



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado
Grado en Economía**

**La Sostenibilidad del Sistema
Público de Pensiones en
España**

Presentado por:

Claudia Díaz Miñarro

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez

Valladolid, 14 julio de 2023

RESUMEN

Los cambios en la estructura demográfica de la población y en los modos de vida de esta, ligados a diversas crisis económicas, pone en el punto de mira a la sostenibilidad del sistema de pensiones español. El Sistema de la Seguridad Social, en España, ha sufrido innumerables modificaciones con el objetivo de modernizarlo y mejorarlo para que la población española pueda seguir disfrutando de sus ventajas.

En el presente TFG, analizaremos en profundidad los problemas que dan lugar a la insostenibilidad del sistema de pensiones y aportaremos posibles alternativas y medidas que permitan mantener un sistema de pensiones público en España, a largo plazo.

Palabras clave: Pensiones, Sostenibilidad, Seguridad Social, Demografía.

ABSTRACT

The changes in population structure and lifestyles, linked to various economic crises, bring into focus the sustainability of the Spanish pension system. The Social Security System in Spain has undergone countless modifications with the aim of modernizing and improving it so that the Spanish population can continue to enjoy its benefits.

In this dissertation, we will analyze in depth the problems that lead to the unsustainability of the pension system and provide possible alternatives and measures that will allow for the maintenance of a public pension system in Spain in the long term.

Key words: Pensions, Sustainability, Social Security, Demography.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.	Justificación.....	5
1.2.	Objetivos	6
1.3.	Estructura.....	6
1.4.	Metodología	7
2.	ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES PÚBLICOS.....	8
2.1.	Antecedentes históricos	8
2.2.	Tipos sistemas de pensiones y su evolución	9
2.2.1.	Sistema de reparto	9
2.2.2.	Sistema de capitalización	10
2.3.	Evolución del Sistema Público de pensiones en España hasta la actualidad.....	11
3.	FACTORES QUE DETERMINAN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES	15
3.1.	Factor demográfico, envejecimiento de la población.....	15
3.2.	Factor laboral, el mercado de trabajo español.....	19
3.2.1.	Tasa de desempleo	19
3.2.2.	Peso de los contratos temporales frente a los indefinidos	20
3.3.	Factor económico.....	22
3.3.1.	Relación entre pensión media y productividad.....	22
3.3.2.	Fondo de Reserva	23
3.3.3.	Tasa de Dependencia	24
4.	SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA.....	25
4.1.	Sistema de pensiones en Alemania.....	25
4.2.	Sistema de pensiones en Holanda	27
4.3.	Sistema de pensiones en Suiza.....	28
4.4.	Sistema de pensiones en Noruega	30
5.	PROPUESTAS DE REFORMA Y OTRAS ALTERNATIVAS	31
5.1.	Sistema de cuentas nacionales	32
5.2.	Sistema mixto: capitalista y reparto	33
5.3.	Complementar el sistema de pensiones público con uno privado	33
5.4.	La mochila austriaca	36
6.	CONCLUSIÓN.....	37
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1: Encuesta de Fecundidad de 2018 en España.....	16
Gráfico 3.2: Pirámide de población de España 2021	17
Gráfico 3.3: Evolución del índice de envejecimiento de España.....	18
Gráfico 3.4: Evolución de la tasa de desempleo en España.....	20
Gráfico 3.5: Porcentaje de asalariados con contrato temporal frente al empleo total.....	21
Gráfico 3.6: Tasa de Dependencia. Total Nacional 1975-2022	24
Gráfico 5.1: Activos totales en fondos y planes de pensiones (%PIB).....	35

1. INTRODUCCIÓN

En la introducción del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) se explica de manera resumida la justificación que ha llevado a la elección del tema, los objetivos que se persiguen con este trabajo, junto con la estructura y metodología utilizadas en este documento.

1.1. Justificación

La elección del tema expuesto en este documento, tiene su justificación en que es uno de los temas más conflictivos actualmente, ya que existen grandes dudas sobre la sostenibilidad futura del sistema de las pensiones en España.

La viabilidad a largo plazo del sistema de reparto, sistema de pensiones español actual, debe mantener un equilibrio entre las cotizaciones de los trabajadores y las prestaciones concedidas. La sociedad española se encuentra en un punto de inflexión, en el que las prestaciones son mayores a las contribuciones, lo que produce un creciente déficit para el sistema si esta situación se alarga en el tiempo.

Se debe diferenciar entre prestaciones contributivas y no contributivas. Principalmente, el análisis de este trabajo se centrará en las pensiones contributivas, que son aquellas que se incluyen en el régimen de la Seguridad Social y que se generan por los trabajadores, sin embargo, las prestaciones no contributivas son financiadas por los Presupuestos Generales del Estado, mediante transferencias de crédito a la Seguridad Social.

Habitualmente, nos encontramos con debates, noticias de prensa y artículos de economistas que ponen en entredicho la sostenibilidad del sistema de reparto. Por tanto, este trabajo servirá para analizar esta situación, provocada por problemas estructurales y coyunturales, que serán investigados, en más profundidad, a lo largo de este.

1.2. Objetivos

Una vez justificada la elección del tema del trabajo, se procede a explicar los objetivos que se persiguen.

En primer lugar, se busca analizar el origen, la evolución histórica y la situación actual del sistema de pensiones español, indagando en los factores estructurales y coyunturales de manera minuciosa. De la misma manera, se estudiarán las modificaciones que se hayan llevado a cabo hasta el momento. En segundo lugar, y cómo objetivo principal de este trabajo de investigación, se analizarán nuevas propuestas y alternativas al sistema de reparto, lo que nos llevará a conocer otros sistemas de pensiones utilizados actualmente en la Unión Europea, que puedan servirnos de referencia para que, finalmente, consigamos una viabilidad, a largo plazo, del sistema de pensiones de España, ya sea con la instauración de un nuevo régimen o realizando modificaciones en el actual.

1.3. Estructura

Una vez fijados los objetivos, el siguiente paso, consiste en exponer la estructura del TFG. Este trabajo estará dividido en ocho capítulos, en los que se abordarán diferentes temas, con el objetivo de que después se realice una conclusión en la que se plasmen los puntos principales tratados en el trabajo. En el segundo capítulo, titulado: *“Antecedentes y evolución de los sistemas de pensiones públicos”* se expondrán los antecedentes históricos y la evolución del sistema de pensiones español, explicando cómo es la situación en la que se encuentra actualmente y, por último, se expondrán las últimas reformas que se han llevado a cabo en el sistema de reparto.

En el tercer capítulo, titulado: “*Factores que determinan la sostenibilidad del sistema de pensiones*” se analizan los diferentes factores estructurales y coyunturales que determinan y condicionan el sistema.

En el cuarto capítulo, titulado “*Sistemas de pensiones en la Unión Europea*” se explican algunos ejemplos de sistemas de pensiones que se utilizan actualmente en los países europeos y que pueden servir como inspiración para España.

En el quinto y último capítulo, titulado: “*Propuestas de reforma y otras alternativas*” se da respuesta al objetivo principal de este trabajo y se analizan las diferentes posibilidades que podrían otorgar un mayor equilibrio entre prestaciones y contribuyentes.

Finalmente, para cerrar el trabajo, se presentan las principales conclusiones sintetizando los aspectos más relevantes del trabajo.

1.4. Metodología

Para el desarrollo de este TFG se han utilizado múltiples referencias bibliográficas de la amplia literatura económica sobre las pensiones.

También, se han usado diferentes fuentes estadísticas que han sido de vital importancia para la elaboración de tablas y gráficos que se exponen a lo largo del documento. Estas fuentes, han sido principalmente: *INE (Instituto Nacional de Estadística)*, *Eurostat*, *Funcas Epdata* y *el Portal de Estadística, Presupuestos y Estudios de la Seguridad Social*.

Adicionalmente, se han consultado numerosos periódicos y noticias web de actualidad como *El Economista*, *El Mundo*, *Cinco Días* y *El País*.

Por último, se han consultado reformas legislativas sobre el sistema de pensiones de España.

Todo ello está recogido en las referencias bibliográficas que se encontrará en el último apartado de este trabajo.

2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES PÚBLICOS.

2.1. Antecedentes históricos

El primer sistema moderno de Seguridad Social fue creado, en 1881, en Alemania, por Otto von Bismarck. Su objetivo era proporcionar una renta a personas con alguna contingencia como la vejez o que se encontrasen incapacitadas para desarrollar su etapa laboral completa. Este tipo de pensiones contributivas vienen determinadas por una función creciente de la renta laboral, cuanto mayor sea el salario, mayor será la pensión que se perciba, es decir, existía una relación directa entre las contribuciones y el posterior seguro. Esto recibió el nombre de sistema de pensiones de reparto. Debido a que la correspondencia va determinada en función de la cotización este sistema, tiene escaso poder de redistribución.

El sistema de reparto español está inspirado en el sistema bismarckiano, al igual que el de otros países europeos, como Italia Portugal, Francia, Suiza o Polonia.

Unos años más tarde, en Reino Unido, apareció un sistema introducido por el “*Informe Beveridge*” (1942) en una lucha contra la pobreza. Se basaba en otorgar una pensión asistencial fija e igual, a la mayoría de los trabajadores. Tenía carácter redistributivo, ya que ese era su objetivo, elevar los ingresos de los menos pudientes, reduciendo la pobreza y garantizando así un nivel de subsistencia.

En este caso, las pensiones son iguales para todos los individuos y, la tasa de sustitución¹ es decreciente a la renta laboral. Si se desea mantener una pensión del mismo poder adquisitivo, en caso de rentas altas, sería necesario complementar este sistema con ahorro privado para evitar así la pérdida de salario.

¹ Tasa de sustitución: es un indicador que muestra cómo un sistema de pensiones consigue proporcionar unos ingresos adecuados. Encuentra la relación entre la pensión y el último año cotizado. En el caso bismarckiano es similar para todos, creciente frente a la renta laboral y, en el caso de Beveridge, es decreciente frente al salario.

En Reino Unido, actualmente, sistema de pensiones públicas al igual que en otros países anglosajones, continúa basándose en el modelo Beveridge. Por tanto, los primeros sistemas de pensiones que existieron fueron dos tipos diferentes de sistemas de reparto, el primero contributivo y el segundo de tipo asistencial, que se expondrán en el siguiente subapartado.

