



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Grado en Relaciones Internacionales

Trabajo Fin de Grado

Sistema de pensiones español:

Sostenibilidad y comparación con el
sistema sueco, italiano y finlandés

Estudiante: Juan Romeu Rubio

Director: Eszter Wirth

Madrid, mayo 2021

RESUMEN

En este trabajo de investigación se abordará el funcionamiento del sistema de pensiones español con el objetivo de analizar su eficiencia y su sostenibilidad en el futuro. El sistema de pensiones en España supone uno de los pilares más importantes en España a la hora de garantizar el estado de bienestar y, por lo tanto, supone uno de los gastos más importantes en el presupuesto público. Las tendencias demográficas de España indican un gran envejecimiento poblacional, lo que pone en duda la viabilidad del sistema de pensiones actual. Por esta razón se estudiará la necesidad de llevar a cabo reformas en el sistema presente a través de la comparación del mismo con los sistemas de pensiones de tres países con características demográficas similares: Suecia, Italia y Finlandia.

Palabras clave: sistema de pensiones, sostenibilidad, envejecimiento, reparto y cuentas nocionales.

ABSTRACT

This research paper will address the functioning of the Spanish pension system with the aim of analyzing its efficiency and sustainability in the future. The pension system in Spain is one of the most important pillars of the Spanish welfare state and, therefore, one of the most important expenditures in the public budget. Demographic trends in Spain indicate a large aging population, which casts doubt on the viability of the current pension system. For this reason, the need for reforms in the present system will be studied by comparing it with the pension systems of three countries with similar demographic characteristics: Sweden, Italy and Finland.

Key words: pension system, sustainability, aging, distribution system and notional accounts.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. FINALIDAD Y MOTIVOS.....	8
1.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	10
1.3. METODOLOGÍA	12
2. MARCO TEÓRICO	13
3. SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	19
3.1. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES	19
3.1.1. Financiación de las pensiones.....	22
3.1.2. Cálculo de la pensión.....	26
3.2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	28
3.2.1. Tasa de Natalidad	28
3.2.2. Tasa de mortalidad.....	30
3.2.3. Esperanza de vida	30
3.2.4. Pirámide poblacional	31
3.2.5. Tasa de desempleo.....	32
3.2.6. Tasa de dependencia.....	34
3.3. REPERCUSIÓN DEL SISTEMA ACTUAL EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA.....	35
4. SISTEMA DE PENSIONES EN SUECIA.....	37
5. SISTEMA DE PENSIONES DE ITALIA.....	41
6. SISTEMA DE PENSIONES DE FINLANDIA	45
7. PROPUESTA DE CAMBIOS EN EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL..	49
8. CONCLUSIÓN.....	52
9. BIBLIOGRAFÍA.....	55
10. ANEXO	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de las pensiones contributivas (%) en febrero de 2021.....	21
Gráfico 2: Distribución de las pensiones no contributivas (%) en 2020.....	22
Gráfico 3: Evolución del fondo de reserva en € (millones) (2000-2019).....	23
Gráfico 4: Deuda de la Seguridad Social (millones de €) en el periodo 1999-2021.....	24
Gráfico 5: Resultado fiscal en España (millones de €) en el periodo 2000-2020.....	25
Gráfico 6: Deuda Pública de España (% PIB) en el periodo 2000-2020.....	26
Tabla 1: Cálculo de la pensión de jubilación.....	27
Gráfico 7: N.º de hijos por mujer en edad fértil en España en el periodo 1990-2019.....	29
Gráfico 8: Tasa de mortalidad en España (‰) en el periodo 1990-2019.....	30
Gráfico 9: Esperanza de vida en España (en nº de años) en el periodo 1980-2019.....	31
Gráfico 10: Comparación de las pirámides poblacionales de 1993, 2020 y 2043 (%).....	32
Gráfico 11: Tasa de desempleo en España (%) en el periodo 2001-2020.....	33
Gráfico 12: Tasa de dependencia en España (%) en el periodo 2005-2050.....	35
Gráfico 13: Gasto en partidas de pensiones, educación y salud (% del gasto público total) en el periodo 2007-2016.....	36
Gráfico 14: Comparación de las tasas de desempleo en España, Suecia, Finlandia e Italia (%) en el periodo 2007-2020.....	38
Gráfico 15: Gasto en pensiones en España, Suecia, Finlandia e Italia (en % del PIB) en 1994-2017.....	40
Gráfico 16: N.º. de hijos por mujer en edad fértil en España, Suecia, Finlandia e Italia en 1990-2019.....	42
Gráfico 17: Esperanza de vida en España, Suecia, Finlandia e Italia en 1990-2019.....	42
Gráfico 18: Tasa de dependencia en España, Suecia, Finlandia e Italia en 1990-2018.....	46
Tabla 2: Calificación de los sistemas de pensiones globales por Melbourne Mercer Global Index en 2020.....	49

ÍNDICE DE SIGLAS

AIREF. *Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal*

BM. *Banco Mundial*

ERTE. *Expediente de Regulación Temporal de Empleo*

Fedea. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada*

FIAP. *Federación Internacional de Administradores de Fondos de Pensiones*

INE. *Instituto Nacional de Estadística*

INPS. *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*

IPC. *Índice de Precios al consumidor*

MMGI. *Melbourne Mercer Global Index*

OCDE. *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*

PGE. *Presupuestos Generales del Estado*

PIB. *Producto Interior Bruto*

RAE. *Real Academia Española*

UE. *Unión Europea*

1. INTRODUCCIÓN

En 2020 España contaba con nueve millones de pensionistas, lo que equivale a un 19% de la población total española, es decir, en torno uno de cada cinco personas españolas recibe pensiones. De esa cifra, dos tercios pertenecen a pensiones por jubilación, cuyo gasto medio en las comunidades autónomas equivale a 1.182,07 euros mensuales por persona (Vida Caixa, 2021). El sistema de pensiones español está basado en el método de reparto, en el que los trabajadores en activo financian las prestaciones actuales. A día de hoy España se encuentra en una posición muy complicada debido a un agujero en la Seguridad Social (el mayor de la Unión Europea) que, si no sufre un cambio de forma urgente, puede suponer la ruina del sistema.

Para ser más específico, en 2018, 37 días del total del año (un 10%) del gasto en pensiones, se financió con deuda ya que las cotizaciones no cubren todo ese gasto (Sánchez de la Cruz, 2019). La situación crítica del sistema de pensiones español se ha visto agravada por un fuerte incremento en este gasto. Desde enero de 2007, el gasto en pensiones ha crecido enormemente por dos razones: el aumento de la pensión media y el envejecimiento poblacional, provocando que el gasto en pensiones de jubilación total se haya duplicado de 3.600 millones mensuales a 7.200 millones mensuales.

La pensión de jubilación media ha aumentado en más de un 50% desde 2007, pasando de catorce pagas de 750 euros a una cantidad que superará los 1170 euros tras la última revalorización de este año. En pleno debate sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, el gobierno nacional ha anunciado una nueva subida del valor de las prestaciones que correrá a cargo de la Seguridad Social a través de la emisión de deuda pública (Arranz, 2021). Esta última medida consta de un incremento del 0.9% de las pensiones y un aumento del doble para las pensiones mínimas, haciendo que, por primera vez en la historia, el gasto en pensiones contributivas haya superado los 10.000 millones de euros.

La otra razón de este problema es el envejecimiento poblacional en el país. A principios de 2021, la población mayor de 65 años supone alrededor del 17% de la población total de España, habiéndose duplicado en los últimos treinta años. La mejora de las condiciones de vida sitúa a España dentro de los países con mayor esperanza de vida en el mundo (83,3 años). Por otro lado, la tasa de natalidad en el año 2019 fue de 1,23 hijos por

mujer, alcanzando la cifra más baja desde que comenzó a registrarse, en 1941, año en el que España vivía un duro periodo de posguerra.

Estos factores dan lugar a la creación de una pirámide poblacional en forma regresiva, con la base siendo mucho más estrecha que la parte central, que concentra al grueso de población. Pese a que actualmente la ratio de dependencia en España es similar a la media de la UE (29%), los expertos estiman que esta tasa situará a España, en 2050, con la segunda cifra más alta de la OCDE, solo detrás de Japón. Además, con las altas cifras de desempleo que presenta el país, veremos cómo cada vez hay más pensionistas que dependen de una cantidad menor de cotizantes.

La insostenibilidad del sistema de pensiones no solo afecta a la población por las formas mencionadas, sino que se extiende a un ámbito más global. En 2020, el gasto en pensiones supuso en torno al 40% del gasto total del Estado, en el que se registran otras partidas de gran importancia como la sanidad, la educación, el desempleo, etc. Que un porcentaje tan amplio del gasto se destine únicamente a las pensiones limita mucho la capacidad de ejercer una inversión eficiente en otras materias muy relevantes a largo plazo. El gasto en educación y sanidad en España es sustancialmente inferior a la media comunitaria y la tendencia actual parece que se agravará aún más.

Italia se encuentra en una situación similar a la española, con un sistema de pensiones de reparto con una de las tasas de sustitución más altas de entre los países de la OCDE. El porcentaje del gasto total en pensiones es parecido al de España, haciendo que los italianos estén también buscando de forma urgente una solución o un plan de reforma urgente al sistema actual.

Suecia es considerado uno de los mejores ejemplos de cómo desarrollar un plan de pensiones eficiente y sostenible a largo plazo. Pese a tener unas características demográficas similares a las españolas en muchos aspectos se diferencia en que su tasa de natalidad supera con creces a la española, haciendo que las expectativas a futuro no sean tan negativas. Asimismo, su tasa de desempleo en 2019 era muy inferior a la española. Estos datos aportan luz, pues parecen señalar que Suecia no tendrá una pirámide poblacional tan irregular como España y contará con una tasa de dependencia más equilibrada que la española.

Por último, el cuarto país que analizaremos será Finlandia, cuyas características demográficas son muy parecidas a las de su país fronterizo, con una esperanza de vida, porcentaje de población mayor de 65 años y tasa de desempleo casi idéntica. La tasa de natalidad es inferior en el país finés. El sistema de pensiones finlandés es considerado como uno de los sistemas más sólidos del mundo por el informe Melbourne Mercer Global Pension Index. Este sistema combina dos regímenes: el primero es el sistema de pensiones nacionales y el segundo es el sistema de pensiones laborales o vinculadas a los ingresos.

El sistema de pensiones laborales o vinculadas a los ingresos se perciben por ejercer un trabajo recibiendo un salario. El empleador tiene la responsabilidad de afiliar a sus empleados al sistema de pensiones y pagar sus cotizaciones. El empleador debe retener una parte de la nómina del trabajador que la dirige directamente al organismo de pensiones junto al porcentaje que le toca a él como empleador.

Para este trabajo se ha escogido a cuatro países con características demográficas muy parecidas para analizar las causas del ineficaz sistema de pensiones y posibles variantes que puede afrontar el gobierno español para evitar el colapso total de su Seguridad Social. En España es urgente implementar un cambio radical en el sistema de pensiones para poder convertirlo en sostenible y para poder llevar a cabo un desarrollo prolongado en el tiempo que permita un crecimiento integral de una economía que se está viendo lastrada por los altísimos gastos en pensiones.

1.1. FINALIDAD Y MOTIVOS

Hay una serie de motivos por los que es estimulante hacer una investigación sobre el sistema de pensiones español. En primer lugar, es un tema de actualidad del cual se lleva hablando desde hace unos años. Es un tema de gran importancia puesto que de su viabilidad o inviabilidad depende el bienestar y la prosperidad económica de una sociedad. En caso de que el sistema actual no sea sostenible será necesario una reforma para evitar que el agujero de la Seguridad Social se agrande aún más y colapse.

Asimismo, este es un tema que nos afecta a todos los ciudadanos y por eso resulta interesante y muy importante saber si este sistema es viable a largo plazo o no, ya que de eso

depende que tenga que la población deba tratar de generar unos ahorros suficientes para poder asegurarse una vejez digna y estable.

El **objetivo general** de este estudio es llevar a cabo un análisis exhaustivo que verifique si el sistema de pensiones español puede ser sostenible en el tiempo o es necesario reformarlo ante los grandes cambios económicos y tendencias sociales que han tenido lugar en los últimos años en el país. Para ello, se observarán las causas que han dado lugar a esta situación y el funcionamiento actual del sistema, además de cómo éste afecta a la economía española a nivel global.

Igualmente, se hará un estudio sobre países con características demográficas muy similares y una valoración sobre la eficacia y sostenibilidad de sus sistemas de pensiones para barajar posibles opciones en caso de que haya necesidad de efectuar un cambio en el sistema español. Por último, haré una propuesta para tratar de mejorar o hacer más sostenible el sistema de pensiones español a largo plazo que garantice el estado del bienestar a la población española.

Por otro lado, además de este objetivo principal también se persiguen otros **objetivos secundarios**, que son los siguientes:

- Estudiar la demografía española, su progresión y tendencia a lo largo de los últimos años, prestando especial atención a indicadores como la tasa de natalidad, mortalidad, pirámide poblacional, esperanza de vida o tasa de desempleo para tratar de comprender cómo será la población española en un periodo de largo plazo.
- Explicar los tipos de pensiones que hay actualmente en España, los requisitos para acceder a cada una de ellas, su forma de financiación y la situación actual del organismo que lleva a cabo estas prestaciones.
- Analizar los sistemas de pensiones de cuatro países con características demográficas similares a España, observando su funcionamiento, financiación, resultados y sostenibilidad a lo largo del tiempo. Los países escogidos son Italia, Suecia y Finlandia ya que comparten muchas similitudes en términos demográficos con España.

- Entender el funcionamiento del sistema actual de pensiones español, profundizando en los problemas económicos, demográficos y sociales que han provocado que se ponga en duda la viabilidad y sostenibilidad de este sistema a largo plazo.
- Ver la evolución de las pensiones en España con el paso del tiempo, y explicar las causas de esa evolución y los resultados que han tenido en la sociedad.
- Examinar cómo afecta el sistema de pensiones actual a la economía española en su totalidad y los posibles beneficios o perjuicios que tendría una reforma de este sistema por uno de los analizados de los otros países.

1.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A lo largo de las últimas décadas ha existido un fuerte debate popular en cuanto a la necesidad de efectuar cambios en el sistema de pensiones español. En España cualquier posible reforma se enfrenta al rechazo popular de numerosos grupos de interés. Un claro ejemplo es el que se ha vivido en los últimos meses tras las reformas que ha enviado el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá a Bruselas en el que se incluían nueve cambios, entre los más importantes se encuentran: la revalorización de las pensiones con el IPC para adaptarlo al poder adquisitivo, aumentar la edad de jubilación y que los autónomos coticen en base a sus ingresos reales (Olías, 2021).

Las nuevas reformas tienen previsto ir implantándose a lo largo del presente año, de manera que, para finales del año 2022 ya se hayan introducido completamente en el marco del sistema de pensiones. El ministro Escrivá se está enfrentando a los sindicatos y a la patronal que están luchando para evitar la instauración de estas medidas. Estos grupos de interés argumentan que no se han tenido en cuenta sus propuestas y que el gobierno ha actuado de forma unilateral sin tener en cuenta su punto de vista.

Tanto empresarios como sindicalistas le acusan de anunciar a la opinión pública medidas que ni se han acordado y ni tan siquiera se han negociado en la mesa del diálogo social. UGT y CC.OO. le han echado por encima un gran jarro de agua fría al negar «rotundamente» que se esté «cerca de cerrar algún tipo de acuerdo». La Coordinadora Estatal por la Defensa del Sistema Público de Pensiones (Coespe) ha presentado su “profundo rechazo a las nuevas medidas del gobierno” (De Antonio, 2021).

Es innegable que en España es necesario efectuar un reajuste en las pensiones o sino su funcionamiento será insostenible en el futuro. Por otro lado, existe una fuerte oposición popular a esa realidad, haciendo que cualquier propuesta económica que traté de implementar una reforma realista en este sistema para poder garantizar que la Seguridad Social no quiebre y pueda seguir funcionando es rechazada tajantemente por la gran mayoría de la población. En el último consejo, el ministro afirmó que están obligados a recortar las prestaciones futuras, a lo que los sindicatos han respondido con muchas críticas y enorme malestar.

Esta situación no es nueva, sino que se lleva dando durante muchos años y en la mayoría de los países desarrollados. En 2013, el gobierno de Mariano Rajoy aprobó una reforma en las pensiones para que se utilizase el índice de revalorización para su crecimiento. A esta reforma los pensionistas respondieron con manifestaciones multitudinarias exigiendo que no se utilizase ese índice, que, además, el gobierno limitó a un crecimiento del 0,25%. Los pensionistas salieron a la calle a pedir que se utilizase el IPC como índice de referencia para el crecimiento de las pensiones para mantener el poder adquisitivo. Esa petición, que acaba de aprobarse ahora, refleja el enorme poder que tienen los pensionistas en este aspecto, dejando a los gobiernos en una situación complicada, porque cualquier reforma coherente (teniendo en cuenta el contexto demográfico español) que busque hacer ajustes en el sistema de pensiones se enfrentará a un enorme rechazo popular que tendrá sus consecuencias en las urnas (Fernández Cordón, 2020).

