

Alberto CABRERA LUQUE

ANÁLISIS, EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DE
FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

Trabajo de Fin de Carrera

Dirigido por

Dr. Joan RIPOLL ALCÓN

Universidad Abat Oliba CEU

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Licenciatura en Economía

2013

Resumen

Este trabajo de fin de carrera trata sobre el futuro del sistema de pensiones en la economía española, y estudia la estructura y evolución de dicho sistema en nuestro país así como la legislación ya vigente y las medidas que el gobierno pretende instaurar. Esta investigación también profundizará en materias y factores que puedan influir en la sostenibilidad de las pensiones. Debido al envejecimiento de la población y a la baja tasa de natalidad en la Unión Europea, la mayoría de países han tomado medidas para asegurar la viabilidad de sus sistemas. El trabajo analizará el rumbo de las medidas tomadas por España con el objetivo de saber cómo afectaran a la economía de nuestro país y al sistema de pensiones.

Resum

Aquest treball de final de carrera tracta sobre el futur del sistema de pensions a l'economia espanyola, i estudia l'estructura i evolució del sistema en el nostre país així com la legislació vigent i les mesures que el govern pretén instaurar. Aquesta investigació també profunditzarà en aquelles matèries i factors que pugin influir en la sostenibilitat de les pensions. Degut al envelliment de la població i la baixa taxa de natalitat a la Unió Europea, la majoria de països han pres mesures per assegurar la viabilitat dels seus sistemes. El treball analitzarà la direcció de les mesures preses per Espanya amb l'objectiu de saber com afectaran a l'economia del nostre país i al sistema de pensions.

Abstract

This bachelor thesis is about the future of the pension system in Spanish economy, and studies the structure and evolution of the system in our country as well as the current legislation and the measures that the government aims to establish. This investigation will analyze also the subjects and factors that could affect the sustainability of the pensions. Due to the aging of the population and the lower birthrate in the European Union, most of countries have taken measures to assure the pensions viability. This thesis will analyze the direction of the measures taken by Spain in order to know how to affect the economy of our country and pension system.

Palabras claves / Keywords

Sistema de reparto – Sistema de capitalización – Tasa de dependencia- Base reguladora – Factor de Sostenibilidad – Aportación Definida – Cotización

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. TIPOS DE SISTEMAS DE PENSIONES	7
1.1 LA SEGURIDAD SOCIAL.....	7
1.2 TIPOS DE PENSIONES.....	8
1.3 FORMAS DE FINANCIACIÓN DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PENSIONES.....	10
1.3.1 <i>El sistema de Reparto</i>	11
1.3.2 <i>El sistema de Capitalización</i>	12
1.3.3 <i>Los planes “de pensiones” privados</i>	14
1.3.4 <i>Ventajas e inconvenientes entre los diferentes sistemas de pensiones públicos</i>	14
1.3.5 <i>Sistemas de pensiones utilizados en el mundo</i>	15
1.4. HISTORIA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	16
1.4.1 <i>Introducción</i>	16
1.4.2 <i>Aparición del sistema de protección social en España durante la dictadura</i> .	18
1.4.3 <i>Historia del sistema de pensiones en la democracia</i>	21
2. EVOLUCIÓN Y REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	25
2.1 PRIMERAS REFORMAS RELEVANTES DE LA DEMOCRACIA.....	25
2.2 EL PACTO DE TOLEDO	28
2.3 PRIMERAS REFORMAS DEL SIGLO XXI ANTES DE LA LLEGADA DE LA CRISIS.....	29
2.4 GRAN REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO TRAS LA LLEGADA DE LA CRISIS.....	30
2.5 ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LLEVADAS A CABO DURANTE LA CRISIS 2010- 2012.....	38
2.6 EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD, EL PROYECTO DE LEY DEL 2013.....	43
2.7 EL EFECTO DE LAS REFORMAS EN LOS PLANES PRIVADOS.....	47
3. POSIBLES MEDIDAS PARA ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA	49
3.1 CONTEXTO ACTUAL.....	49
3.2 DEMOGRAFÍA	52
3.3 INGRESOS (PRODUCTIVIDAD Y MERCADO DE TRABAJO, EDUCACIÓN).....	58
3.4 GASTOS.....	67
3.5 MEDIDAS RECOMENDADAS.....	71
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	77
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.	77
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA (ARTÍCULOS, BOLETINES OFICIALES Y PÁGINAS WEB)..	78

Índice de Tablas

Tabla 1 : Tipos de sistemas de pensiones públicos UE-15.....	15
Tabla 2 : Evolución de los periodos cotizados y la edad mínima exigida para acceder a la jubilación.....	31
Tabla 3 : Evolución de los periodos para el cálculo de la base reguladora	34
Tabla 4: Periodos de lagunas de cotización	35
Tabla 5: Escala de adquisición del % de la base reguladora	36
Tabla 6: Porcentaje obtenido por año de cotización antes y después de la reforma.....	36
Tabla 7: PIB per cápita UE-27	49
Tabla 8: Pilares para la sostenibilidad del sistema de pensiones	52

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Distribución de la salud percibida según la clase social	40
Gráfico 2: Esperanza de vida en hombres según su posición profesional.....	41
Gráfico 3 : Gasto Sanitario	42
Gráfico 4: Las mayores gestoras de planes de pensiones.....	48
Gráfico 5: PIB per cápita de España (USD).....	50
Gráfico 6: Pirámide poblacional de España	53
Gráfico 7: Tasa Bruta de Natalidad.....	54
Gráfico 8: Saldo Vegetativo por mil habitantes.....	55
Gráfico 9: Tasa Bruta de Mortalidad	55
Gráfico 10: Población Extranjera en España	56
Gráfico 11: Esperanza de Vida España – UE 27.....	57
Gráfico 12: Número de parados y tasa de paro.....	59
Gráfico 13: Tasa de variación VAB, horas trabajadas y productividad en España.....	61
Gráfico 14: Tasa de Abandono escolar y Proporción jóvenes/adultos con estudios superiores.....	61
Gráfico 15: Evolución de las rentas en la contabilidad nacional, 2001-2012.....	63
Gráfico 16: Evolución de la economía sumergida UE-27 2003/2012 (%PIB)	66
Gráfico 17: Evolución del Fondo de reserva de las pensiones públicas (2000-2010)	68
Gráfico 18: Comparativa del gasto Bruto en pensiones respecto al PIB	69

Introducción

En este trabajo se realizará un estudio y análisis sobre el presente, pasado y futuro de las pensiones públicas en España. El motivo por el que se ha elegido este tema se debe al alto interés social sobre el destino que le aguarda al sistema público de pensiones ya que se ha cuestionado mucho su sostenibilidad y se está viendo sometido a continuos cambios y reformas, con disparidad de opiniones sobre sus efectos.

Mientras que muchos de los estudios sostienen que las reformas que se están llevando a cabo son la única solución para poder asegurar las pensiones futuras, otros expertos apuntan a que su objetivo real es recortar las prestaciones en pos de beneficiar a las arcas del estado y a los planes de pensiones privados.

El objetivo de este estudio no es otro que intentar averiguar hasta qué punto es sostenible el sistema de pensiones y si son o no adecuadas las medidas que se están llevando a cabo. Para ello empezaremos por explicar que son los sistemas de protección social, que tipos existen y cómo funcionan, para luego analizar la evolución histórica de nuestras pensiones, desde la creación de la seguridad social hasta nuestros días, haciendo especial hincapié en aquellas reformas, leyes o cambios que hayan afectado de forma importante a las pensiones o que sean motivo de discusión social.

Los medios y estudios, a día de hoy, difunden que el sistema de pensiones es insostenible si no se llevan a cabo reformas, augurando que a largo plazo la seguridad social sufrirá un déficit insostenible debido al envejecimiento de la población. La opinión pública ha terminado por asumir que las medidas tomadas por el gobierno son la única solución para poder sostener un sistema, al parecer, inviable. Sin embargo en nuestra investigación analizaremos aquellos factores que se suelen omitir y que tienen si cabe igual o más importancia que la evolución demográfica en la sostenibilidad del sistema de pensiones.

A partir del análisis de los diferentes sistemas de pensiones, realizamos un repaso histórico de las distintas reformas del sistema público de pensiones en España. Partiendo de esta contextualización histórica estudiaremos el sentido y profundidad de las reformas llevadas a cabo en base a diferentes criterios entre los que destacamos la demografía, los ingresos y los gastos.

El trabajo se ha basado en la consulta de artículos realizados por economistas, sociólogos y expertos en la materia que aparecen en diferentes revistas especializadas, periódicos y estudios, además también se han consultado publicaciones oficiales como el boletín oficial del estado así como libros que estudian, desde diferentes puntos de vista, la evolución y el futuro del sistema de pensiones de nuestro país.

El proyecto divide su contenido en tres partes. En el primer apartado descubrimos las tipologías de los diferentes sistemas de pensiones así como el historial de los mismos en España. En el segundo se analiza la evolución y el rumbo de las reformas en materia de pensiones, llevadas a cabo por el gobierno de nuestro país, desde la entrada en la democracia hasta nuestros días. El tercer punto estudia las posibles medidas para la sostenibilidad del sistema mediante un análisis de los tres principales pilares del mismo, conformado por la evolución demográfica y los ingresos y gastos del sistema. Finalmente, en el último apartado, se exponen las principales conclusiones a las que se ha llegado tras la realización de todo el trabajo.

Nuestra hipótesis defiende que el envejecimiento de la población es fruto del progreso social y que el verdadero peligro que se cierne sobre las pensiones públicas radica en las políticas que se están aplicando, que no se centran en tratar de solucionar problemas como el fraude fiscal, el paro, la productividad o la calidad del empleo, sin los cuales se reduce la masa salarial y a su vez las cotizaciones, que son el motor de las pensiones públicas.

1. Tipos de Sistemas de pensiones

1.1 La Seguridad Social

Para poder entender las pensiones y su funcionamiento es fundamental conocer que es y qué funciones realiza la Seguridad Social; organismo que la Organización Internacional del Trabajo define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no existir, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos en caso de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también como la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.¹

Por tanto podríamos definir la Seguridad Social como aquella parte del Estado dedicada a proporcionar una protección social al ciudadano, gracias a la disposición de una administración que cuenta con un fondo de recursos dedicado a cubrir las ya mencionadas privaciones.

La Seguridad Social es un sistema de vital importancia para la sociedad, ya que está ideado para proteger a los integrantes de una comunidad de todas las carencias que pudieran afectarles durante toda la vida, sin tener en cuenta la condición económica o social de estos. Esto nos da una clara visión de la razón de ser de este organismo, que nace porque la sociedad se percató de que la gran mayoría de la población no cuenta con grandes patrimonios o no dispone de renta suficiente y por dichas razones no puede hacer frente a situaciones de privación, producidas por accidentes, incapacidades, enfermedades o porque se deja el trabajo y dejan de percibir ingresos. Por tanto podríamos concluir que el conjunto de la sociedad asume que para evitar que circunstancias como las anteriormente citadas terminen produciendo la muerte, una vida indigna o situaciones de pobreza permanente. Es necesario el establecimiento de un sistema de solidaridad colectiva que permita cubrir todos esos riesgos, con la contribución de todos los miembros de la sociedad.

También existen sistemas de protección privados, en estos sistemas los individuos con suficiente capacidad de financiación pueden cubrirse contra las adversidades que puedan llegar a producirse durante la vida contratando un seguro. Este sistema no contempla la solidaridad colectiva, ya que excluye a aquellos sectores de la población

¹ Organización internacional del trabajo.OIT, 2011.
<www.oit.org.pe/.../tallernac_segsec_historia_ss.ppt> [Consulta: 17/09/2013]

menos favorecidos que por su bajo poder adquisitivo no son capaces de costear la protección que ofrecen los seguros privados de manera particular. Por tanto la Seguridad Social nace con el objetivo de cumplir con el estado del bienestar y así poder dar cobertura a los riesgos futuros y establecer una situación de equidad entre todos los miembros de la sociedad.

1.2 Tipos de Pensiones

Ahora que ya hemos introducido que es la Seguridad Social y en que se distingue de los seguros privados, procederemos a explicar las pensiones.

La Real Academia Española (RAE) define la pensión como aquella cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad.² En términos generales nos referimos a la pensión como un seguro social que cubre al ciudadano frente a los riesgos laborales como pueden ser los accidentes de trabajo, el desempleo o la invalidez y que también se ocupa de proporcionar rentas en la vejez u otras situaciones de dependencia como la viudedad la orfandad y la discapacidad entre otras.

Las pensiones pueden ser de carácter privado, las cuales se financian según las aportaciones que realiza la persona que las contrata, o de carácter público, que pueden funcionar bajo diferentes sistemas según su alcance y su modelo de financiación. Dentro de las pensiones públicas podemos diferenciar dos tipos, las de carácter contributivo y las no contributivas también llamadas universalistas.

- Pensiones contributivas: En este modelo aquellas personas que han cotizado a lo largo de su vida laboral son las que reciben la pensión. En este caso, los empresarios destinan a las arcas de la Seguridad Social una parte del sueldo del trabajador en forma de cotizaciones sociales, las cuales se acumulan en un fondo común del cual se obtendrán las pensiones llegado el momento de la jubilación. Se le llama sistema contributivo porque el trabajador está obligado a destinar una parte de su salario al fondo del que se obtendrán las pensiones de su jubilación llegado el momento.

Este modelo cumple la función asignativa basado en la equidad individual, transfiriendo capacidad adquisitiva individual de los periodos activos a

² Real Academia Española.RAE (2011).
<<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=To1Rn0XZVDXX2J58aFCe>>[Consulta: 17/09/2013]

los pasivos para conseguir una cierta seguridad en el flujo de rentas de un individuo.

- Pensiones no contributivas: El sistema universalista se basa en un principio de bienestar y solidaridad, por esta razón, bajo la aplicación de este sistema, reciben pensiones todas las personas de una sociedad independientemente de si han o no cotizado a lo largo de su vida. Las pensiones no contributivas son proporcionadas por el Estado a todas aquellas personas que por no haber formado parte del mercado de trabajo o no haber cotizado lo suficiente, no contarían con ningún tipo de ingresos tras jubilarse. La suma de estas pensiones viene determinada por ley y está financiada por los impuestos, por tanto, la cantidad destinada a estas pensiones la determina el Gobierno que ostenta el poder. Si la administración considera insuficiente la cuantía de las pensiones vigentes, podrá subirlas mediante los presupuestos del Estado. Si por el contrario las considera suficientes para permitir tener un nivel de vida digno a los beneficiarios de esta, las mantendrá tal y como están.

Las pensiones no contributivas tienen una función redistributiva que pretende distribuir capacidad adquisitiva a nivel intrageneracional, es decir, entre miembros de una misma generación, como a nivel intergeneracional, o lo que es lo mismo, pertenecientes a diferentes generaciones, para así lograr una mayor solidaridad y bienestar social en el país.

Mientras el primer sistema de seguro de rentas relaciona las contribuciones pagadas por los individuos, el segundo persigue un objetivo de bienestar y equidad social para proporcionar una renta mínima en la vejez independientemente de los pagos que se hayan efectuado durante la vida laboral.

Por esas razones, en los sistemas de pensiones públicos siempre se suele producir una coexistencia entre las pensiones contributivas, con el objetivo de cumplir con un seguro de rentas, y las pensiones no contributivas o contributivas insuficientes, que garanticen pensiones mínimas a los ciudadanos más desfavorecidos.

La dualidad de estas funciones que caracteriza a la gran mayoría de los sistemas de pensiones de las economías modernas surge de dos modelos históricos de Seguridad Social.

El modelo continental que toma como referencia el modelo *Bismark*, ya que fue creado por Otto Von Bismark en Alemania el año 1883 y es el más antiguo del mundo, basado en la profesionalidad y donde el Estado es el garante de las prestaciones mediante la

correcta aplicación de los recursos obtenidos gracias a las cuotas obligatorias. Se basa en el modelo de justicia conmutativa, donde cada cual recibe beneficios según sus aportaciones. El beneficio es para los trabajadores asalariados, por lo tanto su éxito se garantiza mediante una masiva actividad laboral.

El modelo universal también conocido como modelo Beveridge, recibe este nombre ya que fue ideado por el economista británico William Henry Beveridge en 1942, este modelo a diferencia del mencionado anteriormente se centra en la cobertura de las necesidades básicas de todos los ciudadanos por el hecho de serlo.

La realidad es que la evolución histórica de la gran mayoría de los sistemas de protección social en los países desarrollados ha tendido a confluir hacia sistemas mixtos (mezclan el modelo continental con el modelo universal) para así poder proporcionar una cobertura cada vez más generalizada, pero al mismo tiempo ser capaces de atender mejor a las situaciones individuales y específicas de cada ciudadano.

La ambivalencia de objetivos entre el modelo continental y universal hace necesaria la delimitación de funciones, es decir se requerirá que el sistema se defina como un mecanismo de ahorro obligatorio o de lucha contra la pobreza. Esta delimitación es fundamental para el diseño general de todo el sistema que permita la elección del método de financiación más adecuado.

Actualmente en el contexto de crisis, los continuos recortes a las ayudas y las dificultades económicas y financieras de los países desarrollados están privatizando cada vez más la parte contributiva de las pensiones y reduciendo las que se reciben de las pensiones no contributivas. España es uno de los países que está sufriendo estos cambios en la actualidad, con las nuevas reformas que se están llevando a cabo en nuestro país, pero antes de centrarnos en el objetivo principal explicaremos a fondo como se financian las pensiones y como han ido evolucionando a lo largo del tiempo en para así poder entender, de la mejor manera posible, cómo funciona el sistema de pensiones.

1.3 Formas de financiación de los sistemas públicos de pensiones

Generalmente, las dos formas básicas para la financiación del sistema público de pensiones son: a) el sistema de reparto y b) el sistema de capitalización individual, debemos tener en cuenta que hablamos de los sistemas más generalizados y que existen otros sistemas llamados híbridos o mixtos que combinan los dos sistemas que acabamos de mencionar.

1.3.1 El sistema de Reparto

En el Sistema de Reparto las pensiones se financian por una parte con los aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado, el dinero aportado va a un fondo común que se encarga de financiar las prestaciones. En este sistema los trabajadores van cotizando cada día de trabajo y con los fondos captados se pagan las pensiones de los jubilados que tienen derecho a recibirlas en ese momento, mientras que las pensiones de los futuros jubilados se pagarán con las cotizaciones que aporten las siguientes generaciones de trabajadores.

La peculiaridad de este sistema es que se caracteriza por tener cotizaciones indefinidas pero sin embargo sus beneficios son definidos. Es decir, el monto total de la pensión de un trabajador no está relacionado estrictamente con lo aportado durante la vida laboral, sino que viene determinado por el cumplimiento de unos requisitos que otorgan el derecho a una pensión definida previamente.

Principales características del sistema de reparto:³

- El individuo no cotiza para su propia pensión.
- Las cotizaciones-prestaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de cotizaciones de los activos.
- Permite pagar pensiones de jubilación desde el momento en que se crea el sistema.
- Las cantidades aportadas por los activos determinan las pensiones actuales.
- El sistema de reparto tiene una rentabilidad implícita derivada del crecimiento de la base de cotización: Crecimiento económico (productividad) y crecimiento demográfico (número de cotizantes).
- El sistema de reparto protege a las pensiones frente a la inflación, ya que los salarios reales se mantienen constantes por lo que las contribuciones de los activos están indiciadas por la inflación.
- En un sistema de reparto hay tres tipos de generaciones implicadas. La inicial (no contribuye y recibe pensión), la intermedia (contribuye y recibe pensión) y la terminal (contribuye y no recibe pensión).
- El sistema de reparto se caracteriza por ser un acuerdo o contrato intergeneracional por el que las generaciones activas apoyan a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación

³ Ripoll Alcón, Joan. “*Sistemas Públicos de Pensiones*”. Documento de trabajo UAO.

también ellos recibirán la pensión. El carácter de seguro surge a través de un intercambio de promesas entre generaciones a través de un “*contrato social*” implícito.

- En un sistema de reparto es el estado quien asume el riesgo, pues se convierte en la garantía del pago de esas pensiones y el encargado de disponer de los recursos para hacerlas efectivas.

El sistema de pensiones según el método de reparto o caja única es el que se encuentra vigente en España a día de hoy, donde un individuo podía obtener una pensión plena con 35 años de cotización (hasta 2012), sin embargo, las reformas de los últimos años irán aumentando progresivamente los años de cotización necesarios para tener derecho a una pensión plena, como ya analizaremos en detalle más adelante.

Si nos fijamos en las características principales del sistema de reparto, podemos observar que es un sistema basado en la solidaridad, gracias a ese “contrato social intergeneracional”, por esta razón es muy importante que para cumplir el contrato los niveles demográficos y productivos sean favorables, sin embargo, en la situación de crisis actual los niveles de productividad en nuestro país han caído, el nivel de paro está alcanzando cotas elevadísimas reduciendo así el número de cotizaciones, que son el motor del sistema de reparto, y por si no fuera suficiente hay un envejecimiento progresivo de la población donde cada vez hay más jubilados. Todos estos sucesos no nos dan una muy buena perspectiva sobre el futuro de las pensiones y el sistema de reparto en nuestro país, no obstante, todas estas variables y las reformas que se están llevando a cabo serán analizadas más adelante para intentar encontrar el rumbo adecuado que permita un sistema de pensiones sostenible y beneficioso para todos los ciudadanos.

1.3.2 El sistema de Capitalización

La capitalización tiene como objetivo destinar una cantidad de capital a operaciones que proporcionen rentabilidad para así lograr unos intereses que consigan aumentar el capital inicial depositado.

En el Sistema de Capitalización Individual, cada individuo tiene una cuenta independiente a la que está afiliado y en la cual se depositan sus cotizaciones previsionales, estas se capitalizan y obtienen una rentabilidad gracias a las inversiones que los administradores realizan con los recursos depositados en los fondos. Una vez termina la vida activa el capital es devuelto al afiliado en forma de pensión, si el afiliado

fallece antes, sus sobrevivientes serán los beneficiarios de la cuantía que haya en el fondo.