2.2. Tipos sistemas de pensiones y su evolución

Para poder realizar un análisis sobre el sistema de pensiones español, es necesario que conocer los principales sistemas de pensiones existentes. La mayoría de los autores defienden la existencia de dos tipos: sistema de pensiones de reparto y de capitalización.

2.2.1. Sistema de reparto

“El sistema de reparto se caracteriza por ser un sistema solidario garantizado por el Estado y solventado con recursos específicos” (Delconte, 2007). Este sistema es el más común en la mayoría de los países desarrollados. Se basa en que los trabajadores de una generación dedican una parte de su salario a pagar la pensión de los jubilados, en esa misma generación. *“En un sistema de reparto estricto, cada año las pensiones de los jubilados se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos. Históricamente, sin embargo, los países han cubierto cualquier déficit del sistema de reparto mediante transferencias”* (Zubiri, 2003). Es decir, requiere un pacto intergeneracional², que es determinante, ya que el hecho de carecer de este, ninguna persona estaría dispuesta a financiar las pensiones. Tener la certeza de que, en un futuro, habrá otra generación que financie las pensiones de los actuales trabajadores, produce un efecto altruista.

² El pacto intergeneracional se basa en que los trabajadores actuales, se comprometen a pagar las pensiones actuales con la contrapartida de que, en el momento de su jubilación, sea la población joven la que les pague a estos sus pensiones.

Por lo tanto, el sector público está en la base de todo este sistema, el sistema de pensiones de reparto es un sistema público. Como vimos anteriormente, forman parte del sistema de reparto, tanto el sistema bismarckiano, como el sistema Beveridge.

La rentabilidad en este tipo de sistemas de pensiones depende principalmente de dos factores: el crecimiento de la productividad y el rango trabajadores-pensionistas. En el primer factor, el ritmo de crecimiento del salario medio va ligado al aumento de la productividad y, en el caso del segundo factor, a mayor número de trabajadores, mayores serán las cuantías de las pensiones.

2.2.2. Sistema de capitalización

En este sistema, las cotizaciones pagadas por cada trabajador son invertidas en el mercado de capitales y, en función, de la rentabilidad y el riesgo, se genera un ahorro que será la futura pensión del mismo trabajador. Por tanto, los trabajadores actuales ahorran una parte de su salario mensual, que invierten en el mercado de capitales que, multiplicada dicha inversión por su rentabilidad, es el resultado de la pensión que recibirá (Argandoña, Díaz-Giménez, Díaz- Saavedra, & Álvarez, 2013). La rentabilidad del sistema de capitalización, por tanto, varía en función del tipo de interés medio de la economía.

El sistema de capitalización es de carácter privado, aunque es clave el papel del sector público ya que, sin la obligación a participar en el sistema por parte del Estado, esto no se llevaría a cabo.

De esta manera, en el sistema capitalización no es necesario ningún pacto intergeneracional, cada generación se organiza por su cuenta y sus pensiones sólo dependen de la rentabilidad obtenida en el mercado de capitales. También, se puede observar que, en el sistema de capitalización, las aportaciones no se transforman directamente en pensiones, sino que son un ahorro que se puede convertir en una inversión.

Con la información obtenida, se realiza una pequeña comparación entre estos dos tipos de sistemas de pensiones. Sabemos que el mercado financiero está

sometido a grandes riesgos, que pueden provocar la pérdida de todos los ahorros de las personas, como fue el caso de crac del 29³.

En EE.UU hace casi un siglo, el sistema de pensiones que regía era el sistema de capitalización, hasta la depresión de los años 30, en la cual toda una generación soportó perder los ahorros que habían acumulado a lo largo de toda su vida. Esto ocurrió tras la caída del mercado de valores de la Bolsa de Nueva York, elevando casi al 50% las tasas de pobreza de las personas en edad de jubilación. Fue entonces y, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt⁴, cuando se creó el primer sistema de reparto estadounidense, con el objetivo de apoyar a la generación afectada tras este desastre macroeconómico. Se denominó *“Pay as you Go”*.

Podemos concluir, por tanto, que no se puede confiar en un ahorro exclusivamente privado, ya que el riesgo al que se enfrenta la población es mayor, esto se debe a que la economía funciona mediante ciclos y que, tarde o temprano, alguna generación quedará comprometida por las circunstancias macroeconómicas o sociales.

Sin embargo, observamos que los sistemas de reparto son capaces de asegurar frente al riesgo, y de repartir dicho riesgo entre varias generaciones, sin comprometerlas. Así podemos afirmar que el sistema de pensiones de reparto a nivel de rentabilidad riesgo, estaría jerárquicamente por encima del de capitalización.

2.3. Evolución del Sistema Público de pensiones en España hasta la actualidad.

Para los países desarrollados, los sistemas de la Seguridad Social son instrumentos básicos que tienen como objetivo mejorar el nivel de vida de la

³ Crac del 29: caída del mercado de valores en la historia de la bolsa en Estados Unidos

⁴ Roosevelt: presidente estadounidense destacado por crear la política que hizo frente a los efectos de la *“Gran Depresión”* de EE. UU., conocida como New Deal. La Ley Wagner y la Ley de la Seguridad fueron las principales medidas del New Deal. La primera, destinada a otorgar derechos de sindicalización a los trabajadores y procedimientos de negociación colectiva. Y la segunda enfocada en pensiones de vejez, subsidios por desempleo y seguros de incapacidad.

población. En este apartado, se profundiza en el origen y la evolución del sistema de pensiones, principalmente en España.

Durante La Restauración, 1874 – 1923, la clase obrera reclamaba unas mejores condiciones laborales, demandando unos derechos para ello. Tras varias revueltas, en 1883, se creó La Comisión de Reformas Sociales, institución que se encargó de estudiar las propuestas de la clase obrera, pero que no propuso ninguna ley. Más tarde, crearon leyes como: la Ley de Accidentes de Trabajo, 1900.

Sin embargo, la clase obrera y empresarial no confiaban en el intervencionismo del Estado en materia social, ni laboral.

Finalmente, y durante el gobierno de Eduardo Dato, se creó el Instituto Nacional de Previsión en 1908. Fue a partir de entonces cuando se creó el primer seguro de vejez o Retiro Obrero que requería la afiliación y la cotización por parte del trabajador con carácter obligatorio. Tras este hecho, se creó el seguro de maternidad y el SOVI⁵.

En 1963, se constituyó la Ley de Bases de la Seguridad Social, con el objetivo de implantar un modelo unitario e integrado de protección social, basado en una financiación de reparto, gestionado por el sector público, bajo la supervisión del Estado. De este modo, el Instituto Nacional de Previsión, junto con los sindicatos obreros, se encargaron de un nuevo régimen, el Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, con la implantación de la Constitución de 1978, se crearon diferentes Ministerios en el Gobierno y, es cuando apareció en Ministerio de Sanidad y Seguridad Social que abordó las funciones del Instituto Nacional de Previsión. Con la nueva Constitución, se propuso una descentralización del poder, otorgándole ciertas competencias a las Comunidades Autónomas. Podemos resumir que la introducción de la

⁵ Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez: vigente desde 1939 hasta 1967 que servía para cubrir situaciones de jubilación e incapacidad permanente, incluyendo el derecho a acceder a la pensión de viudedad, a la mujer del trabajador fallecido que lo estuviera percibiendo. Actualmente, es un régimen residual que se aplica a aquellos trabajadores que no tienen derecho a la pensión actual del Sistema de la Seguridad Social (SS), con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.

democracia fue un paso muy importante en la configuración de un Estado de Bienestar.

En 1995, debido a la inestabilidad y posible inestabilidad en el sistema de pensiones, se creó el Pacto de Toledo⁶, documento que recogía un análisis de los principales problemas estructurales de la Seguridad Social y en el que se fijaron las principales reformas que eran necesarias hasta el momento. En este sentido, se estableció la diferencia entre pensiones contributivas (financiadas a partir de cotizaciones de los trabajadores) y no contributivas (financiadas por el Estado mediante los Presupuestos Generales). Destacan otras medidas como, por ejemplo, la recomendación de alargar la vida laboral más allá de los 65 años, aunque la edad de jubilación se mantuvo en los 65 años. Al año siguiente, se aprobó la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, por la que en el cálculo de la pensión se aumentó el número de años de recuento.

Posteriormente, se han realizado numerosas reformas en materia de pensiones, entre las cuales podemos destacar:

- La Reforma recogida en la *“Ley 27/2011, del 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social”*. Esta ley introdujo el retraso de la edad de jubilación de los 65 años a los 67, con un mínimo de 38 años y medio de cotización, para acceder al 100% de la base. Otra medida importante fijada en esta reforma fue el aumento de los años cotizados en el cálculo de la pensión, pasando de los 15, a los 25 últimos años cotizados. El Gobierno, en 2011, debido al déficit del Sistema de la Seguridad Social, decidió utilizar el Fondo de Reserva hasta que la economía se recuperase modificando, por tanto, la ley que permitía extraer del mismo, sólo un 3%.

⁶ Pacto de Toledo: acuerdo firmado en 1995 por la Comisión que integraba el Congreso de los Diputados cuyo objetivo principal era analizar, proponer y discutir medidas encaminadas a mantener la viabilidad del sistema de la Seguridad Social. Finalmente, de esta comisión salió el sistema de pensiones español similar al que existe hoy en día.

- La *“Ley 23/2013, del 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social”*, añade el factor de revalorización, con el objetivo de tener otra herramienta, a mayores del IPC, como referencia. A partir de 2014, el nuevo índice fijaría el incremento anual de las pensiones mediante la diferencia de ingresos y gastos del Sistema de la Seguridad Social. También, aparece otro factor importante como es el de la sostenibilidad, que pretende ajustar la pensión a la esperanza de vida.

