



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

Jm

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES
EN ESPAÑA.
¿ES POSIBLE VIRAR HACIA UN
SISTEMA MIXTO?**

Clave: 201501600

Resumen

Las evoluciones demográficas han provocado en España alteraciones inesperadas en nuestro sistema público de pensiones. Desde 2011 hasta 2019, el fondo de reserva de la Seguridad Social se ha reducido desde los 66815 millones de euros hasta los 2150 millones de euros. Las proyecciones poblacionales estiman que para 2050, las cotizaciones de 5 trabajadores deberán financiar las prestaciones de 4 pensionistas. Además, la revalorización de las pensiones con respecto al IPC dificulta aún más la tarea. Con la estructura actual sería imposible financiar dichas pensiones a través del sistema de reparto. De modo que, resulta imperativo llevar a cabo reformas que logren hacer más sostenible el actual sistema o, incluso, transformar el actual sistema en uno mixto similar a los que observamos en gran parte de los países de la Unión Europea.

Palabras clave: Pensiones; Retos demográficos; Seguridad Social; Sistema de reparto; Sistema mixto; Revalorización de las pensiones.

Abstract

In Spain, demographic trends have led to unexpected changes in our public pension system. From 2011 to 2019, the Social Security reserve fund has been reduced from 66815 million euros to 2150 million euros. Population projections estimate that by 2050, the contributions of 5 workers will have to finance the income of 4 pensioners. Moreover, the revaluation of pensions in relation to the CPI makes the task even more difficult. With the current structure it would be impossible to finance such pensions through the PAYG system. It is therefore imperative to carry out reforms that will make the current system more sustainable or even transform the current system into a multi-pillar one similar to those we see in many of the countries of the European Union.

Key words: Pensions; Demographic challenges; Social security; Pay-as-you-go system; Mixed system; Revaluation of pensions.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	5
Propósito general	5
Justificación del tema	5
Metodología	6
Descripción del Sistema Público de Pensiones español	7
Evolución desde su fundación	7
Antecedentes del sistema de pensiones (1900 – 1978)	7
Constitución Española y Pacto de Toledo	8
Bases	13
Crítica del Sistema Público de Pensiones español	17
Situación actual	17
Sostenibilidad	21
Equidad	25
Escenario 2020	26
Escenario Factor Sostenibilidad	29
Mejores Sistemas Públicos de Pensiones en el mundo	31
Sistema Danés	33
Sistema Holandés	35
Posibles aspectos de mejora para lograr viabilidad Sistema Público de Pensiones en España	36
Viabilidad convivencia público y privado	40
Conclusiones	44
Bibliografía	47

Índice de Tablas

Tabla 1. 21 Recomendaciones del Pacto de Toledo.....	12
Tabla 2. Reforma Periodo de Cotización y Edad de Jubilación.....	14
Tabla 3. Bases Reguladoras de Pensiones.....	15
Tabla 4. Melbourne Mercer Global Pension Index.....	32
Tabla 5. Variables Relevantes para la Comparación de los tres sistemas.....	37
Tabla 6. Prestaciones Población en Edad de Jubilación.....	41

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Pirámide Poblacional España 2020.....	18
Gráfico 2. Pirámide Poblacional España 2030.....	19
Gráfico 3. Pirámide Poblacional España 2050.....	20
Gráfico 4. Pirámide Poblacional España 2068.....	20
Gráfico 5. Proyecciones de la Tasa de Dependencia.....	22
Gráfico 6. Tasa de Temporalidad en la Unión Europea.....	23
Gráfico 7. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social.....	24

Introducción

Propósito general

En enero de 2020 España registra un número de ocupados cercano a los 20 millones, un 6,5% más que en el mismo periodo del 2005. Por otro lado, registra un número de pensionistas cercano a los 9 millones, con un incremento del 21.8% frente al mismo mes del 2005. Con una visión optimista de la situación socioeconómica del país, teniendo en cuenta el aumento progresivo de la esperanza de vida y suponiendo un descenso paulatino del desempleo, la Seguridad Social continuará siendo deficitaria. A lo largo de este trabajo, estudiaremos los escenarios previstos en función de las proyecciones poblacionales y cómo afectarán al Sistema Público de Pensiones en España.

El trabajo se centrará esencialmente en identificar las mayores carencias en términos de sostenibilidad del sistema español, mediante un análisis del sistema público de pensiones y de los riesgos que puede suponer para el estado. Esto se llevará a cabo mediante una comparativa con aquellos que, bajo las mismas circunstancias, son considerados sostenibles en el largo plazo.

El sistema público de pensiones es uno de los mayores retos a los que deberá hacer frente el país para asegurar su sostenibilidad en el largo plazo. En media se recibe 1,28 euros de cada euro cotizado, el déficit de la Seguridad Social continua en alza y ha superado por primera vez los 50.000 millones de euros, la tasa de sustitución (porcentaje medio que dará lugar a la pensión de jubilación sobre el último sueldo) en España en comparativa a la media de países de la OCDE es del 149% además España es el segundo país del mundo con mayor esperanza de vida.

Todo ello supone un reto para conseguir un sistema público de pensiones sostenible, justo e íntegro.

Justificación del tema

Desde inicios de 2016, en España es común encontrar manifestaciones que luchaban por derogar lo que se conoció como el factor de sostenibilidad. Buscaba revalorizar las pensiones estableciendo un mínimo y un máximo, pero siempre, dependiente de la situación económica de la Seguridad Social. Así, numerosas huelgas surgieron de manera espontánea exigiendo que sus pensiones se revalorizaran conforme al Índice de

Precios al Consumo. A los pocos años, obtuvieron una respuesta a sus exigencias y se determinó que las pensiones en España se indexarían al mencionado IPC. La reforma mencionada era la única medida profunda que se había tomado para fomentar la estabilidad del sistema desde que surgieran dudas acerca de su sostenibilidad a finales de los años 90. Desde entonces, numerosos estudios de fuentes cercanas y ajenas al gobierno han afirmado el reto que supondrá mantener un sistema de reparto sin transferencias de la Hacienda Pública a la Seguridad Social.

Así, resulta muy interesante recopilar algunos de los estudios, analizar el sistema y comprender qué está comprometiendo el futuro de las pensiones. Además, analizar en media, la cantidad a percibir contrastada frente a las aportaciones nos dará una percepción realista sobre la generosidad del sistema. Por último, ver qué sistemas son considerados mejores en el mundo y compararlos con el español permitirá ver qué aspectos son mejorables y qué soluciones pueden aparecer para conseguir un sistema justo, sostenible e íntegro.

Metodología

- Se llevará a cabo un análisis del Sistema Público de Pensiones, para así comprender qué ha llevado al sistema a colapsar y no ser capaz de depender de sí mismo. Se estudiarán los principales aspectos macroeconómicos que afectan a las pensiones y su evolución en paralelo a la Seguridad Social.
- Se identificarán aquellos sistemas que en la actualidad son considerados sostenibles y no interfieren con los valores y criterios fundamentales del sistema español.
- Se estudiarán dichos sistemas y las diferencias entre los mismos y el sistema español.
- Se llevará a cabo un estudio para considerar si son o no generosas las pensiones de la Seguridad Social, en función de las aportaciones y prestaciones.
- Se estudiará qué sistema sería implementable y los beneficios que acarrearía.

Descripción del Sistema Público de Pensiones español

Evolución desde su fundación

Antecedentes del sistema de pensiones (1900 – 1978)

El germen del primer Sistema Público de Pensiones en España es la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo en 1900 y la creación del Instituto Nacional de Previsión (INP) en 1908, cuyas principales funciones fueron promover y fomentar los seguros de invalidez y vejez además de promulgar todo tipo de leyes de carácter social como el derecho a la huelga y el paro. Durante los primeros años se llevaron a cabo seguros sociales de carácter voluntario que pronto devinieron en obligatorios, pues en 1919 se crea el Retiro Obrero Obligatorio destinado a asalariados entre 16 y 65 años cuya remuneración no superase las 4000 pesetas anuales (Seguridad Social, 2015). El fundamento de este seguro era otorgar protección a aquellos trabajadores en edad avanzada considerándolo como una invalidez por razones de edad. La financiación de este seguro provenía de una contribución del Estado, la cuota del beneficiario y la cuota patronal aportada por las empresas. Su funcionamiento exigía invertir en un activo libre de riesgo las contribuciones mencionadas. Así, cada individuo cotizaba para sí mismo y nos encontrábamos ante un sistema de capitalización.

Tras 20 años el Retiro Obrero evoluciona al subsidio de vejez y en 1947, se configura como Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) (Seguridad Social, 2015). Por primera vez se pasa del sistema de capitalización a un sistema de reparto. Así, se consideraba contribuyente de este seguro a trabajadores afiliados al INP de entre 16 y 65 años cuya retribución no superase las 6000 pesetas anuales.

En 1954, se lleva a cabo la unificación de las Mutualidades Laborales, de este modo bajo la publicación del Reglamento General del Mutualismo Laboral, se establece un reglamento único (se unifican todas las mutualidades anteriores que mantenían estructuras de contribución y retribución distintas) bajo el que se diferencian cinco tipos de pensión en función de la edad de jubilación (De la Calle Velasco, 2008). Además, se amplía la retribución máxima de afiliados a las 9000 pesetas anuales.

En 1963, “se aprueba la Ley de Bases de la Seguridad Social, así el modelo se consolida como un sistema de reparto y con su entrada en vigor en 1967 muestra la incapacidad de socorrer las necesidades de gasto crecientes con las aportaciones obligatorias” (Boletín

Oficial del Estado, 1966). Así, con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social de 1972, se establece un rango de cotización más alto de acuerdo con el artículo 75 de la ley de la Seguridad Social (El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical, establecerá un tope máximo en la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen) además de un mínimo que se empareja a la cuantía representada por el salario mínimo interprofesional (Granado, 2018). De este modo, se aseguraba una revisión frecuente de los rangos de cotización.

Constitución Española y Pacto de Toledo

Con la llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución Española de 1978, el Instituto Nacional de Previsión desaparece y sus funciones son asumidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social creado a raíz de la redacción del texto constitucional. Durante esta etapa de modernización se consiguió establecer un Sistema Público de Pensiones más actualizado, basado en el reparto igualitario de riqueza. Así, se buscaba garantizar aquellas prestaciones suficientes para proteger a la población beneficiaria y paliar sus necesidades. Ahora bien, durante esta etapa ya se alarmó de los riesgos de sostenibilidad, lo recaudado por cotizaciones comenzaba a resultar insuficiente para financiar los compromisos de gastos. Debido a esto en 1985 se aprobó la Ley de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado, 1985). El principal motivo de su promulgación fue reforzar el carácter proporcional de las pensiones respecto al tiempo cotizado. Además, con la Ley de Prestaciones no Contributivas de 1990 se inició un modelo de protección social de carácter universal (Antón Beltrán, 2015). Con ello el estado se cercioraba de que todo aquel ciudadano en estado de necesidad tuviera el derecho de percibir una pensión aún sin haber cotizado nunca o sin haberlo hecho el tiempo requerido por la administración.

La crisis de 1993, marcada por el estallido de la burbuja inmobiliaria en Japón y la inestabilidad del precio del petróleo durante la Guerra del Golfo, provocó tres devaluaciones de la peseta entre septiembre de 1992 y mayo de 1993. España pasó de una tasa de desempleo de 16.1% en 1990 al 24.1% en 1994, con ello las afiliaciones a la Seguridad Social cayeron y resultó en un saldo deficitario para el conjunto de la Seguridad

Social entre 1995 y 1998 (solo existe registro de datos oficiales a partir de 1995). Por ello, en 1995 el Congreso de los Diputados aprobó el Pacto de Toledo, que recogía los problemas estructurales del sistema de pensiones de la Seguridad Social, así como proponer reformas del sistema (Irazusta y Sierra, 1996). Así, nacía el Pacto de Toledo con vocación de estructurarse como marco teórico dinámico sobre el que aglutinar las reformas necesarias de nuestro sistema de pensiones (Gutiérrez Cassillas, 2018). Cabe destacar el amplio consenso político que ha logrado en sus distintas versiones.

La primera versión, aprobada en 1995, es la más reducida y consta de 15 recomendaciones (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 1995) que podemos agrupar en dos. Por un lado, aquellas recomendaciones que ratificaban aspectos esenciales del sistema de pensiones en España que podrían verse afectados por la situación económica. Por otro lado, las recomendaciones dirigidas a garantizar la viabilidad financiera del sistema. Y, por último, una recomendación que trata de asegurar el análisis y seguimiento de la evolución del sistema (15).

