



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

Autor: Ramón de Peralta Hernández

Director: José Ángel Ceballos Amandi

Madrid
Abril 2018

Ramón de
Peralta
Hernández

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE
PENSIONES ESPAÑOL



1. RESUMEN Y ABSTRACT

RESUMEN

En este trabajo de investigación vamos a abordar el funcionamiento y evolución de las pensiones para acercarnos al problema que actualmente pone en serio riesgo la sostenibilidad del sistema. Debido a las distintas circunstancias históricas y políticas por la que hemos ido transcurriendo se han producido múltiples cambios en busca de una mayor protección social.

El sistema de pensiones constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar, pero también representa una de los principales gastos para las arcas públicas del país.

La crisis económica unida al progresivo envejecimiento de la población y la acusada caída de la natalidad han puesto en serias dudas la sostenibilidad del sistema de pensiones tal y como se estructura en la actualidad.

Así, analizaremos el riesgo de las pensiones centrándonos en el problema actual para aquellos que se vayan a jubilar en el corto plazo, así como para aquellos que se jubilarán en el largo plazo, los cuales a día de hoy no tienen asegurado el cobro de la pensión.

Por ello intentaremos aportar una solución realista al problema para que las pensiones sean sostenibles en el medio- largo plazo.

Palabras claves: sostenibilidad, sistema de pensiones español, envejecimiento de la población, coyuntura económica, natalidad, mortalidad, mochila austriaca y fondos de capitalización.

ABSTRACT

In this research work we will address the functioning and evolution of pensions to approach the problem that currently puts the sustainability of the system at serious risk. Due to the different historical and political circumstances that we have been going through, there have been multiple changes in search of greater social protection.

The pension system is one of the fundamental pillars of the Welfare State, but it also represents one of the main expenses for the public coffers of the country.

The economic crisis together with the progressive aging of the population and the sharp fall in the birth rate have put in serious doubt the sustainability of the pension system as it is currently structured.

Thus, we will analyze the risk of pensions focusing on the current problem for those who are going to retire in the short term, as well as for those who will retire in the long term, which today are not insured the collection of the pension.

Therefore, we will try to provide a realistic solution to the problem so that pensions are sustainable in the medium-long term.

Key words: sustainability, Spanish pension system, aging of the population, economic situation, birth rate, mortality, Austrian backpack and capitalization funds.

ÍNDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | RESUMEN Y ABSTRACT..... | 3 |
| 2. | INTRODUCCIÓN..... | 7 |
| 1.1. | Justificación del tema..... | 8 |
| 1.2. | Objetivo general..... | 9 |
| 1.3. | Objetivos específicos..... | 9 |
| 1.4. | Metodología..... | 11 |
| 1.5. | Estado de la cuestión..... | 12 |
| 3. | ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL..... | 14 |
| 4. | CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES..... | 18 |
| 5. | ¿CUÁL ES EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES?..... | 22 |
| 5.1. | ¿Cómo se calcula la pensión?..... | 24 |
| 5.2. | PERFIL DEL PENSIONISTA..... | 27 |
| 6. | SOSTENIBILIDAD DE SISTEMA DE PENSIONES..... | 30 |
| 6.1. | Coyuntura económica..... | 30 |
| 6.1.1. | Evolución del PIB:..... | 31 |
| 6.1.2. | Desempleo..... | 34 |
| 6.2. | Características demográficas..... | 36 |
| 6.2.1. | Envejecimiento de la población..... | 36 |
| 6.2.2. | Reducción de la tasa de mortalidad y natalidad..... | 40 |
| 6.2.3. | Incremento de la esperanza de vida..... | 42 |
| 7. | MOVIMIENTOS MIGRATORIOS..... | 45 |
| 8. | PENSIONES DEL FUTURO..... | 49 |
| 8.1. | Contextualización..... | 49 |
| 8.2. | Diferencia entre Austria y España..... | 50 |
| 8.3. | La mochila austriaca..... | 51 |
| 8.4. | Inconvenientes del Sistema Austríaco en España..... | 53 |
| 8.5. | Ventajas del Sistema Austríaco en España..... | 54 |
| 8.6. | Propuesta adaptada al modelo español:..... | 55 |
| 9. | CONCLUSIONES..... | 58 |
| 10. | BIBLIOGRAFÍA..... | 61 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Ilustración 1: Distribución de los tipos de pensiones contributivas..... | 19 |
| Ilustración 2: Evolución Fondo de Reservas. | 23 |
| Ilustración 3: Pirámide del número de pensiones por grupos de edad y género..... | 28 |
| Ilustración 4: Evolución anual PIB España. | 32 |
| Ilustración 5: Tasa de variación anual del PIB. | 33 |
| Ilustración 6: Tasa de Paro España. | 34 |
| Ilustración 7: Tasa de Actividad España..... | 35 |
| Ilustración 8: Evolución demográfica año 1975..... | 37 |
| Ilustración 9: Evolución demográfica año 2017..... | 38 |
| Ilustración 10: Evolución demográfica año 2035..... | 39 |
| Ilustración 11: Las pensiones y el “Baby Boom”..... | 40 |
| Ilustración 12: Tasa de Mortalidad. | 41 |
| Ilustración 13: Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. | 43 |
| Ilustración 14: Proyecciones de la esperanza de vida a los 65 años. | 43 |
| Ilustración 15: Flujo de inmigración procedente del extranjero. | 46 |
| Ilustración 16: Flujo de emigración al exterior..... | 47 |
| Ilustración 17: Comparativa entre España y Austria. | 50 |

2. INTRODUCCIÓN

Tras las dificultades económicas por la que ha atravesado España, se abrió un debate acerca del problema de la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Actualmente existe un desequilibrio entre el número de cotizante y de pensionistas, dicho desequilibrio pone en peligro la continuidad del sistema de pensiones. El desequilibrio que tenemos se puede explicar, en primer lugar, por el número de parados, en segundo lugar, por la demografía (inversión de la pirámide poblacional), por último, por la salida de mano de obra cualificada, y la consecuente venida de mano de obra poca cualificada (Maroto, 2018)¹.

En la actualidad, la continuidad del sistema de pensiones español es insostenible tal y como está configurado, ya que cada vez habrá mayor número de pensionista, que a su vez vivirán un mayor número de años, y se reduce de manera progresiva la tasa de natalidad. Todo esto hace imposible que las pensiones puedan mantenerse en el tiempo únicamente con la aportación de los cotizantes.

El análisis del sistema público de pensiones me despertó un gran interés tanto por encontrarse de actualidad como por lo que a nosotros nos afecta. Para ello realizamos un estudio de sus principales características y se analiza su sostenibilidad en el futuro. Además, se aportará una solución para el problema de las pensiones con el fin de que sean sostenibles en el tiempo.

¹ España cierra el 2017 con el menor número de cotizantes por pensionista desde 1999.

1.1. Justificación del tema

Hay una serie de motivos personales que me han hecho decantarme por realizar una investigación sobre la sostenibilidad de las pensiones.

En primer lugar, es un aspecto que afecta al conjunto de la sociedad. Durante la vida de una persona existe una serie de etapas y la etapa de mayor duración es aquella en la que estamos trabajando. En esta etapa, el hecho de trabajar no es únicamente para ganar un salario, sino que gracias al pago de impuesto y las cotizaciones a la seguridad social se nos asegura una serie de prestaciones como son la educación, la sanidad, las pensiones una vez alcancemos la edad de jubilación. Por lo tanto, me parecía un tema muy interesante a tratar ya que está de actualidad, nos afecta a todos los ciudadanos y es algo de vital importancia para asegurarnos una vejez estable sin mayores sobresaltos.

En segundo lugar, siempre he sido una persona que se ha interesado por la economía de nuestro país, tanto a nivel nacional como a nivel regional. Reflexionando, he podido llegar a una serie de motivaciones para realizar este trabajo. Las generaciones de nuestros abuelos principalmente junto con la de nuestros padres han trabajado duro para que hoy en día gocemos de un sistema social como el que tenemos y es una pena que el trabajo realizado se esfume en unos pocos años debido a la falta de medidas tomadas en este asunto. Por ello me parecía muy interesante profundizar en el asunto y ver las distintas posibilidades que nos permitan en un futuro tener aseguradas no solo nuestras pensiones sino también las pensiones de las generaciones venideras.

Por último, mi tutor del TFG me dio libertad a la hora de enfocar mi trabajo siempre dentro de unas lindes, pero ello me sirvió para realizarlo sobre una de las inquietudes que tenía en el momento. Él me animó y motivó ya que le parecía un tema de vital trascendencia, por ello y todo lo anterior me decanté por realizar el trabajo de fin de grado sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

1.2. Objetivo general

El propósito general de este trabajo de investigación es analizar si el sistema de pensiones español es sostenible. Se pretende estudiar el problema de la sostenibilidad del sistema de pensiones español ante los grandes cambios tanto económicos como sociales que se han producido y se están produciendo en la sociedad española. Además, se va a realizar una propuesta para tratar de hacer sostenible el sistema de pensiones no sólo en el corto plazo sino también en el largo plazo.

1.3. Objetivos específicos

- Realizar una síntesis de la evolución histórica del sistema español de pensiones desde sus orígenes hasta la actualidad y de las características generares del sistema de pensiones. Además de explicar el funcionamiento del sistema de pensiones español en la actualidad.
- Analizar las causas que ha llevado a cuestionarnos la sostenibilidad del sistema de pensiones en España. Con ello se pretende tener clara cuáles son las causas que nos han llevado a esta situación, estudiar el por qué se ha actuado de esa manera para tener una amplia perspectiva del tema y adentrarnos de lleno en el problema que subyace de las causas.
- Estudiar si el aumento de la población envejecida y la disminución de la población joven tiene relación en el hecho de que las pensiones no sean sostenibles. Lo que se busca en este apartado es ver la incidencia que tiene la inversión de la pirámide de población en el hecho de que las pensiones no sean sostenibles ya que cada vez hay más pensionistas y menor personas en edad de trabajar.

- Examinar la repercusión que tiene los movimientos migratorios en el sistema de pensiones español, así como ver si pueden ser una solución al mismo o por el contrario es un problema añadido.
- Enunciar una propuesta que dé respuesta al problema sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones. En este caso trataremos de dar una solución adaptada al modelo español que dé respuesta al problema, de cómo podemos modificar el sistema actual para que las pensiones sean sostenibles en el futuro.

De tal manera que este trabajo de investigación se divide en cinco capítulos. Además, se realizará un breve resumen (el cuál se hará por duplicado uno en castellano y otro en inglés) que recogerá tanto los objetivos como los métodos empleados y los resultados obtenidos, así como una breve conclusión del trabajo.

El primer capítulo “Introducción” recoge tanto la evolución del sistema español de pensiones, como el propósito general y objetivo. En este capítulo se justifica la necesidad de hacer un estudio al respecto ya que es un problema actual que afecta a toda la sociedad, explica el diseño de investigación y por último describe el estado de la cuestión.

El segundo capítulo “Marco Teórico y revisión de la literatura” enuncia las investigaciones previas sobre el tema. Se concreta cuáles son las causas que han dado lugar a este problema, así como aquellas que pueden solucionar dicho problema. Para ello revisaremos cuáles han sido las reformas que han tomado otros países de nuestro entorno, de la Comunidad Europea.

El tercer capítulo “Metodología”, en este capítulo se recupera los objetivos detallados en la introducción para realizar un diseño de la investigación. Para ello tendremos en cuenta tanto datos cuantitativos como cualitativos. Será necesario acudir a instituciones tanto públicas como privadas para poder tener una idea de la situación actual y de las causas que han dado lugar a esta situación.

Lo que se busca con ello es tratar de citar las causas que han llevado a plantearnos la sostenibilidad del sistema español de pensiones, y proponer una solución en base a las reformas que han tomados los países de la Zona Euro.

Cuarto capítulo “Conclusiones y recomendaciones”, a partir del estudio realizado, se explican las conclusiones alcanzadas en el trabajo. Así podremos destacar las limitaciones con las que ha contado el análisis y proponer soluciones al problema para tratar de que las pensiones sean sostenibles en un futuro.

Por último, se recogen las referencias bibliográficas utilizadas para el trabajo, en orden alfabético, así como los anexos.

1.4. Metodología

El sistema de pensiones español se encuentra de actualidad debido a la preocupación existente en el seno de la sociedad, así como por parte del Gobierno, Organizaciones Sociales, sindicatos, partidos políticos e instituciones públicas. Al examinar un tema de investigación, que ya ha sido estudiado, como es el presente y el futuro del sistema español de pensiones podemos encontrar multitud de análisis y estudios tanto de instituciones privadas como públicas que han abordado este asunto con anterioridad, por lo que será fundamental hacer una profunda revisión de literatura.

La metodología empleada para la realización de este trabajo es descriptiva ya que busca proporcionar una visión detallada de la realidad del sistema de pensiones. Además de descriptiva, es explicativa pues se aportan razones de peso que justifican las causas de la realidad que han desembocado en la duda acerca de la sostenibilidad de las pensiones.

Para la realización del trabajo se hará uso de recursos académicos y estadísticos acerca del análisis del sistema de pensiones. Para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado se utilizarán diversas fuentes obtenidas a partir de Google Scholar, Dialnet, la Biblioteca de la Universidad, portales temáticos (ESADE, Institute, ECONRED...), buscadores académicos, y otras bases de datos en inglés (Academic Search, Business Source, EBSCO...), así como las principales fuentes estadísticas son el INE, Eurostat, Banco Mundial y por último los datos aportados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En último lugar trataremos de aportar una solución al sistema de pensiones basándonos en las reformas llevadas a cabo por los países de nuestro entorno, adaptándolo al sistema español. Es por ello que además de descriptiva y explicativa, la metodología empleada también es predictiva y normativa ya que apuntaremos al futuro del sistema de pensiones y normativa debido a que proporcionaremos una propuesta para tratar de que el sistema de pensiones español sea sostenible.