Principales características del sistema de capitalización:⁴

- El individuo cotiza para su propia pensión.
- Las cotizaciones-prestaciones están ligadas mediante un fondo de capital, ya que la pensión es una reasignación de renta del individuo de los periodos activos a los pasivos.
- Deben transcurrir muchos años para obtener una pensión, ya que deben acumularse reservas suficientemente grandes para pagar las pensiones.
- La cantidad aportada por cada individuo determina su pensión futura.
- El sistema tiene un rendimiento explícito por los fondos, que es el tipo de interés aplicable.
- Se corrige el efecto de la inflación porque el rendimiento que se obtiene es el tipo de interés real y no nominal.
- Con el sistema de capitalización desaparecen los riesgos de la coyuntura entre activos y pasivos así como desaparecen la distribución entre generaciones.
- No vincula a generaciones futuras a realizar contrato explícito porque solo está implicada una generación. Obliga a tener cuentas personales para cada uno de los cotizantes.
- Al ser los fondos de pensión un saldo individual, es posible su transferencia. Dentro de un territorio nacional se efectúa según las normas internas y teóricamente también entre países.
- En un sistema de capitalización, el riesgo lo asume el contribuyente, tanto en el éxito como en el fracaso.

Debemos destacar que la pensión que termina recibiendo el afiliado se calcularía según lo que cada trabajador haya cotizado por sí mismo añadiéndole los intereses devengados en el momento de su cobro. En este sistema cada trabajador cotiza para pagarse su propia pensión, pero la suma final que obtenga dependerá en gran medida del rendimiento que el sistema pueda conseguir a partir de los fondos acumulados, debemos destacar que este rendimiento puede ser positivo o negativo, dependiendo de si la gestión de la inversión ha sido exitosa o no.

Por desgracia el éxito de estas inversiones no está totalmente asegurado, aunque en esta vida nada está garantizado, esta incertidumbre supone un riesgo asociado e

⁴ Ripoll Alcón, Joan. “*Sistemas Públicos de Pensiones*”. Documento de trabajo UAO.

inevitable para el pensionista, que en caso de ser muy desafortunado podría no llegar a recibir su pensión si la capitalización ha sido un fracaso.

1.3.3 Los planes “de pensiones” privados.

Hay que puntualizar que en ningún caso debemos confundir el sistema de capitalización con los conocidos como planes de pensiones privados que ofrecen los bancos ya que son diferentes de los planes de pensiones públicos. En sentido estricto, no podemos hablar de estos productos financieros de ahorro como pensiones, sino como fondos privados constituidos por el ahorro que depositan progresivamente en una entidad gestora las personas que los contratan.

La entidad gestora se encarga de invertir ese ahorro en algún activo privado, más o menos sujeto al riesgo (volátil) según el perfil de la persona que lo contrata, para intentar obtener la máxima rentabilidad. Una vez jubilada la persona, puede retirar los fondos ahorrados durante la vida laboral más los intereses que puedan haber producido los fondos durante ese periodo. Como ya hemos comentado anteriormente, la suma puede ser negativa, al igual que en el sistema de capitalización, si la rentabilidad del fondo ha sido negativa como consecuencia de una mala estrategia de inversión.

En contextos de crisis donde los mercados financieros son más inestables las pérdidas pueden ser muy grandes, por esta razón los planes de pensiones privados suelen cubrir con seguros sus inversiones o invertir en activos más seguros. A pesar de esto, en caso de beneficios los bancos terminan por llevarse grandes comisiones. Más adelante profundizaremos como afectan estos planes de pensiones privados al sistema de pensiones público en nuestros días.

1.3.4 Ventajas e inconvenientes entre los diferentes sistemas de pensiones públicos.

Ambos sistemas cuentan con diferentes pros y contras y la elección de preferencias para uno u otro no son fáciles de establecer ya que las principales virtudes de un sistema forman parte de los inconvenientes del otro método. Lo que determina principalmente el sistema elegido, suele ser la relación que existe entre el crecimiento salarial y el rendimiento del capital. Dicho de manera sencilla, El sistema de reparto será más beneficioso cuando la tasa de crecimiento salarial esté por encima del rendimiento del capital debido a que a mayor salario mayores cotizaciones, que se reflejaran en un mayor saldo del fondo de pensiones, sin embargo si sucede lo contrario

el sistema de capitalización sería el más beneficioso ya que los intereses obtenidos por invertir nuestros ahorros nos aportaría un mayor rendimiento.

Debemos destacar que el sistema de reparto también supone una opción muy atractiva si existe una perspectiva de aumento de la productividad y de crecimiento de la población empleada, ya que esto supondría un incremento de la masa salarial y de cotizantes, no obstante en un escenario menos optimista donde las perspectivas de crecimiento y empleo fueran menos prometedoras el sistema de reparto pasaría a ser un mecanismo de redistribución de renta intergeneracional injusto, perjudicando a las nuevas generaciones respecto a las antiguas.

1.3.5 Sistemas de pensiones utilizados en el mundo

Los sistemas de reparto y capitalización son los más usados por los países. La mayoría de los países desarrollados de grandes dimensiones, en el que España se encuentra incluida, se aplica un sistema público de pensiones de reparto.

No obstante países como Chile⁵ cuentan con un sistema de capitalización individual donde el pilar contributivo obligatorio es un esquema de capitalización financiera en cuentas individuales administradas por empresas privadas, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) Se trata de un esquema de contribución definida, es decir, donde la tasa de aporte se mantiene constante y los beneficios se calculan utilizando fórmulas actuariales en función del saldo acumulado por cada individuo al momento de la jubilación. En este país solo quedan fuera de la APF la policía y las fuerzas armadas, que funcionan mediante un sistema de reparto. El sistema de capitalización puro que se utiliza en Chile suele estar implementado también en países pequeños o de mediana dimensión de América Latina y Europa, con la excepción de México.

Tabla 1 : Tipos de sistemas de pensiones públicos UE-15

Alemania	Austria	Bélgica	Dinamarca	España	Finlandia	Irlanda	
Reparto	Reparto	Reparto	Mixto	Reparto	Mixto	Fondo de Seguridad Social	
Francia	Grecia	Holanda	Suecia	Italia	Luxemburgo	Portugal	Reino Unido
Reparto	Reparto	Mixto	Mixto	Reparto	Reparto	Reparto	Mixto

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Tal y como se observa en la tabla la mayoría de países de Europa emplean un sistema de pensiones de reparto o mixto, algunos de los cuales están considerados como los mejores del mundo por su sostenibilidad cobertura y eficiencia, como es el caso de Holanda o Dinamarca.

⁵ Superintendencia de pensiones. 2010. *“El sistema de pensiones Chileno”*. [Consulta: 18/09/2013]

1.4. Historia del sistema de pensiones Español

1.4.1 Introducción

Para hablar del sistema de pensiones Español debemos remontarnos a los primeros sistemas de pensiones europeos que surgieron a finales del siglo XIX como un elemento fundamental del Estado de Bienestar.

Los nuevos riesgos sociales asociados al desarrollo económico, la urbanización, y el cambio estructural de las sociedades industriales, regularizados gracias a las luchas políticas de los sectores populares y sus demandas de distribución del ingreso y bienestar social, guiaron el desarrollo y expansión de la protección social para la vejez.

El modelo desarrollado en los países con un movimiento obrero fuerte respetaba los principios de universalidad y plena financiación del Estado. Mientras en aquellos países en los que las clases altas se impusieron sobre el movimiento obrero se crearon sistemas no universales que proporcionaban protección social a los trabajadores y a sus familias siempre y cuando hubiesen realizado previamente aportaciones a las cajas de la Seguridad Social, recibiendo las ayudas según su nivel de contribución, sin embargo las presiones continuas fueron consiguiendo aumentar la cobertura del segundo modelo, sin llegar eso sí a la cobertura universal.

Respondiendo a estas demandas del sistema económico-social y de las reivindicaciones políticas de los nuevos trabajadores industriales, los gobiernos europeos instauraron entre finales del Siglo XIX y principios del XX los primeros sistemas de pensiones que, como ya mencionamos en el capítulo anterior, son el modelo Bismark (Continental) y el modelo Beveridge (Universal).

En España así como en la mayor parte de los países de Europa Continental, Europa del Sur y del Este, el modelo inicial que se aplicó fue el modelo Bismark que explicaremos en profundidad. El modelo Bismark nace con la creación del primer plan europeo de pensiones en 1889. Se trata de un modelo proporcional, que busca a garantizar ingresos en la vejez a la masa de trabajadores industriales, que no paraba de incrementarse, que habían dejado el campo para trabajar en las ciudades debido a la industrialización.⁶

⁶ Camila Arza. (2010) *“El sistema español de pensiones en el contexto europeo: estructura institucional, reformas e impactos sociales”*.

En sus inicios, los derechos de beneficio no se otorgaban de manera universal sino que estaban dirigidos a trabajadores en sectores económicos específicos. La financiación se organizaba a partir de contribuciones sociales pagadas por los trabajadores y las empresas como porcentaje de los salarios. Durante el siglo XX, estos sistemas se fueron expandiendo para cubrir otros grupos ocupacionales, estableciendo muy a menudo reglas diferentes para cada sector económico y contribuyendo de esta manera a la creación de un sistema de pensiones fragmentado por la división ocupacional.

La administración estaba en manos del Estado, aunque en gran parte de los casos los representantes de los sindicatos y las empresas también participaban en la gestión de los recursos.

Durante la segunda mitad del siglo, los programas públicos expandieron notablemente su cobertura y generosidad, alcanzando también a la población más necesitada a partir del desarrollo de los beneficios residuales que actualmente existen en todos los países europeos. El establecimiento de beneficios básicos, sin embargo, no modificó el patrón distributivo típico del modelo Bismark. Su objetivo fundamental siguió siendo el mantenimiento del nivel de vida en el período posterior a la salida del mercado de trabajo.

En la mayoría de los países, sin embargo, estos beneficios proporcionales se combinaron con otros mecanismos amortiguadores y de redistribución, tales como beneficios mínimos y máximos y, en algunos casos, tasas de reemplazo diferenciales que otorgaban un beneficio relativo mayor a quienes hubieran tenido ingresos más bajos durante la vida activa. En otras palabras, un conjunto de mecanismos redistributivos complementaron (en mayor o menor medida dependiendo del país) a los beneficios proporcionales del modelo Bismark.

Debemos destacar que los sistemas modernos de pensiones públicas, se consolidaron en los años que precedieron a la segunda guerra mundial, cuando se produjo un crecimiento económico muy fuerte y un gran pacto social entre el capital y el trabajo. Aún así estos fuertes cambios no llegarían a una España sumida en la dictadura hasta algunos años más tarde.

1.4.2 Aparición del sistema de protección social en España durante la dictadura

Al igual que en Europa, el movimiento obrero fue el que inició durante el siglo XIX un movimiento para demandar al Estado español que se garantizase la seguridad y protección social de todos los miembros integrantes de la sociedad.

Los movimientos socialistas fueron los que reclamaron por primera vez la universalización de la protección social, para ello sostenían que no era posible que existiese una ciudadanía real mientras hubiese personas que no tuvieran la posibilidad de disfrutar de los derechos sociales y laborales básicos. Defendían y pedían al Estado que asegurase las condiciones que permitieran el ejercicio pleno de la ciudadanía a todas las personas, insistían en que su deber era hacerse cargo también de la financiación a través de los presupuestos del estado y de la provisión de todo lo necesario para que esos derechos pudieran ejercerse.

Los orígenes del sistema de pensiones en España se remontan a principios de siglo cuando la Seguridad Social hizo su aparición en 1900, aunque esta fuera solo de forma parcial, al crearse el primer seguro social con la puesta en vigor de la Ley de Accidentes de Trabajo. Aún así durante este período se realizaron numerosas reformas que fueron el principio del sistema actual y fueron mejorando las coberturas proporcionadas.⁷

La etapa que se inició en 1900 con la creación de la Seguridad Social es conocida como la *etapa de definición prestacional e institucional* y abarca desde el año 1900 hasta el 1963. Esta etapa se caracteriza por el nacimiento y generalización de los seguros sociales que, fueron el resultado de los mecanismos e instrumentos de protección que se habían logrado desarrollar gracias al movimiento obrero, con la elaboración y creación de las normas e instituciones que protegían a todo el conjunto de trabajadores y les permitía recibir las prestaciones que, hasta esos momentos, se reconocían sólo a los trabajadores sindicados, de forma ajena a la actuación del Estado. Durante dicha etapa las reformas más destacadas fueron las siguientes:⁸

- Promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo (1900)

El desarrollo industrial y la creciente mecanización de los procesos productivos provocaron un importante aumento de los accidentes de trabajo, por los cuales

⁷ Vicenç Navarro y Juan Torres López, *Lo que debes saber para que no te roben la pensión*.1ª ed. Espasa, Libros, S.L.U., 2013. ISBN: 978-84-670-31928.

⁸ Seguridad Social. Gobierno de España (2013).

<http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/>[Consulta: 24/09/2013]

no se recibían ningún tipo de indemnización, dejando desamparados a los trabajadores y sus familias.

La citada ley, aprobada el 30 de enero de 1900, define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Se declara, por primera vez, la responsabilidad directa y objetiva de las empresas en los accidentes sufridos por sus trabajadores y se fomenta la institución del seguro, pero su obligatoriedad por parte del empresario y con carácter general no aparece hasta 1932.

- Creación del Instituto Nacional de Previsión (INP)

En 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión, cuya realización más destacable sería la puesta en práctica de un régimen de libertad subsidiada, que pretendía encontrar el equilibrio entre la libertad de concertar un seguro por parte de los asegurados y la responsabilidad de cobertura de los riesgos por parte del Estado.

- La aparición del Retiro Obrero Obligatorio (1919)

En 1919 se crea el Retiro Obrero Obligatorio, gestionado por el Instituto de Normalización Previsional (desde ahora INP) y destinado a asalariados entre 16 y 65 años cuya retribución no superara un cierto límite. Este seguro protegía la vejez por considerarla una invalidez por razones de edad. La financiación era mixta ya que participaban tanto las empresas como el Estado.

- Unificación y coordinación de los Seguros Sociales (1932 – 1935)

En el período de 1932 a 1935 el gobierno de la II República encargó al INP la elaboración de un proyecto de unificación y coordinación de los seguros sociales preexistentes, que no llegó a cristalizar ni pudo aplicarse como consecuencia de la Guerra Civil. Dicho proyecto contemplaba un sistema de Seguridad Social laboral de carácter integrador y gestión participada.

- Subsidios familiares (1938)

Una ley de Bases de 1938 instituyó un régimen obligatorio de subsidios familiares. Este nuevo seguro extiende su campo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, de ciertas ramas de producción, y determina sus prestaciones en función del número de hijos, de su edad y de su capacidad laboral.

- El Seguro obligatorio de Vejez e Invalidez (1939)

En 1939, el antiguo Retiro Obrero se transforma en subsidio de vejez y ocho años después, en 1947, éste se configura como Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI), gestionados todos ellos por el INP.

- El Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE - 1942)

En 1942 se crea el Seguro de Obligatorio de Enfermedad, destinado a todos los productores "económicamente débiles" organizado sobre un sistema de reparto, abonándose sus primas a partes iguales entre empresarios y trabajadores. Este seguro desapareció con la inclusión de la Asistencia Sanitaria en la acción protectora de la Seguridad Social.

- El Mutualismo Laboral (1946 – 1954)

A partir de 1946 y debido a la insuficiencia cuantitativa de los seguros sociales, se establecen en España formas complementarias de protección social, organizadas por ramas profesionales.

Este proceso culminará en 1954 con la publicación del Reglamento General del Mutualismo Laboral. Las prestaciones que reconocía eran de carácter reglado (pensiones y subsidios) y potestativas (asistencia social, créditos, acción formativa etc.).

La cotización era bipartita a cargo de empresarios y trabajadores. Para concluir el examen de esta primera etapa, cabe destacar que las reformas legales operadas en dicho periodo comparten una doble característica:

- Mínima participación de empresarios y trabajadores en los órganos de gestión.
- Baja intensidad protectora como consecuencia del bajo nivel inversor destinado a la protección social.

Como hemos podido observar, las coberturas pasaban a abarcar un mayor ámbito de actuación reforma tras reforma, aún así, la protección dispensada por estos seguros era insuficiente, lo que llevó a la aparición de otros mecanismos de protección que funcionaban a través de las *Mutualidades laborales*, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad complementar la protección ya existente. Dada la diversidad de Mutualidades, el sistema de protección condujo a una situación de discriminaciones entre la población laboral produciendo así desequilibrios financieros y dificultando la gestión racional y eficaz de las contribuciones.

Para terminar con las irregularidades, en 1963 aparece la *Ley de Bases de la Seguridad Social* cuyo objetivo principal era la *implantación de un modelo unitario e integrado de protección social*, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Todos estos cambios se vieron reflejados en la *Ley General de la Seguridad Social de 1966*.

Si bien, las leyes promulgadas entre el 1963 y 1966 pretendían una implantación de un modelo unitario e integrado de protección social para todos los trabajadores, la realidad fue muy distinta, ya que muchos de ellos quedaron fuera de un sistema que resultaba insuficiente y estaba lleno de carencias. Las cotizaciones no guardaban relación con los salarios reales y tampoco se aportaban los recursos necesarios para proporcionar toda la protección prometida por el Estado.

Tras los continuos fracasos de establecer un sistema de protección que asegurase el bienestar de la población, entro en vigor en 1972 la *Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora* que intentó en vano corregir los problemas financieros existentes y terminó por agravarlos al incrementar la cobertura de la protección sin tener en cuenta la cobertura financiera que asegurase la viabilidad de las mejores coberturas.

El complejo entramado de subsistemas y mutualidades hacían muy desigual el acceso a las prestaciones y su alcance, de modo que no se podía hablar propiamente de un sistema de Seguridad Social, que solo en la década de los ochenta, bajo la democracia, se asentarían las bases de su estabilidad financiera y se universalizaría en nuestro país para poder dar cobertura a todos los ciudadanos.

1.4.3 Historia del sistema de pensiones en la democracia

En este apartado, hablaremos a grandes rasgos sobre la evolución general del sistema de pensiones y la seguridad social en nuestro país, tras el franquismo, y con la llegada de la democracia. No obstante, en el próximo capítulo, profundizaremos sobre aquellos cambios y reformas que han configurado el sistema de pensiones actual y están dando paso a nuevas medidas.

Las reformas en España fueron más limitadas que en el resto de países europeos con estructuras institucionales que se regían por el modelo Bismark como Italia y Alemania, aunque similares a las de otros países con Estados de Bienestar menos desarrollados como Grecia y Portugal. Una particularidad del sistema español en comparación con el resto de Europa es su tardío y más limitado desarrollo, debido a la dictadura.

La dictadura franquista hizo que España no viviera un período de auge y expansión del Estado de Bienestar de la magnitud experimentada en gran parte de los países europeos en la segunda mitad del siglo. En los años '80 y '90, cuando Europa comenzó a ajustar los sistemas de protección social a los nuevos escenarios demográficos, socio-laborales y económicos, en España, dichos sistemas eran comparativamente más reducidos en tamaño y alcance. Esto explica por qué, a pesar de haber sufrido ajustes de menor magnitud, España siga teniendo un nivel de gasto público en pensiones menor que la mayor parte de los países europeos con sistemas similares.

Con la instauración de la democracia el sistema se expande, pero la brecha con el resto de los países europeos sigue siendo importante. Bajo el modelo Bismark, el sistema de pensiones español se consolidó con las siguientes características:

1. Administración pública centralizada en un único pilar.
2. Financiación a través de aportaciones de trabajadores y empresas.
3. Gestión de los recursos a través del sistema de reparto.
4. Asignación de derechos de pensiones para el trabajador y (eventualmente) su familia.
5. Beneficios proporcionales calculados como porcentaje del salario previo.

Sin embargo, tanto el nivel como el derecho al beneficio están asociados a la trayectoria laboral y al nivel salarial del trabajador, como es característico en dicho sistema, el modelo español contiene algunos elementos de redistribución tales como beneficios mínimos y máximos (mayor beneficio relativo al que menos cantidad aporta), que otorgaron una mayor progresividad global al sistema.

A finales del siglo XX, el impulso reformista que se estaba llevando a cabo en Europa llegó también a España. Las condiciones financieras pasaron a ser bastante mejores que en otros países con sistemas similares, en parte como resultado del tardío desarrollo del sistema español, pero también del proceso de crecimiento económico y del auge del empleo de los años previos a la actual crisis que mejoraron las bases contributivas del sistema.⁹

En una Europa que empezaba a preocuparse por la sostenibilidad de las pensiones, en un continente cada vez más envejecido y con una baja tasa de natalidad, la trayectoria de reformas en España fue en líneas generales similar a la del resto de Europa aunque

⁹ Camila Arza. (2010) *“El sistema español de pensiones en el contexto europeo: estructura institucional, reformas e impactos sociales”*.

la intensidad de estas fue diversa y con algunas particularidades. Los tres aspectos fundamentales de la reforma europea se observan también en el caso español:

1. Ajuste de las condiciones de acceso y los mecanismos de cálculo y actualización de los beneficios.
2. Separación de la administración y financiación de beneficios contributivos y no contributivos.
3. La creación e incentivo de las pensiones privadas.

En todos los casos, sin embargo, la profundidad de las medidas fue menor en España: las restricciones de acceso no fueron de magnitud tal como para reducir los beneficios en la misma medida que en otros países; la separación de los beneficios contributivos y asistenciales no supuso la eliminación de ayudas como los beneficios mínimos; las pensiones privadas se introdujeron como pilar voluntario y sin reemplazar el antiguo sistema público.

A pesar de todas las medidas que configuraron el sistema de pensiones actual, debemos destacar que a día de hoy, en tiempos de crisis donde se está poniendo en duda la sostenibilidad del sistema, el gobierno está tomando medidas para ajustar los mecanismos de cálculo de las pensiones, que al verse reducidas incentivarán a su vez las pensiones privadas.

2. Evolución y reformas del sistema de pensiones Español

2.1 Primeras reformas relevantes de la democracia

Una de las primeras reformas relevantes en España se realizó en 1985, con la Ley nº 26/1985, que puso en marcha mecanismos de ajuste orientados a contener el coste del sistema. La reforma estableció que la revalorización anual de los beneficios dejaría de realizarse de acuerdo con la evolución de los salarios para pasar a calcularse únicamente según la previsión del índice de precios (IPC).

A pesar de que la anterior legislación tenía en cuenta, tanto los precios como los salarios, en la práctica la revalorización tendía a aplicarse sólo sobre las pensiones más bajas, generando una pérdida de poder adquisitivo para las pensiones de niveles medios y altos a lo largo del tiempo. Las nuevas reformas permitieron sostener y equilibrar el poder adquisitivo de todos los niveles de beneficios, pero excluía a los jubilados de un eventual aumento del nivel general de vida a consecuencia del crecimiento económico y salarial. La actualización automática revertía también la tendencia anterior al menor reparto de los beneficios producto de la revalorización diferencial de las pensiones altas y bajas.

