



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES

# **La sostenibilidad financiera del sistema español de pensiones públicas**

Autor: Claudia Sicre Marín

Director: Antonio Javier Ramos

MADRID | abril 2020

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación analiza la viabilidad de nuestro actual sistema público de pensiones. Para ello, hemos analizado las variables que contribuyen a la insostenibilidad del sistema, proyectando el posible impacto que podría causar en el futuro de las pensiones. Asimismo, hemos examinado otros sistemas de pensiones adoptados por otros países, con el objetivo de buscar nuevas propuestas. Tras haber analizado las debilidades del sistema, junto con las reformas realizadas en los últimos años en nuestro país y en el resto de Europa, hemos definido exhaustivamente las posibles soluciones que podrían contribuir a la sostenibilidad del mismo. El trabajo concluye con que, el sistema se encuentra obsoleto y requiere urgentemente de un consenso social que acuerde la reforma estructural del mismo.

*Palabras clave: Sostenibilidad, pensiones, futuro, reformas, viabilidad, Europa, déficit, equilibrio financiero,*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyse the viability of our current public pension system. We have analysed the variables that contribute to the unsustainability of the system, projecting the possible impact that it could have on the future of pensions. We have also examined other pension systems adopted by other countries, with the aim of seeking new proposals. Having analysed the weaknesses of the system, together with the reforms carried out in recent years in our country and in the rest of Europe, we have exhaustively defined the possible solutions that could contribute to the sustainability of the system. The study concludes that the system is obsolete and needs urgently a social agreement that advocates a structural system reform.

*Key words: sustainability, pensions, future, reform, viability, Europe, shortfall, financial balance.*

## ÍNDICE

1. Introducción.....	7
1.1 Origen y evolución del sistema de pensiones.....	7
2. Análisis de los principales factores que agravan la situación .....	9
2.1 Variables demográficas.....	9
2.1.1 Inmigración .....	11
2.1.2 Tasa de desempleo.....	13
2.2 Variables correspondientes al mercado laboral.....	16
2.2.1 La robotización del mercado laboral.....	17
2.3 Crisis Financiera 2008.....	19
2.4 Inestabilidad Política .....	22
3 Las reformas más importantes llevadas a cabo en el sistema español.....	24
3.1 Índice de revalorización y factor de sostenibilidad.....	28
4 Otros sistemas de pensiones europeos.....	32
4.1 La postura de UE en este ámbito: informes y recomendaciones.....	32
4.2 Países que comparten el mismo problema que el sistema de pensiones español.....	33
4.3 Países que han llevado a cabo grandes reformas .....	36
5 Posibles soluciones .....	40
6 Conclusiones .....	50

## **INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.**

Gráfico (1). Evolución de la Demografía española .....	10
Gráfico (2). Evolución de la Inmigración en España.....	12
Gráfico (3). Proyección de la Inmigración y Emigración en España.....	13
Gráfico (4). Evolución de la Tasa de Dependencia (2003 -2019) .....	14
Gráfico (5). Proyección de la Tasa de dependencia (2015-2050) .....	15
Gráfico (6). Evolución del Fondo de Reserva.....	20
Gráfico (7). Evolución de las principales partidas de Gasto públicos.....	21
Gráfico (8). Porcentaje de desempleo de largo duración.....	22
Tabla (1). Reformas más importantes llevadas a cabo en el sistema de pensiones público español.....	24
Tabla (2). Aumento de la edad de jubilación y del periodo de cotización.....	27
Gráfico (9). Ingresos por cotizaciones y gastos en pensiones.....	29
Gráfico (10). Gasto extra por actualización de pensiones por revalorización de pensiones con IPC.....	30
Gráfico (11). La preocupación de los españoles ante el futuro del sistema público de pensiones (2008-2020) .....	40
Gráfico (12) . Periodo de cotización para obtener la plena pensión .....	42
Tabla (3): Bases máximas de cotización en algunos países de la UE.....	44

Gráfico (13): Porcentaje de participación en planes de pensiones en 2017.....	45
Gráfica (14): Deducción media anual (2008-2018) por las aportaciones en planes de pensiones, por cada tramo de renta.....	46
Gráfico (15). Porcentaje de incentivos fiscales otorgados por otros países.....	47

## **GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS**

**AIREF:** La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

**CE:** Constitución Española

**Eurostat:** La Oficina Europea de Estadística

**INE:** Instituto Nacional de Estadística

**IPC:** índice de precios al consumidor

**IRP:** Índice de Revalorización

**OECD:** La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

**PGE:** Presupuestos Generales del Estado

**RDL:** Real Decreto Ley.

**SMI:** Salario Mínimo Interprofesional

**SS:** Seguridad Social

**TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social

**UATAE:** Unión de Autónomos

**UE:** Unión Europea

**EEUU:** Estados Unidos

**FRSS:** Fondo de Reserva de la Seguridad Social

**WEF:** Foro Económico Mundial (World Economic Forum)

**INPV:** Instituto Nacional de Previsión Social

## **1.Introducción**

El sistema de pensiones se define como uno de los elementos fundamentales del Estado de bienestar, un sistema que garantiza la protección, y cubre las necesidades básicas de aquellos que quedan integrados en él.

El problema lo encontramos en que este sistema de pensiones, a pesar de haber sido uno de los grandes logros de la política social, que ha contribuido a la creación de una sociedad más digna e igualitaria, se encuentra obsoleto, y ha resultado ser incapaz de adaptarse a los cambios demográficos, económicos y políticos que se están produciendo en España. En consecuencia, cada vez se hace más visible la necesidad de llevar a cabo una reforma y adoptar un sistema más sostenible, capaz de ajustarse a las nuevas circunstancias del momento.

El objetivo del presente trabajo es analizar los diferentes factores que influyen negativamente en la insostenibilidad del sistema. Para ello, realizamos una descripción minuciosa de cada uno de ellos, para así poder analizar el panorama actual del sistema y conocer cuál es la proyección y el impacto que dichos elementos tendrán en el futuro de nuestro sistema. Asimismo, centraremos nuestra atención en la búsqueda de posibles alternativas que se ajusten a las necesidades de una sociedad envejecida, y de un sistema incapaz de afrontar los gastos que ocasionan las pensiones. Para alcanzar dicho fin, analizaremos las medidas previamente adoptadas por nuestro sistema, y las aprobadas por otros países europeos, que han resultado ser idóneas y viables, capaces de adaptarse a los nuevos cambios que está experimentando nuestro continente.

### **1. Origen y Evolución del sistema de pensiones.**

Antes que nada, para poder comprender el sistema público de pensiones en España, debemos atender a su origen más remoto. La primera vez que se regularon ciertas leyes para promover los derechos sociales de los trabajadores, surge en Alemania a finales del siglo XIX, de la mano del canciller Bismark, quien introdujo el seguro social, seguros voluntarios que cubrían separadamente diferentes riesgos, como la vejez o la viudedad. Pronto, y especialmente como consecuencia de la revolución industrial y de la precariedad de la vida laboral de los trabajadores en Europa, estas leyes fueron expandiéndose a otros países, a la vez que devenían obligatorios.

Posteriormente, Beveridge, propuso la implantación de un nuevo sistema basado no solo en cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, sino también llamado a cubrir las necesidades de aquellos que por diferentes circunstancias no pudiesen acceder al mercado laboral y recibir un salario, instaurando así un verdadero Estado social y asistencial, y alejándose así, de un sistema exclusivamente contributivo.

En España, se adoptó el mismo sistema de seguros sociales que se habían extendido ya por todo Europa. No obstante, en 1963, se produce un gran cambio, ya que se produce una reforma a gran escala del sistema de seguros (que había hasta el momento) y se instaure un nuevo sistema, que a día de hoy sigue existiendo, el Sistema de Seguridad Social. El origen de este sistema se lo debemos a Beveridge, como ya explicamos anteriormente, quien defendía que no debíamos de proteger únicamente a los trabajadores sino a todos los ciudadanos, pues todos tenemos derecho a una vida digna, y a recibir ayudas por parte del Estado.

En cuanto a la financiación de este sistema, se trata de un sistema de reparto, caracterizado por la solidaridad intergeneracional, de modo que tanto los empresarios como los trabajadores, deben contribuir a la financiación del sistema, a través de sus cotizaciones. Con este dinero recaudado, deberán de pagarse las pensiones actuales de aquellos que en su día también contribuyeron a este sistema. Pero no solo se destina este dinero para pagar las pensiones de los jubilados, sino también a otras prestaciones como las pensiones por viudedad, el desempleo, entre otras.

El sistema de pensiones se define como uno de los garantes del estado de bienestar, pues vela por la protección y el derecho a una vida digna de los más mayores. Desde hace varias décadas, existe una gran preocupación por el futuro del mismo, y por ello, se creó la Comisión del Pacto de Toledo, cuya misión es exclusivamente evaluar y proteger el sistema, a través de análisis y propuestas que promuevan la viabilidad del mismo, tanto a corto como a largo plazo. Son varias las recomendaciones adoptadas por dicho órgano, y muchas, han sido posteriormente aprobadas en leyes, como veremos a lo largo del trabajo.

Desde 2011, el sistema de la seguridad social ha incurrido en Déficit, y por ello, el Estado se ha visto obligado a realizar transferencias para enjugar así el desequilibrio financiero.

En definitiva, es un sistema que ha sido sostenible durante el último cuarto del siglo XX, Y principios del siglo XI, pero que, debido a las circunstancias socioeconómicas del momento, se ha hecho visible la inviabilidad e insostenibilidad del mismo. En

consecuencia, la reforma del sistema es más que una necesidad, es una realidad que está siendo constantemente objeto de debate y que requiere de un consenso social para su correcta adopción. Todo ello será explicado, atendiendo a las variables que han influido a este desequilibrio; la Variables demográfica, la variable correspondiente al mercado laboral, la económica y la variable política.

## **2. Factores que han contribuido a la insostenibilidad del sistema actual.**

### **2.1. Factores demográficos.**

El envejecimiento de la sociedad es una realidad que se está dando en los países desarrollados, como consecuencia de la baja tasa de natalidad. En 1970 en España, la tasa de natalidad era de 2,90% hijos por mujer frente al 1,33% de 2018, estando por debajo de otros países tan próximos como Portugal, Reino Unido y Francia con 1,39%, 1,75% y 1.90% respectivamente, según datos de Statista, y por debajo de la media europea, que sitúa en 1,57%. Asimismo, el aumento de la esperanza de vida también tiene una clara influencia sobre el envejecimiento. Ello se debe principalmente a los avances científicos, tecnológicos y sanitarios, y a los servicios que el Estado de bienestar es capaz de ofrecer, tales como salud pública o educación.

Esto supone un gran problema para la recaudación de la SS, porque el hecho de que la pirámide poblacional se esté invirtiendo, significa que habrá un momento en que el número de jubilados será tan alto, que los trabajadores no podrán sostener la financiación del sistema de pensiones, y no se podrá cumplir el principio de solidaridad intergeneracional que caracteriza a nuestro sistema actual. Asimismo, las arcas del Estado serán igualmente insuficientes para continuar haciendo transferencias, pues la recaudación tributaria también sería menor. Las cifras son alarmantes, actualmente hay 8,81 millones de pensionistas frente a los 19,5 millones de ocupados<sup>1</sup>. Actualmente el 19,40% de la población es mayor de 65 años (INE), pero se espera que para 2050, aproximadamente el treinta por ciento de la población será mayor de 65 años<sup>2</sup>.

En segundo lugar, la inserción de la mujer al mercado laboral ha sido fundamental en este cambio. La principal consecuencia ha sido la disminución de la tasa de natalidad.

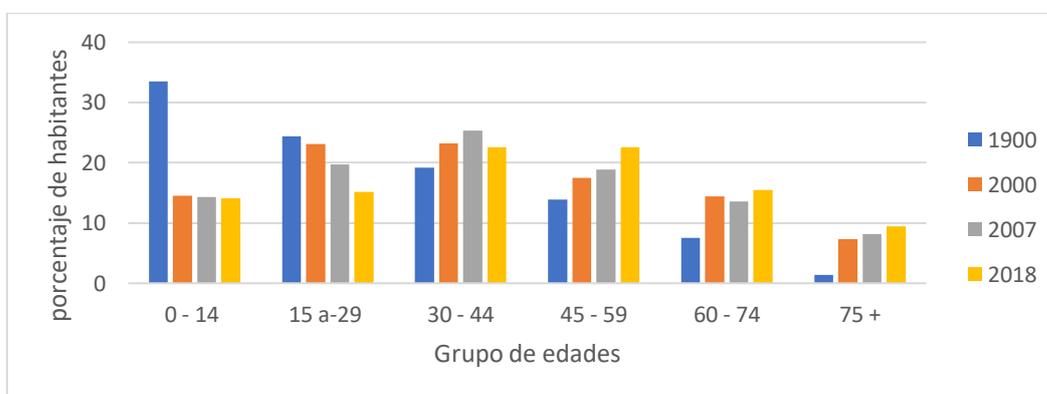
---

<sup>1</sup>Dato de marzo de 2020, del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

<sup>2</sup> Proyección de la población española mayor de 65 años, según CSIC.

Asimismo, muchas empresas, las discriminaban cuando tenían hijos, pues no las promocionaban o incluso las llegaban a despedir. Esto provocó que algunas mujeres decidieran no tener hijos. No obstante, lo cierto es que esta tasa ha aumentado (aunque muy poco) en los últimos años, pasando de 1,13% en 2015 a 1.33% en 2018, y ello se debe, en parte, a las nuevas medidas, que muchas empresas han adoptado, que favorecen la conciliación familiar y laboral. Esto significa que las empresas deberán seguir desarrollando estas medidas para incentivar así el aumento de la natalidad<sup>3</sup>, si bien debemos de recordar, que, aunque deben cuidar a sus trabajadores, su último fin, es ser rentables y obtener beneficios, por ello, estas medidas a veces pueden suponer mayores costes para los empresarios. (AYUSO, 2014)

Gráfica N°1: Evolución de la Demografía española<sup>4</sup>



*Fuente: elaboración propia con datos del INE*

En los próximos años accederá a la jubilación la denominada generación del baby boom, (1965-1975) lo que significará que un porcentaje muy alto de población activa dejará de contribuir con sus cotizaciones a la SS y pasaran a formar parte de los pensionistas. Dentro de 8 años, comenzará a producirse este hecho, y la TGSS no tendrá liquidez suficiente para hacer frente a los nuevos gastos que derivarán del aumento del número de pensionistas, a la vez que disminuirá el número de cotizantes.

<sup>3</sup> Tienen un mayor impacto sobre la natalidad, las medidas que toman las empresas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, que las ayudas económicas que muchos gobiernos europeos han adoptado. Por ello, en Francia, ha aumentado tanto en las últimas décadas. (Therevon, O, 2009)

<sup>4</sup> En la gráfica podemos observar cómo en 2018 la cantidad de personas que hay entre 0-30 años es la más baja en proporción con otros años, mientras que, si comparamos las personas mayores de 45 años, donde más hay, es en 2018. Esto se traduce en que la población española está envejeciendo y la natalidad cada vez es menor.

### **3.1.1 Inmigración**

Esta cuestión se encuentra dentro del factor demográfico, pero debido a su importancia vamos a dedicarle un epígrafe dentro del mismo. España, hasta hace bien poco, había sido un país generador de emigración. No obstante, desde la década de los 80 en adelante, esta costumbre se invirtió, y pasó a ser un país receptor de inmigrantes. Se trata de uno de los países con una mayor tasa de inmigración. En 2010, la tasa de inmigración tocó su punto más álgido con un 12.2 % de la población. Actualmente, esta cifra ha disminuido a un 9,8 %, debido a la crisis financiera, pues muchos de los trabajos que estos ocupaban, eran sectores poco cualificados y muy afectados. No obstante, la cifra sigue siendo muy alta y esto tiene un impacto positivo en nuestro sistema, como a continuación explicaremos. (Ramos Llanos, A.J. 2011)

La mayor parte de los inmigrantes que vienen a España tienen entre 20 y 49 años, este rango es lógico dado que todos ellos están en edad de trabajar, y vienen a España en busca de trabajo, normalmente, en busca de mejores condiciones laborales.

Es importante señalar que la tasa de natalidad es alta en el caso de los inmigrantes, y esto tiene un efecto muy positivo en nuestra demografía, que trata de combatir el envejecimiento de la población

Muchos economistas creen que una posible solución al problema del sistema de pensiones es atraer a más inmigrantes, ya que así aumentaría el número de cotizantes, y consecuentemente la TGSS tendría más ingresos y tendría más capacidad para afrontar los gastos, y así hacer frente al pago de las pensiones<sup>5</sup>.