1.5.Estado de la cuestión

En la actualidad contamos con una abundante literatura acerca de la problemática de la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Podemos afirmar que existen multitud de estudios de las causas que han dado lugar a esta situación. Sin embargo, no hay ninguno que realice una investigación con perspectiva de futuro, es decir, no sólo analizando la situación sino yendo más allá mediante una propuesta de futuro basándonos en los países de nuestro entorno.

La literatura acerca de “la sostenibilidad de las pensiones” es abundante. Por ello nos remitiremos a numerosos informes económicos realizados por instituciones públicas como son los elaborados por el Ministerio de Trabajo, el de Hacienda, etc. A su vez, también me serán útiles los informes realizados por entidades financieras como las del BBVA, La

Caixa y Santander. Por último, las universidades han realizado multitud de estudios sobre el asunto, comparando además el problema con países de la Zona Euro.

Respecto a las instituciones académicas me gustaría resaltar la universidad Complutense junto con la universidad de Barcelona las cuales están abordando el problema y realizando estudios e investigaciones para encontrar una salida al mismo. Cabe resaltar la importancia de autores como Conde-Ruiz y Valeriano Gómez (exministro de trabajo) los cuales han acercado el problema a la sociedad, y demostrado que es un problema latente en la actualidad que requiere de medidas urgentes para su perduración en el futuro.

Por último, es necesario destacar la literatura existente respecto de las causas que nos han llevado a esta situación. La inversión de la pirámide poblacional, la crisis financiera que nos ha golpeado fuertemente. Esto nos permitirá adentrarnos de fondo en el problema. La sociedad cada vez se encuentra más envejecida debido al aumento de la esperanza de vida y a la reducción de la tasa de natalidad. En cuanto a la crisis económica ha hecho que se vacíen en los últimos años el fondo de las pensiones, que son las reservas para momento de deficiencia económica, así como ha aumentado el número de parados de forma considerable. Por todo esto se hace que el sistema actual de pensiones sea insostenible.

3. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

La Organización Internacional del Trabajo definió a la Seguridad Social como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en concreto de vejez, desempleo, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

El inicio del hoy conocido sistema de pensiones español comienza con la Comisión de Reformas Sociales (1883) el cual sirvió para sentar las bases de la mejora y bienestar de la clase obrera. En el año 1900 se crea el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo.

A continuación, aparece el Instituto Nacional de Previsión en el año 1908, debido a la incapacidad de ahorros por parte de la clase obrera este mecanismo no alcanzó el resultado esperado (Terán, 2017).

Los frutos del trabajo realizados anteriormente dieron lugar a la aparición de una serie de seguros sociales, dentro de ellos cabe destacar el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942) el cual se implanta a partir de 1944 con el fin de proteger a los trabajadores que fueran económicamente débiles, Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (1947), este último también conocido como SOVI. Éste seguro permitió remediar en parte el abandono en el que se encontraban aquellas personas que al final de su vida, cuando ya no podían continuar trabajando, no les quedaba más remedio que vivir o bien de sus familias que normalmente contaban con muy pocos recursos o bien de la limosna para el sustento diario. De esta forma se hizo posible paliar en parte dicha situación debido al aumento del número de subsidiados, aunque no se encontrasen afiliados al censo. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Al poco tiempo, se demostró que las garantías que ofrecían estos seguros sociales eran deficientes debido a ello se produjo una serie de modificaciones para lograr cubrir las deficiencias del sistema. Aparece el instrumento de protección el cual se interrelaciona a través de las Mutualidades Laborales (Sabando, 2001)². Teniendo en cuenta la diversidad de Mutualidades se producen exclusiones entre la población, dando lugar a fuertes desequilibrios financieros dentro de la sociedad.

En 1963 comienza el sistema de Seguridad Social gracias a la Ley de Bases de la Seguridad Social. El objetivo prioritario de este sistema es la creación de un sistema único en el que existiese una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Para completar dicha Ley de Bases hay que mencionar la Ley General de la Seguridad Social (1966) en la cual se recogían muchos principios. Sin embargo, persistían en dicha ley sistemas de cotización arcaicos.

Ante los problemas financieros que acaecían apareció la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora (1972) para tratar de solucionar el problema. A pesar de intentar servir como medida de protección y solución, lo que consiguió es acrecentar los problemas para la cobertura financiera ante la falta de recursos para ello.

Con la democracia en España y por ende la aprobación de la Constitución Española se producen una serie de reformas que se han realizado para dar como resultado el sistema que actualmente tenemos. En el año 1985 se produce un endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación. Se incrementó a 15 años el número de años contribuidos como mínimo para ganarse el derecho a una pensión contributiva y así mismo se incrementó también el número de años considerado para el cálculo de una pensión de 2 a 8 años.

² Las Mutualidades Laborales son un sistema de Previsión Social complementario y obligatorio de los Seguros Sociales.

En 1995 se estudió la sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social y se mencionaron una serie de propuestas para llevar a cabo dicha reforma. Las Recomendaciones del Pacto de Toledo³ es como se denominó a dichas reformas (Canfranc, El Pacto de Toledo, 2016). Con el acuerdo tanto del Gobierno como sindicatos y todos los partidos políticos se aprueba la ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social en 1997.

A consecuencia de la ley anterior se aprueba: ampliar a 15 años el número de años sobre los que se computa la base reguladora, también se crea un sistema para que las pensiones no perdieran poder adquisitivo, para ello se debían revisar con las variaciones producidas en el IPC, y por último se clarifica las fuentes de financiación de las pensiones distinguiendo entre pensiones contributivas (que se financian con las cotizaciones de los trabajadores y las aportaciones de la empresa a la Seguridad Social) y pensiones no contributivas (que se financian a través de los Presupuestos Generales del Estado).

En el año 2000 se crea el Fondo de Reserva de la Seguridad Social por el Banco de España con el fin de garantizar el sistema público de Seguridad Social aprovechando la buena coyuntura económica que atravesaba España en esos momentos donde el número de trabajadores que cotizaban a la Seguridad Social permitían un superávit de ésta (Unión General de Trabajadores, 2013).

Finalmente, debido al cambio de la coyuntura se produce una grave crisis económica internacional y que en España provoca un fuerte aumento del paro por el cierre de multitud de empresas con lo que el número de cotizantes a la Seguridad Social sufre un fuerte retroceso. Consecuencia de lo anterior, la recaudación de la Seguridad Social cae de manera considerable dando lugar a tomar medidas que contrarresten esta situación, las cuales se plasman en las reformas del Sistema de Pensiones en el año 2011 y 2013 endureciendo las condiciones para tener derecho a una pensión por jubilación. En primer

³ El Pacto de Toledo: se conoce como tal a la comisión parlamentaria que se creó en 1995 con el apoyo de todos los partidos políticos, con el objetivo de discutir, analizar y proponer medidas encaminadas a asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

lugar, se amplía la edad de jubilación legal hasta alcanzar los 67 años. En segundo lugar, se incrementa a 25 años el sistema de cálculo de la base reguladora de la pensión. Por último, para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones se impone una restricción presupuestaria en la política de revalorización de las pensiones (Cebrián & Fabián, 2014).

4. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES

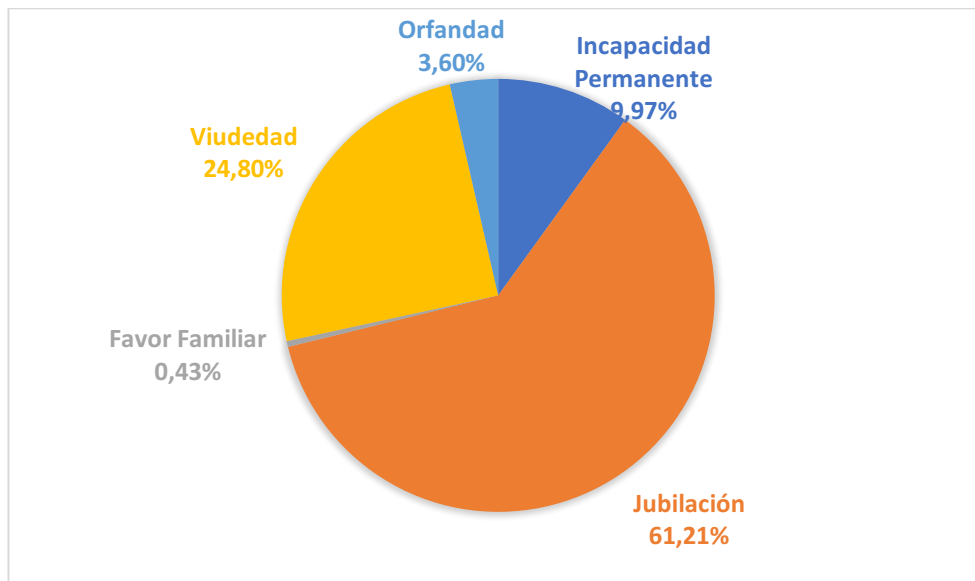
El economista y subdirector de FEDEA, José Ignacio Conde-Ruiz, define las pensiones como un contrato entre generaciones y "tal y como están no se van a poder pagar porque ninguna generación aceptará este trato" (Conde-Ruiz J. I., 2016).

Siguiendo lo dispuesto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social dentro del sistema español de pensiones podemos diferenciar entre pensiones contributivas y pensiones no contributiva. Las pensiones contributivas son prestaciones económicas y de duración indefinida generalmente, cuya concesión está supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social.

Además, es necesario que se cumplan una serie de requisitos adicionales como acreditar un periodo mínimo de cotización para supuestos concretos. La cuantía se determinará en base a las aportaciones que realizan tanto los trabajadores como los empresarios. Podemos diferenciar tres tipos de pensiones: por jubilación, por fallecimiento y por incapacidad permanente.

Las pensiones no contributivas son prestaciones económicas de las que se benefician aquellos que se encuentran en una situación de necesidad protegible, que carezcan de recursos suficientes, se podrá acceder a ellas sin la necesidad de haber cotizado. Diferenciamos entre pensiones por invalidez y por jubilación. Cabe destacar que la gestión de este tipo de sistema de pensiones corresponde a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en las ciudades de Ceuta y Melilla (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Ilustración 1: Distribución de los tipos de pensiones contributivas.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como podemos ver en el gráfico, dentro de los tipos de pensiones contributivas, el tipo de pensión más representativa es la pensión por jubilación. Por ello a partir de ahora siempre que hagamos referencia a las pensiones del sistema español de pensiones nos referiremos a las pensiones por jubilación.

El sistema de pensiones español se fundamenta en cinco principios (Conde-Ruiz J. I., Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones, 2017):

- Principio de reparto: las cotizaciones de los trabajadores que se encuentran en activo son el medio por el cual se financian las prestaciones existentes, es decir, las personas que se encuentran trabajando destinan parte de su salario a cotizar a la Seguridad Social, el dinero dedicado a la cotización no es para el trabajador que lo genera sino para pagar las pensiones de aquellos que se encuadran dentro del grupo de pensionista en ese momento.

- Principio de universalidad: tienen derecho al cobro de pensiones tanto aquellos que cotizan mediante la aportación a la Seguridad Social, como aquellos que no cotizan mediante las pensiones no contributivas para salvaguardar sus necesidades primarias.
- Principio de proporcionalidad: la prestación que se recibirá será proporcional a la aportación realizada.
- Principio de gestión pública: las entidades públicas son los organismos encargados de gestionar y financiar el sistema de la Seguridad Social.
- Principio de suficiencia de prestaciones: es preciso que la cuantía recibida por el pensionista sea la conveniente para cubrir las necesidades básicas.

Los principios mencionados anteriormente son la base del sistema actual de pensiones español. Cabe resaltar que el principio de reparto consta de una serie de ventajas e inconvenientes. Por un lado, las ventajas que se generan son que se diversifica de manera eficiente el riesgo de longevidad y una reducción de costes de gestión gracias a la economía de escala. Por otro lado, los inconvenientes son que el sistema de reparto adolece un problema geográfico, al no poder diversificarse al estar vinculado a una demarcación concreta. Además, cabe resaltar que tanto la rentabilidad como la sostenibilidad son muy sensibles a las circunstancias que adolecen al territorio desde el punto de vista económico y demográfico.

En España, la pensión pública por jubilación se encuentra recogida en la Constitución, con el fin de protegerla, aparece recogido en el artículo 41 de la Constitución Española que reza lo siguiente: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales*

suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

El sistema de pensiones español, a diferencia de otros países en los que los trabajadores aportan a su plan de pensiones privado, se sustenta gracias a las aportaciones que realizan los trabajadores mediante las cotizaciones a la Seguridad Social. Las aportaciones se realizan a un fondo común, de dicho fondo saldrá el dinero para hacer frente al pago de las pensiones.

Aunque se trate el sistema español de pensiones de un sistema contributivo, existen ciertas peculiaridades puesto que podemos ver un rango de cuantía entre pensión máxima⁴ y pensión mínima⁵ (Instituto BBVA de pensiones, 2018).

⁴ Pensión máxima: 2.580,1 euros.

⁵ La pensión mínima oscila entre los 565,2 y 1.183,40 euros dependiendo de la edad, el grado de invalidez y si tiene o no cónyuge a cargo.

5. ¿CUÁL ES EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES?

Para comprender el funcionamiento del sistema público de pensiones nos basamos en lo dispuesto en la página Web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El ministerio es el que se encarga de gestionar que los ciudadanos tengan garantizados el cobro de sus pensiones por vejez. Para poder hacer frente al pago de las pensiones es preciso que haya aportaciones, y estas aportaciones vienen dada mediante las cotizaciones sociales aportadas tanto por los trabajadores como por los empresarios.