- Reforma del año 2021, que recoge en la *“Ley 21/2021 del 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema de las pensiones”*. Esta reforma tiene como objetivo responder a los requerimientos de la Unión Europea sobre el objetivo de garantizar un sistema de pensiones sostenible en el tiempo. Estas medidas entraron en vigor en enero de 2022. Estas se mantuvieron en la línea de buscar viabilidad en el sistema y, por ello, se propuso incentivar el retraso de la jubilación normal y anticipada, se comienzan a recomendar los planes de empresa, como completo a la jubilación y también muy importante, se prohíbe la jubilación forzosa para menores de 68 años sujeto a excepciones. Otro gran cambio fue la sustitución del factor de sostenibilidad por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)⁷.

⁷ Mecanismo de Equidad Intergeneracional: Ha entrado en vigor el 1 de enero de 2023 sustituye al Factor de Sostenibilidad de la reforma de 2013. Fue aprobado por el Gobierno español en 2021 con el objetivo por parte del Ejecutivo de aumentar los Fondos de Reserva, la hucha de las pensiones debido a que la generación del baby boom serán los próximos pensionistas.

3. FACTORES QUE DETERMINAN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones español se basa en la solidaridad intergeneracional, aunque tiene una serie de factores clave, tanto demográficos como económicos, en los cuáles si se producen modificaciones puede poner en riesgo la viabilidad futura del sistema. En este apartado se trata, por tanto, de analizar los diferentes factores que determinan la sostenibilidad del sistema, con el objetivo de encontrar un equilibrio idóneo de cara al futuro.

Se diferencian tres factores:

3.1. Factor demográfico, envejecimiento de la población.

Es necesario que la población joven, en edad de trabajar, sea igual o mayor a la cantidad de personas que van a recibir una pensión. El problema que viene persiguiendo a España, desde hace ya varios años, es el progresivo envejecimiento de la población.

Para entender por qué la población española se encuentra envejecida haremos referencia a conceptos demográficos.

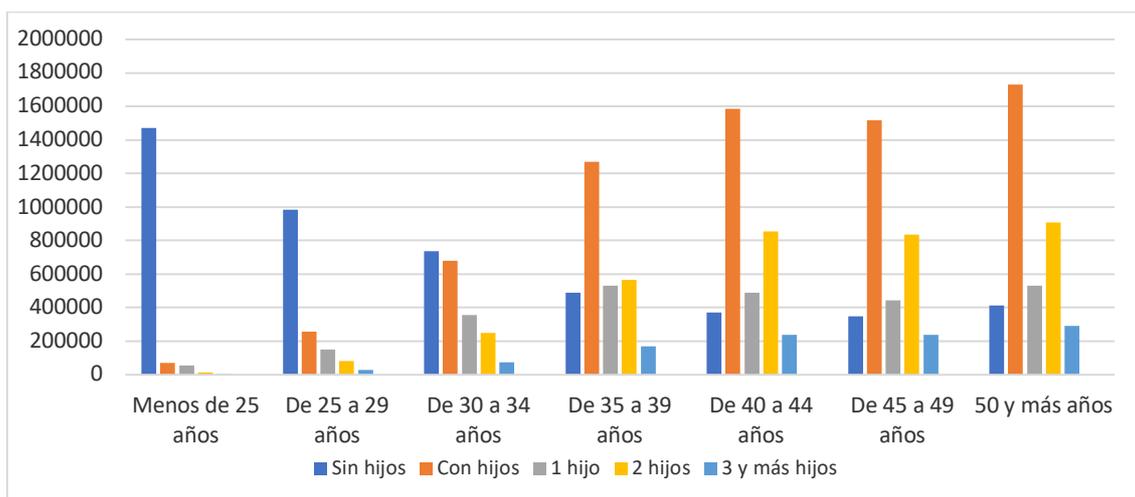
Normalmente, se decía que la caída de las tasas de fecundidad se debía a la modernización de la sociedad. Esto se debe a que por ejemplo la caída de la mortalidad y el control de los nacimientos mediante los anticonceptivos están ligados a la evolución de la sociedad del siglo pasado.

Según el Defensor del Pueblo en capítulo *“La situación demográfica en España: efectos y consecuencias”*, (2019), existe una explicación al por qué la tasa de fecundidad de España es inferior a la media de la Unión Europea como, por ejemplo, en España la calidad del trabajo es peor y más inestable que en otros países europeos en especial en temas relacionados con la retribución por despido y la gran cantidad de contratos temporales. Es clave señalar que, aunque las mujeres trabajen fuera de casa, la mayor parte de las responsabilidades del hogar siguen estando a su cargo, al igual que el cuidado de los hijos. De esta manera, se retrasa o se elimina la idea de tener hijos. Existen estudios que afirman que, en países con mayor igualdad entre hombres y mujeres, tanto en la sociedad como en las relaciones, el número

de hijos por mujer es mayor, todo esto lo confirmó la teoría de Mandy McDonald. La mayoría de las mujeres españolas afirman no tener hijos o retrasar ese momento con la confianza de que mejore el mercado laboral, o por no haber encontrado una relación sentimental estable.

Como podemos observar en la Encuesta de Fecundidad de 2018, en España (gráfico 3.1); en naranja aparece el número de mujeres sin hijos, como es razonable, hasta los 25 es muy elevado y hasta alrededor de los 30 años las mujeres no comienzan a tener hijos. El resto de las columnas indica uno, dos y tres o más hijos por mujer y como se observa, predominan las mujeres con dos hijos, seguidos de mujeres sólo con uno o con ninguno, pero ya es más difícil encontrar familiar numerosas.

Gráfico 3.1: Encuesta de Fecundidad de 2018 en España

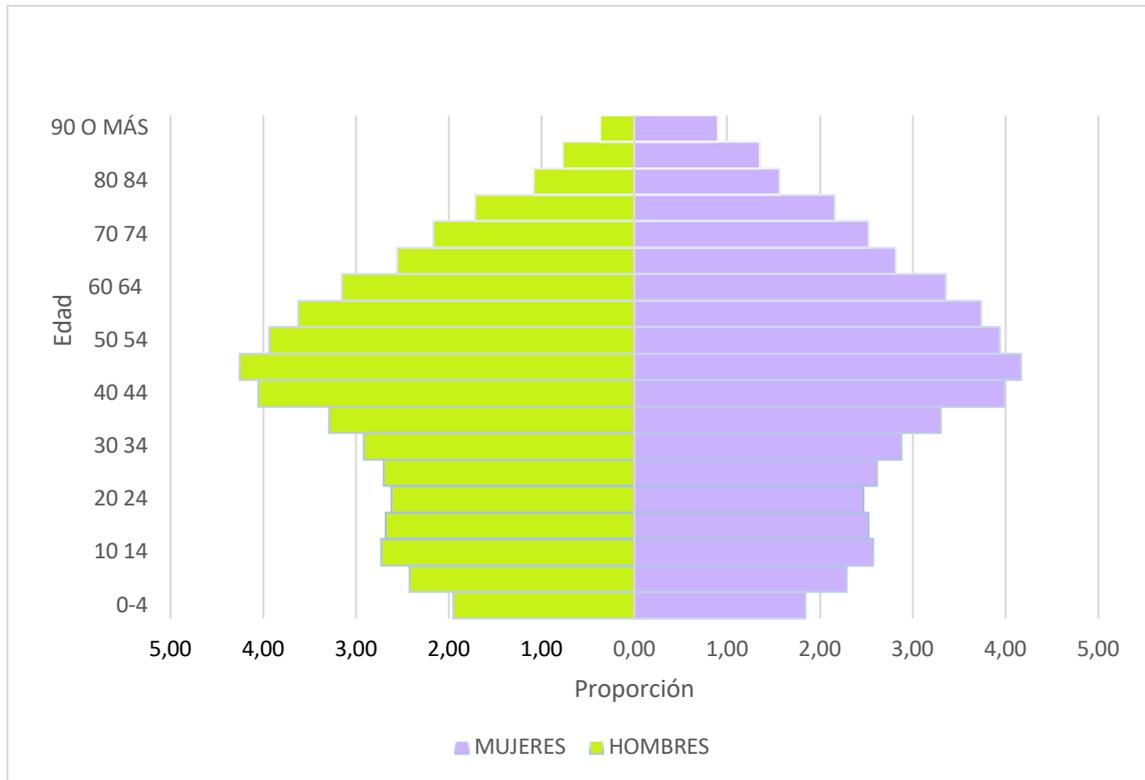


FUENTE: INE

La fecundidad es un factor que tiene gran influencia sobre la demografía, las tasas de fecundidad españolas, hoy en día, son de las más bajas de toda Europa, lo que explica el gran envejecimiento de nuestra población, a raíz también de que España es uno de los países con mayor esperanza de vida, lo que determina que gran parte de la población española sea excesivamente mayor. Desde hace unas décadas, la pirámide de población, a consecuencia de todos los factores que estamos mencionando, se está ensanchando por arriba y estrechando por abajo, lo que terminará por producir una pirámide invertida que provocará una demografía insostenible. Existen estudios que

sostienen que como no se tomen medidas, la pirámide poblacional quedará invertida. (Gráfico 3. 2)

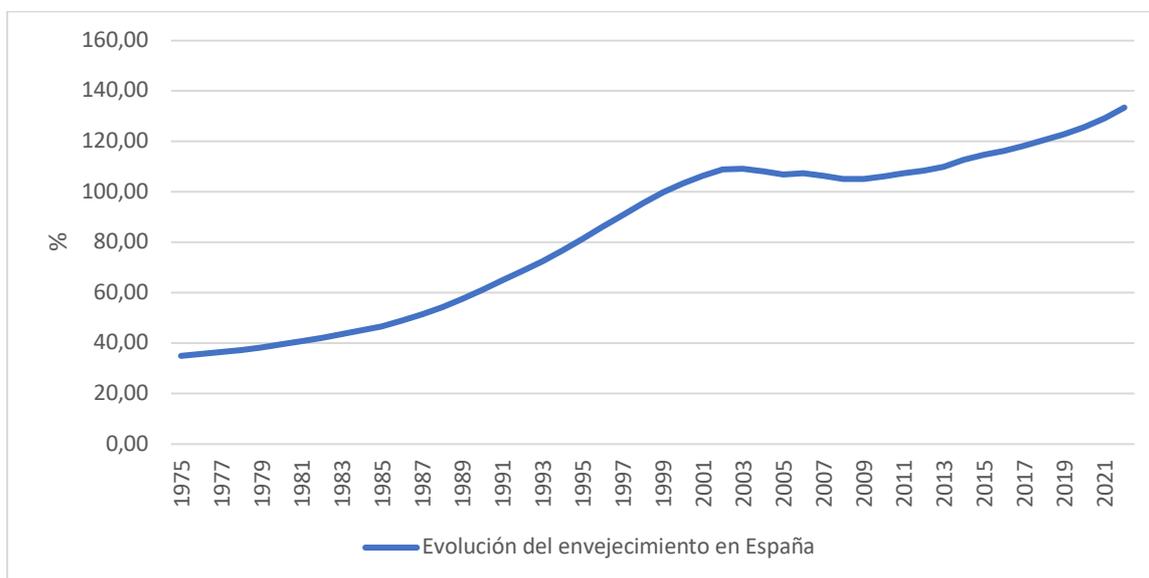
Gráfico 3.2: Pirámide de población de España 2021



