento.

Como podemos comprobar, el dinero de la “hucha” está ya invertido en casi su totalidad, de forma que, en caso de que surja una gran necesidad de dinero líquido para hacer frente a los pagos de las pensiones, no estaría disponible en ese mismo instante. En consecuencia, el pago de las pensiones está garantizado siempre que el importe a disponer el Fondo de Reserva no exceda del dinero líquido disponible en ese momento, ya que el resto está invertido en deuda del Estado español y no se encuentra disponible hasta el vencimiento de los bonos y obligaciones.

## **4. PRINCIPALES MEDIDAS DE REFORMA RECIENTES DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA.**

### **4.1 Reformas del sistema de pensiones en el ámbito de los países de la Unión Europea.**

El fenómeno del envejecimiento ha llamado la atención en una gran mayoría de países debido al aumento del gasto en pensiones. Además, los efectos de la crisis económica se suman al factor demográfico, haciéndose notar también en todos los países de la UE. Por ello, los países de la Unión Europea se han visto en la obligación de tomar medidas para modificar sus sistemas de pensiones y hacerlos sostenibles y viables ante las expectativas demográficas y económicas.

Estas medidas se han traducido en reformas paramétricas, en su gran mayoría, y reformas estructurales que vienen llevándose a cabo en los diferentes países desde la década de 1990 (Banco de España, 2010b: La reforma del sistema de pensiones en España). La tabla 9 muestra brevemente las modificaciones realizadas hasta 2007 en la UE-15.

**Tabla 9: Reformas paramétricas y estructurales UE-15 (hasta 2007).**

	Reformas paramétricas				Reformas estructurales		
	Edad de jubilación	Incentivos prolongación actividad	Cálculo de la pensión	Actualización pensión	Factor de sostenibilidad	Contribución definida	Contribuciones nocionales
<b>Alemania</b>	X	X			X		
<b>Austria</b>	X	X	X				
<b>Bélgica</b>	X	X	X				
<b>Dinamarca</b>	X	X			X		
<b>Finlandia</b>		X	X	X	X		
<b>Francia</b>		X	X		X		
<b>Grecia</b>							
<b>Holanda</b>							
<b>Irlanda</b>		X					
<b>Italia</b>	X	X		X			X
<b>Luxemburgo</b>			X				
<b>Portugal</b>	X	X	X	X	X		
<b>Reino Unido</b>	X	X					
<b>Suecia</b>			X			X	X

Fuente: OCDE: Pensions at a Glance 2007

Las reformas paramétricas mantienen el régimen financiero de reparto del sistema de pensiones y tratan de modificaciones cualitativas concretas en algún parámetro, cambiando a otro su valor, sin ningún tipo de evolución automática. Entre este tipo de reformas encontramos las siguientes:

- Edad de jubilación.

En los últimos años, ha incrementado la edad de jubilación mínima y la edad ordinaria ha aumentado hasta los 65 años en la mayoría de países, teniendo como objetivo seguir aumentándola hasta los 67 años, tanto para hombres como para mujeres.

Algunos países, como Dinamarca, ya se planteaban en 2005 establecer una relación entre la edad de jubilación y la esperanza de vida.

- Incentivos a la prolongación de la actividad laboral.

Varias reformas han aumentado la penalización por jubilación anticipada y los incentivos para retrasar la edad de jubilación. Bélgica y Reino Unido han retrasado la edad a la que se puede acceder a la jubilación anticipada. Por otro lado, Austria, Francia, Alemania, Italia y Portugal han aumentado la bonificación por atraso de la jubilación y la penalización por jubilación anticipada. En Finlandia, el derecho a la pensión aumenta más con los últimos años trabajados.

- Modificación del cálculo de la pensión.

Se ha aumentado el periodo de tiempo para el cálculo de la pensión, llegando incluso a tomar en cuenta toda la vida laboral.

En Austria se pasa de una base de cotización de 15 años a 40 años. En Francia, se toman los 25 mejores años en términos de salario recibido en vez de los mejores 10 años. Finlandia, Portugal y Suecia van a comenzar a tener en cuenta la vida laboral completa.

- Modificación de los índices de actualización de las pensiones.

Muchos países han dejado de utilizar los crecimientos salariales como método para actualizar las pensiones en vigor y han pasado a la utilización de los índices de precios.