Con respecto al primer grupo, encargado de ratificar las bases y justicia del sistema, podemos encontrar:

- **9. La equidad y el carácter contributivo del sistema.** De forma que en el futuro quienes realizan similar esfuerzo de cotización alcancen prestaciones equivalentes. Mantenimiento de un tope máximo de prestación en el sistema público de Seguridad Social al considerar que ello contribuye a una mayor proporcionalidad con el esfuerzo contributivo.
- **11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.** Mediante la revalorización automática de las mismas, en función del Índice de Precios al Consumo.
- **12. Reforzamiento del principio de solidaridad y de garantía de suficiencia.** Elevando la edad máxima de permanencia en el percibo de las pensiones de orfandad o la mejora de las pensiones de viudedad en el caso de menores ingresos.
- **14. Voluntariedad de sistemas complementarios de pensiones.** Con sistemas de ahorro y protección social, tanto individuales como colectivos, externos a ella, que tengan como objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga el modelo público.

Y el segundo grupo, encargado de orientar futuras reformas normativas para elaborar un sistema garantista, donde podemos encontrar:

- **1. La separación y clarificación de las fuentes de financiación.** De forma que la cobertura de las prestaciones de naturaleza contributiva dependerá básicamente de las cotizaciones sociales y la financiación de las prestaciones no contributivas y universales (sanidad y servicios sociales entre otras) lo harán exclusivamente de los Presupuestos Generales del Estado.
- **2. Constitución de reservas, así como mantener presupuestos equilibrados.**
- **3. Mejora de las bases de cotización que deberán coincidir en todos los grupos con los salarios reales**
- **4. La acción protectora ha de asemejarse a la aportación del contribuyente.** Conceder mayor pensión a aquello que han contribuido más.
- **5. Lucha contra la economía irregular y evolución de los mecanismos de recaudación.**
- **6. Simplificación y homogeneización del sistema público de pensiones.**
- **7. Mejora de los mecanismos de recaudación y afiliación.**
- **8. Aplicación de reducciones en las cotizaciones sociales como dinamizador de empleo.**
- **10. La edad de jubilación debe ser flexible.** Facilitando la prolongación voluntaria de la vida activa de los trabajadores que así lo deseen.
- **13. Frenar el fraude.** Mayoritariamente en las prestaciones de incapacidad temporal e invalidez.

Estas 15 recomendaciones trataron de sentar las bases del actual sistema de pensiones y la naturaleza dinámica del mismo favorece a la aparición o derogación de algunas de las recomendaciones. Más adelante, en 2003 se aprueba la segunda versión del Pacto de Toledo aumentando las recomendaciones hasta 23 y actualizando las 15 ya aprobadas. Teniendo en cuenta el contexto, hemos de tener en cuenta que en España el año anterior había entrado en circulación el euro y nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional habían aparecido.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible afirmar que esta segunda versión del Pacto de Toledo surgió como una modernización y adaptación a los cambios en la economía. Así,

podemos encontrar cuatro bloques publicados en el Boletín Oficial de las Cortes Generales.

El primero de ellos denominado “Desarrollo del Pacto de Toledo” (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2003) elabora una actualización de las recomendaciones expuestas en 1995. Cabe destacar algunos cambios como una recomendación orientada a proteger a aquellas personas que encuentren dificultad para participar activamente en el mundo laboral a razón de bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones sociales. Además, se limita el acceso a las prejubilaciones. Otro aspecto que destacar es la decimotercera recomendación, titulada “Solidaridad y garantía de suficiencia” (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2003), que recoge la ratificación de la pensión mínima actualizada garantizando de este modo un nivel de vida digno para las personas en edad avanzada.

El segundo de los bloques añade 5 nuevas recomendaciones relativas a: nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional, mujer y protección social, dependencia, discapacidad e inmigración. Aquí, resalta distintos desafíos que han de afrontarse para el desarrollo del sistema público de pensiones. Será fundamental, la integración total de la mujer en el mundo laboral, además de la necesidad de inmigración para hacer frente al aumento continuo de gasto de la Seguridad Social.

Un tercer bloque que agrega recomendaciones en el marco de la Unión Europea relativas a: mecanismos de coordinación en el ámbito de la Unión, políticas económicas y presupuestarias orientadas a la estabilidad, al crecimiento y a la mejora del gasto social y a la movilidad de los trabajadores en la Unión Europea. Por último, finaliza una vez más resaltando la importancia de llevar a cabo un seguimiento y evaluación del sistema estableciendo un mínimo de cinco años entre revisiones del pacto.

La versión actual del Pacto de Toledo data de enero de 2011 y consta de 21 recomendaciones, en su mayoría revisiones de las ya expuestas anteriormente. Bien es cierto que la Comisión aboga por reformar aspectos como la separación de las fuentes de financiación, la edad de jubilación, la mejora de las pensiones o la propia financiación. Aconseja así, excluir a la Seguridad Social de los cargos resultantes de bonificaciones o jubilación anticipada a cargo de la fiscalidad general (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2011). Añade la urgente necesidad de liquidación de las deudas existentes entre la Seguridad Social y el Estado. De nuevo recalca la importancia de llevar a cabo la revalorización de las pensiones cuando lo permita la situación económica y con la

oportuna cobertura legal (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2011). Además, aboga por aumentar el número de cotizantes incluyendo a los becarios de posgrado. Por último, encuentra pertinente elevar la cotización máxima, así como un aumento progresivo de la edad de jubilación.

Así pues, la última versión del Pacto de Toledo consta de las siguientes 21 recomendaciones:

Tabla 1. 21 Recomendaciones del Pacto de Toledo

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación
2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones
3. Fondo de reserva
4. Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales
5. Adecuación de las bases y períodos de cotización
6. Incentivos al empleo
7. Modernización e información al ciudadano
8. Gestión del sistema
9. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
10. Lucha contra el fraude
11. Contributividad
12. Edad de jubilación
13. Prestaciones de viudedad y orfandad
14. Tratamiento fiscal de las pensiones
15. Solidaridad y garantía de suficiencia
16. Sistemas complementarios
17. Mujer y protección social
18. Discapacidad
19. Inmigración
20. Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social
21. Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo

Fuente: Elaboración propia con recursos del Boletín Oficial de las Cortes Generales, Serie D, 31 de enero de 2011, Núm. 513.

A partir de las recomendaciones vigentes, se han llevado a cabo distintas medidas para adecuar y modernizar el Sistema Público de pensiones. Con la revisión de 2011 del Pacto de Toledo se impulsó la medida de elevar progresivamente la edad de jubilación. Así, a partir de 2027, la edad de jubilación será a los 67 años habiendo cotizado menos de 38 años y 6 meses y de 65 años para aquellos que hayan cotizado más de dicha cifra. Del mismo modo, desde 2013 se estableció que a partir de 2022 se computarán los últimos 25 años cotizados y serán necesarios 37 años cotizados para percibir el total de la pensión. Esta serie de medidas enfocadas a reforzar la sostenibilidad del Sistema resultarán en una reducción de las pensiones. Esto se debe a que a mayor los años cotizados computados, menor será la pensión resultante, teniendo en cuenta que el salario en una carrera profesional media suele tener una pendiente ascendente. Además, el aumento progresivo de la edad de jubilación del mismo modo resulta favorable para la sostenibilidad del sistema, resultando en un grupo mayor de cotizantes y reduciendo el número de pensionistas.

Bases

Teniendo en cuenta todo lo anterior podemos considerar al Sistema Público de Pensiones en España como parte fundamental de un modelo de protección para todos los ciudadanos, la Seguridad Social. Avalado por el artículo 41 de la Constitución Española que dice lo siguiente: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”* Así, al acreditar un periodo mínimo de cotización de 15 años y haber cumplido los 65 años, existe el derecho a recibir una pensión de jubilación contributiva. Esta pensión dependerá de las bases por las que se haya cotizado durante los últimos años de vida laboral activa.

Existen diferentes regímenes de afiliación en la Seguridad Social:

- Régimen General de la Seguridad Social.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial de la Minería del Cabrón.
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
- Régimen Especial de Funcionarios Públicos (civiles o militares).

En España, la edad de jubilación es revisada con cada versión del Pacto de Toledo. A diferencia de algunos países de la Unión Europea, no está ligada a la esperanza de vida. Desde 2013 se está llevando a cabo un aumento progresivo de la misma a razón de un mes al año entre 2013 y 2018 y de 2 meses al año a partir de 2019.

Tabla 2. Reforma Periodo de Cotización y Edad de Jubilación

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Existen excepciones en las que un trabajador tiene derecho a adelantar su edad de jubilación, como es el caso de la jubilación anticipada (a los 60 años o menos), la jubilación parcial (a los 60 años) o la jubilación flexible (a partir de los 60 años).

Con respecto al periodo de cotización, el mínimo son 15 años percibiendo un 50% de la base reguladora, aumentando a partir del decimosexto año un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.

Tabla 3. Bases Reguladoras de Pensiones

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS

PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

Fuente: Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Por último, con respecto a la revalorización de las pensiones, en enero de 2019 debió entrar en vigor (derogado más adelante) lo que se conoció como factor de sostenibilidad. Se trataba de una nueva forma de calcular la pensión de jubilación incluyendo parámetros como la situación económica de la Seguridad Social y la esperanza de vida. Con todo ello,

el incremento anual de las pensiones oscilaba entre un 0.25% y un máximo del 0,5% más el IPC (Hernández de Cos, 2020). De nuevo añadir, que se derogó esta reforma y se optó por revalorizar las pensiones con respecto al IPC.

Podemos resumir en 5, los principios a partir de los cuales se rige el Sistema Público de Pensiones en España de acuerdo con el Pacto de Toledo:

- **Principio de reparto:** los trabajadores en activo sufragan las pensiones en cada momento a través de las cotizaciones a la Seguridad Social. De este modo, cada generación soporta los riesgos económicos de su generación y los de las generaciones pasadas, esperando que sus riesgos futuros sean soportados por las siguientes generaciones. Todo ello se basa en la idea de solidaridad entre generaciones y territorios.
- **Principio de proporcionalidad contributiva:** la pensión percibida será proporcional a las cotizaciones aportadas durante la vida laboral.
- **Principio de gestión pública:** la gestión y financiación del Sistema la llevarán a cabo entidades públicas.
- **Principio de universalidad:** el Sistema se extiende al global de la población, pudiendo percibir ayudas no contributivas, aunque no hayan podido contribuir a través de cotizaciones.
- **Principio de suficiencia de las prestaciones:** las pensiones han de ser suficientes para paliar las necesidades de cada momento.

A pesar del compromiso existente entre todas las formaciones políticas, los últimos años ha sido inviable llevar a cabo una nueva versión del Pacto de Toledo y muchas de las medidas mencionadas a lo largo de este último apartado se han llevado a cabo sin buscar el consenso del congreso. Así, es de esperar una nueva revisión del Pacto próximamente. Algunas de las revisiones se verán marcadas por las medidas que ya han implementado en el sistema. La más sonada durante los últimos años ha sido la revalorización de las pensiones con respecto al IPC, lo que ha supuesto la derogación del factor de sostenibilidad instaurado en la reforma de 2013. Otra de las medidas a resaltar es la eliminación de incentivos a la prejubilación, es decir, tratar de aproximar al máximo la edad real de jubilación a la edad legal. Con estas medidas el gobierno espera que el déficit de la Seguridad Social disminuya y aliviar así el problema de sostenibilidad recurrente desde 2011.

Crítica del Sistema Público de Pensiones español

Todo estado depende en gran medida de su demografía para llevar a cabo las políticas que considere necesarias. Es vital tener en cuenta las proyecciones poblacionales y su desarrollo futuro. Si un país basa sus políticas en función de la demografía de un instante es probable que toda política fracase en el medio largo plazo. Así, estudiaremos la demografía actual en España y las distintas hipótesis que maneja el Instituto Nacional de Estadística y otras fuentes de datos.

Con respecto al tema en cuestión, será relevante estudiar la estructura poblacional que existe en la actualidad en el país. Para ello analizaremos, la evolución de la tasa de natalidad, mortalidad, esperanza de vida y la tasa de reemplazo generacional.