Respecto a la posible solución que acabamos de anunciar, debemos de tener en cuenta que estos son futuros pensionistas, de tal forma que se trataría de una posible solución a corto plazo, porque no sabemos cómo evolucionará la inmigración en España en los próximos años (Vd. grafica N°3), ni si los actuales inmigrantes volverán a sus países. De tal forma que, si la tasa de inmigración disminuye drásticamente, volveríamos al mismo

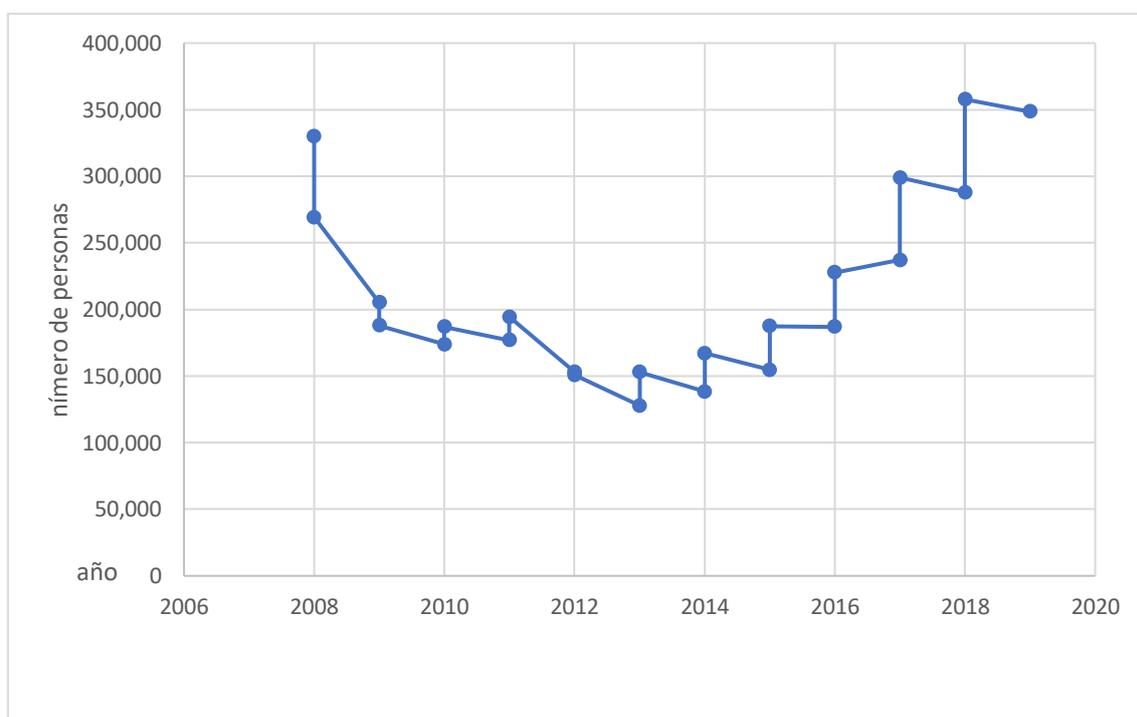
---

<sup>5</sup> El presidente de AIREF señaló en una conferencia en 2019, que para sostener el sistema de pensiones habría que incrementar el número de inmigrantes en aproximadamente 10 millones, quintuplicando así la cifra actual.

problema e incluso más grave, pues habría más jubilados, si tenemos en cuenta aquellos extranjeros que conseguirían la nacionalidad y que por haber cotizado a la SS, tendrían el mismo Derecho que los españoles a recibir su pensión.

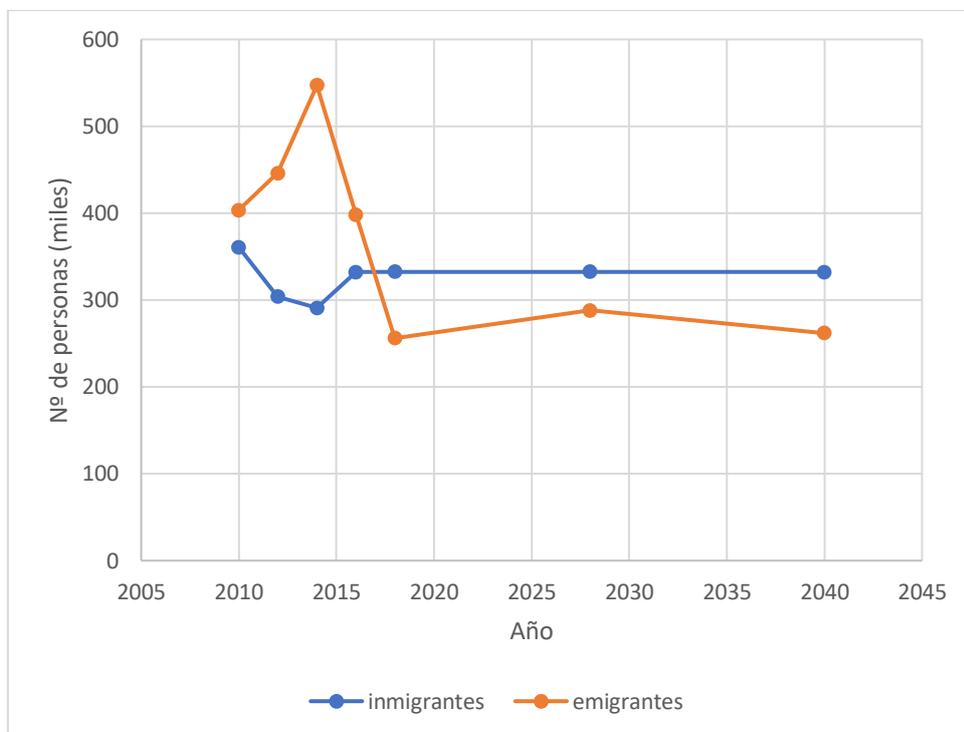
Actualmente, el número de inmigrantes afiliados a la Seguridad Social en diciembre de 2019 es de 2.090.183 personas, frente a los 19.430,000 españoles afiliados a la SS, lo que significa que un 11% de las cotizaciones provienen de inmigrantes, y, por tanto, una parte importante de lo que recauda la SS dimana de los inmigrantes (Ministerio de Trabajo, Inmigración y Seguridad Social, 2019).

Gráfico N.º 2: Evolución de la Inmigración en España.



*Fuente: elaboración propia con datos del INE*

Gráfico N.º 3: Proyección de la Inmigración y Emigración en España



*Fuente: elaboración propia con datos del INE*

Si la proyección del INE se cumple, la inmigración en los próximos años se estancará, pero al menos no disminuirá, y seguirán contribuyendo al pago de las pensiones.

Especialmente importante es que la emigración no aumente, como ocurrió durante los años de crisis, donde se puede observar un gran despunte entre 2010 y finales del 2014, de tal forma que no perderemos más cotizantes.

### **3.1.3 Tasa de Dependencia**

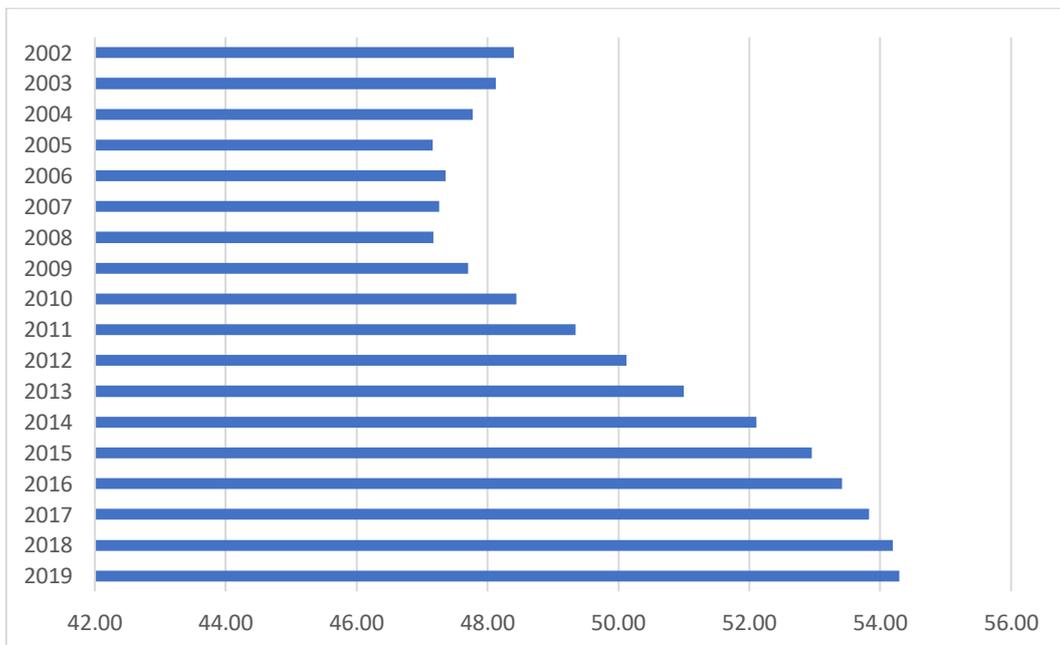
La tasa de dependencia establece la cantidad de personas que económicamente dependen de la población activa, es decir, de los trabajadores que con sus cotizaciones contribuyen al sostenimiento del Sistema de pensiones. Dentro de este grupo denominado como “dependientes”, encontramos a los pensionistas. La cuantía exacta de esta población es difícil de calcular ya que hay pensionistas de 60 años frente a trabajadores de 70. Por

ello, a grosso modo, suele escogerse la edad legal de jubilación. La fórmula que determina su ratio, es la que mostramos a continuación.

$$TD = \frac{\text{Población dependiente}}{\text{Población activa}}$$

Esta tasa nos permite analizar el impacto que tiene sobre el sistema de pensiones, las variaciones que se producen entre estos dos sectores. De esta forma, cuanto mayor sea el número de personas dependientes, mayor será el esfuerzo contributivo que deberán hacer los trabajadores para sustentar este sistema. El problema lo encontramos en que, desde 2011 la tasa de dependencia crece casi a un punto porcentual al año, mientras que en los años inmediatamente anteriores y sobre todo en años de crecimiento económico, se experimenta un crecimiento mucho menor, *Vd. gráfica 4.*

Gráfico N.º 4: Evolución de la Tasa de Dependencia (2003 - 2019)

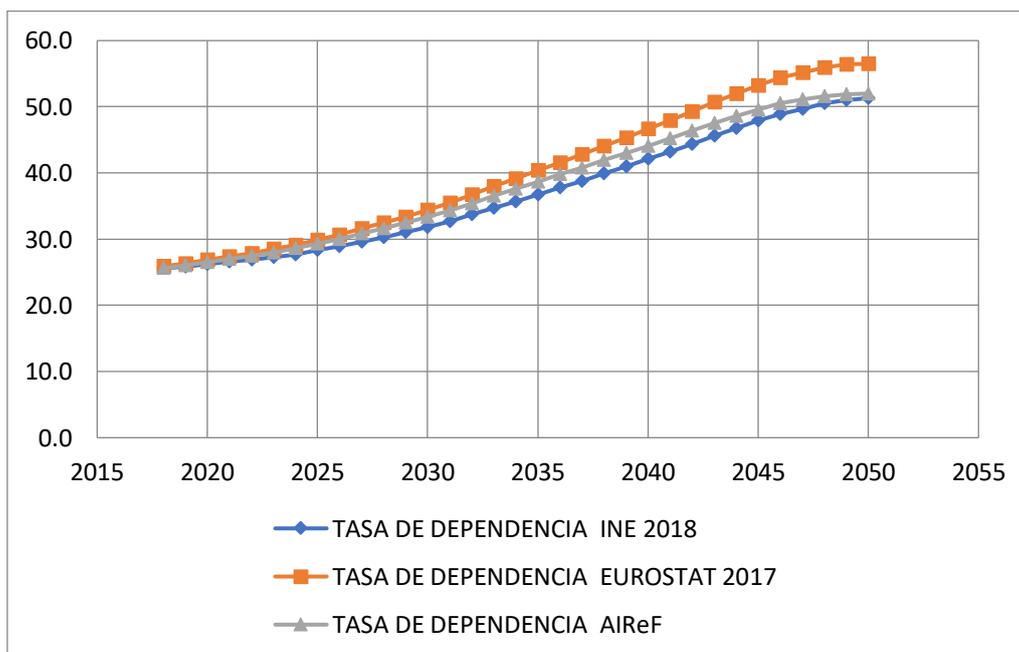


*Fuente: elaboración propia con datos del INE*

La tasa de dependencia está ligada a la evolución de varios factores, lo que conlleva grandes dificultades a la hora de realizar pronósticos futuros, y en consecuencia gran incertidumbre. Estos factores son los siguientes: 1) La demografía. El envejecimiento de la población y la baja natalidad tienen un impacto negativo en la tasa, pues cuanto mayor sea en numerador y menor el denominador, más alta será la tasa, y, en consecuencia, más gastos se requerirán para financiar el sistema de pensiones. 2) la tasa de empleo y la inmigración. Cuanto más altas sean estas dos variables, mayor será la población activa. Actualmente, el desempleo ha disminuido, pero se encuentra estancado en el mismo nivel que en 2008, mientras que el número de pensionistas sigue aumentando exponencialmente. 3) reformas legislativas. El retraso de la edad legal de jubilación, permite disminuir el número de personas de la población dependiente, si bien a corto plazo, porque finalmente pasarán a formar parte de la población dependiente. (Devesa Carpio, J.E, 2015)

Hemos podido comprobar en la gráfica *ad supra*, que la tasa de dependencia está aumentando exponencialmente. Para los próximos años, se espera que esta Tasa siga creciendo. Para ello, hemos realizado un análisis de su posible evolución, teniendo en cuenta las proyecciones realizadas por 3 estudios diferentes.

**Gráfico N.º 5 Proyección de la Tasa de dependencia (2015-2050).**



*Fuente: elaboración propia con datos del INE, EUROSTAT y AIReF*

Los tres han estimado unos cálculos similares, sobre todo es importante notar que el crecimiento más exponencial se da entre 2030 -2040, que es cuando la generación del Baby Boom accederá a la jubilación.

## **2.2. Mercado laboral**

Esta variable y el sistema de pensiones, se encuentran directamente relacionadas, ya que un aumento en la tasa de empleo conlleva consecuentemente un aumento proporcional de las cotizaciones a la seguridad social y, por tanto, aumenta la recaudación que la SS destinará a pagar las pensiones. Es por ello, que esta variable ha de ser analizada.

En primer lugar, debemos de hablar del paro, una de las consecuencias más graves que nos dejó la crisis financiera de 2008. En 2012 la tasa de paro era de un 25% sobre la población activa, frente al 14 % que tenemos en la actualidad (que aún es de las tasas más altas de la UE). Por ello, el efecto en la SS fue el siguiente: disminución de la recaudación por parte de la SS, y consecuentemente un aumento de los gastos públicos para hacer frente al pago de las prestaciones por desempleo.

En segundo lugar, debemos destacar los contratos parciales. En España hay un 14,8 % de trabajadores que tienen un contrato parcial, la mayoría, son desempeñados por personas que buscan contratos indefinidos, y que no son capaces de encontrar, ya que estos contratos parciales suelen conllevar salarios más precarios. Uno de los problemas de este tipo de contrato es la cotización, ya que se abona una cuantía menor a la que aportan los trabajadores a jornada completa.

Otro problema es la productividad del factor trabajo. España actualmente se encuentra por debajo de la productividad media del factor trabajo de la UE. Entre las causas debemos destacar, el bajo nivel de cualificación de los trabajadores españoles, pocas inversiones en modernización de las maquinarias, escasos planes de desarrollo y estrategias... Asimismo, si comparamos el nivel educativo de los trabajadores de otros países europeos, este es más alto que en España. Es por ello, que es necesario una reforma en el sistema educativo español, con el fin de formar correctamente a los futuros trabajadores y cotizantes de España. Se trata de una medida fundamental, ya que, si conseguimos incrementar la productividad de los trabajadores, aumentaría el salario, y consecuentemente aumentarían las cotizaciones medias.

### **2.2.1 la robotización del mercado laboral**

Un aspecto muy importante, y al que debemos de dedicar un apartado específico es la introducción de la inteligencia artificial en los diversos campos del mercado laboral.