Finlandia es uno de los países que los utiliza totalmente para todas las pensiones, mientras que Italia y Portugal sólo los utiliza parcialmente para aumentar las pensiones más bajas.

- Introducción de la esperanza de vida.

La introducción de la esperanza de vida es una de las reformas más importantes en los sistemas de pensiones europeos. Este cambio provoca que la cuantía de la pensión se ajuste a la esperanza de vida de la persona en el momento de la jubilación, de manera que cuanto más años de vida se prevean,

el valor total de la pensión se repartirá entre un número mayor de años. De esta manera, entra en juego una medida de equidad intergeneracional.

Dinamarca, Finlandia, Francia y Portugal han introducido ya estas modificaciones. En cambio, el factor de sostenibilidad de Alemania depende del ratio pensionistas-cotizantes, de forma que cuanto mayor sea este ratio menor será la revalorización de las pensiones.

En cuanto a las reformas estructurales, nos referimos a los sistemas de cuentas nocionales. Una cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ficticios que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral. Se trata de un sistema de financiación de reparto que basa su funcionamiento en el pago de las pensiones en vigor con las cotizaciones recaudadas en ese mismo año. Es un sistema de aportación definida ya que las pensiones se calculan según las cotizaciones acumuladas en la cuenta nocional (Vidal Meliá, C.; Devesa Carpio, J.E.; Lejárraga García, A.: 2004).

Este sistema está implantado en Suecia y en Italia de forma obligatoria.

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

Ante la situación, tanto demográfica como económica, que hemos visto en el apartado anterior, y dados los procesos de reformas acontecidos en los sistemas de pensiones dentro del contexto de Unión Europea, se hizo necesario acometer con urgencia una reforma que pudiera modificar el sistema de pensiones español a las nuevas circunstancias demográficas y, sobretodo, económicas, a fin de procurar hacerlo más sólido y sostenible financieramente.

Siguiendo las pautas contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, que fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011, los interlocutores sociales y el Gobierno suscribieron, con fecha 2 de febrero de 2011, el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones.

Posteriormente, se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que tiene como objetivo llevar a cabo los compromisos contenidos en el Acuerdo social y económico citado, así como incorporar algunas de las recomendaciones recogidas en la nueva reformulación del Pacto de Toledo.

Los cambios comenzaron a aplicarse en el año 2013 a través de una planificación temporal que conducirá a que el nuevo sistema esté ya en total funcionamiento en el año 2027. Los principales cambios introducidos son:

- Modificaciones en la tasa de sustitución

Se amplía el número de años cotizados de 35 a 37 para conseguir el 100% de la base reguladora. De esta manera, se modifica la escala anterior determinada por la Ley de 2007 dejando el mínimo de 15 años cotizados con el 50% de la base reguladora y siendo 37 años cotizados el 100% de ésta. Además, en esta nueva escala se tomarán los años y meses completos sin redondear. Los porcentajes quedan reflejados en la tabla 10.

**Tabla 10: Modificaciones en la tasa de sustitución (2011).**

<b>15 años cotizados</b>	<b>50%</b>
<b>Entre 16 y 35 años con 8 meses cotizados</b>	<b>+ 0,19% cada mes</b>
<b>35 años con 9 meses cotizados o más</b>	<b>+ 0,18% cada mes</b>
<b>Límite: se alcanza a los 37 años</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.



Esta modificación se aplicará de forma gradual como vemos a continuación:

- Durante los años 2013 a 2019 → Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.
  - Durante los años 2020 a 2022 → Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.
  - Durante los años 2023 a 2026 → Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.
  - A partir del año 2027 → Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%
- Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora

Se amplía el periodo de determinación de la base reguladora de la pensión de los 15 a los 25 años. De esta forma, el cálculo de la base reguladora ahora pasará a ser el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. Esta reforma se aplicará a partir de 2013 gradualmente de la forma que describe la tabla 11.

**Tabla 11: Modificación periodo de cálculo de la base reguladora (2011).**

<b>Año</b>	<b>Numerador</b>	<b>Denominador</b>
A partir de 2013	192 (16 años)	224
A partir de 2014	204 (17 años)	238
A partir de 2015	216 (18 años)	252
A partir de 2016	228 (19 años)	266
A partir de 2017	240 (20 años)	280
A partir de 2018	252 (21 años)	294
A partir de 2019	264 (22 años)	308
A partir de 2020	276 (23 años)	322
A partir de 2021	288 (24 años)	336
A partir de 2022	300 (25 años)	350

Fuente: Elaboración propia.