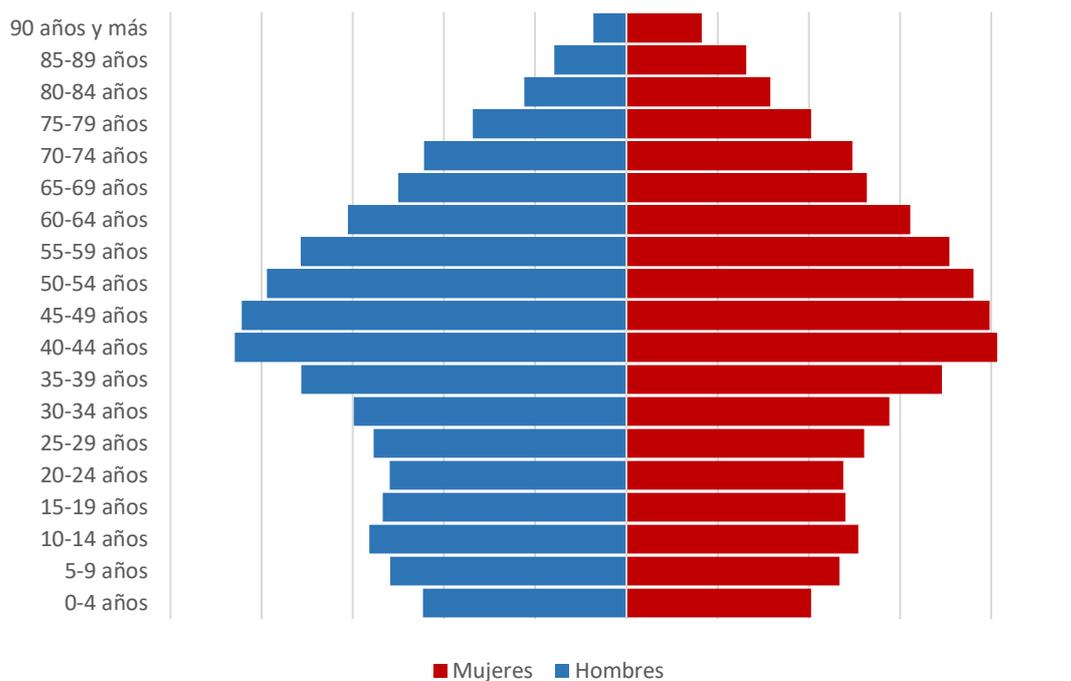
Situación actual

En 2020, la tasa de fecundidad en España es de 1.3 nacimientos por mujer, la mitad que en 1980 y en descenso progresivo desde 2010. Del mismo modo la tasa bruta de natalidad es de 8.3 nacimientos al año por cada 1000 habitantes, lo que sitúa a España dentro de los 10 países con menos natalidad del mundo. Sin embargo, la tasa de reemplazo generacional que mide el número medio de hijos por mujer necesario para reemplazar exactamente la generación actual sin necesidad de inmigración es de 2.1 hijos por mujer. Así, podemos suponer que con unos niveles de inmigración habituales es previsible que la población en España disminuya en el futuro.

Por otro lado, y uno de los datos más alentadores para la población, es la esperanza de vida. Si bien decíamos que España se encontraba entre los 10 países con menos natalidad en el mundo, también está entre los 10 países con mayor esperanza de vida, concretamente en 2019, la esperanza de vida es de 83.57 años.

A 1 de enero de 2020 la población en España ronda los 47 millones. Distribuida de la siguiente forma:

Gráfico 1. Pirámide Poblacional España 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Teniendo en cuenta todo lo anterior podemos afirmar que la población en España está envejeciendo. No cabe duda de que esto supone un reto para la estructura socioeconómica del país. El Instituto Nacional de Estadística elabora proyecciones de población, estimando así la estructura futura de la población. Se lleva a cabo según tres variables determinantes, fecundidad, mortalidad y migración exterior.

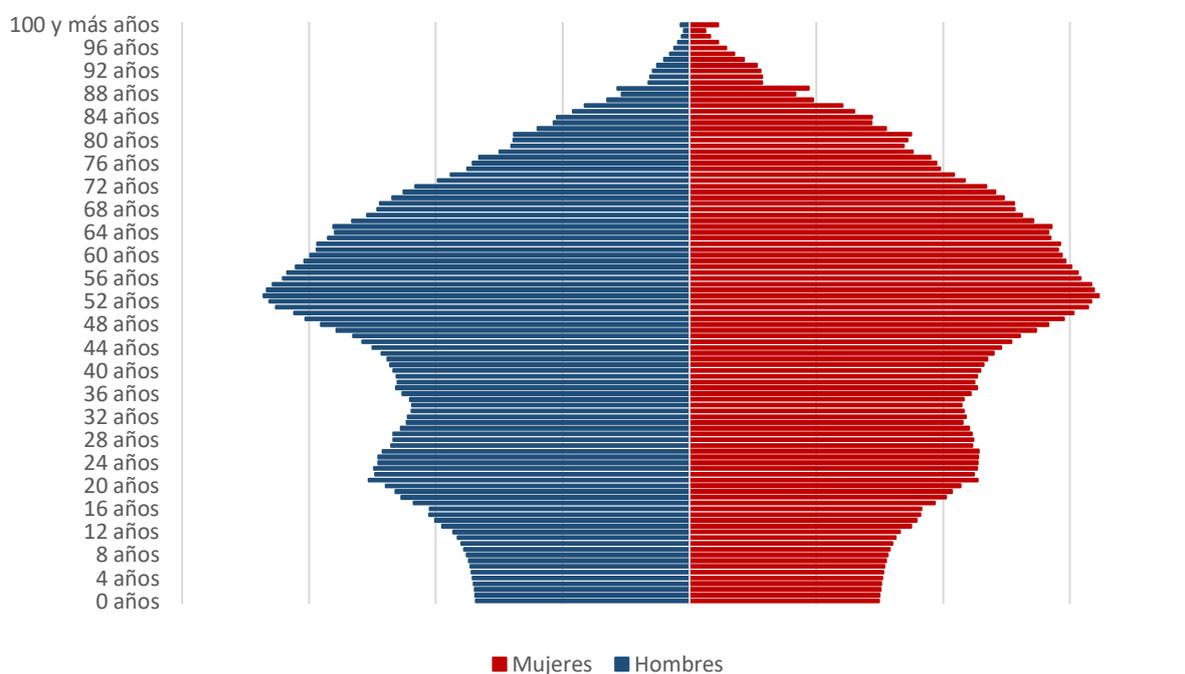
Por un lado, considera un aumento progresivo de la tasa de fecundidad hasta 1.37 hijos por mujer para 2030, 1.42 para 2050 y 1.45 para 2068. Del mismo modo, proyecta un aumento de la esperanza de vida hasta los 84.8 años para 2030, 87.2 para 2050 y 88.5 para 2068. Por último y quizás la más sorprendente es la hipótesis llevada a cabo con respecto al saldo migratorio, así estima un saldo migratorio positivo medio cercano a 470000 inmigrantes por año hasta 2068. Si bien el saldo neto, se estima cerca de 230000 inmigrantes al año.

Debemos tener en cuenta que el saldo migratorio influye en gran medida en estas proyecciones poblacionales. En 2019, había en España algo más de 6 millones de inmigrantes, cerca del 13% de la población total. De acuerdo con las estimaciones elaboradas por el INE, en 2050 representarían casi el 27% de la población total con 13

millones de inmigrantes. Entendemos como esencial, la llegada de población del exterior, especialmente como fuente de riqueza nacional y en concreto de la Seguridad Social. Resulta común en la población migrante desarrollar su vida laboral o parte de ella en el país de acogida para luego retirarse a su país de origen. De este modo, debemos calificar de esencial la llegada de población inmigrante para las cotizaciones a la Seguridad Social y su sostenibilidad.

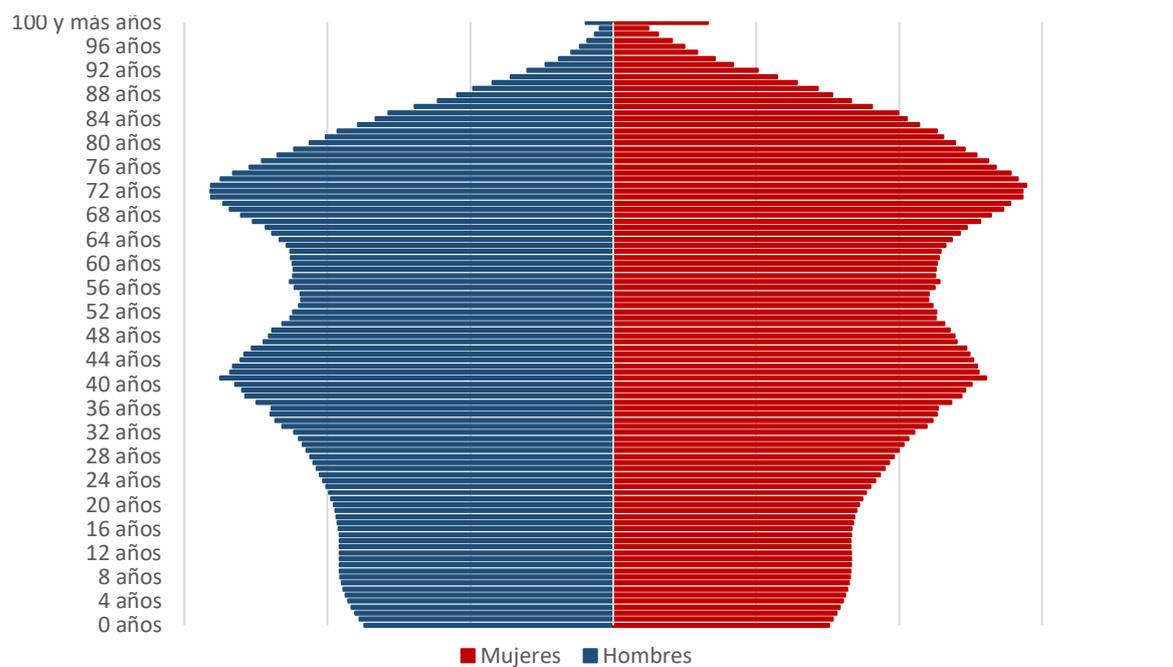
Teniendo en cuenta todo lo expuesto a lo largo de estos apartados, las proyecciones poblacionales elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística dan lugar a las siguientes pirámides de población.

Gráfico 2. Pirámide Poblacional España 2030



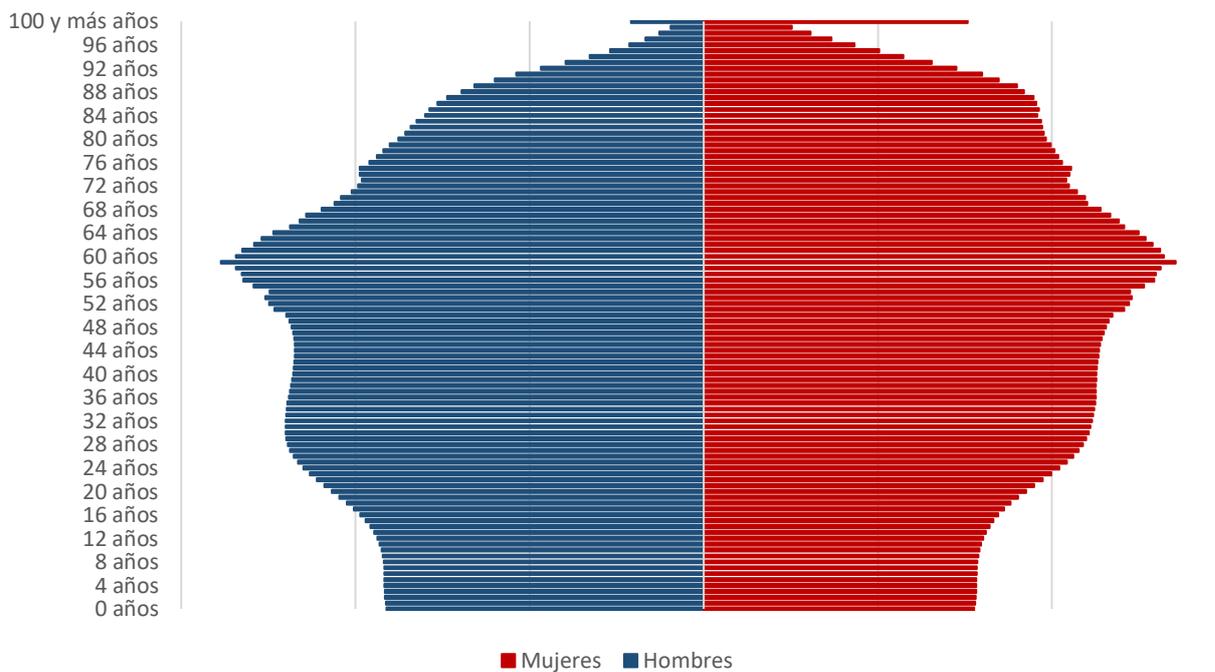
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3. Pirámide Poblacional España 2050



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 4. Pirámide Poblacional España 2068



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como podemos observar a lo largo de toda la progresión, la población española tiende a envejecer. Es decir, la pirámide poblacional tiende a encoger en su base y ensanchar en los varemos mayores. Esto, supondrá un reto para el actual Sistema Público de Pensiones, pues menos trabajadores tendrán que financiar un número mayor de pensionistas.