El debate sobre qué hacer para garantizar pensiones suficientes y crear un sistema financieramente estable y sostenible a lo largo del tiempo existe en todos los países desarrollados y en las organizaciones internacionales. La OCDE afirma que el retraso de la edad de jubilación es la medida más potente con la que cuentan los países para preservar el equilibrio financiero de sus sistemas financieros. De hecho, la organización está instando a sus miembros a aumentarla (Dinamarca la ha aumentado hasta los 74, Italia, Holanda y Estonia a los 71, Irlanda, Reino Unido y Portugal hasta los 68) (González González, 2021).

A pesar de que otros grandes países sí que son capaces de afrontar medidas impopulares en sus respectivos sistemas de pensiones se han tenido que enfrentar a protestas populares, como es el caso de países como Francia, Italia, Portugal o Brasil, en el que se han sucedido manifestaciones en las calles en contra de las reformas implantadas. Los países desarrollados

se encuentran en una encrucijada, pues saben que su estabilidad económica y financiera depende en parte de las medidas que tomen en torno a estas prestaciones, pero, por otro lado, saben que cualquier reforma que lleven a cabo les supondrá costes políticos.

1.3. METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo se seguirá una metodología concreta. En primer lugar, se llevará un estudio de la literatura acerca de las pensiones de jubilación y de los distintos sistemas de pensiones utilizados en los países que se estudiarán. Para ello, se hará uso de ciertas bases de datos entre las cuales se encuentran Dialnet, EBSCO o Google Scholar.

Estas bases de datos supondrán una fuente de información muy importante para el entendimiento de la materia que se va a tratar en este trabajo. Asimismo, se utilizará para la documentación sobre este tema mediante la lectura de libros, informes académicos, estudios y revistas que servirán para realizar un trabajado profundo, extenso y fundamentado. La obtención de información a través de estos medios facilitará efectuar un marco teórico apropiado y con rigor académico.

En las bases de datos mencionadas se utilizará la búsqueda de palabras clave para acceder a los artículos más destacados sobre estas. Se tratará de obtener la información más precisa a través de la búsqueda de palabras como “sistema de pensiones”, “jubilación”, “envejecimiento”. Al abarcar estas palabras significados muy amplios, se filtrará para obtener artículos más específicos y relevantes sobre este trabajo.

Con los datos que proporciona la Seguridad Social de España y el INE y las tendencias demográficas, se tratará de analizar la viabilidad del sistema actual español. Asimismo, a través de los datos oficiales de los países y organizaciones internacionales como la OCDE o Eurostat, se analizará la eficiencia y sostenibilidad futura de sus sistemas de pensiones para estudiar qué sistemas de pensiones son más eficientes en países desarrollados con poblaciones envejecidas.

En resumen, mediante la revisión de la literatura obtenida con las bases de datos mencionadas previamente y los datos oficiales de los países, se estudiará la sostenibilidad del sistema de pensiones español, se comparará con otros sistemas de países con características

similares, y, en función de ello, se recomendará ciertos cambios en este sistema para hacerlo más eficiente y sostenible de cara al futuro. Las variables utilizadas para la comparación serán los distintos grupos de edad, el sexo, la renta, los ingresos y el gasto en pensiones.

2. MARCO TEÓRICO

La RAE define una pensión como “la cantidad de dinero que un organismo oficial paga a una persona regularmente como ayuda económica por un motivo determinado”. En este trabajo, se hace un análisis de las pensiones de jubilación, es decir, la cantidad de dinero que una persona recibe como ayuda económica tras dejar la actividad laboral. Por lo tanto, un sistema de pensiones es el procedimiento oficial cuyo objetivo es proveer de una pensión a la población jubilada de un país. Es un sistema de pagos que suele proceder de organismos públicos, pero que no tiene por qué ser así siempre. A la hora de explicar los distintos sistemas de pensiones es necesario hacer una separación.

a) Según quién los regula (López, 2017):

- **Sistema de pensiones privado:** está desarrollado por una entidad privada. Por ejemplo, un banco o una aseguradora.
- **Sistema de pensiones público:** está regulado por los organismos públicos del Estado.
- **Sistema de pensiones mixto:** está compuesto por una parte privada y una parte pública. Por ejemplo, el Estado lo regula y realiza los pagos, pero la gestión del capital corre a parte de una entidad privada.

b) Según el sistema de pagos:

Sistema de reparto: este modelo se basa en la utilización de las cotizaciones de los trabajadores actuales para el pago de las pensiones en el año en que se generan aquellas; es decir, supone la distribución inmediata de las cotizaciones e ingresos generales de la Seguridad Social que se convierten en prestaciones a percibir por los pensionistas. Este sistema, por tanto, se apoya sobre la solidaridad intergeneracional, ya que las pensiones que recibirá una generación dependerán del trabajo de la siguiente generación y los cotizantes generan de esta forma derechos futuros de acceso a la prestación.

El sistema de reparto cuenta como ventajas la solidaridad intergeneracional previamente comentada. Por otro lado, cuenta con un claro inconveniente, y es que este sistema depende del ratio trabajador/pensionista, por lo que su sostenibilidad financiera futura estará en peligro en países cuyas poblaciones están envejecidas. Los sistemas de reparto dependen de la existencia de una pirámide poblacional equilibrada, si el sistema de pensiones de jubilación de reparto consiste en que los gastos de los jubilados definitivamente inactivos han de pagarse con las aportaciones de los activos, parece obvio que debe haber un equilibrio entre las aportaciones de éstos y los gastos de aquellos y que ese equilibrio tiende a romperse por el aumento imparable del número de jubilados y la reducción de la cifra de activos (Prieto, 2015).

La gran mayoría de los jubilados de ayer y de hoy día, con este sistema, reciben unas pensiones que son, relativamente a lo que ellos han aportado a lo largo de su vida laboral, mucho más elevadas de lo que hubieran obtenido personalmente en el mercado financiero, es decir, a través de un sistema de capitalización. Esta afirmación, que es aplicable a todos, es reforzada especialmente en los hogares de bajos ingresos, pues estos se benefician de aquello que la regla de distribución aventaja a los pequeños aportantes en detrimento de los grandes aportantes, es decir, este tipo de sistema favorece mucho más a las familias de bajos ingresos frente a las de más ingresos y renta (Pestiau, 1998).

Asimismo, esta ventaja de un sistema de reparto frente a uno de capitalización beneficia más a las mujeres, pues a nivel global, tienen una longevidad más elevada en términos de esperanza de vida, y en ciertos países (España no es el caso), cuentan con una edad de jubilación inferior a la masculina (en países como Argentina, Rusia, Chile o Colombia este hecho todavía tiene lugar) (OCDE, 2019).

Otro de los beneficios principales de la utilización de un sistema público de pensiones o de reparto, es su funcionamiento como redistribuidor de la riqueza. En España, las pensiones funcionan como el mecanismo principal de política fiscal a la hora de mitigar la desigualdad en el país. La *think tank* española Funcas, dedicada a la investigación económica y social, concluyó en un estudio en 2015 que el sistema público de pensiones español es el instrumento de política económica "más importante" para la redistribución de la renta, que solo en 2015 consiguió reducir la desigualdad hasta en un 52,5% (Funcas, 2019). Por otro

lado, esta *think tank* afirma que un sistema de cuentas nocionales de pensiones no tendría un efecto tan positivo en la reducción de la desigualdad como lo ha tenido este sistema en España.

Un estudio llevado a cabo por Fedea en el periodo 2016-2017 estimó que las políticas fiscales del gobierno español son capaces de reducir en un 40% la desigualdad en la redistribución de la renta. Dentro de ese estudio se hace una diferenciación entre las prestaciones sociales, que suponen en torno al 30% de la reducción de la desigualdad, con especial mención a las pensiones (representan el 80% de ese 30%). El sistema impositivo actual, por otro lado, solo impacta en la reducción de las desigualdades de renta en un 2%. El 8% restante resulta del efecto redistributivo de la educación y sanidad que a su vez están financiadas con los fondos públicos (Fedea, 2019).

Sistema de cuentas nocionales: este sistema, que también es de reparto, está basado en las aportaciones que realizan los trabajadores durante toda su carrera laboral a una cuenta individual. Su pensión de jubilación se calcula en función de lo aportado durante toda su vida a partir de reglas actuariales, por lo que se vinculan directamente cotizaciones y prestaciones. La base de este sistema es que los trabajadores percibirán una pensión directamente relacionada con las aportaciones que han realizado al sistema a través de sus cotizaciones. Las cuentas nocionales son cuentas virtuales que se asignan a los trabajadores y donde se van acumulando las cotizaciones que realiza. Una vez alcanzada la edad de jubilación, las prestaciones que percibirá como pensión vitalicia dependerán de los derechos correspondientes al saldo acumulado en su cuenta (Jimeno Serrano, 2003)

Una de las principales razones por las que este tipo de sistemas está muy bien valorado es por la transparencia del mismo, ya que en cualquier momento el trabajador puede conocer el importe de lo que ha ido cotizando a lo largo de su vida laboral, al igual que el importe de lo que percibiría en caso de jubilarse en un momento concreto. Además de porque le afectan menos los cambios demográficos, el argumento más importante por parte de los economistas que promueven este sistema es el siguiente: la existencia de un sistema de seguridad social de reparto incide negativamente en el ahorro nacional, por dos motivos: en primer lugar, la población, bajo ese sistema, tiene menos incentivos a ahorrar, ya que tiene

la certeza de que, aunque no haya generado unas cotizaciones muy elevadas, el estado pagará sus pensiones en el futuro.

El segundo argumento más utilizado es que los trabajadores tienen incentivos a retirarse del mercado laboral antes de tiempo, ya que saben que cobrarán una pensión en el futuro, y, por lo tanto, tienen cubierto el ingreso durante el período de retiro y el de cobro de jubilación. Por el contrario, en un sistema de cuentas nocionales el ahorro neto sería superior, dando lugar a una mayor acumulación de capital. Y un mayor stock de capital permite obtener un output per cápita mayor. Los salarios también serán mayores y el tipo de beneficio sería inferior. La oferta de trabajo también sería superior, pero este efecto sería poco importante en agregado (Cadarsó & Febrero, 2003).

Igualmente, mientras que, en un sistema público de reparto, el crecimiento de las pensiones está limitado al crecimiento del PIB, y nunca puede crecer más que este, en un sistema de cuentas nocionales la rentabilidad procede de la productividad marginal del capital (Zubiri, 2015). Si ésta es mayor que la tasa de crecimiento de la población, no sólo el ahorro es más rentable, sino que un aumento del ahorro, además, va a redundar en un mayor bienestar (Arévalo, 2016).

Sistema de capitalización: en este sistema de pensiones los trabajadores y contribuyentes cotizan para uno mismo, es decir, en este sistema las prestaciones por jubilación si que guardan una relación directa con las aportaciones que los trabajadores han ido realizando a lo largo de su vida laboral. Además, en un sistema de capitalización se tiene en cuenta la evolución financiera y temporal de dichas cotizaciones (cómo y cuándo se hayan invertido). En este tipo de sistema no se tiene en cuenta el componente de solidaridad intergeneracional que se mencionaba en el sistema de reparto (Del Águila Cazorla, 2010).

En los modelos de capitalización, sí que existe un fondo (materializado por ejemplo en un plan de pensiones) en el cual se van registrando las cotizaciones de los contribuyentes a título personal para que se acumulen hasta que esa persona requiera la obtención de sus prestaciones de jubilación. Las aportaciones a dicho fondo suelen ser voluntarias, y las puede realizar tanto el empleador o el empleado de manera constante y periódica o de manera excepcional. Para acceder a las prestaciones de jubilación, el individuo ha de presentar un

documento de jubilación legal que le acredite a ello. Por otro lado, uno de los beneficios de este sistema, es que ese contribuyente puede acceder anticipadamente a las prestaciones en casos especiales de necesidad (Cuadernos de Relaciones Laborales, 2015).

Entre los beneficios de este sistema, es necesario destacar dos. En primer lugar la rentabilidad, pues como se ha comentado previamente, las aportaciones que hacen los trabajadores irán destinadas a un fondo de pensiones del cual se pueden obtener rentabilidades en función del perfil o el riesgo que quiera asumir cada contribuyente (eso puede resultar peligroso también si se invierte en fondos con mucho riesgo) haciendo que la generación de intereses continuada a lo largo de los años y su reinversión generaría un importe mucho mayor que en el sistema de reparto. Además, el importe no dependería del sueldo cotizado durante los dos últimos años y el incremento de la pensión estaría sujeto a la duración de la carrera laboral (lo que incentiva el alargar los años de trabajo) (Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2012).

Asimismo, el ahorro llevado a cabo por los contribuyentes favorecería más tarde un incremento de la inversión. La FIAP afirma que este sistema de pensiones supone una reducción en el fraude fiscal, puesto que los individuos no cuentan con factores que les motiven a defraudar a Hacienda si su cotización comienza a generar intereses desde el principio. Por otro lado, los mayores tendrían más estímulos para permanecer en sus puestos de trabajo, ya que un año de cotización adicional no sólo elevaría el dinero del fondo, sino que proporcionaría un rendimiento adicional (Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2012).

Además, como ya se ha explicado antes, a diferencia de un sistema de reparto, en el que el crecimiento de las prestaciones depende del crecimiento del PIB o de otros indicadores como el IPC o el índice de Revalorización de las Pensiones, en un sistema de capitalización dependerá de la productividad de la inversión del fondo. Los planes capitalizados, por su parte, están sujetos a riesgos colectivos e individuales que no se pueden eliminar. El riesgo colectivo se producirá cuando, por una recesión económica u otra causa la rentabilidad caiga sustancialmente (Zubiri, 2014).

Por último, este sistema cuenta con una serie de inconvenientes, porque pese a que su aplicación incentivaría la búsqueda de trabajo y el aumento de las pensiones para un amplio porcentaje de la población, mucha gente no recibiría una pensión o su importe sería insuficiente, dando lugar a un aumento de la desigualdad, por lo que sería necesario la aplicación de una pensión mínima (Arévalo, 2016).

Sistema mixto de pensiones: es un sistema compuesto por una pensión pública complementada por otra de carácter privado. Este modelo trata de mantener el pilar de previsión social pública, el cual da derecho a percibir ciertos ingresos en el momento de la jubilación, cumpliendo una serie de requisitos. Por otro lado, incorpora un segundo pilar, que consiste en la previsión social complementaria con planes de pensiones privados de aportación definida basados en un sistema de capitalización individual que determinará la cuantía en el momento de la jubilación. Las aportaciones a los planes de pensiones pueden ser ejecutadas por parte del empleador o por parte del ahorro de cada ciudadano. Es muy importante resaltar que el componente de capitalización nunca sustituirá la pensión pública, sino que complementará la misma (Fernández García, 2018).

Las ventajas de este sistema es que cuenta con una pensión pública que procede de las cotizaciones de los trabajadores presentes, basada en la solidaridad intergeneracional, que además se complementa con las ventajas propias de un sistema de cuentas nocionales (la transparencia y una previsión individual que puede proporcionar un gran aumento en el importe de la pensión si es llevado a cabo de una forma eficiente). El hecho de que ambos pilares se complementen es lo que hace que este tipo de sistemas sean tan bien valorados, pues si el importe de la pensión pública no es suficiente, un buen uso de los planes privados puede dar lugar a una situación financiera positiva y viceversa.

El Banco Mundial ha tomado la iniciativa en las actividades encaminadas a ayudar a los países a reformar sus sistemas de pensiones. Desde 1984, ha intervenido con ese fin en 68 países, con más de 200 préstamos y créditos. Además, ha publicado más de 350 documentos sobre la reforma de las pensiones para la creación de sistemas de pensiones sostenibles. Desde que empezó con esta actividad el BM ha establecido que el sistema mixto de pensiones es el óptimo para cumplir una serie de objetivos. Los objetivos principales que trata de satisfacer esta organización internacional a través del sistema mixto de pensiones

son: la reducción de la pobreza de los ancianos y la nivelación del consumo a lo largo de toda la vida. Además, establece como objetivos secundarios el aumento del ahorro nacional, el crecimiento del mercado de capitales y los incentivos en el mercado laboral (Banco Mundial, 2009).

El BM ha desarrollado una estrategia que busca implantar en los países a los que presta su ayuda es crear sistemas de pensiones flexibles y sostenibles compuestos de tres pilares basados en diversas formas de apoyo a los ingresos, en tanto prevalezcan las condiciones iniciales adecuadas y que no sean perjudicados por las circunstancias demográficas de un territorio. El primer pilar consiste en un plan de reparto administrado por el sector público, que tratará de garantizar una pensión mínima digna para todos los ciudadanos de un territorio, sin tener en cuenta sus cotizaciones laborales; el segundo es un plan obligatorio financiado por el sector privado, a través de cotizaciones de los trabajadores individuales que irán dirigidos a su propio fondo futuro, y el tercero es un plan voluntario financiado por el sector privado, que dependerá de la voluntad de cada uno. También se recomienda adoptar medidas complementarias en materia de ingresos jubilatorios para los trabajadores que no tienen cobertura y los pobres (Banco Mundial, 2009).

3. SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

3.1. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES

Como se explica en el Anexo, las sucesivas reformas llevadas a cabo en España han dado lugar a un sistema de pensiones de reparto, es decir, este sistema se fundamenta en que la generación de trabajadores actual financia, a través de las cotizaciones de su trabajo, las pensiones de la generación que ya se ha jubilado, con la esperanza de que cuando ellos alcancen la necesaria para jubilarse, su pensión sea financiada a través de las aportaciones de la generación posterior. Este sistema trabaja bajo cinco principios (BBVA, 2016):

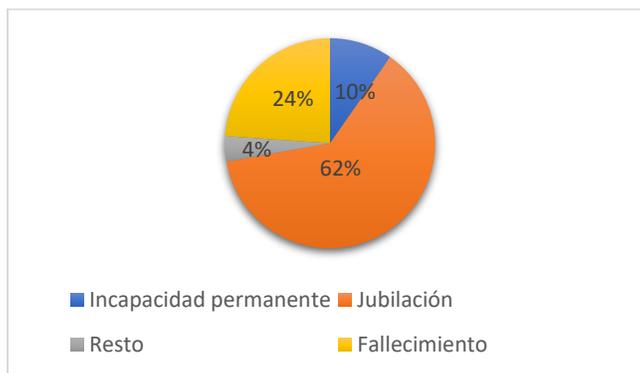
1. Principio de reparto: como ya se ha explicado previamente, las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones de los jubilados en ese mismo momento.

2. Principio de proporcionalidad contributiva: la cuantía de estas pensiones tendrá relación y será coherente con las aportaciones llevadas a cabo mediante las cantidades de las cotizaciones de los trabajadores al sector público y el periodo de las mismas.
3. Principio de universalidad: las personas que no hayan participado a través de contribuciones también pueden acceder al nivel no contributivo de prestaciones para poder subsanar las necesidades más básicas. El objetivo es que todas las personas puedan acceder en menor o mayor medida al sistema.
4. Principio de gestión pública: la institución principal encargada de poner en marcha este sistema, la Seguridad Social, está gestionada y financiada por entidades públicas.
5. Principio de suficiencia de prestaciones: la cuantía de las prestaciones ha de ser suficiente para poder asegurar las necesidades protegidas.

Asimismo, se hace una diferencia entre las pensiones contributivas y las pensiones no contributivas. Las pensiones contributivas son las más “comunes” y se rigen por el sistema de reparto y las cotizaciones laborales de los trabajadores. Son el resultado de un número de años cotizando a la Seguridad Social para financiar las pensiones de la población jubilada. Las pensiones contributivas están supeditadas a años previos de relación con la Seguridad Social. Para acceder a estas pensiones contributivas también es necesario cumplir una serie de requisitos entre los que se encuentra un mínimo de años de cotización que den lugar a una cuantía mínima cotizada a lo largo de los años de trabajo. La Seguridad Social hace una diferencia en las pensiones entre jubilación, por incapacidad permanente y por fallecimiento (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2012).

- Pensión contributiva de jubilación: se hace una diferencia entre la jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los 64 años. Desde enero de 2021, la edad de jubilación será de 66 años para los trabajadores que no tengan la pensión mínima exigida. La persona tiene que acreditar 15 años de cotizaciones y un mínimo de dos años de cotización en el intervalo de 15 años anteriores al acceso a la jubilación.
- Pensión contributiva por incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez.
- Pensión contributiva por fallecimiento: viudedad, orfandad y en favor de familiares

Gráfico 1: Distribución de las pensiones contributivas (%) en febrero de 2021



Fuente: Seguridad Social

Como se puede observar en el gráfico 1, cuyos datos se han obtenido de la página oficial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, las pensiones de jubilación suponen la gran mayoría de las pensiones contributivas del país, un porcentaje que va creciendo progresivamente con el paso de los años. Es por eso, que, a partir de ahora, cada vez que se haga referencia a las pensiones del sistema español de pensiones nos referiremos a las pensiones por jubilación, pues suponen el grueso de este gasto.

Por otro lado, están las pensiones no contributivas, que son prestaciones de carácter económico dirigidas al sector de la población que se encuentra en una situación de necesidad al no contar con los recursos suficientes. Para recibir estas prestaciones no existe la obligatoriedad de haber cotizado en el sistema. A diferencia de las pensiones contributivas, que son gestionadas el organismo de la Seguridad Social, las pensiones no contributivas las gestionan los órganos responsables de cada Comunidad Autónoma y, en el caso de Ceuta y Melilla, las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2012).

El objetivo de las pensiones no contributivas es ofrecer a las personas mayores de 65 años, que se encuentren en situación de necesidad, una prestación económica que les garantice la subsanación de ciertas necesidades básicas, además de asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios. Dentro de las pensiones no contributivas podemos diferenciar de jubilación y de invalidez (Bankinter, 2021).

- Pensión no contributiva de jubilación: para acceder a esta pensión es necesario cumplir una serie de requisitos entre los que se encuentran: tener 65 o más años,

residir legalmente en España durante al menos 10 años a partir de los 16 años de edad. No tener rentas y no disponer de una pensión contributiva (Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2015).

- Pensión no contributiva de invalidez: para acceder a esta pensión, el solicitante ha de tener entre 18 y 65 años, residir en España durante al menos 5 años de los cuales 2 han de ser consecutivos y anteriores a la solicitud de la prestación. Además, tiene que presentar documentos que certifiquen una invalidez del 65% o más (Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2015).

Gráfico 2: Distribución de las pensiones no contributivas (%) en 2020



Fuente: IMSERSO (2020)

3.1.1. Financiación de las pensiones

En cuanto a la financiación de las pensiones, es necesario hacer una diferencia entre las dos formas de pensiones. Las pensiones contributivas se financian a través de los fondos de la Seguridad Social. Por otro lado, las pensiones no contributivas se financian con cargo a los Presupuestos Generales del Estado mediante transferencias de crédito al de la Seguridad Social (De la Fuente & Domenech, 2012).

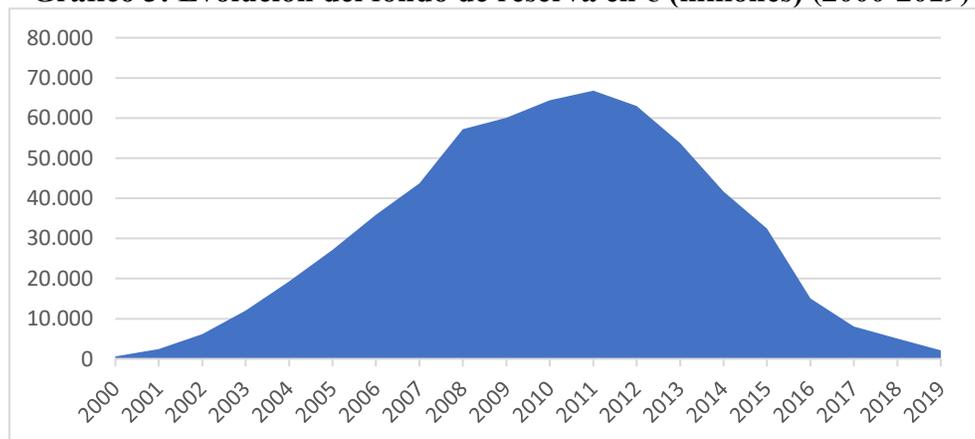
Las pensiones contributivas se financian de una forma mixta para adquirir los recursos necesarios y hacer frente a sus obligaciones. La principal fuente de financiación la obtiene a través de las cotizaciones que los trabajadores y empresas destinan a la Seguridad Social cada mes a través de los salarios. En segundo lugar, las aportaciones progresivas del Estado suponen un fuerte incremento de esta financiación con carácter permanente en los Presupuestos Generales y las que se acuerden para atenciones especiales. Por último, también

cuenta con las cantidades recaudadas en concepto de sanciones o recargos y las rentas de sus recursos patrimoniales (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2012).

En segundo lugar, las pensiones no contributivas se financian mediante los PGE, más concretamente a través de aportaciones del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, siendo registrado ese crédito en el Presupuesto de gastos y dotaciones del IMSERSO, abonándose a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, excepto en las Comunidades Autónomas de Navarra y el País Vasco (Instituto BBVA de Pensiones, 2020).

Cabe destacar la relevancia que ha tenido a lo largo de las últimas décadas el fondo de reserva creado en el Pacto de Toledo, también conocido como “la hucha de las pensiones”. El fondo de reserva acumuló un colchón económico en los años de crecimiento guardando la diferencia entre las cotizaciones sociales y los gastos en pensiones contributivas. El problema es que ese fondo de reserva ha experimentado en los últimos años un descenso sustancial que ha llevado a un agotamiento en su práctica totalidad (ver gráfico 3).

Gráfico 3: Evolución del fondo de reserva en € (millones) (2000-2019)



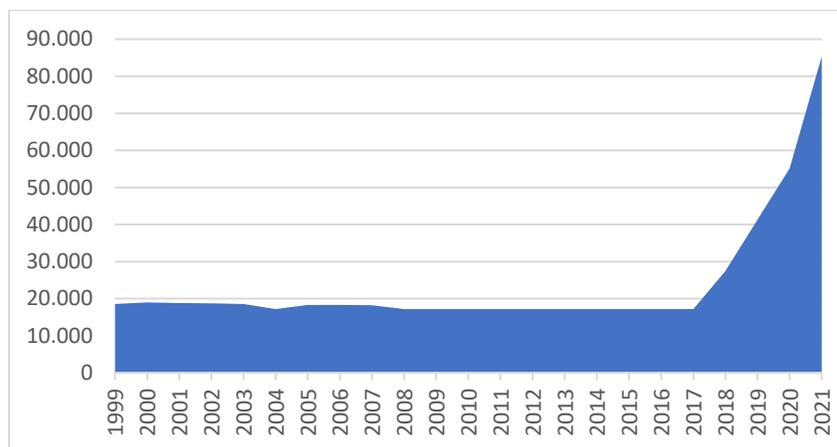
Fuente: Bankinter

El agotamiento del fondo de reserva plantea un enorme reto a la Seguridad Social pues debe buscar nuevas fuentes de ingresos para poder financiar las pensiones y no aumentar el agujero de deuda que ya posee. A partir de 2012 los gobiernos empezaron a hacer uso del fondo con el fin de cubrir déficits resultantes de otras partidas, haciendo que, en tres años, el colchón del fondo se redujese a la mitad.

A esto hay que añadirle que en ese momento España se encontraba en una crisis financiera de una magnitud enorme, que dio lugar a un incremento en el desempleo, haciendo

que cada vez la cantidad recaudada por parte de las cotizaciones fuese menor y agravar la situación aún más y creando una tasa de dependencia cada vez mayor (Vega Miguélez, 2019).

Gráfico 4: Deuda de la Seguridad Social (millones de €) en el periodo 1999-2021



Fuente: Epdata

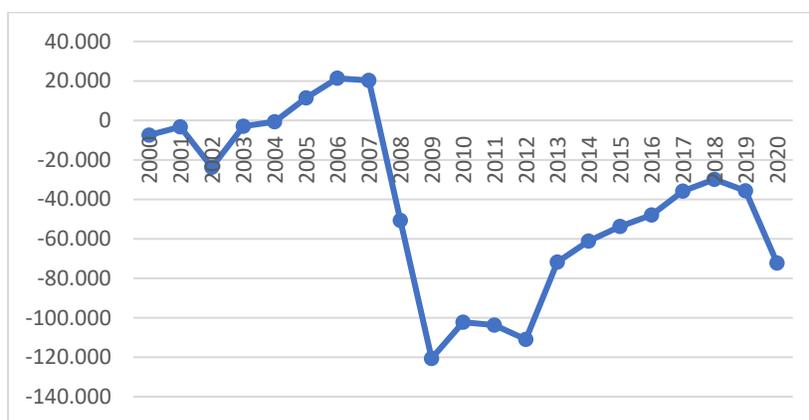
En el gráfico 4 sobre la deuda de la Seguridad Social, se puede apreciar una gran estabilidad durante el periodo 1999-2017 debido al amplio colchón que había en el fondo de reserva. Una vez que el fondo de reserva se empieza a agotar a partir de 2018, la deuda de la Seguridad Social se dispara con un incremento de 27.000 millones de euros en esos dos años posteriores. Desde ese momento la deuda del organismo público ha seguido creciendo desmesuradamente. A esa situación hay que añadirle la crisis pandémica, que ha provocado un aumento en el endeudamiento, alcanzando una deuda de 85.354 millones (equivalente a 9.700 euros por pensionista), 30.330 más frente a hace un año (55,1% de alza). Este importe recoge los préstamos y transferencias que el Estado ha ido haciendo sobre la Seguridad Social, incluyendo el último suplemento de crédito de 6.000 millones, antes de que el sistema girase la mensualidad extra a los pensionistas (Tahiri, 2021).

España se encuentra en una tendencia de caída libre, pues lleva encadenando déficits fiscales desde 2008, además en los últimos años solo ha tenido tres veces superávit fiscal, dando lugar a un agujero insostenible a largo plazo. En la Unión Europea solo hay cinco países con peor resultados fiscales (Sánchez de la Cruz, 2019).

En cuanto a los resultados de la Seguridad Social, en 2018, solo tres de los veintiocho países de la UE presentaron un saldo negativo (España, Italia y Dinamarca),

mientras que el resto de los países cubrieron todo el gasto en pensiones mediante los ingresos por cotizaciones. Los datos que presenta el Instituto Molinari en 2018, dejan en evidencia la gravedad de la situación. En 2018, los últimos 37 días del año de gasto de pensiones se financiaron con deuda (Instituto de Estudios Económicos, 2019). En 2019 encontramos que la Seguridad Social agotó sus ingresos 32 días antes de final de año. Solo Hungría nos acompaña en este escenario, aunque su déficit equivale a 8 días del calendario. Esto equivale a que 1 de cada 12 euros de gasto en pensiones se financie con cargo al Tesoro, en vez de con cotizaciones (Sánchez de la Cruz, 2020).

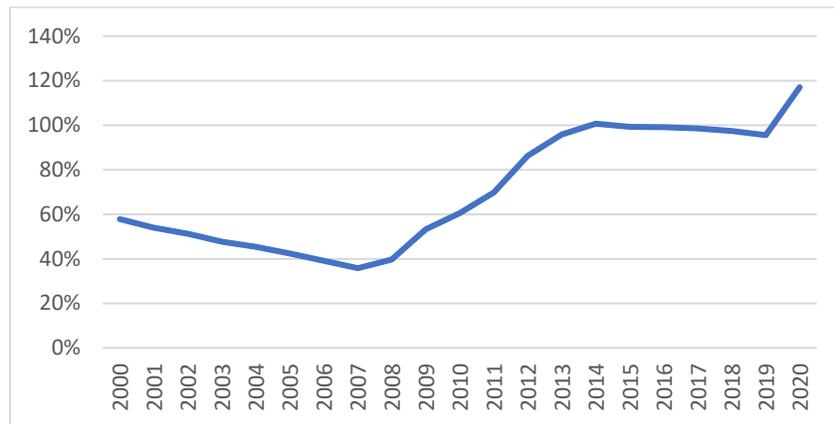
Gráfico 5: Resultado fiscal en España (millones de €) en el periodo 2000-2020



Fuente: Datos Macro

Como se puede observar en los gráficos 5 y 6, España es un país que está saturando sus recursos a través de un gasto público mucho más elevado de lo que ingresa, dejando a la economía sobrecargada y saturada, algo que no se podrá mantener en el tiempo, pues si sigue así, esta acabará colapsando en bancarrota. Esta situación obliga al gobierno a tomar medidas cuanto antes en las partidas de gasto.

Gráfico 6: Deuda Pública de España (% PIB) en el periodo 2000-2020



Fuente: Datos Macro

3.1.2. Cálculo de la pensión

La pensión de jubilación en España se calcula a través de las bases de cotización de los últimos años de la vida laboral de los trabajadores. Actualmente, se tienen en cuenta los últimos veintitrés años. Por otro lado, las últimas reformas aumentan ese periodo hasta los 24 últimos años cotizados en 2021 y los últimos 25 años en 2022. Teniendo en cuenta estos cambios, para calcular la pensión de jubilación, el trabajador deberá recopilar y sumar las bases de cotización de sus últimos 23 años (ING Direct, 2020). Las bases de cotización vienen registradas en las nóminas de los trabajadores. Además, la Seguridad Social proporciona a los trabajadores documentos en los que facilita esta información para el cálculo de la pensión donde constan las bases por el periodo de tiempo trabajado.

La base de cotización se define por la Seguridad Social como la remuneración bruta en el periodo de un mes, donde se contienen las pagas extraordinarias prorrateadas de un trabajador. Cada año la Seguridad Social establece unos mínimos y máximos para estas bases según las categorías laborales. Sobre dichas categorías profesionales establece el importe que deben aportar la empresa y el trabajador mensualmente (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2012). El segundo paso necesario para calcular la pensión de jubilación de un trabajador es calcular la base reguladora del trabajador. Esa base reguladora sirve como divisor de la suma de las bases de cotización expresadas en los párrafos previos.