Para las personas que hayan dejado de trabajar por alguna causa que no sea su voluntad y, a partir de los 55 años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral la base reguladora será la correspondiente a la tabla 12, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo a la tabla 11.

**Tabla 12: Modificación periodo de cálculo base reguladora II (2011).**

<b>Año</b>	<b>Numerador</b>	<b>Denominador</b>
De 01/01/2013 hasta 31/12/2016	240 (20 años)	280
De 01/01/2017 hasta 31/12/2021	300 (25 años)	350

Fuente: Elaboración propia.

- Modificaciones de la edad de jubilación ordinaria

La edad legal de jubilación de 65 años lleva establecida desde 1919 con el Retiro Obrero. Desde entonces, la esperanza de vida de la población ha aumentado considerablemente, de forma que se hacía necesario adaptar la edad de jubilación a la esperanza de vida actual.

Así, con la reforma de 2011, la edad de jubilación aumenta de los 65 a los 67 años de edad, aplicándose de forma gradual a partir de 2013 de la manera que vemos en la tabla 13.

**Tabla 13: Modificaciones de la edad de jubilación ordinaria (2011).**

<b>Año</b>	<b>Periodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2013</b>	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
<b>2014</b>	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses

<b>2016</b>	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Elaboración propia.

- Prolongación voluntaria de la vida laboral

Aumentan las bonificaciones para las personas que sigan trabajando después de la edad legal de jubilación (67 años), o con 65 años y 38,5 años de cotización, siempre que acrediten un mínimo de 15 años cotizados.

Se aplicará al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Los coeficientes los podemos ver en tabla 14.

**Tabla 14: Modificaciones de la edad de jubilación ordinaria (2011).**

<b>Hasta 25 años cotizados</b>	+ 2% anual
<b>Entre 25 y 37 años cotizados</b>	+ 2,75% anual
<b>A partir de 37 años cotizados</b>	+ 4% anual

Fuente: Elaboración propia.

- Modificaciones respecto a la jubilación anticipada

La Ley 27/2011 de 1 de agosto establece dos formas de acceso a la jubilación anticipada:

1. Cese en el trabajo debido a causas no imputables al trabajador
2. Cese del trabajo debido a la voluntad del interesado.

Los requisitos para acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador son tener 61 años de edad, estar inscrito como demandante de empleo al menos 6 meses antes de la solicitud de jubilación, acreditar un periodo mínimo de cotización de 33 años sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias y que el cese se haya producido por el cierre de la empresa o situación de crisis<sup>7</sup>.

Los coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, en este caso los vemos en la tabla 15.

**Tabla 15: Modificaciones respecto a la jubilación anticipada (2011).**

<b>Cotización menor a 38,5 años</b>	1,875 % por trimestre
<b>Cotización entre 38,5 años y 41,5 años</b>	1,750 % por trimestre
<b>Cotización entre 41,5 años y 44,5 años</b>	1,625 % por trimestre
<b>Cotización superior a 44,5 años</b>	1,500 % por trimestre

Fuente: Elaboración propia.

<sup>7</sup> Como situación de crisis se puede considerar el despido colectivo, la extinción del contrato conforme a la Ley Concursal, la muerte o jubilación del empresario, por fuerza mayor, la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Los requisitos para acceder a la jubilación anticipada por cese de trabajo debido a la voluntad del interesado son tener 63 años de edad, acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias y que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

Los coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, los podemos ver en la tabla 16.

**Tabla 16: Modificaciones respecto a la jubilación anticipada (2011).**

<b>Cotización menor a 38,5 años</b>	2 % por trimestre
<b>Cotización entre 38,5 años y 41,5 años</b>	1,875 % por trimestre
<b>Cotización entre 41,5 años y 44,5 años</b>	1,750 % por trimestre
<b>Cotización superior a 44,5 años</b>	1,625 % por trimestre

Fuente: Elaboración propia.

Como excepción, las personas que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En este caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 % por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años en el momento del hecho causante.