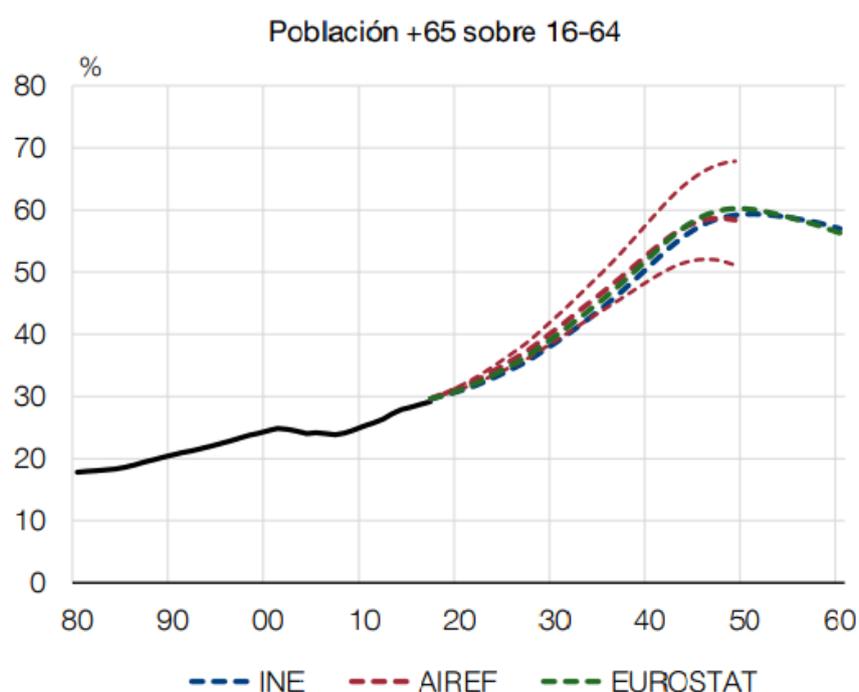
Sostenibilidad

Para entender qué hace sostenible a un Sistema Público de Pensiones hemos de entender su financiación. Como hemos mencionado a lo largo del trabajo, el sistema de reparto se basa en destinar las cotizaciones de los trabajadores en activo a las pensiones existentes en ese mismo instante. Así, será clave para analizar la sostenibilidad los siguientes factores:

- Tasa de dependencia: relación entre la población activa e inactiva. Cociente de la población en edad de jubilación sobre la población en edad de trabajar (16 hasta 64 años para 2020 y 67 años para 2027). En 2020, la tasa de dependencia es del 30%, es decir, 7 de cada 10 personas mayores de 16 años se encuentran en edad de trabajar.
- Pensión de jubilación media. En 2020 la pensión media de jubilación es de 1157.97 euros por mes.
- Cotización media. La aportación a la Seguridad Social se divide en dos. La aportación por parte de la empresa 23.6% y por parte del trabajador del 4.7%. Para hacer un total de 28.3% (36.25% teniendo en cuenta desempleo, formación y el Fondo de Garantía Salarial). Con una base mínima de cotización de 1199.1 € y una base máxima de 3752.2 € al mes. Teniendo en cuenta un salario medio bruto en España de 27537 € al año, la cotización media es de 7792.97 € por año.
- Tasa de ocupación y tasa de paro. La tasa de paro en 2020, anterior a la propagación del coronavirus en España, es de 14.41% y del 33% para menores de 25 años.
- Tasa de temporalidad: proporción de contratos de carácter temporal sobre el total de los contratos. Para 2019 del 26.4%.
- Afiliación a la Seguridad Social: número total de trabajadores que cotizan a la Seguridad Social. Ronda los 19 millones en 2020.

- Fondo de Reserva / Déficit Seguridad Social. En el año 2000, se constituyó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social con el fin de paliar las necesidades que pudieran surgir en un futuro en materia de pensiones contributivas (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos 2017). Se financiaba a partir de los excedentes de ingresos de las pensiones contributivas. Cerró 2019, con 2150 millones de euros, mientras que contaba con un saldo positivo de 66815 millones en 2011. Del mismo modo, la Seguridad Social cerró 2019 con un déficit de 16793.3 millones de euros.

Gráfico 5. Proyecciones de la Tasa de Dependencia



Fuente: Banco de España

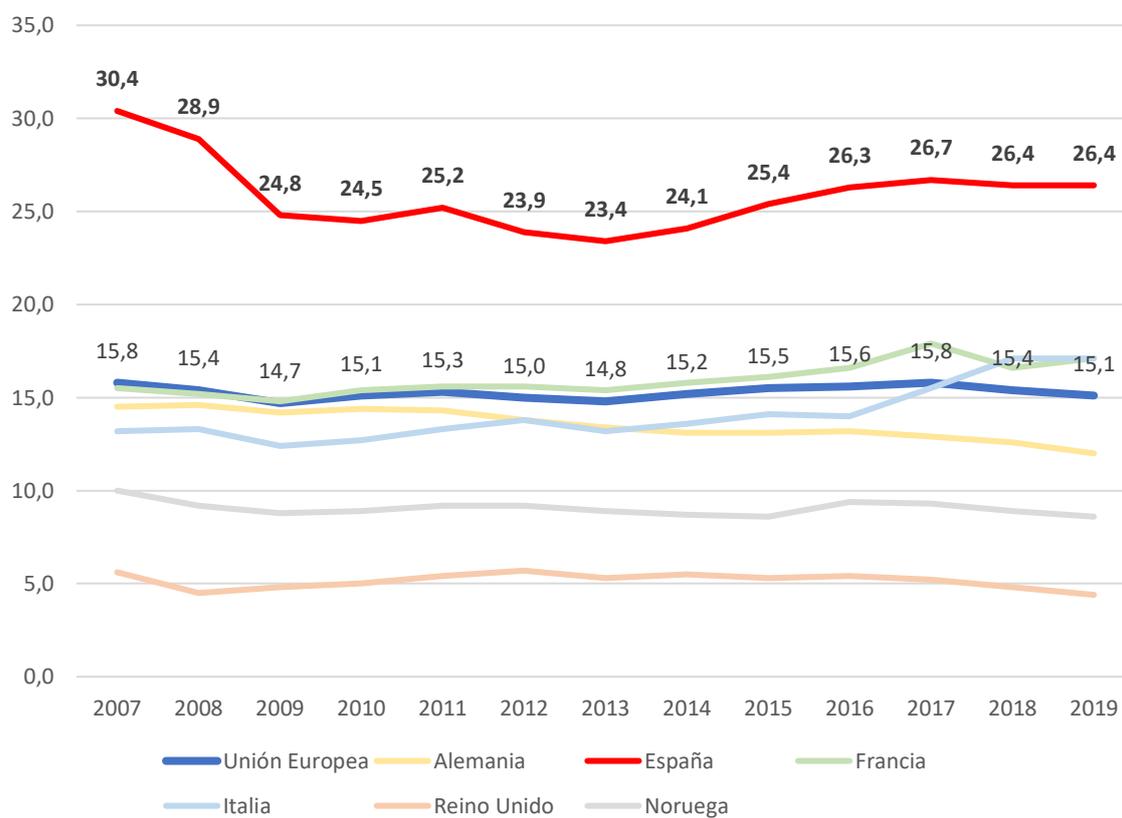
“El aumento de la tasa de dependencia, por el incremento de la esperanza de vida y la jubilación de los *baby boomers*, continuará presionando al alza el gasto en pensiones durante las próximas décadas” Arce, Banco de España / BBVA, (2018). Así, encontramos la primera crítica al sistema de reparto. Con un desarrollo poblacional moderno, en el que se tiende a tener menos hijos y hacerlo más tarde, resulta inviable creer que en un futuro con una tasa de dependencia esperada entre el 50 y el 70% para 2050 se podrá sostener el sistema actual.

Con una tasa de paro del 14.41% en el primer trimestre de 2020, España presenta una tasa de ocupación de 41.58% con un total de 19.5 millones de ocupados. Si bien la tasa de

pero ha disminuido sin cesar desde el primer trimestre de 2013 (26.94%) continúa muy alejada de la media en la zona Euro que registra una media del 7.3% en este mismo periodo. Otro aspecto de posible mejora es la tasa de inactividad entre la población en edad de trabajar, en 2019 España registró una tasa de inactividad de 26.2% (Eurostat, 2019). Si bien, una cuarta parte de ellos son por motivos de formación, gran parte se debe al cuidado de personas mayores y niños (INE, 2020). Así pues, resulta necesario una reforma que contemple la conciliación real de la vida familiar y laboral.

Para poder proceder a un análisis coherente de la situación actual del país, es conveniente estimar la tasa de paro natural y estructural. Antes de nada, hemos de tener en cuenta algunas consideraciones relativas a España.

Gráfico 6. Tasa de Temporalidad en la Unión Europea



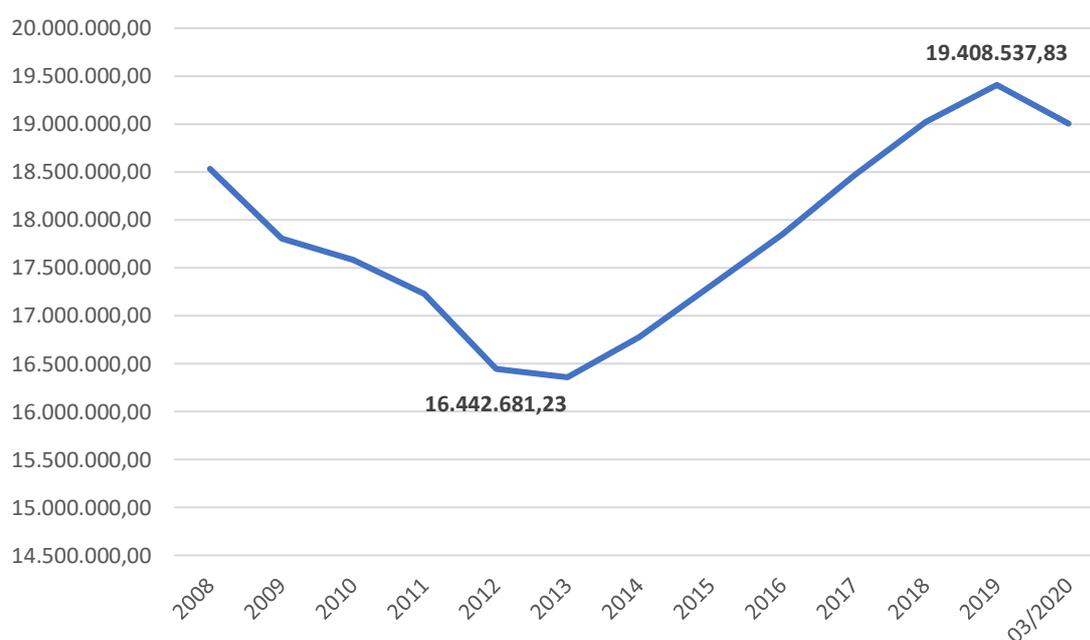
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La temporalidad en España es uno de los motivos que dan lugar al alto nivel de desempleo, podemos observar como el 26.4% de empleos, son temporales, en contraste con la media de la Unión Europea situada en 15.1%. Si indagamos más entre esos trabajadores con contratos temporales vemos que el 80.1% de ellos aceptan ese tipo de

contratos al no haber podido acceder a empleo fijo (52.1% en la UE). Así, la alta estacionalidad dificulta reducir los niveles de paro a la media de la Unión. Por todo ello hablamos de que en España existe una alta tasa de paro estructural. Se estima una tasa de paro estructural en la UE de 8.7% en 2019 y en España del 13.5% para ese mismo periodo (Comisión Europea, 2019). Este será un dato clave para analizar la sostenibilidad del actual sistema de pensiones y su viabilidad en el largo plazo.