La encargada de recaudar las cotizaciones de aquellos sujetos obligados a cotizar es la Tesorería de la Seguridad Social⁶, la cual es un órgano tutelado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social donde se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera mediante la aplicación de los principios de caja única y solidaridad financiera (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

En la actualidad, tal y como refleja un estudio de la Caixa, el Sistema de la Seguridad Social se financia a través de cotizaciones sociales las cuales representan el 85% del total de los ingresos (Campos, 2017). La financiación se consigue mediante la cuota a pagar por los trabajadores y empresarios. Sin embargo, el empresario descontará de la nómina del trabajador, tanto la cotización que paga el trabajador a la Seguridad Social (4,7%) como la cotización pagada por la empresa a la Seguridad Social en nombre del trabajador (23,6%). Como particularidad es preciso aclarar que el empresario también procederá a descontar la cotización que él mismo paga en nombre del trabajador en consideración de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Por lo tanto, si el trabajador no sufre dicho perjuicio la aportación realizada pasa a formar parte del Fondo de Reserva.

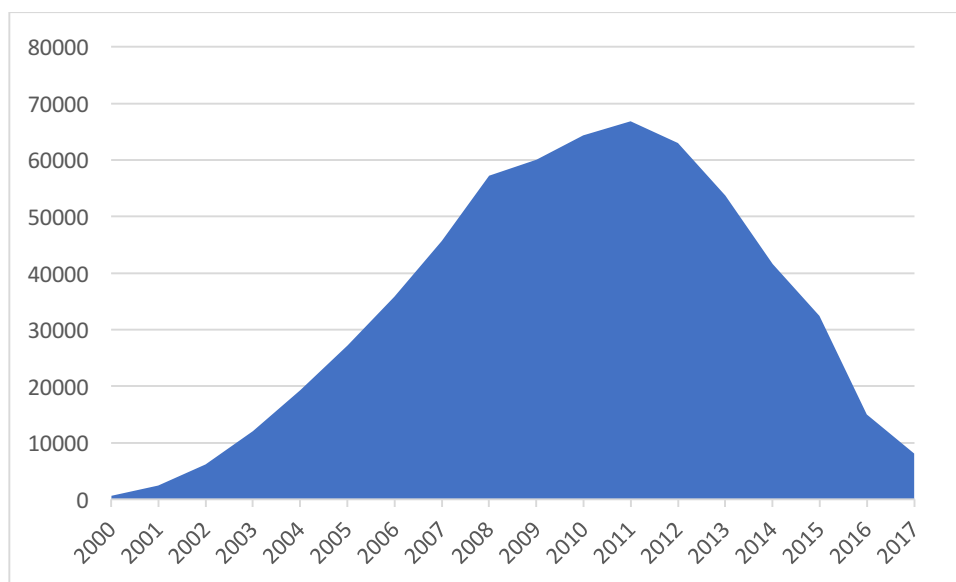
Como he mencionado anteriormente el 85% de los ingresos provienen de las cotizaciones sociales. El 15% restante se consigue mediante aportaciones proveniente de los

⁶ La Tesorería de la Seguridad Social es un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas Entidades Gestoras del Sistema de la Seguridad Social.

presupuestos generales, estas aportaciones van destinadas a sufragar las pensiones no contributivas.

El Fondo de Reservas se creó en el año 1995 apoyado por todas las fuerzas políticas, en la sociedad es conocido vulgarmente como la hucha de las pensiones. El Fondo de Reservas fue creado como respuesta a la crisis que acaecía al sistema con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas, reduciendo a su vez los gastos y facilitando la gestión del mismo.

Ilustración 2: Evolución Fondo de Reservas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el gráfico podemos ver como desde el año 2000 hasta el año 2011 se aprecia una tendencia alcista. Sin embargo, a partir del año 2012 el Fondo de Reserva ha ido disminuyendo para hacer frente al mantenimiento del sistema de pensiones como consecuencia del aumento de pensionistas, unido a la crisis económica que provocó una fuerte caída de los ingresos de las cotizaciones de la Seguridad Social. Este dato es indicador del déficit por el que atraviesa la Seguridad Social sobre todo en los dos últimos años donde más ha bajado el Fondo de Reserva hasta los 8.095 millones de euros. Si la tendencia sigue como la que se muestra en el gráfico podemos afirmar que en el año 2019

el Fondo de Reserva se quedará a saldo cero, siendo esto muy perjudicial para hacer frente al pago de pensiones (Rozas, 2017)⁷.

5.1. ¿Cómo se calcula la pensión?

En primer lugar, es necesario recordar que siempre que hagamos mención a la jubilación, haremos referencia a la jubilación contributiva que es aquella pensión de carácter vitalicia que se termina con el fallecimiento del beneficiario.

Para acceder a la pensión por jubilación es preciso cumplir una serie de requisitos que establece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los requisitos son los siguiente (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018):

- Afiliación y alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en situación asimilada a la de alta. Sin embargo, se puede acceder a la pensión por jubilación sin estar en dicho régimen siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos de edad y cotización.
- Edad: En cuanto a este requisito es necesario hacer una distinción: por un lado, la regla general fija el acceso a la pensión por jubilación una vez haya cumplido los 67 años el interesado, o 65 años siempre y cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Sin embargo, esta regla general no entrará en vigor hasta el año 2027. Por otro lado, desde el 1 de enero de 2013, se va incrementando de forma gradual la edad de jubilación desde los 65 años hasta los 67 años. Consiste en exigir un mes más para jubilarse por cada año que transcurra, así el trabajador que se jubile en el año 2018 precisará 65 años y seis meses. Sin embargo, a partir de esa fecha la edad de jubilación se incrementará en dos meses por cada año, de tal

⁷ En dicho informe se adelanta un año la predicción sobre que el Fondo de Reserva se quedará a saldo cero si no se llevan a cabo las reformas necesarias.

forma que llegado el año 2027 será necesario tener cumplidos los 67 años para acceder a la jubilación.

- Periodo de cotización: se requiere un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de acceder al derecho de pensión por jubilación.
- Derecho a recibir una pensión. Tendrán derecho a recibir una pensión de jubilación aquellos que se encuentren de manera continuada con efectos económicos de incapacidad temporal, pero siempre y cuando reúnan a su vez los requisitos de edad y periodo de cotización para lograr acceder a la pensión por jubilación.

Para el cálculo de la pensión se procederá de la siguiente manera (Canfranc, Cómo calcular la pensión de jubilación, 2018):

Pensión: Base reguladora x tasa de sustitución x (100% - penalización jubilación anticipada).

- La Base reguladora: promedio de los últimos años del salario que se tienen en cuenta a la hora de calcular la pensión.
- La Tasa de sustitución: porcentaje del salario que tiene derecho el trabajador.
- Penalización jubilación anticipada: porcentaje de jubilación que no se va a recibir, debido a que se jubiló antes de la edad legal para acceder a la misma.

Para el cálculo de las pensiones hay que tener en cuenta la edad, el salario, el número de años cotizados y el saldo que hubiese en el plan de pensiones.

Vamos a partir de un ejemplo para explicar el cálculo de la pensión, si un trabajador quiere jubilarse actualmente. La base reguladora será el resultado de los últimos 19 años cotizados. Hay que tener en cuenta que cada año de cotización tendrá que multiplicarse por 12 meses que tiene el año. Cada año que transcurre aumenta en 12 meses. A continuación, la base reguladora se divide entre el divisor (el divisor es el resultado de multiplicar el número de años cotizados por el número total de pagas que son 14). Por lo tanto, 19 años x 14 pagas = 266 y este resultado se verá incrementado en 14 cada año que transcurra.

Así pues, a partir del año 2022 y siguientes la base reguladora será aquella resultante de dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses anteriores al del mes de jubilación.

Caso particular (Instituto BBVA de pensiones, 2017):

La ley de la Seguridad Social menciona una serie de requisitos para percibir la pensión de jubilación contributiva. Es preciso haber cotizado 15 años y además haber cumplido los 65 años de edad. Si por ejemplo un trabajador que haya cotizado 14 años, 11 meses y 29 días únicamente podría recibir la pensión no contributiva. Sin embargo, podría alcanzar los 15 años de cotización trabajando el tiempo que le reste para alcanzar dicha cotización ampliando su vida laboral.

Por lo tanto, un trabajador que no hubiese alcanzado los 15 años (14 años, 11 meses y 29 días) recibirá aproximadamente la mitad de lo que hubiese recibido si alcanzarse los 15 años de cotización. Por lo que lógicamente, cualquier trabajador ampliará su vida laboral hasta alcanzar los 15 años de cotización necesarios ya que le reportará una mayor pensión a lo largo de su jubilación.

5.2. PERFIL DEL PENSIONISTA

En base a los datos publicados en el portal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podemos afirmar que en la actualidad existen 9.572.422 de pensionistas según el último dato publicado por el ministerio (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

La mayoría de los pensionistas con los que cuenta el estado español se encuentran en edades comprendidas entre los 70 y 74 años. En España podemos destacar las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Madrid y Valencia como aquellas con mayor número de jubilados por ese orden. Por un lado, podemos destacar las Comunidades de Extremadura y Galicia como las Comunidades con la pensión media más baja, 886,52 y 895,49 euros respectivamente. Por otro lado, las Comunidades del País Vasco, Asturias y Madrid cuentan con una pensión media de 1.328,74, 1.306,19 y 1.267,92 euros (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

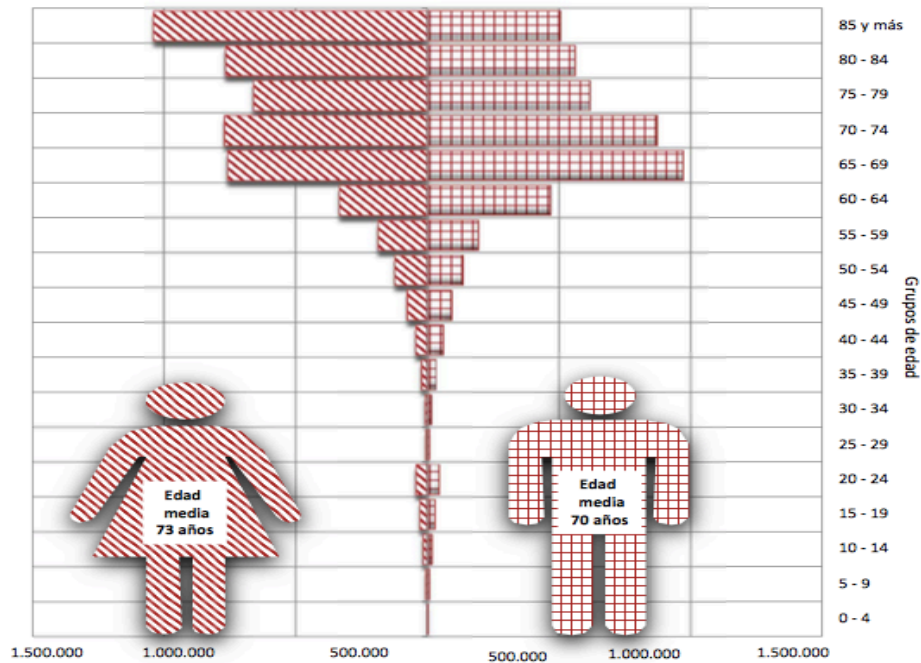
Como hemos podido ver con anterioridad, la mayor parte de las pensiones contributivas se corresponde con las pensiones por jubilación las cuales representan un 61,21% del total. A continuación, únicamente nos centraremos en detallar cual es el perfil del pensionista por jubilación en España. Según los datos aportados por la Seguridad Social en Julio de 2017, el montante total de pensionistas por jubilación asciende a 5.828.180 personas, con una pensión media de 1.064,21 euros (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Dentro del número total de pensionistas podemos hacer una diferencia entre hombres y mujeres (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017):

- Respecto a los hombres: representan el 62,5% del total de pensionistas por jubilación los cuales ascienden a 3.643.118 varones que son pensionistas. En cuanto a la jubilación media que cobran los varones es de 1.233,62 euros.

- Respecto a las mujeres: representan el 37,5% del total de pensionistas por jubilación las cuales asciende a 2.184.996 mujeres que cobran la pensión. La pensión media que reciben las mujeres es de 781,77 euros.

Ilustración 3: Pirámide del número de pensiones por grupos de edad y género.



Fuente: gráfico elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como podemos observar, hay mayor número de pensionistas varones (aproximadamente 1.500.000 más que mujeres) esto es debido a la tardanza de la incorporación de la mujer al mercado laboral, dando lugar a una menor aportación a las cotizaciones de la seguridad social.

A su vez también es importante destacar que la pensión media que cobran las mujeres es inferior a la que cobran los hombres, la causa de ello son las misma que he mencionado con anterioridad. Sin embargo, esta desigualdad se debe reducir y con el transcurso del tiempo será igualitaria ya que las mujeres se incorporan al mundo laboral de la misma manera que los hombres. Además, me parece relevante destacar que las mujeres tienen

una mayor esperanza de vida como posteriormente comentaré lo que va a hacer que en el futuro su peso en el número de pensionistas sea mucho mayor.

Podemos comprobar como el aumento de la esperanza de vida, así como la incorporación de la mujer al mercado laboral hará que en los próximos años la diferencia entre hombres y mujeres disminuyan. Además, el tiempo en el que cobran la pensión aumentará en favor de las mujeres. Por lo que hará falta más cotizantes o mayores recursos para poder financiar esas pensiones.

6. SOSTENIBILIDAD DE SISTEMA DE PENSIONES

6.1. Coyuntura económica

España ha atravesado una de las mayores crisis tanto financiera como económica, teniendo una incidencia directa en la caída del PIB español. Además, a consecuencia de dicha crisis el número de desempleados aumentó de manera desorbitada (Arandina, 2013)⁸. Sin embargo, la situación actualmente ha mejorado debido a que el número de parados ha disminuido y la evolución de PIB es positiva.