La reforma de 1985 además, delimitó el acceso a las pensiones de incapacidad, aumentó el número de años de contribución necesarios para obtener la jubilación ordinaria, y extendió el período de referencia para el cálculo de la base reguladora, que es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de las prestaciones. Todos estos factores iban orientados a reducir el coste del sistema, y consolidar su faceta contributiva, intentando igualar los niveles de beneficio a las contribuciones realizadas.

Dicha reforma aumentó el período mínimo de cotización de diez a quince años y el número de años utilizados para el cómputo de la base reguladora desde dos años hasta los ocho previos a la jubilación. Estas medidas supusieron un sustancial alivio sobre el sistema, que mantuvo un continuo incremento del número de pensiones y de la cuantía de la pensión media.

Entre 1980 y 1995 el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6% del PIB al 8,4% y la relación afiliados/pensionistas disminuyó desde 2,7 hasta 2,1. Esta situación llevó a la aprobación por el Pleno del Congreso, el 15 de febrero de 1994, de una proposición para crear una Ponencia en la Comisión de Presupuestos con el fin de elaborar un informe sobre los problemas y las reformas del sistema de Seguridad Social. Este Informe, conocido como *Pacto de Toledo*, analizó tanto los antecedentes del sistema de Seguridad Social como los

factores que podían condicionar su evolución futura y realizó quince recomendaciones que analizaremos en el próximo punto.¹⁰

El ajuste de los mecanismos de acceso y los niveles de beneficio en el sistema contributivo de la seguridad social se complementó con la creación e incentivo de pensiones privadas individuales, una trayectoria también compartida con el resto de Europa.

La primera reforma en esta dirección entró en vigor en 1987, cuando se establece el marco regulatorio para la afiliación voluntaria a pensiones privadas de capitalización y se introducen incentivos fiscales para fomentar su desarrollo (los planes de pensiones pasan a ser deducibles en la declaración de la renta).

Esta tendencia europea a la privatización, que empezó con pequeños incentivos a los planes privados, pretendía que el sistema de pensiones pasara a ser gestionado por el sistema financiero, es decir, por los bancos para así poder aumentar sus ingresos y beneficios al utilizar el ahorro de los trabajadores para las inversiones financieras especulativas que empezaban a llevarse a cabo en todo el mundo.

Ésta es la política que adoptaron muchos países con sistemas de pensiones de reparto en los cuales, a diferencia de los países que habían evolucionado desde el sistema Beveridge, los sistemas privados de pensiones tenían un menor nivel de desarrollo (por ejemplo Alemania, Italia y Austria). Si bien algunos países con sistemas originalmente *Bismarckianos* se embarcaron en la privatización parcial o total de los sistemas (como ciertos países de Europa del Este), los enormes costes de una transición¹¹ de este tipo excluyeron esta alternativa en Europa occidental.

La política más común de las reformas recientes en nuestro país fue la creación de cuentas de jubilación privadas de carácter voluntario incentivadas fiscalmente y orientadas a las capas de mayores ingresos de la población que, en los países con niveles relativamente bajos de pensiones estatales máximas, tendían a recibir del

¹⁰ Servicio de estudios del Banco de España. BDE (2009). <http://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf> [Consulta: 24/09/2013]

¹¹ La razón del elevado coste se debe a que en el sistema de reparto las generaciones que trabajan financian las pensiones de los jubilados que ya no trabajan y en la capitalización eso deja de suceder ya que no existe una transferencia intergeneracional. Por tanto, al cambiar al modelo privado, habría un grupo de población que perdería sus pensiones durante algunos años, y esas pérdidas deberían correr a cuenta del Estado que sería el encargado de pagar las de aquellas personas que se vayan jubilando sin tener tiempo a crear un fondo de capitalización. Este cambio supone un gran coste económico tanto desde el punto de vista económico como administrativo. Estas razones hacían evidente que un cambio tan radical entrañaba muchos riesgos mientras que incluir una privatización moderada y paulatina podía tener mejores resultados. Por otro lado, a medida que los problemas de experiencias similares en Latinoamérica (caso de Chile) se hicieron visibles, la tendencia internacional hacia la privatización comenzó a perder peso.

sistema público una tasa de sustitución del salario bastante menor que el resto de los trabajadores. Sin embargo, la posibilidad de realizar desgravaciones fiscales a los sectores de mayores ingresos ha sido cuestionada por tener una alta regresividad que se contrapone con la relativa progresividad que se supone que deben tener de los sistemas de seguridad social originales.

Otra de las reformas importantes llevadas a cabo en España, fue la separación de los beneficios contributivos y no contributivos de la seguridad social, que se produjo en 1990 con la creación de una pensión no contributiva financiada con recursos presupuestarios. Esta protección asistencial, focalizada y residual, garantiza un ingreso mínimo a la población de mayor edad independientemente de si habían trabajado durante su vida o no.

El acceso a estos beneficios era y es sin embargo muy estricto, ya que se deben de cumplir unas condiciones muy precarias para poder solicitarlo, en dichas condiciones las personas que lo solicitan deben cumplir unos requisitos de ingreso máximo anual. El número de personas que obtienen estos beneficios es en consecuencia muy reducido y el valor del beneficio también lo es.

Debemos destacar que el limitado desarrollo de los beneficios no contributivos puede poner en riesgo la capacidad del sistema para prevenir la pobreza en la vejez para familias que, por tener una inserción precaria en el mercado de trabajo, no pueden acceder a los beneficios del sistema contributivo (más aún con el actual mercado de trabajo). A medida que las reformas fueron aumentando el número mínimo de años de contribución necesarios para acceder a las pensiones de jubilación, la población que no puede obtener beneficios contributivos aumenta y se hacen necesarias ciertas medidas paliativas para evitar la pobreza en la vejez. Por otra parte, a pesar de la reforma de 1990, en la práctica la separación de la gestión y financiación de los beneficios contributivos y no contributivos es en España aún menor que en otros países de Europa, justamente por la existencia de un beneficio mínimo dentro del sistema contributivo (algo que ha tendido a desaparecer en otros países, como Italia y Suecia). En España, en cambio, el beneficio mínimo se mantiene y la diferencia entre beneficio mínimo contributivo y beneficio básico no contributivo es grande: el bienestar económico de la población mayor sigue estando fuertemente asociado a la historia laboral y el acceso al sistema contributivo.

2.2 El Pacto de Toledo

El 6 de abril de 1995 se aprobó en España la primera reforma de gran calado para la economía y el sistema de pensiones español, el pacto de Toledo. Este documento se firmó como culminación de las disputas y tensiones constantes entre los sindicatos, gobiernos y fuerzas políticas ya que mientras el sector trabajador buscaba mayores coberturas el estado buscaba un incremento de la privatización para liberar así gasto público. El pacto de Toledo pasaría a ser la base de las futuras reformas en materia de pensiones.

El Pacto, se presento en origen como una formula destinada a evitar que el debate de las pensiones entrase en una espiral de puesta en vigor y retirada de leyes dependiendo de la coyuntura política encargada de gobernar en cada legislatura. Este documento contenía aspectos positivos que reforzaban el sistema público pero también contaba con puntos destinados a fortalecer los intereses privados.

La ambivalencia del documento posiblemente fue el resultado al que se llegó ya que ninguna de las partes podía imponer su alternativa. Por una parte los sindicatos buscaban un sistema público basado completamente en el principio de solidaridad, mientras que el sector bancario prefería que las nuevas medidas se enfocasen hacia un sistema de capitalización con mayor gestión privada.

Entre las propuestas más importantes llevadas a cabo, podemos considerar muy positivas desde el punto de vista del fortalecimiento del sistema público la constitución de reservas, la mejora de mecanismos de recaudación y gestión, la mejora de las bases, y la financiación de regímenes especiales, así como el compromiso de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Uno de los acuerdos más destacables del pacto fue el principio de separación de fuentes de financiación¹², Ley 24/1997, que establecía que las pensiones no contributivas debían financiarse por la vía de los impuestos mientras que las contributivas se financiarían gracias a las cotizaciones sociales. Aún así los expertos atribuyen un doble efecto a esta medida ya que por un lado asegura las pensiones no contributivas independientemente de la capacidad de financiación del sistema; pero, por otro, limita la financiación de las pensiones contributivas, ya que se elimina la posibilidad de que puedan financiarse con otra fuente que no sea la propia aportación de los trabajadores al sistema, algo que puede terminar por ser negativo a largo plazo,

¹²Seguridad Social. (2013). <http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?ssUserText=98994&dDocName=095289> [Consulta: 25/09/2013].

si acaba siendo necesario en el futuro el apoyo de los impuestos como financiación adicional.

A pesar de estos elementos positivos en líneas generales, existen otros que se pueden considerar negativos para las pensiones públicas, entre estos debemos destacar que el Pacto de Toledo apoya la iniciativa privada de las pensiones y los seguros de dependencia, incentivando su expansión en detrimento del sistema público. También da una mayor importancia al principio de contribución en vez de al principio de solidaridad.

En definitiva, el Pacto de Toledo sirvió como confirmación a nivel institucional del deseo de mantener las pensiones públicas, sin embargo en su desarrollo no existían medidas que dirigiesen claramente el sistema de pensiones hacia el rumbo público.

En los apartados próximos veremos cómo las reformas posteriores a la firma han seguido un rumbo que reduce las coberturas del sistema de pensiones público, favoreciendo al sistema privado.

2.3 Primeras reformas del siglo XXI antes de la llegada de la crisis

La primera reforma destacable en las pensiones tras el cambio de siglo se produjo, el 9 de abril de 2001, cuando se firmo un acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social, que se termino por aprobar en el año 2002, ley 35/2002, y en la cual se incentiva la jubilación más allá de los 65 años y se permite la jubilación anticipada, a partir de los sesenta y un años, a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad a 1 de enero de 1967 siempre y cuando cumplieran el requisito de tener una antigüedad de 6 años en la empresa y acreditar un período de cotización de 30 años.

En propio Pacto de Toledo se limitó su vigencia a cinco años, estableciéndose que a partir del año 2000 debía procederse a su revisión. El 2 octubre de 2003, como resultado de dicha revisión, fue aprobado un informe elaborado por la *comisión no permanente* (expertos independientes encargados de revisar el pacto) para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo. En sus conclusiones el informe efectúa 22 recomendaciones divididas en los siguientes tres bloques:

- Contiene las recomendaciones que desarrolla el Pacto de Toledo desde su inicio y su grado de cumplimiento.
- Incluye algunas recomendaciones adicionales.
- Configura el sistema de pensiones en el marco de la Unión Europea.

Tomando como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria, el 13 de julio de 2006 se firmó el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. Las principales modificaciones introducidas fueron el cómputo de los días efectivos de cotización para el cálculo de la pensión, en lugar de los correspondientes a las pagas extraordinarias, con el fin de aumentar el número de años efectivos de cotización para el cálculo de la pensión hasta 15; y la racionalización de los criterios para acceder a las pensiones de incapacidad.

En general, los analistas valoraron positivamente la mayor parte de las reformas aplicadas desde la creación del pacto. Algunas partes criticaron el escaso alcance práctico de las medidas para reducir el gasto sobre las presiones futuras, así como otras defendían que el incentivo a la alternativa privada orientaba al desarrollo de este sistema en lugar de buscar la expansión del sistema público.¹³

2.4 Gran reforma del pacto de Toledo tras la llegada de la crisis

En esta etapa se sucederán las reformas más importantes en el sistema de pensiones, ya que estas son las que afectarán de forma más directa a la generación de trabajadores actuales y futuros, por esta razón, este apartado será el que analice las reformas en mayor profundidad, debido a la gran cantidad de estas y a la importancia de las medidas tomadas.

En 2008 el Congreso volvió a iniciar una nueva evaluación de las recomendaciones del Pacto de Toledo, tras haber transcurrido 5 años desde su anterior revisión, pero no fue hasta el año 2010 cuando se empezaron a materializar las reformas en el sistema de pensiones las cuales fueron tomando vigencia en los años 2011, 2012 y el actual 2013.

En el momento en el que suceden las nuevas reformas, España se encuentra en una situación de inestabilidad, donde en el año 2012 el paro alcanzó máximos del 26%, el PIB del país presentaba una caída del 1,6% que se sumaba a las anteriores caídas y el déficit público alcanzaba el 10,6% del PIB con las ayudas bancarias. Como se puede suponer, estos datos se vieron reflejados en un recorte de la gran mayoría de las ayudas públicas, donde, de manera indirecta, también se vieron afectadas las pensiones públicas con las medidas que se llevaron a cabo.

¹³ Banco de España (BDE). Dirección general del servicio de estudios. *“La reforma del sistema de pensiones”*

Para poder justificar un golpe tan dañino como el que supondría la nueva reforma de las pensiones, se establecieron un conjunto de razones bastante simples para que las medidas (de por sí impopulares) convenciesen a parte de la población que las pensiones públicas eran insostenibles. Los principales ejes de la argumentación orientada a convencer de la ya citada inviabilidad de las pensiones públicas fueron los siguientes:

- La evolución demográfica hará que cada vez haya más personas jubiladas y menos trabajando, de forma que las pensiones no podrán financiarse debido a la falta de recursos.
- Las tasas de desempleo tenderán a aumentar y eso hará que haya menos cotizantes y, como resultado, también menos recursos para financiarlas.
- La edad de incorporación al mundo laboral suele retrasarse. Eso acorta la vida activa, disminuyendo el periodo de tiempo durante el que se puede estar cotizando, y por esa razón el nivel de fondos para financiar las pensiones será menor.

Dentro de las modificaciones, llevadas a cabo en esos últimos años por el gobierno, las once medidas que consideramos más importantes, debido a su envergadura e impacto en las cotizaciones y en el sistema de pensiones, son las citadas a continuación:

1. Se aumenta la edad legal de jubilación, de 65 a 67 años: Solo las personas que acrediten 38,5 años de cotización tendrán la opción de jubilarse a los 65 sin penalizaciones. El aumento de la edad, se aplicará de forma gradual según la siguiente tabla.

Tabla 2 : Evolución de los periodos cotizados y la edad mínima exigida para acceder a la jubilación.

Fecha	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses

Fecha	Períodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Fuente: CCOO, La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas. 2011

Esta reforma ha sido bastante criticada, ya que como hablaremos en un apartado dedicado en exclusiva a la esperanza de vida, un aumento de esta no implica que la gente mayor viva más años. En el 2027 y teniendo en cuenta que la esperanza de vida a los 65 años es de aproximadamente unos 20 años, esta reforma supondría cobrar un 10% menos en la vida de jubilado.

2. Jubilación Anticipada: Con la nueva reforma, los términos más relevantes necesarios para poder acceder a la jubilación de forma anticipada pasan a ser los siguientes:

- *Voluntaria:* Para poder acceder a la jubilación anticipada se deben tener 63 años de edad y 33 años efectivos de cotización, esto implica un coeficiente reductor de la pensión del 1,875 % por cada trimestre, es decir, un 7,5% de reducción al año si se ha cotizado durante menos de 38,5 años. En caso de haber cotizado durante 38,5 años la reducción pasa a ser del 6,5% anual.

Requisito: el importe de la pensión ha de ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.

Ejemplo: una persona que se jubile con 61 años y 33 cotizados. Para determinar su edad legal de jubilación, se le considerarían cotizados 5,5 años, con los que alcanzaría 38,5 años de cotización y podría jubilarse con 66,5 años. Por lo tanto, su edad legal de jubilación sería 66,5 años. Como se jubila con 5,5 años de antelación, el coeficiente reductor de la pensión sería un 41,25% (5,5 años x 7,5%/año = 41,25%)

- *En situaciones de paro:* En una situación de paro se puede acceder a la jubilación con 61 años de edad y 33 años efectivos de cotización, donde se aplica un coeficiente reductor del 7,5% por año si no se ha llegado a cotizar durante 38,5 años. La reducción será del 6,5% anual con 38,5 años cotizados.

Requisito: Se debe estar inscrito en las oficinas de empleo durante un plazo de 6 meses anteriores a la solicitud y que hubieran perdido su empleo como consecuencia de despido *por causas económicas*, por resolución judicial conforme a la Ley Concursal, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, por extinción de la personalidad jurídica del contratante, por fuerza mayor o por violencia de género.

- *A partir de los 60 años para quienes tengan cotizaciones anteriores a 1967:* Estas personas tendrán un coeficiente reductor de la pensión del 8% anual por cada año que le falte para cumplir la edad de 65 años. En caso de cese involuntario y con más de 30 años de cotización, el coeficiente reductor será, en función de los años cotizados: entre 30 y 34, el 7,5%; entre 35 y 37, el 7%; entre 38 y 39, el 6,5%; y con 40 o más, el 6%. No varía con respecto a la situación actual.
- *Por Trabajos penosos, insalubres, tóxicos o peligrosos:* Con esta medida, todas aquellas personas que realicen trabajos calificados como penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos, podrán jubilarse a partir de los 52 años sin coeficientes reductores para sus pensiones, siempre y cuando hayan cotizado durante un mínimo de 15 años. Este tipo de actividades profesionales deberá cumplir serie de requisitos medibles de forma objetiva (volumen de bajas por enfermedad

profesional, tasa de incapacidad permanente, accidentes laborales, etc.) para poder reclamar la aplicación del procedimiento y podrán tener, en su caso, coeficientes de reducción de la edad de jubilación. Las actividades a las que se les reconozcan estos coeficientes reductores tendrán asimismo una cotización adicional a la Seguridad Social, para que el sistema pueda financiar adecuadamente estas modalidades de jubilación anticipada.

- *Por Discapacidad:* Podrán tener acceso a la jubilación anticipada los trabajadores con una discapacidad reconocida del 65% o más a partir de los 52 años. Los trabajadores con una discapacidad reconocida del 45% o más podrán jubilarse a partir los 56 años. Ninguna de las dos tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.

3. Jubilación parcial: a partir de 61 años: Durante la jubilación parcial, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora, cotizarán por la base de cotización correspondiente a la jornada completa. Al tener que cotizar por la base completa del jubilado o jubilada parcial (requisito que se exigirá gradualmente), además de cotizar por la persona que le sustituya, hará que esta modalidad de jubilación desaparezca en la práctica en unos pocos años, por su elevado coste.

4. Desaparece la jubilación especial a los 64 años: Esta medida de fomento del empleo, rebaja la edad mínima de jubilación exigida de 65 años a 64 años, sin la aplicación de coeficientes reductores por edad, permitiendo al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años.

5. Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora: Esta medida aumenta el número de años que se tienen en cuenta a la hora de realizar el cálculo para la base reguladora. La aplicación se irá llevando a cabo de forma gradual según la siguiente escala.

Tabla 3 : Evolución de los periodos para el cálculo de la base reguladora

Fecha	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	A partir de 2022
Número de años tomados en cuenta en el periodo de cálculo	15 últimos	16 últimos	17 últimos	18 últimos	19 últimos	20 últimos	21 últimos	22 últimos	23 últimos	24 últimos	25 últimos

Fuente: CCOO, La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas. 2011.

El efecto final que tiene esta medida de ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa futura de pensión, varía según la evolución que haya tenido el salario de

cada trabajador. Podríamos decir que es una medida neutra, ya que ni mejora ni empeora la pensión, para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios se revalorizan de acuerdo a la evolución de la inflación. Tiene un *impacto negativo* sobre aquellos trabajadores cuyos salarios crecen de forma permanente por encima de la inflación. Y tiene un *impacto positivo* sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores con incrementos salariales anuales medios inferiores a la inflación, así como para los que sufren disminución salarial en los últimos años o que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral.

Las lagunas de cotización se producen cuando existen periodos, ya sean días, meses etc., en los que no existe cotización dentro del periodo de cálculo que se toma para determinar la pensión de una persona. Hasta ahora, cuando eso ocurría, se consideraba que esos periodos se habían cotizado por la base mínima. A partir de ahora, cuando existan lagunas de cotización serán completadas de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 4: Periodos de lagunas de cotización

Periodos de lagunas de cotización	Cuantía de la integración
Hasta los primeros 24 meses	Se podrán rellenar con cotizaciones propias actualizadas del trabajador procedentes de los 36 meses anteriores a las utilizadas en el periodo de cálculo (esta integración nunca será inferior al 100% de la base mínima de cotización de la fecha a integrar)
Segundos 24 meses	Con el 100% de la base mínima de cotización
Resto de lagunas	Con el 50% de la base mínima de cotización

Fuente: CCOO, La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas. 2011.

Este nuevo sistema mejora la situación actual de la inmensa mayoría (por encima del 90%)¹⁴ de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Para prácticamente todos los trabajadores con carreras más cortas se consigue mantener el nivel de protección ofrecido hasta el momento. Tan sólo aparecen penalizadas las carreras con amplios vacíos de cotización, que sin embargo suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos, lo que neutralizaría la penalización a efectos prácticos.

Hasta la entrada en vigor de esta medida, un trabajador generaba derechos a una pensión por cada año completo de cotización que tenía. Desde de ahora, cada mes cotizado dará derecho a la adquisición de un porcentaje específico de base reguladora,

¹⁴ CCOO, La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas.2011.

sin tener que cotizar años completos. En la tabla siguiente se muestran los porcentajes de base reguladora obtenidos por cada mes adicional de cotización.

Tabla 5: Escala de adquisición del % de la base reguladora

Nueva escala de adquisición de porcentaje de la base reguladora		
Fechas	Adquisición de porcentaje por cada mes adicional cotizado	
Durante los años 2013 a 2019	del mes 1 al mes 163	0,21%
	del mes 164 al mes 246	0,19%
Durante los años 2020 a 2022	del mes 1 al mes 106	0,21%
	del mes 107 al mes 252	0,19%
Durante los años 2023 a 2026	del mes 1 al mes 49	0,21%
	del mes 50 al mes 258	0,19%
A partir del año 2027	del mes 1 al mes 248	0,19%
	del mes 249 al mes 264	0,18%

Fuente: CCOO, La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas. 2011.

6. Se aumentan, de 35 a 37, los años de cotización necesarios para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora: Esta reforma modifica los porcentajes que se aplican a dicha base para calcular la cuantía de las pensiones de jubilación según los años cotizados.