Uno de los aspectos claves para justificar los ingresos de cotizaciones sociales de la Seguridad Social es la afiliación a la misma. Durante el último trimestre de 2019 y el primero de 2020 España ha registrado el máximo histórico de cotizantes.

Gráfico 7. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Teniendo en cuenta el primer trimestre de 2020. Un periodo en el que la tasa de paro se encuentra cercana a la tasa de paro estructural estimada y, las afiliaciones a la seguridad social en cifras cercanas al máximo histórico. Cuesta creer en la sostenibilidad del sistema actual cuando aún en este trimestre la Seguridad Social ha obtenido un superávit cercano a los 1472 millones de euros frente a un déficit de 16793 millones de euros con los que cerró 2019.

Otro dato interesante que analizar es la población mayor de 64 años ocupada. Por primera vez en 2020, España alcanzó los 232000 trabajadores mayores de 64 años. La tendencia

es positiva, en el año 2002 había cerca de 100000 ocupados mayores de 64 años y, en 2009, 158000. A pesar de la tendencia positiva engloban solo al 2.56% de la población mayor de 64 años. Sin embargo, otros países como Alemania o Reino Unido tienen más de 1.3 millones de trabajadores mayores de 64 años.

Una de las ratios más relevantes a la hora de analizar la calidad y a su vez vulnerabilidad de un sistema de pensiones es la tasa de sustitución. Esta tasa indica el porcentaje que supone la pensión de jubilación sobre el último sueldo percibido. De acuerdo con la OCDE, España es el tercer país con mayor ratio de sustitución, de media un 73%. Además, la OCDE ha calculado el incremento que supondría a España derogar el factor de sostenibilidad, instaurado en 2013 y lo sitúan en 10 puntos porcentuales hasta el 83%. Esta cifra estaría cerca de duplicar la media de la OCDE, situado en un 42%.

Por último, se estima en función de la estructura poblacional, el nivel de cotización y la pensión media, que para 2050 será necesario financiar 15 millones de pensiones. Para ello, sería necesario que el número de afiliados a la Seguridad Social superase los 29 millones lo que supone un incremento del 4.38 % anual durante los próximos 30 años (Doménech, 2019). Parece difícil alcanzar ese ritmo de crecimiento teniendo en cuenta que el crecimiento medio anual de los últimos 12 años ha sido del 0.214 %.

Equidad

La Real Academia Española, define equidad en su primera acepción como *moderación, sobriedad y continencia*. Para estudiar si el Sistema Público de Pensiones en España es moderado, sobrio y contenido elaboraremos un análisis de las aportaciones de un trabajador medio frente a las prestaciones que recibe. Para ello, tendremos en cuenta algunos de los datos que hemos mencionado en este apartado. Así, estudiaremos la cuantía que cotiza un trabajador medio y la pensión que percibirá en función de sus años de cotización y la esperanza de vida en el momento de la jubilación.

Estableceremos dos escenarios distintos. Por un lado, mantendremos la estructura actual de revalorización de la pensión, indexada al IPC y, por otro, lo analizaremos conforme al factor de sostenibilidad (suponiendo un incremento medio inferior al IPC).

Tendremos en cuenta dos supuestos iguales para cada escenario, un trabajador con salario medio y cotización a lo largo de 25 años a partir de 2020 y, un trabajador con salario medio y cotización a lo largo de 37 años a partir de 2020.

Consideraremos las siguientes hipótesis:

1. El salario medio crecerá anualmente conforme a la media de los últimos 20 años. Estimamos una subida media de salarios de 2.48% anual.
2. La inflación crecerá en 2020 y 2021 conforme a las cifras del Banco de España, 0.4% en 2020 y 0.7% en 2021. A partir de entonces crecerá de acuerdo con su media anual, 1.84%.
3. Las pensiones de jubilación tendrán una revalorización anual media de:
 - a. 1 % anual, en el escenario factor sostenibilidad.
 - b. Indexado al IPC en el escenario actual.
4. Se mantendrán las bases de cotización y edad de jubilación de 2020.

Escenario 2020

El primer supuesto a analizar será el de un trabajador que percibe un salario medio y cotiza a la Seguridad Social durante 25 años en jornada completa.

Como hemos mencionado en el apartado de sostenibilidad, la aportación total al sistema de pensiones respecto al salario bruto de un trabajador es del 28.3%. A finales de 2019, el salario medio en España era de 27537€ al año distribuidos en 14 pagas. Así, la aportación media a las pensiones de jubilación es de 7792.97 € al año. Durante los 25 años de trabajo y teniendo en cuenta el crecimiento medio de salarios, un trabajador habría aportado 272163.2 €. Descontando los niveles de inflación mencionados, el aporte a la Seguridad Social es de 214661.78 €

	APORTE S.S. TOTAL (inflación descontada)	APORTE S.S. TOTAL (sin descontar inflación)
Trabajador salario medio cotiza a la S.S. 25 años jornada completa	214.661,78 €	272.163,20 €

Ahora, debemos analizar cuánto recibe a cambio. Un trabajador que haya cotizado 25 años tiene derecho a percibir el 72.8% de la base reguladora. Esta base vendrá determinada por las últimas 300 bases de cotización dividido entre 350.

300 ÚLTIMAS BASES DE COTIZACIÓN	857.570,51 €
BASE REGULADORA (300 BC / 350)	2.450,20 €
% EN FUNCIÓN DE LA VIDA LABORAL	72,80%
PENSIÓN ANUAL MEDIA DESCONTADA INFLACIÓN	15.613,65 €

Así, obtenemos una pensión media de jubilación de 1115.26 € al mes con 14 pagas al año. Con una pensión anual de 15613.65 € a valor presente (enero 2020).

Para calcular lo que percibirá a partir de la edad de jubilación (67 años a partir de 2027), tendremos en cuenta la esperanza de vida media en España para 2044. Tomando como referencia las proyecciones del INE, que prevé una media de 87.05 años, en media percibirá pensión de jubilación durante 20.05 años. Percibiendo un total de 313053.73 € Resultando en una tasa interna de retorno de 1.52% anual.

ESPERANZA DE VIDA MEDIA 2045	87,05
EDAD DE JUBILACIÓN	67
AÑOS PERCIBIENDO PRESTACIÓN	20,05
APORTE SS TOTAL (inflación descontada)	-214.661,78 €
PRESTACIÓN TOTAL VALOR PRESENTE	313.053,73 €
DIFERENCIA RESPECTO A APORTACIÓN	98.391,95 €

TIR inversión	46%
Rentabilidad anualizada	1,52%

Así pues, podemos concluir que, en este primer supuesto, se percibirá en media 98391.95 € más de los aportado.

El segundo supuesto a analizar será el de un trabajador que percibe un salario medio y cotiza a la Seguridad Social durante 37 años en jornada completa.

Como ya hemos mencionado tendremos en cuenta, el 28.3% del bruto del salario del trabajador como cotización a la Seguridad Social, el salario medio en España a finales de 2019, 27537€ al año distribuidos en 14 pagas y la aportación media a las pensiones de jubilación, 7792.97 € al año. Durante los 37 años de trabajo y teniendo en cuenta el crecimiento medio de salarios, un trabajador habría aportado 475324.63 €. Descontando los niveles de inflación mencionados, el aporte a la Seguridad Social es de 329629.37 €.

	APORTE S.S. TOTAL (inflación descontada)	APORTE S.S. TOTAL (sin descontar inflación)
Trabajador salario medio cotiza a la S.S. 37 años jornada completa	329.629,37 €	475.324,63 €

A los 37 años cotizados y al alcanzar la edad de jubilación, un pensionista tiene derecho a percibir el 100% de su base reguladora. Al igual que en el caso anterior, será el resultado de la ratio de la suma de las últimas 300 bases de cotizaciones entre 350.

300 ÚLTIMAS BASES DE COTIZACIÓN	1.150.912,41 €
BASE REGULADORA (300 BC / 350)	3.288,32 €
% EN FUNCIÓN DE LA VIDA LABORAL	100,00%
PENSIÓN ANUAL MEDIA DESCOTADA INFLACIÓN	24.078,99 €

Así, obtenemos una pensión de jubilación de 1719.93€ al mes con 14 pagas al año. Con una pensión anual de 24078.99 € a valor presente (enero 2020).

Del mismo modo, calcularemos lo que percibirá a partir de la edad de jubilación (67 años a partir de 2027). Teniendo en cuenta la esperanza de vida media en España para 2056 (87.9 años), en media percibirá pensión de jubilación durante 20.9 años. Percibiendo un total de 503250.96 €. Resultando en una tasa interna de retorno de 1.15 % anual.

ESPERANZA DE VIDA MEDIA 2056	87,9
EDAD DE JUBILACIÓN	67
AÑOS PERCIBIENDO PRESTACIÓN	20,9
APORTE SS TOTAL (inflación descontada)	-329.629,37 €
PRESTACIÓN TOTAL	503.250,96 €
DIFERENCIA RESPECTO A APORTACIÓN	173.621,60 €

TIR inversión	53%
Rentabilidad anualizada	1,15%

Hemos podido ver cómo en ambos supuestos, los pensionistas perciben más que las aportaciones que realizan. Además, debemos añadir que la rentabilidad es en ambos casos, inferior a la rentabilidad media de los fondos de pensiones privados en España (2.44%) (Fernández, de Apellániz, Fernández Acín, 2020).

Escenario Factor Sostenibilidad

En este escenario, la variación se produce en la segunda parte del estudio. Así, los datos de cotización y aportación a la Seguridad Social se mantienen constantes. Lo mismo ocurre con la edad de jubilación y esperanza de vida. Del mismo modo, la pensión inicial será la misma para ambos escenarios y la variación provendrá de los años siguientes a la percepción de la primera pensión de jubilación.

Conforme al primer supuesto (trabajador que percibe un salario medio y cotiza a la Seguridad Social durante 25 años en jornada completa), el factor de sostenibilidad daría lugar a una reducción 82.98 € mensuales en la pensión media y 23293.39 € de la prestación total. Dando lugar a los siguientes resultados:

PRESTACIÓN TOTAL VALOR PRESENTE	289.760,35 €
PENSIÓN ANUAL MEDIA DESCONTADA INFLACIÓN	14.451,89 €
DIFERENCIA RESPECTO A APORTACIÓN	75.098,57 €

TIR inversión	35%
Rentabilidad anualizada	1,21%

En el segundo supuesto (trabajador que percibe un salario medio y cotiza a la Seguridad Social durante 37 años en jornada completa), la reducción en la pensión media mensual sería de 134.34 € y 39308.57 € de la prestación a lo largo de los 21 años de prestación. Dando lugar a los siguientes resultados:

PRESTACIÓN TOTAL	463.942,39 €
PENSIÓN ANUAL MEDIA DESCONTADA INFLACIÓN	22.198,20 €
DIFERENCIA RESPECTO A APORTACIÓN	134.313,03 €

TIR inversión	41%
Rentabilidad anualizada	0,93%

Podemos observar como el factor de sostenibilidad suponía una herramienta de disminución progresiva de la pensión y que podría ser un elemento que reconsiderar en el futuro. Además, en el caso de querer implementar en el medio largo plazo un sistema mixto, esta herramienta ayudaría a mantener una progresividad sutil que facilitaría la transición.

Mejores Sistemas Públicos de Pensiones en el mundo

Para elaborar este punto, nos basaremos en distintos artículos publicados. En especial en el ranking que elabora la consultora Mercer junto con la Universidad de Monash y el gobierno de Australia. El informe, recoge sistemas de pensiones de 37 países y elabora un análisis de los mismo. Este análisis se elabora a partir de más de 40 indicadores que dan lugar a tres subíndices, idoneidad, sostenibilidad e integridad. Así elabora una media ponderada con un peso del 40% del subíndice de idoneidad, 35% sostenibilidad y 25% integridad. (Knox, Pham, McGarel, 2019)

Las diferentes ponderaciones se utilizan para reflejar la importancia del subíndice de idoneidad que representa los beneficios que se están proporcionando actualmente junto con algunas características importantes del diseño del sistema. La sostenibilidad tiene un enfoque en el futuro y mide varios indicadores que influirán en la probabilidad de que el sistema actual podrá proporcionar beneficios en el futuro. El subíndice de integridad incluye varios elementos que influyen en la gestión y las operaciones generales del sistema que afecta en el nivel de confianza que los ciudadanos de cada país tienen en su sistema. La consultora, evalúa cada uno de estos aspectos entre 0 y 100, calculando el promedio ponderado ya explicado.