Existen una serie de motivos económicos como consecuencia de la crisis económica mundial que ha tenido una gran incidencia en España, que han dado lugar a que haya una necesidad de reformar el actual sistema de pensiones español.

La crisis económica tiene su inicio con la burbuja inmobiliaria debido a la insuficiencia por parte del mercado para responder de la oferta que había en esos momentos. Esta desmesurada oferta provoca una caída en picado de los precios, quedando el sector de la construcción totalmente parado y con un agujero enorme debido al endeudamiento. Además del sector de la construcción se vieron afectado todas las empresas que se encargaban de suministrar los bienes y servicios necesarios para la construcción de viviendas.

A consecuencia de la paralización del sector de la construcción y de todas las empresas relacionadas con dicho sector, la tasa de paro aumentó de forma progresiva. Debido a este aumento en la tasa de paro, millones de personas perdieron su trabajo sin recibir más ingresos que la prestación por desempleo.

⁸ El número de parados a consecuencia de la crisis económica ascendió hasta un total del 26,02% de la población activa.

Con el aumento del paro se redujo las cotizaciones a la seguridad social provocando un ambiente de tensión debido a que los ingresos a la Seguridad Social eran insuficientes para afrontar el pago de las pensiones. Por ello hubo que acudir al Fondo de Reserva para poder hacer frente a dichos pagos.

Cabe destacar que la relación cotizante/pensionista es actualmente de 2,2, considerándose una ecuación sostenible a partir de 2,5 contribuyentes por cada jubilado. Si continúa esta tendencia, para 2052 se estima que, por cada persona inactiva, habrá poco más de una persona trabajando, lo que sin duda pone en peligro la sostenibilidad de nuestro sistema (Mesonero, 2016). Esto se ve agravado cuando el salario de muchos cotizantes es menor que muchas pensiones que actualmente se están pagando. Es por tanto vital que además de aumentar la creación de empleo para que el ratio cotizante-pensionista mejore es fundamental que mejoren de forma considerable los salarios, sabiendo de la dificultad que eso implica puesto que España basa su crecimiento en la exportación y en el turismo fundamentalmente y para ello es preciso ser competitivos.

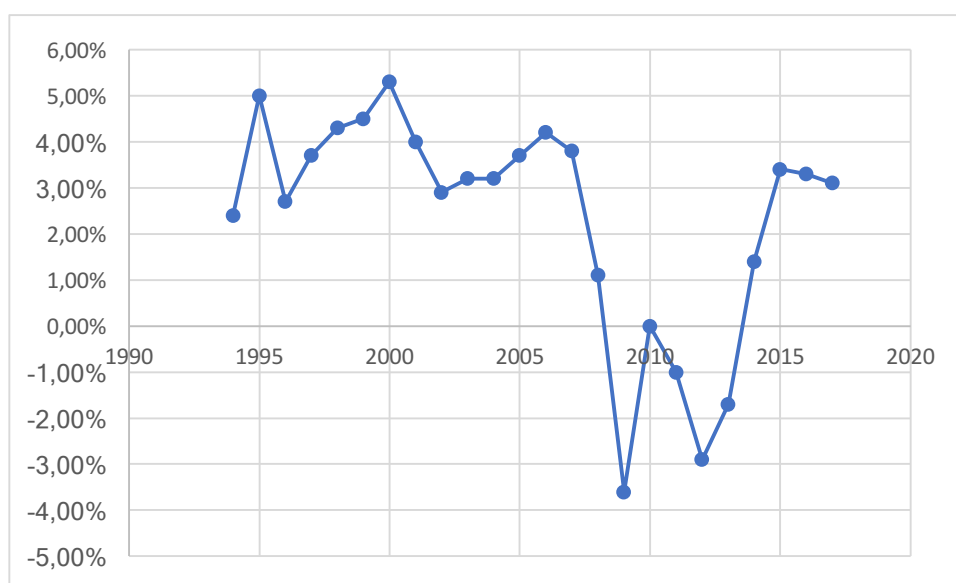
Cabe decir que en la actualidad la economía se encuentra en crecimiento, aumento del PIB, la Tasa de Paro está disminuyendo a buen ritmo, pero todavía nos encontramos marcado por la fuerte crisis que padecemos la sociedad. A continuación, vamos a analizar la evolución del PIB y la evolución de la Tasa de Paro:

6.1.1. Evolución del PIB:

Para entender la evolución del PIB nos vamos a servir del gráfico “Evolución anual PIB España” y “Tasa de variación anual del PIB”. Podemos observar como el PIB español, aunque tuviese alguna que otra bajada, siempre se encontraba en positivo. Es preciso destacar el auge obtenido entre los años 1997-2006 (Puente, 2017), este aumento del PIB se debe fundamentalmente a tres causas: expansión inmobiliaria, la financiación exterior y el endeudamiento (coste financiero bajo). Sin embargo, a partir del año 2006 la evolución del PIB ha caído en picado, alcanzando el punto mínimo en el año 2009 con un crecimiento negativo de -3,6%. Esta caída se produce debido a la caída de Lemhan

Brothers la cual tuvo importantes consecuencias en Europa, y en concreto en España que además se ve agravada por la burbuja inmobiliaria que adolece a nuestro país en esos momentos. A partir del año 2014 se empieza a recuperar el PIB Español gracias a los niveles de crecimiento que se deben fundamentalmente al turismo y las exportaciones. Sin embargo, todavía queda mucho recorrido hasta alcanzar niveles de crecimientos óptimos para poder equipararse con años atrás (Eurostat, 2017).

Ilustración 4: Evolución anual PIB España.



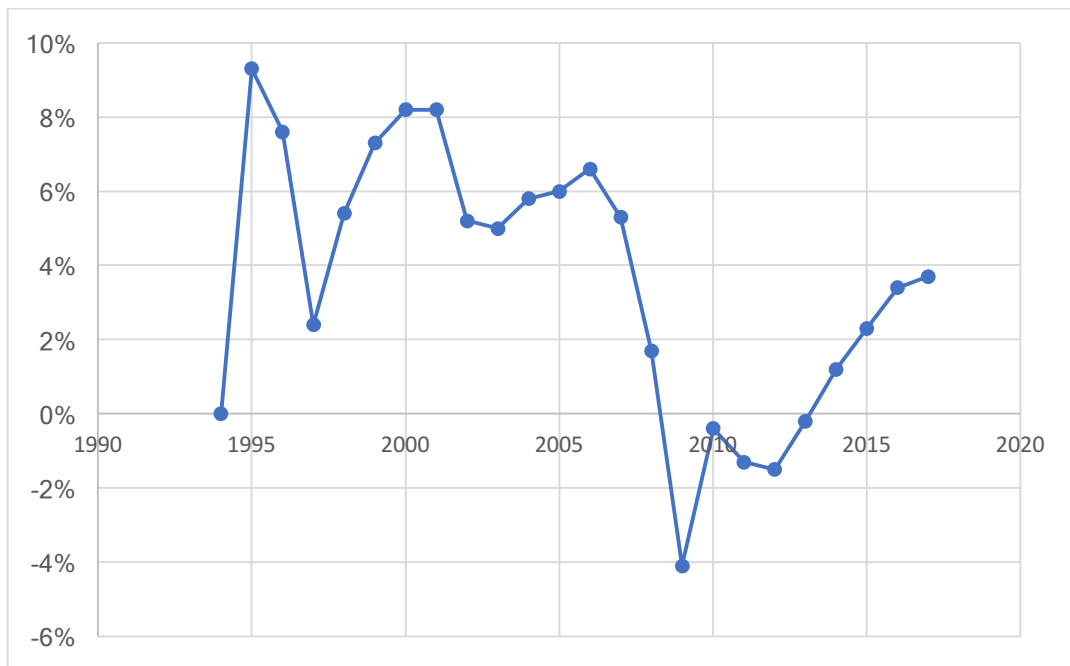
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Podemos comprobar como la Tasa anual del PIB hasta el año 2006 es una época de bonanza donde se crea empleo con superávit en la Seguridad Social y poco déficit público. Pero a partir del año 2006 España experimenta la mayor caída del PIB, muy por encima de los países de nuestro entorno, como podemos ver pasamos en dos años del 2007 al 2009 de tasas de crecimiento del 3,8% al -3,6%, es decir, una caída del PIB por encima del 7% en dos años.

Esto implica un incremento en la Tasa de Paro muy elevado, una bajada en la recaudación de las arcas públicas y una caída en la recaudación de la Seguridad Social. Estos factores provocan un alto déficit presupuestario con el consiguiente aumento de la deuda pública. Teniendo en cuenta que el estado tiene comprometido un gasto social mínimo al margen de la recaudación.

A partir del 2013 comienza la recuperación del PIB volviendo a tasas positivas, a partir del año 2014 se experimenta en la tasa un crecimiento mayor que la media de la Unión Europea, favoreciendo la recuperación de una gran parte del empleo perdido pero siendo aún insuficiente para que con las cotizaciones de los trabajadores y empresarios tener suficiente para hacer frente al sistema de pensiones teniendo en cuenta que estos últimos años ha habido un incremento importante de pensionistas al régimen de la Seguridad Social. Unido a la baja remuneración que reciben los trabajadores que se incorporan al mercado laboral, los cuales con sus cotizaciones no aportan lo suficiente a la Seguridad Social para su mantenimiento.

Ilustración 5: Tasa de variación anual del PIB.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

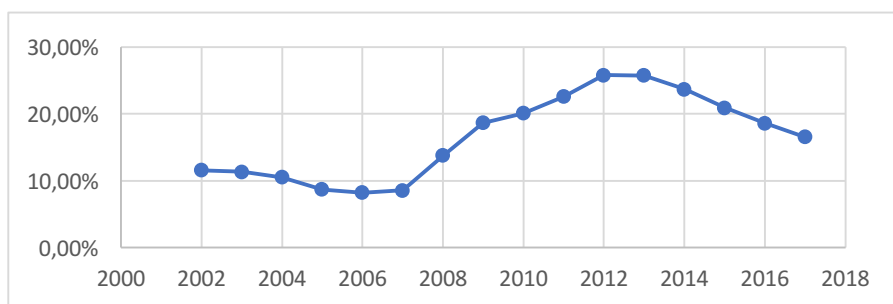
Según Eurostat, el PIB de España en el año 2017 ha aumentado un 3,1% respecto al año anterior. El PIB alcanzó la cuantía de 1.163.662 millones de euros en el año 2017, ocupando el puesto undécimo (ranking de 195 países) económicamente hablando que contabilizan el PIB.

El valor absoluto del PIB creció 45.140 millones de euros respecto el año anterior. En cuanto al PIB per cápita de España fue de 25.000 euros en el año 2017, mayor que el año 2016 (24.000 euros). Por último, gracias al incremento del PIB per cápita, España se ha situado en el puesto 30 en cuanto al nivel de vida (Eurostat, 2017).

6.1.2. Desempleo

La tasa de paro en la actualidad se encuentra marcada por el gran aumento que sufrió a raíz de la crisis económica que golpeo a España a partir del año 2008. En el año 2006 como podemos observar en el gráfico se alcanzó la tasa de paro más baja con un 8,2% de parados gracias a la bonanza económica que atravesaba el país por el sector de la construcción, esta bajada se debe principalmente al auge de la economía centrado principalmente en el sector de la construcción, junto con la afluencia de mano de obra para trabajar y la reducción de la tasa de natalidad pues la población se vio incrementada según el INE en 5 millones de personas entre los años de expansión económica (2000-2006).

Ilustración 6: Tasa de Paro España.

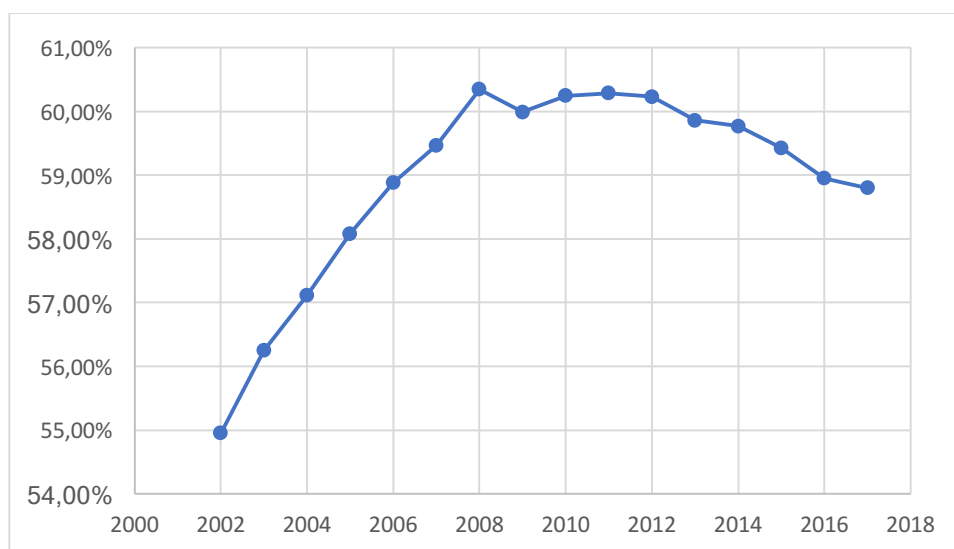


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Sin embargo, con la llegada de la crisis económica y financiera que sufrió España y la consecuente caída del PIB, se produce el mayor aumento de paro de la historia de España desde que existen datos registrados. Se alcanza la máxima tasa de paro registrada en el año 2012 con un 25,77%. Al contrario que ocurría cuando la economía se entraba en auge el número de inmigrantes se reducían ante la falta de oportunidades que había en esos momentos.