Las consecuencias de esta implementación en el panorama laboral, puede traer ventajas al igual que inconvenientes. Entre las ventajas, es importante destacar el aumento de la productividad, la automatización de miles de puestos de trabajos y la disminución de los costes. No obstante, también acarreará consecuencias drásticas, sobre todo desde la perspectiva de los trabajadores, quienes perderán sus trabajos, sobre todos aquellos trabajos que requieran tareas mecánicas y que exijan poca cualificación. Asimismo, un estudio realizado en la universidad de Oxford mostraba una larga lista de profesiones que podrían desaparecer en los próximos años, consecuencia directa de la robotización de los mismos, entre ellas, podemos destacar los siguientes, dependientes comerciantes, secretarios, notarios, transportistas.... (Sánchez-Castañeda, A. 2013)

Como ya apuntábamos anteriormente, entre algunos de los inconvenientes está la desaparición de muchos puestos de trabajos, lo que se traduce en un aumento significativo del paro, lo que a su vez tendrá un impacto desolador en las recaudaciones de La SS. Son muchos los autores que muestran su preocupación por esta situación, un informe del WEF 2017 establecía que millones de empleados en todo el mundo se verán desplazados por la robotización, si bien al mismo tiempo, se desarrollarán otros muchos relacionados con la creación de los mismos, tales como la programación, el diseño... para ello será necesario la formación de aquellos que pierdan sus trabajos. Sin embargo, muchos de ellos, debido a su edad, no serán capaces de modificar sus aptitudes, por lo que habrá que aproximar la educación de los más jóvenes hacia el desarrollo de estas nuevas aptitudes.

Tal y como hemos expuesto en el epígrafe anterior, el mercado laboral está directamente relacionado con la sostenibilidad del sistema de seguridad social, y consecuentemente con el sistema de pensiones. Por ello, la implementación de los robots, implicará disminución del empleo, y ello tendrá como consecuencia final y directa, la disminución de la recaudación de la seguridad social, lo que se traduce en que disminuirá la capacidad adquisitiva de los pensionistas. Por ello, es tan importante que sea objeto de estudio la relación existente entre la robotización y la financiación de nuestro sistema de pensiones.

En la UE, es un tema actual que está siendo objeto de debate, de hecho, han sido realizados varios informes<sup>6</sup>, ya que no existe legislación acerca de los robots, siendo este un problema que deberá desarrollarse en las próximas décadas. En España, también ha sido un tema polémico que ha sido tratado en la comisión del pacto de Toledo<sup>7</sup>, en la que se trataba de buscar vías alternativas a la financiación de la SS, como consecuencia de la disminución del empleo, cuya causa ha sido propiciada por la automatización.

Son muchas las opciones que los autores<sup>8</sup> han barajado, pero entre las más defendidas, debemos destacar las siguientes.

Se podría exigir que los robots, al igual que hacen los trabajadores, deberían de cotizar, siendo los obligados al pago los empresarios de los mismos. El problema, es que los robots no pueden ser clasificados como personas físicas o jurídicas, por lo que esta solución no sería válida salvo que se llevase a cabo una reforma legislativa que los incluyese.

A mi modo de ver, sería más lógico crear un impuesto relativo al uso de robots en las empresas. Pagando un impuesto al comprarlo, o bien estableciendo un impuesto anual que fuese acorde con la amortización del mismo, atendiendo a su vida útil.

### **3.3 Crisis financiera**

Antes de la crisis financiera de 2008, la insostenibilidad de nuestros sistemas de pensiones, era ya un hecho irreversible, si bien, es cierto que esta crisis fue el detonante

---

<sup>6</sup> Informe febrero d 2016 del parlamento de la UE, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL) en la introducción en su apartado E, muestra el impacto del mismo en el mercado laboral “E., el desarrollo de la robótica implica que estos sustituyan a numerosos trabajadores y ello, tendrá, consecuencias en la viabilidad de los sistemas de seguridad social [...]”.

<sup>7</sup> Fue un tema debatido en la sesión del 15 de febrero 2017, como se recoge en el Diario de sesiones de la comisión, pág. 35 y 40.

3. El propio Bill Gates fue uno de los primeros que propuso la obligación de gravar a las máquinas para así contrarrestar el perjuicio que ocasionarían en la tasa de empleo.

que hizo visible la necesidad urgente de una reforma, ya que durante los años que duró la recesión económica, las arcas del estado quedaron agotadas, y a día de hoy sigue habiendo un gran déficit público consecuencia del mismo.

Esta crisis económica mundial comienza en EEUU, y debido a la globalización, inmediatamente tuvo una gran repercusión en el resto de países. En España, los años más difíciles fueron los que transcurrieron entre 2008 y 2014, si bien es cierto que, a día de hoy, todavía no se han recuperado los valores que había en España antes de la crisis. Entre los efectos más dañinos que tuvo es nuestro país, debemos destacar el aumento desorbitado del desempleo y el aumento del déficit público, entre otros efectos.

Como hemos señalado en el epígrafe anterior, el mercado laboral y sistema de pensiones están directamente relacionados, de tal forma que el aumento del paro tiene un efecto negativo de la capacidad recaudatoria del sistema de pensiones.

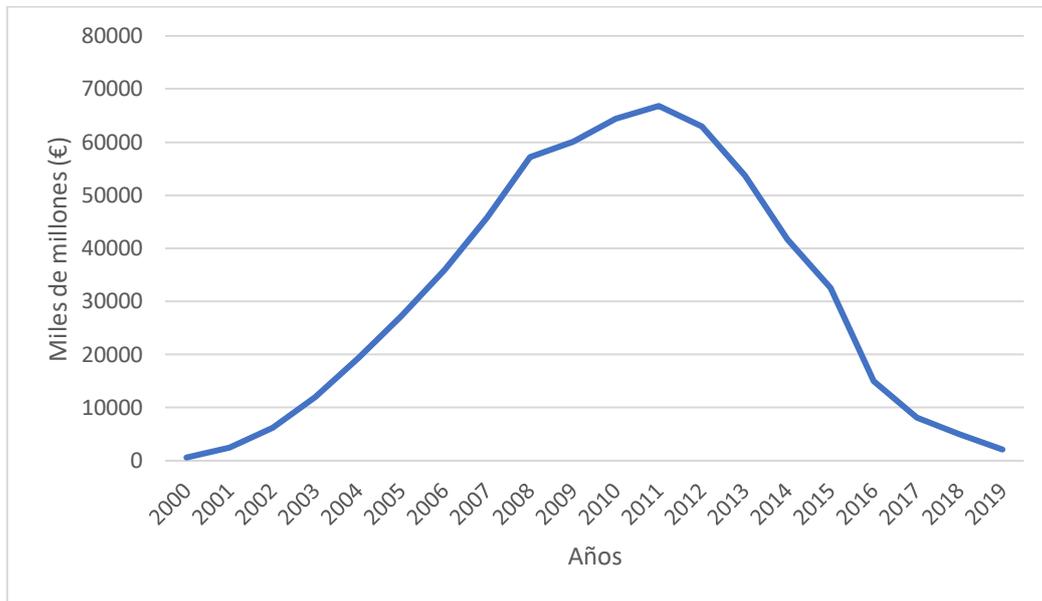
El hecho de que haya menos personas ocupadas, se traduce en que el número de cotizantes es menor, y, por tanto, los ingresos que recibe la SS son menores. Del mismo modo, las prestaciones por desempleo crecieron exponencialmente durante este periodo, aumentando así los gastos de la SS.

La cotización recaudada no era suficiente para hacer frente a los gastos, por ello, desde 2011, se hizo uso de los fondos de la “hucha de las pensiones” que es como coloquialmente se denomina al “FRSS”. Este fondo se creó en el año 2000, con cargo a los excedentes de las cotizaciones y cuyo fin era preservar la sostenibilidad del sistema en caso de desequilibrio financiero. Por ello, a partir de 2011 se ha hecho uso del mismo para enjugar los déficits del sistema de pensiones. En consecuencia, actualmente se encuentra bajo mínimos,<sup>9</sup> como se muestra a continuación.

---

<sup>9</sup>. Durante la crisis el fondo ha perdido alrededor de 50.000 millones €, y es que ha pasado de tener en 2011 una cifra que casi alcanzaba los 70.000 millones, a 5.000 millones € en 2019.

Gráfica N°6: Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

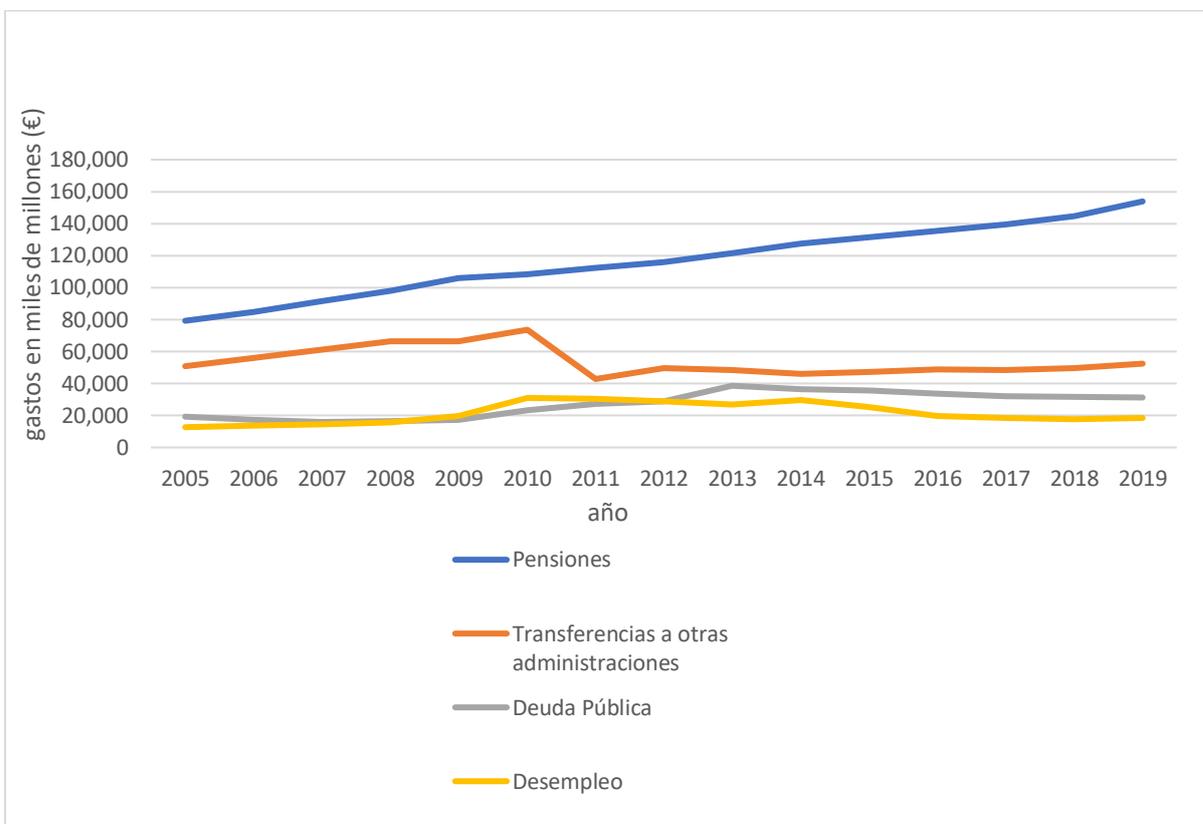


*Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Es importante destacar que este fondo se había creado exclusivamente para proteger al sistema en casos de desequilibrio. Por ello, para preservar sus fondos, se estableció que solo se podía disponer de un 3% anual, sin embargo, dada la situación tan delicada, los PGE para el año 2014 y 2016, establecieron medidas extraordinarias que permitían sacar las cantidades necesaria para enjugar el déficit (que estaba muy por encima del 3%) para los periodos comprendidos entre 2014 y 2017.

En definitiva, los gastos durante el periodo de crisis financiera aumentaron exponencialmente, no solo en pensiones sino también otras prestaciones como el desempleo. El Estado tuvo que realizar transferencias al sistema de la SS para que esta última pudiese hacer frente a todos los gastos que se estaban generando, ya que los ingresos a la TGSS no eran capaces de soportarlos. A continuación, mostramos una gráfica de la evolución de estas transferencias.

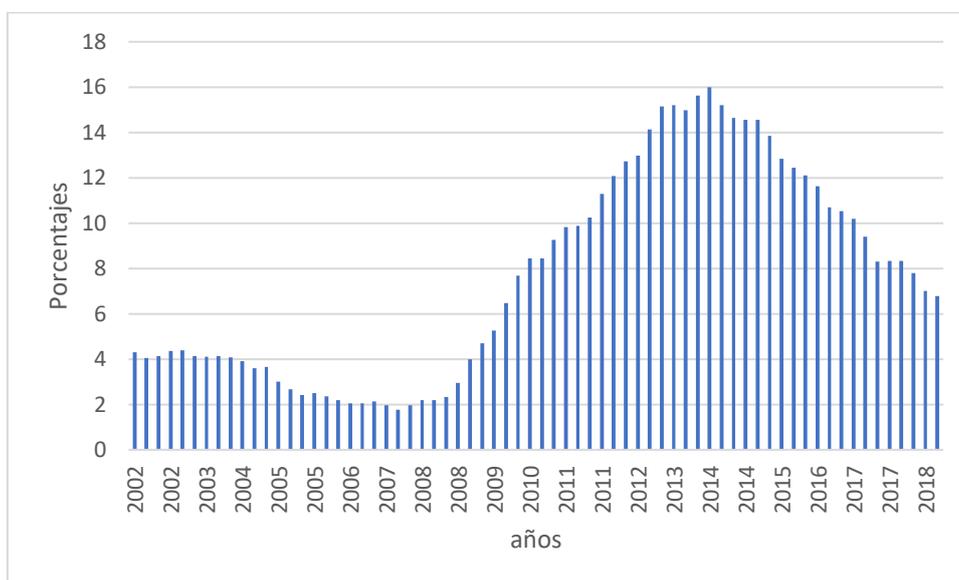
### Gráfica N°7: Evolución de las principales partidas de Gasto públicos



*Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de hacienda.*

A lo largo de la historia ha habido numerosas crisis, pero sin duda esta se diferencia de las demás, ya que no solo afectó a los trabajos menos cualificados, sino también se produjo el despido de numerosos trabajadores con estudios superiores y universitarios. Asimismo, aumentó desorbitadamente la tasa de desempleo de larga duración. Para aquellos que llevasen más de 24 meses en paro, y que no tuviesen más derecho a recibir la prestación por desempleo, el gobierno de Zapatero creó el Plan prepara. Esto, contribuía aún más en el aumento de los gastos públicos.

## Gráfica N°8 Evolución del desempleo de largo duración en España



*Fuente: elaboración propia con datos del INE*

Podemos observar en la gráfica, como en 2009 España tenía un paro de larga de duración que coincidía con la media europea, mientras que en los años de crisis aumentó, siendo unos de los países que tenía más desempleados de larga duración en la UE, tras Grecia.

### **3.4. Inestabilidad política**

En menos de un año, hemos tenido dos legislaturas y un gobierno en funciones, esto ha provocado no solo malestar entre la sociedad, sino el estancamiento de la economía, de las políticas sociales y del impulso del mercado laboral, entre otros aspectos negativos.

La polémica acerca del sistema de pensiones ha sido uno de los grandes debates de los últimos meses, así como un tema que todos los partidos políticos han incluido en sus propuestas electorales. Todos los partidos han puesto de manifiesto su preocupación por nuestro sistema, pues el déficit público de la Seguridad Social no hace más que crecer y el FRSS, como ya señalamos anteriormente en la gráfica, se encuentra bajo mínimos, y

no se descarta el que pueda llegar a desaparecer en los próximos años, si tenemos en cuenta como ha venido evolucionado en los últimos años.

Una vez más, y como ha venido ocurriendo a lo largo de estos últimos meses, no existe unanimidad entre los diferentes partidos sobre una posible solución. Muchos defienden la necesidad de una reforma, pero no al mismo nivel, por lo que no llega haber un consenso social. La coalición PSOE<sup>10</sup> y Podemos defiende la necesidad de aumentar las pensiones mínimas y las no contributivas, criticando las reformas defendidas por otros partidos que se basan en la necesidad de establecer un sistema mixto, sus principales defensores han sido PP y Ciudadanos.

Entre algunas de las propuestas del Gobierno, que ya han sido aprobadas, debemos destacar la eliminación progresiva del copago para los pensionistas. Algunos defienden estas medidas como una necesidad para alcanzar un nivel más alto de bienestar social, mientras que otros critican esta medida, ya que supone un mayor coste para las arcas del Estado, e indirectamente afecta al sistema de pensiones, ya que en buena parte se nutre de los ingresos del Estado, para poder hacer frente al pago de las prestaciones.