FUENTE: ESTADÍSTICA DEL PADRÓN CONTINUO, INE (elaboración propia)

Se puede deducir desde el gráfico 3.3 que, la población española se está envejeciendo a pasos agigantados, en tan sólo 10 años ha aumentado casi 6 puntos, es decir, que se contabilizaban, en 2020, más de 125 personas mayores de 65 años, por cada 100 menores de 16, mientras que, en 2010, eran 106 las personas mayores de 65 años, por cada 100 menores de 16 años. Es necesario, frenar dicho envejecimiento, ya que, en 2019, la relación entre cotizante y pensionista era de 2,2 por debajo del nivel que se considera viable 2,5. La sostenibilidad del sistema de pensiones español no es sostenible ya, ni en el corto plazo, y es necesaria una respuesta a este reto urgentemente.

Gráfico 3.3: Evolución del índice de envejecimiento de España



FUENTE: INE (elaboración propia)

La crisis económica, unida al progresivo envejecimiento de la población, y la acusada caída de la natalidad, han puesto en serias dudas la sostenibilidad del sistema de pensiones tal y como se estructura en la actualidad. Por lo tanto, el sistema público de pensiones español se enfrenta, como los del resto de los países desarrollados, a retos importantes causados por la expectativa de un aumento significativo de la longevidad y, consecuentemente, de la proporción de la población en edad de jubilación.

Por lo tanto, el cambio demográfico se traduce en un aumento de la población española, que no significa un aumento de la natalidad. Dicho aumento se debe a migraciones y al aumento de la esperanza de vida en una gran parte. Y pese a este aumento poblacional, existe en nuestro territorio un enorme problema relacionado con la despoblación. La mayor parte de las personas en edad de trabajar, se van a zonas urbanas y grandes ciudades para desarrollarse profesionalmente, ya que es allí donde hay empleo. De esta manera, numerosas zonas rurales están quedando despobladas o con una población muy pequeña y envejecida (ya que es la población joven la que trabaja) lo que produce falta de numerosos recursos en estas zonas.

Existen datos que demuestran que la población española, desde 2010 hasta 2019, ha perdido más del 75% de la población de numerosos municipios con menos de 1.000 habitantes y que, adicionalmente va ocurriendo, cada vez en mayor porcentaje, en ciudades pequeñas incluso en capitales de provincia. Como acabamos de indicar, no sólo el envejecimiento de la población va a ser lo que impida esta sostenibilidad, sino también la falta de empleo para la población activa. También conviene recordar que los salarios reales están estancados, o incluso en retroceso, lo que resiente a las pensiones ya que, en función de los ingresos recaudados por la Seguridad Social, se pagan las pensiones.

A finales de 2020, en nuestro país por cada pensionista, había menos de dos cotizantes, lo que pone nítidamente en riesgo el futuro de este sistema, o al menos de la manera en que lo conocemos actualmente.

3.2. Factor laboral, el mercado de trabajo español.

Para analizar de factores laborales, se procede en analizar los principales problemas del mercado de trabajo español: la tasa de desempleo y el aumento del peso de los contratos temporales, frente a los indefinidos.

3.2.1. Tasa de desempleo

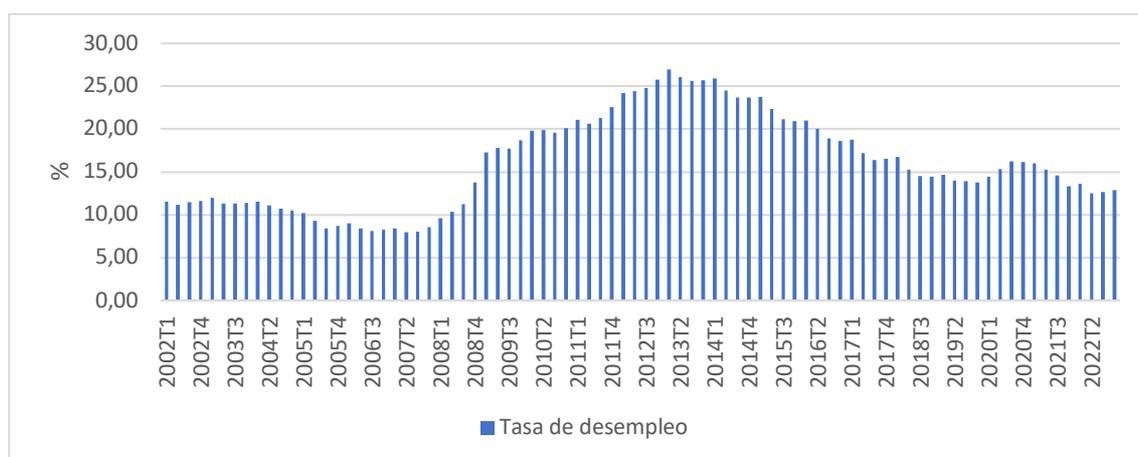
Uno de los problemas del envejecimiento de la población es a raíz de este envejecimiento, en el mercado de trabajo, hay más pasivos que activos trabajando y, según estimaciones del INE, se prevé que siga disminuyendo el número de activos, hasta los 24 millones de personas en 2050. También influye directamente sobre este factor, el nivel de desempleo ya que, esto supone una reducción de los ingresos, para las prestaciones y un aumento de los gastos.

Joaquín Almunia (2022), exministro de Trabajo y Seguridad Social, expresó que las pensiones son necesarias para toda la población y que

hay desequilibrios en el sistema de las pensiones, en una entrevista para el BBVA, el pasado 19 de noviembre: “Por un lado, poseemos un desequilibrio demográfico que refleja una población envejecida, y por otro, muchas personas en edad de trabajar no trabajan”⁸

Este gráfico (gráfico 3.4) muestra la evolución de la tasa de desempleo por trimestres en España, en el periodo definido entre 2002 y 2022. España cerró el año 2022, con una tasa de paro casi diez puntos por debajo de lo que fue la peor etapa de la crisis, entre 2011 y 2015 situándose aquella, en 2013 por encima del 26%. Y aunque el presidente del gobierno, Pedro Sánchez, en 2022 propuso la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en un 3,63%⁹, no se alivió la presión económica de los hogares, en gran parte debida a las diferencias geográficas del mercado laboral.

Gráfico 3.4: Evolución de la tasa de desempleo en España



FUENTE: INE (elaboración propia)

3.2.2. Peso de los contratos temporales frente a los indefinidos

Doménech (2022), expresó que el mercado de trabajo tiene dos problemas principales, la tasa de desempleo mayor a la media de Europa

⁸ Artículo completo en el siguiente enlace: <https://www.bbva.com/es/el-sistema-de-pensiones-refleja-el-funcionamiento-del-mercado-de-trabajo/>

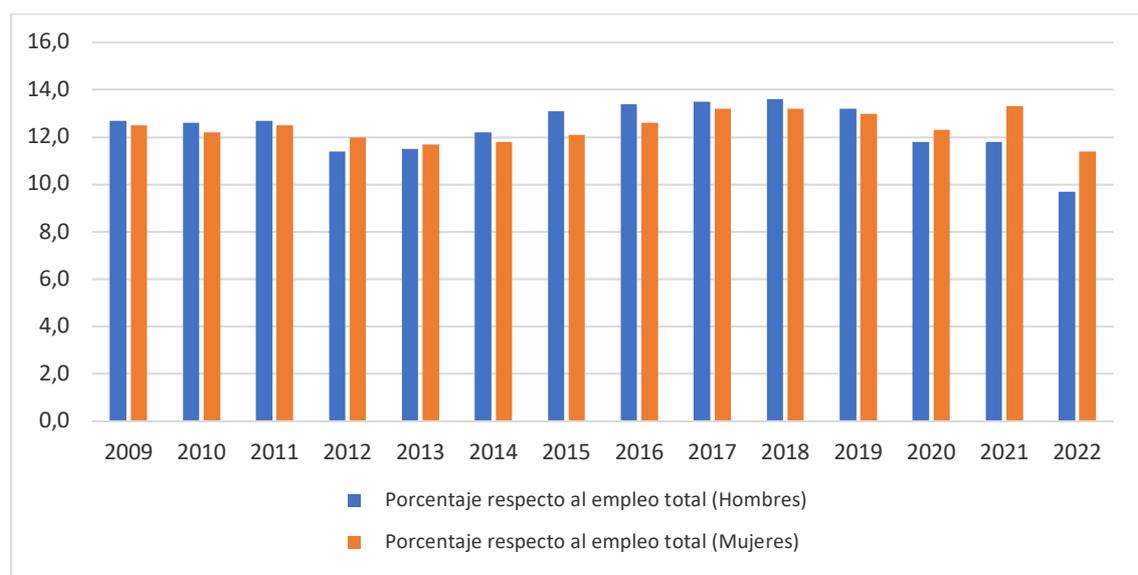
⁹ SMI ascendió a los 1.000 euros mensuales repartidos en 14 pagas

y los contratos temporales que priman sobre los indefinidos sosteniendo que los contratos temporales son un 15% menos productivos.

“Que haya menos empleo y que una parte del que existe sea menos productivo, son factores que repercuten negativamente en el sistema de pensiones. El sistema termina reflejando el funcionamiento del mercado de trabajo” defendió Rafael Doménech.