Tabla 4. Melbourne Mercer Global Pension Index

Sistema	Valoración Media	Idoneidad	Sostenibilidad	Integridad
Alemania	66.1	78.3	44.9	76.4
Arabia Saudí	57.1	59.6	50.5	62.2
Argentina	39.5	43.1	31.9	44.4
Australia	75.3	70.3	73.5	85.7
Austria	53.9	68.2	22.9	74.4
Brasil	55.9	71.8	27.7	69.8
Canadá	69.2	70.0	61.8	78.2
Chile	68.7	59.4	71.7	79.2
China	48.7	60.5	36.7	46.5
Corea del Sur	49.8	47.5	52.6	49.6
Dinamarca	80.3	77.5	82.0	82.2
España	54.7	70.0	26.9	69.1
Estados Uds.	60.6	58.8	62.9	60.4
Finlandia	73.6	73.2	60.7	92.3
Francia	60.2	79.1	41.0	56.8
Holanda	81.0	78.5	78.3	88.9
Hong Kong	61.9	54.5	52.5	86.9
Irlanda	67.3	81.5	44.6	76.3
Italia	52.2	67.4	19.0	74.5
Japón	48.3	54.6	32.2	60.8
Malasia	60.6	50.5	60.5	76.9
México	45.3	37.5	57.1	41.3
Noruega	71.2	71.6	56.8	90.6
Nueva Zelanda	70.1	70.9	61.5	80.7
Reino Unido	64.4	60.0	55.3	84.0
Singapur	70.8	73.8	59.7	81.4
Suecia	72.3	67.5	72.0	80.2
Suiza	66.7	57.6	65.4	83.0
Media	59.3	60.6	50.4	69.7

Fuente: Mercer Global Pensión Index

España ocupa la posición vigesimocuarta de los 37 países estudiados. Bien es cierto que en materia de idoneidad e integridad no se percibe al sistema como uno deficiente. En cambio, en materia de sostenibilidad, el informe evalúa a España como el tercer peor país por delante de Austria e Italia.

Por otro lado, destacan Dinamarca y Holanda como los mejor valorados por encima de Australia y Finlandia, Suecia, Noruega, Singapur, Nueva Zelanda Canadá, Chile, Irlanda, Suiza y Alemania un escalón por debajo. Cabe destacar que la mayoría de estos países tienen un sistema de pensiones mixto. Es decir, existe una prestación a cargo del estado y una complementaria privada que en ocasiones es obligatoria a cargo del empleador y del propio trabajador.

Así, estudiaremos el funcionamiento e implementación de los sistemas en Dinamarca, Holanda.

Sistema Danés.

El Sistema danés es uno de los más complejos. Se trata de un sistema mixto en el que existe una pensión pública mínima que se complementa con un plan de pensiones privado obligatorio. Además, en Dinamarca no existen pensiones de orfandad ni viudedad, sino que se recogen dentro del mismo grupo (supervivientes). También de discapacidad y jubilación. En caso de fallecimiento del cónyuge o del padre o la madre, el otro cónyuge o los descendientes heredarán la parte contribuida por la persona fallecida.

Dinamarca, basa su sistema de pensiones en lo que se conoce como los tres pilares fundamentales:

El primer pilar incluye la pensión pública de vejez denominada *folkepension* y se financia mediante un sistema de reparto. Se trata de un plan universal de prestaciones definidas financiado por los impuestos generales con el fin de garantizar una pensión mínima para toda la población en edad de jubilarse. Las pensiones de invalidez también están incluidas en el primer pilar. Además, se incluye la Pensión Suplementaria de Mercado de Trabajo (denominada ATP). (Ministerio de Finanzas Danés, 2018)

La pensión pública de vejez está compuesta por una cantidad básica y un suplemento y varían según bandas de ingresos. La pensión básica es de 72750 coronas danesas (9760

€) y está sujeta a impuestos. Si durante su jubilación el pensionista obtiene rentas superiores a 316200 coronas danesas al año (42400 €) la pensión básica se reduce un 30% y si ha superado las 556400 coronas danesas al año (74640 €) la pensión no se concede. La pensión suplementaria está destinada a todos, sin periodo mínimo de cotización. La cuantía depende de las horas trabajadas y se financia a través de contribuciones de empleador (dos tercios del total) y del trabajador (1/3 del total). Además, existen variables limitan el suplemento hasta las 76800 coronas danesas (10300€) para pensionistas solteros y la mitad para parejas. Por último, existe una prestación complementaria de 16600 coronas danesas (2225€) para aquellos jubilados que no tengan ingresos superiores a 20100 coronas danesas (2700€) (además de la pensión pública de vejez) ni dispongan de 82600 coronas (11000€) en activos líquidos.

El segundo pilar se basa en un sistema colectivo complementario obligatorio (hay muy pocas excepciones) denominado pensiones del mercado laboral. Se financian a partir de las contribuciones de cada trabajador (Sørensen, Billig, Lever, Menard y Settergren, 2016). Del mismo modo que hay limitaciones en función de los ingresos, existe la obligación de contribuir a estos planes de pensiones en función de los ingresos. Similar al principio de solidaridad en el sistema español, se produce una correcta redistribución de la riqueza pues, aquellos que obtengan más altas se verán obligados a destinar entre el 18 y el 20% de sus ingresos mientras que las rentas más bajas cerca del 12%. Así, aquellos con rentas más altas financiarán sus pensiones de jubilación a partir de este sistema privado y no será tan accesible para ellos las pensiones del sistema público.

El tercer pilar consiste en planes de pensiones privados y voluntarios similares a los esquemas del segundo pilar. No existe límite ni mínimo alguno y se basa en las contribuciones que un trabajador desee hacer. Todas las contribuciones a este tipo de pensiones pueden ser deducidas del impuesto a la renta, aunque se les aplica un 8% de impuestos. Existe un máximo de 53500 coronas (7175 €) al año.

Este sistema es considerado el mejor del mundo. La sostenibilidad es el factor fundamental que lo diferencia del resto de países. Además, medidas como indexar las pensiones a los salarios o referenciar la edad de jubilación a la esperanza de vida ayudan a formar un sistema robusto y trascendente a lo largo de generaciones.

Sistema Holandés

Del mismo modo que el sistema danés, Holanda basa su sistema de pensiones en un sistema mixto compuesto también de tres pilares. Son sistemas muy parecidos en el que los pensionistas pueden recibir pensión de uno, dos o los tres pilares.

El primer pilar lo forma la Ley General de Pensiones de Vejez (AOW) que entró en vigor en 1957 y es la base de las prestaciones de pensiones de vejez. La pensión estatal proporciona un ingreso básico, cuyo nivel está vinculado al salario mínimo legal. Aquellos jubilados casados o las parejas que viven juntas reciben cada una 50% del salario mínimo (812.71€ netos). Los jubilados que viven solos reciben el 70% del salario mínimo (1187.43 € netos). Están en derecho de obtener dicha pensión los que han vivido o trabajado en los Países Bajos entre la edad de 15 y 65 años. La pensión se reduce en un 2% por cada año que el trabajador no ha vivido en Holanda. Además, si no has cotizado para obtener el derecho a percibir pensión del segundo o tercer pilar, no es posible obtener el total de la pensión. Aunque si puedes optar a un suplemento (AIO) hasta englobar, entre las distintas fuentes de prestación, el 70% del salario mínimo. (Kortleve y Ponds, 2009)

El segundo pilar se basa en los planes de pensiones colectivos ocupacionales. A pesar de no ser obligatorios por ley, si las empresas deciden proporcionar un fondo de pensiones para sus empleados, el gobierno tiene la potestad de hacerlo obligatorio para toda la industria. Además, estos fondos de pensiones son entidades sin ánimo de lucro. Por otro lado, son entidades jurídicas independientes no pertenecientes a ninguna empresa, de modo que se reduce el riesgo de quiebra si formase parte de una empresa privada. Se trata de un sistema de capitalización en el que cada individuo recibe el rendimiento de las aportaciones realizadas. (Kuné, 2009)

Existen cuatro fondos de pensión distintos:

- Fondos de pensiones de industria: enfocados a un sector determinado (administración pública, construcción, hostelería...)
- Fondos de pensiones corporativos: enfocados a una empresa determinada.
- Fondo de pensiones para autónomos.
- Aseguradoras. Cerca de 30000 seguros de vida colectivos para distintas empresas.

En enero de 2020, más del 90% de la población trabajadora de Holanda forman parte de un plan de pensión ocupacional y las aportaciones a los planes de pensiones pueden deducirse de los impuestos.

El tercer pilar consiste en productos bancarios o seguros individuales. Al igual que con el segundo pilar existen desgravaciones fiscales. Esto es importante sobre todo para las personas que no acumulan (o no han podido acumular) una pensión en el segundo pilar, ya que, si no, no podrá optar al máximo de la AOW, incentivando así el ahorro y fomentando seguros individuales.

Existen también pensiones de invalidez, de viudedad y de orfandad. Estas dos últimas tienen una prestación máxima del 70% del salario mínimo y solo se otorgará si no se recibe renta de trabajo.

Posibles aspectos de mejora para lograr viabilidad Sistema Público de Pensiones en España.

Una vez estudiado el funcionamiento del Sistema Público de Pensiones en España, su historia y sus principales carencias, trataremos de resaltar aquello que hemos estudiado del sistema danés y holandés y observar las posibilidades de implementación de medidas similares. Para ello, nos basaremos en comparaciones, aplicando las mismas variables que afectaban a la sostenibilidad del sistema español en contraste con los otros dos mencionados. De este modo, podremos entender qué medidas pueden suponer un cambio en la demografía, el mercado laboral y el fiscal. Así, todo ello podrá traducirse en mejores resultados para la sostenibilidad del actual sistema.

Con el fin de armonizar los datos, utilizaremos los datos de 2018.

Tabla 5. Variables Relevantes para la Comparación de los tres sistemas

	ESPAÑA	HOLANDA	DINAMARCA
Población	46.73 millones de habitantes	17.23 millones de habitantes	5.79 millones de habitantes
Esperanza de vida (años)	83.4 años	81.8 años	81.2 años
Población entre 16-64 (%)	65.8 %	65 %	64%
Edad de jubilación (años)	65 años	66 años	65 años
Tasa de fertilidad (hijos por mujer)	1.26 hijos por mujer	1.59 hijos por mujer	1.73 hijos por mujer
Beneficios destinados a familias (% PIB)	1.23 % del PIB	1.46 % del PIB	3.44 % del PIB
Activos en fondos de pensiones privados (% PIB)	12.2 % del PIB	168 % del PIB	190 % del PIB
Tasa de sustitución (% último sueldo)	83.4 %	80.2 %	70.9 %
Contribución a pensiones (% salario bruto)	28.3 %	18 % * 40.5% 22.5 %	12 %
Desempleo (%)	14.56 %	3.56 %	5.25 %
Tasa de actividad (%)	74.9 %	80.3 %	79.4 %
Empleo temporal (% respecto total de contratos)	26.8 %	21.5 %	11.2 %
Empleo a tiempo parcial (% respecto total)	13.3 %	37.3 %	20 %
Tasa de empleo (15-24 años) (%)	22.3 %	65.6 %	54.8 %
Tasa de empleo (55-64) (%)	53.8 %	69.7 %	71.3 %
Tasa de empleo (65-69) (%)	6.1 %	17 %	19.2 %
Tasa de empleo (70-74) (%)	1.1 %	5.7 %	6.7 %

*En Holanda varía en función de los ingresos 18 % para el 39 % con menos ingresos, 40.5 % entre el 39 % y el 66 % de la población y 22.5 % para el resto.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Con respecto a la demografía general, observamos como las principales diferencias entre estos tres países son, la esperanza de vida, más alta en España (1.6 años más que en Holanda y 2.2 años más que en Dinamarca) y la tasa de fertilidad mucho más baja en España que en los otros dos países a comparar. Estos datos tienen dos implicaciones directas o indirectas en el sistema de pensiones. Por un lado, una esperanza de vida mayor con la misma o menor edad de jubilación supondrá en media un mayor desembolso general del sistema público de pensiones. Por otro, una tasa de fertilidad más baja dará lugar a una población joven menor lo que supone que la pirámide poblacional tienda a ensancharse en la edad más avanzada y a encogerse en su base. Esto desencadena en una población en edad de trabajar menor, con menos cotizantes y, en definitiva, menos ingresos para sostener el sistema.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, fomentar la natalidad debería ser una prioridad para el Gobierno de España. Podemos observar como de los tres países a comparar, España es el que menos porcentaje del PIB destina a beneficios sociales para la familia con 1.23 % del PIB, un 19 % menos que Holanda que destina 1.46 % y un 179 % menos que Dinamarca que destina 3.44 % del PIB. En este caso, podemos observar como el país que más ayudas sociales a las familias destina es el que mayor tasa de fertilidad tiene (1.73 hijos por mujer). Así pues, fomentar las ayudas sociales a la natalidad y familias en general es una medida recomendable para enderezar las proyecciones poblacionales para los próximos 50 años. En enero de 2020, la principal ayuda destinada a la natalidad en España es el cheque familiar que supone una deducción de 1200 € en el IRPF destinada a familias numerosas, con ascendientes o dependientes con grado de discapacidad superior al 33 % y a las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años. Además, la inmigración debe tener un papel fundamental en la evolución demográfica siendo necesario su fomento y facilitándola o restringiéndola conforme a las necesidades de cada etapa.