Del mismo modo, el presidente también ha anunciado la subida de las pensiones en un 0,9% en 2020 y su intención de actualizar las pensiones con el IPC real, de tal forma que, si en 2021 se produce una inflación en los precios, devolverá la diferencia entre el PIB estimado y el real, para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas.

#### **4.Las reformas más importantes llevadas a cabo en el sistema español**

Desde la creación del sistema de seguridad social, se han abordado diferentes reformas, con el fin de adaptarse a las circunstancias cambiantes de su entorno.

Por ello, a continuación, recogemos algunas de las reformas más importantes llevadas a cabo en nuestro sistema de pensiones. De esta forma, podremos observar qué elementos y técnicas, han sido considerados importantes por el legislador, en aras de proteger la

---

<sup>10</sup> Pág.82 del programa electoral de las elecciones, apartado pensiones dignas y mayor protección social “2.52. El PSOE ha defendido siempre el mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones, desde nuestra concepción del Estado del Bienestar y la solidaridad, muy alejada de los postulados de quienes promulgan sistemas privados que han comportado inseguridad y desigualdad.”

sostenibilidad del sistema, para así poder analizar si han tenido un impacto positivo en el sistema, o si por el contrario han sido insuficientes.

**TABLA N°1 REFORMAS MÁS IMPORTANTES LLEVADAS A CABO EN EL SISTEMA DE PENSIONES**

**PÚBLICO ESPAÑOL**

<b>REFORMAS</b>	<b>LEY 26/1985</b>	<b>LEY 24/1997</b>	<b>LEY 35/2002</b>	<b>LEY 40/2007</b>	<b>LEY 27/2011</b>	<b>LEY 23/2013</b>	<b>LEY 5/2013</b>
<b>Periodo mín. de cotización</b>	15 años				Cambio gradual. Vd. Tabla N.º 2		
<b>Años computables para el cálculo de la base reguladora</b>	Cambio de los 2 últimos años cotizados a los 8 últimos años.	Se vuelve a modificar a los 15 últimos años		Cotización efectiva. No se tiene en cuenta las pagas extraordinarias.	De los 15 pasa a los 25 años.		
<b>Edad legal de jubilación / Jubilación parcial</b>				Jubilación parcial, a partir de los 61 años, acreditando 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años cotizados.	Cambio gradual de los 65 a los 67. Vd. tabla N.º 2		La edad para acceder a la jubilación parcial, aumenta gradualmente hasta 2027:  63 años + 36 años y 6 meses cotizados o 65 años.

<b>REFORMAS</b>	<b>LEY 26/1985</b>	<b>LEY 24/1997</b>	<b>LEY 35/2002</b>	<b>LEY 40/2007</b>	<b>LEY 23/2013</b>	<b>LEY 5/2013</b>
<b>Revalorización de las pensiones</b>	IPC, pero en caso de que exista desviación entre el IPC Estimado y el Real, solo se aplicará esta mejoría a las pensiones menores al SMI.	Las desviaciones del IPC Real y Estimado, se aplican automáticamente a todas las pensiones			Índice de revalorización de las pensiones IRP (*)	
<b>Retraso voluntario de la edad jubilación</b>			Bonificación 2% anual cuando alargue la vida laboral, una vez cumplidos los 65 años o si hubiese cotizado durante más de 35 años	Bonificación de - 2%, si ha cotizado entre 15 y 40 años.  -3% si ha cotizado +40 años		
<b>Separación de la financiación, según su naturaleza</b>		Las pensiones de naturaleza contributiva se financian con las cotizaciones, y las de naturaleza asistencial vía PGE.				Este proceso de separación culmina en 2013 cuando los complementos a mínimos pasan a ser financiados por los PGE

REFORMAS	LEY 35/2002	LEY 40/2007	LEY 27/2011	LEY 23/2013	LEY 5/2013
<b>Jubilación anticipada</b>	Se establecen coeficientes reductores para desincentivarlo. Años Cotizados (-30) – 8% (31-34) – 7.5% (35-37) – 7% (38-39) – 6,5% (+40) – 6%	Se disminuye el coeficiente de 8 a 7,5% cuando se cotiza menos de 35 años (reducción menos perjudicial)	Se calcula según los trimestres que le falten para cumplir la edad legal de jubilación. Reducción según los Años cotizados: (-38 años y 6 m) =1,875%  (+38 años y 6 m) =1,625%		Misma técnica que en 2011, pero diferentes tramos y porcentajes. Reducción según años cotizados:  (-38 y 6 m) =1,875%  (+38 y 6 m – 41 y 6m) =1,750%  (+41y 6m - 44 y 6m) =1.625%  (+44 y 6m) = 1,500%
<b>Tipo aplicable para calcular la cuantía de la pensión</b>			Los primeros 15 años = 50 %  (25-25 años) =2%  (25-37 años) = 2,75%  (+37) =4%	Factor de sostenibilidad (*)	

*Fuente: elaboración propia con datos del BOE. (leyes recogidas en el encabezado)*

A modo de resumen, podemos concluir que las reformas abordadas coinciden con la mayoría de las recomendaciones del Pacto de Toledo. En su recomendación nº11 establecía la necesidad de aumentar la edad legal de jubilación, al igual que estaban haciendo la mayoría de países de la UE. Para ello, además de aumentar la edad de 65 a 67 años (Vd. Tabla núm. 2), se han adoptado medidas para desincentivar la anticipación de la jubilación, a través de coeficientes reductores; y bonificaciones para aquellos que continúen trabajando, una vez alcanzada dicha edad.

Además, con el fin de enjugar los déficits del sistema, se ha conseguido instaurar la separación de la financiación, ya que, hasta el 2013, los complementos a mínimos eran en parte financiados por la SS, cuando se trataba de un concepto de naturaleza puramente asistencial (ya que mejoran las pensiones de aquellos que están por debajo del SMI).

Se ha logrado mejorar la proporcionalidad (Recomendación 10), aumentando el periodo de años cotizados para computarlo en el cálculo de las pensiones, fijado en 25 años. No obstante, la mayoría de países europeos tienen en cuenta toda la vida laboral consiguiendo así una pensión más equitativa. <sup>11</sup> Respecto al Factor de sostenibilidad y al índice de revalorización, son instrumentos que han sido objeto de grandes debates en la comisión del Pacto de Toledo. Actualmente, ambos se encuentran suspendidos Por ello, dada su importancia práctica, serán analizados, *infra*.

Tabla Nº2 Aumento de la edad de jubilación y del periodo de cotización.

	<b>PERIODOS COTIZADOS</b>	<b>EDAD EXIGIDA</b>
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 + 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 + 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 + 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 + 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 + 5 meses

2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65+6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65+ 8 meses
2020	37 años	65 años
	Menos de 37 años	65+ 10 meses
2021	37 años + 3 meses	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años + 6 meses	65 años
	menos de 37 años y 6 meses	66 +2 meses
2023	37 años + 9 meses	65 años
	menos 37 años y 9 meses	65 + 4 meses
2024	38 años	65 años
	menos de 38 años	66 + 6 meses
2025	38 años + 3 meses	65 años
	menos de 38 años y 3 meses	66 +8 meses
2026	38 años +6 meses	65 años
	menos de 38 años +6 meses	66 + 10 meses
2027	38 años +9 meses	65 años
	menos de 38 años + 9 meses	67 años

*Fuente: elaboración propia con datos del BOE (LEY 27/2011)*

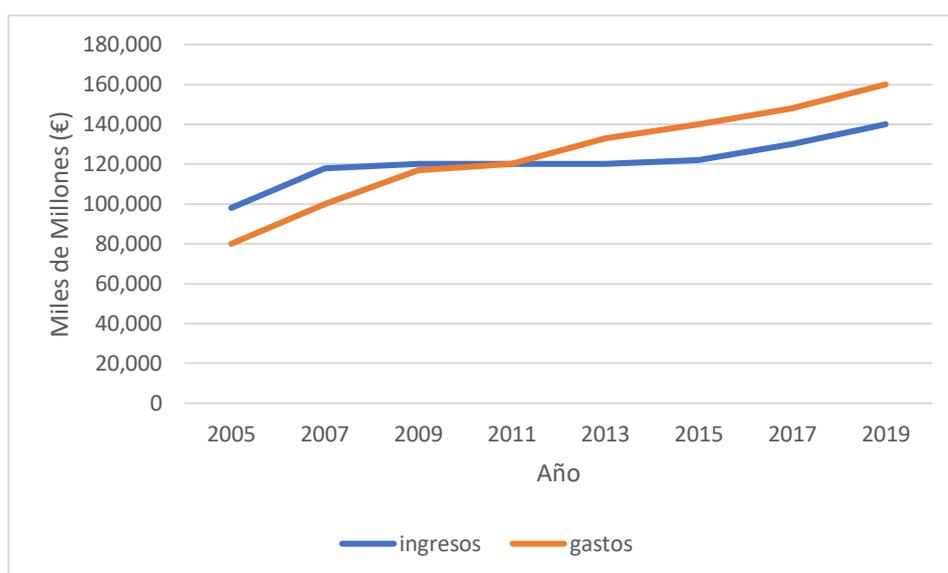
#### **4.1 Índice de revalorización y factor de sostenibilidad (LEY 26/2011).**

En 2013 se promulgó en España esta ley, atendiendo a las recomendaciones del Pacto de Toledo, así como a las de la Comisión Europea. El objetivo de esta ley era garantizar la viabilidad a corto y largo plazo del sistema de pensiones, a través de estos instrumentos.

**El índice de revalorización (IRP).** Hasta la promulgación de esta ley, las pensiones se actualizaban atendiendo al IPC, una medida que garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de un colectivo especialmente vulnerable, los pensionistas. Al actualizarlo al IPC, las pensiones se ajustaban al posible aumento del coste de vida que podía experimentar dicho índice. Esto suponía para el sistema un gasto extraordinario, que pudo ser soportado durante los primeros años, pero que a partir del 2011 contribuyó al desequilibrio financiero del sistema, cuando los gastos comienzan a ser mayores que los ingresos. Vd. Gráfica nº9. Por ello, en 2013 se decide indexar la pensión a un nuevo

índice, el IRP. Este índice, a diferencia del IPC, depende de una serie de variables; del número de pensionistas, de la tasa de empleo y de los ingresos y gastos del sistema. En definitiva, el cálculo de dicho índice vendrá determinado por la situación financiera del Sistema. No obstante, la propia Ley dispone que el índice debe encontrarse dentro de un tramo legalmente prestablecido, un mínimo de 0,25% y un máximo que coincida con el IPC +0,5%. De esta forma, aunque el fin primordial sea sanear el desequilibrio financiero, y contribuir a su viabilidad, garantiza una mínima protección al poder adquisitivo de los pensionistas. No obstante, este índice quedó suspendido y se volvió a revalorizar la pensión según el IPC, ya que el gobierno temía la pérdida del poder adquisitivo de los pensionistas.

Gráfica N.º 9: Ingresos por cotizaciones y gastos en pensiones



*Fuente: elaboración propia con datos de la Seguridad Social.*

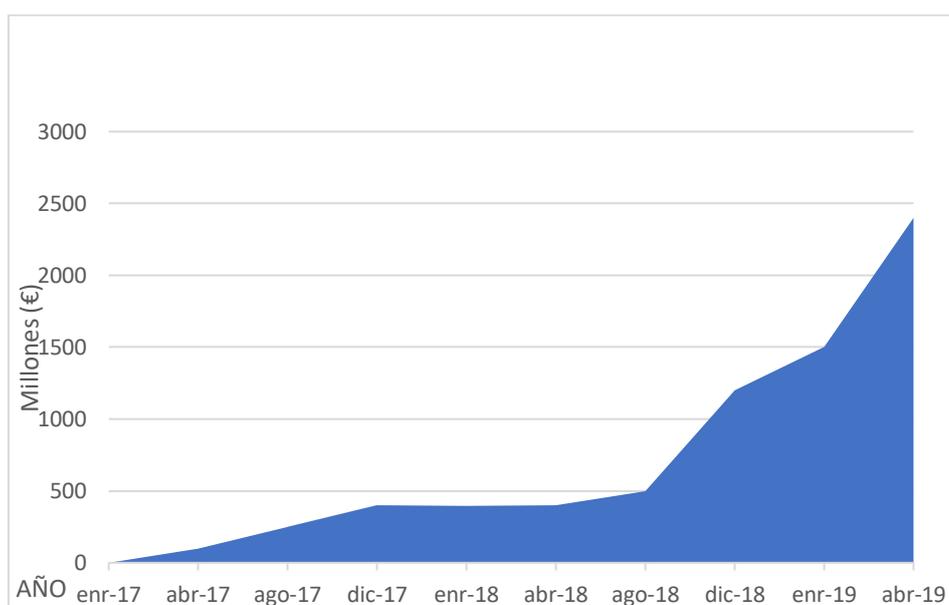
El aplazamiento del IRP, ha hecho imposible analizar su impacto en la sostenibilidad del sistema. No obstante, son varios las hipótesis que se han realizado a cerca de su posible eficacia. A partir de estas, hemos concluido que este índice se presenta como un instrumento eficaz al largo plazo, aunque ello conllevaría una importante pérdida del poder adquisitivo de los pensionistas a corto plazo. Esta hipótesis se cumpliría si las pensiones durante los primeros años se actualizasen al mínimo (0,25%), pues las circunstancias económicas actuales así lo requieren, incluso aunque el IPC estuviese muy

por encima, (Vd. anexo 1). Con el paso de los años, esta medida de austeridad tendría un impacto positivo en el sistema de pensiones, eliminando así el déficit (Devesa Carpio, J.E, 2015). Otra hipótesis, establece que, si el IRP se equipara al IPC, el poder adquisitivo de los pensionistas no se vería mermado, pero continuaría el desequilibrio. (Vd. Anexo 2).

La primera hipótesis que acabamos de explicar podría ser criticada por los pensionistas, pues verían limitada su capacidad económica. Por ello, sería interesante analizarlo como una posible medida que viniese acompañada con la implantación de un sistema complementario, que será detallado en el último epígrafe.

En Europa, hay países que revalorizan sus pensiones conforme al IPC como en el caso de Francia o Italia, otros que tienen en cuenta la evolución de los salarios, como Suecia y Noruega; y otros que combinan ambos como Finlandia y Polonia (Hernández de Cos,2017). A mi juicio, el IRP es un índice capaz de valorar la situación financiera del sistema, posibilitando una revalorización que se adapte a la capacidad financiera del sistema, pues no es lógico aumentar las pensiones cuando el sistema no es capaz de cubrir dichos gastos, contribuyendo así al aumento de su deuda, como ha ocurrido con la revalorización del IPC, Vd. Gráfica 10.

Gráfico 10: Gasto extra por actualización de pensiones por revalorización de pensiones con IPC



*Fuente: elaboración propia con datos del BBVA Research*

**El factor de la sostenibilidad.** Otro instrumento que creó la ley 2013 en aras de proteger la sostenibilidad de sistema fue el factor de sostenibilidad, que entraría en vigor en 2018, pero que la Ley 6/2018 lo ha pospuesto a 2023. Este factor se aplica para el cálculo inicial de la pensión, y vendrá determinado únicamente por una variable, la Esperanza de vida a partir de los 67 años, que se irá actualizando conforme vaya aumentando. El objetivo que persigue esta medida, es disminuir los gastos que derivan de las pensiones más largas como consecuencia del incremento de la esperanza de vida de los pensionistas. De esta forma, a medida que la esperanza de vida aumenta, menor serán las pensiones, porque estas se extenderán durante un periodo de tiempo mayor. Así, se consigue establecer la “equidad intergeneracional”, de tal forma, que, aunque la pensión mensual sea menor al ampliarse en número de mensualidades, al final cobren lo mismo los actuales pensionistas que los del futuro.

Esta medida ayudaría a mejorar la financiación del sistema, pues a medida que aumenta la esperanza de vida, más gastos tiene que soportar el sistema. El verdadero problema llegará cuando la generación del baby boom acceda a la jubilación, momento en el que, además, se estima que la esperanza de vida habrá aumentado alrededor de 2 puntos<sup>12</sup>, y los cotizantes, que ya de por sí serán menos, serán incapaces de soportar este sistema.