El siguiente gráfico se representa el porcentaje de asalariados con contrato temporal, frente al empleo total desde el año 2009 hasta el 2021 diferenciando por sexo. Se observa una tendencia alcista de los contratos temporales para ambos sexos (gráfico3.5). En primer lugar, eran superiores los contratos temporales de los hombres sobre los de las mujeres. En 2009, el porcentaje de mujeres con contratos temporales, frente al empleo total era de un 12,5%, similar al de los hombres. En 2018, existe un mayor porcentaje de hombres con contrato temporal, siendo de más de un 13,5%. En el año 2021, sucede que la brecha entre hombres y mujeres es de un 1,5%, siendo 11,8% los contratos temporales de los hombres, y 13,3% el de las mujeres.

Gráfico 3.5: Porcentaje de asalariados con contrato temporal frente al empleo total



FUENTE: INE (elaboración propia)

Tras el gran peso que han tenido los contratos temporales en el mercado de trabajo español, el pasado año 2022 se comenzó a llevar a cabo lo refundado en el Real Decreto Ley 32/2021, del 28 de diciembre que, se basaba en un paquete de medidas de reforma laboral de carácter urgente, con el objetivo de garantizar la estabilidad laboral y la transformación del mercado de trabajo.

Tras la puesta en marcha de la reforma RDL 32/2021(en adelante, RDL), se han reducido los contratos de trabajo temporales, uno de los objetivos más perseguidos en los últimos años, pasando a ser indefinidos, tanto a jornada parcial como completa.

3.3. Factor económico

El riesgo económico hace referencia a momentos de crisis económicas o épocas de recesiones. En este apartado, hace referencia a los principales factores económicos que determinan la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Nos centramos, por tanto, en explicar la relación que existe entre la pensión media y la tasa de productividad, la importancia para las pensiones del fondo de reserva y realizaremos un análisis sobre la evolución de la tasa de dependencia.

3.3.1. Relación entre pensión media y productividad

En primer lugar, es importante recordar que, en el sistema de pensiones español, la pensión se calcula como una función entre el salario recibido durante la etapa laboral y los ingresos aportados al sistema de pensiones. Centrándonos en la importancia de la productividad para el sistema de pensiones, resulta que, en una economía de mercado, la productividad del trabajo viene determinada por los salarios, por lo tanto, cuando mayor es la tasa de crecimiento de la productividad más generosas serán las pensiones, ya que mayor será el porcentaje destinado por cada trabajador al sistema de pensiones.

Un factor determinante, es el problema del envejecimiento de la población, ya que este se encuentra en constante aumento, lo que ocasiona un descenso de las personas en edad de trabajar y, por lo tanto, afecta de manera directa, sobre el sistema de pensiones, como ya explicamos en el apartado anterior y que produce que la pensión media pudiera ser menor, debido a que lo recaudado disminuye. Otro factor que determina la relación entre la pensión media y la productividad, es la disminución de la tasa de crecimiento de la productividad, es decir, la caída de los salarios reales que se ven estancados y, como hemos explicado previamente, si cae la tasa de crecimiento, puede afectar a las pensiones.

3.3.2. Fondo de Reserva

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social es conocido como la “*hucha*” de las pensiones. Surgió con el Pacto de Toledo y se desarrolló durante el primer gobierno de José María Aznar, para mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones. Su principal objetivo, por tanto, era garantizar las pensiones contributivas, como quedó reflejado en la Ley 24/1997 de 15 de julio.

Este fondo surgió por la necesidad de establecer unas reservas especiales para futuras necesidades, como por ejemplo en el caso de que la Seguridad Social se quedase sin recursos para hacer frente a las prestaciones.

Según afirmó Zurubi (2021) en una entrevista otorgada para Newtral el 8 de noviembre, *“no pasaría absolutamente nada si el fondo se agotara”*. *“La cantidad es tan anecdótica que lo único que impide cerrarlo son cuestiones estéticas”*¹⁰.

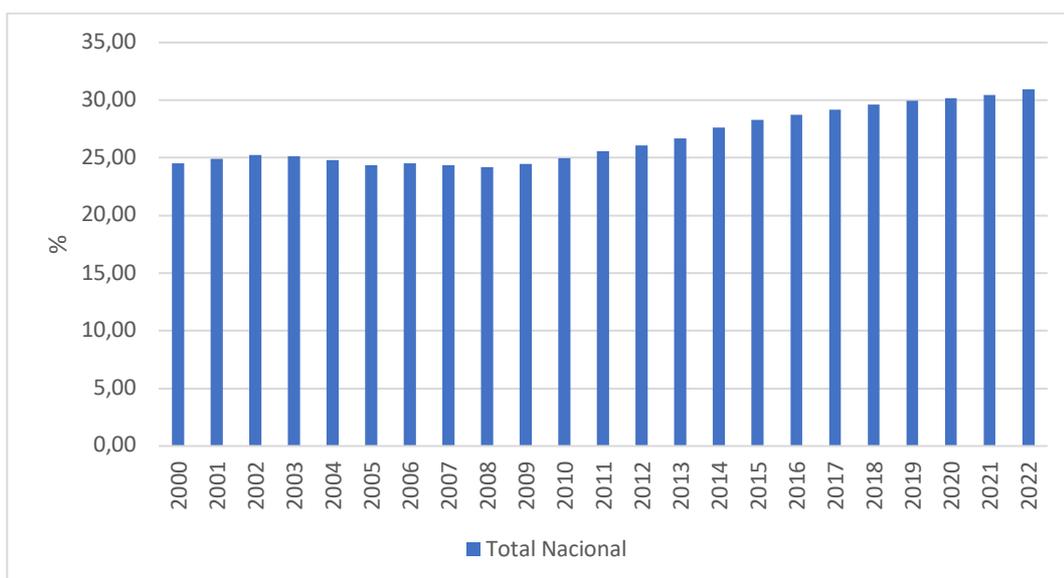
En los Presupuestos Generales del Estado (PGE) del pasado octubre, las pensiones han vuelto a tener un papel principal. Se espera una aportación de casi 3 millones de euros a la hucha de las pensiones para el próximo año procedentes del MEI.

¹⁰ Artículo completo en el siguiente enlace: <https://www.newtral.es/hucha-pensiones-que-es-fondo-reserva/20211108/>

3.3.3. Tasa de Dependencia

La tasa de dependencia es un indicador demográfico que refleja el porcentaje de personas inactivas, respecto al porcentaje de personas en edad de trabajar. Lo óptimo sería conseguir un equilibrio entre el número de cotizantes y el de pensionistas, para que este porcentaje fuera lo más pequeño posible garantizando así la viabilidad del sistema de pensiones.

Gráfico 3.6: Tasa de Dependencia. Total Nacional 1975-2022



Fuente: INE (elaboración propia)

Como podemos observar, la tasa de dependencia actualmente se encuentra en torno al 30%. Desde comienzos del siglo XXI la tasa de dependencia española ha tenido una tendencia creciente, excepto desde 2003 hasta 2008, y a partir de ahí siguió aumentado considerablemente hasta alcanzar, en 2022, la mayor tasa hasta el momento. Esto refleja el aumento de la futura inestabilidad del sistema de pensiones y, por tanto, la no viabilidad futura de este sistema en nuestro país.

4. SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA

Debido a que España forma parte de la Unión Europea, a continuación, se van a analizar los diferentes sistemas de pensiones vigentes en los principales países de la eurozona como Alemania, Holanda, Suecia y Noruega en base al *Instituto BBVA de Pensiones (2021)*, con el objetivo de conocer diferentes sistemas de pensiones y poder realizar comparaciones, así como la posibilidad de incorporar reformas que hayan dado resultados positivos en esos países.

4.1. Sistema de pensiones en Alemania

El sistema de pensiones alemán es un sistema de reparto. Además, se complementa con una pensión social para personas mayores con menos recursos y también existen pensiones capitalizadas que son planes de empleo y planes personales.

En primer lugar, como ya hemos adelantado, el sistema de pensiones estatales obligatorio en Alemania, es un sistema de reparto en el que la cuantía de la pensión por jubilación se calcula mediante un programa de puntos. La pensión podrá ser, de mayor o menor cuantía, en función de los puntos obtenidos. La edad de jubilación está fijada en 67 años para los nacidos después de 1949 y en 65 años para los nacidos antes. Es necesario que, al menos, se hayan cotizado cinco años para tener el derecho a recibir la pensión, aunque, también existe una jubilación anticipada, pudiendo jubilarse una persona con 63 años, siempre y cuando haya cotizado un mínimo de 35 años, también una persona de 60 puede jubilarse si ha cotizado 35 años y que tengan una discapacidad, de al menos un 50%¹¹. En todos los casos de jubilación anticipada se le resta, de la cuantía de la pensión a recibir, un 0,3% cada mes de anticipación. Actualmente, el tipo de cotización se encuentra en el 18,7%, que se reparte a partes iguales a pagar entre la

¹¹ *Existen otras excepciones que permiten obtener la jubilación anticipada como, por ejemplo, las mujeres nacidas antes de 1952, que tengan al menos 60 años y que hayan cotizado mínimo 10 años, después de los 40 o 15 años en total.

empresa y el asalariado. En Alemania, se promueve el trabajo más allá de la edad de jubilación y para motivar esta práctica, una vez cumplida la edad de jubilación establecida, por cada mes de trabajo a mayores, se acumula un suplemento del 0,5% a la pensión.

En segunda instancia y aunque el sistema de reparto de puntos es el único obligatorio en Alemania, también encontramos las conocidas como pensiones sociales y las pensiones capitalizadas. En el caso de las pensiones sociales, éstas van destinadas a personas con pocos recursos que necesiten ayuda. La edad mínima para acceder a dicha ayuda es de 65 años, para los nacidos antes de 1947, y de 67 años para los nacidos después de dicha fecha. No es obligatorio tener nacionalidad alemana pero sí estar residiendo en territorio alemán y poseer el permiso de residencia en vigor antes de solicitar la pensión. Por otro lado, tenemos las pensiones capitalizadas entre las que diferenciamos planes de empleo y planes personales. Los planes de empleo son ofrecidos por las empresas a sus trabajadores, entre los que diferenciamos cinco tipos:

- *Direktusage* (reservas en libros): es la empresa la que paga las pensiones de manera directa y que las guarda como provisión en sus balances.
- *Untertützungskasse* (fondos de apoyo): es un tercero quien realiza la promesa de la pensión.
- *Pensionkasse*: operado por un tercero como una mutua de seguros supervisada y sujeta a términos estatales.
- *Direktversicherung* (seguros directos): la pensión la paga una aseguradora, pero la empresa tiene toda la responsabilidad.
- *Pensionsfonds* (fondos de pensiones): similar a *Pensionkasse* pero con mayor libertad.