Tabla 6: Porcentaje obtenido por año de cotización antes y después de la reforma

Años cotizados	% actual	% 2027	variación	Años cotizados	% actual	% 2027	variación
15	50,00	50,00		27	84,00	77,36	
16	53,00	52,28		28	86,00	79,64	
17	56,00	54,56		29	88,00	81,92	
18	59,00	56,84		30	90,00	84,20	- 5,80
19	62,00	59,12		31	92,00	86,48	
20	65,00	61,40	- 3,60	32	94,00	88,76	
21	68,00	63,68		33	96,00	91,04	
22	71,00	65,96		34	98,00	93,32	
23	74,00	68,24		35	100,00	95,60	- 4,40
24	77,00	70,52		36	100,00	97,84	
25	80,00	72,80	- 7,20	37	100,00	100,00	
26	82,00	75,08					

Fuente: Solidari. (2011). "La reforma del sistema público de pensiones". <www.solidari.es> [Consulta: 02/10/2013]

Tras analizar la tabla podemos observar como esta medida, que busca aumentar el número de cotizaciones realizadas, supone una reducción de la cuantía de las pensiones a cobrar, ya que al incrementar los años de cotización habrá menos trabajadores capaces de completar ese periodo que le permita acceder al 100% de la pensión.

7. Becarios: Esta nueva medida permite a todos aquellos que participen en programas formativos, de formación profesional o universitaria, tener la misma protección que las

personas con contratos formativos, por lo tanto las empresas que los financien deberán cotizar por los beneficiarios en los mismos términos.

Los becarios cotizarán por todas las contingencias, excepto el desempleo, de forma que dará derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales.

8. Empleadas de Hogar: Esta reforma obliga a cotizar según el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar, de forma que aumenta el número de cotizaciones de un trabajo muy extendido en España que hasta el momento no cotizaba. Debemos destacar que a pesar de esto, seguirán sin tener derecho a la prestación de desempleo, aunque sí podrán cobrar una incapacidad temporal y tendrán derecho a una pensión de jubilación sujeta a términos concretos para este tipo de actividad.

Se podrán beneficiar las más de 700.000 empleadas de hogar que actualmente trabajan en este sector, y de las que sólo en torno a un 40% están actualmente dadas de alta en la Seguridad Social.

Consideramos que esta medida es, en principio, positiva, tanto para el estado como para el bienestar de los trabajadores, pero mucho nos tememos que en lugar de un avance real pueda suponer un retroceso, ya que la posibilidad de cotizar a tiempo parcial puede abrir una puerta al fraude, de manera que cotizaciones consideradas a tiempo parcial sean en realidad trabajos de jornada completa encubiertos.

9. Beneficios en los periodos cotizados por el cuidado de hijos: Esta ley reconoce hasta 5 años como periodo cotizado a las personas (sobre todo las mujeres) que por cuestiones de nacimiento o adopción vean interrumpida su cotización debido a una extinción de la relación laboral o a la finalización del cobro de prestaciones de desempleo coincidiendo con el nacimiento de sus hijos. Este reconocimiento cubre el lapso de tiempo que media entre los 9 meses anteriores al nacimiento del hijo o los 3 meses anteriores a la adopción, y la finalización del sexto año posterior a dicho nacimiento, adopción o acogimiento. Esto permite a las mujeres y hombres que se encuentren en dichas situaciones ver reconocidos como cotizados 9 meses por cada hijo.

10. Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios: Aquellas empresas que realicen despidos colectivos y que incluyan a trabajadores mayores de 55 años de edad tendrán la obligación empresarial de sufragar a su cargo el convenio especial con la Seguridad Social de todos los trabajadores afectados por el ERE, se

mantendrá hasta los 61 años en los casos de ERE por causa económica y se extenderá hasta la edad de 63 años en los ERE cuya causa sea distinta de la económica ya sea organizativa, técnica o productiva entre otras.

Será obligatorio a partir de ahora que las grandes empresas con beneficios, que quieran hacer un ERE por causas distintas a la económica y no recolquen a los trabajadores mayores de 50 años, aportar al Estado una cantidad de dinero adicional que sirva para sufragar las prestaciones de desempleo que necesitarán estos trabajadores. Con lo que se intenta obstaculizar que las empresas en beneficios utilicen este mecanismo para reducir plantillas como mera fórmula de mejora de resultados económicos y cargando parte del coste del ERE al Estado.

Estarán afectadas por este sobrecoste en los ERE las empresas cuando:

La empresa o grupo de empresas tengan más de 500 trabajadores; promuevan ERE (uno o varios) que afecten al menos a 100 trabajadores (de cualquier edad) en un periodo de hasta tres años; hayan tenido beneficios en los dos años anteriores a la autorización del ERE; los trabajadores de 50 o más años no hayan sido recolocados en los 6 meses siguientes al ERE.

11. Revisión: a partir de 2027 se ha establecido que los parámetros fundamentales para el cálculo de las pensiones serán revisados, cada 5 años, por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Esta medida se traduce en un más que posible recorte de las pensiones.

2.5 Análisis de las reformas llevadas a cabo durante la crisis 2010- 2012

Tras ver la importancia de la gran reforma de pensiones, en este apartado hablaremos sobre cómo pueden afectar estas decisiones al sistema de pensiones y a los ciudadanos de nuestro país, ya que lo que por un lado puede parecer una obviedad a nivel de sostenibilidad y de aumento del nivel de vida, en la práctica supone una pérdida de valor de las prestaciones.

El aumento del período de cálculo, de 15 a 25 años supone un recorte de la base reguladora:

En primer lugar, analizaremos como afectará la ley que aumentará el periodo de la base reguladora de 15 a la nada desdeñable cifra de 25 años. Esta medida antes de ser

aprobada, se planteaba siguiendo el razonamiento que daba la empresa FEDEA¹⁵, compañía financiada por los bancos encargada de hacer estudios económicos. El planteamiento era el siguiente:

Dentro de las generaciones actuales que van entrando en la jubilación, el sistema español de pensiones contributivas produce situaciones de desigualdad evidentes. Al utilizar como base para el cálculo de la pensión contributiva sólo las bases de cotización de los últimos 15 años de vida laboral, resulta que los trabajadores que tienen periodos contributivos cortos y salarios elevados al final de su vida laboral acaban teniendo pensiones más altas que otros con períodos de cotización mucho más largos, pero que han tenido la mala suerte de perder su empleo en edades cercanas a la edad legal de jubilación. En definitiva, buena parte de la desigualdad salarial entre las personas de 50 a 64 años, justo el periodo de la vida laboral donde la desigualdad es mayor, acaba siendo trasladada a las pensiones de jubilación.

Este razonamiento puede parecer razonable pero según un informe elaborado en marzo de 2011 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se ha estimado que un trabajador con una carrera completa de cotización (37 años con 67 años de edad) verá reducida su pensión con la reforma aproximadamente un 9%. Razonamiento que resulta evidente, ya que la variación de los salarios puede cambiar mucho en 10 años y la reforma termina por causar un alto impacto en los sectores con carreras de cotización incompletas y bajos salarios, mientras que en sectores con salarios superiores a las bases máximas de cotización el impacto será menor.

Esto se resume en que tanto las personas de salarios altos como bajos verán recortada su pensión y que la reforma no terminará con la desigualdad de la que hablaba FEDEA. Por tanto esta medida podría considerarse como un mero recorte a la pensión que sin duda incentivará las nuevas vías como sería la alternativa privada (la mejor opción para los bancos).

Las reformas tienen sesgos de clase y de género:

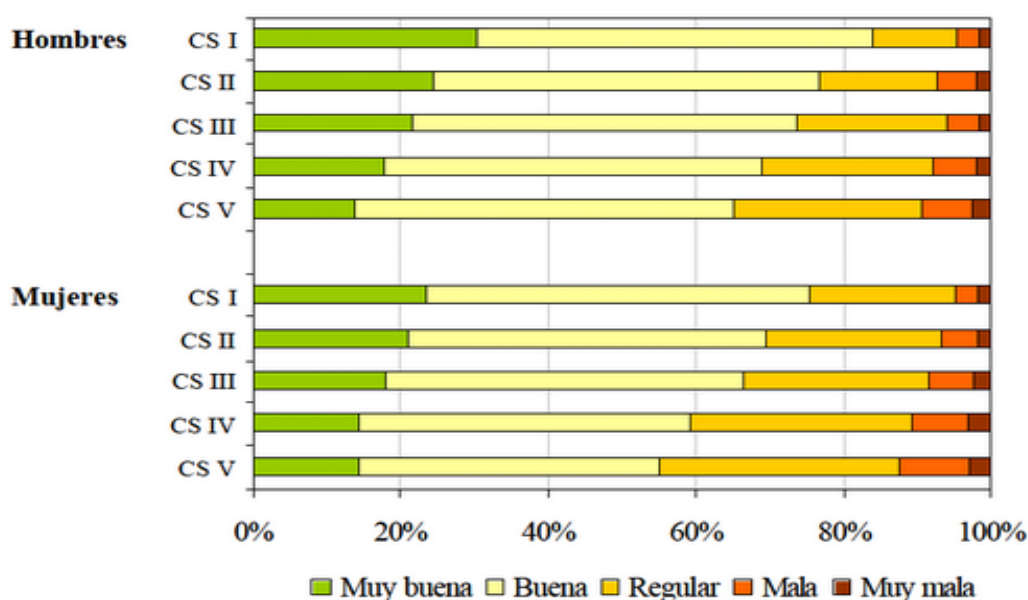
Analizando las medidas, podemos considerar que las reformas tienen efectivamente sesgos en cuanto a clase y género, ya que con el aumento del periodo necesario para poder percibir una pensión se beneficia a las clases medias-altas que tienen una esperanza de vida a los 65 años de 25 años más, mientras que las clases bajas tienen una media de 15 años más. Esto hace que las capas más bajas con empleos precarios o trabajos manuales que tienen un mayor “desgaste” físico salgan perjudicadas y que al

¹⁵ FEDEA propuestas, 07/10/2013, “Hacia un sistema público de pensiones sostenible, equitativo y transparente”

tener una menor esperanza de vida terminen por financiar en cierta medida las pensiones de las clases más altas que viven más tiempo.

Además, las personas que alternan períodos de paro y de trabajo, con interrupciones en la vida laboral (por cuidado de hijos e hijas y personas mayores, o por cualquier otra causa) y tienen lagunas de cotización, ven considerablemente disminuida la cuantía de las pensiones, afectando en mayor medida a las mujeres. A pesar de la medida que computa 9 meses de cotización por cada hijo o hija, en caso de interrupción de la relación laboral, o ampliación de 2 a 3 años el período que se considera cotizado por excedencia para atender al cuidado de hijos o hijas, no remedia el enorme problema que suponen estas lagunas en un país con un nivel de paro como el nuestro.

Gráfico 1: Distribución de la salud percibida según la clase social

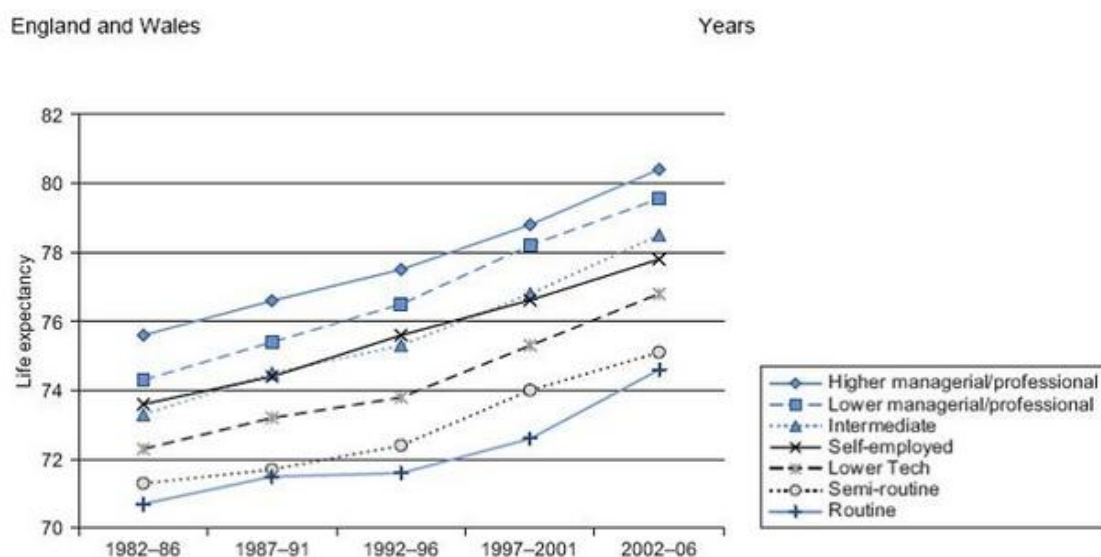


Fuente: Javier Del Pozo Segura, a partir de datos del INE. Madri+d Blog (2012). "Las clases sociales en la España del siglo XXI". <http://www.madrimasd.org/blogs/salud_publica/2012/08/05/133391> [Consulta: 04/10/2013]

Esta encuesta muestra como se percibe la salud según la clase social, como se puede observar, las personas que pertenecen a la clase social I (la más alta) tienen una percepción de la salud mucho más positiva, con mucha diferencia respecto a la clase social más baja, la tendencia tanto en mujeres como en hombres es la misma, es decir, más baja en la medida en que su clase social es menor. Este informe nos da una idea de cómo puede influir la esperanza de vida según la clase social, ya que demuestra que la gente de clase alta tiene una percepción de la salud mucho más positiva que aquellos que no tienen la suerte de estar en una buena posición social.

A falta de disponibilidad sobre un gráfico comparativo de la esperanza de vida según la posición social de nuestro país (el gráfico anterior es una percepción del estado salud), emplearemos el gráfico siguiente, realizado por la ONS británica, para analizar cómo afecta la posición social a la esperanza de vida, ya que se trata de países con características muy similares.

Gráfico 2: Esperanza de vida en hombres según su posición profesional



Fuente: ONS Longitudinal Study

Este gráfico compara la esperanza de vida en hombres según su posición profesional, como podemos observar a mejor posición profesional mayor esperanza de vida. Pese a que la gráfica llega hasta el año 2006 la tendencia histórica es siempre de una vida más longeva para los profesionales mejor posicionados.

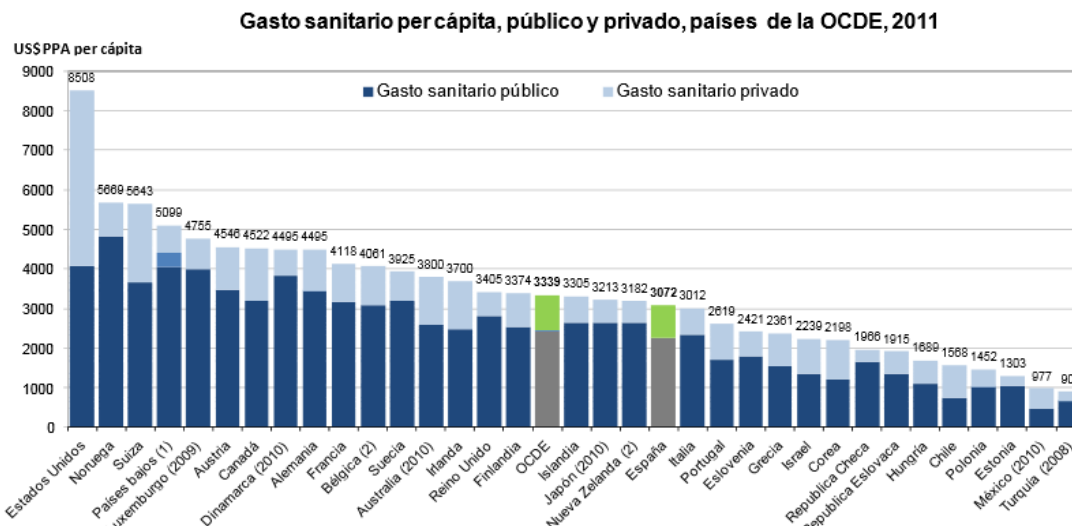
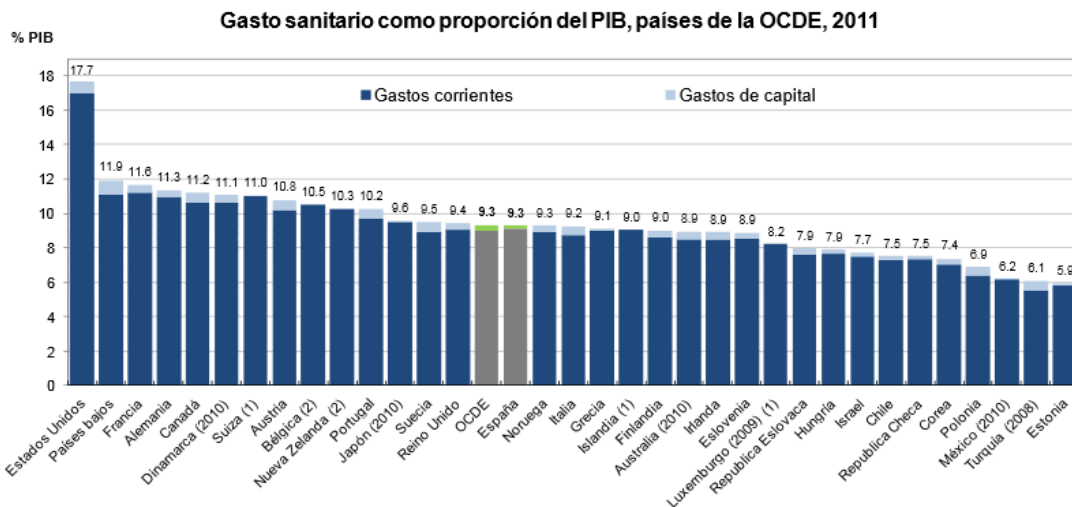
Los datos proporcionados, demuestran la teoría de que las personas de clase social más baja se verán más perjudicadas con el nuevo sistema de pensiones debido a que el retraso en la edad de jubilación supondrá menos años cobrando prestaciones (tienen menor esperanza de vida), mientras que la gente de clase social alta podrá disfrutar más tiempo de las prestaciones al tener una esperanza de vida más alta, de ahí extraemos el porqué la nueva reforma servirá para la que la gente de clase social baja financie las prestaciones de la alta sociedad.

Todo esto podría tener aún más impacto si tenemos en cuenta que la gente con mayor poder adquisitivo puede permitirse pagar un sistema sanitario privado, mientras que la gente con menor capacidad financiera debe recurrir a la sanidad pública que se está viendo sometida a grandes recortes y que de seguir así podría incrementar aún más esta brecha en la esperanza de vida en el futuro.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, España coincide en el promedio de la OCDE en gasto en sanidad en proporción del PIB. La crisis financiera y económica condujo a un incremento de gasto en salud como proporción del PIB en España, el PIB comenzó a caer bruscamente durante la crisis, sobre todo en 2008 y 2009, mientras que el gasto en salud continuó subiendo, aunque a un ritmo más lento.

Sin embargo, los continuos recortes del gasto sanitario en 2010 y en 2011 han llevado a una disminución de dicha proporción. En 2011 el gasto sanitario per cápita en nuestro país se encuentra por debajo del promedio de la OCDE.

Gráfico 3 : Gasto Sanitario



Fuente: <http://www.oecd.org/els/health-systems/Briefing-Note-ESPANA-2013-in-Spanish.pdf>

[Consulta:

08/10/2013]

Tras analizar a fondo esta reforma podemos extraer que pese a tratar de *reforzar el principio de contributividad*, que busca una mayor correspondencia entre lo cotizado y lo percibido (persigue la equidad), junto con el principio de solidaridad, que son los que constituyen las bases de un sistema público, terminan por *recortar todas las pensiones*,

y en mayor medida las de los sectores con salarios más bajos y empleos precarios, sin mejorar las pensiones de los que cotizan más o durante más tiempo. El resultado es un debilitamiento del *principio de solidaridad* y un fracaso en el intento de lograr una mayor equidad entre los cotizantes.

La posibilidad de jubilarse a los 65 años, quienes acrediten 38,5 años de cotización, un requisito de difícil cumplimiento:

Esta reforma beneficia a los asalariados de largas carreras de cotización, particularmente de las grandes empresas y del sector público.

Como contra partida debemos destacar que tiene un alcance limitado, en cuanto al número de personas capaces de acogerse a esta norma, sobre todo en el tiempo. Según un estudio realizado por Antonio Antón¹⁶, que analiza los años cotizados por cohortes de edad, llega a la conclusión de que los requisitos de jubilarse con 65 o 66 años de edad y 38,5 cotizados solo los cumplen un 20% de los trabajadores en la presente década, y un 10% en la siguiente. Aporta además un dato relevante: en los últimos años, en el Régimen General, sólo un tercio se han jubilado sin penalización por alcanzar los 65 años de edad y 35 de cotización, con lo cual poder acreditar 38,5 años de cotización va a resultar muy difícil, por no decir imposible, para las generaciones nacidas a partir de 1965, cuya inserción en el mercado de trabajo ha estado condicionada por unas altas tasas de paro (en 1985 la tasa de paro en menores de 25 años, era del 47,96%) y por unos elevados índices de temporalidad (en 1987 el índice de temporalidad en menores de 30 años era del 35,4%, subió al 50,22% en 1989, se mantuvo por encima del 50 o incluso del 60% hasta 2007, y bajó al 47,34% en 2008).

2.6 El factor de sostenibilidad, el proyecto de ley del 2013

A día de hoy, y tras las grandes reformas acometidas en los últimos años, la reforma más comentada actualmente es “El factor de sostenibilidad” del sistema público de pensiones, con este nuevo proyecto de ley, el gobierno pretende incrementar el ahorro de la seguridad social y asegurar las pensiones futuras (en la línea de todas las reformas tomadas hasta ahora).

A medida que ha ido avanzado el año se ha ido consolidando el que hasta finales de septiembre era un “anteproyecto de ley”, que ahora ya es proyecto y su puesta en vigor parece inminente.

¹⁶ Antonio Antón. Nueva Tribuna. (2011). <<http://www.nuevatribuna.es/opinion/antonio-anton/pensiones-recorte-del-20/20110201021948042044.html>> [Consulta: 08/10/2013]

Esta reforma empleará un nuevo índice de revalorización que sustituirá al IPC y que tendrá en cuenta no sólo la evolución de la inflación sino también los ingresos y gastos del sistema para garantizar en todo momento unas pensiones que el sistema sea capaz de pagar.

El proyecto de Ley nº 69-1 define la nueva reforma, que entrará en vigor en cuanto sea publicada en el boletín oficial del estado (BOE), como lo siguiente:

El Factor de Sostenibilidad es un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.¹⁷

Según los expertos encargados de llevar a cabo esta ley, el motivo de poner en marcha esta medida son los potenciales riesgos demográficos (envejecimiento de la población que afectará a la tasa de dependencia, es decir, a cuantas personas están cobrando pensiones por cada persona ocupada) y económicos (influencia de las fases expansivas y depresivas del ciclo económico, cambios en la tasa de desempleo y actividad, en los salarios o en la estructura productiva).