Por último, en los últimos años está mejorando la situación económica viéndose reflejado en la reducción de la tasa de paro, la cual desde el año 2013 hasta la actualidad no ha parado de disminuir. Los pronósticos para los próximos años es que siga bajando la tasa de paro, mejorando el número de afiliados y por ende produciéndose un aumento en los ingresos a la Seguridad Social (Barrio, 2017).

Ilustración 7: Tasa de Actividad España.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Respecto a la evolución de la Tasa de Actividad es preciso hacer especial mención en el descenso que se produce a partir del año 2008, alcanzando el mínimo en el año 2017 con un 58,8%. La disminución del número de afiliados a la Seguridad Social da lugar a que los ingresos por cotizaciones se vean reducidos. Sin embargo, los costes en vez de

reducirse aumentan de manera exponencial ya que aumenta el número de pensionistas y el gasto en las prestaciones.

6.2. Características demográficas

Los cambios demográficos que se producen en nuestro país inciden de manera directa en el sistema de pensiones español, de modo que será preciso analizar cuáles son los factores demográficos que provocan dicha coyuntura. Por lo tanto, el Estado verá incrementado su gasto en pensiones debido a los siguientes factores demográficos: envejecimiento de la población, aumento de la esperanza de vida, reducción de la natalidad y mortalidad. Además, hay que prestar especial atención al año 2020 pues será el año en el que la generación Baby Boom iniciará su llegada a la jubilación (Muniesa, Sostenibilidad social y longevidad, 2016).

A continuación, procederemos a analizar los factores demográficos que inciden de manera considerable en la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

6.2.1. Envejecimiento de la población.

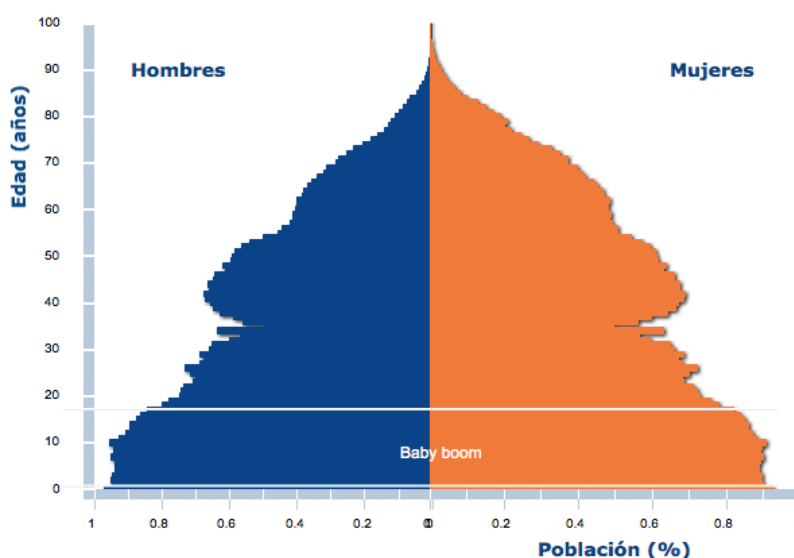
El envejecimiento de la población es el resultado del aumento de longevidad producido durante el siglo XX. Según un estudio realizado por el INE, la esperanza de vida de los españoles ha aumentado hasta verse incluso duplicada, aumentando en 40 años para los varones y 45 para las mujeres.

El mundo está atravesando un periodo de envejecimiento a día de hoy imparable. Este envejecimiento se debe principalmente al descenso tanto de la tasa de natalidad como de la tasa de mortalidad. Esto no es un hecho aislado de nuestro país, sino que la tendencia se está universalizando, dando lugar a que en 2045 el número de personas de 60 o más años supere al de 15 o menos años. La relación actual es que uno de cada cinco tiene más

de 60 años, sin embargo, en el año 2050 una de cada tres personas tendrá más de 60 años en los países desarrollados. Por lo tanto, como podemos ver el envejecimiento de la sociedad se está produciendo en todos los países desarrollados (Naciones Unidas, 2014).

España será el país del mundo con mayor porcentaje de población mayor de 65 años con respecto a su población total, cerca del 37%, únicamente por detrás de Japón (Velasco, 2014). Para comprender el problema que provoca el envejecimiento de la población en el sostenimiento del sistema de pensiones español hay que remitirse en primer lugar a la importancia del Baby Boom⁹ el cual analizaremos a continuación:

Ilustración 8: Evolución demográfica año 1975.



Fuente: INE (2017).

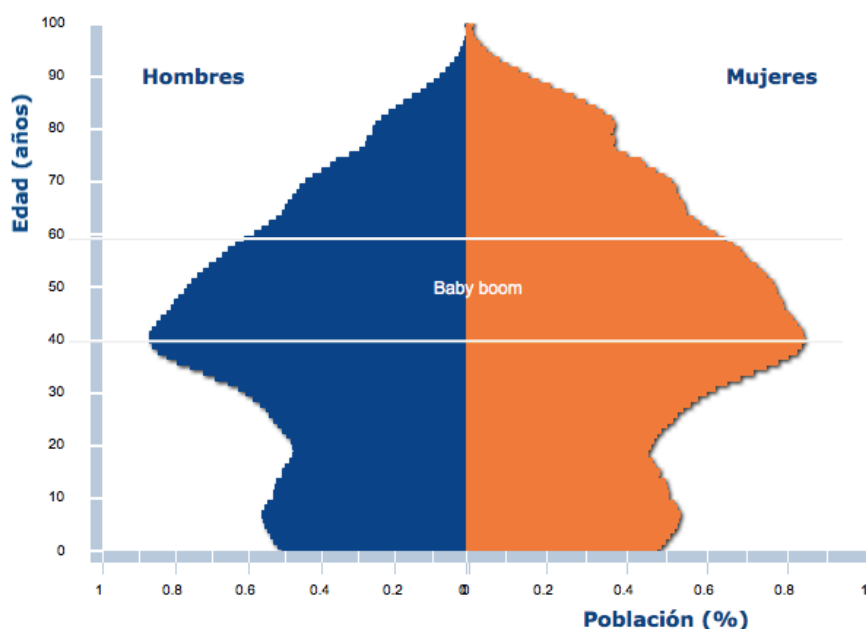
Como podemos observar en el gráfico, en la base de la pirámide se encuentra la generación conocida como “Baby Boom”. Este hecho se produce entre los años 1950 y 1980 dando lugar a un incremento considerable de la tasa de natalidad, teniendo como

⁹ Baby Boom es el fenómeno demográfico que se produce entre los años 1946 y 1964, el cual acredita el mayor aumento de la tasa de natalidad.

consecuencia según datos del INE un aumento de la población española que pasó de 28.117.873 habitantes en 1950 a 37.742.561 habitantes en 1981 (INE, 2017).

Gracias a este incremento de la natalidad junto con la reducción en la tasa de mortalidad provoca que haya una población joven más representativa que personas mayores, pues podemos ver como conforme vamos descendiendo en Edad la masa poblacional va aumentando.

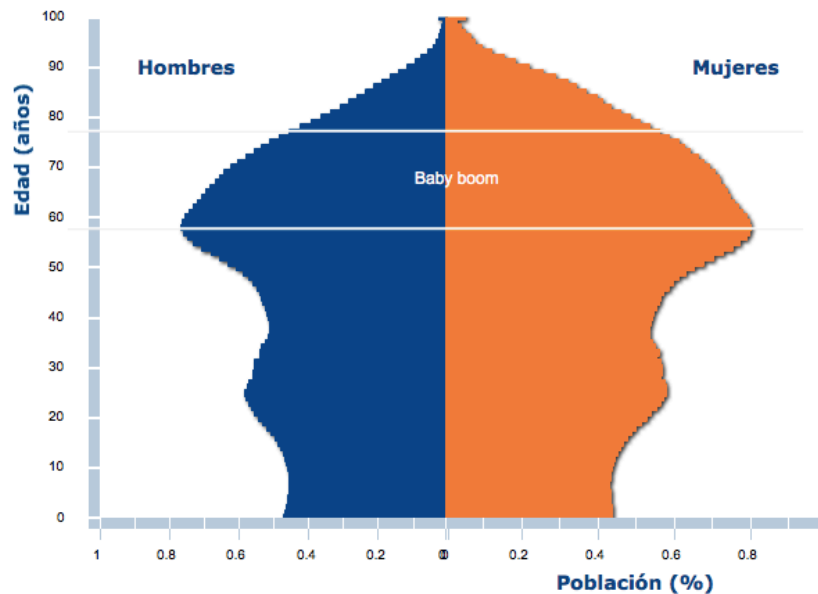
Ilustración 9: Evolución demográfica año 2017.



Fuente: INE (2017).

En este gráfico podemos observar como la tendencia es totalmente diferente a la comentada en el año 1975, ya que la tasa de natalidad se reduce de manera considerable. A su vez, vemos como la generación “Baby Boom” se encuentra en una etapa cercana a la jubilación dando lugar a un gran problema. El problema que nos plantea es que la tendencia ha cambiado, se produce una inversión de la pirámide poblacional, pero sin quedarnos en este simple hecho es preciso analizar que estamos ante el mayor número de pensionistas que se van a incorporar de manera inminente a dicho sistema.

Ilustración 10: Evolución demográfica año 2035.



Fuente: INE (2017).

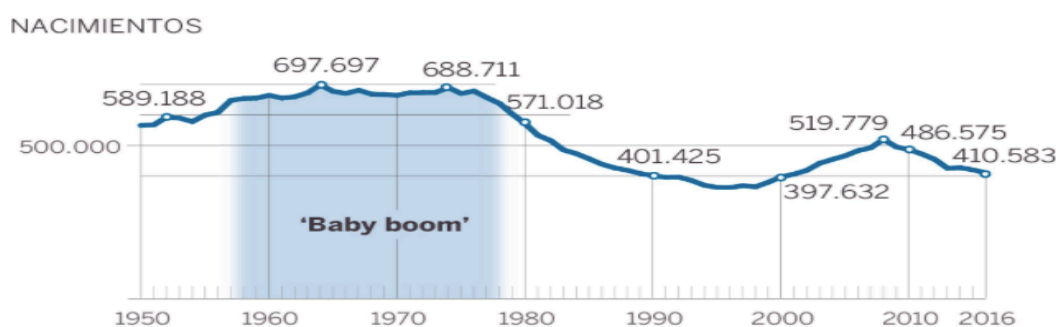
Siguiendo con la explicación, en el año 2035 vemos cómo la población se encuentra en una situación particular ya que habrá más jubilados cobrando pensión que personas en edad de trabajar. Este hecho es una de las causas de que el sistema actual de pensiones sea insostenible a día de hoy. Además se generan multitud de incertidumbres acerca de la situación en la que se puede encontrar España en el año 2035 si se cumplen las predicciones, teniendo en cuenta que por ejemplo el aumento de natalidad tiene resultados a largo plazo por lo que habría que empezar a tomar medidas urgentes en tal sentido (apoyo a la natalidad) tomando medidas de carácter social como pueden ser ayuda a la maternidad y a la familia, conciliación familiar y laboral, mejora de salarios, mayor seguridad laboral. Todo estos factores decisivos a la hora de aumentar el número de hijos por familia pues pensemos que tendrán que transcurrir más de dos generaciones para que ellos se incorporen al mercado laboral (Muniesa, Sostenibilidad Social y Longevidad, 2016).

6.2.2. Reducción de la tasa de mortalidad y natalidad.

El descenso de la tasa de mortalidad es producto de los innumerables avances científicos y médicos producidos en los últimos años. Esto se constata en el aumento de la esperanza de vida que ha experimentado la sociedad española. Según datos del INE, en 2019 los varones podrán esperar cumplir 81,4 años y 86,7 las mujeres. Estas mismas previsiones apuntan a que en 2063 la esperanza de vida se situará en los 91,0 para los hombres y en 94,3 para las mujeres (INE, 2017).

En cuanto a la reducción de la tasa de natalidad, durante el siglo XX se produce una reducción de la tasa de natalidad, debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta reducción se ve contrarrestada con la generación conocida como Baby Boom, la cual da lugar a un repunte de la tasa durante los años posteriores a la segunda guerra mundial. Sin embargo, el Baby Boom es un simple espejismo pues a partir de ahí la tasa de natalidad ha ido reduciéndose de manera considerable hasta alcanzar sus peores datos durante los años de la crisis económica. En la actualidad nos encontramos ante mínimos históricos por debajo de 9 nacimientos por mil habitantes. Las causas del descenso de natalidad son la incorporación de la mujer al mercado laboral, la dificultad de conciliar la vida familiar con la vida laboral, así como la dificultad de mantener una familia en la actualidad a consecuencia de la grave crisis económica. por la que hemos atravesado (Gómez, 2018).

Ilustración 11: Las pensiones y el “Baby Boom”.



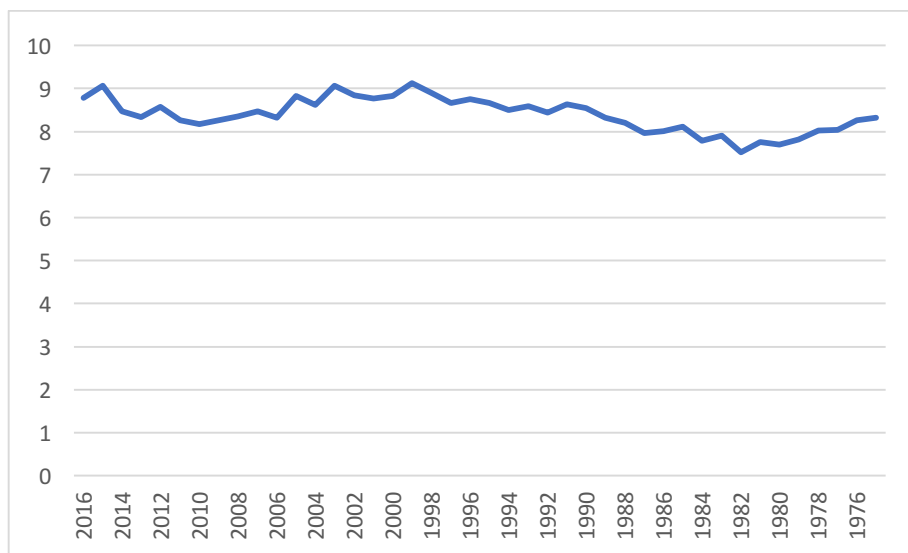
Fuente: INE (2017).