La base reguladora depende de los años computables de las bases de cotización de los trabajadores. Este cálculo se da debido a que las pensiones se reciben en catorce pagas, a diferencia de las cotizaciones, que se contribuyen de forma mensual. Para calcular el divisor de la operación habrá que multiplicar por catorce los años computables (en 2020 son 23 años, en 2021 son 24 y en 2022 25 años). Es decir, en 2020 el divisor por el que se tendrá que dividir la suma de las bases de cotización será 322 (Trincado, 2020).

Es necesario aplicar un porcentaje a la base reguladora que varía según los años cotizados de cada persona. Para poder acceder al 100% de la pensión, un trabajador ha de haber cotizado al menos 36 años, pero las últimas reformas lo incrementarán progresivamente a partir de 2027. Para poder acceder al porcentaje mínimo es necesario haber cotizado 15 años. Esa porción de la población tendrá derecho a un 50% de la base reguladora. A ese 50% de la base reguladora se le añade un porcentaje adicional estipulado por ley por cada mes cotizado hasta llegar al 100% que, como se ha mencionado previamente se alcanzaría a los 36 años de cotización. El porcentaje que multiplica a cada mes adicional varía también según el año en que tenga lugar la jubilación. De esta forma, una persona se garantiza una pensión mínima a partir de los 15 años cotizados. En la siguiente tabla se refleja cómo el coeficiente que multiplica a cada mes adicional será menor con el paso de los años, reduciendo suavemente la pensión que percibirán los próximos jubilados.

Tabla 1: Cálculo de la pensión de jubilación

Periodo de aplicación	Primeros 15 años	Meses adicionales cotizados	Coficiente mensual adicional
2020 a 2022	50%	1 al 106	0,21%
		146 a 252	0,19%
2023 a 2026	50%	1 a 49	0,21%
		209 a 258	0,19%
A partir de 2027	50%	1 a 248	0,19%
		248 a 264	0,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de ING Direct

En 2020, las **pensiones mínimas** son (ING Direct, 2020):

- **Con cónyuge a cargo:** 11.807,60 € anuales (14 pagas de 843,40 €)-.
- **Sin cónyuge a cargo:** 11.807,60 € anuales (14 pagas de 843,40 €).
- **Con cónyuge no a cargo:** 9.081,80 € (14 pagas de 648,70 €).

3.2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

La demografía es un factor muy relacionado con la viabilidad o estabilidad de un plan de pensiones. A la hora de estudiar la demografía de un país, hay que analizar cómo las tendencias principales pueden incidir de manera directa en el sistema de pensiones español, de modo que será preciso considerar cuáles son los factores demográficos que provocan dicha coyuntura. En este documento vamos a observar cómo el desarrollo de los factores demográficos indica un futuro incremento en el gasto en pensiones debido al envejecimiento poblacional derivado de una mayor esperanza de vida, menor tasa de mortalidad y fecundidad. Por otro lado, analizaremos otras variables como la tasa de desempleo y de dependencia que pueden dar una visión más clara de los retos que tendrá que afrontar el sistema de pensiones si quiere evitar el colapso (Castiñeiras Esmorís, 2017).

3.2.1. Tasa de Natalidad

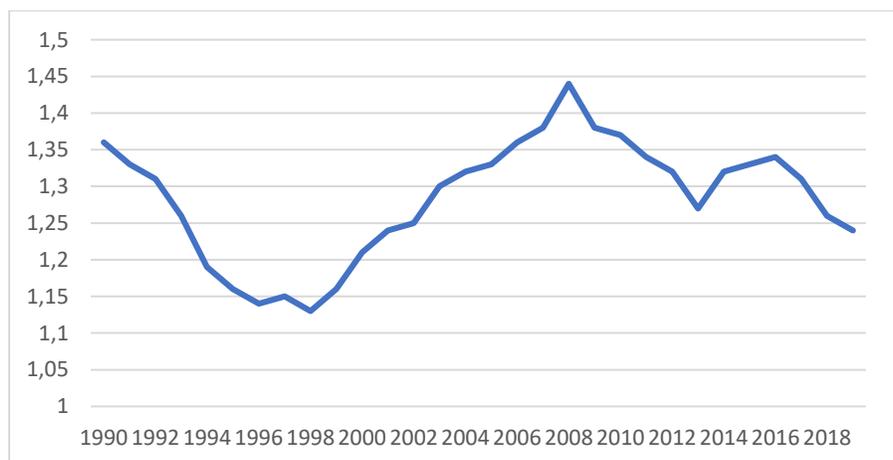
La tasa de natalidad es definida como la razón entre el número de nacidos vivos en una población durante un año específico y la población total a mitad de año, para el mismo año, usualmente multiplicada por 1.000 (OPS, 2015). Por otro lado, el INE define la tasa de fertilidad como “una variable demográfica que muestra el número promedio de hijos que nacerían por mujer si todas las mujeres vivieran hasta el final de sus años fértiles y dieran a luz de acuerdo con la tasa de fecundidad promedio para cada edad”. En este documento vamos a utilizar como indicador esta tasa frente a la tasa de natalidad, al considerarla más precisa por contemplar únicamente los nacimientos en relación con la población en la que tienen lugar, es decir, las mujeres en edad fértil, y no con la población total.

En 2019, fue el tercer país de toda Europa con la tasa de fertilidad más baja, equivalente a 1,24 hijos por mujer. Por detrás solo se encuentran Malta (1,14) y Ucrania (1,20) (Eurostat, 2019). Como podemos ver, España se encuentra muy por debajo de la media de la Unión Europea, cercana a 1.50 hijos por mujer. Esta tendencia se lleva dando ininterrumpidamente desde 2008, pues hemos visto que la situación económica tiene un fuerte

impacto a la hora de tomar la decisión de tener hijos. Desde ese año, la tasa de fertilidad ha caído en un 15%, haciendo que la pirámide poblacional se estreche en la base.

Además, España se caracteriza por ser el segundo país en el que las mujeres más retrasan la maternidad de toda la Unión Europea. La media de edad en la que una mujer tiene hijos es 30,9 años. El primer país es Italia, ligeramente superior (31,1 años) (El Economista, 2019). Asimismo, España es el país con más madres primerizas con 40 años o más. El 7,4% del total de nacimientos en 2017 en el país fueron de madres con 40 años o más (Eurostat, 2019). Estos dos últimos datos reflejan una situación en la que las madres cada vez le dan menos importancia a tener hijos y esperan hasta tener una buena situación económica.

Gráfico 7: N.º de hijos por mujer en edad fértil en España en el periodo 1990-2019

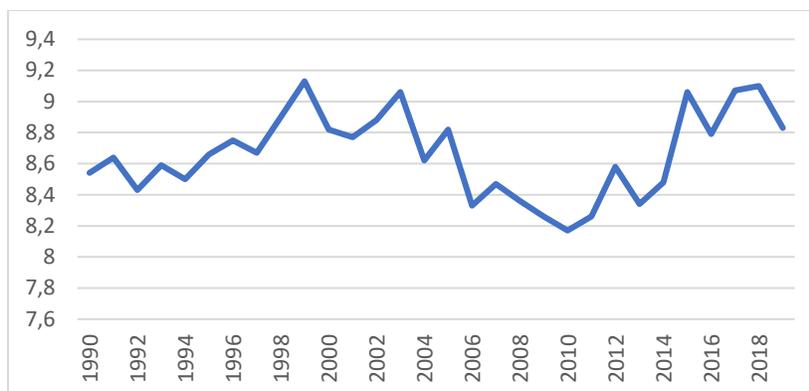


Fuente: INE

En el gráfico 7 se puede ver cómo la llegada masiva de inmigrantes y el crecimiento económico provocaron un aumento en el número de hijos por mujer, pero que, tras la crisis económica de 2008 recuperó la tendencia a la baja previa. A partir de entonces, la tasa de fertilidad ha seguido disminuyendo y los indicadores no parecen que vayan a repuntar, aún más tras la crisis económica que derivará de la crisis pandémica, es más, el confinamiento por el coronavirus ha provocado un desplome del número de nacimientos mensuales en España hasta el nivel más bajo jamás registrado (La Vanguardia, 2021).

3.2.2. Tasa de mortalidad

Gráfico 8: Tasa de mortalidad en España (%) en el periodo 1990-2019



Fuente: INE

La RAE define la tasa de mortalidad como la proporción de defunciones registradas, con respecto a mil individuos total que habita en una población, ciudad o país; en un año. En el gráfico 8 se aprecia que la tasa de mortalidad en España se ha mantenido muy constante a lo largo de los últimos 30 años, siendo el dato actual ligeramente superior al registrado en 1990, lo que se puede explicar fácilmente por el envejecimiento poblacional y el aumento en la proporción de personas mayores de 65 años en las últimas décadas (Vega Miguélez, 2019).

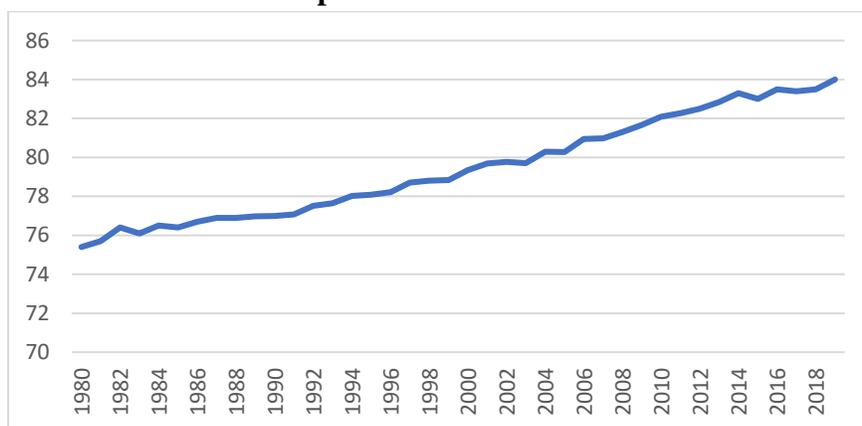
3.2.3. Esperanza de vida

La esperanza de vida es el indicador demográfico que trata de calcular la edad media que puede llegar a vivir una persona nacida en un país concreto en un momento determinado. En los países desarrollados la esperanza de vida ha incrementado enormemente en las últimas décadas. España es uno de los ejemplos más destacados, situándose en los puestos más altos de esta clasificación. Los avances tecnológicos, la innovación y las mejoras en la sanidad son las principales causas de este aumento. Es cierto que el factor genético influye en un 25%, a eso hay que sumarle también los factores ambientales, que suponen el otro 75%, entre los que se encuentran el clima, la dieta o el estilo de vida, siendo esas las principales causas de la tendencia de esta variable en España (Thyssenkrupp, 2018).

En 2020, España tenía la mayor esperanza de vida de la UE y la tercera del mundo, solo superada por Japón y Suiza (López, 2020). Así se desprende de un informe elaborado

por el Ministerio de Sanidad donde se establece que la edad de vida en España es de 83,3 años (80,4 en hombres y 86,1 en mujeres). En el estudio se puede percibir como en los últimos doce años, la esperanza de vida se ha incrementado en 2,2 años en España (Blanco Palmero, 2016).

Gráfico 9: Esperanza de vida en España para ambos sexos (en nº de años) en el periodo 1980-2019



Fuente: INE

El gráfico 9 refleja que la esperanza de vida ha aumentado sensiblemente en las últimas décadas. En concreto, una persona con 65 años hoy tiene una longevidad esperada de casi 6 años más que una persona con la misma edad en 1975 (el sistema de pensiones tiene que sustentar una pensión a un jubilado durante 6 años más de media que antes) y se proyecta que vivirá cerca de 8 años menos que una persona de 65 años en 2060 (Hernández de Cos, Jiménez, & Ramos, 2017). Además, muestra un aumento en la esperanza de vida de casi diez años en los últimos 40 años. Un reciente estudio de la Universidad de Washington, publicado en la revista médica *The Lancet*, predice que España será líder en la esperanza de vida en el mundo para el año 2040, con una expectativa de vida de 85,8 años. Con los pronósticos más optimistas, esta cifra se elevaría aún más, hasta los 87,4 años (Samper, 2018).

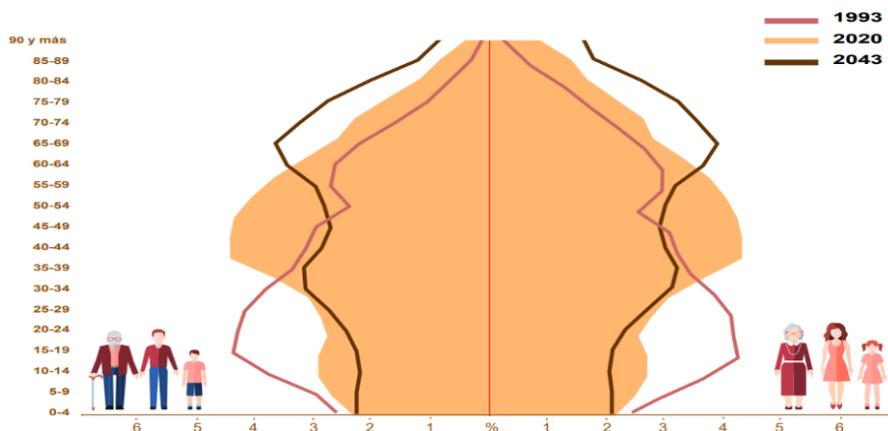
3.2.4. Pirámide poblacional

Los cambios en las variables analizadas previamente tienen un claro efecto en la pirámide poblacional, dando lugar a una población cada vez más envejecida en el que el grueso de la población se encuentra en la parte intermedia-alta, la base se estrecha cada vez más y la parte alta cobra más peso progresivamente. El sistema español ha funcionado

correctamente, en un contexto en el que la estructura de la población dibujaba una figura piramidal: una amplia base principal de cotizantes y una parte reducida de jubilados. Pero la realidad empieza a ser distinta, como en la mayoría de países desarrollados (Tabueña, 2015).

Según el INE, en 2019, las personas de más de 65 años representaron un porcentaje cercano al 20% de la población española. Si se compara este dato con décadas anteriores (Gráfico 10) se puede ver como este dato es casi diez puntos mayor que hace medio siglo. El descenso en la natalidad y el aumento en la esperanza de vida ha aumentado la edad media a los 43,5 años, diez años más que en 1980 (33,5 años). Con el paso de los años, si todo sigue igual, veremos como la figura de la pirámide se irá invirtiendo, dando lugar a una parte mucho más ancha en la zona media-alta que en la media-baja, debido a que veremos el envejecimiento de la generación del *baby boom*¹ que contrastará con un porcentaje de jóvenes cada vez menor (Hernández de Cos, Jiménez, & Ramos, 2017).

Gráfico 10: Comparación de las pirámides poblacionales de 1993, 2020 y 2043 (%)



Fuente: INE (2019)

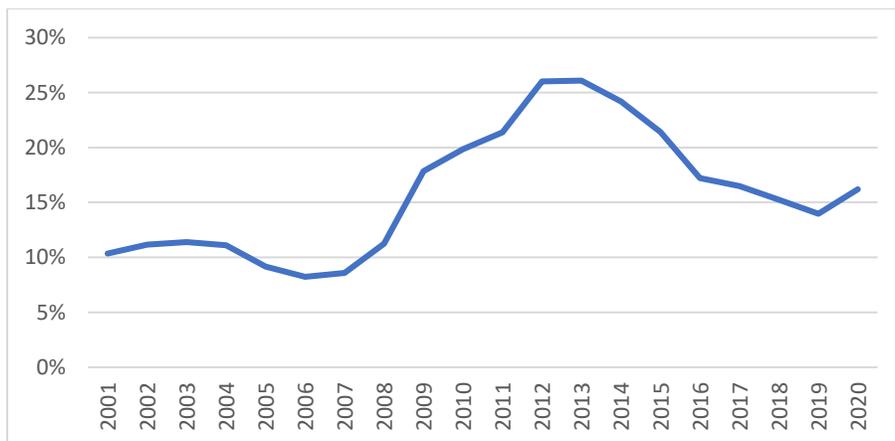
3.2.5. Tasa de desempleo

La tasa de desempleo, que mide el nivel de desocupación en relación a la población activa, es un factor muy importante a tener en cuenta para valorar la sostenibilidad de un sistema de pensiones, ya que, como ya se ha mencionado, esta depende de las cotizaciones de los trabajadores para financiar las pensiones de los jubilados. En el caso en el que no se

¹ La generación baby boom comprende a toda aquella población nacida entre 1958 y 1975

obtingan ingresos suficientes a través de las cotizaciones sociales, la Seguridad Social tiene que obtener ingresos a través de otros medios, lo que supone que haya mucha más propensión al endeudamiento y haga más difícil su viabilidad futura (Ruiz Candela, 2017)

Gráfico 11: Tasa de desempleo en España (%) en el periodo 2001-2020



Fuente INE

Como se ve en el gráfico 11, España es un país caracterizado por una muy elevada tasa de desempleo, en el que ciertos déficits estructurales provocan que las crisis le afecten mucho más que a la mayoría de los países de la UE. Las altas tasas de desempleo provocan que cada vez haya menos trabajadores y por lo tanto se recaude menos a través de cotizaciones. En España es muy destacable la elevadísima tasa de desempleo estructural, que mide la población en paro durante más de un año, que, en 2018 ascendió al 47% del total de los desempleados, el segundo más alto de la UE, tras Grecia (Cruañas, 2018).