Sobre el mercado laboral, aspecto clave como hemos mencionado a lo largo de la segunda parte del trabajo, observamos diferencias sustanciales en los niveles de desempleo en general mayores en España. Además, si analizamos la tasa de desempleo joven y la tasa de empleo en edades cercanas a la jubilación, observamos como en media la vida laboral activa es más corta que en los otros dos países comparables. Así pues, observamos como la tasa de empleo de población joven en España (15 a 24 años) es de 22.3 % de su grupo de edad, mientras que en Holanda es del 65.6 % y en Dinamarca del 54.8 %. Esto, supone

que el primer contacto con el mundo laboral sea más tardío, la edad media de entrada al mundo laboral es de 23 años (Page Executive, 2018). Cabe destacar que la formación universitaria en los dos países comparables consta de tres cursos académicos en lugar de los cuatro de España. Por otro lado, la retirada del mundo laboral se produce antes, si observamos la tasa de empleo de la población entre 55 y 64 años es del 53.8 % en España frente al 69.7 % en Holanda y 71.3 % en Dinamarca. Del mismo modo, entre los 65 y 69 años solo el 6.1 % trabaja y entre los 70 y 74 únicamente el 1.1 %. Así, podemos concluir, que, en media, la retirada del mundo laboral en España se produce antes que en Dinamarca u Holanda. Esto supone que el gasto en pensiones de jubilación y prejubilación sea mayor y durante un periodo de tiempo más largo.

Habiendo considerado lo anterior, medidas como fomentar el empleo juvenil o desincentivar la jubilación anticipada, ayudarían a reducir el gasto general en pensiones y aumentar la base de cotizantes. Del mismo modo, fomentar la contratación de población mayor de 55 años mediante incentivos fiscales prolongaría la vida laboral media aumentando así, la edad de acceso a la primera pensión. Acerca de la población joven, adecuar la estructura universitaria y formativa reduciendo su periodo medio, reduciría la edad media de entrada al mundo laboral aumentando así la vida laboral y la base de cotizantes. Por otro lado, resulta esencial pasar de las bases de cotización actuales a tomar como referencia toda la vida laboral con el fin de regular la pensión media (García, 2019).

Por último y en lo relativo directamente al sistema de pensiones, observamos que en España los activos en fondos de pensiones privados son del 12.2 % respecto al PIB frente a los 168 % y 190 % en Holanda y Dinamarca respectivamente (OCDE, 2019). Debemos añadir que esto se debe a la mera distinción existente entre los sistemas. Fomentar las aportaciones a los planes de pensión privados facilitaría la recuperación en caso de quiebra del actual sistema. Así, aumentar la aportación máxima (8000 €) desgravable o establecer un sistema de tramos en el que a partir de dicha cifra se pueda desgravar solo una parte de la aportación, ayudaría a incrementar los activos en fondos de pensiones privados. Otra medida fundamental sería reducir la presión fiscal que existe en la actualidad al rescatar un plan de pensiones privado. En 2020 si rescatas un plan de pensiones privado en España se debe tributar ya que se percibe como una renta más. De modo que se tributa en función de tramos, que son los siguientes:

- Primer tramo: 19% hasta 12450€.

- Segundo tramo: 24% hasta 20200 €.
- Tercer tramo: 30% hasta 35200 €.
- Cuarto tramo: 37% hasta 60000 €.
- Último tramo: 45% desde 60000€.

Así pues, esta escala impositiva desalienta las aportaciones a los planes de pensión privado y contrasta con la fiscalidad que existe en algunos países de la Unión Europea, donde retirarse mediante planes de pensiones privado resulta “más barato”. Las estructuras impositivas de las pensiones varían en función del paso o de los pasos en el/los que se lleve a cabo el pago de impuestos. Así pues, distinguimos tres pasos, contribución, rentabilidades y retiradas. Dos países de la OCDE, Méjico y Eslovaquia llevan a cabo la estructura EEE, esto implica que se está exento de impuestos en los tres pasos mencionados. España sigue la estructura EET (la más común) estableciendo la carga impositiva en el momento de retirada (OCDE, 2019). A pesar de ser la estructura más común, muchos de los países de la Unión Europea (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Eslovenia y Reino Unido), ofrecen excepciones parciales de impuestos o reducen el porcentaje aplicable a la renta de modo que resulta más atractivo ahorrar y contribuir a un plan de pensiones. Otros (República Checa, Dinamarca, Estonia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania y Polonia), ofrecen excepción total en la retirada de planes de pensiones individuales/voluntarios. Por ello, establecer un modelo de excepción parcial o reducir el tipo impositivo a las rentas derivadas de planes de pensiones fomentaría el ahorro privado y haría del Sistema Público de Pensiones, un sistema menos dependiente con otras formas de renta.

Viabilidad convivencia público y privado.

Por otro lado, trataremos de analizar la viabilidad de una reforma que suponga un traslado de un sistema de reparto, a uno mixto o de capitalización. Para ello y, antes de nada, observaremos cómo se dividen las prestaciones que perciben la población en edad de jubilación en función de su procedencia.

Tabla 6. Prestaciones Población en Edad de Jubilación

	Transferencias Públicas (I)	Transferencias ocupacionales privadas (II)	Capital (III)	Trabajo (IV)	(I) + (II)
Islandia	58,6 %	0,0 %	13,4 %	28,0 %	58,6 %
Dinamarca	46,6 %	14,5 %	22,2 %	16,7 %	61,1 %
Polonia	69,8 %	0,0 %	0,8 %	29,4 %	69,8 %
Suecia	52,4 %	17,8 %	12,9 %	16,9 %	70,3 %
Reino Unido	42,6 %	28,6 %	11,3 %	17,5 %	71,1 %
España	71,4 %	0,0 %	8,3 %	20,3 %	71,4 %
Suiza	43,2 %	30,6 %	11,2 %	15,0 %	73,8 %
Noruega	60,4 %	13,9 %	7,1 %	18,6 %	74,3 %
Italia	75,1 %	0,0 %	5,9 %	19,0 %	75,1 %
Alemania	70,6 %	4,8 %	10,0 %	14,6 %	75,4 %
Grecia	75,8 %	0,0 %	5,0 %	19,1 %	75,8 %
Irlanda	76,7 %	0,0 %	5,5 %	17,8 %	76,7 %
Portugal	77,4 %	0,0 %	5,8 %	16,8 %	77,4 %
Francia	78,1 %	0,0 %	16,0 %	6,0 %	78,1 %
Holanda	45,2 %	39,1 %	5,8 %	9,9 %	84,3 %
Bélgica	85,0 %	0,0 %	6,0 %	8,9 %	85,0 %
OCDE	57,1 %	8,3 %	10,0 %	24,6 %	65,4 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Observamos como en media las personas en edad de jubilación en la OCDE perciben el 57.1 % de sus prestaciones a partir de transferencias públicas. Situando a Suiza como el país en el que menos ingresos proceden de pensiones públicas (43.2 %) y a Bélgica como el más dependiente de ellas (85 %). Los países que hemos analizado a lo largo del trabajo (España, Dinamarca y Holanda) presentan una dependencia alta de las transferencias públicas en el caso de España (71.4 %) y baja en el caso de Dinamarca y Holanda (46.6 % y 45.2 % respectivamente).

Así pues, nos preguntaremos cómo sería posible y qué supondría reducir dicha dependencia pasando del sistema actual a un sistema mixto.

“La transición de un esquema de reparto a uno ocupacional de capitalización no añade nuevos costes al sistema de pensiones, sino que cambia el momento en el que las obligaciones de ciertas pensiones han de ser financiadas” Holzmann (1998). Antes de estudiar la viabilidad de la transición debemos tener en cuenta algunos aspectos mencionados a lo largo del trabajo y recogidos en la Constitución Española. El artículo 41 dice lo siguiente “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”. Así pues, deberemos analizar si el actual sistema de reparto es suficiente para garantizar dichas necesidades y, la respuesta obtenida a lo largo del trabajo es no. Las cotizaciones no serán suficientes para cubrir las necesidades básicas de un grupo poblacional tan amplio como se espera que sea el de los pensionistas.

Así pues, dicha transición supondría una evolución del sistema hacia uno más justo. Para ver el modelo a seguir para esta transición, nos basaremos en una publicación que busca un modelo viable para la evolución hacia un nuevo sistema mixto por etapas (Domínguez-Fabián, del Olmo y Herce 2017).

El sistema mixto por etapas considera un período de vida activa, desde el inicio de la vida laboral hasta el momento de jubilación y un período de jubilación que se divide en dos etapas: una desde la edad de jubilación hasta la denominada “gran edad” (80 años) y otra hasta el fallecimiento del individuo. Durante la vida activa se realizarán cotizaciones a los dos tipos de esquemas. Así, la cotización anual que realice el individuo se divide en dos partes. Una parte de la cotización genera una renta financiera actuarial temporal que percibirá el individuo desde el momento que se jubile hasta la gran edad. La otra parte financia las pensiones causadas generadas por el sistema de reparto de la Seguridad Social que consiste en una renta vitalicia desde la mencionada gran edad hasta el momento de fallecimiento del individuo (Domínguez-Fabián, del Olmo y Herce 2017).

Aplicando este sistema, se conseguiría aminorar los años de gasto del sistema de reparto partiendo de la base que solo se percibirá pensión proveniente de este sistema a partir de la “gran edad”. En enero de 2020 solo financiaría en media 3.57 años. Serían beneficiarios de este sistema 2.8 millones de personas frente a los 9 millones del sistema actual. Teniendo en cuenta, la pensión media 1157.97 € por mes distribuida en 14 pagas, supondría una reducción de gasto cercana a los 63 mil millones de euros. Reduciendo así

la aportación a las cotizaciones a la Seguridad Social al 12 % del salario bruto frente al 28.3 % actual. Pudiendo destinar el remanente a planes de pensiones ocupacionales privados de elección libre.

Además, se debería considerar un porcentaje obligatorio a destinar a planes de pensiones ocupacionales y en función de la prestación que el pensionista mínimo fuera a recibir, establecer un complemento para garantizar una pensión mínima capaz de cubrir las necesidades mínimas.

Si bien no se trata de un sistema perfecto, supondría una evolución del sistema haciéndolo sostenible en el largo plazo y más justo para la población joven actual teniendo en cuenta las perspectivas poblacionales. Si no se lleva a cabo una reforma, se correría el riesgo de tener que elevar el porcentaje de cotización para garantizar la suficiencia de las pensiones. Por otro lado, el gran reto que supone cualquier evolución en un sistema tan complejo como el de pensiones, es el periodo de transición. Resulta imposible dejar de pagar las pensiones actuales ni dejar de contribuir a ellas. Así muchos definen al sistema actual como una tela de araña de la cual es muy complejo salir. Además, el sistema actual genera tanta desconfianza conforme a su sostenibilidad que comienza a ser visto por la población más joven como un esquema Ponzi (Fraude mediante el que se pagan los intereses de una inversión mediante el mismo dinero invertido o con el dinero de nuevos inversores).