Por otra parte, volvemos al anterior problema, y es que el las pensiones serían más bajas y en consecuencia el poder adquisitivo de los jubilados disminuiría. En el último borrador<sup>13</sup> de la comisión del pacto de Toledo, del 5 de marzo de 2020, el presidente defendió la necesidad de derogar la ley 2013 para eliminar así ambos instrumentos. Pues entiende que es más importante el mantenimiento del poder adquisitivo, entonces ¿Qué ocurrirá con este sistema incapaz de sostenerse?

Otros países, han adoptado este factor, pero atendiendo a más variables, no solo a la esperanza de vida, sino también a otros factores como la tasa de empleo, la situación financiera del sistema, entre otros... lo que conlleva un efecto menos negativo en el cálculo de la pensión, desde la perspectiva de los ingresos de los pensionistas.

---

<sup>12</sup> La esperanza de vida aumentará, según las proyecciones del INE, en los hombres en 1,9 puntos y en las mujeres 2,5 para 2030.

## **5. Otros sistemas de pensiones europeos**

La preocupación acerca de la sostenibilidad del sistema de pensiones no se circunscribe únicamente al panorama español. Son varios los países que se encuentran en una situación similar, y otros los que ya han abordado importantes reformas. Pero antes de pasar a conocer los países que se encuadran dentro de estas dos situaciones, vamos a comenzar por describir cual es la postura de UE ante este problema que comparten la mayoría de sus miembros.

### **5.1 La postura de UE: Informes y Recomendaciones.**

La UE no tiene atribuida la competencia para regular en materia de pensiones, lo que significa que cada Estado se encarga individualmente del diseño, la ejecución, el desarrollo y la viabilidad de los mismos. Consecuentemente, cada país tiene su propio sistema, aunque todos guardan una cierta similitud.

La UE tiene atribuida la función de velar por todos sus ciudadanos, defendiendo sus derechos personales, políticos económicos y sociales. Por ello, aunque como ya hemos comentado, no tiene atribuida la competencia en materia de pensiones, dado la importancia y el impacto que tiene sobre sus ciudadanos, la Comisión Europea se encarga de realizar recomendaciones y elaborar informes, tanto a nivel colectivo, como individual.

Su principal preocupación derivaba del cambio demográfico que está experimentado el continente. Actualmente, casi una quinta parte de los ciudadanos que conforman la UE son mayores de 65 años.<sup>1</sup> y el 18% de estos se encuentra en riesgo de pobreza como consecuencia de algunos sistemas de pensiones que no son los suficientemente sólidos como para proteger a todos sus ciudadanos

El consejo europeo ha reiterado en numerosas ocasiones la necesidad de afianzar a medio y largo plazo la viabilidad de los sistemas de pensiones y para ello se centra en dos principios básicos, conseguir pensiones adecuadas y sistemas flexibles, capaces de adaptarse a los cambios en las necesidades individuales y sociales. Asimismo, defiende

la necesidad de retrasar aún más la edad de jubilación y la adopción de sistemas complementarios<sup>14</sup>.

### Recomendaciones de la UE a España

Tal y como hemos explicado, una de sus funciones es hacer recomendaciones individuales a cada uno de los países miembros, y por ello, a continuación, exponemos algunas de sus sugerencias.

El informe realizado en 2018 establece que las reformas llevadas a cabo en 2011 y 2013 en España contribuyeron a una pequeña mejora y a la adecuación de las pensiones a las circunstancias del momento. Sin embargo, consideran que el haber retrasado la incorporación del factor de sostenibilidad, ha sido un error pues defienden que es necesario para disminuir el déficit público de la seguridad social, así como la decisión de volver a vincular el cálculo de las pensiones al IPC<sup>15</sup> (pues, aunque es necesario mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, hay que atender también a los recursos existentes para hacer frente a estos gastos). Asimismo, inciden en la necesidad de establecer más trabas a la prejubilación, alargar la vida laboral de los trabajadores, así como llevar a cabo una reforma acerca de los contratos temporales, para así fomentar los indefinidos, y así poder aumentar el número de contribuyentes a la SS, pues recordemos que España está en la cola de los países con más contratos temporales.

### **5.2 Países que comparten el mismo problema que el sistema de pensiones español**

España no es el único país que ha encontrado problemas de financiación de su sistema de pensiones, sino que se trata de un tema polémico en varios países de la UE, donde llevan ya varios años debatiendo, analizando e intentando adoptar medidas que hagan posible instaurar un sistema de pensiones más sostenible.

A continuación, vamos a centrar nuestro análisis en el estudio de dos países, que debido a las semejanzas que guardan con nuestro país, pueden resultar interesantes de estudiar.

---

<sup>14</sup> LIBRO BLANCO Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, Comisión europea, Bruselas 2012.

<sup>15</sup> “Dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2018 de España” Documento de la Comisión Europea, Bruselas 2018. (disponible en <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-spain-es.pdf>)

Las propuestas y reformas adoptadas, podrán servirnos de recurso para la búsqueda de una solución coherente para nuestros sistemas.

## **Italia**

Esta elección no ha sido casual, ya que es el país que más se parece al nuestro, tanto por nuestra cultura como por la evolución económica que está experimentado en los últimos años. Italia, al igual que ocurrió en España, fue uno de los países europeos que más sufrió la crisis financiera de 2008, donde todavía, a pesar del crecimiento económico que está viviendo, sigue habiendo vestigios de esta crisis.

A continuación, pasamos a centrarnos en el verdadero estudio de este trabajo, su sistema de pensiones.

En la última década, su sistema de pensiones ha sido uno de los principales problemas del país. El malestar de los jubilados por las bajas rentas, el descontento de los trabajadores por las últimas reformas y la falta de acuerdo entre el gobierno y la oposición, ha puesto de manifiesto la gravedad del asunto.

En 2011, se llevó a cabo una reforma en el sistema de pensiones, cuyo objetivo principal era adoptar medidas de austeridad para paliar las consecuencias que estaba dejando la crisis. La tasa de empleo aumentó, mientras que las personas que accedían a la jubilación aumentaban exponencialmente (la pirámide poblacional italiana sigue la misma línea que la española, invirtiéndose), por lo que cada vez había menos contribuyentes y más gastos en pensiones.

Por todo ello, aparece la necesidad de dismantelar el antiguo sistema de reparto (como el español) por un sistema de cuentas nocionales. Este sistema consiste en que cada contribuyente tiene una cuenta individual y destina sus aportaciones a su cuenta “ficticia”, pues se trata realmente de un apunte contable, y será el Estado el encargado de su gestión. Estas aportaciones que se integran en el fondo se actualizan ateniendo a un interés que se conoce como nocional. Posteriormente, en el momento que se accede a la jubilación, los aportantes tienen derecho a las prestaciones que se hayan generado a lo largo de estos años.<sup>16</sup> Estas prestaciones se calcularán ateniendo a la esperanza de vida media.

---

<sup>16</sup> Fernando Martínez-Cue: Las pensiones de jubilación en Italia, BBVA

Asimismo, la edad de jubilación se ha elevado a los 67 años, y las pensiones se revalorizan atendiendo al IPC y a la evolución de los salarios.

A pesar de que estas medidas, el resultado no fue el esperado y actualmente Italia es el segundo país de la UE que más gastos destina al pago de sus pensiones (OECD).

Ante este descontento, el actual gobierno debate la posibilidad de abordar una nueva reforma conocida como “Cuota 100”, disminuyendo la edad para acceder a la jubilación a los 62 años, siempre que haya cotizado durante más de 38 años cotizados, regulando así la jubilación anticipada.<sup>17</sup>

El presidente del INPV de Italia, alarmó acerca de las consecuencias tan graves que esta medida podría ocasionar en las arcas públicas, pues calcula que esta medida provocará unos gastos que oscilarían los cien millones de euros.

## **Francia**

Desde finales del 2019, las huelgas y las manifestaciones han sido continuas en todo el territorio francés, como consecuencia de las medidas que el presidente, Emmanuel Macron, pretende implantar sobre el sistema de pensiones francés. Es el tercer país de la OCDE que más gasta en esta partida, con un 14,3% del PIB, y esto ha contribuido al aumento del déficit.

Anteriormente, en 2010, se promulgaron algunas medidas a tenor de las recomendaciones de la UE, entre las más importantes debemos destacar, el incremento de la edad legal de jubilación de 60 a 62 años, pero para recibir el 100% de la pensión habría que alcanzar los 67 años frente a los 65 que se exigían.

Las medidas que el actual presidente quiere implantar consisten en abordar una reforma mucho más compleja, inspirada en el modelo sueco, uno de los más sostenibles y que más tarde analizaremos.

La gran novedad es que su actual sistema de reparto, irá acompañado de un sistema individual por puntos. Es un mecanismo similar al de la cuenta nocional, pero la diferencia se encuentra en que no se ingresa un porcentaje del salario, sino que funciona a través de puntos. Por cada euro que se haya cotizado, se le aplica una fórmula

---

<sup>17</sup> Información obtenida, a través de distintos periódicos, como una posible reforma. Periódico El Mundo y Expansión.

matemática, y su resultado determina una cantidad de puntos. De esta forma, ya no habrá una relación directa entre el número de años cotizados y la edad, pues podrán tener la misma jubilación dos personas que hayan cotizado durante un periodo distinto de tiempo, pero que hayan acumulado la misma cantidad de puntos, ya que uno habrá cotizado más que el otro. Asimismo, el objetivo último es que estos puntos se revaloricen, pero aún debe debatirse si deberá revalorizarse atendiendo al IPC o la evolución del salario. Pues el primero, permite salvaguardar el poder adquisitivo de los pensionistas, mientras que el segundo garantiza un mayor equilibrio financiero, pues se adapta a los ingresos del sistema. (Actualidad Internacional Sociolaboral nº 235)

### **5.3 Países que han llevado a cabo grandes reformas**

Los países nórdicos junto con otros países del noroeste de Europa, tales como Reino Unido y Alemania, han sido los primeros en llevar a cabo importantes reformas en sus sistemas de pensiones con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio financiero. Algunos como Suecia, llevan con este nuevo método más de una década, lo que nos permite analizar el impacto que ha tenido en sus economías y en el bienestar de la sociedad. Por ello, a continuación, pasamos a analizar dos de los sistemas de pensiones más sostenibles en la actualidad.

#### **Suecia**

El sistema sueco inmediatamente anterior al actual, era un sistema de reparto muy parecido al sistema español, en el que se accedía a la jubilación plena a partir de los 65 años.

La implantación del nuevo modelo, no fue una tarea fácil, y eso, a pesar del gran consenso político y social que defendían dicha reforma (a diferencia de lo que en cambio está ocurriendo en España y Francia, donde hay gran inestabilidad política y gran descontento entre los pensionistas).

El sistema de pensiones sueco es un sistema híbrido, compuesto por dos sistemas obligatorios: cuentas nocionales y otro de cuentas de capitalización. Suecia fue uno de los grandes precursores de los sistemas de cuentas nocionales, ya que después han sido

varios los países que han adoptado el mismo modelo tales como China, Polonia, Brasil o Italia, como ya explicamos anteriormente.

El trabajador cotiza por 18% de su salario, un 16% de este, se destina al sistema de reparto y un 2,5 % a su cuenta de capitalización. Esta última la elige de manera autónoma el propio contribuyente, es decir puede elegir el plan de pensiones privado que más se adapte a sus necesidades, y en su defecto será el Estado el encargado de dicha gestión a través de una entidad pública especializada en dicha función. Asimismo, se establece un porcentaje bajo, 2,5%, con el fin de proteger a todos sus contribuyentes de los riesgos que derivan de las inversiones, estableciendo para ello, una serie de restricciones y requisitos. A modo de ejemplo, partir de los 56 años con el fin de garantizar una mayor protección a este colectivo, parte de dicha inversión se hará en renta fija y otra parte en renta variable, para contrarrestar los posibles riesgos y desequilibrios financieros que derivan de una inversión, ya que son imposibles de prever (Averduzco.M, 2018).

La edad legal de jubilación es a partir de los 61 años, y será libre la elección del trabajador de jubilarse a partir de dicha edad. De hecho, cada año se le entrega el llamado “sobre naranja” donde se le comunica el total de lo acumulado y la cuantía que recibiría si se jubilase en ese momento, o cual sería la evolución si siguiese trabajando. De esta forma, cada uno libremente podrá elegir cuando jubilarse (si tiene 61 años), atendiendo a su capacidad económica. Este modelo, potencia la transparencia y la planificación, ya que cada uno sabe lo que ha cotizado y lo que recibiría en ese momento. (Settergren, O. 2006)

Es importante destacar el hecho de que la cuenta nocional, es un apunte contable que permite al contribuyente y al Estado, conocer cuánto has cotizado, pero no es un Derecho que tiene el contribuyente, pues recordemos que estas cuentas nomenclales están integradas en un sistema de reparto, de tal forma que dicha cantidad en ese momento la retiene el Estado para pagar las pensiones actuales, y que en el momento que se jubile se convertirá en acreedor de dicha cuenta.

Existen dos variables que son tenidos en cuenta a la hora de calcular la pensión, la esperanza de vida y la estabilidad económica. En el primer caso, se actualiza la cuantía atendiendo a la esperanza de vida actual. De esta forma, si la esperanza de vida sigue creciendo, la pensión será más pequeña pues deberá repartirse entre un mayor número de años. Por otro lado, la cuantía se actualiza a la situación económica del Estado, de tal forma que, si se produce una inflación, para que los pensionistas no pierdan su poder

adquisitivo, su pensión deberá calcularse atendiendo a este nuevo índice, siempre y cuando el Estado tenga los recursos necesarios para soportar este gasto.

Para finalizar el análisis del sistema de este país, resulta interesante resaltar que a diferencia de lo que ocurre con la mayoría de países que adoptan medidas orientadas a aumentar la edad de jubilación, para aumentar así los ingresos y disminuir el número de pensionistas; en Suecia en cambio, la edad mínima legal sigue siendo una de las más bajas de Europa y no exige un periodo de cotización necesario para acceder a la cotización, lo que nos lleva a dudar acerca de la efectividad de dicha medida, que posteriormente será analizada.

## **Holanda**

Estamos ante uno de los países más sólidos desde el punto de vista económico, con una tasa de desempleo muy baja y una tasa de crecimiento positiva. Todo ello, hace que sea una de las economías más envidiables del momento, y es que ha sido nombrada como el décimo país más competitivo del mundo<sup>18</sup>. Pero no solo es afamado por su economía, sino también, A por tener uno de los sistemas de pensiones más sostenibles del momento, que hacen necesario el análisis del mismo para nuestro trabajo.

Su sistema está compuesto por tres pilares, el primero de ellos, responde a un sistema de reparto, con un funcionamiento muy parecido al del sistema español, pues son los propios trabajadores y empleados los que contribuyen a su financiación, ya que los empleadores retienen del salario de sus trabajadores un 17 % del salario y lo ingresan en la hacienda pública (es decir, se paga en forma de impuesto a la propia hacienda, a diferencia de lo que ocurre en España que lo recauda la TGSS). Este sistema, es más riguroso que el sueco, pues requiere 50 años de cotización para alcanzar la jubilación plena. (Averduzco.M, 2018)

---

<sup>18</sup>Según un informe elaborado por el “foro económico mundial” Holanda ha conseguido el puesto núm. 10 en 2019 con 82,39 puntos.

El segundo pilar, está compuesto por un plan de pensiones cuasi-obligatorio, de carácter colectivo y profesional. Este plan de pensiones nace del acuerdo del sindicato y la patronal de cada empresa, incluso muchas veces deriva de un acuerdo sectorial, en cuyo caso pasará a ser obligatorio en dicho sector. Se calcula que aproximadamente un 91% de trabajadores, cuentan con esta clase de planes. (IVERCO, 2017).