Para el cálculo de la tasa de dependencia se utiliza la siguiente fórmula donde $n1$ es el número de personas mayores de 65 y $n2$ es el número de personas entre 15 y 64 años (en edad de trabajar).

$$TDE = \frac{n1}{n2} \times 100$$

Esta fórmula permite saber que parte de la población es dependiente y cual es productiva (cotiza). El INE en 2011 preveía un *aumento de la tasa de dependencia* de 6 puntos porcentuales para 2020 (del 49% actual al 55%) y la OCDE aseguraba que esta tasa se doblaría en el 2050¹⁸. Actualmente, la proporción es de cuatro personas en edad de trabajar por cada jubilado, pero según la OCDE esta cifra pasaría a ser de 2 personas por cada jubilado lo que, a priori, resulta insostenible si no se producen los recortes que se están llevando a cabo.

¹⁷ Boletín oficial de las cortes generales. Proyecto de Ley reguladora del factor de sostenibilidad. (2013). [Consulta: 11/11/2013]

¹⁸ MAPFRE. Canal jubilación. (2013) <<http://www.jubilacionypension.com/tag/desequilibrio-cotizantes-y-jubilados/>> [Consulta: 11/11/2013]

Debemos destacar, que al haberse aumentado la edad de jubilación hasta los 67 años, la tasa de dependencia tenderá a ser menor que la de las proyecciones establecidas en anteriormente, además, tener en cuenta exclusivamente la dependencia demográfica, es un error importante, ya que los análisis deberían tomar como ejemplo la relación (trabajador/pensionista) en lugar de la relación (adulto/anciano) que es la que se usa para el cálculo de la tasa de dependencia.

Entrando de lleno en la reforma, el informe propone un factor de sostenibilidad con dos componentes: un Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación (FEI) y un Factor de Revalorización Anual de todas las pensiones (FRA).

El Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación (FEI)

Trata de proteger al sistema de pensiones de la mayor longevidad de los futuros jubilados. La propuesta consiste en multiplicar la pensión inicial con la que los nuevos jubilados entrarían cada año en el sistema, por un Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación.

Este coeficiente resultaría de dividir la esperanza de vida de los que han entrado en el sistema con una edad determinada en un momento anterior, entre la esperanza de vida de los nuevos jubilados que entran con la misma edad pero en un momento posterior. Esto se traduce en un recorte en la cuantía de las pensiones de aquellos que se jubilen más tarde.

El documento explica que el FEI no implica que la pensión inicial tenga que ir disminuyendo a medida que va aumentando el número de años, ya que como consecuencia del crecimiento económico o de un aumento del número de años cotizados, la base reguladora sobre la que se calcula la pensión inicial podría conseguir incrementos superiores a la disminución. Debemos puntualizar que gran parte de la población ni siquiera podrá llegar a cotizar los años necesarios para recibir una pensión completa, y como veremos más adelante, la línea de las reformas orientadas al recorte no fomentan ese crecimiento económico que supondría el aumento de la base reguladora.

La reforma trata de justificar que el objetivo principal del FEI es tratar igual a personas que como consecuencia del aumento de la esperanza de vida van a percibir prestaciones del sistema de pensiones durante un número de años muy distinto. La realidad es muy distinta, ya que lo que realmente se produce con esta medida es un recorte aún mayor de las pensiones.

El Factor de Revalorización Anual de todas las pensiones (FRA)

El FRA se calculará en función del crecimiento de los ingresos, el número de pensiones, el efecto sustitución de pensionistas que salen y pensionistas que entran en

el sistema, o la diferencia entre ingresos y gastos del sistema a lo largo del ciclo económico, es decir, si la economía va bien y el número de cotizantes es grande, las pensiones serán más generosas, sin embargo si sucede lo contrario la cuantía de las pensiones se puede ver seriamente afectada.

El informe considera que la *transparencia* es una *condición necesaria* para la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas y sostiene que el ejercicio de transparencia requiere un refuerzo de la cultura financiera de la sociedad, siendo el sistema educativo el que debería proporcionar las herramientas básicas para comprender el funcionamiento del sistema de pensiones.

En la ley esto parece muy claro, pero en un sistema educativo sometido a continuos recortes, además del alto índice de fracaso escolar y los continuos cambios en el sistema, va a ser un trabajo difícil de llevar a cabo, más aún cuando para calcular estos indicadores se requieren datos de los que solo dispone la seguridad social¹⁹.

FÓRMULA DEL FACTOR DE ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LAS PENSIONES

$$g_{pm,t+1} = \frac{(1+g_{I,t}^*)}{(1+g_{P,t}^*)(1+g_{pm,t}^*)} \left[\left(\frac{I}{G} \right)_0^1 \right]^\alpha - 1$$

Estas son las formulas de los índices del factor de sostenibilidad y revalorización, sin embargo estas fórmulas dependen de indicadores que solo la Seguridad social y el gobierno poseen, además de ser ellos mismos quien realizan el primer cálculo y muchos están basados en estimaciones, de forma que es difícil asegurar una total transparencia y más aún la enseñanza de una ecuación matemática de este calibre a personas con bajos estudios.

Como hemos podido ver hasta este punto del trabajo las pensiones tienen dos enfoques, el de la solidaridad intergeneracional y el de la sostenibilidad. El sistema de reparto está más enfocado a la solidaridad mientras que el sistema de capitalización busca una total sostenibilidad. En España el sistema se caracteriza por ser de reparto, es decir se enfoca en el bienestar social, aunque cuenta con elementos de capitalización.

Las reformas llevadas a cabo hasta el momento, entre las cuales destacamos el factor de sostenibilidad, son reformas paramétricas, es decir, que solo buscan resolver un problema coyuntural realizando pequeños ajustes para reducir la tasa de sustitución e

¹⁹ Miguel Jiménez. "Así se calcularán las nuevas pensiones". El País (web). <http://economia.elpais.com/economia/2013/05/26/actualidad/1369596827_040463.html> [Consulta: 15/10/2013] -En la fórmula de los expertos, el IPC ni está ni se le espera, salvo como techo en tiempos de bonanza. Por eso, esta fórmula sería una revolución. Las pensiones dejarían definitivamente de tener garantizado su poder adquisitivo-.

intentar lograr mayor sostenibilidad en un sistema que, como ya hemos explicado, se centra en la solidaridad, lo que demuestra que dichas medidas serían más adecuadas en un sistema puramente de capitalización y que además en el sistema actual solo tienen un efecto a corto plazo que no garantiza la sostenibilidad de las pensiones públicas si siguen agravándose los problemas actuales.

Las reformas que se convendría llevar a cabo deberían ser estructurales ya que el problema de las pensiones es sistémico y además está vinculado directamente al mercado de trabajo, por tanto consideramos que los cambios deberían estar orientados a mejorar la fluidez del mercado de trabajo que a su vez reactivaría los ingresos, en vez de realizar pequeñas modificaciones que perjudican más que benefician al contribuyente, que no encajan dentro del sistema actual y que desde luego no solventan el problema de la sostenibilidad.

2.7 El efecto de las reformas en los planes privados

Desde la creación del Pacto de Toledo, las reformas en el sistema de pensiones público han seguido un rumbo de mejora y de sostenibilidad desde el punto de vista del gobierno, sin embargo, la realidad es muy diferente, ya que desde su puesta en vigor se han ido incentivando progresivamente los planes de pensiones privados. Como ya hemos comentado anteriormente, los planes de pensiones tienen incentivos fiscales como por ejemplo desgravar en la declaración de la renta. Las nuevas reformas aplicadas siguen una línea orientada al recorte de las pensiones, lo que hará que la gente con mayor capacidad de financiación opte por los planes privados para complementar su pensión, que cada vez será menor.

Puede que los incentivos fiscales parezcan una concesión de poco calado y que si realmente se quisieran fomentar los planes privados se tomarían medidas más drásticas pero a nivel popular eso supondría un duro golpe para el gobierno. ¿Por qué al gobierno le interesa incrementar el sistema de pensiones privado? A parte de para poder recortar gastos, la respuesta a esa pregunta es *porque le interesa a los bancos*, ya que para ellos poder emplear el dinero de las pensiones en nuevas inversiones puede suponer una gran rentabilidad, a su vez el gobierno también sale beneficiado, ya que son los bancos del país los que compran gran parte de la deuda pública.

La evidencia de esto, es que los estudios que realizan los análisis para las futuras reformas como por ejemplo, FEDEA, están financiados por los mismos bancos. De esta forma las pensiones sufren pequeños cambios, que a largo plazo se verán traducidos en un incremento de los planes de pensiones privados.

Para hacer hincapié en los beneficios que suponen los recortes para los bancos, citaremos un artículo aparecido en el diario expansión a finales de este año 2013 que dice lo siguiente:

BBVA y CaixaBank quieren sacar partido al recorte de las pensiones. La reforma de las pensiones públicas puesta en marcha por el gobierno supondrá, según todas las previsiones, un aumento de los sistemas privados de jubilación [...]. La posición de algunos bancos es que los cambios deben caminar hacia pensiones privadas obligatorias [...].El Gobierno estaba emplazado a remitir antes de este verano a la comisión de seguimiento del pacto de Toledo un informe con medidas para fomentar el ahorro privado en pensiones. Pero la Dirección General de Seguros y Pensiones ha retrasado este plazo y de momento el documento no está terminado.²⁰

Gráfico 4: Las mayores gestoras de planes de pensiones



Fuente: Diario Expansión a partir de datos de INVERCO

El recorte anterior muestra como se reparten las diferentes entidades los planes de pensiones, que alcanza en Junio de 2013 la cifra de 86.561 millones de euros según Inverco, una cifra que podría verse, y según la noticia se verá, incrementada de forma importante en los próximos años, más aún si el gobierno sigue llevando a cabo reformas en la línea de las que han entrado en vigor hasta el momento.

²⁰ Elisa del Pozo. "BBVA y CaixaBank quieren sacar partido al recorte de las pensiones". Diario Expansión (2013; Pág. 15). [Consulta: 18/10/2013].

3. Posibles medidas para asegurar la sostenibilidad del sistema

3.1 Contexto Actual

La incorporación de España en 1999 a la Unión Económica y Monetaria (UEM), donde se encontraban las principales economías europeas, supuso una aceleración en el ritmo de adopción de reformas estructurales en nuestro país, al igual que en la mayoría de los países miembros. La llegada del euro supuso grandes cambios que en el mercado de bienes y servicios que sin embargo no sirvió para realizar cambios en el mercado de trabajo de nuestro país.

Pese a los grandes avances que se han llevado a cabo en nuestra economía en las últimas décadas, la renta per cápita del país de dentro del grupo de economías más avanzadas de Europa se encuentra por debajo del promedio de la UE, tal y como podemos ver en la tabla siguiente.

Tabla 7: PIB per cápita UE-27

GDP and Actual Individual Consumption per capita in PPS in 2012, EU27 = 100

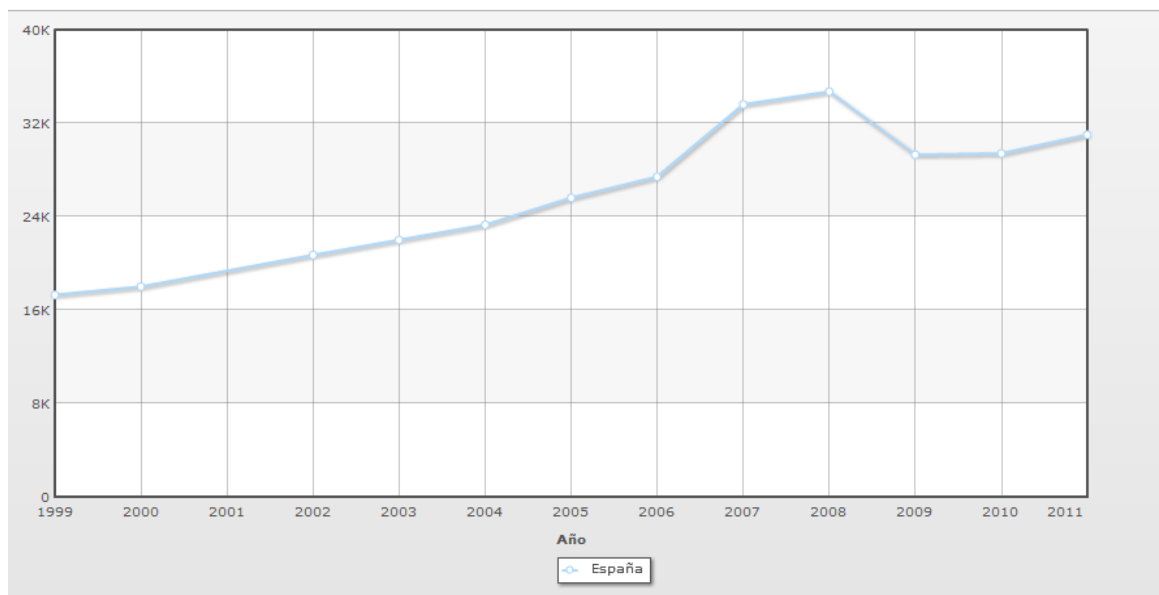
	GDP per capita	AIC per capita
EU27	100	100
Euro area (EA17) ⁵	108	106
Luxembourg	271	141
Austria	131	119
Ireland	129	98
Netherlands	128	112
Sweden	128	118
Denmark	125	115
Germany	121	121
Belgium	119	112
Finland	115	114
United Kingdom	110	120
France	108	113
Italy	98	97
Spain	97	93
Cyprus	91	94
Malta	86	85
Slovenia	82	79
Czech Republic	79	69

Fuente: http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-13-98_en.htm [Consulta: 18/10/2013]

Como hemos podido observar, la tabla muestra a países como Luxemburgo muy por encima de la media de la UE, sin embargo, España e Italia se encuentran justo por

debajo de la media. Según Eurostat, la oficina estadística comunitaria, la renta per cápita de España ha caído un punto porcentual adicional en 2012, con lo cual el rumbo económico de nuestro país sigue en una espiral bajista que le acompaña desde la llegada de la crisis en 2007, periodo en el que, en plena burbuja inmobiliaria, superaba a la media europea en 6 puntos. A partir de ahí, cayó al 104 % de la media en 2008, al 103 % en 2009 y al 98 % en 2011.

Gráfico 5: PIB per cápita de España (USD)



Fuente: Indexmundi. <www.indexmundi.es> [Consulta: 19/10/2013]

En este gráfico podemos ver la evolución de la renta per cápita en nuestro país, la evolución es más que favorable hasta 2008 donde se produce una fuerte caída. Pese a la estabilización y repunte que se produce entre 2009 y 2011, nuestro país ha seguido alejándose de la media europea ya que el crecimiento de este indicador para los países más desarrollados de la UE ha sido superior.

La evolución claramente negativa de los últimos años nos muestra un panorama que evidencia una disminución del bienestar de las familias españolas traducido en un empobrecimiento de las mismas, y que nos aleja cada vez más de las cifras que barajan las economías europeas más ricas. Estos datos nos demuestran que el país debe cambiar de rumbo y llevar a cabo reformas que permitan revertir esta situación agravada por los recortes, que reducen aún más nuestro bienestar.

Debido a que las perspectivas para el futuro inmediato no son buenas, el país debe acometer más reformas a parte de las llevadas a cabo hasta el momento, ya que el

bienestar del país se está viendo muy afectado por las malas gestiones y la ausencia de reformas adecuadas que se llevaron a cabo en los momentos de auge y crecimiento.

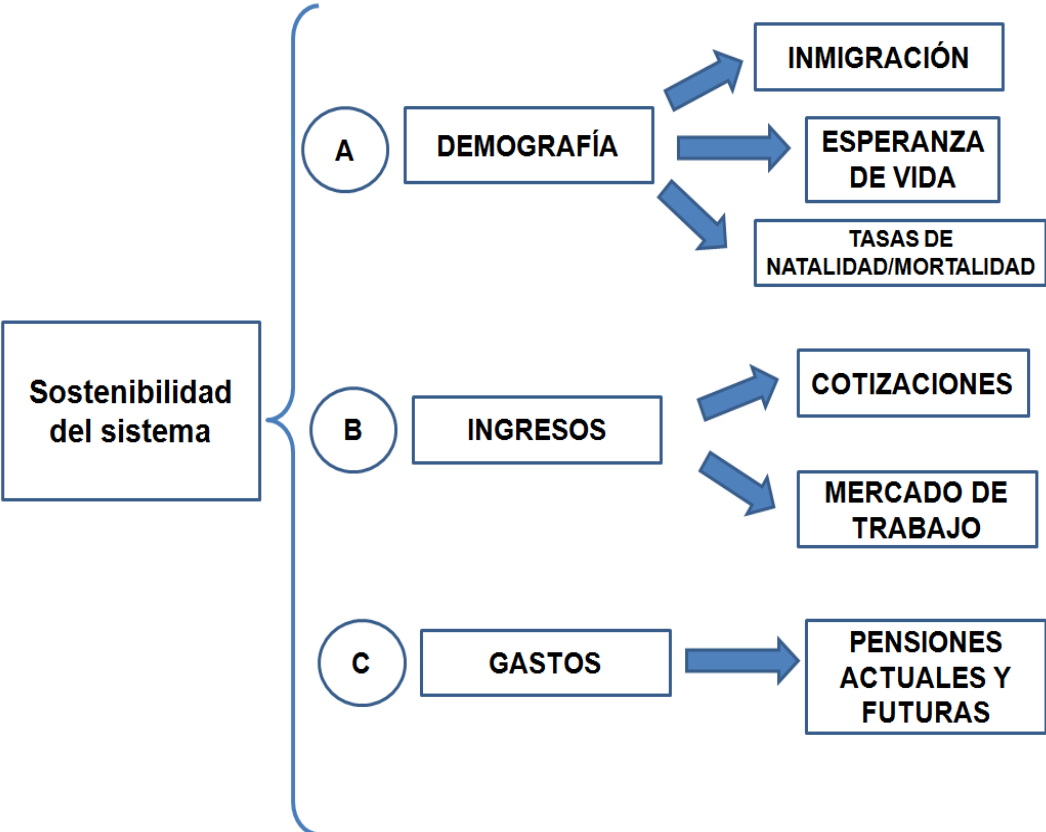
Uno de los principales retos que España debe afrontar, es el de mejorar la productividad y el empleo, que incluso en tiempos de bonanza registra tasas de actividad y ocupación muy inferiores al promedio de los países de nuestro entorno, al igual que sucede con la productividad, ya que para asegurar un sistema de pensiones sostenible además de un crecimiento adecuado del país es vital contar con unos altos niveles de empleo que se traducirán en un mayor número de cotizaciones.

El otro gran desafío al que se enfrenta España, es de carácter demográfico. Ya que el país se ha visto sometido a un rápido proceso de envejecimiento que, pese al alivio transitorio que ha supuesto la avalancha inmigratoria de los últimos años, parece difícilmente reversible y ha puesto en duda la viabilidad de nuestro sistema de pensiones. En estas circunstancias, y al igual que la mayoría de países de nuestro entorno, el gobierno ha puesto en marcha un sistema para rediseñar el sistema de protección social (incluyendo sanidad, pensiones y dependencia) para asegurar su viabilidad a largo plazo.

Dentro del rediseño del sistema de protección social se han llevado a cabo muchas reformas, como las analizadas anteriormente para el sistema de pensiones, que siguen la línea de recortes habitual en estos años de recesión económica, no obstante, a continuación analizaremos todas las variables que pueden influir en el sistema de pensiones y así ver hasta qué punto son necesarios estos recortes para mantener la sostenibilidad de las pensiones, del país y si existen medidas alternativas más beneficiosas para los trabajadores y ciudadanos.

Antes de profundizar en el análisis de sostenibilidad, es necesario hablar de los tres pilares básicos de los que depende el sistema de pensiones público de reparto, dichos pilares son los que encontramos en el siguiente esquema:

Tabla 8: Pilares para la sostenibilidad del sistema de pensiones



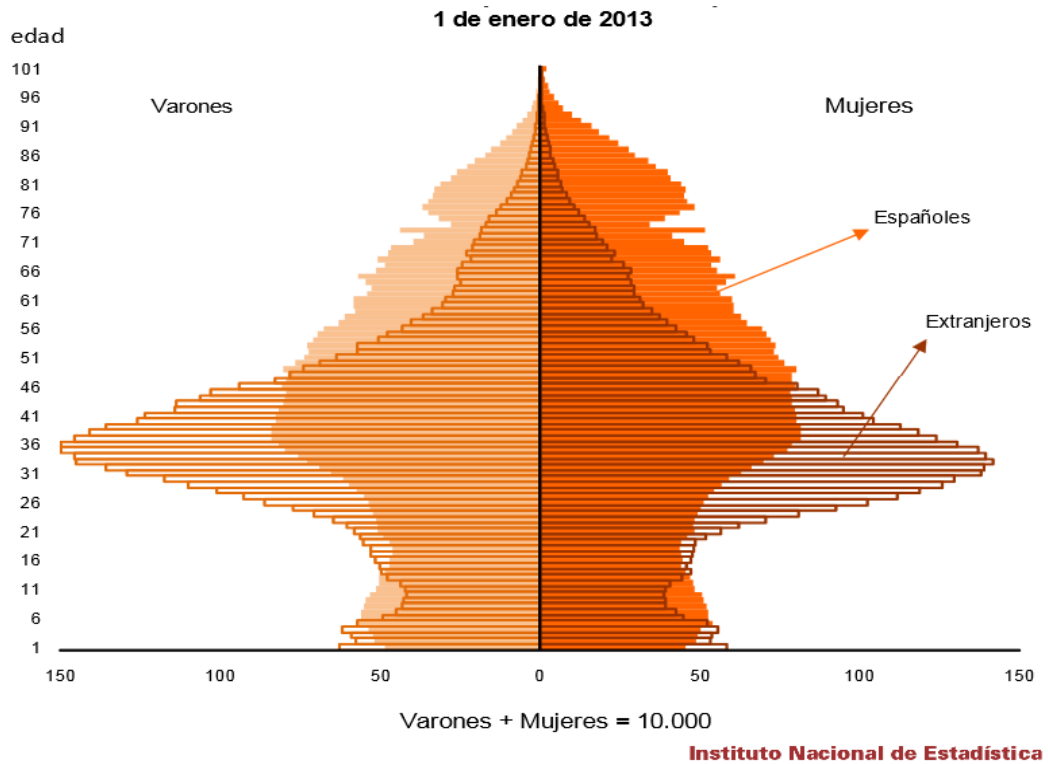
Fuente: Elaboración propia

3.2 Demografía

Desde hace muchos años, se ha insistido en que la evolución demográfica va a suponer algo muy negativo para la suficiencia financiera del sistema, ya que la reducción de las tasas de natalidad y el aumento de las esperanza de vida hacen que se produzca un envejecimiento de la población que supondrá un problema insostenible para las pensiones públicas en el futuro.