- Modificaciones respecto a la jubilación parcial

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a ésta, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar un contrato de relevo cuando se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.

En los casos en que se celebre un contrato de relevo, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Haber cumplido las edades y periodos de cotización en el momento del hecho causante que muestra la tabla 17.

**Tabla 17: Modificaciones respecto a la jubilación parcial (2011).**

<b>Año</b>	<b>Edad exigida según períodos cotizados</b>		<b>Edad exigida con 33 años cotizados</b>
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 años y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 años y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 años y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 años y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 años y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 años y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027 y >	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Fuente: Elaboración propia.

- Acreditar un período de permanencia en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un 25% y 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado indefinidamente a jornada completa.
- Acreditar un período de cotización de 33 años, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. El periodo de cotización exigido para trabajadores con una discapacidad será de 25 años.
- La base de cotización del trabajador relevista no podrá ser menor al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- Los contratos de relevo tendrán la misma duración que le falte al trabajador relevado para jubilarse. En los casos de contrato de relevo a jornada completa indefinidos se sumarán dos años adicionales al tiempo que el falte al trabajador relevado para jubilarse.
- Durante el periodo de jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

- Factor de Sostenibilidad

La Ley 27/2011 introduce en nuestro sistema la figura del “factor de sostenibilidad” y, según la cual, con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir del año 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán en términos de las diferencias existentes entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.

#### **4.3 RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.**

El Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, ha introducido la denominada jubilación compatible con el trabajo y ha llevado a cabo la modificación, entre otras materias, del sistema de jubilación anticipada y parcial, así como de los requisitos para el acceso al subsidio para mayores de 55 años.

- Jubilación anticipada.

Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada para las cuales se exigen los siguientes requisitos:

- Respecto a la jubilación “forzosa” (derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador) las modificaciones más importantes son:

- Se deberá tener cumplida una edad que sea inferior en 4 años como máximo a la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria.
- Se mantiene el periodo de cotización efectiva mínima de 33 años.
- El cese en el trabajo debe haberse producido por una reestructuración empresarial que impida continuar la relación laboral.
- Se modifican los coeficientes de reducción de la pensión en función del periodo de cotización según la tabla 18.

**Tabla 18: Modificaciones respecto a la jubilación anticipada (2013).**

<b>Cotización menor a 38,5 años</b>	1,875 % por trimestre
<b>Cotización entre 38,5 años y 41,5 años</b>	1,750 % por trimestre
<b>Cotización entre 41,5 años y 44,5 años</b>	1,625 % por trimestre
<b>Cotización superior a 44,5 años</b>	1,500% por trimestre

Fuente: Elaboración propia.

- En relación con la denominada jubilación “voluntaria”, las principales novedades son las siguientes:

- Para el acceso a la misma, se deberá tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria.
- Se requiere un periodo de cotización efectiva mínima de 35 años.
- Se modifican los coeficientes de reducción de la pensión en función del periodo de cotización como muestra la tabla 19.



**Tabla 19: Modificaciones respecto a la jubilación anticipada II (2013).**

<b>Cotización menor a 38,5 años</b>	2 % por trimestre
<b>Cotización entre 38,5 años y 41,5 años</b>	1,875 % por trimestre
<b>Cotización entre 41,5 años y 44,5 años</b>	1,750 % por trimestre
<b>Cotización superior a 44,5 años</b>	1,625 % por trimestre

Fuente: Elaboración propia.

Aplicados los correspondientes coeficientes, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

- Jubilación parcial.

Las principales modificaciones respecto a la legislación anterior es la siguiente:

Cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, el contrato de relevo deberá mantenerse en vigor durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- Compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo.

Se posibilita la compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo para aquellos trabajadores que hayan accedido a la jubilación al alcanzar la edad ordinaria; y a los que se haya aplicado un porcentaje del 100% sobre la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de su pensión.

Pueden compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial, por cuenta propia o por cuenta ajena, con el cobro del 50 % de la pensión que tengan reconocida inicialmente o estén percibiendo.

Durante esta situación de compatibilización, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, quedando adicionalmente sujetos a una cotización especial de solidaridad.

- Políticas activas de empleo para mayores de 55 años.