Una de las principales causas de este desempleo estructural es el sistema educativo español, que presenta unos indicadores que le dejan en evidencia frente a la UE. En primer lugar, el gasto en educación (%) PIB en España fue del 4% en 2019 mientras que la media de la UE fue de 4,7%. El abandono prematuro de la educación en la población de 18 a 24 años en España representó, en 2017, el 18,3% mientras que en la media de la UE fue solo del 10,6% (Rosell, 2019). El sistema educativo español provoca que los jóvenes salgan menos formados que sus vecino de Europa. Por otro lado, España se presenta como el segundo miembro de la UE con el mercado laboral más rígido, tras Grecia, provocando esto que sea

más difícil para las personas desempleadas reincorporarse al mercado laboral debido a los elevados costes de contratación y escasos puestos vacantes (Soriano, 2013).

Ahora mismo España se encuentra con una tasa de desempleo del 16,2%, una cifra muy alta a la par que engañosa, debido al gran número de persona en situación de ERTE y una crisis económica que se acecha y que empeorará aún más la situación, lo que pone en jaque una vez más la sostenibilidad del sistema de pensiones (Nadeu, 2021). Los ingresos cada vez son menores y los costes son mayores, pues cada vez hay más pensionistas. Otro dato muy preocupante es que España cerró el 2020 con una tasa de desempleo en menores de 25 años de un 40,7%, la más alta de toda la Unión Europea (Sánchez de la Cruz, 2020).

3.2.6. Tasa de dependencia

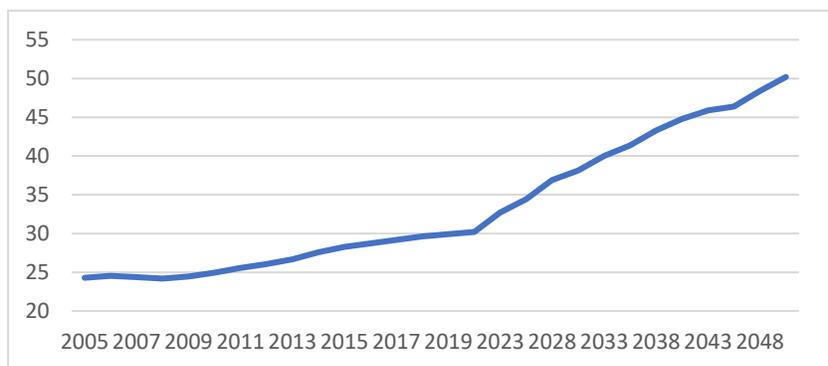
La tasa de dependencia es uno de los indicadores más fiables a la hora de valorar la sostenibilidad de las pensiones. Esta tasa es el cociente entre la población menor de 16 años y mayor de 65 frente a la población entre 16 y 65 años, es decir, muestra la relación entre la población activa y la que no lo es (Abades & Rayón , 2012). El objetivo de este indicador es ver cuántas personas en edad de trabajar financian una pensión.

La evolución de todos los indicadores que hemos ido estudiando a lo largo del documento tendrán un fuerte efecto en el desarrollo futuro de la tasa de dependencia. Una menor tasa de natalidad provocará una reducción en el porcentaje de población activa respecto a la población total. El incremento de la esperanza de vida dará lugar a más pensionistas que, además, lo serán durante más tiempo. Por último, las altas tasas de desempleo (sobre todo en la población joven) hacen que la tasa de dependencia crezca aún más.

Actualmente existen en España dos personas en edad de trabajar por cada persona inactiva, pero las proyecciones al año 2052 sitúan esta ratio en el 100%, es decir, habrá casi una persona inactiva por cada persona en edad de trabajar. Según la OCDE, a mitad de siglo habrá en España los mayores de 65 años representaran un 78% del total de personas en edad de trabajar (entre 20 y 65 años) (BBVA Mi jubilación, 2020). Pese a que ahora mismo se encuentra cerca de la mitad de la tabla de la OCDE, se estime que, en 2050, su tasa de

dependencia sea la mayor de Europa, dejando un escenario realmente preocupante para un sistema de pensiones en una situación que actualmente ya es límite.

Gráfico 12: Tasa de dependencia en España (%) en el periodo 2005-2050



Fuente: INE. Nota: las cifras de 2020 en adelante son previsiones

En el gráfico 12 se puede observar el crecimiento de esta tasa de dependencia desde los años previos a la crisis hasta ahora, y se incluyen las estimaciones para las siguientes tres décadas teniendo en cuenta el envejecimiento poblacional del país, mediante el cual se alcanzaría una tasa cercana al 50% pero cuyo desarrollo dependerá de muchos factores

En el siguiente apartado se procederá a analizar el impacto que tiene el excesivo gasto en pensiones en la economía nacional española.

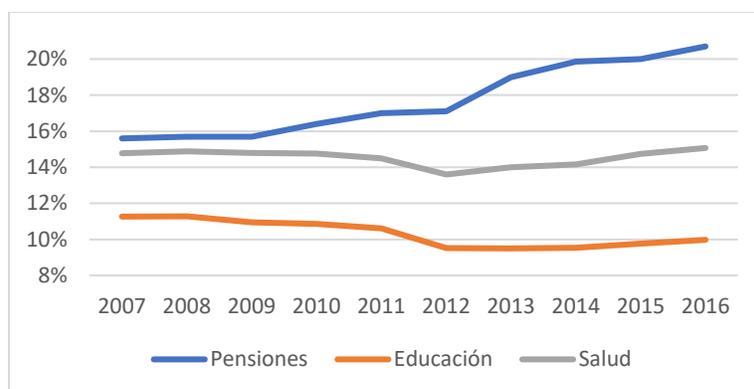
3.3. REPERCUSIÓN DEL SISTEMA ACTUAL EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

En el año 2020 el gasto en pensiones en España ascendió a un porcentaje equivalente al 10,9% del PIB de España. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF) ha estimado que el gasto en pensiones para el año 2050 aumentará en torno a 3,3 puntos, alcanzando un porcentaje del 14,2% del PIB, lo que supone un incremento de 36.000 millones de euros de gasto en esta partida para ese año (Tahiri, 2020). El aumento en el gasto de las pensiones deja un escenario complejo, pues como ya se menciona en el gráfico 6, la deuda pública en España se ha disparado en los últimos 15 años, alcanzando hoy el

120% del PIB (esta cifra será mayor tras la crisis económica del Covid-19, se cree que pueda llegar a un 140%) (Pastoriza, 2021).

La tendencia actual hace que la AIREF haya predicho que el gasto en pensiones aumentará la deuda pública española en más de 600.000 millones hasta 2050. En la década de 2007 a 2016 el gasto en pensiones de jubilación aumentó en casi un 50% (el dato es más impactante aún si tenemos en cuenta que durante esos años las pensiones estaban congeladas). El gasto en pensiones de jubilación aumentó en 32.300 millones de euros. Este incremento supone que en 2016 el gasto en prestaciones de jubilación haya supuesto un 20,7% del total del gasto público efectuado por el Estado, según datos obtenidos de Eurostat, alcanzando esa cifra por primera vez en la historia del país (Zubiri, 2016).

Gráfico 13: Gasto en partidas de pensiones, educación y salud (% del gasto público total) en el periodo 2007-2016



Fuente: Datos Macro

Durante el último lustro, España ha tenido que llevar a cabo una reestructuración en las otras partidas de gasto para poder ajustarse al gasto en pensiones. En el periodo de tiempo entre 2007 y 2016, en términos reales, es decir, descontando la inflación, las únicas partidas de gasto que aumentaron fueron las mencionadas previamente: las prestaciones sociales (las pensiones son la partida principal) y los intereses de deuda pública. Eso hace que España haya tenido que ir ajustando sus gastos en función de las pensiones, que además inciden en la deuda pública y, por lo tanto, en el aumento de los intereses de deuda (Zubiri, 2016).

En el Gráfico 13 se puede apreciar claramente el aumento constante y progresivo en la curva del gasto de las pensiones mientras que las otras dos partidas de gasto escogidas

(educación y salud) decrecen en la mayor parte del periodo. Mientras que la media de gasto en educación en la UE en 2016 fue de 11,7%, en España no llegó al 10% (9,9%). Por otro lado, la media de gasto en salud en la Unión Europea en 2016 se situó en torno al 16,5% del gasto total de los países, mientras que en España esa cifra alcanzó el 15,1% del gasto total (Cuartas, 2020). Ambos ejemplos dejan en evidencia cómo el aumento en el gasto en pensiones limita el crecimiento de partidas muy relevantes para el desarrollo futuro del país.

Otro factor que aumenta la gravedad de este asunto es la escasa recaudación obtenida por el sector público que hace que financiar el gasto público actual y, sobre todo, futuro, parezca insostenible. El sector público, durante el año 2019 ingresó una cantidad equivalente al 39% de su PIB, lo que supone posicionarse en 6 puntos por debajo que la media de la UE (Jorrín, 2019). Es decir, ya no es solo que el gasto en pensiones en España vaya a ser mucho mayor que en la UE, sino que la capacidad del país para afrontar ese gasto a través de lo que recauda es mucho menor que en sus socios comunitarios, que se destine cantidades insuficientes en partidas importantes como educación o sanidad.

España ha de llevar a cabo cambios estructurales en su sistema de pensiones ya que, si el gasto en jubilación mantiene su tendencia, que la mantendrá o aumentará con certeza si no hay cambios, el país será incapaz de hacer frente a los ajustes financieros necesarios para poder subsanar estos gastos. A esta crítica situación se le suma una subida del 0,9% en las pensiones contributivas y del 1,8% en las pensiones no contributivas en 2021 y una crisis económica que empeorará aún más el panorama actual.

Ahora procederemos a comparar el sistema de pensiones de España con el del resto de países

4. SISTEMA DE PENSIONES EN SUECIA

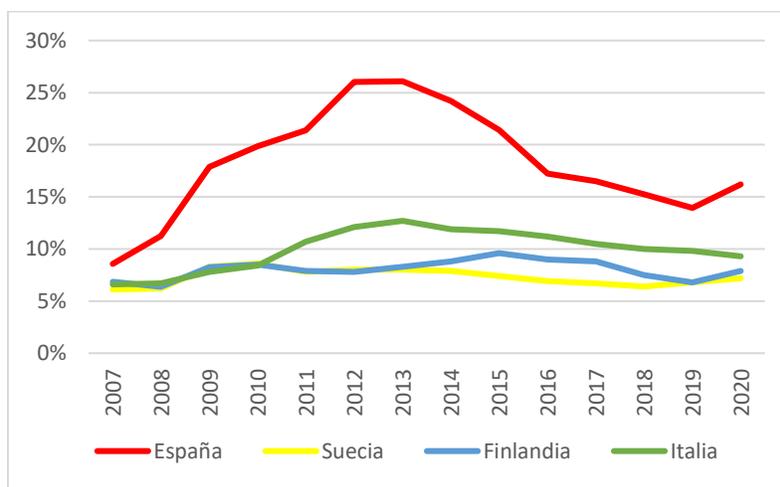
Suecia es un país con una población cercana a los 10,3 millones de personas que presenta características demográficas muy similares en muchos aspectos a la demografía española. En ambos países existe una pirámide poblacional irregular en la que, el porcentaje de población con más de 65 años es de casi el 20% en los dos países, siendo un poco superior en el país escandinavo (Defensor del Pueblo, 2019). Asimismo, la esperanza de vida ha ido progresando a lo largo de las últimas décadas de igual manera en los dos países europeos,

siendo ligeramente más alta en España que en Suecia (83,3 contra 83,2 años de esperanza de vida) (Expansión, 2019).

Estos datos reflejan que Suecia es uno de los países de Europa con mayor porcentaje de población envejecida, y teniendo en cuenta los datos de esperanza de vida, todo parece indicar que esta tendencia se mantendrá con el paso del tiempo. Por otro lado, hay ciertos datos que contrastan con España, y que colocan en una situación más favorable al país sueco de cara al futuro. En primer lugar, se puede apreciar una gran diferencia en la tasa de natalidad sueca, que pese a haber decrecido mucho a lo largo de las últimas décadas, sigue siendo mucho más alta que la española (1,71 contra 1,24) (Expansión, 2019).

En segundo lugar, hay una diferencia muy reseñable es la tasa de desempleo (gráfico 14), que, mientras que en Suecia alcanzó su punto máximo desde 2007 en 2010 con un 8.6% (manteniéndose siempre cerca del 7%) (Expansión, 2019), en España, en ese mismo periodo, el año que registró menor tasa de paro fue en 2007 con 8.57%, teniendo una media cercana a 17% y alcanzando cifras de hasta 26% en 2013. Aun así, esta situación hizo que sonaran las alarmas en el gobierno sueco, debido a que la tendencia a la baja de la natalidad y al alza de la esperanza de vida supondrán un incremento progresivo del ratio de dependencia.

Gráfico 14: Comparación de las tasas de desempleo en España, Suecia, Finlandia e Italia (%) en el periodo 2007-2020



Fuente: Eurostat (2020)

En el año 1994, el Parlamento de Suecia aprobó la propuesta realizada en 1992 para la puesta en marcha del nuevo sistema de pensiones que pondría fin al antiguo sistema de

reparto de pensiones públicas, que sería sustituido por un sistema mixto, una combinación de pensiones públicas y privadas que se ha mantenido hasta la actualidad (Boado-Penas, 2021).

A finales de los años 80 se empezó a atisbar en el país escandinavo el debate sobre la necesidad de cambiar el sistema de pensiones del momento. Tras unas exhaustivas investigaciones y estudios sobre su eficiencia y viabilidad a largo plazo se decidió establecer un cambio. Los objetivos primordiales que se tenían que cumplir para que el nuevo sistema fuera exitoso consistían en que este nuevo plan fuese sostenible a largo plazo, que fomentase el ahorro individual y que fortaleciese el vínculo entre lo aportado y lo recibido.

Una de las mayores preocupaciones para los gobiernos a la hora de implementar un cambio en los sistemas de pensiones es cómo efectuar dicho cambio, pues ciertas generaciones se pueden ver más perjudicadas que otras si no se lleva a cabo de una forma correcta. El gobierno sueco aplica el sistema previo de pensiones de prestación definida a toda la población nacida antes de 1938. El cálculo de la pensión tiene en cuenta los 15 años con las bases de cotización más altas y requiere de 30 años cotizados para acceder a la totalidad de esta (Barr, 2013)

Para los nacidos entre 1938 y 1953 se emplea el nuevo sistema de público pensiones de manera parcial, de tal forma que se aplica un 5% a la nueva fórmula por cada año que la edad del individuo excede los 44 años en 1998. A los nacidos después del 1953 se les aplica la nueva fórmula para el cálculo de sus pensiones (Holzmann, 2013). Este plan establece un sistema de pensiones mixto formado por dos componentes básicos que se complementan con una pensión no contributiva (*garantipension*) financiada a través de impuestos que está dirigida a la población que no haya cotizado una cuantía suficiente o su pensión sea menor de una cifra estipulada y esa persona haya vivido al menos 40 años en Suecia. Todos los trabajadores tienen, por ley, derecho a obtener una pensión contributiva siempre y cuando hayan cotizado una cantidad suficiente. La pensión contributiva está compuesta de dos partes:

- *Inkomstpension*: refleja el modelo de reparto, mediante el cual las contribuciones personales financian las prestaciones a la cuenta individual del trabajador. Estas contribuciones, conocidas como cuentas nocionales, se revalorizan de forma anual, según varíen los salarios. Su cuantía está gestionada por una serie de fondos cuyo

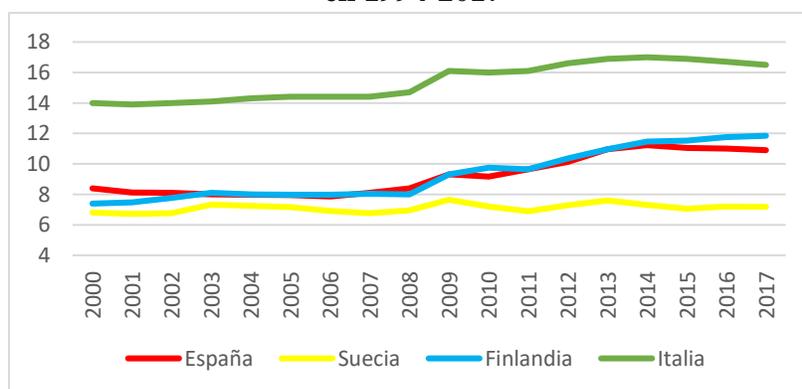
objetivo es maximizar los beneficios, pero manteniendo un riesgo bajo. El trabajador destina un 16,5% de su salario para este componente (Comisión Europea, 2020).

- *Premiepension*: este componente supone un sistema de capitalización financiado por parte del trabajador junto a la empresa, de forma que estos pueden derivar ese porcentaje a diferentes fondos que son gestionados por entidades privadas. El objetivo es que el trabajador pueda elegir dónde destinar ese porcentaje en función del riesgo o rentabilidad. El trabajador destina un 2% de su salario para la *premiepension*.