Conclusiones

El Sistema Público de Pensiones actual en España, tiene su origen en tres consensos denominados, Pactos de Toledo. A lo largo de las tres versiones, 1995, 2003 y 2011 se han ido implementando distintas reformas y criterios a seguir para configurar un sistema de pensiones justo, íntegro y equitativo. Las 21 recomendaciones actuales tratan de modernizar y adecuar el sistema al momento temporal de modo que pueda trascender generaciones. Para ello han de considerarse 5 principios fundamentales sobre los que se deben regir todas las recomendaciones que se diluciden. Principio de reparto, configurando así la base del sistema y la manera de operar. Principio de proporcionalidad contributiva, derivado del factor justicia, obteniendo así una pensión proporcional a las cotizaciones aportadas. Principio de gestión pública, siendo el Estado en manos de la Seguridad Social los encargados del mandato. Principio de universalidad, extendiéndose así al global de la población española. Y, por último, el principio de suficiencia de las prestaciones, con el fin de garantizar las necesidades básicas a la población en edad de jubilación.

En 2020, la edad de jubilación en España depende de los años cotizados, de modo que, si se ha cotizado 37 años o más la edad de jubilación será de 65 años, si se ha cotizado menos, será de 65 años y 10 meses. En 2027, será necesario cotizar más para jubilarse, así, la edad de jubilación habiendo cotizado menos de 38 años y 6 meses será de 67 años, mientras que, si se ha cotizado más, será de 65 años. Lo mismo ocurre con las bases que regulan las pensiones de jubilación, con un periodo mínimo de cotización de 15 años que da derecho al 50% de la base reguladora, siendo necesarios 252 meses más para percibir el 100% de la base reguladora.

Con todo ello, la pensión media de jubilación está situada en 1157.97 euros por mes, distribuido en 14 pagas. Registrando un número de pensionistas cercano a los 9 millones, un 21.8% más que en el 2005. El aumento de la esperanza de vida y la baja tasa de fecundidad han provocado un vuelco en la distribución poblacional. Se estima que para 2050, la tasa de dependencia se encuentre entre el 50 y el 70% (Arce, 2019). Además, la tasa de paro estructural, la alta temporalidad y la corta vida laboral media en España, auguran un futuro incierto para el actual Sistema Público de Pensiones. Esta nueva estructura poblacional, dará lugar a 15 millones de pensiones. Para ello, sería necesario

que el número de afiliados a la Seguridad Social superase los 29 millones lo que supone un incremento del 4.38 % anual durante los próximos 30 años (Doménech, 2019). Parece difícil alcanzar ese ritmo de crecimiento teniendo en cuenta que el crecimiento medio anual de los últimos 12 años ha sido del 0.214 %. Por otro lado, esta cifra podría resultar sostenible si el Estado dispone de unas reservas gigantes capaces de soportar cambios en la estructura poblacional. Desafortunadamente, no es el caso de España, que cuenta con un fondo de reserva a finales de 2019 valorado en 2150 millones de euros, tan solo un 3.26% del total que había en 2011.

En 2013, con el fin de lograr un sistema más sostenible se presentaron un batería de medidas conocidas como el factor de sostenibilidad que buscaban revalorizar las pensiones en función de la situación económica de la Seguridad Social y la esperanza de vida, estableciendo unas franjas del 0.25% por año, al 0.5% añadido al IPC. Esta medida fue derogada en 2019, tras numerosas manifestaciones a lo largo de todo el territorio nacional. Esta medida, hubiera sido una disminución progresiva de las pensiones respecto a los salarios. Cabe añadir que las pensiones en España podrían entenderse como generosas, con una tasa de sustitución en media del 83.4% del último sueldo, es uno de los más generosos de toda la OCDE. Si entendemos generosidad en función de la aportación, también lo entendemos como un sistema generoso. Así, un trabajador con salario medio y habiendo cotizado 25 años, percibirá, en media alrededor de 300 mil euros durante su jubilación con una rentabilidad anual de 1.52%. Contrasta frente a un trabajador que habiendo cotizado más, 37 años percibirá una rentabilidad en media inferior, del 1.15% anual. En ambos casos, resulta una rentabilidad menor que la media de los fondos de pensiones privados en España (2.44%) (Fernández, de Apellániz, Fernández Acín, 2020).

En 2019, España ocupa la posición vigesimocuarta entre 37 países en el ranking de mejores sistemas de pensiones en el mundo, destacando por la idoneidad e integridad, mientras que, es el tercer peor país en materia de sostenibilidad. En contraste destacan dos países, Dinamarca y Holanda, desmarcándose del resto por la alta sostenibilidad de sus sistemas (Knox, Pham, McGarel. 2019). Estos dos países implementan un sistema mixto distribuido en pilares. Es decir, se entiende que debe existir una pensión pública mínima que ha de ser complementada de manera obligatoria por una pensión ocupacional. Así, en ambos casos, la pensión pública es financiada a partir de un sistema de reparto y la ocupacional / voluntaria a través de un sistema de capitalización. Esto otorga mayor

certeza al pensionista de la pensión que recibirá y elimina la alta dependencia que pueda tener un pensionista que obtenga toda la prestación a partir de la pensión pública. Estos dos países han conseguido que prácticamente el total de la población forme parte de al menos dos de los pilares. Eliminando así, la dependencia del estado de las proyecciones poblacionales, obteniendo una flexibilidad y capacidad de adaptación frente a los cambios demográficos.

Si bien es cierto que los sistemas en sí son más sostenibles que el sistema español, existen variables socioeconómicas que influyen en todos los sistemas de pensiones sin depender su financiación. Mejorarlas todo lo posible ayudará a la sostenibilidad a largo plazo del sistema. Así, será clave fomentar la natalidad e inmigración y alargar la vida laboral media, fomentando la contratación a personas en edades cercanas a la edad de jubilación y la población joven. Por otro lado, resultaría interesante fomentar el ahorro privado en fondos de pensiones reduciendo así la dependencia en las transferencias públicas. En España los activos en fondos de pensiones privados son del 12.2 % respecto al PIB frente a los 168 % y 190 % en Holanda y Dinamarca respectivamente (OCDE, 2019). Uno de los motivos que dan lugar a tal diferencia, es la fiscalidad aplicable a la retirada de en forma de renta al alcanzar la edad de jubilación. Si bien, las aportaciones son fiscalmente deducibles, a la hora de retirar fondos se aplica el mismo régimen fiscal que a los trabajadores. Así, elevar la tasa impositiva aplicable a los beneficios generados por el plan de pensiones y reduciendo la presión fiscal en la retirada de fondos o estableciendo excepciones parciales ayudarían a fomentar el ahorro privado en este tipo de productos.

Otra forma de modificar el sistema sería cambiando su configuración, pasando así, del actual sistema de reparto a uno mixto. La transición de un esquema de reparto a uno ocupacional de capitalización no añade nuevos costes al sistema de pensiones, sino que cambia el momento en el que las obligaciones de ciertas pensiones han de ser financiadas (Holzmann 1998). Si bien toda transición de un sistema a otro resulta muy compleja, un sistema mixto por etapas en las que se llevan a cabo cotizaciones al sistema de reparto, y al sistema ocupacional ayudaría a reducir la complejidad de la transición (Domínguez-Fabián, del Olmo y Herce 2017). Al recibir prestación pública únicamente a partir de los 80 años, solo sería necesario destinar el 12% del salario bruto para financiar este sistema, frente al 28.3 % actual. Pudiendo destinar el remanente a planes de pensiones ocupacionales privados de elección libre.

Bibliografía

Antón Beltrán, C. (2015). 25 años de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.

Arce, Ó. Banco de España / BBVA (2018). *Envejecimiento y pensiones: situación, perspectivas y retos*. Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/arce021019.pdf>

Boletín Oficial de las Cortes Generales, (1995). *Serie E, Núm. 134, Pacto de Toledo*. Recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

Boletín Oficial de las Cortes Generales, (2003). *Informe de la comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Texto del informe y votos particulares*. Recuperado de: <https://epsv.org/src/uploads/2016/08/Pacto-de-Toledo.pdf>

Boletín Oficial de las Cortes Generales, (2011). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF

Boletín Oficial del Estado, (1966). *Ley 193/1963, De 28 De diciembre, De Bases De La Seguridad Social*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

Boletín Oficial del Estado, (1985). *BOE Núm. 183, De 1 De agosto De 1985*. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1985/08/01/index.php?s=3>

Comisión Europea (2019). *Labour Market And Wage Developments In Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de: <http://doi10.2767/399955>

De la Calle Velasco, M., (2008). *Mutualidades Laborales en el régimen de Franco*. Recuperado de: <https://www.aehe.es/wp-content/uploads/2008/09/Mutualidades-laborales-franqusimo.pdf>

Doménech, R. BBVA Research (2019) *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora*. Recuperado de:

<https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/el-sistema-publico-de-pensiones-en-espana-proyecciones-y-propuestas-de-mejora/>

Domínguez-Fabián, I., del Olmo, F., y Herce, J. (2017). *Reinventando la Seguridad Social. Hacia un sistema mixto de pensiones “por etapas”*, Working Papers 06/17, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.

Eurostat. (Varios años). Estadísticas demográficas en la Unión Europea.

Fernández, P., de Apellániz, E., Fernández Acín, J. (2020), *Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España. 2004-2019*. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3540947>

García, M. (2019). *El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades*. Fedea.

Recuperado de: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>

Granado, O., (2018). *La Integración Del Mutualismo En La Seguridad Social: Dos Momentos Decisivos*. Recuperado de [https://revista.seg-social.es/2018/11/21/la-](https://revista.seg-social.es/2018/11/21/la-integracion-del-mutualismo-en-la-seguridad-social-dos-momentos-decisivos/)

[integracion-del-mutualismo-en-la-seguridad-social-dos-momentos-decisivos/](https://revista.seg-social.es/2018/11/21/la-integracion-del-mutualismo-en-la-seguridad-social-dos-momentos-decisivos/)

Gutiérrez Cassillas, I., (2018). *El Pacto de Toledo: fundamento, precedentes, concepto, contenido y revisión parlamentaria*. Revista de las Cortes Generales, pp.399-428.

Hernández de Cos, P, Jimeno JF., Ramos R. Banco de España (2017). *El Sistema Público de Pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma*.

Recuperado de:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>

Hernández de Cos, P. (2020). *Retos del envejecimiento de la población*. Recuperado de:

<https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/hdc270120.pdf>

Holzmann, R. Banco Mundial (1998) *Financing the transition to multi pillar*.

INE. (Varios años). Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Instituto Nacional de Estadística (2019). *Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones*.

- Irazusta, M. y Sierra, A., (1996). Las Recetas del Pacto de Toledo. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/sudinerro/noticias/act-33-5.html>
- Knox, D. Pham, N., McGarel N. (2019). *Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI) 2019*. Recuperado de: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/mmgpi.html>
- Kortleve, N. and Ponds, E., (2009). Dutch Pension Funds in Underfunding: Solving Generational Dilemmas. *SSRN Electronic Journal*,. Recuperado de: <https://crr.bc.edu/working-papers/dutch-pension-funds-in-underfunding-solving-generational-dilemmas/>
- Kuné, J., 2009. Population ageing and the affluent society: The case of the Netherlands. *Pensions: An International Journal*, 14(4), pp.231-241.
- Ministerio de Finanzas (Dinamarca) (2018). *Overview Of The Danish Pension System*. Recuperado de: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_dk_1.pdf
- OCDE (2019). *Financial incentives for funded private pension plans*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/Financial-Incentives-for-Funded-Pension-Plans-in-OECD-Countries-2019.pdf>
- OCDE (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, París, Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- Page Executive. (2018) *Estudio Remuneración 2018*. Recuperado de: https://www.michaelpage.es/sites/michaelpage.es/files/ER_PageExecutive_2018.pdf
- Seguridad Social (2015). *Aula De La Seguridad Social*. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/PESS50>
- Seguridad Social. (Varios Años) Afiliación a la Seguridad Social. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Sørensen, O., Billig, A., Lever, M., Menard, J. and Settergren, O., (2016). The interaction of pillars in multi-pillar pension systems: A comparison of Canada, Denmark, Netherlands and Sweden. *International Social Security Review*.