En el gráfico siguiente analizaremos una pirámide poblacional que nos permitirá ver cómo están distribuidas las edades de la población española, el gráfico diferencia entre sexos y tiene en cuenta la población extranjera residente en nuestro país.

Gráfico 6: Pirámide poblacional de España



Fuente: <http://www.ine.es/prensa/np788.pdf> [Consulta: 20/10/2013]

Como podemos observar, el gráfico muestra un claro ensanchamiento en las edades comprendidas entre los treinta y los sesenta años, este ensanchamiento se debe al baby boom que hubo en España entre 1958 y 1977, desde entonces y como veremos más adelante la tasa de natalidad no ha dejado de descender, justo por debajo están las edades comprendidas entre 0 y 30 años donde el gráfico se muestra mucho más estrecho, es en este punto donde se genera todo el debate sobre el sistema de pensiones. ¿Qué pasará cuando la generación baby boom se jubile? ¿Cómo van a poder financiar las pensiones las generaciones futuras? Estas preguntas tan evidentes son las que han generado todas las dudas acerca de la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España y en la mayoría de países con sistemas similares al nuestro.

Parece evidente que debe producirse un cambio en el sistema de pensiones, bien privatizando una parte o bien privatizándola totalmente, ya que parece imposible que

las nuevas generaciones puedan financiar a las antiguas cuando estas se jubilen, solo por la cantidad de jubilados que habrá.

Como ya hemos comentado antes, el cambio de un sistema de reparto a uno de capitalización de forma directa supondría unos costes enormes para la seguridad social, de forma que las reformas llevadas a cabo hasta el momento buscan mantener el sistema de reparto a cambio de empeorar claramente sus condiciones, retrasos en la edad de jubilación, reducción de las prestaciones y más medidas como las mencionadas en apartados anteriores, de esta forma al tener unas pensiones de menor cuantía se incentiva a su vez la inversión en planes de pensiones privados.

A continuación pasaremos a analizar variables que nos permitan ver las tendencias en cuestiones de natalidad, mortalidad e inmigración.

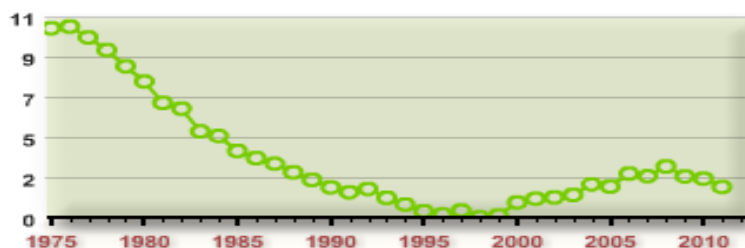
Gráfico 7: Tasa Bruta de Natalidad



Fuente: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db> [Consulta: 20/10/2013]

La tasa de natalidad de los últimos treinta años, nos muestra una clara tendencia a la baja sobre el número de nacimientos, esta tendencia pareció volver a repuntar en la época de bonanza, pero con la llegada de la crisis en el 2007 la tendencia ha vuelto a seguir su curso bajista, este gráfico nos demuestra como en periodos de bonanza la natalidad es mayor, por esta razón debido a que nos encontramos en un periodo de crisis las probabilidades de que esta tasa vuelva a repuntar drásticamente a medio plazo son poco convincentes.

Gráfico 8: Saldo Vegetativo por mil habitantes



Unidades: Nacimientos menos defunciones (por mil habitantes)

Indicadores de crecimiento y estructura de la población. Total Nacional.

Fuente: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db> [Consulta: 20/10/2013]

El gráfico sobre el crecimiento vegetativo nos permite ver la relación entre nacimientos y muertes de nuestro país, la tendencia, al igual que en el caso de la natalidad, sigue exactamente el mismo curso bajista y tiene un alto nivel de relación con el gráfico anterior con lo cual son los nacimientos los que marcan en mayor medida el crecimiento vegetativo de nuestro país, que sigue una tendencia a la baja tras el pequeño repunte durante los tiempos de bonanza.

Gráfico 9: Tasa Bruta de Mortalidad



Mortalidad. Total Nacional.

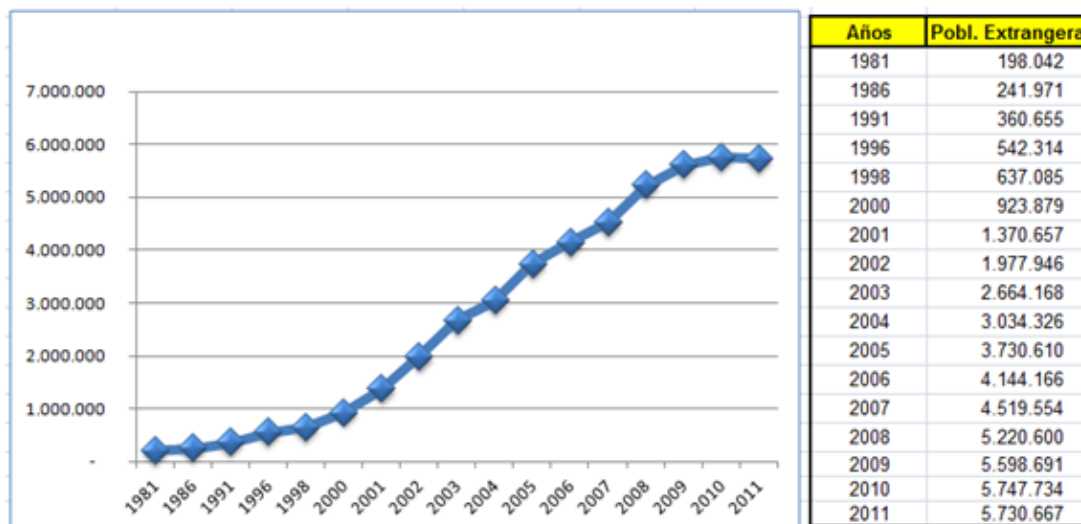
Unidades: Defunciones por mil habitantes

Fuente: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=IDB&his=0&type=db> [Consulta: 20/10/2013]

En el caso de la tasa de mortalidad podemos ver que ha seguido una tendencia ascendente (debida en gran parte al envejecimiento poblacional) que se vio reducida en tiempos de bonanza pero que parece volver a repuntar en los últimos años, lo que nos permite extraer que en los años de crisis se ha visto reducido el bienestar de los Españoles razón por la cual se ha incrementado este número de defunciones que se había visto reducido en los buenos tiempos, además los recortes en sanidad no

ayudarán a revertir esta tendencia, que si bien es más beneficiosa para las arcas de la seguridad social, no lo es para el bienestar ciudadano.

Gráfico 10: Población Extranjera en España



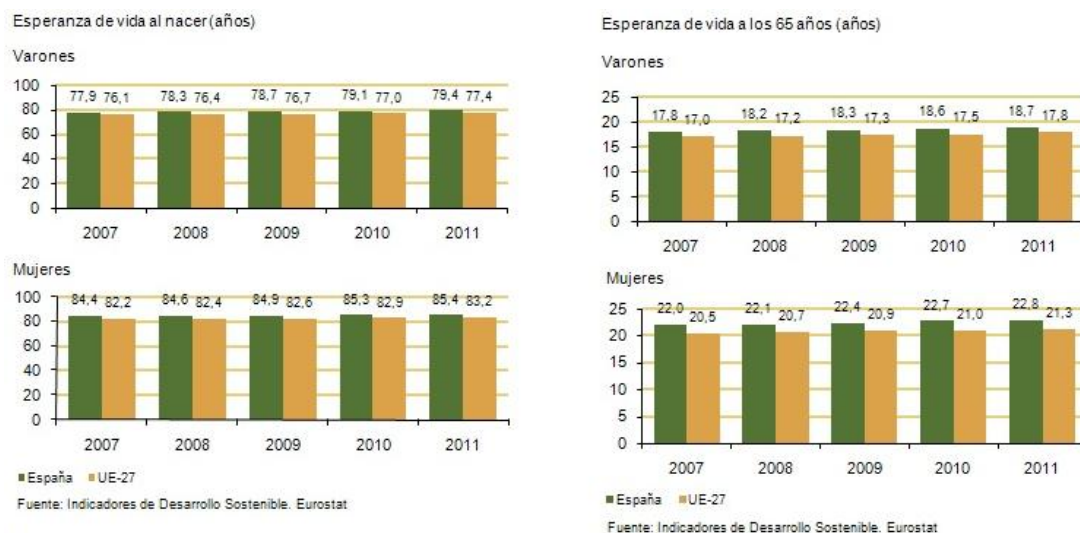
Fuente: http://inmigrantes.ucoz.org/index/informacion_oficial_sobre_inmigracion_en_espana/0-58 . [Consulta: 20/10/2013]

Según los expertos, una de las claves para poder mantener las pensiones ha sido la inmigración, debido a que la creciente llegada de inmigrantes ha permitido un rejuvenecimiento de la población, sin embargo la llegada masiva de población extranjera que ha experimentado nuestro país desde mediados de los 90, se ha visto muy desacelerada debido a la crisis, a partir del 2008 podemos observar como la tendencia se vuelve horizontal. En los últimos años la llegada de inmigrantes se ha visto reducida, tal y como podemos observar en el último año mostrado en el gráfico, esto hace que el discurso catastrofista sobre la sostenibilidad de las pensiones se vea agravado por una reducción de la inmigración acompañado también por un envejecimiento de población extranjera tal y como hemos podido ver en la pirámide poblacional anterior.

Tras el análisis de los principales indicadores demográficos, pasaremos a estudiar cómo puede afectar la esperanza de vida a la sostenibilidad de nuestras pensiones, que como hemos visto hasta ahora, a nivel demográfico las perspectivas no son demasiado positivas.

Los gráficos siguientes comparan la esperanza de vida al nacer y la esperanza de vida a los 65 años tanto de hombres como mujeres.

Gráfico 11: Esperanza de Vida España – UE 27



Como podemos observar, la esperanza de vida se ve incrementada en ambos gráficos año tras año, lo que llevado a términos de pensiones, una mayor esperanza de vida implica más años de gastos para las arcas de la seguridad social y a su vez facilitan poder evidenciar una necesidad de recortes y reformas.

Con todos los análisis demográficos hechos hasta el momento, el indicador más empleado a nivel de estudios es el de la esperanza de vida, ya que es el que se utiliza para saber cuánto tiempo se deberá pagar la pensión de los ciudadanos, sin embargo, como ya hemos analizado en el punto 4.4, el uso de la esperanza de vida como indicador, conlleva desigualdad, ya que este varía mucho de unas personas a otras.

Tras el análisis de los factores demográficos, parece muy difícil poder sostener las pensiones sin ir retrasando la edad de jubilación, ya que el continuo aumento de esperanza de vida y el envejecimiento incrementarán la tasa de dependencia que hará insostenible el sistema de pensiones, o eso es lo que dicen los expertos.

Sin embargo y como ya hemos visto en el apartado 4.5, analizar la tasa de dependencia con la relación (adulto/anciano) supone un sesgo importante, ya que se debería emplear una relación (trabajador/pensionista).

Para hacernos una idea de lo que supone esta diferencia emplearemos un ejemplo que aparece en el libro de Vicenç Navarro y Juan Torres López, *Lo que debes saber para que no te roben la pensión*. El análisis viene a decir lo siguiente:

Según las cifras se citan, en el futuro se pasará de 4 adultos por cada anciano de ahora a 1,65 adultos por anciano en 2050 [...]. Si asumimos que todos los ancianos son pensionistas y que la tasa de población adulta en el mercado de trabajo actual que es del 60 por ciento, pasaría, según estiman los estudios, al 70 por ciento en 2050, resulta que el número de trabajadores por pensionista pasaría de los 2,40 de la actualidad al 1,15 en 2050. Es decir, una disminución importante, pero bastante menos acentuada que si tomamos la relación entre adultos y ancianos.²¹

Este análisis nos permite extraer que, si se tienen en cuenta los indicadores adecuados (no solo actuando en términos de gasto) y se fomentan políticas activas de ocupación que aumenten el número de cotizantes y de ingresos, se puede llegar a adaptar la evolución demográfica a un sistema de pensiones sostenible y más generoso.

Por tanto, afirmar que el sistema público de pensiones no se podrá sostener en el futuro debido a razones simplemente demográficas supone cometer un grave error, ya que el equilibrio del sistema dependerá de los gastos y de los ingresos que deba soportar. Además, una de las “trampas” que se emplean al explicar la inviabilidad del sistema de pensiones público es centrarse solo en los gastos sin tener en consideración que los ingresos dependen de diversos factores sobre los que se puede y debe actuar para salvar y tratar de mejorar el sistema. Es decir no enfocarse solo en reducir gastos, sino tratar también de aumentar los ingresos.

3.3 Ingresos (productividad y mercado de trabajo, educación)

El sistema de pensiones tiene como principal fuente de ingresos las cotizaciones sociales, pero la cuantía de estas viene determinada por otras variables muy importantes que no se deben pasar por alto.

Para que se produzca un desequilibrio que afecte de forma importante a la financiación del sistema no es suficiente con que la población envejezca o la cuantía de las pensiones se vea aumentada, con el consiguiente incremento del gasto, también deben darse otras circunstancias relacionadas con aquellas fuentes que generan los ingresos a través de las cotizaciones sociales.

²¹ Vicenç Navarro y Juan Torres López, *Lo que debes saber para que no te roben la pensión*. 1ª ed. Espasa, Libros, S.L.U., 2013. ISBN: 978-84-670-31928.

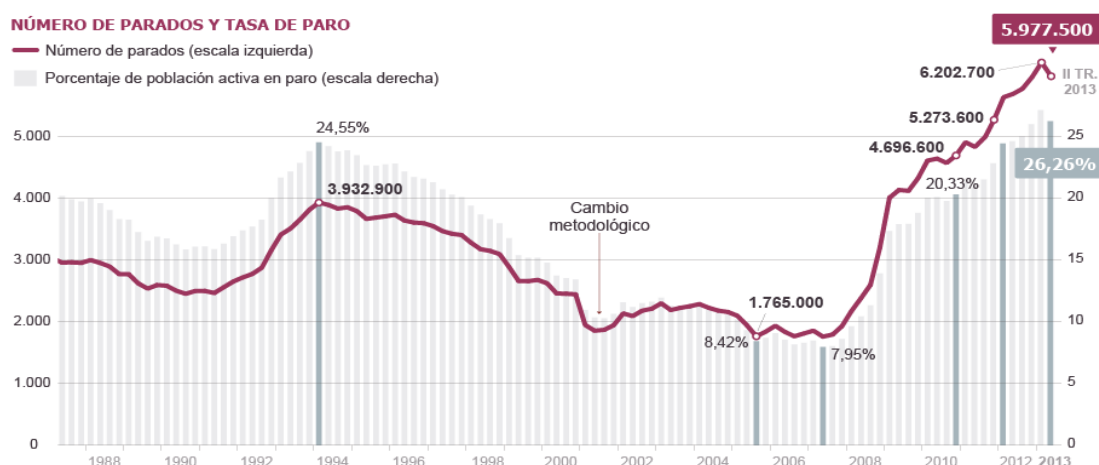
Los elementos más importantes de los que depende el incremento o la disminución de las cotizaciones sociales y los que se deben tener en cuenta para encontrar el equilibrio financiero son los siguientes:

- El nivel de empleo y desempleo.
- El nivel salarial.
- La productividad.
- La distribución de la renta.
- La tasa de crecimiento económico (el volumen de actividad económica)
- La calidad del empleo.
- La economía sumergida.
- La tasa de actividad y empleo femenino.

Solo en el caso de que la mayoría estos factores recién mencionados evolucionaran de forma negativa, además del envejecimiento de la población, podríamos aventurar problemas financieros en el sistema público de pensiones. A continuación analizaremos cada uno de estos factores.

En primer lugar uno de los principales problemas en nuestro país son los altos niveles de desempleo, especialmente el ente la población más joven y en el paro de larga duración, que reducen la cantidad de ingresos del sistema de pensiones ya que las personas desempleadas no pueden cotizar y eso hace que no se puedan destinar recursos a los fondos de pensiones.

Gráfico 12: Número de parados y tasa de paro



Fuente: Diario el País a partir de datos del INE -

http://elpais.com/elpais/2013/07/25/media/1374739726_952258.html [Consulta: 06/11/2013]

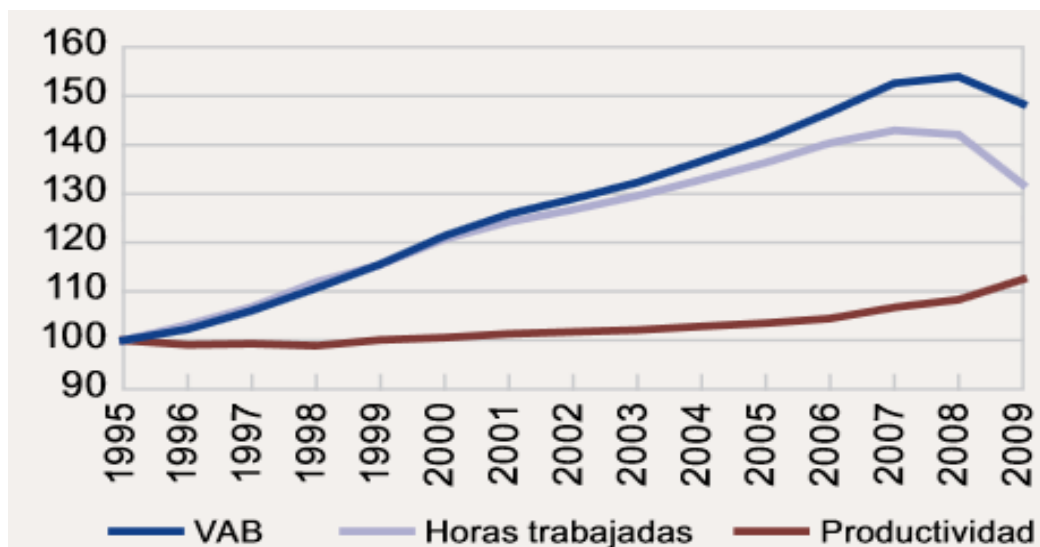
El gráfico anterior nos permite ver la evolución del paro en las últimas décadas, como podemos observar, con la llegada de la crisis, se pasó de niveles históricos de paro mínimos a máximos históricos que superan el 25% de paro entre la población activa, este dato sí es insostenible, ya que los parados implican un gasto para la seguridad social, en cambio se estuviesen trabajando se incrementaría de forma notable la cantidad de ingresos y el equilibrio financiero del sistema de pensiones sería mucho más fácil de mantener.

Debemos destacar que en nuestro país también existe una extensión muy generalizada del empleo precario o de baja calidad (afecta sobre todo a los jóvenes)²² que se refleja de forma muy negativa en equilibrio financiero de nuestro sistema de pensiones porque implica salarios más reducidos y esto se traduce en un menor nivel de cotizaciones además de tener una baja productividad. Si en vez de cuestionar la viabilidad del sistema de pensiones debido al incremento de los gastos, se fomentaran políticas destinadas a reducir el desempleo y los recortes salariales con políticas activas de ocupación, se lograría un mayor bienestar social.

Los altos niveles de paro de nuestra economía, suponen el principal de los problemas, pero sin embargo, para la evolución del país, es necesario tener unos altos niveles de productividad que ayuden a crecer a la economía. Por desgracia España es un país intensivo en mano de obra, donde los ajustes del mercado de trabajo se hacen vía cantidades en vez de vía precios, se despide gente en vez de bajar los sueldos, eso hace que en tiempos de crisis se produzcan despidos masivos, de ahí el alto nivel de paro actual, pero su efecto en la productividad se vuelve positivo.

²² El alto nivel de desempleo y precariedad que afecta los trabajadores jóvenes dificulta la obtención de ingresos por parte de la seguridad social además de perjudicar a este colectivo debido a los frecuentes cambios de trabajo, por la alta tasa de temporalidad y de parcialidad, hacen que sus cotizaciones sean bajas e interrumpidas, también hay que añadir que esto perjudica a la productividad ya que al tener trabajos temporales cuando se acercan al máximo de productividad se ven obligados a abandonar el puesto.

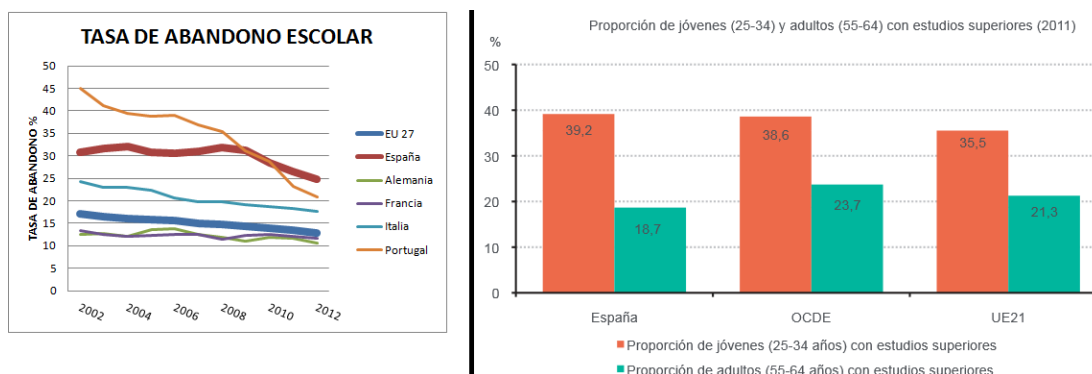
Gráfico 13: Tasa de variación VAB, horas trabajadas y productividad en España



Fuente: BBVA - http://www.fbbva.es/TLFU/dat/03_CyC_2010_web.pdf [Consulta: 08/11/2013]

El gráfico nos muestra como, con la llegada de la crisis, cae el Valor Añadido Bruto y las horas trabajadas (a pesar de que España sigue siendo uno de los países de Europa que más horas trabajadas)²³ sin embargo la productividad se ve aumentada ya que al tratarse de una economía intensiva en mano de obra, los trabajadores poco cualificados suelen perder su trabajo y los más productivos consiguen mantenerlo de forma que se aumenta la productividad.