Por último, los planes personales pueden ser de dos tipos diferentes:

- *Planes Rister* son de carácter privado y sujetos a regulación estatal. El único requisito para solicitar es cotizar a la seguridad social. La cuantía se determina en función del número de hijos y la cantidad de ingresos y estas ayudas están exentas de impuestos, aunque sí tributan como rentas recibidas.

- *Planes Rhür* son unas rentas vitalicias destinadas principalmente a trabajadores autónomos.

En los últimos años, han ido adquiriendo mucha importancia los “*minijobs*” como complementos de las pensiones. Estos *minijobs*, son trabajos temporales, a tiempo parcial, con remuneraciones por debajo de los 450 euros, ligados a sectores en los que se necesita poca cualificación. También estos pequeños trabajos van destinados a colectivos que tienen mayores dificultades para la inserción laboral como jóvenes, mujeres o personas en riesgo de exclusión. En un primer momento, los *minijobs* pueden parecer una buena idea de cara a compensar la pensión o incluso a muchos jubilados que quieren seguir en activo pero, si se normaliza y extiende entre la población, puede convertirse en una herramienta que precarice todavía más el empleo, como problemas de temporalidad de los contratos.

4.2. Sistema de pensiones en Holanda

El sistema de pensiones de Holanda ha sido calificado en numerosas ocasiones como uno de los mejores sistemas del mundo, siendo un claro ejemplo para seguir por el resto de los países, como afirma la OCDE¹² debido a que 9 de cada 10 trabajadores, aporta a los fondos de pensiones, lo que permite que las pensiones sean relativamente altas.

En Holanda rige un sistema de pensiones formado por una pensión básica de reparto cuya cuantía es fija, denominado *Algemene Ouderdoms Wet (AOW)*, junto con un sistema obligatorio o cuasi-obligatorio de planes de empleo, que cubren al 91% de los trabajadores, básicamente, son planes de ahorro de carácter privado. La pensión básica compone un 30% de la pensión

¹² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, su objetivo es garantizar el bienestar económico y social de los países que integran este organismo mediante políticas. Actualmente la OCDE es integrada por 34 países miembros: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Colombia, Corea, Costa Rica, Dinamarca, Eslovenia, España, EE.UU, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Noruega,, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía.

mientras que los planes de empleo un 70%, la suma de estos dos sistemas no puede superar en ningún caso el 100% del salario del trabajador.

A mayores, la pensión de un jubilado en los Países Bajos se sustenta en un tercer pilar, en este caso de carácter voluntario, que permite el aumento de dicha retribución.

La pensión básica se calcula como un porcentaje del salario mínimo interprofesional, el porcentaje dependerá de la situación particular de cada jubilado, por ejemplo, si vive sólo se hará sobre el 70%, y si vive con otra persona, sobre el 50%. La AOW, pensión básica, es un mecanismo eficaz contra la lucha de la pobreza en las personas de la tercera edad, ya que se la pensión mínima, independientemente de las cotizaciones durante la vida laboral. Es necesario, para solicitar dicha pensión, tener la edad de 65 años. Por otro lado, tenemos los planes de empleo para los cuales existe una casi total obligatoriedad, en los contratos de trabajo, de destinar una parte del sueldo de cada persona al ahorro privado, mediante fondos de pensiones. Estos fondos de pensiones se gestionan a través de la empresa en la que se encuentren contratados los trabajadores, a los cuales se les informará del capital acumulado tan sólo una vez al año.

Finalmente, los holandeses tienen la opción de elegir un plan de pensiones privado para mantener el nivel económico de las pensiones de manera similar a su sueldo habitual. La mayoría de los integrantes de este plan son empresarios y autónomos. También es importante recalcar la importancia y fuerza que los sindicatos holandeses tienen en las negociaciones, lo que favorece a las pensiones.

4.3. Sistema de pensiones en Suiza

El sistema de pensiones en Suiza compagina un sistema de pensiones de reparto, con uno capitalista basado en tres pilares diferentes, que se complementan con el objetivo de que el jubilado reciba una pensión similar al

salario medio que este recibía durante su vida laboral. De esta manera, nos encontramos con dos sistemas de carácter obligatorio, que son el Seguro de Vejez y Supervivencia (AVS) y la Previsión Profesional (LPP) y, un tercero, ya de carácter voluntario, conocido como la Previsión Privada.

Primer pilar: Seguro de Vejez y Supervivencia (AVS)

Es el sistema de pensiones obligatorio de Suiza regulado por el Estado. Todo adulto está obligado a cotizar en este seguro, independientemente de su situación laboral, es decir, trabajador o parado¹³. Es un sistema público de reparto, en el que los trabajadores de hoy pagan las pensiones de hoy. La edad de jubilación está marcada en los 63 años para las mujeres y 64 años para los hombres, pudiendo optar a una jubilación anticipada con una penalización, basada en la disminución de la pensión por cada año anticipado. De la misma manera, se puede retrasar la edad de jubilación, lo cual compensaría el cálculo de la pensión de hasta un 31%, si se prolongase 5 años.

Cabe destacar que, en Suiza, existe una jubilación mínima con el objetivo de garantizar las necesidades básicas de un ser humano. La cuantía se calcula en función de los años trabajados y los ingresos recibidos, pero tiene como objetivo disminuir la brecha entre rentas altas y rentas bajas.

En la mayoría de los casos este sistema de es suficiente para mantener el nivel de vida que tenían los jubilados.

En cuanto al segundo pilar: Ley Federal sobre Previsión Profesional (LPP)

Este instrumento, también de carácter obligatorio, es financiado a partes iguales por el trabajador y la empresa de éste, funcionando como un sistema de capitalización en que los trabajadores invierten capital a lo largo de su vida laboral, hasta el momento de la jubilación, transformándose en una renta vitalicia. Estas aportaciones de capital se van revalorizando nominalmente en función del tipo de interés.

¹³ En el caso particular de los autónomos, la cotización se realiza en función de los ingresos.

Este sistema de capitalización asemeja la cuantía de la pensión al salario recibido por los jubilados en su vida laboral, aunque no ocurre en todos los casos, por lo que existe un tercer pilar que permite aumentar la cuantía de las pensiones todavía más.

Tercer pilar: Previsión Privada

Esta vez, se trata de planes privados de carácter voluntario, que funcionan como cajas de ahorros. Se basa en que cada persona, de manera individual, puede ingresar la cantidad de capital que el trabajador elija en una cuenta privada. De esta manera, el dinero queda bloqueado produciéndose una acumulación de éste, hasta la fecha de la jubilación.

Este pilar va enfocado a las personas que puedan permitirse prescindir de parte de su salario mensual e invertirlo en esta otra opción, para mejorar su nivel de vida durante su vejez.

4.4. Sistema de pensiones en Noruega

Noruega ocupa el primer puesto en el Global Retirement Index, GRI¹⁴, en el año 2022, lo que pone de manifiesto su ventaja en garantizar la sostenibilidad de las pensiones, frente a otros países como puede ser España.

Según una publicación del *Instituto de Santalucía* (2021), al igual que otros ejemplos ya comentados en este trabajo, el sistema de pensiones de Noruega se encuentra estructurado en base a tres pilares: pensión pública, planes de pensiones de las empresas y diferentes planes privados personales. La pensión pública o pensión básica, tiene como objetivo garantizar una pensión mínima a los jubilados que permita satisfacer las necesidades primarias de los seres humanos, cotizar en el sistema de

¹⁴ El GRI es un índice creado por Natixis Investment Managers que supervisa los factores que influyen en la seguridad de las pensiones y permite comparar las prácticas en materia de seguridad de las pensiones de diferentes países. Su objetivo es la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo. Noruega ocupa el primer puesto en este índice durante varios años consecutivos, incluyendo hasta 2022.

pensiones públicas es obligatorio. También, los planes de pensiones de las empresas son de carácter obligatorio y juntos componen una pensión en torno al 50-60% del salario real del jubilado, durante su etapa laboral. Normalmente, trabajadores y, especialmente, autónomos recurren adicionalmente a los planes privados o planes de ahorros de carácter voluntario (AFP), para completar su pensión.

La cuantía de las pensiones dependerá de lo que el jubilado haya acumulado en el fondo de pensiones y de la edad a la que comienza a cobrar la pensión, a medida que aumente la jubilación anticipada y la esperanza de vida, el capital a cobrar mensualmente, será menor.

Hasta 2011, los planes privados se podían cobrar a partir de los 62 años, pero quién recibiera pensión por parte de estos medios privados vería reducida su pensión pública, lo que producía que la mayoría de los ciudadanos noruegos no invirtiera en los planes privados. Fue a partir de 2011, tras una reforma en el sistema de pensiones, cuando se eliminó la penalización de que no se pudiera trabajar, a la vez que se cobraba la pensión hasta los 75 años. El resultado fue un mayor número de personas afines a los planes privados y que un mayor número de personas alargarán su vida laboral. Esto se conoce como *unretirement*, es decir, deja de existir una relación directa entre el cobro de la pensión y el fin de la vida laboral de una persona; esta situación se está extendiendo cada vez más entre la población y permite que las personas, aunque cobren una pensión, sigan aportando al fondo de pensiones públicas.

5. PROPUESTAS DE REFORMA Y OTRAS ALTERNATIVAS

La evolución entre las pensiones contributivas y contribuyentes es descendente, lo que supone que hay más gastos que ingresos en el sistema y que la tendencia no tiende a mejorar. En 2006, los gastos en pensiones contributivas eran de 73,74 miles de millones de euros y las cotizaciones a la Seguridad Social eran de 95,25 miles de millones de euros, es decir, los ingresos eran superiores a los gastos por lo que el sistema era viable, pero desde 2011, se han tornado los papales y actualmente, los gastos son mayores a los ingresos y, además, el ritmo

de crecimiento de las pensiones contributivas es mayor al de las cotizaciones de la Seguridad Social lo que es insostenible y, por lo tanto, se deben plantear nuevas opciones de cara a las pensiones del futuro.