Mientras que la *inkomstpension* evoluciona de forma paralela a los cambios en la economía nacional y el desarrollo de los salarios, la *premiepension* o pilar de contribución definida evoluciona conforme a los cambios en los mercados financieros. Además, la población sueca puede conocer el balance de sus fondos de pensiones cuando lo deseen y sus pensiones acumuladas o un pronóstico de lo que les correspondía en caso de jubilarse. El Sistema de Seguridad Social sueco envía de manera anual una carta en la que informa del estado de su pensión a cada trabajador. Este sistema garantiza que los trabajadores puedan gestionar su vida laboral y su jubilación de una forma más segura y clara que en España.

Una de las principales diferencias entre España y Suecia es que, Suecia busca fomentar el ahorro individual y la sostenibilidad a largo plazo. La manera en la que está estructurado el sistema hace que, en la mayoría de casos sea obligatorio adherirse a planes de pensiones privados debido a los sindicatos del país. Eso hace que la población sueca esté obligada a desarrollar un plan de pensiones privado, primando el bienestar futuro (Mapfre, 2018).

Gráfico 15: Gasto en pensiones en España, Suecia, Finlandia e Italia (en % del PIB) en 1994-2017



Fuente: OCDE

Una forma de analizar la efectividad de este sistema es estudiar cómo se ha ido desarrollando el gasto en pensiones desde que se implantó el nuevo sistema de pensiones en Suecia y compararlo con España durante el mismo periodo de tiempo. En el gráfico 15 con datos extraídos de la OCDE, se puede apreciar que en Suecia el gasto en pensiones (en % del PIB) se ha reducido de un 8,2% en 1994 a un 7,2% en 2017.

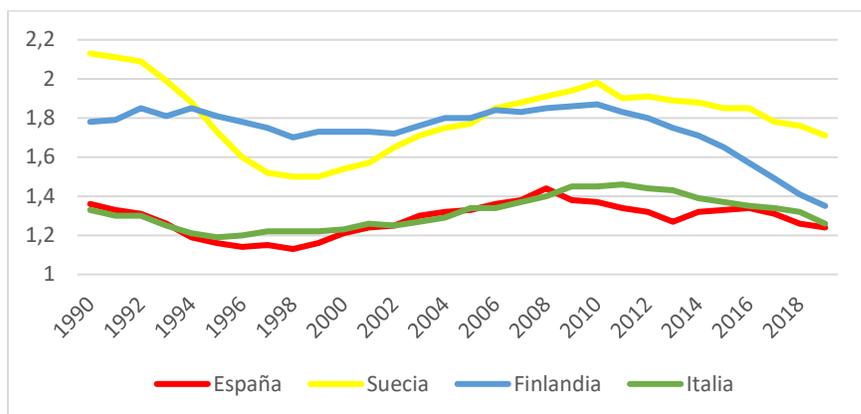
La situación de España contrasta completamente con el país escandinavo, puesto que, partiendo de cifras similares en 1994 (8,6%), al contrario que en Suecia, el gasto en pensiones se ha incrementado en más de dos puntos porcentuales. Además, Suecia es de los pocos miembros de la OCDE en los que el gasto en pensiones sobre el PIB ha disminuido durante este tiempo (la media de la OCDE ha aumentado en más de un punto porcentual). Un estudio de la organización estima que el sistema sueco y su gasto en pensiones se mantendrá estable durante al menos cuarenta años, siendo valorado como uno de los más sostenibles dentro de los países desarrollados (Scherman, 2008).

Estos datos son aún más sorprendentes si se observan las diferencias en la pensión media en ambos países. Mientras que la pensión media a día de hoy en Suecia alcanza los 1700 euros (muy por encima de la media en la Unión Europea, que se sitúa en torno a los 1075 euros mensuales), en España, pese a que la pensión media ha ido creciendo con el paso de los años, y tras su última subida del 0,9% en 2021, la pensión media es de 1028 euros. El desarrollo de este plan de pensiones durante las últimas décadas ha llevado a que sea uno de los mejor valorados en el mundo y que cada vez más países traten de imitar ciertos aspectos del mismo, pues se considera que es muy sólido, justo y viable a largo plazo.

5. SISTEMA DE PENSIONES DE ITALIA

Italia cuenta con unas características demográficas casi calcadas a las españolas, lo que hace que se sitúe casi siempre a la par en los rankings relacionados con la sostenibilidad de pensiones con España. En primer lugar, la tasa de fecundidad en 2019 fue casi idéntica, con una cifra de 1,26 hijos por mujer (Expansión, 2019). Ese dato se ve reflejado en el gráfico 16, donde se aprecia como las tasas de ambos países se encuentran en una situación muy similar.

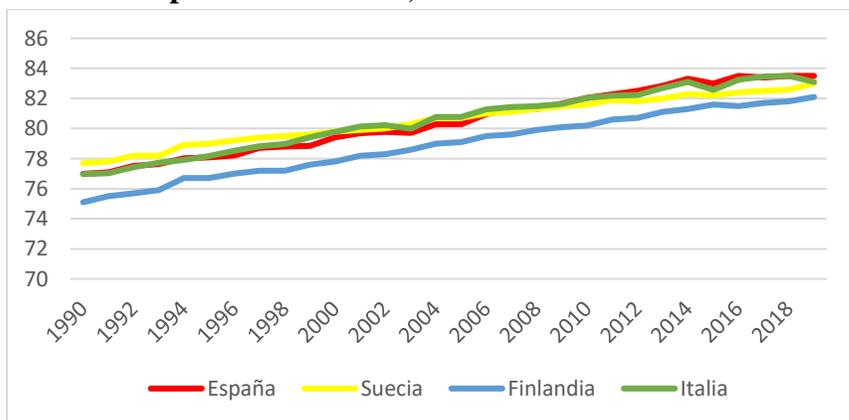
Gráfico 16: N°. de hijos por mujer en edad fértil en España, Suecia, Finlandia e Italia en 1990-2019



Fuente: Eurostat

En segundo lugar, como se puede ver en el gráfico 17, la esperanza de vida de Italia es 83 años, frente a los 83,5 años de España, por lo que tienen un envejecimiento poblacional similar (en torno al 20% de la población tiene más de 65 años). Un dato que contrasta un poco más es la tasa de desempleo, ya que en 2019 Italia contaba con un 9% de parados frente al 13,6%, pero comparten características similares en cuanto a déficits estructurales que les hacen ser propensos a elevadas tasas de desempleo (Eurostat, 2019). Por último, la tasa de dependencia es ligeramente superior en Italia, con unas cifras de en torno al 35% frente al 31% de España en 2020, pero las expectativas sitúan a España en primer lugar en este indicador, muy seguido por Italia (ver gráfico 18).

Gráfico 17: Esperanza de vida en España, Suecia, Finlandia e Italia (en nº de años, para ambos sexos) en 1990-2019



Fuente: Datos Macro

Italia ha destacado a lo largo de las últimas décadas por una serie de reformas en su sistema de pensiones (muchas sin éxito) debido a la gran preocupación que hay en el país con este problema. En un periodo de doce años (1992-2004) se llevaron a cabo hasta cinco reformas en el plan de pensiones, pero solo una, la llevada a cabo por el primer ministro Lamberto Dini ha tenido un impacto real en 1995.

En los años previos a este periodo, el sistema de pensiones italiano se basaba en prestaciones definidas, donde la Seguridad Social italiana (INPS) establecía la pensión que obtendría un trabajador a través del cálculo del producto del salario medio de dicho trabajador durante los cinco años anteriores a su jubilación y la tasa de sustitución. Esta última tasa se calculaba como el producto entre el número de años cotizados por la persona y un coeficiente igual al 2%. Asimismo, las pensiones se indexaban al crecimiento de los salarios nominales, para que fueran representativas de la situación económica del país (Martínez-Cue, 2020).

A partir de ese año se empezaron a desarrollar reformas en busca de un sistema más viable a largo plazo. En 1992 se reformó el nuevo cálculo para la jubilación, que pasaría a tener en cuenta todo el periodo laboral del trabajador y no solo los últimos cinco años. En el lustro posterior se aprobó un sistema contributivo en el que las pensiones se adaptaban según lo que hubiese cotizado cada uno, que sustituía al sistema anterior, en el que el importe de jubilación era independiente de las cotizaciones de cada trabajador.

Las reformas de Amato y Dini supusieron que la pensión se calculase a través de estos criterios:

- La actualización automática de las pensiones ligadas exclusivamente al IPC y no a los salarios.
- Edad de jubilación entre los 57 y los 65 años tanto para hombres como para mujeres. Aumento a 35 años de cotizaciones para poder acceder a las pensiones
- El montante total de las cotizaciones capitalizadas se transforma en una renta vitalicia de acuerdo a un coeficiente de conversión que depende en cada momento del tiempo de la edad de jubilación media y la esperanza de vida a los 65 años (INPS, 2012).

Italia cuenta con un sistema público de reparto. La Reforma Dini creó un sistema de cuentas nocionales, propio de Suecia, Polonia o Letonia, que consiste en que el trabajador va

creando una cuenta ficticia cuando se incorpora al mercado laboral y ahí va sumando sus cotizaciones a la Seguridad Social. Una vez alcanzado el momento de la jubilación, se tomará esa cifra acumulada durante toda una vida de trabajo y se dividirá entre el número de años que resten según la esperanza vida media del país. El resultado será lo que se cobre de pensión pública (Alonso & Conde-Ruiz, 2007).

La pensión de jubilación es calculada como el acumulado de las cotizaciones realizadas durante toda la vida laboral, a las que se le aplica una revalorización del porcentaje de incremento del PIB (tipo actualizable cada 5 años, que ha ascendido a un 1,013478 hasta diciembre de 2019). Finalmente, se le aplica un coeficiente o tasa de conversión de capital acumulado a renta en función de la edad del solicitante (Martínez-Cue, 2020). Además, el sistema actual incluye lo que se hace llamar como “cuota 100”, que consiste en la suma de los años de cotización (mínimo de 35) y la edad. Este sistema se va adaptando a las generaciones que estaban en el sistema previo. La “cuota 100” permite al trabajador jubilarse antes de la edad legal siempre y cuando haya cotizado el mínimo de años correspondiente. Ese trabajador solo podrá seguir trabajando ocasionalmente por un importe menor a 5.000 euros al año.

Italia establece una pensión mínima en torno a una cantidad superior a los 500 euros al mes. Asimismo, este país no cuenta con pensiones máximas, lo que es un caso único en Europa. Las “jubilaciones de oro” son las que superan los 4.500 euros al mes, haciendo que la pensión media en Italia se sitúe muy cercana a la española (1052 euros contra 1028 euros) (Melguizo, 2018). Las jubilaciones de oro suponen un problema, ya que la INPS estima que el 70% de los pensionistas cobran menos de 1.000 euros de pensión, pero, por otro lado, hay pensionistas que pueden llegar a cobrar hasta 6.000 euros al mes. Se estima que, si se estableciese una pensión máxima de hasta 4.000 euros, la INPS podría ahorrarse hasta 1.000 millones en los próximos tres años, una cantidad notable teniendo en cuenta la pésima situación de este organismo (en 2015 tenía un patrimonio neto un 60% inferior que en 2007).

Un informe llevado a cabo por Eurostat, en 2017, donde analizaba el gasto en pensiones en proporción con el PIB, Italia se situaba en lo más alto del viejo continente, con un 16,2% de su PIB en gasto en pensiones, habiendo crecido desde 2003 (14,1%). Por ahora no se

puede valorar plenamente la efectividad del nuevo sistema de pensiones en Italia ya que se han sucedido numerosas reformas en las últimas décadas. Las pensiones italianas, veinticinco años después de las reformas, todavía no son sostenibles y el país se va a enfrentar a numerosos retos demográficos que le pueden llevar a tomar medidas que adapten dicho sistema a la futura realidad.

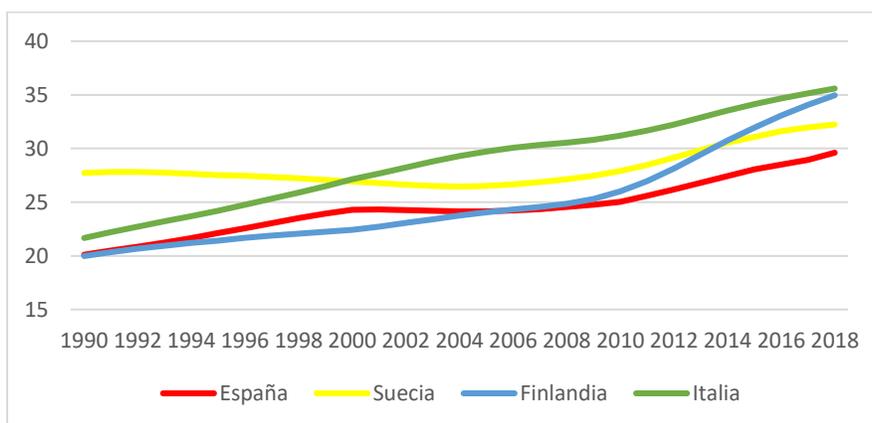
Desde 2018, la coalición que estaba en el gobierno ha intentado rebajar la edad de jubilación alegando que eso generaría más oportunidades de trabajo para los jóvenes. Por otro lado, esa medida le supondría un coste de 100.000 millones de euros a los jóvenes en el futuro, según afirmó el jefe de la INPS (Reuters, 2018). El sistema de pensiones italiano está caracterizado por una gran inestabilidad, marcado por numerosas reformas, una tasa de dependencia muy elevada y unas expectativas de futuro negativas si no se hacen cambios profundos, lo que lleva a que sea de los peor valorados de la OCDE, junto a Japón, España o Brasil, entre otros (Melbourne Mercer Global Index, 2020).

6. SISTEMA DE PENSIONES DE FINLANDIA

Finlandia tiene una población de 5,5 millones de persona y registra una serie de datos que se asemejan mucho a la situación demográfica española. En primer lugar, tiene una esperanza de vida un poco inferior a la española (81,6 vs 83,3) (ver gráfico 17) (Expansión, 2019), pero cuyo ritmo de crecimiento es más rápido que el español, lo que parece indicar que a largo plazo se acabarán igualando aún más. Al igual que en Suecia, la población mayor de 65 años representa más de un 20% del total, siendo superior a la española. En el caso de Finlandia, la tasa de natalidad se parece aún más a la española, alcanzando la cifra de 1,35 hijos por mujer. Este dato es muy preocupante para el gobierno finlandés puesto que esta tasa ha decrecido en un 20% en la última década (ver gráfico 16) (Spanish Xinhuanet, 2019).

Por otro lado, la tasa de dependencia, que mide cómo los cotizantes financian las pensiones alcanza a día de hoy en Finlandia un 36,18%, mientras que en España es del 29,7% (aunque, como ya he comentado previamente, se estima que en 2050 será la segunda más alta de la OCDE) (ver gráfico 18). Cuanto mayor es esta tasa, los cotizantes deben contribuir con mayor intensidad para financiar las pensiones.

Gráfico 18: Tasa de dependencia en España, Suecia, Finlandia e Italia en 1990-2018



Fuente: Index Mundi

Todos estos datos en Finlandia se están agravando con el paso de los años, lo que ha llevado a que el gobierno finlandés haya tenido que ajustar su plan de pensiones para poder garantizar la sostenibilidad futura ante los descensos poblacionales. Desde la reforma llevada a cabo en Finlandia en 2005, se pueden apreciar tres elementos principales en su sistema de pensiones: las pensiones obligatorias, que suponen la parte más importante del sistema, la pensión nacional no contributiva y pensión de garantía que buscan aliviar la pobreza en las personas con baja pensión o ingresos y, por último, pueden ir acompañados de una serie de pensiones voluntarias procedentes del individuo o de la empresa como conjunto.

El sistema de pensiones finlandés está sustentado en dos grandes pilares fundamentales que se complementan con un plan de pensiones voluntarias. Las pensiones obligatorias, también llamadas pensiones laborales o de empleo tratan de garantizar al trabajador un nivel de vida, cuando ya se ha jubilado, similar al que tenían cuando se encontraban en activo. Son las empresas las que afilian a los trabajadores a estos empleados para cotizar de forma conjunta y están gestionados por empresas privadas y aseguradoras.

En segundo lugar, la pensión nacional es una cuantía que tiene el objetivo de garantizar una serie de ingresos mínimos para las personas jubiladas que no cuentan con los ingresos suficientes debido a no recibir pensión o al ser esta muy baja. Al ser un sistema mixto, las personas que ya reciben una pensión laboral ven como el importe de su pensión nacional se reduce proporcionalmente a medida que su pensión laboral va creciendo, pudiendo incluso

no recibir pensión nacional en los casos en los que los jubilados reciban una pensión laboral mayor al límite máximo establecido por ley en Finlandia.

Finlandia cuenta con un sistema de pensiones que es un híbrido entre el sistema de reparto y de capitalización. Consiste en un mixto entre una base legislativa con prestaciones similares para todos que se combina con una financiación parcial y una organización privada. El régimen principal es obligatorio y está ligado a los salarios de los trabajadores y se complementa con unas ayudas estatales ligadas a la residencia en el país (Riekhoff, 2018). El pilar más importante sobre el que sustenta el sistema de pensiones finlandés son las pensiones obligatorias, que es la parte que los trabajadores extraen de su salario cada año de forma obligatoria para financiar su plan de pensiones futuro. A través de este método, los trabajadores sustraen un porcentaje fijado por el gobierno de sus salarios que irá destinado a financiar sus pensiones futuras. La pensión se forma a través de la suma de las cantidades obtenidas cada año por los empleos de cada trabajador entre los 18 años y el momento en el que se empieza a percibir la pensión de jubilación.