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, tendrán la consideración de colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo a fin de fomentar su permanencia en el mercado de trabajo y prolongar su vida laboral.

#### **4.4 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.**

Como ya hemos comentado anteriormente, el aumento de la esperanza de vida y bajas tasas de natalidad, junto con una fuerte crisis económica que ha provocado la aparición de déficits en las cuentas de la Seguridad Social, han supuesto un cúmulo de tensiones que ponen en riesgo la viabilidad y sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Con la finalidad de reducir estos impactos demográficos y económicos, el gobierno inició, con la Ley 27/2011 de 1 de agosto, un proceso de reformas en el ámbito de las pensiones de jubilación que supondrán un importante cambio del sistema de pensiones español.

Con la citada Ley 27/2011 entró en vigor el aumento progresivo de la edad de jubilación y del periodo para calcular la base reguladora, las cuales eran medidas que pueden resultar favorables a corto plazo, pero que resultaban insuficientes desde una perspectiva a medio y largo plazo.

Para aportar una mayor sostenibilidad a medio y largo plazo, se aprueba la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, la cual es una de las mayores reformas aprobadas en el marco del sistema de pensiones español. Dicha Ley contempla principalmente los siguientes aspectos:

- El Índice de Revalorización

Las pensiones de jubilación de la Seguridad Social, serán incrementadas al principio de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicho índice se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$IR_{t+1} = g_{l,t+1} - g_{p,t+1} - g_{s,t+1} + \alpha \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*}$$

Esta función depende de los siguientes factores, que se calculan como medias móviles aritméticas centradas en t+1, de once valores:

- Ingresos del sistema de la Seguridad Social ( $\bar{g}_{l,t+1}$ ).
- Número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social ( $\bar{g}_{p,t+1}$ ).
- El efecto sustitución, que se define como la variación interanual de la pensión media en un año en ausencia de revalorización en dicho año ( $\bar{g}_{s,t+1}$ ).
- Importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social ( $I_{t+1}^*$ ).
- Importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social ( $G_{t+1}^*$ ).
- Parámetro  $\alpha$  que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33 y se revisará cada cinco años, siendo su valor de 0,25 durante el primer quinquenio.

Para calcular estas variables es necesario proyectar cuáles serán los ingresos y gastos hasta el periodo t+6. Estas previsiones se calcularán por el Ministerio de Economía y Competitividad, las cuales serán posteriormente materia de opinión por parte de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

El resultado obtenido está marcado por dos límites, ya que no podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual del IPC en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50%.

De esta manera, la revalorización anual de las pensiones ya no va ligada al incremento del IPC, sino a la situación financiera del sistema de pensiones. Por lo tanto, en épocas de crisis económica, el índice de revalorización disminuirá (siempre asegurando un incremento del 0,25% como hemos comentado anteriormente) perdiendo los pensionistas poder adquisitivo.

- El Factor de Sostenibilidad

El origen del Factor de Sostenibilidad está en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, donde se preveía su entrada en vigor a largo plazo. Como consecuencia de la grave crisis económica, su puesta en práctica era necesaria para la sostenibilidad del sistema de pensiones, y por ello se ha adelantado al día 1 de enero de 2019.

El factor de sostenibilidad se define como un instrumento automático de equidad intergeneracional que permite vincular la cuantía de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, y se aplicará una sola vez para la determinación del importe inicial de las nuevas pensiones.

Para su cálculo se tendrán en cuenta:

- Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación elaboradas por la Seguridad Social.
- La edad de 67 años como edad de referencia.

La formulación matemática del factor de sostenibilidad es  $FS_t = FS_{t-1} * e_{67}^*$ , siendo:

- FS = Factor de sostenibilidad.
- $FS_{2018} = 1$ .
- t = Año de aplicación.

- $e_{67}^*$  = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años.

Para el quinquenio 2019-2023,  $e_{67}^*$  tomará el valor:

$$\frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}}^{\frac{1}{5}}$$

siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017.

Para el cálculo del factor de sostenibilidad en el periodo 2024 a 2028, ambos inclusive,  $e_{67}^*$  tomará el valor:

$$\frac{e_{67}^{2017}}{e_{67}^{2022}}^{\frac{1}{5}}$$

siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2022.

Y así sucesivamente para los siguientes quinquenios.