El tercer pilar, son los planes de pensiones privados, individuales, pero que, a diferencia del caso sueco, no son obligatorios, sino que son voluntarios, pero ofrecen grandes beneficios fiscales. Como consecuencia de ello, en Holanda es una práctica muy habitual porque de esta forma consiguen ahorrar a largo plazo, para así poder complementar la pensión con este dinero. Consecuentemente, el trabajador podrá deducirse las cantidades establecida por la ley, que hacen que sea una opción muy atractiva gracias a las sus ventajas fiscales, aunque dependerá de la legislación de cada momento (Averduzco.M, 2018)

Para concluir, como ya adelantábamos anteriormente, el modelo holandés es más riguroso que el sueco, pues exige un periodo determinado para alcanzar la pensión máxima. Asimismo, la edad de jubilación ha aumentado paulatinamente hasta que llegue en 2021 a 67 años (muy por delante de España, ya que esta misma medida se prolonga hasta 2028). El gobierno ya ha anunciado que esta edad volverá a actualizarse en los próximos años, aunque ya prevén dos posibles alternativas: aumentar la edad de los 67 a los 70 años, o que a partir de 2024 se actualice atendiendo a la evolución de la esperanza de vida. (Averduzco.M, 2018)

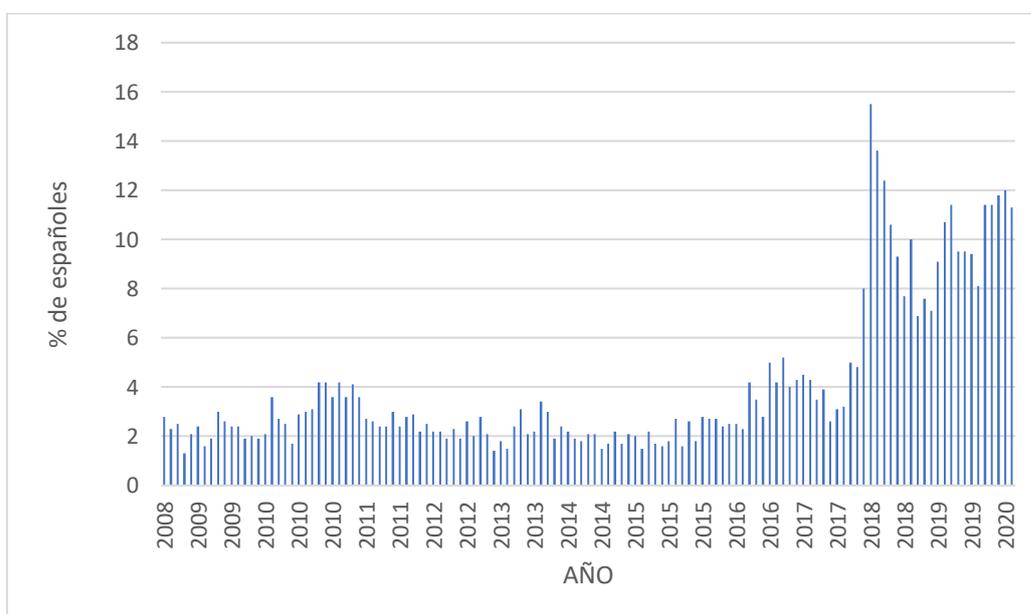
## **6. Posibles soluciones**

Tras haber analizado los factores que obstaculizan el desarrollo y la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones, así como las reformas que se han ido abordando a lo largo de estas dos últimas décadas, hemos podido comprobar que nuestro sistema se ha quedado obsoleto, y que es incapaz de soportar a largo plazo los gastos que derivan del mismo. Ello, nos lleva pensar que su modificación es necesaria, y así lo han

manifestado numerosos españoles, ante su preocupación por el futuro del mismo, *Vd.* gráfico N°11.

Asimismo, tras haber estudiado el sistema pensiones de otros países, hemos podido comprobar la existencia de otros mecanismos que podrían ser utilizados en nuestro sistema. A continuación, pasamos a describir las posibles soluciones que podrían cambiar el futuro de nuestro actual sistema de pensiones.

Gráfico N.º 11: La preocupación de los españoles ante el futuro del sistema público de pensiones (2008-2020)



*Fuente: elaboración propia con datos del CIS.*

1. Aumentar el periodo de cotización y retrasar la edad de jubilación. Actualmente, tras la entrada en vigor de la ley 27/2011, la edad legal para jubilarse en España es de 65 años y 10 meses, o haber cotizado durante 37 años. Como ya mencionamos, el objetivo de esta medida es que la edad para acceder a la jubilación y el periodo de cotización, aumenten gradualmente hasta conseguir que, en 2028 la edad se retrase a 67 años y que el periodo de cotización aumente para entonces en 38 años. El efecto que se pretende conseguir con esta medida es positivo, desde una doble perspectiva: aumentar la población activa, lo que implicaría aumentar las cotizaciones y por otra parte disminuir el número de pensionistas y en consecuencia el gasto en pensiones.

Asimismo, cabe la posibilidad de que dicha medida no sea suficiente, y continúe habiendo déficit en el sistema. Por ello, habrá que tomar de nuevo una solución.

España es uno de los países que cuenta con uno de los periodos de cotización más bajo para el cobro de la pensión máxima, en comparación con otros países *Vd.* Tabla nº12. Aumentar el periodo, supondría un gran ahorro para el sistema, y muchos trabajadores decidirían continuar trabajando para alcanzar esa pensión máxima.

Como ya sabemos, la situación es delicada, pero esta se agravará cuando la generación del baby boom comience a jubilarse (generación 1960-1975). Esto ocurrirá dentro de aproximadamente siete años, y conllevará un aumento considerable del número de jubilados, a la vez que irá aumentando la esperanza de vida de estos. Se estima que en 2050 habrá 76 jubilados por cada 100 trabajadores, lo que deja nuestro sistema ante un problema muy serio, ya que se requerirá casi la mitad del sueldo de los trabajadores, solamente para hacer frente a los gastos en pensiones (Sin tener en cuenta el resto de contingencias que la SS cubre). (OECD, 2019).

Por otra parte, el aumento de la edad de jubilación puede tener un impacto negativo en la empleabilidad de los jóvenes. El paro juvenil en España, es actualmente de 32,4%, siendo esta, la tasa más alta de Europa.<sup>19</sup>El envejecimiento activo podría agravar la situación de este colectivo, e incluso podría aumentar la emigración de los más jóvenes en busca de empleo,<sup>20</sup> esto tendría un impacto muy negativo en la tasa de dependencia de los próximos años, pues aumentaría el número de jubilados y la población activa se vería más disminuida<sup>21</sup>. No obstante, debemos de destacar, que hay autores que defiende que el aumento de la edad de jubilación no tiene una relación directa con el paro juvenil, pues entienden que este aumento puede justificarse en el hecho de que los jóvenes tardan más en acceder al mercado laboral, al destinar más años a su formación (BÖHEIM, R.2014).

---

<sup>19</sup> La media europea del paro juvenil es de 14,7%. España duplica la tasa, y ha superado a Grecia, según indica Statista.

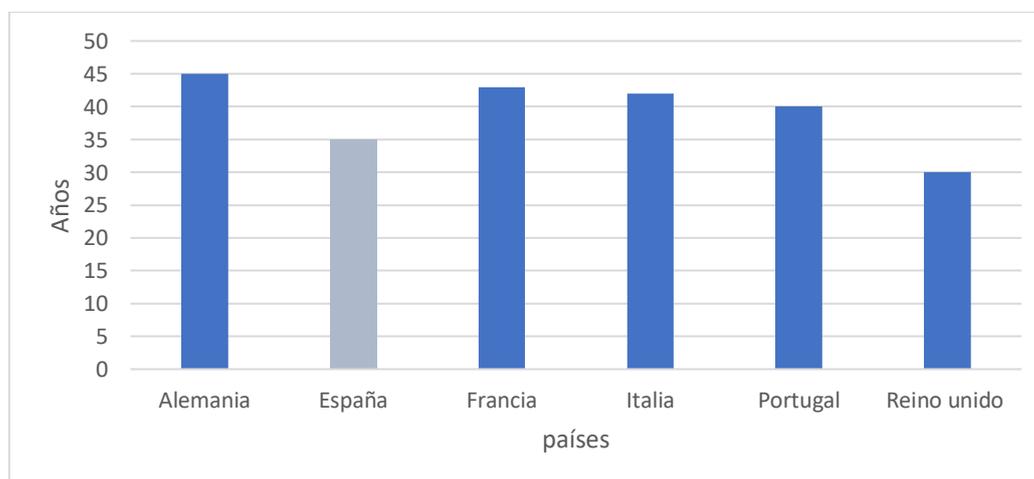
<sup>20</sup> 52.285 jóvenes (18-28 años) han emigrado desde 2010 a 2016 en busca de trabajo, según informa el INE.

<sup>21</sup> El Gobierno promulgó el RDL 28/2018, por el que se vuelve a regular la jubilación forzosa en determinados convenios colectivos, justificando así la entrada de nuevos jóvenes al mercado.

La OIT, defendió que la anticipación de la jubilación no genera más empleo entre los jóvenes, ya que no son puestos reemplazables por jóvenes.<sup>22</sup>

Resulta interesante destacar que, en Suecia, uno de los países con un sistema de pensiones más sostenibles a nivel mundial, tiene una edad legal de jubilación de 61 años, y no tiene establecido un periodo mínimo de cotización, lo cual es contradictorio con lo hasta ahora explicado. Esto nos puede ocasionar ciertas dudas acerca de si sería la solución más oportuna aumentar la edad de jubilación, teniendo en cuenta el impacto tan negativo que esto conlleva en el empleo juvenil. Lo cierto es que la tasa de natalidad en España es 1,33, mientras allí es 1,85% hijos por mujer, asimismo, la esperanza de vida en España es aproximadamente 1,5 puntos mayor, lo que hace que España sea un país más envejecido aun, y no solo eso, sino que Suecia cuenta con sistemas complementarios, lo que significa que el Estado hace un menor esfuerzo económico, ya que las prestaciones públicas se encuentran ya complementadas por los planes de pensiones. Por ello, no pueden ser ambos sistemas comparables.

Gráfico N°12: periodo de cotización para obtener la pensión máxima



*Fuente: elaboración propia con datos de la Comisión Europea y Ministerio de Empleo*

<sup>22</sup> Discurso de D. José Manuel Salazar-Xirinachs, en una conferencia sobre el envejecimiento en la ONU, 2013.

2. Aumentar la base de cotización, e incluso quitar el techo máximo. Actualmente, la base máxima en España es de 4070,10€/ mes (Régimen General, aunque existen muchas peculiaridades). Es una de las bases máximas de cotización más bajas de la UE, tal y como se muestra en la tabla que aparece a continuación (Tabla N°13). No obstante, resulta interesante destacar el hecho de que los otros dos países con una base máxima de cotización más baja, son sorprendentemente Suecia y Holanda, pero esto no es casualidad, sino que su sistema se encuentra complementando por un sistema privado, que permite unas contribuciones más bajas a su sistema de reparto. Además, si comparamos las bases de cotización de España con otros países que comparte un sistema más similar, España se encuentra muy por debajo. Ya se ha debatido la posibilidad de “destopar” la base máxima<sup>23</sup>, propiciando así una mayor proporcionalidad, pues aquellos que obtengan un mayor salario, tendrán que cotizar por un importe mayor, es decir, se atendería al principio de capacidad económica que rige en el sistema impositivo español. No obstante, esto implicaría también “destopar” la pensión máxima, pues si han pagado más, tendrán derecho a recibir una prestación mayor, lo cual podría aumentar aún más el desequilibrio financiero de nuestro sistema.

Todo ello nos lleva a pensar que España debería o bien aumentar la base máxima o complementarlo con planes de pensiones, pues los propios datos lo demuestran.

Respecto al tipo de la cotización, en España es de 28,30% (los trabajadores 4,70% y los empresarios 23,60%), esto lo sitúa en la media europea (28,7%). Mientras que los países con un sistema híbrido, tiene tipos más bajos, 17,9% en Holanda y 18,5% en Suecia, lo cual tiene sentido si nos apoyamos en el argumento del párrafo anterior.

Asimismo, otro dato que puede ser importante, es que en España el trabajador solo contribuye con un 4,70 % de su salario, mientras que el empresario 23,60%. En Europa, ambos son sujetos obligados, pero el porcentaje al que quedan obligados es más parecido entre ellos, mientras en España, se le da un mayor peso al empresario. Si subimos el tipo de los trabajadores, y disminuimos en el de los empresarios, podría tener un impacto muy positivo, desde una doble perspectiva: Disminuirían los gastos empresariales asociados a las cotizaciones, y ello, podría fomentar la contratación de nuevos empleados. Asimismo,

---

<sup>23</sup> Se propuso en la última reunión del pacto de Toledo de 5 de marzo de 2020, pág. 14 del Diario de sesiones del congreso de los diputados núm. 51.

el sistema de la SS ahorraría en otros apartados tales como el desempleo, y así podría destinar una mayor parte al sistema de pensiones. No obstante, se trata de una mera suposición que no podemos demostrar.

**Tabla N°3: Bases máximas de cotización en algunos países de la UE.**

País	Base máxima de cotización anual
Portugal	Bases máximas según salario anual
Reino Unido	Bases máximas según salario anual
Francia	112,644 €
Italia	100,123 €
Alemania	74,400 €
Grecia	70,320 €
Suecia	49.262 €
España	45,014
Holanda	33,589 €

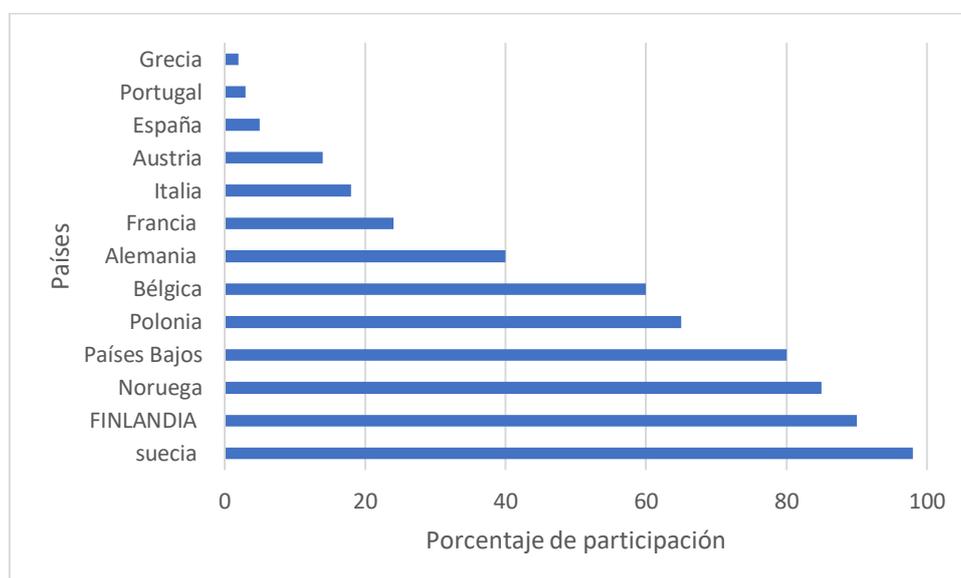
*Fuente: elaboración propia con datos del MISSOC datos 2017 y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

3.fomentar la adopción de un sistema híbrido. Como hemos podido analizar con Suecia y Holanda, se trata actualmente del sistema financiero más sostenible, y para ello, existen diversas modalidades, ya sea estableciendo planes de pensiones privados obligatorios como en Suecia, o bien voluntarios/ cuasi obligatorios, individuales o profesionales como en Holanda (Mapfre, 2018).

En España no existe una cultura arraigada de contratar un plan de pensión, aunque poco a poco, y sobre todo ante el miedo del futuro de nuestro sistema de pensiones, cada vez son más los que contratan esta clase de seguros.

Actualmente, en España se estima que 16,4 % de españoles tienen contratado un plan privado de pensiones, muy por debajo de la media de países europeos, donde es obligatorio o donde existe dicha cultura (Vd. Gráfica N° 13). Es cierto, que este sector está experimentado un gran crecimiento en los últimos años en España. No obstante, el problema es que estos fondos son menos rentables que otros fondos europeos, pues según un informe de OCDE (2016), la rentabilidad en España fue de 1%, mientras en Holanda se aproximaba a 8% ,lo que hacen que aún no sean tan atractivos como en estos países.

**Gráfico N°13: Porcentaje de participación en planes de pensiones en 2017**



*Fuente: elaboración propia con datos del OECD*

Respecto a los planes de pensiones colectivos, mientras en Holanda el 95 % de las empresas las ofrecen y en Reino Unido alrededor del 90%, en España, aunque haya habido un aumento notorio, solo lo ofrecen una quinto de las empresas (KPMG, 2019).