Los ingresos obtenidos de los salarios se indexan en un 80% según la variación de los ingresos y en un 20% según la evolución de los precios desde el año en el que se indexa hasta el momento en el que se empieza a percibir la pensión. El porcentaje de cotización de los trabajadores estipulado por ley para la pensión de cada año se establece en un 1,5% durante los 18 años y los 52 años de un trabajador. A partir de esa edad, el porcentaje de cotización que se extrae del salario pasa a ser un 1,9% hasta los 62 años.

Por último, a partir de los 63 años, los trabajadores reservan un 4,5% para sus pensiones hasta la edad de jubilación, incrementada en 2017 hasta los 65 para adaptarse a los cambios demográficos y de esperanza de vida en el país. Para obtener las prestaciones mensuales se divide la suma de las acumulaciones anuales entre 12 (Hietaniemi & Ritola, 2007). Además, el sistema de pensiones se va ajustando según vaya cambiando la esperanza de vida en la población del país. Cuando una persona cobra por primera vez una pensión de jubilación, su pensión se multiplica por un coeficiente según la esperanza de vida de su año de nacimiento. El coeficiente establecido es de 1,00 para la población nacida en 1947, siendo menor y decreciendo progresivamente para las generaciones nacidas en años posteriores, de

tal manera que, según va aumentando la esperanza de vida, la pensión mensual a una edad determinada se va reduciendo proporcionalmente (Barr, 2013).

El empleador de esa persona en ese momento tiene la responsabilidad de afiliarse a sus empleados al sistema de pensiones y pagar sus cotizaciones. Esa persona será la encargada de retener la parte correspondiente del salario del trabajador según su edad y dirigirla directamente al organismo que lo vaya a gestionar junto a su porcentaje como empleador.

En Finlandia, las pensiones vinculadas a las nóminas de los trabajadores del sector privado las gestionan y dirigen compañías privadas de seguros. Hay entre cinco y diez compañías para gestionar los seguros de estas pensiones, es el empleador de la empresa el que elige a cuál de ellas adherirse para su fondo de pensiones según las condiciones que prefiera. Por otro lado, los empleadores de empresas con más de 300 trabajadores pueden decidir crear su propio fondo de pensiones y gestionarlo directamente. Finalmente, las pensiones de los trabajadores empleados en el sector público son gestionadas por una serie de instituciones que forman parte de un monopolio estatal.

Por otro lado, la pensión nacional se puede solicitar si la pensión laboral es de bajo importe o si no se recibe pensión laboral. La cuantía de la pensión nacional dependerá del tiempo que se haya trabajado o residido en el país, teniendo en cuenta a su vez el contexto familiar y personal del individuo. Estas pensiones son proporcionadas por el organismo *Kela*, que proporciona información a los jubilados de esta situación (Ortega, 2014).

Para acceder a estas pensiones, es necesario haber vivido mínimo tres años en Finlandia a partir de los dieciséis años. También se tiene en cuenta el tiempo vivido en otros países de la UE. El objetivo de las pensiones nacionales es garantizar un nivel mínimo de vida a los jubilados que no cuentan con suficientes ingresos. Su importe varía dependiendo de si se recibe o no pensión laboral y de la cuantía de la misma, pudiendo no llegar a recibir pensión nacional si el jubilado recibe una pensión laboral mayor a la pensión máxima.

El sistema de pensiones finlandés se ha ido adaptando a las tendencias demográficas (como se puede ver en el gráfico 17, la tasa de dependencia ha aumentado casi diez puntos porcentuales en los últimos diez años), introduciendo cambios que garanticen la sostenibilidad de este. Todas estas características, lo han llevado a estar valorado según

Melbourne MerCer Global Index (MMGI) 2020 como el tercer mejor plan de pensiones en 2018, solo superado por Holanda y Dinamarca.

Tabla 2: Calificación de los sistemas de pensiones globales por Melbourne Mercer Global Index en 2020

Calificación	Valor del índice	Países		Descripción
A	>80	Holanda Dinamarca		Un sistema robusto de pensiones de primera clase que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75-80	Ninguno		Un sistema que tiene una estructura sólida, con muchas características buenas, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencian de un sistema de Grado A.
B	65-75	Finlandia Australia Suecia Noruega Singapur Chile Nueva Zelanda	Canadá Suiza Irlanda Alemania	
C+	60-65	Colombia Reino Unido Perú Francia		Un sistema que tiene buenas características, pero también tiene importantes riesgos y / o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo.
C	50-60	Arabia Saudí Estados Unidos Malasia Brasil Hong Kong España	Polonia Austria Indonesia Italia Sudáfrica	
D	35-50	Japón Corea del Sur China	México India Argentina	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben abordarse. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.

Fuente: Melbourne Mercer Global Index 2020

7. PROPUESTA DE CAMBIOS EN EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

En primer lugar, es necesario añadir que la efectividad de todo cambio instaurado en el sistema de pensiones se debería valorar a largo plazo, pues estas reformas empiezan a mostrar sus efectos con el paso de los años. El modelo escogido para introducir en España sería muy similar al modelo mixto de pensiones sueco, pues ha mostrado su eficiencia y sostenibilidad desde su puesta en marcha en 1991 en el país escandinavo, y por sus características, consideramos que puede funcionar como salvavidas de un sistema casi quebrado en España.

Debido a la cultura española y la forma de pensar, creemos que sería irreal pensar en que un cambio radical a un sistema de pensiones privado tendría la aceptación popular. El sistema de pensiones recomendado sería de tipo mixto, combinando el pilar público (que sería el pilar principal del sistema) y un pilar privado a través del cual el ciudadano puede elegir cómo invertir esa cantidad a partir de una serie de fondos proporcionados por el Estado.

El cambio de sistema se llevaría a cabo en un periodo mínimo de diez años (en Suecia se fraguó en doce años desde que se realizó la propuesta hasta que se empezaron a efectuar los primeros pagos con el nuevo sistema).

Actualmente, consideramos que existe una evitación en cuanto al sistema de pensiones y su sostenibilidad futura en España. Durante las últimas décadas los poderes políticos han ido sorteando el debate tratando de dejar este problema para el futuro, estirando y dando de sí la solvencia de la Seguridad Social hasta que ha llegado a unos límites en los que, si no hay un cambio pronto, las generaciones futuras se enfrentarán a serios problemas a la hora de obtener una pensión digna o verán reducidos el resto de los gastos públicos, empeorando el bienestar social nacional.

El sistema propuesto para España sería una combinación de las cuentas nocionales, que constituiría el pilar principal, las pensiones de empleo, que se podría complementar con los planes privados de inversión. En Suecia los trabajadores destinan el 16,5% de su salario a las cuentas nocionales, esas cotizaciones se apuntan en su cuenta individual y el dinero acumulado se va revalorizando en consonancia con el alza del PIB y la evolución de los salarios (sería necesario llevar a cabo una reforma, pues en España las pensiones se revalorizan en torno al índice de Revalorización de las Pensiones). En el caso español, consideramos que el porcentaje destinado no tendría por qué ser tan alto (en Suecia la pensión media es de en torno a los 1700 euros debido a que el coste de vida es mucho mayor) y podría establecerse en un 12% para las cuentas nocionales.

La instauración de cuentas nocionales estrecharía la relación entre las cotizaciones pagadas y las prestaciones que se recibirían en el futuro, mejorando la equidad. Uno de los factores más relevantes por los que se considera que su implantación sería beneficiosa es su efecto en el trabajo, pues este sistema mitiga la desincentivación al trabajo, pues la prestación recibida de jubilación depende de las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral (la cotización se percibe como un salario diferido y se promueve la búsqueda de trabajo). Esta incentivación al trabajo tendría efectos muy positivos en España, un país con una tasa de desempleo del 16,2% y especialmente elevada en el desempleo juvenil pese a que existe un debate en torno a los beneficios para los jóvenes de la permanencia de los mayores en el mercado laboral (menos puestos vacantes para ellos). Por último, las cuentas nocionales se

van cambiando, según la esperanza de vida en el momento de la jubilación, haciendo este sistema más fácil de ajustar.

El principal éxito del sistema de cuentas nocionales es que le permite estar en equilibrio financiero (algo que urge en España), ya que es un sistema de suma cero: la pensión que se recibe equivale a lo que se ha cotizado. Asimismo, es un sistema flexible puesto que, a partir de la edad mínima de jubilación (64 años en Suecia), el trabajador tiene la opción de seguir trabajando en el caso de que quiera obtener una pensión de mayor importe. Y también es justo intergeneracionalmente, incluso siendo un sistema de reparto, precisamente porque las pensiones se ajustan a lo que han cotizado efectivamente los trabajadores durante toda su vida laboral, no a los años o a las 'bases' por las que han cotizado (Fernández Macías, Antón Pérez, & Muñoz de Bustillo, 2010).

El segundo pilar, también es público, y consiste en el sistema de capitalización financiera, mediante el cual los trabajadores llevan a cabo aportaciones financieras que son invertidas en mercados financieros según el riesgo y la rentabilidad que deseen. Este pilar se complementa con el de aportación definida, que establece un sistema privado de empleo casi obligatorio, pues lo realizan el 90% de los trabajadores en Suecia y consiste en la inversión de un porcentaje del salario en el sector de la empresa, este último pilar lo realiza el trabajador junto a su empleador, que es quién destina la cantidad del sueldo al fondo común. Ambos pilares suponen un 6,5% del salario total del trabajador. La ventaja de estos pilares es la inversión, que favorece el ahorro e incluso la obtención de rentabilidad por parte de los trabajadores, resultante en mayores prestaciones futuras en lugar del gasto de la misma. El trabajador destinaría un 18,5% de su salario a financiar su pensión.

Asimismo, será necesario la introducción de una pensión mínima para la población que no haya alcanzado una pensión suficiente debido a que no a cotizado la cantidad de años que le pueda garantizar un importe digno para poder vivir durante su vejez. De igual manera, consideramos una medida de mucha utilidad la integración del conocido sobre naranja en Suecia, pues es de alta importancia para los trabajadores saber cuál sería el importe que recibirían como pensión en caso de jubilarse en un momento concreto, ya que, de esta forma, se promueve la transparencia y la claridad entre los trabajadores.

No obstante, para instaurar un sistema de cuentas nocionales habría que hacerlo progresivamente, con un periodo de transición, como hizo Suecia. Según Doménech y Edward Palmer (padre del sistema de pensiones sueco), un periodo de transición de, por ejemplo, 10 años desde 2025 iría reduciendo el déficit de la Seguridad Social. El primer año, el 90% de la pensión se calcularía con el sistema antiguo y el 10% con el sistema nuevo. Cada año cambiaría esa proporción: 80%-20% el segundo, 70%-30% el tercero, y al cabo de 10 años, por ejemplo, en 2035, la pensión íntegra se calcularía ya con el sistema nuevo (Rodríguez Canfranc, 2019).

8. CONCLUSIÓN

En este trabajo se ha hecho un estudio del sistema de pensiones español para valorar su eficacia para proporcionar las prestaciones de jubilación y sostenibilidad futura teniendo en cuenta las condiciones demográficas del país. Para evaluar estos objetivos principales se ha llevado a cabo un estudio del organismo público que gestiona estas transferencias: la Seguridad Social, desvelando la situación crítica en la que se encuentra, con una deuda de más de 85.000 millones de euros y que se ha cuadruplicado en los últimos cuatro años debido al agotamiento del fondo de reserva. Además, se ha explicado el cálculo de la pensión de jubilación a través del cálculo de la base de cotización y de la base reguladora, además de las reformas previstas para los siguientes años.

El sistema de pensiones español es un sistema público de reparto basado en la solidaridad intergeneracional, en el que los trabajadores actuales financian las pensiones de los jubilados del mismo momento. Este sistema favorece que todos los ciudadanos jubilados puedan recibir una pensión digna para vivir, independientemente del tiempo que hayan trabajado, ayudando a reducir la desigualdad económica en la población. Igualmente, el problema que puede plantear este sistema es que depende de ciertas condiciones demográficas para su correcto funcionamiento, pues en el caso de que exista una pirámide poblacional muy irregular, las cotizaciones de los trabajadores no serán suficientes para pagar las pensiones de los jubilados.

Otro de los principales temas de estudio de este trabajo ha sido el análisis de las características demográficas de España, utilizando variables como la tasa de mortalidad, esperanza de vida, tasa de dependencia, tasa de desempleo y tasa de fecundidad, entre otros.

Después de mirar las tendencias en estas variables, se ha concluido que España se encuentra en una situación compleja, puesto que, aunque su tasa de dependencia sea aún menor a la de los países estudiados, se estima que para 2050 sea de las mayores del mundo y cuente con una de las poblaciones más envejecidas a nivel global, lo que crea un contexto insostenible para un sistema de pensiones en una situación límite.

El sistema de pensiones español está teniendo efectos negativos en el resto de la economía nacional, pues el excesivo gasto en pensiones, que actualmente supone casi un 11% del PIB español, y que se estima que crezca progresivamente durante las siguientes décadas, limita el gasto público en otras partidas muy necesarias también para la cohesión social como la educación, la sanidad u otras políticas fiscales para reducir la pobreza. El desfasado gasto en pensiones empeora más aún la situación de deuda pública en España, que actualmente ya es del 120% del PIB y todo parece indicar que seguirá creciendo en los próximos años.

Asimismo, se ha establecido una comparación del sistema de pensiones y características demográficas de España con el de tres países con circunstancias poblacionales similares en términos de natalidad, esperanza de vida, tasa de dependencia y pirámide poblacional en Europa. El objetivo de esta comparación es analizar los distintos métodos que han utilizado Suecia, Italia y Finlandia para crear un sistema de adaptar su sistema de pensiones a los cambios demográficos para estudiar la posible aplicación de alguna de esas medidas para el caso español.

En el caso de Suecia, desde la reforma de 1994, se estableció un sistema de pensiones con tres pilares: una pensión pública, otro de cuentas nocionales y otro voluntario. Los políticos suecos han conseguido crear un sistema de pensiones de los mejores valorados del mundo y de los más sostenibles según valoraciones de expertos en el que el gasto en pensiones se ha mantenido estable pese a que la pirámide poblacional se ha ido invirtiendo en misma medida que España.

Italia, por otro lado, ha tratado de llevar a cabo cambios en su sistema de pensiones desde la década de los 90, estableciendo un sistema de cuentas nocionales similar al sueco en el que los trabajadores van destinando parte de su salario para financiar su propia pensión futuro. Por otro lado, establecen una pensión mínima con el objetivo de garantizar una calidad

de vida digna para todos los pensionistas futuros. Además, eliminaron las pensiones máximas para mejorar la salud económica de sus organismos públicos. Si bien se han llevado a cabo cambios en su sistema, aún es pronto para valorar la eficacia de los mismos, pues no han tenido efectos cuantificables.

Por último, Finlandia ha sido capaz de soportar los cambios demográficos en su país, en el que la tasa de dependencia ha aumentado exponencialmente en los últimos años, con un sistema mixto de pensiones en el que existen las pensiones laborales, que se le retiran del salario a cada trabajador para financiar su propia pensión y unas pensiones nacionales que van dirigidas a garantizar una pensión mínima a todos los jubilados que no hayan sido capaces de generar unas cotizaciones suficientes a lo largo de su vida laboral.

Todo este análisis y comparación nos ha llevado a pensar que es necesario establecer una serie de cambios en el sistema de pensiones español, de manera que pase del sistema actual de reparto a uno mixto donde se combine una pensión pública principal y las cuentas nacionales mediante las cuales el trabajador destine una cantidad de su propio salario a su pensión futura y donde, además, se promueva la inversión de un porcentaje del salario con el objetivo de generar un plan de pensiones. Este cambio se debería dar durante las próximas décadas o el gobierno español tendrá reestructurar su gasto y endeudarse para poder seguir pagando estas prestaciones.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Abades, M., & Rayón, E. (2012). *El envejecimiento en España: ¿un reto o problema social?* Barcelona: Gerokomos.
- Alonso, J., & Conde-Ruiz, J. (2007). *Reforma de las pensiones: la experiencia internacional*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Arévalo, A. (2016). *El derecho a la pensión como derecho fundamental: desconocimiento de los derechos pensionales por parte del estado*. Bogotá: Universidad de Colombia.
- Arranz, A. (29 de Enero de 2021). ¿Cómo queda la cuantía de las pensiones para 2021 tras la subida del Gobierno? *El Economista*. Obtenido de <https://www.economista.es/economia/noticias/11021370/01/21/Como-quedan-las-pensiones-para-2021-tras-la-subida-del-Gobierno.html>
- Banco Mundial. (2009). *Reforma y reestructuración de los sistemas de pensiones. Evaluación de la asistencia prestada por el Banco Mundial*. Nueva York: IEG.
- Bankinter. (13 de Enero de 2021). *Pensión no contributiva: ¿qué es y cuáles son sus requisitos?* Obtenido de <https://www.bankinter.com/blog/lo-ultimo/pension-contributiva-cuanta>
- Barr, N. (2013). *The pension system in Sweden*. Estocolmo: Ministry of Finance.
- Barr, N. (2013). *The pension system in Finland: Adequacy, sustainability and system design*. Londres: Finnish Centre for Pensions.
- BBVA. (2016). *BBVA*. Obtenido de *Cómo funciona el sistema de pensiones en España*: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>
- BBVA Mi jubilación. (20 de Octubre de 2020). *BBVA*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-creciente-tasa-de-dependencia-una-importante-amenaza-demografica.html#:~:text=La%20tasa%20de%20dependencia%2C%20en%20nivel es%20m%C3%ADnimos&text=Actualmente%20existen%20en%20Espa%C3%B1a%20dos,persona%20en%20eda>
- Blanco Palmero, P. (2016). *Determinantes de la esperanza de vida en España*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Boado-Penas, M. (2021). *Reforma del Sistema de Pensiones: La Experiencia Sueca*. Liverpool: FEDEA. Obtenido de: <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-03.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. (1938). *Fuero del Trabajo*. Boletín Oficial del Estado.