De esta manera, en el presente apartado se proponen una serie de alternativas o reformas con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo.

5.1. Sistema de cuentas nocionales

Como defendió Vidal-Meliá et al. (2022), el sistema de cuentas nocionales se basa en unas cuentas virtuales que recogen diferentes aportaciones de carácter individual realizadas por el cotizante que incluye rendimientos ficticios que se generan a lo largo de la vida del trabajador.

Óscar Arce, director general de Economía y Estadística intentó transmitir bajo el título *“Envejecimiento y pensiones en España: situación y retos”* (2019) la necesidad de llevar a cabo reformas en el sistema de pensiones español para garantizar su viabilidad, proponiendo entre otros mecanismos el sistema de cuentas nocionales.

Es un sistema de aportación definida en el cual, las aportaciones de cada trabajador van a cuenta virtual, aunque realmente no van destinadas a una cuenta real ya que las cotizaciones realizadas cada año van destinadas al pago de las pensiones de ese mismo año, como en el sistema de reparto.

Este sistema se basa en que cada trabajador decide cuando se jubila, no existe una edad estrictamente, aunque sí hay un mínimo para acceder a la jubilación. El Gobierno manda una carta anualmente a cada trabajador donde señala lo que lleva cotizado y la jubilación mensual a la que optaría en caso de que el asalariado así lo deseara. Esta opción puede complementarse con trabajos a tiempo parcial. De esta manera, esta opción proporciona una relación más estrecha entre la pensión y la cotización, además puede contribuir a la transparencia del sistema.

5.2. Sistema mixto: capitalista y reparto

Un sistema de pensiones mixto hace referencia a una combinación de un sistema de pensiones de reparto y un sistema de pensiones capitalista, es decir, uno de carácter público y uno privado.

En primera instancia, se mantiene el sistema público con el componente intergeneracional en la que las cotizaciones de hoy pagan las pensiones de hoy. Y, por otro lado, se complementa con planes privados bajo un sistema capitalista en los que se deben realizar las contribuciones mediante planes privados de ahorro propio. En España, actualmente, existe un sistema de pensiones público que se complementa con planes de pensiones privados de manera voluntaria y, a diferencia del sistema mixto, este sería de carácter obligatorio que se aplica en algunos países europeos como Holanda.

El principal beneficio del sistema mixto respecto al sistema de reparto es que garantiza una pensión mínima a quienes no han cotizado, mientras que en el sistema de reparto sólo tienen derecho a la pensión las personas que han cotizado a lo largo de su vida laboral.

Esta alternativa ayudaría a disminuir el déficit del sistema de la Seguridad Social que, está provocando que el sistema de reparto tal y como lo conocemos hoy en día no sea viable.

5.3. Complementar el sistema de pensiones público con uno privado

Como refleja el presente documento, en la mayoría de los países existe una pensión pública cuyo fin es puramente asistencial, es decir, su objetivo es cubrir las necesidades básicas de los jubilados; es así independientemente de las cotizaciones. Estas pensiones generalmente se complementan con ahorro privado que es incentivado desde el Gobierno con planes de empresas o Planes de Previsión Asegurados (PAA)¹⁵, por ejemplo, tal y como propone

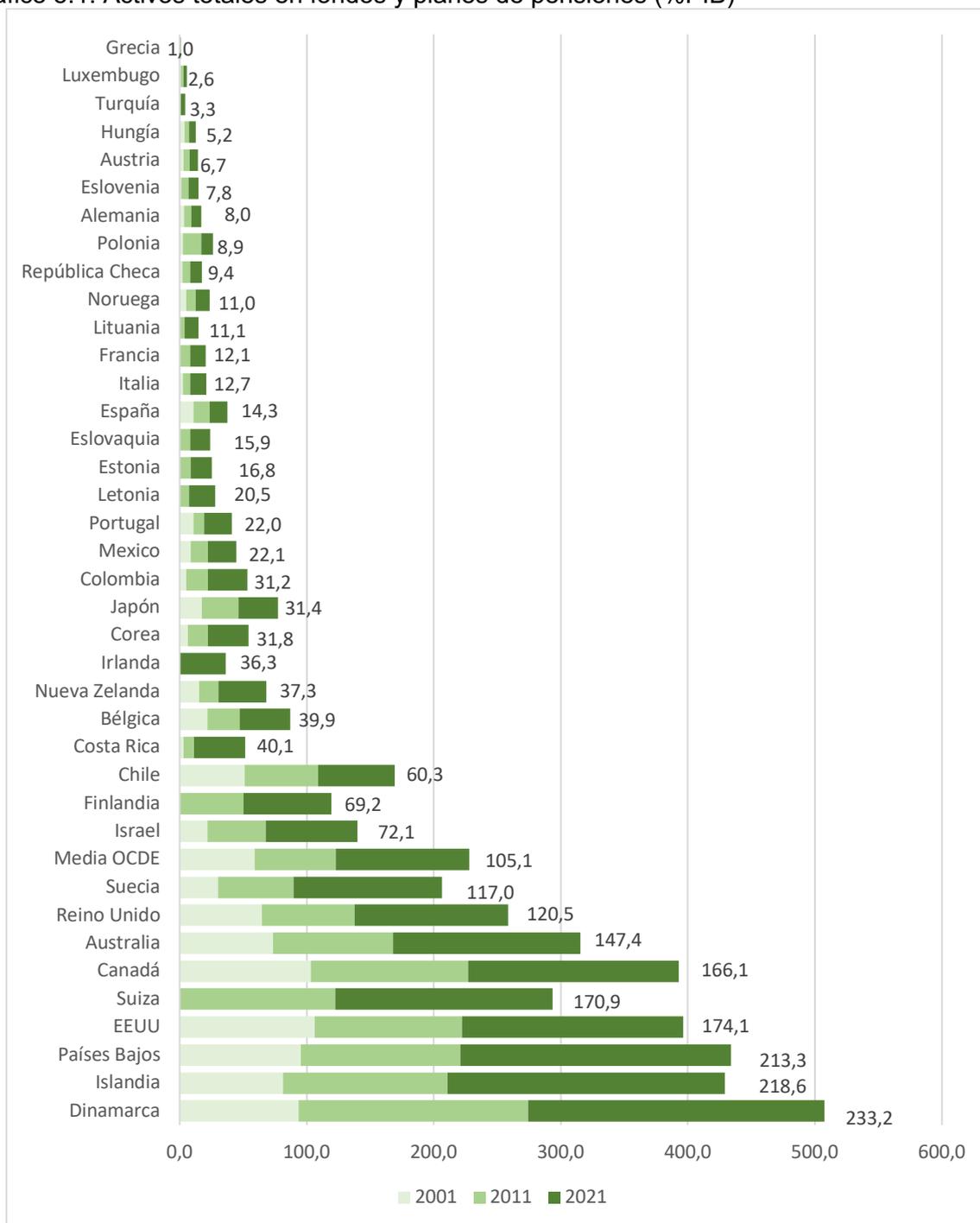
¹⁵ PPA: Son una manera de ahorro a largo plazo, similar a los planes de pensiones con la peculiaridad de que los planes de previsión asegurados se integran en una póliza de seguros. Además, tienen una rentabilidad garantizada que, los planes de pensiones pueden tenerla o no en función de si son planes garantizados.

el responsable de Análisis Económico de BBVA Research, Doménech (2019).

El ministro de Inclusión de la Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá afirmó en una entrevista con *Bloomberg* (2021) que la población española depende demasiado de la pensión pública destacando que los planes privados de pensiones suponen una ayuda de cara a la pensión por jubilación y que, además, reduciría la carga presupuestaria que suponen las pensiones.

España es uno de los países que se encuentra por debajo de la media de la OCDE en activos en fondos y planes de pensiones como se deduce del gráfico 5.1.

Gráfico 5.1: Activos totales en fondos y planes de pensiones (%PIB)



Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE Global Pension Statistics

Este gráfico representa los activos totales en cada país de la OCDE en fondos y planes de pensiones en porcentaje del PIB. Como se observa, España no es uno de los países que más ahorra en fondos de pensiones, siendo un 14,3% del PIB el porcentaje que representan los fondos de pensiones y que se encuentra siete veces por detrás de la media de la OCDE, 105,1% del PIB,

lo que se traduce en un estancamiento a la hora de complementar la pensión pública.

5.4. La mochila austriaca

Abfertigung¹⁶, vulgarmente conocido como “*mochila austriaca*”, es un fondo de capitalización para trabajadores asalariados que se mantiene toda su vida y que se puede hacer efectivo como indemnización por despido improcedente que, se instauró en Austria en 2003.

La empresa todos los meses aporta un 1,53% de su salario bruto todos los meses a una cuenta de ahorro que, es propiedad del trabajador. En el momento del despido, como el empresario ha aportado a la cuenta de ahorros del trabajador, el despido se producirá sin ningún coste por parte de la empresa. Las “*mochilas*” funcionan como un complemento a la pensión y en caso de fallecimiento, son heredable.

Entre sus principales objetivos encontramos:

- Eliminar barreras económicas y facilitar la movilidad del trabajo. Debido a que en caso de despido el trabajador puede seguir aportando a la mochila en otro empleo.
- Complementar el sistema de pensiones.
- Derecho a la indemnización por medio de la mochila.
- Implementar el despido a coste cero.

La mochila, representa un fondo de capitalización de carácter privado donde estos fondos se encuentran en manos de empresas privadas cuyo trabajo es invertir en el mercado de capitales¹⁷ y obtener la mayor rentabilidad posible.

¹⁶ Es un sistema de prestaciones sociales regulado por la *Ley Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgungsgesetz (BMSVG)*

¹⁷ La gestión de los fondos debe de estar en continua supervisión de las Autoridades del Mercado Financiero y es necesario la autorización de las Instituciones Públicas para poder operar.