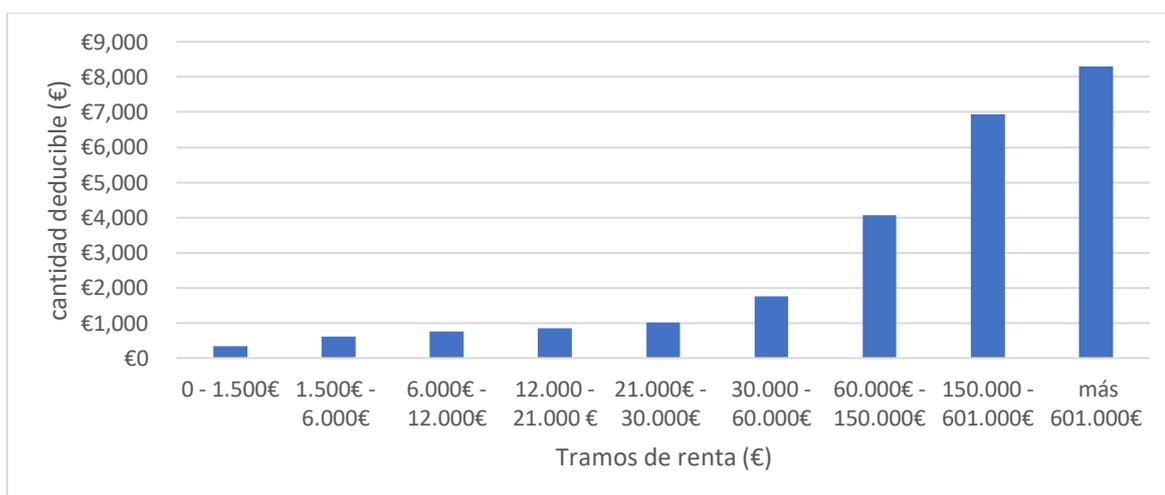
Para fomentar más esta práctica, debería el gobierno tomar medidas en el asunto, o bien exigiéndolo o bien atribuyendo más beneficios fiscales para promover su contratación.

La ley 26/2014 regula estos beneficios fiscales, y establece que las aportaciones satisfechas a planes de pensiones podrán deducirse, según su artículo 52. El problema es que estos “incentivos” solo tiene un verdadero efecto entre las rentas más altas, y por ello, no es igual de atractivo para todos, Vd. gráfica Núm.14.

Hay países como Suecia y Dinamarca, que han adoptado medidas muy sugerentes, pues las aportaciones están totalmente exentas y cuentan con deducciones muy atractivas. De esta forma, solo se tributa por el rendimiento que se obtenga por las inversiones en dichos planes de pensiones, lo cual es lógico ya que suponen unos ingresos extras (Inverco, 2017). Por ello, son necesario más incentivos fiscales, porque nuestra sociedad no tiene arraigada una cultura y solo será posible alcanzar los niveles de la OCDE (respecto al número de pensiones privadas) con nuevos incentivos, ya que en otros países, estos incentivos son mayores, como se muestra en la gráfica 15.

En el último borrador del pacto de Toledo<sup>24</sup>, se ha concluido que estos “beneficios fiscales” se desplazarán hacia aquellos convenios colectivos que adopten sistemas de pensiones colectivo, ya que entienden que son las empresas las que pueden fomentar esta práctica (PWC, 2010). Ello implica, que una parte del salario se invierta en estos planes y se le entregue al trabajador como salario en especie. Esto permitirá aumentar el ahorro, mejorar el poder adquisitivo de los futuros pensionistas y sanear el desequilibrio financiero de nuestros sistemas.

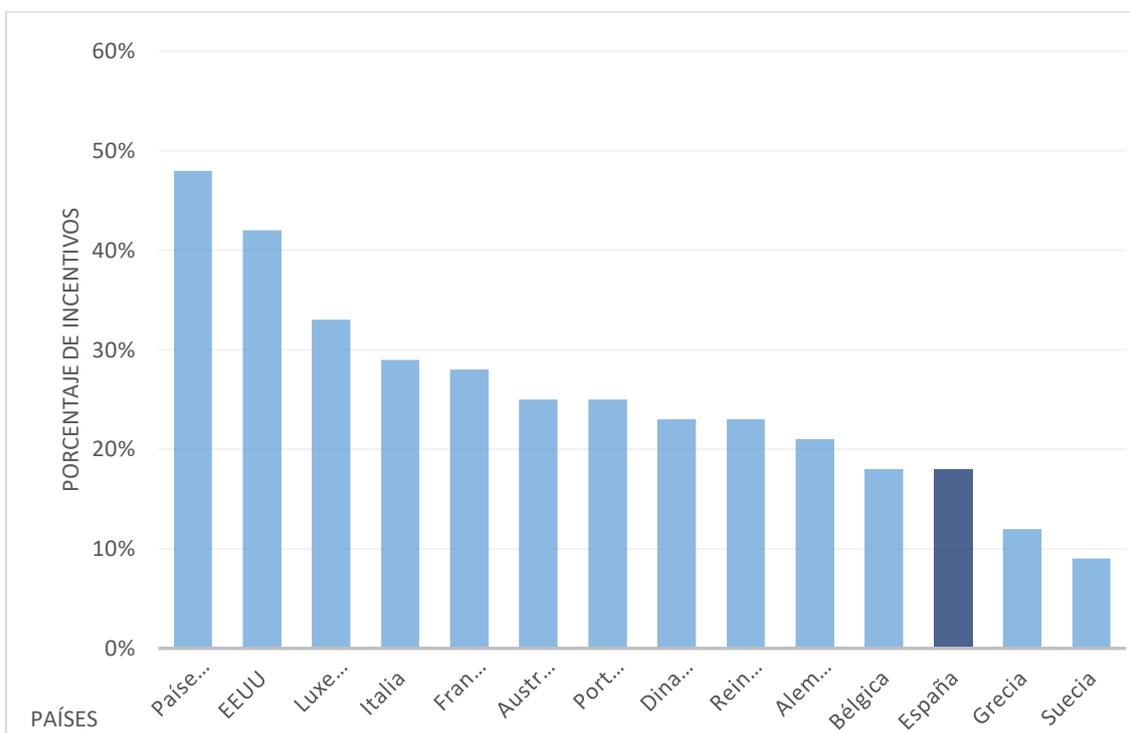
**Gráfica N.ª 14: Deducción media anual (2008-2018) por las aportaciones en planes de pensiones, por cada tramo de renta.**



*Fuente: elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria.*

**Gráfica N°15: Porcentaje de incentivos fiscales otorgados por Otros países**

<sup>24</sup> El ministro D. José Luis Escrivá así lo defendió en la última reunión. Esto ya había sido previamente discutido en la reunión de 2010.



*Fuente: elaboración propia con datos del OCDE*

4.Factor de sostenibilidad y IRP. La Ley 23/2013 introdujo ambos instrumentos con el fin de contribuir al saneamiento financiero del sistema. No obstante, ninguno llegó a practicarse, pues ambos fueron suspendidos.

Son muchos los países que ya han adoptado medidas similares, por ejemplo, en Italia y Suecia ya se calcula la pensión atendiendo a la esperanza de vida media en ese año. En Holanda, por ejemplo, se prevé también como una posible solución, incrementar la edad de jubilación en función de la esperanza de vida, es decir, que se vaya actualizando constantemente, en vez de fijar una edad específica.

A mi juicio, estos instrumentos no han sido utilizados ante el temor de que los pensionistas pierdan poder adquisitivo. Anteriormente, ya mostrábamos dos hipótesis (Devesa Carpio, 2012) acerca del impacto que podría tener la implantación del IRP, y concluíamos que, si las pensiones se actualizaban por debajo del IPC, lograríamos enjugar el déficit del sistema, sacrificando parte del poder adquisitivo de los pensionistas.

Por ello, si los trabajadores actuales contratan planes privados, esta medida podría entrar en vigor, ya que la pérdida del poder adquisitivo se vería compensada con estos sistemas complementarios

5.Mochila austriaca. Hace más de una década que Austria implantó este modelo, con el fin de acabar con las gravosas indemnizaciones que los empresarios debían pagar a los empleados que fuesen despedidos. Para ello, se crea la denominada Mochila Austriaca, a través de la cual, se configura un fondo de capitalización, en el que cada mes, el empresario deberá aportar un porcentaje del sueldo del trabajador. Consecuentemente, su funcionamiento es muy similar al de un Plan de pensiones privado, cuando el trabajador sea despedido cobrará el importe de dicho fondo. Cabe la posibilidad de que el trabajador renuncie en ese momento a cobrar dicho pago o que incluso nunca llegue a ser despedido, en cuyo caso, podrá continuar existiendo dicho fondo y cobrarlo cuando se jubile, como una paga complementaria a la pensión pública. Esta medida presenta grandes ventajas, ya que permite aumentar la productividad laboral, acabar con los contrataos temporales, aumentar la flexibilidad de los trabajadores, y sobre todo acabar con esa mala práctica de no trabajar hasta que finalice el subsidio por desempleo (BBVA, 2019).

En España, este modelo se ha intentado introducir en varias ocasiones, con José Luis Rodríguez Zapatero en el Gobierno, hubo una primera intención, y posteriormente los siguieron PP y ciudadanos en sus propuestas electorales, aunque finalmente nunca llegó a acordarse (Ortega, 2017). La propuesta española era diferente, pues defendía un modelo mixto, es decir, una pequeña indemnización acompañada de un fondo de capitalización por desempleo.

Como ya he explicado anteriormente, esto serviría como una especie de plan de pensiones privado, pues su funcionamiento es muy similar, sobre todo en aquellos casos, en los que no se cobre hasta haber alcanzado la edad de jubilación. Asimismo, podría entenderse a la inversa, como un plan de pensiones privado flexible, que permitiese cobrarlo en caso de despido para complementarlo con una indemnización más baja que la regulada actualmente. Esto conllevaría más gastos a los empresarios, que seguramente se detraerían de la nómina de sus trabajadores, pero el ahorro en las cuentas de la SS sería muy positivo, pues disminuirían los gastos asociados al desempleo, así como a las pensiones, pues podrían reducirse, ya que estarían protegidas por un sistema complementario.

6. Mejorar la productividad del mercado laboral. Como ya indicábamos anteriormente, un factor determinante para el sistema de pensiones, es la situación del mercado laboral. En España la productividad es una de las más bajas de Europa, al igual que sus salarios, y esto contribuye a que el sistema de pensiones recaude menos ingresos. Los contratos temporales son otro de los principales problemas de España<sup>25</sup>.

Por ello, es esencial aumentar la productividad del mercado laboral, y sobre todo aumentar los salarios atendiendo al aumento de la productividad.<sup>26</sup> Es esencial fomentar la mayor cualificación y formación de los estudiantes que serán los próximos trabajadores, y sobre todo formarles atendiendo a los nuevos avances tecnológicos, para que puedan cubrir los nuevos puestos de trabajo que se desarrollen, como consecuencia de la automatización. Las empresas también deberán apostar por una mayor conciliación laboral y familiar, ya que incrementará tanto la natalidad como el número de trabajadores, que gracias a estas medidas podrán compaginar ambas tareas.

Asimismo, es necesario adoptar más medidas que erradiquen el fraude, pues la inmigración ilegal en el mercado de trabajo, implica que la SS recaude menos ingresos, pues al no estar inscritos ni dados de alta en la SS no tienen que cotizar. Por otro lado, debemos mencionar a los falsos autónomos, quienes se acogen a las ventajas del régimen de autónomos, cotizando por la base mínima (ya que los autónomos pueden elegir entre una base mínima y un máxima, preestablecida legalmente) cuando realmente son trabajadores por cuenta ajena, que deberían de cotizar por una base mayor. La Unión de Autónomos<sup>27</sup>, estimó que, en 2018, estos falsos autónomos dejaron de abonar a la SS alrededor de 500 millones€.

---

<sup>25</sup> 26% del total de los contratos, son temporales, según datos Eurostat.

<sup>26</sup> España aumentó entre 2013 y 2016, 1% de productividad mientras que los salarios un 0,06% según la Comisión Europea.

<sup>27</sup> UATAE estima que en 2018 hubo más de 200.000 casos de falsos de autónomos.

## 7. Conclusiones

El sistema público de pensiones en España cumple con una función social esencial, garantiza la obtención de unos ingresos mínimos a los pensionistas, asegurando la protección de un colectivo especialmente vulnerable, así como el derecho a una vida digna hasta el final.

A lo largo del trabajo hemos analizado las circunstancias demográficas, sociales, políticas y económicas que describen el panorama actual de nuestro país. El envejecimiento de la población ofrece una doble perspectiva, determina que somos un país con una elevada esperanza de vida y un sistema sanitario extraordinario, pero determina que tenemos un sistema de pensiones insostenible, incapaz de hacer frente al elevado número de gastos que ocasionarán las pensiones futuras.

Por ello, a continuación, pasamos a describir las cuestiones que a mi juicio son las más importantes del presente trabajo, que me han hecho reflexionar y que considero imprescindibles tenerlas en cuenta, a la hora de promover futuros cambios.

En primer lugar, debemos destacar que tenemos un sistema de pensiones generoso, que como ya decíamos, protege a nuestros mayores, un sistema que ha sido uno de los pilares fundamentales del bienestar social, pero que a día de hoy y sobre todo en el futuro próximo, se verá imposibilitado para afrontar sus gastos.

En segundo lugar, debemos de destacar que es un sistema que trata de adaptarse a las necesidades de la sociedad, pues es continuamente objeto de reformas. El problema es, que estas no son suficientes, y ello, se pone de manifiesto observando su actual desequilibrio financiero. A mi juicio, estas reformas no deberían de centrarse únicamente en la modificación de alguno de sus elementos (el aumento de la base, el aumento de la edad de jubilación...), pues lo que nuestro sistema necesita es un cambio total, una reforma capaz de adaptarse a las nuevas realidades, de la talla de las grandes reformas abordadas en otros países.

En tercer lugar, es importante destacar el preocupante futuro que proyectan los expertos. Las proyecciones realizadas por el INE y AIREF, demuestran que la Tasa de Dependencia continuará aumentando exponencialmente en los próximos años, lo que contribuirá a aumentar el déficit del sistema, pues los gastos continuarán aumentando frente al

estancamiento de los ingresos. Lo que supone otro indicio de la insostenibilidad del sistema y la necesidad de compaginarlo con otras técnicas.

Encuarto lugar, son múltiples las alternativas existentes, algunas han sido explicadas en el presente trabajo, aunque existen muchas más. A mi juicio, la solución más coherente es la adopción de un sistema híbrido, como ya adelantábamos anteriormente, pero para ello será necesario que tanto lo sujetos como las empresas se comprometan individualmente a potenciar esta técnica, así como el gobierno, quién deberá establecer más incentivos en las empresas y promocionar su inclusión.

El último lugar, es necesario destacar la actual preocupación de los españoles ante el futuro del sistema de pensiones, como indicábamos en la gráfica 11. Es una cuestión que nos afecta a todos, pues todos contribuimos o contribuiremos a su sostenimiento, y todos somos futuros pensionistas. De ahí, que nos preocupe que, en el futuro, el sistema no tenga la capacidad económica suficiente para pagar las pensiones, y lograr la equidad intergeneracional. La inestabilidad política está ocasionando grandes problemas en el desarrollo normal de nuestro país, y consecuentemente, esto está perjudicando al sistema de pensiones, pues no consiguen llegar acuerdos que produzcan cambios estructurales y sustanciales en el sistema. Por ello, el gobierno, los demás partidos políticos, junto con los agentes sociales, a través de la comisión del Pacto de Toledo, deben llegar a un consenso social y aprobar una reforma que verdaderamente tenga un impacto positivo en el sistema de pensiones, que logren enjugar el déficit del sistema, para así hacer frente al aumento de gastos que se avecina en los próximos años, como consecuencia del envejecimiento de la población española.

## Bibliografía

Abellán García, A., Aceituno Nieto, P. (2019). Un perfil de las personas mayores en España 2019 Indicadores estadísticos básicos. *Informe Envejecimiento en red* núm. (Obtenido el 1/04/2020 en <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf>)

AIREF (2019). Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de seguridad social”(consultado el 10/02/2020 en [https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/OPINIONES/190109\\_Opinion\\_Seguridad-Social.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/OPINIONES/190109_Opinion_Seguridad-Social.pdf)).

Allard, L., Vignaud, M. (2019). Francia once pistas sobre la reforma del sistema de jubilación” *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral* núm. 235l, pág. 53-58. (Obtenido 25/02/2020 en <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/revista235/53.pdf>)

Anido cresco, M., Álvarez-Santullano, M., LÓPEZ-CORRALES, F. (2014). El Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 80, 2014. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17431338008.pdf>).