De esta manera, podemos comprobar que si la esperanza de vida aumenta en los años próximos, el factor de sostenibilidad va a implicar una disminución de la pensión inicial.

Por ello, esta reforma es una medida de equidad intergeneracional para dos personas jubiladas en momentos diferentes con la misma carrera profesional. La cuantía total de la pensión podrá ser equiparable entre un pensionista actual y uno futuro, ya que la persona jubilada ahora cobra una pensión más alta pero disfrutada durante menos tiempo debido a que su esperanza de vida es menor y la cobrará durante menos tiempo. En cambio, un pensionista futuro cobrará una cuantía menor, pero tendrá una esperanza de vida más larga, así que la disfrutará durante más tiempo.

Con periodicidad quinquenal, se revisará la variación interanual de la esperanza de vida a tener en cuenta para calcular el valor del factor de sostenibilidad (Banco de España, 2014).

## **5. CONCLUSIONES.**

El tema de este trabajo está centrado en el sistema español de pensiones de la Seguridad Social, el cual incluye una de las prestaciones más relevantes para nuestra sociedad, la prestación por jubilación.

Su sistema de financiación es el de reparto, consistente en la distribución a corto plazo de las cotizaciones de los trabajadores, que se convierten en prestaciones a percibir por los beneficiarios. Así, ya comprobamos uno de sus principales problemas: la viabilidad y sostenibilidad del sistema de pensiones español depende de las cotizaciones de la población ocupada.

Debido al problema demográfico típico de los países desarrollados, el envejecimiento de la población, cada vez hay más población anciana en relación a población en edad de trabajar. Esto conlleva a la posibilidad de que las cotizaciones de la población trabajadora no sean suficientes para pagar las pensiones de la población jubilada.

Para poner solución a este problema, el sistema de pensiones español ha sido reformado en varias ocasiones, siendo la reforma más importante el Pacto de Toledo, aprobado el 6 de abril de 1995, con el que se pretendía analizar los problemas estructurales de la Seguridad Social y garantizar la viabilidad financiera del modelo.

En los siguientes años se llevaron a cabo las reformas de la Ley 24/1997, Ley 35/2002, la renovación del Pacto de Toledo y la Ley 40/2007. El objetivo principal de estas leyes fue el de adoptar una serie de medidas que modificasen aspectos financieros del sistema y regulasen la acción protectora de las pensiones, como son el periodo mínimo de cotización, la determinación de la base reguladora y la cuantía de la pensión. Además, era de vital importancia intentar que la población se jubilase lo más tarde posible (debido al problema mencionado del envejecimiento), y por ello también se introdujeron medidas que incentivasen la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación y penalizasen la salida del mercado de trabajo con coeficientes bonificadores y reductores, respectivamente.

A finales del año 2007, la grave crisis económica mundial dejó notar sus efectos en España con altísimas tasas de paro. Esto supuso una gran disminución de las cotizaciones a la Seguridad Social, la cual vio peligrar la sostenibilidad del sistema de pensiones español, teniendo que hacer frente al pago de las pensiones accediendo al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Este Fondo es el lugar donde se acumulaban los excedentes que se producían después de pagar las pensiones del año anterior, otorgando una mayor estabilidad en los momentos más difíciles de crisis.

Aun así, el Fondo de Reserva de la Seguridad no es suficiente para garantizar la estabilidad a largo plazo del sistema de pensiones español, por lo que se hacía muy urgente acometer nuevas reformas.

Esta necesidad de nuevas medidas se vieron reflejadas en la Ley 27/2011 y la Ley 23/2013, que intentaron dotar al sistema de pensiones de una solidez que lo hiciera más sostenible financieramente. Entre las medidas tomadas encontramos modificaciones en la tasa de sustitución, ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora, aumento de la edad de jubilación ordinaria a los 67 años, incentivos a la prolongación de la vida laboral, reducciones para evitar la salida del mercado de trabajo antes de tiempo, y las más relevantes: el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización del sistema.

El factor de sostenibilidad es una medida de equidad intergeneracional que vincula las cuantías de las pensiones de jubilación a la esperanza de vida, implicando que si aumenta la esperanza de vida, se produce una disminución de la pensión inicial.