- Boletín Oficial del Estado. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado.
- Cadarso, Á., & Febrero, E. (2003). *Sistemas de reparto versus sistemas de capitalización. Algunas reflexiones críticas*. Valladolid: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Castiñeiras Esmorís, B. (2017). *El envejecimiento demográfico en España*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Comisión Europea. (2020). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Obtenido de Sweden - Old age pension. Obtenido de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4814>
- Cruañas, A. (Mayo de 2018). *Aempleo*. Obtenido de <https://asempleo.com/notas-de-prensa/las-ett-via-la-reintegracion-desempleados-reduccion-del-paro-estructural/>
- Cuadernos de Relaciones Laborales. (2015). *Cómo reformar las reformas de las pensiones... y el coste de no hacerlo*. Vol. 33, Núm. 2. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Cuartas, J. (13 de Julio de 2020). El gasto público español es inferior al de los países de la UE que se tienen por "frugales". *La Nueva España*. Obtenido de: <https://www.lne.es/economia/2020/07/13/gasto-publico-espanol-inferior-paises-14459851.html#:~:text=El%20gasto%20p%C3%BAblico%20espa%C3%B1ol%20en,misma%20proporci%C3%B3n%20que%20Pa%C3%ADses%20Bajos.&text=Espa%C3%B1a%20se%20sit%C3%BAa%207%2C4,al%20promedio%20de%20la%20UE.>
- De Antonio, J. (19 de Abril de 2021). Patronal y sindicatos se plantan ante la reforma de las pensiones de Escrivá. *La Razón*. Obtenido de: <https://www.larazon.es/economia/20210419/k3agcvcq3vbqvgtjyydbfgdtgi.html>
- De la Fuente, A., & Domenech, R. (6 de Septiembre de 2012). The financial impact of Spanish pension reform: A quick estimate. *Cambridge University Press*, págs. 111-137.
- Defensor del Pueblo. (2019). *La situación demográfica de España: Efectos y consecuencias*. Madrid. Obtenido de https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata_situacion_demografica.pdf
- Del Águila Cazorla, O. (2010). *Transformación y reforma de los sistemas de pensiones ¿Hacia un nuevo modelo?*(Trabajo de Fin de Grado). Madrid: Universidad Complutense, Facultad de Derecho.
- El Economista. (Marzo de 2019). España tiene la segunda tasa de fertilidad más baja de Europa y las madres primerizas más mayores. *El Economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9756090/03/19/Espana-tiene-la-segunda-tasa-de-fertilidad-mas-baja-de-Europa-y-las-madres-primerizas-mas->

mayores-

.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20es%20el%20segundo%20pa%C3%ADs,la%20UE%20publicado%20este%20martes.

Eurostat. (2019). *Population statistics*. Eurostat. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/data/database>

Expansión. (2019). *Demografía*. Obtenido de Expansión: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/suecia>

Fedea. (2019). *Observatorio sobre el reparto de los impuestos y las prestaciones monetarias entre los hogares españoles. Cuarto informe: 2016 y 2017*. Madrid: Fedea. Obtenido de <https://www.fedea.net/observatorio-sobre-el-reparto-de-los-impuestos-y-las-prestaciones-monetarias-entre-los-hogares-espanoles-cuarto-informe-2016-y-2017/>

Federación Internacional de Administradores de Fondos de Pensiones. (2012). *Oportunidades y desafíos de los sistemas de capitalización individual en el mundo globalizado*. Ciudad de México: Seminario Internacional.

Fernández Cordón, J. (2020). El debate sobre pensiones ¿hacia un nuevo paradigma? *Economistas frente a la crisis*. Obtenido de <https://economistasfrentealacrisis.com/el-debate-sobre-pensiones-hacia-un-nuevo-paradigma/>

Fernández García, J. (20 de Mayo de 2018). Los sistemas mixtos de pensiones. *El Economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/9147981/05/18/los-sistemas-mixtos-de-pensiones.html#:~:text=Un%20sistema%20mixto%20de%20pensiones,por%20otra%20de%20car%C3%A1cter%20privado.&text=Las%20aportaciones%20a%20los%20planes,del%20ahorro%20de%20cada%20ciudadano>.

Fernández Macías, E., Antón Pérez, J., & Muñoz de Bustillo, R. (2010). *Determinantes de la participación de los trabajadores en los planes privados de pensiones en la UE*. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. Vol.3, Nº2, págs. 263-288.

Funcas. (2019). *Encuesta Funcas sobre la percepción de las desigualdades económicas en España (datos principales)*. Funcas. Obtenido de <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Publicaciones/PDF/2405.pdf>

González González, E. (2021). ¿Por qué es necesario retrasar la edad de jubilación en España? *The Conversation*. Obtenido de <https://theconversation.com/por-que-es-necesario-retrasar-la-edad-de-jubilacion-en-espana-159061>

Hernández de Cos, P., Jiménez, J., & Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma*. Banco de España. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/6382/1/do1701.pdf>

- Hietaniemi, M., & Ritola, S. (2007). *The Finnish Pension System*. Finnish Centre for Pensions, Handbooks.
- Holzmann, R. (2013). *Sistemas de pensiones en el mundo y sus reformas: factores, tendencias y desafíos mundiales*. Revista Internacional de Seguridad Social. Vol.66, Nº9, págs 1-33.
- ING Direct. (16 de Julio de 2020). *Cómo calcular tu pensión de jubilación en tres sencillos pasos*. Obtenido de <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/como-calculartu-pension-de-jubilacion/>
- INPS. (2012). *Informe anual del INPS sobre pensiones y pensionistas año 2012*. Actualidad Internacional Sociolaboral. Obtenido de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/171/52.pdf
- Instituto BBVA de Pensiones. (Noviembre de 2020). *La fiscalidad de las pensiones no contributivas*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-fiscalidad-de-las-pensiones-no-contributivas.html#:~:text=Las%20pensiones%20no%20contributivas%20se,la%20Seguridad%20Social%2C%20excepto%20enç>
- Instituto de Estudios Económicos. (2019). *La deuda pública en España*. Colección Informes.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (Agosto de 2015). *Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)*. Obtenido de https://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/normativa_requisitos/index.htm
- Jimeno Serrano, F. (2003). *La equidad intrageneracional de los sistemas de pensiones*. Madrid: Fedea. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/237043218_La_equidad_intrageneracional_de_los_sistemas_de_pensiones
- Jorrín, J. (26 de Noviembre de 2019). España ya destina el 20% del gasto a pensiones de jubilación y supera a la UE. *Cotizalia*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/economia/2019-11-26/espana-gasto-pensiones-jubilacion-presupuesto-porcentaje_2351903/
- La Vanguardia. (10 de Marzo de 2021). La natalidad en España cae a su nivel más bajo en los registros por el confinamiento. *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/20210310/6279145/natalidad-espana-cae-nivel-mas-bajo-registros-confinamiento-covid-coronavirus.html>
- López, J. F. (2017). *Economipedia*. Obtenido de Sistema de pensiones: <https://economipedia.com/definiciones/sistema-de-pensiones.html>

- López, T. (19 de Abril de 2020). España es el tercer país con la esperanza de vida más alta del mundo, por detrás de Suiza y Japón. *Público*. Obtenido de <https://www.publico.es/sociedad/espana-tercer-pais-esperanza-vida-alta-mundo-detras-suiza-japon.html>
- Mapfre. (2018). *¿Cómo es el modelo sueco de pensiones?* Obtenido de <https://www.jubilacionypension.com/jubilacion/guia/suecia-un-referente-en-pensiones/>
- Martínez-Cue, F. (29 de Julio de 2020). *Matinez-Cue & Asociados*. Obtenido de <https://martinezcue.com/planes-de-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-italia/>
- Melbourne Mercer Global Index. (2020). *Pension systems in the World*. Victoria: Melbourne Mercer Global Index.
- Melguizo, S. (17 de Octubre de 2018). Italia se asoma a un agujero de 85.000 millones de euros con la reforma de las pensiones. *El Mundo*. Obtenido de <https://www.elmundo.es/economia/2018/10/17/5bc62951e2704e39338b4647.html>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2012). *Modalidades de las pensiones contributivas*. Obtenido de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467#33470>
- Nadeu, F. (2 de Marzo de 2021). España supera los 4 millones de parados por los estragos de la tercera ola. *El Periódico*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210302/espana-supera-4-millones-parados-11552655>
- Observatorio de Pensiones. (2017). *¿Qué es el Pacto de Toledo?* *Caser Seguros*. Obtenido de <https://observatoriodepensiones.com/ahorro-y-futuro/que-es-el-pacto-de-toledo/>
- OCDE. (27 de Noviembre de 2019). *OCDE*. Obtenido de <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/lospaisesdebenfortalecersussistemasde pensionesparaadaptarsealoscambiosdelentornolaboral.htm>
- Olías, L. (18 de Marzo de 2021). Este es el calendario del Gobierno para la reforma de pensiones hasta final de 2022. *El Diario*. Obtenido de https://www.eldiario.es/economia/calendario-escriba-reforma-pensiones-final-2022_1_7322691.html
- OPS. (2015). *Glosario de Indicadores Básicos de la OPS*. Washington.
- Ortega, T. (2014). *Los pilares del Estado de Bienestar Finlandia-España* (Trabajo de Fin de Grado) Universidad de Jaén, Facultad de Trabajo Social.
- Pastoriza, L. (22 de Abril de 2021). La deuda pública española alcanza en febrero los 1,36 billones de euros. *Noticias Bancarias*. Obtenido de

<https://noticiasbancarias.com/economia-y-finanzas/22/04/2021/la-deuda-publica-espanola-alcanza-en-febrero-los-136-billones-de-euros/239343.html>

- Pestiau, P. (Diciembre de 1998). La reforma del sistema de pensiones: Reparto capitalización y mercados financieros. *Economía*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/2160>
- Prieto, C. (2015). Las pensiones de jubilación: una perspectiva alternativa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 33, Núm. 2, págs. 231-234.
- Reuters. (6 de Octubre de 2018). El adelanto de la jubilación en Italia lo costearán los jóvenes. *Reuters*. Obtenido de <https://www.reuters.com/article/italia-presupuestos-pensiones-idESKCN1ML1PQ-OESBS>
- Riekhoff, A.-J. (2018). *Retirement trajectories and income redistribution through the pension system in Finland*. Tampere: Social Forces. Obtenido de
- Rodríguez Canfranc, M. (28 de Noviembre de 2019). *¿Es posible instaurar en España un sistema de pensiones como el sueco?* Obtenido de BBVA España: <https://www.bbva.com/es/es/es-posible-instaurar-en-espana-un-sistema-de-pensiones-como-el-sueco/>
- Rosell, F. (Febrero de 2019). Abandono prematuro en las escuelas de España, ¿por qué sucede esto? *El Mundo*. Obtenido de <https://saposyprincesas.elmundo.es/consejos/educacion-colegio/abandono-escolar-prematuro-en-espana/>
- Ruiz Candela, R. (2017). *El reto de la sostenibilidad del sistema de pensiones español*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Samper, E. (5 de Noviembre de 2018). ¿Por qué España lidera los pronósticos de esperanza de vida mundial para 2040? *El País*. Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2018/11/05/actualidad/1541409610_289560.html
- Sánchez de la Cruz. (24 de 12 de 2020). Insostenible: uno de cada doce euros de gasto en pensiones se paga emitiendo deuda. *Libre Mercado*. Obtenido de <https://www.libremercado.com/2020-12-24/insostenible-uno-cada-doce-euros-gasto-pensiones-pagan-emitiendo-deuda-6692535/>
- Sánchez de la Cruz, D. (2019). La caja de la Seguridad Social española tiene el mayor agujero de toda la UE. *Libre Mercado*.
- Scherman, K. G. (2008). *The Swedish pension reform*. Geneva: Social Security Department.
- Soriano, D. (17 de Marzo de 2013). El mercado laboral español: diez razones de un fracaso. *Libre Mercado*. Obtenido de <https://www.libremercado.com/2013-03-17/el-mercado-laboral-espanol-diez-razones-de-un-fracaso-1276485050/>

- Spanish Xinhuanet. (2019). Descenso de población de Finlandia hace sonar la alarma en el país. *Spanish Xinhuanet*. Obtenido de: http://spanish.xinhuanet.com/2018-11/17/c_137612472.htm
- Tabueña, A. (2015). *Envejecimiento y crisis: reformas para combatir a insostenibilidad del sistema de pensiones en España* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Zaragoza, Facultad de Economía y Empresa.
- Tahiri. (28 de Septiembre de 2020). La Airef calcula que el gasto en pensiones elevará la deuda pública en más de 600.000 millones hasta 2050. *ABC*. Obtenido de https://www.abc.es/economia/abci-airef-calcula-gasto-pensiones-eleva-deuda-publica-mas-600000-millones-hasta-2050-202009281302_noticia.html
- Tahiri, J. (19 de Enero de 2021). La deuda de la Seguridad Social se dispara ya a los 85.000 millones. *ABC*. Obtenido de https://www.abc.es/economia/abci-deuda-seguridad-social-dispara-85000-millones-202101190124_noticia.html
- Thyssenkrupp. (2018). *¿Por qué vivimos más?* Obtenido de <https://www.thyssenkrupp-homesolutions.es/causas-mayor-esperanza-de-vida/>
- Trincado, B. (29 de Diciembre de 2020). Así se calcula en cinco pasos la pensión de quien se jubile en 2021. *El País Economía*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/como-se-calcula-mi-base-reguladora-en-la-pension-de-jubilacion.html>
- Vega Miguélez, I. (2019). *Análisis del sistema público de pensiones de España* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de León, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Vida Caixa. (19 de Febrero de 2021). *Tu Proyecto de Vida*. Obtenido de <https://www.tuprojectodevida.es/pension-media-por-jubilacion-en-espana/>
- Zubiri, I. (Abril de 2014). Capitalización y reparto: un análisis comparativo. *Ekonomiaz*. Vol 1. Nº 85, págs. 210-230.
- Zubiri, I. (2015). Las pensiones de jubilación: una perspectiva alternativa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 33 Núm. 2, págs 259-287.
- Zubiri, I. (2016). Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma. En M. Moral Rincón, *Gasto Público en España: Presente y Futuro* (pág. 256). Funcas.

10. ANEXO

El primer político que tomó medidas para implantar ayudas y prestaciones para los jubilados fue Antonio Maura, que dio los primeros pasos para establecer unos seguros de vejez a través del Seguro Obligatorio del Retiro del Obrero, en 1919. Este seguro lo podían contratar los obreros libremente cuando sus retribuciones no superaban cierto límite. El seguro se financiaba de forma mixta, entre las empresas y el Estado.

Más tarde sería Francisco Franco quien incluyó en el marco legal de su dictadura el Fuero del Trabajo, que incluía, en su artículo X, este apartado “se aumentarán los seguros sociales de vejez, invalidez, maternidad...De modo primordial se atenderá a dotar a los ancianos de un retiro suficiente” (Boletín Oficial del Estado, 1938). Cuando acabó la dictadura, se buscó reformar la estructura de la Seguridad Social y el sistema para hacerlo más accesible y favorable para la sociedad. Desde entonces, la Seguridad Social se ha reformado en muchas veces, siendo la primera en 1977 con el objetivo de actualizarla a la situación del momento.

En 1995 y tras unos años de debate sobre el sistema adecuado entre José María Aznar y Felipe González se creó el Pacto de Toledo por consenso entre todas las fuerzas políticas y bajo recomendación del BM y de la UE. El Pacto de Toledo sentó las bases del sistema actual con el objetivo de hacerlo viable a largo plazo. Este pacto cuenta con 15 recomendaciones entre las que destacan: separación y clarificación de las fuentes de financiación, mantenimiento del poder adquisitivo, creación de un fondo de reserva y adecuar las bases de cotización según los salarios (Observatorio de Pensiones, 2017). El artículo 41 de la Constitución española establece: “los poderes públicos deben mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garanticen la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad” (Boletín Oficial del Estado, 1978).