ARCE, O. (2019). Envejecimiento y pensiones: situación, perspectivas y retos. Banco de España (obtenido el 12/04/2020 en <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/arce021019.pdf>)

Averduzco, M., González García, r., de Cárdenas Santiago, G. et al (2018) sistema de pensiones. Una evolución internacional comparativa. *Servicios de estudio Mapfre* pág.84-96.(disponible en <https://www.mapfreglobalrisks.com/gerencia-riesgos-seguros/wp-content/uploads/2018/05/Sistemas-de-Pensiones.pdf>)

Ayuso, M., Holzmann, R. (2014) Natalidad, pirámide poblacional y movimientos migratorios en España: su efecto en el sistema de pensiones, Instituto BBVA de pensiones, N.º 8/2014 (obtenido el 4/05/2020 en <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-8-natalidad-piramide-poblacional-y-movimientos-migratorios-en-espana-esp.pdf>)

Bufete Ortega (2018) LA DENOMINADA “Mochila” austriaca como alternativa a las indemnizaciones por despido en la normativa laboral española.(obtenido el 4/04/2017 en <https://www.gremieditors.cat/wp-content/uploads/2017/09/Circular-Laboral-16-2017-La-denominada-mochila-austriaca-como-alternativa-a-las-indemnizaciones-por-despido.pdf>)

Carrillo Márquez, D., Carrasco Berbejo, D., López Álvarez, M., López de Miguel, P. (2007). Protección social de los mayores: la jubilación. puntos críticos *Universidad pontificia de comillas*.(Obtenido el 22/02/2020 en [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/94f57dbd-ac4b-465f-b2b1-fc36925bc91b/F44\\_07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/94f57dbd-ac4b-465f-b2b1-fc36925bc91b/F44_07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)).

Conde Ruiz, I. (2015). Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones. *Informe de FEDEA y Universidad Complutense* (Obtenido el 30/01/2020 en <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2017/01/FPP2017-04.pdf>)

Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F., García-Pérez, J.I. (2011). El fondo de capitalización a la austriaca: implementación en España. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*. (obtenido el 3/03/2020 en <http://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/06-2011.pdf>)

Devesa Carpio, J.E (2009). La pensión de jubilación: Reformulación de la Tasa de Sustitución para la mejora de la equidad y sostenibilidad del sistema” *Ministerio de trabajo de e inmigración*. ( consultado el 12/04/2020 en [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/84eae0f4-247d-43ac-aadc-5dad0df1f258/PF09\\_27+modif.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/84eae0f4-247d-43ac-aadc-5dad0df1f258/PF09_27+modif.pdf?MOD=AJPERES&CVID=))

Devesa Carpio, J.E., Devesa Carpio, M., Domínguez Fabián, I. et al. (2015). El índice de revalorización de las pensiones (IRP) y su impacto sobre el sistema de pensiones español. *Revista de Economía Aplicada*, XXIII (obtenido el 12/04/2020 en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=969/96943414005>).

Devesa Carpio, J.E., Devesa Carpio, M., Domínguez Fabián, I. et al. (2012) El factor de sostenibilidad en el sistema de pensiones español: regulaciones alternativas y efectos sobre los jubilados. *Actuarios núm31* (obtenido el 2/03/2020 en <https://www.uv.es/pensiones/docs/factor-sostenibilidad/Factor-sostenibilidad-actuarios31.pdf>)

Devesa Carpio, J.A., Devesa Carpio, M., Domínguez Fabián, I. et al. La implementación de un sistema de cuentas nacionales en España. Efectos sobre la Seguridad Social. *Instituto Santalucía* (obtenido el 18/02/2020 en <https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2017/11/estudio-sobre-el-modelo-de-cuentas-nacionales-en-espana.pdf>)

Díaz Giménez, J. (20014) Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes. *Instituto BBVA núm.7/20014* (obtenido EL 3/02/2020) <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-7-las-pensiones-europeas-y-sus-reformas-recientes-esp.pdf>)

Escrivá Belmonte, J.L (2020). Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo” *Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones*. [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2020/050320-Presentaci%C3%B3n\\_comparecencia\\_Pacto\\_Toledo.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2020/050320-Presentaci%C3%B3n_comparecencia_Pacto_Toledo.pdf))

Gala Durán, C. (2014). Un nuevo modelo de pensión de jubilación: el impacto del índice de revalorización anual y del factor de sostenibilidad. *Universidad Autónoma de Barcelona* (obtenido el 14/04/2020 en <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891246/Gala.pdf/e9d9f04a-457f-4579-8758-879d63d29628>)

Hernández de Cos, P., Ramos Jimeno, J.F. (2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. Banco de España (obtenido el 10/03/2020 en

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

La Comisión Europea (2015)“Adecuación y sostenibilidad de las pensiones”

(Consultado el 10/03/2020 en

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_adequacy-sustainability-pensions\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_es.pdf))

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544 (obtenido 12/04/2020 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>)

Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 169, de 16 de julio de 1997, páginas 21781 a 21787 (obtenido el 11/04/2020 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-15810> ).

Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 183, de 1 de agosto de 1985, páginas 24452 a 24454. (obtenido el 11/04/2020 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16119>).

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Boletín Oficial del Estado núm. 167. (obtenido el 11/04/2020 en <https://www.boe.es/boe/dias/2002/07/13/pdfs/A25633-25638.pdf>)

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 291, de 5 de diciembre de 2007, páginas 50186 a 50200. (obtenido el 12/04/2020 en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-20910>)

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 309, de 26 de diciembre de 2013, páginas 105137 a 105144 (obtenido el 12/04/2020 en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13617>)

Martínez Azuar, J.A., Martínez Serrano, A. “*Las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 34, pág. 169 a la 194 (obtenido el 4/02/2020 en [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/34/estudios5.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/34/estudios5.pdf))

Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social (2016). Situación política, económica y social. *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral* núm.197.pág 43-45 (obtenido el 16/02/2020 en [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/197/REVISTA\\_197.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/197/REVISTA_197.pdf))

Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social (2009). Problemas de financiación en el sistema de *pensiones* *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral* núm. 197. pág. 86-87. (obtenido el 16/02/2020 en <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista129/Revista129.pdf>)

Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social (2015). Situación política, económica y social. *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral* núm.193. pág. 8-25 (obtenido el 25/02/2020 en [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/193/REVISTA\\_193.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/193/REVISTA_193.pdf))

Miret Gamundi, P., Zueras, P. (2015) Alarma en el sistema público de pensiones ¿culpa de la demografía? *Revista de ministerio de empleo y seguridad social*. N 131. (Obtenido el 30/01/2020 en [https://ced.uab.cat/wp-content/uploads/2017/10/Revista\\_Seguridad\\_Social\\_2017\\_131\\_Miret\\_Zueras.pdf](https://ced.uab.cat/wp-content/uploads/2017/10/Revista_Seguridad_Social_2017_131_Miret_Zueras.pdf))

Nice, T., BÖHEIM, R. (2014) El efecto de los programas de jubilación anticipada en el empleo juvenil (Obtenido el 5/04/2020 en <https://wol.iza.org/uploads/articles/507/pdfs/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment.one-pager.es.pdf>)

OECD. (2019). Pensions at a glance 2019 OECD and G20 indicators. *OECD Publishing*. (obtenido el 2/04/2020 en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1587201852&id=id&accname=guest&checksum=B4993ADB62F016E9736A57FC7C9A40A7>)

BBVA (2019) Pensiones a fondo. *Boletín mensual para planes de pensiones N°105* · Febrero 2019 (obtenido el 4/04/2020 en [https://www.bbvaassetmanagement.com/am/tlwgbineses//PensionesAFondo\\_febrero2019\\_tcm1503-779780.pdf](https://www.bbvaassetmanagement.com/am/tlwgbineses//PensionesAFondo_febrero2019_tcm1503-779780.pdf))

Pricewaterhousecooper (2010). Por un sistema de pensiones sostenibles e inteligente” informe de PWC (Obtenido el 12/10/2019 en <https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/assets/pensiones-sostenible.pdf>)

Programa de Estabilidad de 2018 de España. Comisión Europea, Bruselas 2018. (disponible en <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-spain-es.pdf>).

Ramos Llanos, A.J. (2011). Viabilidad financiera y reformas de los sistemas de pensiones en la unión europea. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 2. (Obtenido el 20/01/2020 en [file:///C:/Users/Fernando/Downloads/Dialnet-ViabilidadFinancieraYReformasDeLosSistemasDePensio-5089676%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Fernando/Downloads/Dialnet-ViabilidadFinancieraYReformasDeLosSistemasDePensio-5089676%20(1).pdf))

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Boletín Oficial del Estado. núm. 65, de 16 de marzo de 2013, páginas 21441 a 21474. (obtenido el 12/04/2020 en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874))

Sánchez-Castañeda, A., Tiraboschi, M. (2013) Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* volumen 1. núm1 (obtenido el 16/11/2019 en [http://www.adapt.it/definitivo\\_flyer.pdf](http://www.adapt.it/definitivo_flyer.pdf))

Sánchez Martín, A., Sánchez Marcos, V. (2007) Cambio demográfico y sistema de pensiones en España. Efectos redistributivos intra e intergeneracionales. *Proyecto FIPROS*. (disponible en [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cb4c9fb5-3e16-4a57-b265-1b7ac7e29478/13\\_F06.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cb4c9fb5-3e16-4a57-b265-1b7ac7e29478/13_F06.pdf?MOD=AJPERES&CVID=))

Sánchez-Urán Azaña. Y. Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 33(consultado el 24/02/2020 en [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio9.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio9.pdf))

Settergren, O. (2006) Balance de la reforma de la Seguridad Social Sueca. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (obtenido el 8/03/2020 en [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraSS07/Est07.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraSS07/Est07.pdf))

Thévenin, O (2009). Does fertility respond to work and family reconciliation policies in France?.(obtenido el 4/04/2020 en <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00424832/document>)

Vázquez Mariscal, Las reformas de los sistemas de pensiones en Europa. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales* N.º 54 (obtenido el 12/10/2019 en [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/54/Est02.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/54/Est02.pdf))

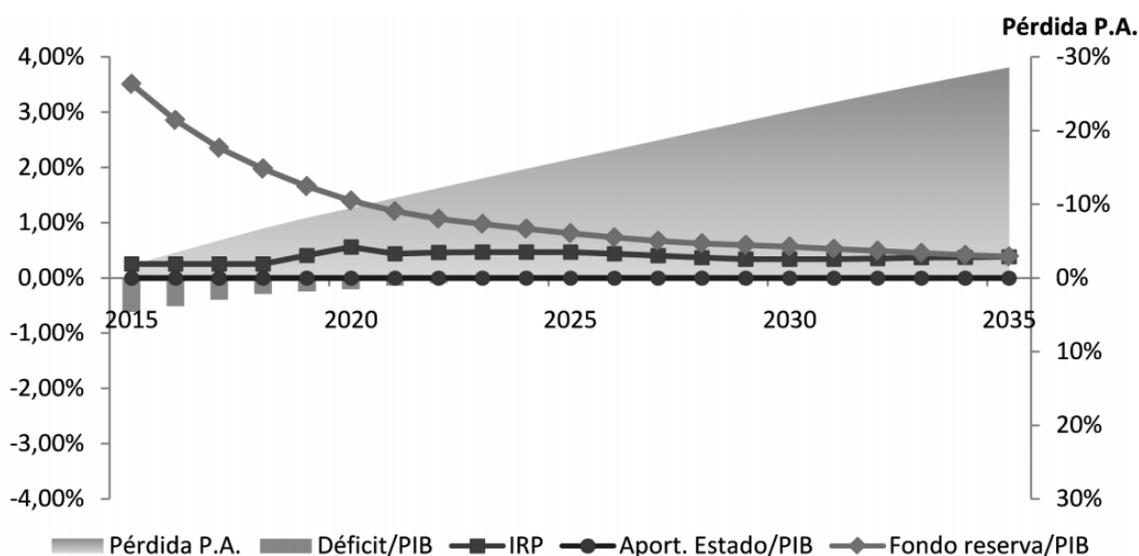
## Anexo 1

Estudio realizado por Devesa Carpio, J.E., Devesa Carpio. et al (2015) “El índice de revalorización de las pensiones (IRP) y su impacto sobre el sistema de pensiones español” muestran dos hipótesis del impacto que tendría el IRP sobre el sistema de pensiones, atendiendo a dos escenarios distintos. Pág. 116-118.

### 1. “Análisis de resultados IRP. Escenario central con IPC = 2%

Este estudio proyecta cual sería la consecuencia de aplicar el IRP sobre las pensiones. Para ello, establece como “escenario” para el análisis, una economía con un PIB de 2% anual, y se aplicará un IPR de 0,25% (Que resulta ser el mínimo exigido por ley). La consecuencia de aplicar este índice puede observarse en la gráfica que se muestra a continuación.

Gráfico 4: IMPACTO IRP (ESCENARIO CENTRAL CON IPC = 2%)



Básicamente la consecuencia ha sido que el poder adquisitivo de los pensionistas ha bajado, pues entre 2014 y 2021 alcanzará una pérdida acumulada de 28 %. No obstante, esto contribuirá a la reducción de los gastos, y en consecuencia a partir de 2022, se podría producir el equilibrio financiero. Por lo tanto, el autor concluye que se conseguirá superar esta situación deficitaria en detrimento del poder adquisitivo de los pensionistas, y que cuando esto ocurra, podrá

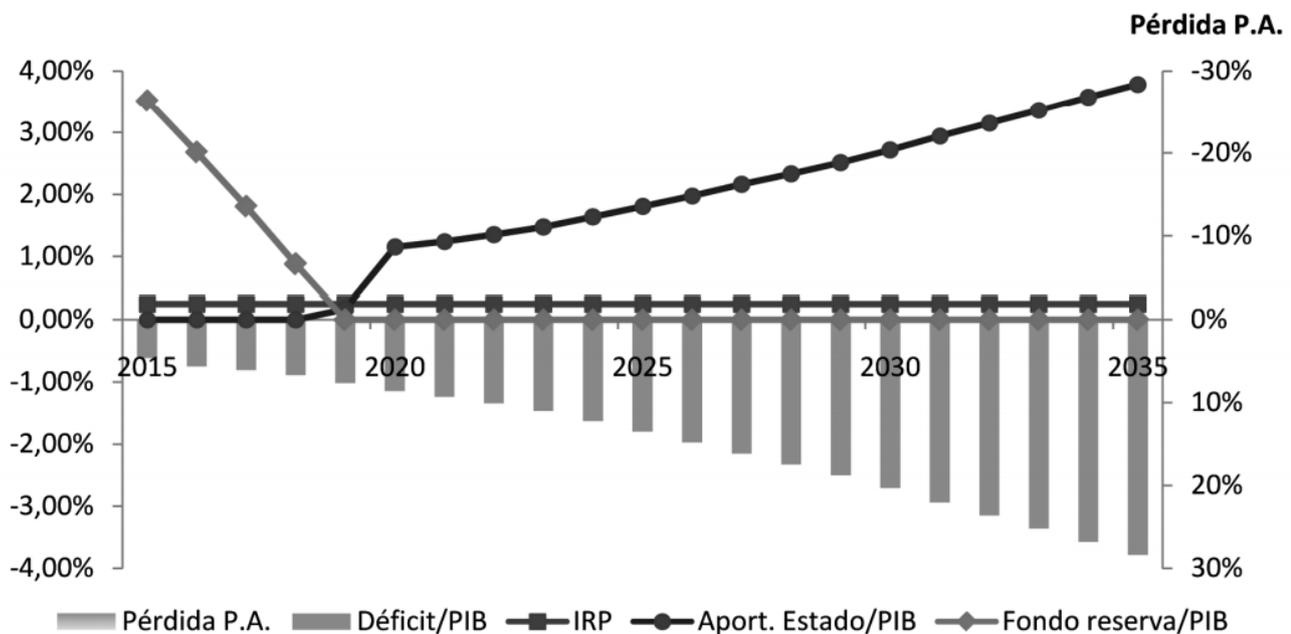
entonces aumentar el poder adquisitivo de los pensionistas, aumentando el IRP, si la situación económica lo permitiese.

## Anexo 2

### “Escenario central con IPC = 0,25%

A diferencia del caso anterior, ahora el análisis se realiza a partir de un escenario distinto, con una economía con un PIB anual de 0,25%. En este caso el PIB y el IRP coincidirían, pues como ya dijimos en el apartado anterior, este no puede ser inferior a 0,25%. El resultado se muestra a continuación en la gráfica.

Gráfico 5: IMPACTO IRP (ESCENARIO CENTRAL CON IPC = 0,25%)



En conclusión, los ingresos no son suficientes para afrontar los gastos, el déficit sigue creciendo, y el poder adquisitivo de los pensionistas se mantiene igual, pues ni crece más que el IPC, ni crece menos. Por ello, en esta situación, el IRP, no tiene el impacto deseado y ello se debe a la situación económica de dicho momento.