Mediante la reforma del índice de revalorización, la revalorización anual de las pensiones ya no va ligada al incremento del IPC, sino a la situación financiera de la Seguridad Social. En momentos de crisis el índice disminuirá, y en momentos de bonanza el índice aumentará, modificando así la cuantía de la pensión.

Desde mi punto de vista, después de analizar los factores demográficos y económicos descritos en el trabajo, creo que eran muy convenientes las reformas que se han llevado a cabo en el sistema de pensiones español, ya que con ellas se puede obtener una solidez y una mayor estabilidad a largo plazo del modelo.

Puede haber críticas, ya que a nadie le gusta que su pensión disminuya en un momento dado o incluso pensar que en el futuro tendremos una pensión menor que las actuales, pero viendo las perspectivas y las proyecciones de futuro, mejor que haya un sistema estable y fiable que un sistema que no se sostenga financieramente.

Además, los países miembros de la UE también han tomado estas medidas en sus sistemas de pensiones para asegurar la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo. Tomar decisiones similares o idénticas entre países hace que la unión de los países europeos sea aún más fuerte.



## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arellano Espinar, A. (2011): *Crisis económica y sostenibilidad las pensiones de jubilación y los sistemas de provisión privados*. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/144087.pdf>
- Banco de España (2010a): *El efecto del ciclo económico en las entradas y salidas de inmigrantes en España*. Dirección General del Servicio de Estudios. Disponible en: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/10/Fic/dt1016.pdf>
- Banco de España (2010b): *La reforma del sistema de pensiones en España*. Dirección General del Servicio de Estudios. Disponible en: [http://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409\\_notaservicioestudios.pdf](http://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf)
- Banco de España (2014): “El nuevo factor de revalorización y de sostenibilidad del sistema de pensiones español”. *Boletín Económico del Banco de España*. Julio-Agosto, pp. 77-86. Disponible en: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Jul/Fich/be1407.pdf>
- Congreso de los Diputados. Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo (2010): *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Disponible en: [http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf)
- Fondo de Reserva de la Seguridad Social (2014): *Informe a las Cortes Generales (31 diciembre 2014): Evolución, actuaciones del año 2014 y situación a 31 de diciembre de 2014*. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/197708.pdf>
- García Murcia, L. y Castro Argüelles, M.A (2009): “La previsión social en España: del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de Seguridad Social.” Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115798.pdf>

INE (2015): Datos estadísticos del mercado laboral: actividad, ocupación y paro. Disponibles en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)

INE. Notas de prensa (28 de octubre de 2014): *Proyección de la Población de España 2014–2064*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np870.pdf>

INE. Notas de prensa (22 de junio de 2015): *Movimiento Natural de la Población (Nacimientos, Defunciones y Matrimonios)*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np915.pdf>

INE. Notas de prensa (25 de junio de 2015): *Cifras de Población a 1 de enero de 2015. Estadística de Migraciones 2014*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np917.pdf>

Instituto Nacional de Previsión (1936): *Reglamento general del Régimen Obligatorio del Retiro Obrero*. Publicaciones. Disponible en: [http://bvingesa.msc.es/bvingesa/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1001664&responsabilidad\\_civil=on](http://bvingesa.msc.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001664&responsabilidad_civil=on)

Jiménez-Ridruejo Ayuso, Z. (2007): “La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: envejecimiento, inmigración y productividad”. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51591.pdf>

Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (2007). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1997/07/16/pdfs/A21781-21787.pdf>

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (2002). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/13/pdfs/A25633-25638.pdf>

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (2007). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05/pdfs/A50186-50200.pdf>

OECD (2007): *Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries*. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2007-en)

Seguridad Social (2015a): *Antecedentes y modelo actual del sistema español de Seguridad Social*. Área de profesores del Aula de la Seguridad Social: Unidad 1. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/index.htm)

Seguridad Social (2015b): *El modelo actual de Seguridad Social*. Área de profesores del Aula de la Seguridad Social: Unidad 2. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad2/ModeloactualdeSeguridadSocial/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad2/ModeloactualdeSeguridadSocial/index.htm)

Seguridad Social (2015c): *Sistema de financiación*. Área de profesores del Aula de la Seguridad Social: Unidad 5. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad5/Financiacion/Sistemadefinanciacion/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad5/Financiacion/Sistemadefinanciacion/index.htm)