6. CONCLUSIÓN

A continuación, se exponen, de manera enumerada, una serie de conclusiones sobre la sostenibilidad del sistema de las pensiones en España:

1. Tras el riguroso estudio realizado sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, se observa que existe un claro déficit en el mismo y cuya tendencia tienda a empeorar si no se toman medidas inmediatas de cara a un futuro cercano.
2. Uno de los factores que afecta negativamente al sistema de pensiones es la cada vez más creciente baja tasa de natalidad y el hecho de que la población española esté cada vez más envejecida, esto se está convirtiendo en una amenaza para el sistema público de pensiones. Esto se debe a que, si no hay nacimientos y tampoco defunciones, la pirámide de población se va haciendo más estrecha por debajo y más ancha por arriba, lo que terminará provocando la inversión de la pirámide de población en un futuro no muy lejano y, por tanto, la población trabajadora no será capaz de mantener las pensiones de los ancianos.
3. También, cabe destacar la importancia de los problemas del mercado laboral como la insuficiencia de recursos, la inestabilidad institucional y la brecha de género que tiene efectos directos y negativos sobre la natalidad que afectan al factor intergeneracional de las pensiones, ya que, si no existe trabajadores suficientes para pagar las pensiones, estas peligrarán o al menos de la manera que se conocen hasta ahora en España.
4. En la actualidad, nos encontramos en una situación en la que no existe un consenso entre lo político y lo social sobre lo relativo a las pensiones

contributivas, lo cual resulta cada vez más necesario para frenar la situación deficitaria.

5. Es necesario la aplicación de medidas que controlen los gastos (como, por ejemplo, con el Factor de Sostenibilidad) y aumenten los ingresos de la Seguridad Social con el único objetivo de buscar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español.

6. Entre las diferentes alternativas que encontramos, podemos destacar: un sistema de cuentas nocionales, un sistema mixto de capitalización y de reparto, complementar el sistema de pensiones público con uno privado (como muchos países europeos, manteniendo pensiones públicas que se limiten a cubrir las necesidades básicas) y la mochila austriaca.

RECOMENDACIONES

Finalmente, y para cerrar el presente trabajo se plantean unas recomendaciones, de carácter personal, sobre alternativas o pequeñas reformas que se pueden llevar a cabo en el sistema de pensiones de España con el objetivo de garantizar su sostenibilidad extraídas a raíz del análisis realizado.

1. En primer lugar, habría que buscar un estímulo de la natalidad para frenar el envejecimiento de la población. Para ello, habría que tomar medidas en el mercado de trabajo, especialmente, con políticas que redujeran la brecha de género, entre hombres y mujeres, y favoreciendo los contratos indefinidos frente a los temporales. De esta manera, los jóvenes conseguirían una estabilidad a menor edad, lo que se traduciría en una *“inyección”* para la natalidad.

2. Adicionalmente, otra de las recomendaciones, y como alternativa a seguir aumentando la edad de jubilación, se podría basar eliminar la ley que prohíbe trabajar a la vez que se recibe la pensión de tal manera, que se pueda seguir contribuyendo al sistema de pensiones. Y así, podría existir la posibilidad de que la pensión mínima pudiera ser más baja debido a la facilidad de poder completarla con un trabajo extra como podría ser un *“minijob”*.
3. No podemos olvidarnos de la revalorización de las pensiones conforme al IPC, esta revalorización es básicamente un ajuste de las pensiones en torno a lo que varían los precios, es decir, la inflación. Defiendo crear un IPC especial para los jubilados, como ya planteó la OCDE, y que, de esta manera, las pensiones se revaloricen en función a un consumo de los jubilados, aunque con ciertas particularidades entre jubilados como por ejemplo, por niveles de renta o patrimonio inmobiliario.
4. Para finalizar, el sistema de pensiones de reparto español, a mi parecer, debería seguir la línea de muchos países europeos, es decir, debería existir una pensión pública que garantizase a todos los ciudadanos (que hayan cotizado un mínimo indispensable) una pensión básica, suficiente para cubrir las necesidades primarias de los ancianos. Y, por otro lado, deberían existir planes de empresa, incentivados por el Estado, (de carácter voluntario) que permitieran a los ciudadanos elegir el caché de su pensión.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIReF (2019). *La Seguridad Social presenta un déficit estructural originado en la crisis y que se mantendrá en ausencia de nuevas medidas*. Obtenido en: <https://www.airef.es/es/la-seguridad-social-presenta-un-deficit-estructural-originado-en-la-crisis-y-que-se-mantendra-en-ausencia-de-nuevas-medidas/>

Airef. (2023). *El impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023*. Obtenido en: <https://www.airef.es/es/centro-documental/el-impacto-de-las-reformas-del-sistema-de-pensiones-entre-2021-y-2023/>

Banco de España. (2018). *El Sistema Público de pensiones en España: Situación actual y perspectivas*. Obtenido en: <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionEsPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/eco120418.pdf>

Banco de España (2020): *Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones*. Obtenido en: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/13383>

Banco de España. (2021). *Deuda seguridad social según el protocolo de déficit excesivo. Eurosistema*. Obtenido de <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/a1216.pdf>

Banco de España. (2023). *El sistema público de pensiones y los principales retos del envejecimiento poblacional*. Obtenido de: <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/IIPP-2023-05-25-gavilan.pdf>

BBVA. (2018). *El sistema de pensiones refleja el funcionamiento del mercado de trabajo*. Obtenido en: <https://www.bbva.com/es/el-sistema-de-pensiones-refleja-el-funcionamiento-del-mercado-de-trabajo/>

BBVA. (2021). *El Sistema Público de Pensiones en Alemania*. Obtenido en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-publico-de-pensiones-en-alemania.html>

BBVA Mi jubilación (2023) *Así se calcula la pensión de jubilación en 2023*.
Obtenido en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/asi-se-calcula-la-pension-de-jubilacion-en-2023-estos-son-los-cambios-que-ha-habido.html>

BBVA Research. (2023). *Los sistemas de pensiones de Reparto en el contexto demográfico actual: España y la UE*. Obtenido de: [https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2022/11/Rafael Domenech Los sistemas de pensiones de reparto en el contexto demografico actual Espana y la UE WB.pdf](https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2022/11/Rafael_Domenech_Los_sistemas_de_pensiones_de_reparto_en_el_contexto_demografico_actual_Espana_y_la_UE_WB.pdf)

Boado-Penas, M. D. C., Domínguez-Fabián, I., & Vidal-Meliá, C. (2007). *Cuentas nacionales de aportación definida (NDC): solvencia y riesgo, aplicación al caso español*. *Revista Internacional de Seguridad Social*, 60(4), 117-140.

Conde-Ruiz J.I., Felgueroso F. y García-Pérez J.I. (2011): *El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España*. Fedea. Obtenido en: <https://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/06-2011.pdf>

Defensor del Pueblo (2019) *La situación demográfica en España. Causas y consecuencias*. Obtenido en: [https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata situacion demografica.pdf](https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata_situacion_demografica.pdf)

Delconte, C. A. (2007). *Sistema previsional: capitalización o reparto?* Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires: Escuela de Estudios de Posgrado.

E. García. (2019): *Mochila Austriaca. ¿La solución al problema de las pensiones?* Consejo General de Economistas. Obtenido en:

https://www.finanzas.com/coyuntura/039-mochila-austriaca-039-la-solucion-al-problema-de-las-pensiones_13997508_102.html

Epdata, A. d. (2023). *Las pensiones en España datos*. Obtenido en: <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

García, J. (2023) *Cos Alerta de Que Las pensiones tendrán problemas de sostenibilidad a partir de 2025, Cinco Días*.
<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-05-10/cos-alerta-de-que-las-pensiones-tendran-problemas-de-sostenibilidad-a-partir-de-2025.html>

INE. *Estadísticas del padrón*. Obtenido en:
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177012&menu=ultiDatos&idp=1254734710990

INE. (2023). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidades autónomas*. Obtenido en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Lucía, I.S. (2023) *Jubilación, pensiones y ahorro*. Obtenido en:
<https://institutosantalucia.es/>

Maqueda, A. (2023) *El Banco de España cuestiona la Reforma de las pensiones y la Ley de Vivienda, Pero ve Más Dinamismo en la economía, El País*. Obtenido en: <https://elpais.com/economia/2023-05-10/el-banco-de-espana-cuestiona-la-reforma-de-las-pensiones-y-la-ley-de-vivienda.html>

Ministerio de Inclusión,S.S. (2023). *Pensiones contributivas en Vigor*. Obtenido en:
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST24>

Ministerio de Inclusión,S.S. (2023). *El Gobierno Aprueba el real decreto-ley que culmina la Reforma del Sistema público de pensiones mediante El Refuerzo de Sus ingresos y la mejora de Su Equidad Y Sostenibilidad*. Obtenido en:
<https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/el-gobierno-aprueba-el-real-decreto-ley-que-culmina-la-reforma-del-sistema-publico-de-pensiones->

mediante-el-refuerzo-de-sus-ingresos-y-la-mejora-de-su-equidad-y-sostenibilidad

Ministerio de política territorial (2023). *La Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico*. Obtenido en:

http://www.mptfp.es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional.html

Newtral (2020). *Así funciona la hucha de las pensiones*. Obtenido en: <https://www.newtral.es/hucha-pensiones-que-es-fondo-reserva/20211108/>

Revista de la Seguridad Social (2023). *El Gasto en pensiones Contributivas Se Sitúa en el 11,7% del PIB*. Obtenido en: <https://revista.seg-social.es/-/el-gasto-en-pensiones-contributivas-se-sit%C3%BAa-en-el-11-7-del-pib>

Ruiz Sánchez, L. (2013). *El sistema de pensiones español y la competitividad de la economía española*.

Seguridad Social (2023). *Revalorización de las pensiones*. Obtenido en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30431>

Varela, A.F. (2021) *El Ministro de Seguridad Social Asegura que Los Españoles dependen 'demasiado' de las pensiones Públicas Para Su Jubilación*. Obtenido en: <https://www.businessinsider.es/escriva-espanoles-dependen-demasiado-pensiones-publicas-814639>

20minutos (2023) *La Airef Advierte de que la Reforma de las pensiones Empeora La Sostenibilidad del Sistema*. Obtenido en: <https://www.20minutos.es/noticia/5112783/0/la-airef-advierte-de-que-la-reforma-de-las-pensiones-empeora-la-sostenibilidad-del-sistema/>