En dicho gráfico podemos ver el deterioro que se ha producido en la tasa de natalidad. Este descenso de la tasa de natalidad se debe fundamentalmente a la incorporación al mercado laboral de la mujer. Según datos aportados por el Instituto nacional de Estadística, en el año 2013 se produce un descenso catastrófico puesto que hubo 9,1 nacimientos por cada mil habitantes.

Cabe destacar como en el año 2016 se produce el mínimo histórico desde que en el año 1975 se comienzan a registrar los datos, con 8,8 nacidos por cada 1000 habitantes. Sin embargo, cuarenta años atrás la tasa se fijaba en 18,7 niños por cada 1000 habitantes. Por lo tanto, en 40 años se ha reducido la tasa de natalidad en más de la mitad.

Como he comentado anteriormente, la generación Baby Boom se ve reflejada de manera muy clara en el gráfico como el mayor repunte de natalidad vivido en nuestro país. Esta generación que se da en nuestro país entre los años 1950 y 1980 se produce una vez que en Europa ya se había experimentado el fenómeno 10 años antes.

Ilustración 12: Tasa de Mortalidad.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Podemos comprobar como el aumento del número de habitantes en España experimenta un incremento considerable del año 1976 al año 2016, con un crecimiento de más de 10 millones de habitantes (INE, 2017). Sin embargo, la tasa de mortalidad no crece en esa proporción como consecuencia de la mayor esperanza de vida en este periodo, lo que sí provoca un envejecimiento de nuestra población.

6.2.3. Incremento de la esperanza de vida.

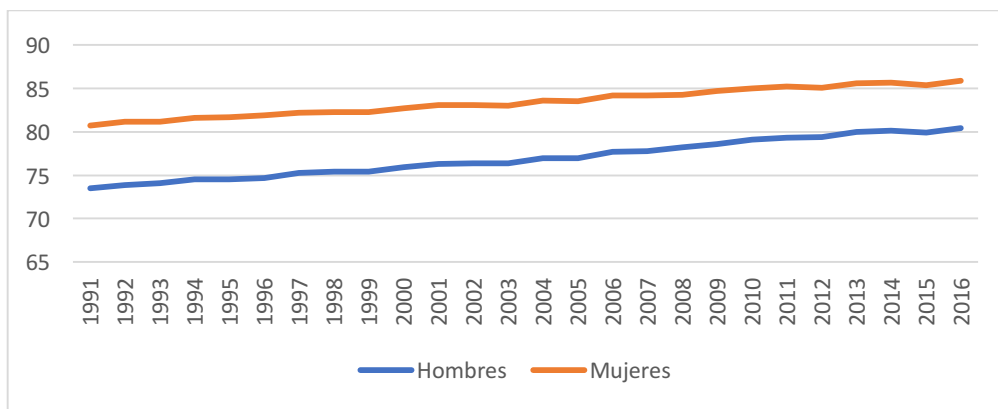
La OMS definió en 1990 el concepto de salud como el total bienestar físico, psicológico y social del individuo (Barrera, 1998). Gracias a la mejora de la sanidad tanto en España como en el mundo han tenido como consecuencia que la esperanza de vida¹⁰ aumente ya que se han desarrollado tratamientos para evitar que una serie de enfermedades que antes eran mortíferas, ahora no lo sean (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017).

A continuación, diferenciamos entre la esperanza de vida de los hombres y de las mujeres ya que a lo largo de los años han influido diferentes causas a unos y a otro respecto de la esperanza de vida.

En cuanto a la esperanza de vida al nacimiento existe una diferencia entre hombre y mujeres. Mientras que la esperanza de vida de las mujeres se mantuvo constante o incluso se vio incrementada, la mortalidad de los hombres aumentó debido a factores biológicos y a sus estilos de vida que le proporcionaban un mayor riesgo a la salud. Sin embargo, la diferencia a este respecto se ha ido reduciendo en los últimos años hasta alcanzar en el año 2016 una diferencia a favor de la mujer en 5,5 años. Además, cabe destacar que se prevé que dicha diferencia pues reducirse aún más con el transcurso de los años, pero sin llegar a igualarse debido a los factores anteriormente mencionados (INE, 2017).

¹⁰ La esperanza de vida en España ocupa la segunda posición del ranking mundial, únicamente por detrás de Japón que cuenta con una esperanza de vida de 86,6 años de media. (OCDE, 2015).

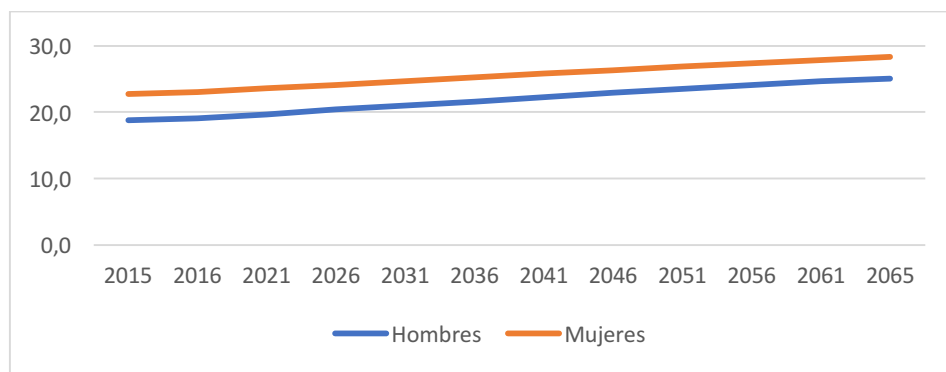
Ilustración 13: Evolución de la esperanza de vida al nacimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como podemos observar en el gráfico la tendencia de la esperanza de vida tanto para los hombres como para las mujeres es ascendente. Según datos publicados por el INE, en España entre los años 1994 y 2016 la esperanza de vida de los hombres ha pasado de 74,4 a 80,4 años y la esperanza de vida de las mujeres han pasado de 81,6 a 85,9. Cabe resaltar que la ratio de masculinidad a la defunción, es decir el número de defunciones de hombres por cada 100 mujeres, ha ido reduciéndose de manera progresiva. Mientras que en el año 1994 había un total de 113,2 defunciones de varones por cada 100 defunciones de mujeres, en el año 2016 se reduce esa diferencia hasta 103 defunciones de hombre por cada 100 defunciones de mujeres (Tudela, 2016).

Ilustración 14: Proyecciones de la esperanza de vida a los 65 años.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

La esperanza de vida al nacimiento en el año 2031 para los hombres será de 83,2 años y la de las mujeres alcanzará la cifra de 87,7 años. Si siguiéramos avanzando, en el año 2065 (el último año sobre el que se ha proyectado la esperanza de vida) la esperanza de vida de los hombres alcanzará la cifra de 88,6 años y las mujeres alcanzarían los 91,6 años (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Por lo tanto, mientras que las mujeres que en el año 2031 tuvieran 65 años vivirán de media 24,7 años más, los hombres vivirán de media 22,7 años más. Con lo que el número de años que estarían percibiendo pensiones en muchos casos sería mayor que el número de años cotizados lo cual es totalmente irracional.

Por lo que si se cumple esta tendencia parece lógico que habría que alargar la vida laboral de los cotizantes si queremos poder mantener un sistema público de prestaciones. Con los requisitos actuales el sistema español de pensiones sería insostenible como se ha constatado anteriormente, siempre y cuando se cumplan las proyecciones estimadas por el INE (INE, 2017).

7. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS

Según las proyecciones realizadas por el INE (Instituto Nacional de Estadística, 2017), el saldo migratorio no solo seguirá siendo positivo, sino que aumentará de manera considerables. Se pasará de un incremento del saldo migratorio de 12.000 personas en el año 2016 a 80.000 personas en el año 2065. Por lo tanto, el saldo migratorio acumulado desde el año 2016 al 2065 alcanzaría la cifra de 3 millones de personas.

Respecto la inmigración, el INE predice que en los próximos 50 años albergará 17 millones de inmigrantes. De este dato de tanta trascendencia, cabe destacar que el 75% de los inmigrantes que recibirá España se encontrarán en edad de trabajar, siendo tan solo el 5% aquellas personas mayores de 65 años.

Por lo tanto, mientras que en el año 2007 España recibió un millón de personas debido principalmente para trabajar en el sector de la construcción ya que tenía una alta demanda, a partir de ahora vendrán un total de 343.000 personas al año.

Existe una teoría de que gracias a la migración podremos mantener el sistema de pensiones español, pero es importante tener en cuenta que en los momentos de bonanza económica vienen a España muchas personas en busca de nuevas oportunidades, pero esta situación tiene el efecto contrario en épocas de recesión ya que el mayor factor que hace el movimiento laboral es el migratorio. Por ello podemos decir que podría ser una solución parcial y no sostenible en el largo plazo.

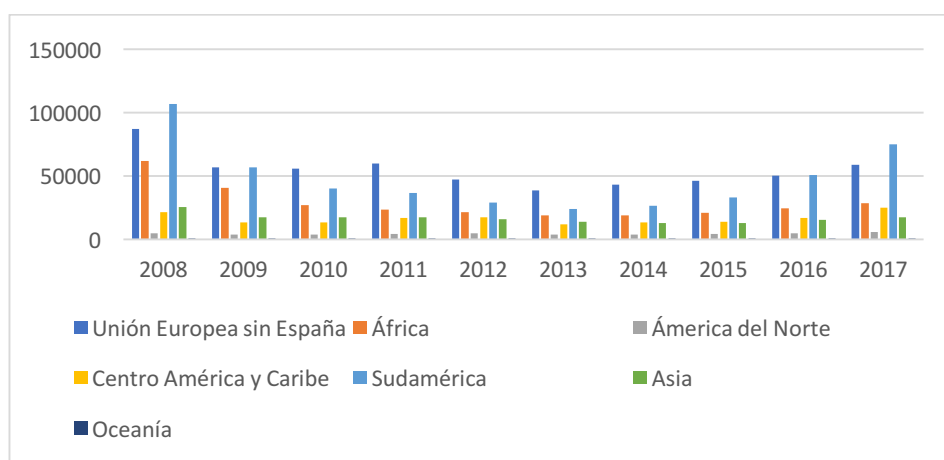
Además, hay que diferenciar entre las aportaciones a la seguridad social un trabajador con la nacionalidad española con un inmigrante. Los inmigrantes que recibe España suelen ser por lo general personas con poca cualificación, que ocupan puestos de poca responsabilidad y que a su vez su remuneración es baja. Por lo tanto, el hecho de que aumente el número de inmigrantes no es la solución ya que inciden otros factores como son la cualificación y la remuneración, pues serán estos factores los que hagan que dichas

personas aporten más a la seguridad social. Podemos resaltar que un trabajador español percibe un salario medio de 23.000 euros al año, sin embargo, los inmigrantes procedentes de la UE a España cobran de media 18.000 euros y los que vienen de Latinoamérica en torno a 14.000 euros (Martínez, 2016).

A la inmigración, habría que añadir la emigración pues es un factor muy importante para las pensiones. Los emigrantes españoles suelen ser personas cualificadas que salen de España en busca de trabajos cualificado en los que se obtenga mejores remuneraciones. Por lo tanto, habría que intentar retener ese talento pues aportarían en mayor medida a la seguridad social. A su vez, también es importante tratar de que la inmigración que recibe España sea una mano de obra cualificada ya que de esta manera sí podrá ayudar a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Para ello, las instituciones tendrán que tratar de incentivar a los extranjeros cualificados a venir a España y a su vez retener al talento nacional que se está yendo fuera de nuestro país. Podemos destacar la “Ley Beckham” la cual trataba de incentivar la venida de directivos y personas con una alta cualificación. Sin embargo, la consecuencia de esta ley es que tenía una tributación como no residente, por lo que tributaban menos que un nacional que desempeñará el mismo trabajo (BBVA, 2016).

Ilustración 15: Flujo de inmigración procedente del extranjero.

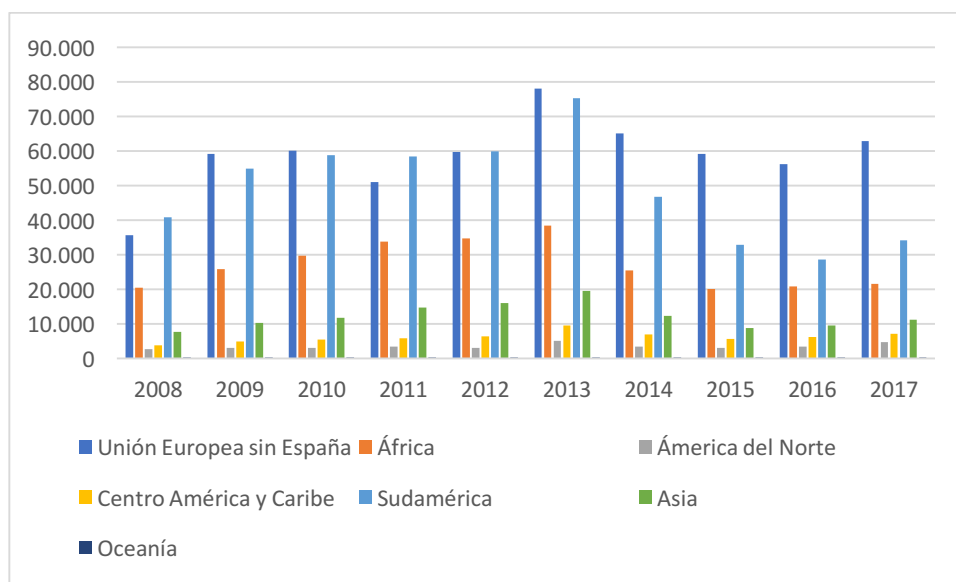


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

La mayor parte de los inmigrantes son de países latinoamericano que, aunque tienen baja cualificación tienen a su favor el idioma, en muchos casos la religión y muchas costumbres similares. Por lo que su proceso de adaptación es más fácil que el de otro que vienen de países totalmente distintos al nuestro. Sin embargo, el hecho de que la mano de obra que viene del extranjero sea poco cualificada, motiva que sea muy sensible a la crisis. Vemos la caída generalizada que se produce en los años de crisis y el aumento de inmigrante cuando mejoran las expectativas de crecimiento económico y calidad de vida.