Gráfico 14: Tasa de Abandono escolar y Proporción jóvenes/adultos con estudios superiores



Fuente: Ministerio de educación y Eustat Enlace1:<http://www.eustat.es/elementos/ele0006800/>
Enlace2:<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/boletines/> [Consulta: 08/11/2013]

Como podemos ver, la tasa de estudios de la población joven con estudios superiores en nuestro país se encuentra por encima de la media de la OCDE muy alejada de la

²³Lucía Abellán. El País web (12/04/2011), "Los Españoles trabajan más que los Alemanes según la OCDE". De los países europeos incluidos en la OCDE, solo tres superan a España en tiempo invertido en el trabajo remunerado, según el estudio society at glance 2011. [Consulta: 08/11/2013]

población de adultos con estudios superiores, sin embargo si vemos la tasa de abandono escolar en España, esta se encuentra muy por encima de la media de la UE pese a haber mejorado en los últimos años. Este alto nivel de fracaso escolar es un reto que se debe mejorar, ya sea incentivando a los alumnos, reduciendo los alumnos por clase y aumentando las inversiones en educación, que hasta ahora se han visto sometidas a recortes. Los informes PISA demuestran que nuestro país se encuentra por debajo de la media europea a nivel formativo; al encontrarnos en una sociedad de producción cada vez más intensiva en conocimientos es prioritario que se busquen maneras de incentivar el estudio y acabar con esa alta tasa de abandono escolar prematuro. También debemos destacar que en nuestro país los ciclos formativos superiores están bastante infravalorados con respecto a otros países europeos, esto hace que en situaciones de alto paro como la actual, se contrate a gente con estudios superiores para desempeñar trabajos de gente con ciclos formativos, lo cual genera desmotivación y a su vez baja la productividad.

Pese a que los datos aportados hasta ahora no hablan muy bien sobre la productividad, y algunos expertos²⁴ niegan que dicho indicador pueda incrementarse de aquí a 2050 debido al estancamiento de los últimos años. Convenimos mencionar que en el estudio realizado por The Conference Board²⁵, en el cual aparece la productividad de nuestro país desde los años 50, podemos observar un crecimiento de la productividad laboral horaria (LP-hour, en el enlace) que alcanza el 77% entre 1979 y 2007. Por tanto, es pesimista creer, como en el caso de algunos expertos²⁶ que estiman que de aquí a 2050 la productividad solo crecerá un 2,5%, que en los treinta años que están por venir la productividad no va a aumentar en cifras similares a lo que ya creció en el pasado.

Siendo coherentes, si el país decide apostar por ir cambiando y avanzando poco a poco para ir transformando este modelo productivo actual, intensivo en mano de obra a bajo coste laboral, en uno basado en el desarrollo y el conocimiento sería más fácil alcanzar unas metas de productividad sostenibles, que aceleraran el crecimiento y que

²⁴ Jesús Fernández-Villaverde. FEDEA Blogs. (2010), "*Críticas a las Reforma de Las Pensiones: Algunas Falacias Comunes I*". <<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=7100>> [Consulta: 09/11/2013]

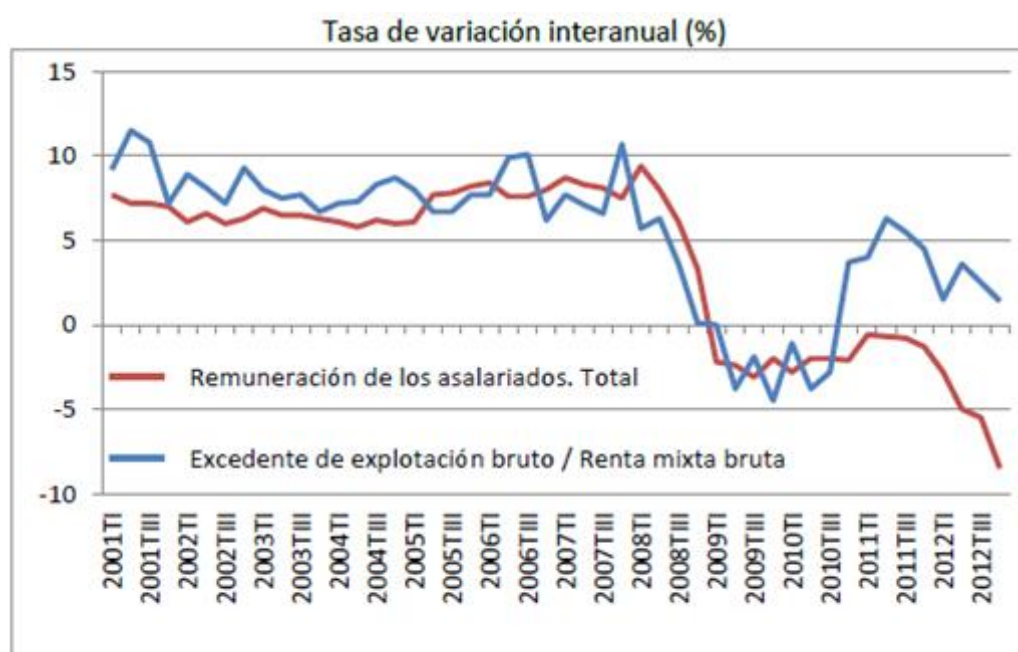
²⁵ The Conference Board. *Total Economy Database*TM. "Output, Labor, and Labor Productivity, 1950 – 2012". <<http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>> [Consulta: 09/11/2013]

²⁶ Fundación ideas para el progreso. La reforma de las pensiones. (2012). "*¿Cómo va a beneficiar a la sociedad española?*". *La tasa de crecimiento económico en España durante las próximas décadas podría retomar una senda en el entorno del 3%, principalmente gracias al aumento significativo de la productividad (2,5%), que puede lograrse gracias a las diversas transformaciones que está abordando la economía española (reforma financiera, reforma del mercado de trabajo, apuesta por nuevos sectores productivos emergentes, etc.)*. <<http://deploy.fundacionideas.es/node/3043>> [Consulta: 09/11/2013]

beneficiarían al bienestar social, ya que hablar solo de crecimiento, no implica bienestar. Un ejemplo de rápido aumento del PIB sin incremento del bienestar social sería el caso de China que pese a registrar un enorme crecimiento, debido a su modelo productivo, el bienestar social es muy bajo y el reparto de la riqueza es muy desigual.

Otro problema que perjudica al sistema es la desigualdad debido a la concentración de ingresos en aquellas personas que perciben rentas de capital²⁷, haciendo que este quede vinculado a las clases más altas en detrimento de los asalariados haciendo que la contribución del salario para la financiación de la seguridad social sea menor.

Gráfico 15: Evolución de las rentas en la contabilidad nacional, 2001-2012



Fuente: CNTR de España, INE.

La disminución del salario real en España en los últimos años acompañado por un incremento constante de las rentas de capital y los sueldos de los directivos²⁸ hace que el sueldo medio en nuestro país sea uno de los más bajos de Europa²⁹, además los máximos de cotización hacen que las rentas excesivamente altas no puedan cotizar por encima de lo estipulado. El gráfico anterior nos muestra la evolución creciente en los

²⁷ Las Rentas de Capital son aquellas que se obtienen por la colocación de un capital en un proceso de tipo productivo, es decir, será aquel beneficio o ganancia que proceda de los bienes que dispone una persona. Por ejemplo, los alquileres de una vivienda o los intereses de las inversiones.

²⁸ Infolibre.es. (2013). "Según un estudio realizado por The Economist este año 2013, España es el cuarto país de Europa con mayor brecha salarial entre empleados y directivos". <<http://www.infolibre.es/noticias/economia/2013/06/13/>> [Consulta: 09/11/2013].

²⁹ Intereconomia.com. (2013). "El salario medio de un trabajador en España está entre los más bajos de Europa y es un 20% inferior a la media comunitaria, según un estudio de Adecco y la escuela de negocios IESE". <<http://www.intereconomia.com/noticias-negocios/finanzas-personales/claves/salario-espanol-los-mas-bajos-ue>> [Consulta: 11/11/2013].

últimos años de las rentas de capital (destacar que se trata de datos brutos y que se deberían restar las amortizaciones, aún así la tendencia sería similar ya que solo se aplican a ciertas rentas de capital) respecto al PIB en detrimento de las rentas del trabajo. Este deterioro de la distribución de la renta, hace que el número de cotizaciones sea menor ya que la riqueza o lo que es lo mismo las rentas del capital no contribuyen a incrementar los fondos de pensiones.

Debido a la crisis en España se está produciendo un cambio estructural en la distribución de la renta. De tal forma, que en el periodo comprendido entre el último trimestre de 2008 y el último trimestre de 2012, las rentas del trabajo han perdido peso en el PIB total, 5,2 puntos porcentuales; por el contrario, ha aumentado el peso de las rentas del capital en 3,6 puntos porcentuales.

Las economías más desarrolladas de la UE presentan un peso más elevado de las rentas del trabajo frente a las del capital. Por el contrario, las menos desarrolladas (las del este europeo, junto con Italia, España y Portugal) la situación es la opuesta: dominan las rentas del capital.

Por otro lado, la irrupción de la reforma laboral en la negociación colectiva está provocando una creciente devaluación salarial. Los trabajadores pierden poder adquisitivo desde el comienzo de la crisis (entre 2011 y 2012 se acumula una pérdida de 1,7 puntos). Así, las políticas de ajuste y recortes están provocando un deterioro significativo en la capacidad adquisitiva de las rentas de trabajo, en la calidad del empleo y en el nivel de vida de la población, lo que obstaculiza la recuperación de la demanda y de la actividad económica.

Por tanto podemos extraer que estas desigualdades respecto a las rentas de capital y las rentas del trabajo no solo lastran la economía en cuanto a bienestar de la población, sino que reducen la actividad económica del país y tienen un fuerte impacto en la sostenibilidad de las pensiones.

Debemos hacer hincapié en que otro de los problemas de actualidad que podría ayudar al sistema y sobre el cual no se están tomando medidas, es la tasa de actividad y empleo femeninos que a día de hoy es del 52,6%, situándose 15 puntos porcentuales por debajo de la actividad masculina. A pesar de haberse incrementado de forma importante durante los últimos años la tasa de actividad entre las mujeres entre 2005 a 2012 aumentó casi siete puntos, pero el paro femenino se incrementó entre las mismas fechas en 13 puntos, lo que significa, que por cada punto de incremento en la tasa de actividad femenina, se ha elevado casi en dos puntos el desempleo entre las mujeres.

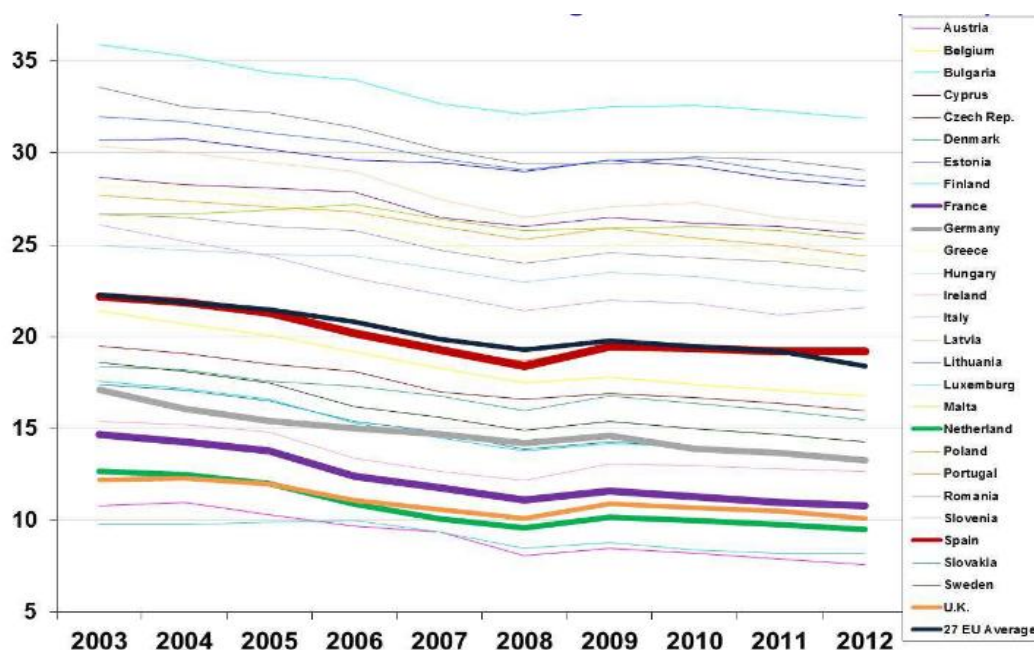
Hay que añadir que El 76 por ciento de la contratación a tiempo parcial corresponde a las mujeres, de hecho, del total del empleo femenino en 2012, el 24,5 por ciento son contratos de este tipo mientras que para los hombres solo alcanza el 6,6 por ciento. Según datos de UGT³⁰ la tasa de paro entre las mujeres supera a la de los hombres -un 25,38 por ciento frente a un 24,73 por ciento de los hombres en 2012- y aunque parece que las cifras son similares, las diferencias son enormes si tuviésemos en cuenta que las tasas de actividad de ambos fueran parecidas. En este sentido, habría casi dos millones de paradas, que se sumarían a los más de dos millones y medio existentes, con lo que la tasa de paro se incrementaría alrededor de un cuarenta por ciento.

Estas bajas tasas de actividad que pese a verse incrementadas desembocan en un aumento del paro además de un alto índice de parcialidad que implica salarios más bajos, se traducen en unas menores cotizaciones que restan, en vez de sumar, a las arcas de la seguridad social. Una vía fundamental para poder garantizar el futuro de las pensiones es acabar con las bajas tasas de empleo femeninas, (mucho más bajas que en los países de nuestro entorno) para ello a parte de acabar con la dificultad para su incorporación al mercado de trabajo, una medida clave pasaría por invertir en escuelas de infancia y servicios domiciliados, ya que en los países nórdicos donde el empleo femenino registra tasas más elevadas están subvencionados.

El problema que lleva asolando a la economía española durante muchos años y que perjudica muy seriamente la recaudación es la economía sumergida y el fraude fiscal, que hace que una cantidad enorme de rentas y recursos no sumen a las arcas de la seguridad social y puedan contribuir al bienestar ciudadano.

³⁰ Diario de Navarra (03/07/2013). "El paro femenino en España crece más del doble durante la crisis": UGT en el informe, "El empleo de las mujeres en cifras" indica que si en un principio la crisis afectó sobre todo a los hombres ahora "tiene cara femenina". Mientras que el desempleo femenino ha descendido en Alemania, Bélgica, Austria y Malta, en España se ha duplicado desde que comenzó la crisis económica, de hecho la cuarta parte de las mujeres europeas en paro es española. Para UGT, la crisis y las medidas adoptadas por el Gobierno han provocado el "empeoramiento" de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral y se ha producido un descenso "progresivo" del disfrute de permisos y licencias por maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos. Además, solo una quinta parte de las desempleadas perciben una prestación del nivel contributivo: de las 2.670.200 mujeres en paro, a finales de 2012, solo un 21,74 por ciento han reunido las condiciones necesarias para recibir la prestación contributiva, frente al 25,83 por ciento de los hombres. [Consulta: 11/11/2013].

Gráfico 16: Evolución de la economía sumergida UE-27 2003/2012 (%PIB)



Fuente: Fundación de Estudios Financieros

El gráfico anterior nos muestra como España tiene unos niveles de economía sumergida muy superiores a los de las principales economías de Europa y se encuentra por encima de la media de la UE 27, además los países con mayor bienestar y potencial económico son los que cuentan con un nivel de fraude más bajo lo que demuestra la importancia que tiene para nuestro país lograr reducir la alta economía sumergida que existe.

Una de las alternativas que propone el estudio de Ruesga y Carbajo³¹ es eliminar los billetes de 200 y 500 euros ya que al empezar la crisis sumaban el 71,2% del total del dinero en circulación en España, lo cual no es muy coherente, este porcentaje se ha elevado hasta el 76,7% a día de hoy, mientras que apenas suponen la mitad en la media de la Eurozona y además han bajado en el mismo periodo desde el 36,9% hasta

³¹ Diario Expansión, web (24/10/2013): Según los autores del estudio titulado *el Tax Gap en España*, definición, la media de fraude en Europa se sitúa en el 18% del PIB, aunque en los países del Sur del continente se aproxime al 25%, siendo por tanto España, con el 28%, el país que más economía oculta al Fisco. Ruesga y Carbajo estiman que desde el año 2003 la economía sumergida en España ha crecido a un ritmo anual del 6,3%, hasta superar el 28% este año. Además, afirman que España también es el país del Sur de Europa con mayor pérdida de recaudación fiscal estimada (-2,1%), e igualmente de mayor elevación de esta pérdida desde que comenzó la crisis (hasta una media anual del -3%). A la vista de estos datos, los autores lamentan que en España no haya existido una política "coherente", con una visión "a largo plazo" e integrada, de lucha contra la economía sumergida y el fraude fiscal, y critican que la crisis fiscal del Estado y los problemas recaudatorios han llevado a una "visión puramente represora" de la lucha contra el fraude. [Consulta: 12/11/2013].

el 36,6%. La eliminación de los billetes de mayor valor debería ir acompañada, según los expertos, con una incentivación de los medios de pago electrónicos, evitando regulaciones que los encarezcan para los consumidores y mediante incentivos fiscales como los aplicados contra la economía sumergida en Alemania y a favor de los pagos con tarjetas.

En los últimos años y debido a la crisis se han aplicado políticas deflacionistas destinadas al reducir el gasto público para evitar el déficit, el crédito se ha visto restringido debido a la crisis bancaria perjudicando sobre todo aquellos trabajadores, empresarios o familias con necesidad de financiación con la consecuente bajada del empleo. Todo esto ha generado una caída de la demanda que ha tenido como consecuencia una baja tasa de crecimiento de la actividad (PIB) y de creación de empleo que va encaminada a la insostenibilidad. Sin embargo un cambio de rumbo en las políticas actuales que favorezca el empleo puede ser compatible con un aumento del gasto en pensiones tal y como sostienen los profesores Fernando Esteve y Rafael Muñoz del Bustillo.³²

Es evidente que el gasto en pensiones como porcentaje del PIB aumentará cuando la pensión media crezca por encima de la productividad, cuando aumente el componente demográfico de la tasa de dependencia, cuando disminuya tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo o cuando se dé la combinación adecuada de estos factores. Por el contrario, los aumentos del componente demográfico de la tasa de dependencia acompañados de caídas en la tasa de desempleo y aumentos en la tasa de actividad, serán compatibles con un crecimiento del gasto en pensiones con respecto al PIB de menor intensidad, o incluso con un gasto constante en términos de PIB.

Si se siguen manteniendo políticas destinadas al recorte, no solo podría verse comprometido el sistema de pensiones, sino toda la economía del país, ya que con una tendencia a la desigualdad, una creación de empleo muy baja donde predominan contratos temporales y de baja calidad (con bajos índices de productividad) es muy fácil que falte la demanda y que esto genere una caída de la economía que termine por llevar a una depresión aún mayor y pueda dar lugar a conflictos sociales importantes.

3.4 Gastos

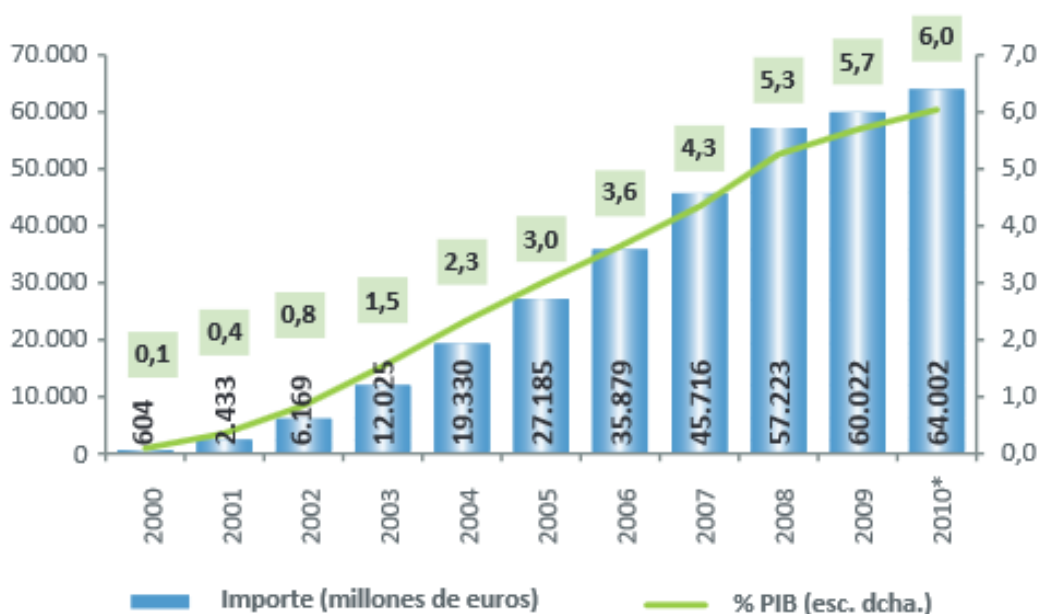
El gasto es la partida del sistema de pensiones, junto con el aumento de la tasa de dependencia y el envejecimiento poblacional, de la que más se ha hablado a nivel mediático, sin embargo tal y como hemos visto en el punto anterior, si se ponen los medios y las medidas para intentar incrementar los ingresos, es posible un sistema de pensiones sostenible a pesar de que el gasto se vea aumentado en el futuro.

En el año 2000 viendo los posibles riesgos demográficos, se decidió crear el fondo de reserva de las pensiones para los posibles problemas futuros. Desde su entrada en vigor el fondo no ha dejado de incrementar sus cifras, y según datos de la propia

³² Fernando Esteve y Rafael Muñoz del Bustillo, *Mitos y falacias populares acerca de los sistemas de pensiones*. Vol. 22, 2004.

seguridad social³³, este año 2013 se ha registrado un saldo positivo de 2.058,15 millones de euros, equivalente al 0,20% del PIB de nuestro país. El documento, eso sí, afirma que las contribuciones se han visto reducidas en un 3.10% pero que sin embargo las prestaciones se han incrementado un 3,98%. Teniendo en cuenta que nos encontramos en un contexto de crisis con una constante caída de las contribuciones y que pese a eso tenemos superávit, podemos ser optimistas y pensar que en época de bonanza con una buena gestión se podría lograr un aumento de las cotizaciones muy importante.