El segundo flujo de inmigrantes más importante son los europeos, normalmente de Europa del Este, trabajadores también poco cualificados con las expectativas de mejora en su calidad de vida. Aquí encuentran una enseñanza y sanidad pública gratuita y universal que en otros países de la UE son impensable. En general vemos que la variación de la inmigración venga de donde venga ha dependido mucho de la situación económica por la que atraviese nuestro país.

Ilustración 16: Flujo de emigración al exterior.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como podemos comprobar en el gráfico, con la crisis económica se produce el efecto contrario a la inmigración. Muchas personas que vinieron a España en busca de nuevas oportunidades regresan a sus países de origen. Además, personas españolas con alta cualificación que en España no encuentran oportunidades laborales para su desarrollo profesional, se han visto obligada a emigrar a otros países. Esto es muy negativo para la economía de un país que invierte mucho tiempo y dinero en formar a grandes profesionales para que luego se vean obligado a emigrar y a aportar sus capacidades y talentos en otros países. Aunque es un proceso imparable por la globalización, en España se vio acentuado por la falta de oportunidades acordes a la formación que han recibido, a su vez este hecho tiene una fuerte incidencia en la sostenibilidad de las pensiones ya que se pierde las cotizaciones de mano de obra muy cualificada y altamente remunerada (Albarracín, 2010).

8. PENSIONES DEL FUTURO

8.1. Contextualización

El sistema de pensiones español se basa en un sistema de reparto, lo que hace que en un país como España no sea sostenible dicho sistema. Cabe destacar que en el año 2017 había 45 pensionistas por cada 100 personas en activo, esta brecha seguirá aumentándose de manera considerable pues en el año 2050 habrá 76 pensionistas por cada 100 personas en activos (OCDE, 2017). Esta tendencia hace peligrar el sistema de la Seguridad Social pues como publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social la tasa mínima para que el sistema sea sostenible es de 2,1, este hecho provocaría que en el año 2050 la tasa se encontrara por debajo de dicho umbral.

El sistema que se aplica en España de reparto requiere que se cumplan una serie de factores para que sea duradero en el tiempo. Estos factores son: una tasa de natalidad elevada que incide en la pirámide de población creando una base amplia, que el mercado laboral cuente con una ocupación alta y un aumento de años para alcanzar la jubilación.

Estos factores no es que no se den, sino que son muy inferiores a la media de los países de nuestro entorno. Por lo tanto, el sistema se encuentra totalmente sobrepasado, lo que hace necesario no una serie de reformas sino un cambio radical del sistema para poder garantizar las pensiones en un futuro.

Debido al problema que se describe a lo largo del trabajo, es preciso buscar una solución al sistema de pensiones que se encuentra obsoleto. Para ello hay que hacer cambios no solo acerca de las pensiones o cotizaciones sino ir más allá. Hay que ser consciente del problema estructural que existe en España, dejar de lado los intereses partidistas y buscar el consenso en cauce de la mejor solución posible teniendo en cuenta el grave problema demográfico y la situación laboral de hoy en día y del futuro.

La solución de la conocida “mochila austriaca” se trató saltó a la palestra de mano del presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, y del ministro de trabajo, Celestino Corbacho, en el año 2010 (Soriano, 2013). Dicho documento se incluyó en la propuesta de reforma laboral, recibiendo el apoyo de CCOO la cual avaló dicho planteamiento. A pesar de que recibió el apoyo de algunas organizaciones y de multitud de expertos en la materia, no pudo concluirse ya que no recibió los apoyos necesarios para su desarrollo.

8.2. Diferencia entre Austria y España.

Ilustración 17: Comparativa entre España y Austria.

| | España | Austria |
|-----------------------------|------------------|----------------|
| Número de habitantes | 45.880.391 | 8.631.077 |
| Tasa de paro | 16,40% | 5,30% |
| Renta per cápita | 26.528,49\$ | 44.176,52\$ |
| Contratos | Temporales/Fijos | Único |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial y Eurostat (2018).

La solución propuesta se basa en el modelo llevado a cabo en Austria que se conoce como “la mochila austríaca”, por ello me parece conveniente hacer una breve comparativa sobre los dos países para ser consciente de las diferencias existentes entre ambos.

Como podemos observar en la tabla, España tiene una población mucho superior a la de Austria algo que dificulta la aplicación del modelo. A su vez, Austria cuenta con una tasa de paro inferior a la española en más de diez puntos y cuenta con una renta per cápita de casi el doble que la española. Por último, mientras que en Austria únicamente existe una modalidad de contratos a excepción de casos muy concretos donde sí que existe otra modalidad, en España existe una dualidad en el modelo de contrato como es el contrato fijo y el contrato temporal.

Por lo tanto, como hemos visto existen grandes diferencias tanto demográficas como económicas como para pensar que el modelo se puede implantar en España. Sin embargo, aunque en un principio pudiéramos pensar que no es viable implantar el modelo austriaco como tal, sí que sería posible adaptar el modelo austriaco al modelo español, pero requerirá de mucho trabajo y de concienciación para que dé sus frutos.

8.3. La mochila austriaca

Para poder instaurar el modelo de la mochila austriaca es necesario realizar primeramente una reforma laboral. La reforma laboral debe consistir en reducir la rigidez del mercado laboral, mediante la creación de un contrato único, sin diferencias entre contratos temporales e indefinidos. Cabe destacar que en Austria no existe indemnización por despido como tal, sino que si un trabajador es despedido podrá hacer uso del capital acumulado en dicha mochila.

La implantación de este sistema ha funcionado de manera excelente pues no es que haya aumentado el paro, sino que se ha mantenido el nivel e incluso se ha reducido. A su vez el número de contratos temporales es ínfimo y son expresamente para casos muy concretos.

El funcionamiento del sistema de “Mochila Austriaca” es el siguiente (Conde-Ruiz, Felgueroso, & García-Pérez, El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España, 2011):

Cada trabajador contará con un sistema individual de indemnización por despido. La mochila se forma gracias a las aportaciones que realiza el empresario, dicha aportación es un porcentaje del salario bruto. El dinero aportado es gestionado por un fondo que se encarga de invertir el dinero para trata de conseguir una rentabilidad y que la mochila vaya aumentando de forma progresiva. Podríamos pensar que esto es un riesgo elevado, sin embargo, el Estado se encarga de garantizar el 100 por cien del capital.

Por lo tanto, el dinero de las mochilas será gestionado por fondos privados con la luz verde del gobierno, que los autoriza e incluso garantiza el 100 por cien del capital. Con ello se consigue que el dinero siga generando dinero, generando rentabilidad que permita aumentar la mochila. Cabe destacar que en el modelo austriaco si uno quiere disponer de la totalidad del dinero tendrá que pagar un impuesto, en el caso de Austria se paga un 6%, pero si se retira de manera escalonada como complemento de la pensión se encontrará libre de impuesto.

La solución propuesta surtirá efecto no a toda la población, ya que hay que prestar especial interés sobre aquellos que se encuentren jubilados y cobrando pensión por jubilación en esos momentos. Por lo tanto, para logra resolver ese problema es indispensable el apoyo incondicional del Estado, pues va a ser fundamentalmente el encargado de financiar las pensiones. A su vez, hay que poner en alza mediante incentivos el ahorro por parte de aquellos que se encuentre en dicha situación. Para que se produzca un ahorro por parte de los trabajadores hay que concienciar a la sociedad y explicar de manera sencilla y detallada la necesidad de ahorrar para la jubilación. Además, se requiere que realicen un especial esfuerzo por parte de los empresarios para implementar a sus trabajadores mediante un sistema de previsión social.

No hay que olvidar que hay un grupo de personas que no podrán tener garantizada las pensiones con este instrumento ya que no podrán alcanzar una mochila suficiente por lo que al igual que lo expuesto anteriormente será tarea del Estado financiar y garantizar sus prestaciones por jubilación.

La tarea no es nada fácil, requiere mucho esfuerzo e impopularidad sobre todo en el corto plazo, por ello es fundamental que se deje a un lado los intereses partidistas y todas las instituciones remen en la misma dirección en busca de una solución para la sostenibilidad de las pensiones.

8.4. Inconvenientes del Sistema Austríaco en España

Los inconvenientes del Sistema Austríaco en España son (Bufete Ortega, 2017) (ING, 2017):

- Situación económica de las empresas en España: las empresas en España tienen que hacer frente a un elevado porcentaje de la cuota a la Seguridad Social, lo cual dificulta muy mucho pedirle una contribución adicional para la constitución del fondo de capitalización¹¹ para cada uno de los trabajadores pertenecientes a la empresa. El porcentaje que se aporta a la seguridad social se encuentra muy por encima de la media de los países de nuestro entorno, la cual es el 29,9% + 34% de seguro de accidente, a esta aportación habría que añadir el 1,53% del salario bruto anual de cada trabajador (dicho porcentaje lo establecemos en base al modelo austríaco).
- Indemnizaciones en España. La cuantía que se paga en España por indemnizaciones es muy superior al que existía en Austria con anterioridad a la reforma que se produjo en el año 2003. La aplicación del modelo austríaco supondría la eliminación de la indemnización por despido como tal, algo muy difícil de entender por parte de la sociedad española ya que en nuestro país el número de trabajadores que cuentan con el derecho a percibir una indemnización por despido es mucho mayor en España que en Austria. Además, en España tenemos muy interiorizado el derecho de un trabajador de recibir una alta cuantía como indemnización por despido lo que dificulta la implantación de dicho sistema.

¹¹ Fondo de Capitalización se constituye por las aportaciones que realiza el empresario en virtud del trabajador.

- Seguridad Social y Presupuestos Generales del Estado: la dificultad latente a la hora de lograr un equilibrio presupuestario hace muy complejo encontrar los suficientes apoyos para llevar a cabo esta reforma. Además, aumenta los costes sociales si se llevara a cabo la reforma.
- Aceptación por parte de los trabajadores: quizás este punto sea el más complejo, ya que los trabajadores se van a mostrar reacios a la posibilidad de que se le pueda despedir a coste cero, es decir, sin que tengan derecho a recibir una indemnización por despido.

8.5. Ventajas del Sistema Austríaco en España.

Las ventajas del Sistema Austríaco en España son (Bufete Ortega, 2017) (ING, 2017):

- Fondo de Capitalización: la creación de dicho fondo proporcionaría a los trabajadores aumentar su nivel de ahorro, así como servir como complemento al Sistema público de pensiones español.
- Flexibilidad en las relaciones laborales: la flexibilidad en las relaciones laborales traerá con ello un aumento de la productividad, una competitividad entre las empresas de un mundo globalizado como en el que hoy en día nos encontramos. Además, permitiría ventajas para la compañía, debido a que podrá adaptar la plantilla a la situación económica de la empresa evitando así el cierre de la misma.
- Movilidad: permita a los trabajadores que no están contentos con el trato recibido a cambiarse de compañía llevándose con él la mochila que ha ido acumulando con el transcurso del tiempo.

- Facilidad para la contratación y para el despido por parte del empresario, algo que facilita la adaptación de la plantilla en base a la demanda que tenga, siendo así mucho más eficiente y productiva.

8.6. Propuesta adaptada al modelo español:

Teniendo claro que el modelo austriaco no lo podemos replicar tal cual, en España, si tenemos que pensar en la posibilidad de su adaptación al modelo español. El problema que plantean las pensiones en España es que necesitamos un mayor crecimiento de la actividad económica, un impulso al emprendimiento y a la creación de puestos de trabajos respetando un marco económico y social homologable al de la Unión Europea. Para ello sería necesario que tomen conciencia de la situación tanto las Instituciones Públicas, los agentes sociales, como la sociedad en su conjunto, poniendo cada uno de su parte de acuerdo con sus responsabilidades y posibilidades, estando dispuesto a ceder sus posiciones tradicionales con espíritu solidario para poder conseguir entre todos los objetivos previstos.

La importancia del cambio de mentalidad y modificaciones normativas necesarias para la consecución del objetivo precisan de un gran consenso. El gran pacto requerido deberá consensuar tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales, el Gobierno y la mayor parte posible de las fuerzas políticas representadas en el congreso.

De acuerdo con el profesor del IESE Gómez López-Egea (López-Egea, 2013) la propuesta adaptada al modelo español tendría repercusión en la:

- ✓ Aportación de la Seguridad Social: el porcentaje de cotización actualmente se encuentra en un 29,9% sin tener en cuenta el porcentaje correspondiente al seguro de accidentes el cual incrementa dicho porcentaje. Por lo tanto, procederemos a reducir un 1% la cuota a pagar a la Seguridad Social por parte del empresario

dando lugar a una cuota a pagar final del 28,9%. Además, se requiere que el FOGASA se encargue de su cobertura (5 días de salario por año de servicio) para reducir así el montante de la indemnización. Con dicha cobertura se conseguirá, sin que afecte al total de la indemnización a cobrar por parte del trabajador, reducir el abono a 15 días por año de servicio.

Gracias a estas medidas conseguiremos paliar en gran medida las diferencias entre los contratos indefinidos y los temporales, así como se eliminará a efectos prácticos de la dualidad existentes a día de hoy en lo referente a los contratos indefinidos y temporales. Por lo tanto, actualmente la indemnización para los contratos temporales es de 8 días (con una previsión de llegar a los 15 días en los años siguientes), consiguiendo así que los importes de indemnización no sean muy dispares.

- ✓ Aportación del empresario: creación de un Fondo de Capitalización individual para cada trabajador, el cual estará dotado con un 1,53% del salario bruto de dicho trabajador. Anteriormente hemos hecho referencia a reducir un punto la aportación a la cuota de la Seguridad Social, por ello la empresa tan solo tendría un aumento del coste laboral del 0,5%. La dificultad de que los empresarios estén dispuestos a aumentar su coste mediante la aportación al Fondo de Capitalización se verá compensado ya que habrá consecuentemente una reducción de costes por despido y una reducción de un 1% a la cuota de la Seguridad Social, lo que facilitará la creación de dicho Fondo.

- ✓ Aportación de los trabajadores: en este caso los trabajadores se encuentran en una disyuntiva pues por un lado tienen una reducción de la cantidad percibida en la indemnización por despido improcedente en virtud de una “mochila” que le seguirá consigo a lo largo de su vida profesional.

Por lo tanto, el trabajador sería el titular de un Fondo de Capitalización que le proporciona tanto un seguro de vida como un complemento adicional a la pensión en el momento de la jubilación, sin embargo, en virtud de lo anterior perdería el derecho a la indemnización actual. Además de servir como complemento a la pensión, favorecería al trabajador a acceder a nuevos empleos de mayor calidad.

- ✓ Cambio legislativo en el Estatuto de los Trabajadores: Por un lado, la indemnización por despido debido a causas objetivas (conocido como despido procedente), se fijaría en 10 días por año trabajado, con un límite máximo de 6 meses. Por otro lado, la indemnización por despido improcedente, quedaría fijado en 20 días por año de servicio, con un tope máximo de 12 meses.

- ✓ Priorizar la utilización del Fondo de Capitalización como pilar complementario al sistema público de pensiones: Se podría acceder al montante de la “mochila” únicamente por despido improcedente y siempre y cuando se haya terminado la prestación por desempleo y se encuentre en situación límite.

La propuesta anteriormente expuesta supone un cambio radical a la cultura socio laboral de nuestro país. Con ello se pretende adaptar la economía a los cambios que se ha ido produciendo en la sociedad con el transcurso de los años. No es cosa de un día, sino que es un camino largo que recorrer que precisará de un consenso tanto de las fuerzas políticas como por las organizaciones (sindicatos, instituciones...). Además, y no por ello menos importante es necesario ceder todos un poco aludiendo a la solidaridad de todos los estratos de la sociedad que nos permita reformar el sistema con visión de futuro y no únicamente pensando a corto plazo por las consecuencias partidistas que pudiese tener.

9. CONCLUSIONES

Uno de los pilares fundamentales tanto para el Sistema de pensiones como para el Estado del Bienestar en su conjunto es el Sistema de la Seguridad Social. El sistema de pensiones lleva consigo una serie de objetivos como son tratar de acabar con las desigualdades de género y que toda aquella persona que se encuentre desamparada encuentre su cobijo en el Estado mediante el sistema de pensiones.

La sociedad se encuentra sometido a un cambio constante que hace necesario una revisión del sistema de manera constante en el tiempo para velar y proteger socialmente a la ciudadanía y garantizar la continuidad del sistema.

El Sistema de Pensiones español ha ido sufriendo reformas a lo largo de la historia debido a los cambios que han ido aconteciendo tanto nuestro país como nuestro entorno. Sin embargo, los sucesivos gobernantes han llevado a cabo reformas que buscan solucionar el problema en el corto plazo. Sin embargo, se ha demostrado que las reformas realizadas han sido de calado insuficiente y no han sabido responder a los grandes cambios que en materia demográfica han acaecido en los últimos años.

Además, al continuo deterioro de los indicadores demográficos, hay que añadir el grave problema que supuso la crisis económica ya que dio lugar a un aumento del número de parados y por consiguiente una reducción del número de cotizantes. Esta situación generó importantes problemas para afrontar el pago de las pensiones teniendo que hacer uso en numerosas ocasiones del Fondo de Reserva.

Otra cuestión a tener en cuenta es la importancia de los movimientos migratorios. Mientras que en el pasado fueron de gran ayuda debido al bajo coste de mano de obra que ofrecían y también por lo general proporcionaban familias extensas, en la actualidad, con tasas migratorias negativas, el flujo migratorio constituye también problemas pues se ha producido una fuga masiva de mano de obra cualificada, que es la que tiene un salario

mayor y por ende la que más aportan a las cotizaciones de la seguridad social. Por su parte, los inmigrantes residentes en España poseen por términos generales trabajos de escasa cualificación con bajas cotizaciones a la Seguridad Social.

La situación es compleja y es necesaria una reforma de calado para abordar con garantías de éxito el futuro de las pensiones de nuestro país.

Para tratar de dar una respuesta al problema y por ende conseguir la sostenibilidad de las pensiones no en el corto plazo únicamente, sino también en el largo plazo me he decantado por proponer una solución que lleva años en un país de nuestro entorno como es Austria. Se trata de la mochila austriaca, algo que el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero trató de impulsar, pero no pudo ser ante la falta de apoyos del resto de fuerzas. La solución no es sencilla ya que existen muchas diferencias sociales y estructurales entre ambos países. Sin embargo, considero que es un buen punto de partida y por ello he realizado una propuesta que se adapte al modelo español de la mejor manera posible.

La adaptación es compleja y depende de la solidaridad y esfuerzo de la sociedad, de las instituciones y sobre todo de los empresarios. Por ello la fórmula expuesta es reducir 1% de la aportación de la cuota a la Seguridad Social para que el aumento de aportación que tendrían que hacer con la implantación del modelo no fuese desorbitado, ya que los empresarios tienen que aportar un 1,53% del salario bruto. Pero si se redujese como propongo un 1% el coste real sería de tan solo el 0,53%, algo asumible no sin esfuerzo.

Además, hay que ir tratando de eliminar las diferencias existentes entre la modalidad de los contratos (temporales e indefinidos) y ello se consigue reduciendo de forma progresiva la indemnización por despido en virtud de la mochila austriaca. Con todo esto conseguiríamos que el Fondo de capitalización fuese un buen complemento a la pensión pública de manera que se podrá garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

A modo de conclusión, el Sistema de pensiones español se encuentra obsoleto debido en gran medida al gran número de pensionistas (cada vez mayor) y a la reducción en la tasa de natalidad que es una constante. Además, el impacto de la crisis en el PIB y en la tasa de paro han hecho que la brecha aun sea mayor, ya que han propiciado hacer uso del fondo de reserva hasta dejarlo apenas a cero. En cuanto a los movimientos migratorios hemos podido ver como el talento se va de nuestro país y la inmigración solo se ve aumentada en épocas de bonanzas, mientras que en épocas de crisis económicas se produce un retorno masivo a sus países de origen.

Por lo tanto, no se produce una compensación entre la gente que se va y la que viene, dada que nuestro país exporta capital humano altamente cualificado y con salarios y cotizaciones elevadas e importa trabajadores de escasa cualificación cuyas cotizaciones son bajas.

Ante dichos problemas, considero que el sistema de pensiones es insostenible y por ello propongo aplicar una propuesta adaptada al modelo español que no es otra que la “mochila austriaca”¹². Mediante el Fondo de capitalización se podrá lograr sostener el sistema a largo plazo como así lo ha logrado Austria sirviendo de complemento a la pensión pública y reduciendo el coste que tiene que soportar el Estado en este capítulo de gasto social tan importante.

¹² La propuesta viene desarrollada en el capítulo 8: pensiones del futuro.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Albarracín, D. (2010). *Las pensiones, debatiéndonos el futuro*.
- Arandina, P. J. (2013). *El paro y sus efectos cambian el rostro de España*. United Explanations.
- Banco Mundial: <http://datos.bancomundial.org/>.
- Barrera, I. G. (1998). *Promoción de la salud*. Organización Mundial de la Salud.
- Barrio, E. D. (2017). *Análisis EPA España*. Bankinter.
- BBVA. (2016). *Así afectan la natalidad, la pirámide poblacional y los movimientos migratorios en España, a las pensiones del futuro*.
- Bonasia, M., & De Siano, R. (2016). *Population Dynamics and Regional Social Security Sustainability in Italy*. *Regional Studies*, 50(1), 124-136.
- Bufete Ortega. (2017). *La mochila austriaca como alternativa a las indemnizaciones por despido en la normativa laboral española*.
- De Cos, P. H., Jimeno, J., & Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma*.
- Campos, A. (2017). *Vías de financiación de las pensiones*. La Caixa.
- Canfranc, M. R. (2016). *El Pacto de Toledo*.
- Canfranc, M. R. (2018). *Cómo calcular la pensión de jubilación*. BBVA.
- Cebrián, B. R., & Fabián, I. D. (2014). Las reformas de 2011 y 2013 del sistema de pensiones de jubilación español. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*.
- Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2011). *El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España*. FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I. (2016). *Definición de las pensiones*. FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I. (2017). *Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones*. Fedea Policy Papers.

- Cordoba, B.M., Fernández, C.G., & García, C.C. (2015). *¿Se está adentrando el sistema español de pensiones en zona sísmica?*
- Eurostat. (2017). *Cuentas nacionales y PIB.*
- Eurostat. (2017). *Evolución del PIB.*
- Goldhaber, D., Grout, C., & Holden, K. L. (2017). *Pension structure and employee turnover: Evidence from a large public pension system. ILR Review, 70(4), 976-1007.*
- Gómez, M. (3 de Marzo de 2018). Llega la gran factura del 'baby boom'. *El país.*
- Gómez, M.V. (2 de julio de 2016). *La Seguridad Social saca otros 8.700 millones del Fondo de Reserva. El País. Recuperado de:*
http://economia.elpais.com/economia/2016/07/01/actualidad/1467388367_280629.htm
- Herrero, J. L., Herrero, R. L., & Beruete, A. I. (2015). *El sistema de pensiones de reparto frente a los sistemas financiados: Una crítica a la teoría neoclásica. Estudios de Economía Aplicada, 33(3).*
- ING. (2017). *¿Qué es exactamente una mochila austriaca?*
- Instituto BBVA de pensiones. (2017). *Si no se han cotizado 15 años para la jubilación, ¿puedo acceder a la pensión no contributiva? BBVA.*
- Instituto BBVA de pensiones. (2018). *Las cuantías vigentes en 2018.*
- Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Cifras de Población a 1 de enero de 2017 / Estadística de Migraciones 2016. INE.*
- Koutroufas, E., & Yew, S. Y. (2017). *Considerations in Pension Reforms: A Review of the Challenges to Sustainability and Distributive Impartiality. Malaysian Journal of Economic Studies, 54(1), 159.*
- López-Egea, S. G. (2013). *El fondo de capitalización en Austria y su aplicación en España. IESE, Cátedra Seat de Relaciones Laborales.*
- Lozano, I. A. (2006). *Longevidad y dependencia en España: consecuencias sociales y económicas. Fundación BBVA.*
- Maroto, D. G. (3 de Enero de 2018). España cierra 2017 con el menor número de cotizantes por pensionista desde 1999. *El independiente.*
- Martínez, Á. (27 de Octubre de 2016). La inmigración tampoco salvará las pensiones.

- Mesonero, F. (2016). *España envejece: 116 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16*. Fundación Adeco.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *Pensiones de la Seguridad Social*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Esperanza de vida*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Historia de la Seguridad Social*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Modalidades / Clases*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Pensión por CCAA*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Tesorería General de la Seguridad Social*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Trabajadores/Requisitos*.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). *Indicadores de Salud*.
- Muniesa, R. A. (2016). *Sostenibilidad social y longevidad*. ICADE/ICAI, Cátedra de Ética Económica y Empresarial.
- Muniesa, R. A. (2016). *Sostenibilidad Social y Longevidad*.
- Naciones Unidas. (2014). *La situación demográfica en el mundo*. ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población.
- OCDE. (2015). *Ranking de la esperanza de vida*.
- OCDE. (2017). *Pensions at a Glance 2017*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):
<http://stats.oecd.org/>
- Patón, F. B., Paños, E. F., & González, J. U. (2015). *La sostenibilidad del sistema español de pensiones: Una aproximación alternativa*. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(3).
- Puente, S. (2017). *Convergencia regional en España*. Banco de España.
- Rostan, P., Belhachemi, R., & Rostan, A. (2015). *Appraising the Financial Sustainability of a Pension System with Signal Processing*. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(3).

- Rozas, G. G. (2017). *La evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en España*. Willis Towers Watson.
- Sabando, A. R. (2001). El mutualismo social como medio de protección social.
- Sievänen, R., Rita, H., & Scholtens, B. (2013). *The drivers of responsible investment: The case of European pension funds*. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 137-151.
- Soriano, D. (29 de Diciembre de 2013). Mochila austriaca, la reforma olvidada de Zapatero. *Libre Mercado*.
- Tacchino, K. B., Littell, D. A., & Hopkins, C. J. P. (2010). *By the Numbers: The 2013 Indexed Pension and Social Security Numbers*. *Journal of Financial Service Professionals*, 64(1).
- Terán, A. E. (2017). *Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936*.
- Tudela, J. M. (2016). *Es apremiante mantener el rigo en las políticas económicas*. Instituto de Estudios Económicos.
- Unión General de Trabajadores. (2013). *El Fondo de Reserva de la Seguridad Social*.