Gráfico 17: Evolución del Fondo de reserva de las pensiones públicas (2000-2010)



Fuente: Fundación ideas a partir de datos de la Seguridad Social – Enlace: http://deploy.fundacionideas.es/sites/default/files/Informe_La_reforma_de_las_pensiones_-_Como_va_a_beneficiar_a_la_poblacion_espanola.pdf [Consulta: 12/11/2013]

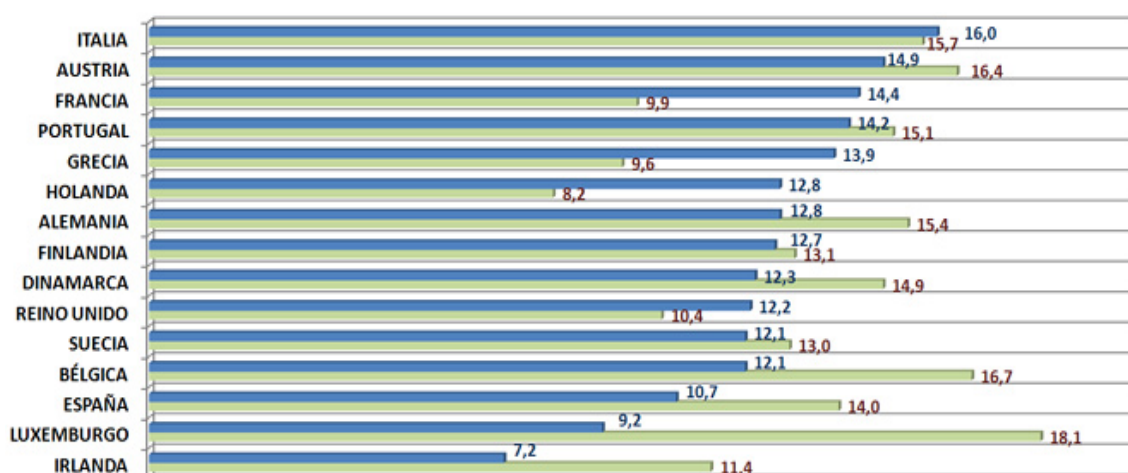
El gráfico anterior nos muestra claramente como el fondo de reserva viene creciendo desde su puesta en vigor y que a día de hoy tiene unos fondos superiores al 6% del PIB. Debemos destacar que el constante crecimiento del fondo de reserva se debe al número de cotizaciones que en este año, con los niveles de paro actuales, ha cosechado un saldo positivo lo cual nos anima a ser optimistas de cara al futuro si se consigue dinamizar el mercado de trabajo. Estas cifras, vistas de cara al contribuyente no son muy halagüeñas ya que habiendo superávit se están recortando las prestaciones de forma constante en los últimos años.

³³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ejecución Presupuestaria. <prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=2069&idContenido=1169> [Consulta: 12/11/2013]

El contexto actual, pone a España en una situación de superávit en el fondo de reserva de las pensiones y en un entorno reformista encaminado al recorte de las pensiones, pese a que los Gobiernos aseguran que no se perderá poder adquisitivo con las reformas sino que sucederá lo contrario. A continuación analizaremos de forma objetiva el gasto de nuestro sistema de pensiones teniendo en cuenta algunos elementos objetivos para comprobar si realmente el gasto de nuestro sistema de pensiones y su generosidad es tan grande como nos hacen creer³⁴.

En primer lugar analizaremos el gasto público que destina España a las pensiones en comparación con el de otros países de Europa, donde podremos comprobar cómo estamos considerablemente por debajo. El de 2012 (un poco menos del 11 por ciento) se encuentra en una posición tres, cuatro o incluso más puntos por debajo al de países como Alemania, Italia, Grecia, Francia, Portugal etc.

Gráfico 18: Comparativa del gasto Bruto en pensiones respecto al PIB



Fuente: Seguridad Social – Enlace: <http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/> [Consulta: 15/11/2013]

La barra azul muestra el gasto en pensiones a fecha 2012 mientras que el gráfico verde son las previsiones futuras para el año 2050. El gráfico nos permite ver como en el año 2050 nuestro gasto en pensiones seguirá siendo inferior al de gran parte de los países de la UE en la actualidad, lo que nos hace pensar aún más en el catastrofismo que se le da a la sostenibilidad del sistema.

En segundo lugar consideraremos el valor medio de las pensiones para compararlo con los ingresos per cápita y el salario medio bruto. En ambos casos podemos deducir que nuestras pensiones no son ni mucho menos generosas sino todo lo contrario. La pensión media en España según los últimos datos sobre pensiones referidos al 1 de

³⁴ R. Muñoz del Bustillo, *La revisión del sistema de determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación en España: reflexión general y estimación de su impacto sobre pensiones*.

febrero de 2013 sitúan la cuantía de la pensión media de jubilación en 972,15 euros que pese haberse incrementado un 3,5% apenas sobrepasa la mitad del salario medio bruto³⁵ de 22.636 euros anuales en 2012 (que se ha visto reducido desde los 22.790 euros que se ganaban en 2010 según el INE). La percepción anual media por pensionista en nuestro país sigue siendo baja si la comparamos con los países de la UE, pese a que tiene una tasa teórica de reemplazo (pensión en relación a los ingresos salariales) de las más altas (94,5%) debido al bajo salario medio del país. Hay que destacar que el volumen de pensiones con jubilación plena es poco elevado y existe un gran número de pensiones mínimas y trabajadores que cotizan por bases mínimas (justificado en gran parte por las altas tasas de temporalidad y parcialidad).

Según los datos de la Seguridad Social³⁶ en el resto de los países de la UE-15 la tasa teórica neta de reemplazo a la jubilación más alta corresponde a Grecia (121,3%), seguida de Holanda (105,0%) y Luxemburgo (99,9%).

Los datos de Eurostat para el año 2010 que analizaban la percepción anual media por pensión de jubilación en los países de la UE-15 señalaban que Dinamarca contaba con la pensión más beneficiosa (18.579,8 euros) seguida por Holanda (18.035,6 euros), mientras que España, con una cuantía de 11.702 euros anuales aventajaba únicamente a Grecia (8.362) y a Portugal (7.099,7 euros). Lo cual deja claro que la generosidad de nuestras pensiones si la comparamos con el resto de Europa no es tanta como la que nos dicen en los medios.

En tercer lugar no debemos omitir el estudio del porcentaje de personas mayores de 65 años que se encuentran en situación de pobreza ya que es aquí donde se puede comprobar si realmente tienen asegurada una vida digna gracias a las pensiones. Según los estudios realizados por la OCDE³⁷ durante los años de 2000 a 2010 el porcentaje de ancianos en situación de pobreza en nuestro país era del 23 por ciento,

³⁵ El Periódico (21/11/2013): El coste laboral bruto por trabajador fue de 30.905,55 euros en el 2012, un 0,8% menos que el año anterior, siendo la industria la que registró los mayores costes. En concreto, en el sector energético el coste medio por trabajador fue de 78.867,87 euros. Asimismo fue el sector en el que el coste de indemnizaciones por despido fue más alto, junto con el de la comunicación, en torno a los 1.062 euros cuando la media fue de 466,65 euros. Y también el que recibió más subvenciones de las administraciones públicas, unos 450 euros por trabajador, para la creación de empleo y formación profesional, según los resultados de la encuesta anual de coste laboral (EACL), elaborada por el INE. En Catalunya el coste laboral bruto alcanzó el año pasado los 33.157 euros, el 0,3% menos que en el 2011. Los sueldos y salarios más las cotizaciones a la Seguridad Social constituyeron, conjuntamente, el 95,4% del coste bruto laboral. El 73,2% del mismo se destinó a salarios (22.635,56 euros por trabajador) y el 1,51% a indemnizaciones por despido. <http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/espana/el-sueldo-bruto-medio-anual-bajo-a-22-636-euros-en-2012_872539.html> [Consulta: 15/11/2013]

³⁶ Seguridad Social. Gobierno de España. (2011). <http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV_031704> [Consulta: 15/11/2013]

³⁷ OCDE. (2013). <<http://www.oecd.org/spain/47371728.pdf>> [Consulta: 15/11/2013]

una cifra más alta que la pobreza de la población general (14 por ciento) y superior a la media de ancianos en situación de pobreza de la OCDE (14 por ciento).

Por último debemos destacar que si comparamos la parte de los ingresos del país que corresponden a la población mayor de 64 años con su peso demográfico, podemos comprobar cómo se encuentra por debajo de lo que debería corresponderle. Según Rafael Muñoz del Bustillo, para mantener el peso que tenían los ingresos de dicho colectivo en 2003, sería necesario un incremento del doble del gasto público en vejez sobre el PIB de aquí al 2050, es decir pasar del 10 por ciento actual al 20 por ciento aproximadamente.

Las pensiones en nuestro país no son ni mucho menos generosas, más aún si las comparamos con la UE-15, que es el grupo de países con un nivel de desarrollo económico similar al de España. La pensión media contributiva en nuestro país es del 68 por ciento de la pensión media contributiva de la UE-15 (medida por el tipo de pensión y su cantidad y no por la tasa de sustitución que, como ya hemos comentado, en España está muy “inflada” debido a los bajos salarios). Debemos destacar que un 77 por ciento de los pensionistas de nuestro país no alcanza los mil euros mensuales en concepto de prestaciones. Para darnos cuenta del que la generosidad de las pensiones no es generosa hay que tener en cuenta el nivel de riqueza³⁸ de nuestro país, medido por el PIB per cápita, que se encuentra dentro del promedio de la UE-15, sin embargo su gasto social per cápita es solo del 77 por ciento respecto al promedio de la UE-15. Según los datos del Eurostat, España gastaba en 2010 el 25,7 por ciento del PIB en protección social, mientras que el promedio de la UE-15 es del 30,2 por ciento.

Tras realizar este análisis podemos afirmar que el gasto en pensiones de nuestro país no es generoso en términos absolutos ni tampoco en términos relativos y se demuestra que para poder converger con el resto de países con un nivel de desarrollo similar al nuestro deberían aumentarse las prestaciones.

3.5 Medidas recomendadas

Tras analizar los tres pilares de los que depende la sostenibilidad del sistema vamos a mencionar cuales son aquellas medidas que consideramos que deberían llevarse a cabo para mejorar el bienestar del ciudadano sin que esto afecte de forma negativa al sistema de pensiones.

³⁸ El Blog Salmón. “España sigue por debajo de la media europea en renta per cápita”. (2013) <<http://www.elblogsalmon.com/indicadores-y-estadisticas/espana-sigue-por-debajo-de-la-media-europea-en-renta-per-capita>> [Consulta: 18/11/2013]

En primer lugar, y como ya hemos visto anteriormente, es vital para nuestra economía lograr impulsar políticas que generen actividad productiva de forma sostenible para que el mercado de trabajo se dinamice y se vuelva a crear empleo, además se deben buscar incentivos para reducir las tasas de parcialidad y temporalidad para así generar empleo de calidad.

Los elementos demográficos son los que son. Es obvio que en el futuro el número de ancianos va a ser mayor y las tasas de dependencia aumentarán, pero sí se reducen las tasas de empleo con políticas de ocupación y se facilita la integración de la mujer al mercado de trabajo (si España tuviera la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo que tiene Suiza, habría tres millones más de cotizantes) los ingresos del sistema se incrementarán de forma más que sustancial.

Hay que erradicar el fraude fiscal y la economía sumergida que, como ya hemos analizado anteriormente, supone una pérdida de ingresos importantísima para el país (se calcula que un 28% del PIB).

Por otro lado consideramos que las pensiones no deben reducir su cuantía sino que deberían aumentarse progresivamente, ya que el modelo de crecimiento de nuestro país ha cambiado. Se ha pasado de un modelo en el que los ciudadanos al jubilarse tenían una vivienda en propiedad pagada, mientras que en el futuro los jubilados aún deberán pagar viviendas hipotecadas, que solo podrán hacer frente con unas pensiones más altas.

Por último debemos resaltar que, pese a la constante tendencia a la privatización constante de las pensiones, no estamos en contra de que una parte de las pensiones sea privada, sin embargo el sistema actual beneficia más a las rentas altas que a las bajas y por esa razón se deben rediseñar los incentivos a los planes ,tal y como afirma Pablo Antolín³⁹, Economista de pensiones en la OCDE, para ello se debería emplear un gestor público de pensiones privadas con comisiones más reducidas, que fomenten la competitividad y obliguen a bajar las comisiones a los bancos.

³⁹Elisa del Pozo."Para tener una pensión privada suficiente hay que ahorrar 40 años". Expansión (07/10/2013): En el artículo se entrevista a *Pablo Antolín*, que habla de la reforma de las pensiones y del fracaso de la privatización en países como Hungría y Polonia. El entrevistado destaca el caso de *NEST*, el gestor público creado en Reino Unido para acabar con la reticencia de los bancos a bajar las comisiones que obtuvo grandes resultados. [Consulta: 18/11/2013]

Conclusiones

Para terminar con el estudio realizado se expondrán las principales conclusiones extraídas en los diferentes puntos del trabajo, para posteriormente dar paso a una conclusión global con los datos más relevantes y las mejoras más necesarias para nuestras pensiones.

En el primer punto tras conocer los diferentes sistemas de pensiones, se ha observado que desde la puesta en vigor de los sistemas de protección social en España nos hemos regido por un sistema de pensiones de reparto, que tiene como prioridad lograr un alto nivel de bienestar social mediante la transmisión intergeneracional de la riqueza, donde los trabajadores de hoy financian las pensiones de los jubilados a la espera de que los trabajadores del mañana hagan lo mismo por ellos con sus futuras cotizaciones. De este punto podemos extraer que el sistema de protección social de reparto por el que apostó España desde sus inicios pone su énfasis en la solidaridad mientras que el sistema de capitalización lo hace en la sostenibilidad.

En el segundo apartado hemos analizado las diferentes reformas llevadas a cabo desde la llegada de la democracia hasta nuestros días, si bien las primeras medidas contribuyeron a la mejora de un sistema de protección social que salía del régimen dictatorial, con una estructura precaria y un alcance muy limitado, las reformas posteriores al pacto de Toledo tenían un rumbo cada vez más privatizador y desigualitario, que se ha visto acentuado en las últimas reformas en las cuales se han reducido de forma “indirecta” las prestaciones mediante un retraso de la edad de jubilación y la inclusión de un factor de sostenibilidad. Esta última medida además de reducir la cuantía de la pensión al vincularla a la esperanza de vida, que como hemos visto difiere mucho según la clase social, también incentiva a la inversión en planes privados a aquellas personas con capacidad de financiación debido a la precariedad de su pensión pública.

Estas reformas, aparte de castigar al contribuyente y beneficiar más a una parte de la población que a otra, se han justificado intentando concienciar a las masas de que el problema demográfico obliga al sistema a tomar estas impopulares medidas, mientras que la realidad es que se están focalizando los esfuerzos en unos cambios de carácter paramétrico que buscan lograr la sostenibilidad de las pensiones, recortando las prestaciones, pero que solo son efectivos a corto plazo en un sistema de reparto como el actual si no se revierte la tendencia económica general y se siguen agravando los problemas del país.

En el tercer punto demostramos claramente que la justificación por parte del gobierno y las empresas encargadas de realizar los estudios y proyecciones sobre la sostenibilidad no es suficiente. Nuestro análisis muestra como dichos estudios basan todos sus argumentos en el problema demográfico y el incremento de la tasa de dependencia que a su vez incrementa los gastos hasta niveles insostenibles, sin embargo estos estudios dejan de lado los ingresos del sistema, que son los que garantizan la sostenibilidad y los que en el caso de nuestro país están muy por debajo de lo que deberían debido al alto nivel de paro.

Si en vez de focalizar sus esfuerzos en realizar reformas paramétricas destinadas al retraso de la jubilación y a reducir los gastos del sistema, que solo lograrán disminuir el bienestar social con apenas cambios en las arcas de la seguridad social a largo plazo, se realizasen reformas estructurales en el mercado de trabajo que ayudasen a dinamizar el empleo en general, pero sobretodo el de la población joven y de la mujer, se lograría un importante aumento de los ingresos del sistema lo que sin duda contribuiría a mejorar el bienestar así como los ingresos del estado y la actividad económica. Lo que sí que resulta insostenible es intentar mantener un sistema de pensiones de reparto con los niveles de paro actuales.

Podemos concluir que existen medidas alternativas a las reformas orientadas al retraso de la edad de jubilación y al recorte de las prestaciones para asegurar la sostenibilidad del sistema, que además también contribuirían a mejorar el bienestar social e impulsar la economía de nuestro país.

En primer lugar y como ya hemos mencionado a lo largo de todo el trabajo, es fundamental incidir en todos los factores que influyen en los gastos e ingresos del sistema de pensiones. Para ello se deben de impulsar políticas destinadas a mejorar la actividad económica, a crear empleo, a fomentar y facilitar el empleo a las mujeres y a mejorar los actuales contratos de trabajo, también se debería invertir más en educación y en I+D+i. Debemos hacer hincapié en que se debería hacer frente al fraude fiscal y la economía sumergida para integrar en el sistema los recursos y rentas que hoy en día se encuentran en la ilegalidad y merman los ingresos de la seguridad social en cuantías que equivalen a un porcentaje enorme de la riqueza del país.

España debe invertir su tendencia actual a los recortes ya que de seguir este rumbo no solo no alcanzará la meta de lograr un reequilibrio financiero, sino que la dinámica de la economía de nuestro país se verá gravemente deteriorada contra más empobrecida esté la población.

En cuanto al tema de los sistemas de pensiones privados, creemos que se debería crear una reforma, que incluyese la creación de un gestor público de pensiones privadas que obligase a la banca actual a ser más competitiva y se establecieran medidas que no solo favoreciesen a los sectores de la población con mayor poder adquisitivo.

Consideramos que el sistema de reparto en nuestro país debe mantenerse y el gobierno debe velar por su mejora y sostenibilidad sin dejar de lado la opción privada, pero garantizando siempre unas pensiones adecuadas que sirvan para mantener los niveles de bienestar, ya que como se ha visto a lo largo del todo el trabajo recortar la pensión no es la solución.

Bibliografía

Bibliografía Básica.

- ÁNGEL DE LA FUENTE; GABRIEL DOMENECH. BBVA, Working Papers: *Convergencia real y envejecimiento retos y propuestas*. Instituto de Economía internacional, Universidad de Valencia; 2009.
- BANCO DE ESPAÑA (BDE). Dirección general del servicio de estudios. *“La reforma del sistema de pensiones”*. 2013.
- BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES (BOE). *Proyecto de Ley reguladora del factor de sostenibilidad*. 2013.
- CAMILA ARZA. *“El sistema español de pensiones en el contexto europeo: estructura institucional, reformas e impactos sociales”*. 2010.
- CCOO. *La reforma de las pensiones: Guía Práctica para Sindicalistas: Garantía del sistema público, jubilación más flexible, más contributivo, más solidario*. (2011)
- ESTEVE MORA; RAFAEL MUÑOZ DEL BUSTILLO. *Mitos y falacias populares acerca de los sistemas de pensiones*. Vol. 22, 2004.
- EXPANSIÓN; MERCER. *Manual de pensiones y planes privados*. 2013.
- FEDEA. *Hacia un sistema público de pensiones sostenible, equitativo y transparente*. Madrid: 2010.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA EL PROGRESO. *La reforma de las pensiones. “¿Cómo va a beneficiar a la sociedad española?”*. 2012.
- RAFAEL MUÑOZ DEL BUSTILLO. *La revisión del sistema de determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación en España: reflexión general y estimación de su impacto sobre pensiones*. 2010.
- RAFAEL MUÑOZ DEL BUSTILLO. *Temas para el debate; La gran brecha: Desigualdad personal de la renta en España*. Enero- Febrero 2013.
- RIPOLL ALCÓN, JOAN. *“Sistemas Públicos de Pensiones”*. Documento de trabajo UAO.
- VICENÇ NAVARRO; JUAN TORRES LÓPEZ. *Lo que debes saber para que no te roben la pensión*. 1ª ed. Espasa, Libros, S.L.U., Barcelona: 2013.
- UGT; Secretaría de acción sindical- coordinación área externa. *Informe sobre las rentas del trabajo*. 18 de Abril de 2013.

Bibliografía Complementaria (Artículos, Boletines Oficiales y Páginas

Web).

- ANTONIO ANTÓN. Nueva Tribuna.es. “Pensiones: recorte del 20%” (31.01.2011).
- CUADERNOS FUNDACIÓN BBVA. “La productividad en España, Crecimiento y crisis”. (2010).
- BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES (BOE). *Proyecto de Ley reguladora del factor de sostenibilidad*. (2013).
- EL PAÍS. <www.elpais.com>.
- EL PERIÓDICO. <www.elperiodico.com/es/>.
- EL BLOG SALMÓN. “España sigue por debajo de la media europea en renta per cápita”. (2013) <http://www.elblogsalmon.com> [Consulta: 18/11/2013]
- ELISA DEL POZO. “Para tener una pensión privada suficiente hay que ahorrar 40 años”. Expansión (07/10/2013).
- INDEXMUNDI. <www.indexmundi.es> [Consulta: 19/10/2013]
- INE. <www.ine.es>.
- INFOLIBRE.ES. (2013). “Según un estudio realizado por The Economist este año 2013, España es el cuarto país de Europa con mayor brecha salarial entre empleados y directivos”. <http://www.infolibre.es> [Consulta: 09/11/2013]
- INTERECONOMIA.COM. (2013). “El salario medio de un trabajador en España está entre los más bajos de Europa y es un 20% inferior a la media comunitaria”. <http://www.intereconomia.com> [Consulta: 11/11/2013].
- JAVIER DEL POZO SEGURA. Madri+d Blog. “Las clases sociales en la España del siglo XXI”. <http://www.madrimasd.org/blogs>. 2013. [Consulta: 04/10/2013]
- JESÚS FERNÁNDEZ-VILLAVERDE. FEDEA Blogs. (2010), <http://www.fedeablogs.net> [Consulta: 09/11/2013]
- LUCÍA ABELLÁN. El País web (12/04/2011), “Los Españoles trabajan más que los Alemanes según la OCDE”. [Consulta: 08/11/2013]
- MAPFRE. Canal jubilación. (2013) <http://www.jubilacionypension.com>
- MIGUEL JIMÉNEZ. “Así se calcularán las nuevas pensiones”. El País 26/05/2013.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. <http://www.empleo.gob.es/index.htm>.
- OCDE<http://www.oecd.org>
- ONS Longitudinal Study
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.OIT, 2011. <www.oit.org>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.RAE (2011). <http://lema.rae.es/>
- SEGURIDAD SOCIAL. GOBIERNO DE ESPAÑA. <www.seg-social.es>.
- SOLIDARI. (2011). “La reforma del sistema público de pensiones”. <www.solidari.es> [Consulta: 02/10/2013]
- THE CONFERENCE BOARD. *Total Economy Database™*. <www.conference-board.org>. [Consulta: 09/11/2013]

