



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

U P C T

TRABAJO FIN DE GRADO

EL RETO DE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

Curso académico 2016/2017

Autor: Rubén Ruiz Candela

Directora: Dra. Elena de Lara Rey

**Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduado en
Administración y Dirección de empresas.**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	3
2.1 El Instituto Nacional de Previsión, El Retiro Obrero Obligatorio y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.....	3
2.2 La Constitución Española y El Pacto de Toledo.....	5
2.3 Antecedentes del Sistema de Pensiones.....	7
2.3.1 Ley 24/1997, de 15 de Julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.....	7
2.3.2 Ley 35/2002, de 12 de Julio, para el establecimiento de un Sistema de Jubilación gradual y flexible.....	8
2.3.3. Renovación del Pacto de Toledo.....	9
2.3.4 Ley 40/2007, de 4 de Diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.....	9
3. ¿ES REALMENTE SOSTENIBLE EL SISTEMA DE PENSIONES?.....	11
3.1 El problema demográfico.....	12
3.1.1 Esperanza de vida actual.....	12
3.1.2 Tasa de Natalidad.....	13
3.2 Empleo y Pensiones.....	16
3.3 El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	23
4. PRINCIPALES REFORMAS RECIENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	27
4.1 Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.....	27
4.2 Ley 23/2013, de 23 de Diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.....	31
4.3 ¿Qué mecanismos de ajuste se están implementando en el ámbito del resto de Países Europeos?.....	35
5. PROPUESTAS DE EXPERTOS E INSTITUCIONES.....	37
5.1 Propuestas de expertos e instituciones.....	37
5.2 Propuestas de los principales partidos políticos.....	40
5.3 Propuestas de los principales Sindicatos.....	42
6. ¿HACÍA DONDE DEBEMOS DIRIGIRNOS?.....	43
6.1 Sistema de Pensiones Mixto.....	45
7. CONCLUSIONES.....	48
8. BIBLIOGRAFÍA.....	50

1. INTRODUCCIÓN

Desde este trabajo vamos a tratar de analizar de la forma más objetiva posible la sostenibilidad del sistema de pensiones, así como las distintas propuestas de reforma para reconvertir este sistema en un sistema de pensiones a la vanguardia mundial y sobre todo, sostenible.

Las pensiones nacieron con el objetivo de garantizar unas óptimas condiciones de vida a los trabajadores desde final de su vida laboral, pero a lo largo de los años han surgido diversos problemas que a día de hoy ponen en jaque la sustentabilidad de las mismas.

A lo largo del trabajo destacaremos como causas principales de los desequilibrios financieros del Sistema de Pensiones, en primer lugar el envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de natalidad lo que está generando un problema demográfico que afecta directamente a la sostenibilidad del Sistema de Pensiones.

En segundo lugar, otro de los grandes problemas a los que se enfrenta el actual sistema de pensiones es la elevada tasa de desempleo, lo que directamente ha provocado una disminución de los Ingresos de la Seguridad Social, y del gasto público. Ya que al aumentar el número de personas en situación de desempleo, crecieron las prestaciones Sociales correspondientes.

Diversos organismos e Instituciones, nacionales e internacionales como la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional (FMI), o el Banco de España, entre otros, fueron advirtiendo de consecuencias del envejecimiento sobre el sistema de pensiones y el gasto público, además han propuesto algunas reformas que a lo largo del trabajo veremos, al igual que los partidos políticos que, lógicamente, están incluyendo en sus programas electorales una serie de medidas para paliar el problema. De hecho, el Sistema de Pensiones se ha ido reformando, tal y como veremos en el presente estudio.

En resumen, mi TFG consiste en analizar el funcionamiento del sistema de pensiones español para poner de manifiesto los graves problemas estructurales a los que se enfrenta y estudiar las distintas propuestas que los expertos e instituciones proponen ante estos problemas.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

2.1. EL INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN, EL RETIRO OBRERO OBLIGATORIO Y EL SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ.

A principios del S.XX comienzan a constituirse diversas instituciones que buscan la protección social del trabajador, es en el año 1908 cuando con la aprobación de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Previsión de 27 de Febrero, queda constituido tal organismo cuyo objetivo era contribuir a la ampliación y mejora de los sistemas de protección social.

Con la creación y puesta en marcha del INP se implantó un sistema de pensiones de retiro voluntario, que los trabajadores debían suscribir con el INP si querían optar a tal Sistema y de este modo comienzan a sentarse las bases de lo que hoy día es el Sistema de Seguridad Social.

El 10 de Marzo de 1919 se crea el Retiro Obrero Obligatorio, modificándose así el antiguo INP e implantándose en España el primero de los seguros sociales obligatorios. El Retiro Obrero estaba destinado a la población asalariada con una edad comprendida entre los 16 y 65 años de edad y que su salario no superase las 4000 pesetas de la época. De, esta forma una vez que el individuo alcanzaba los 65 años de edad causaba baja en el sistema, para posteriormente pasar a percibir una retribución económica vitalicia.

Dicha retribución se constituía fundamentalmente mediante tres fuentes de financiación: la contribución de Estado, la cuota que las empresas pagaban por el trabajador y la cuota aportada por el beneficiario. Lo que se hacía era acumular los importes en una libreta de ahorros (la cual se abría en cajas supervisadas por el Estado), dicha libreta de ahorros era propiedad del trabajador y su capital no podía ser retirado libremente. Además los importes que se iban acumulando aumentaban conforme a un determinado tipo de interés con lo cual se constituía un sistema de ahorro basado en la capitalización tal y como podemos ver en la tabla N°1.

TABLA N°1: Número de afiliados a la Seguridad Social

AFILIACIÓN INP Y CAJAS COLABORADORAS		
Año	N.º afiliados	⇒ %
1909	1.261	—
1910	8.313	559,24
1911	19.977	140,31
1912	27.412	37,22
1913	49.244	79,64
1914	60.291	22,43
1915	65.350	8,39
1916	69.549	6,43
1917	74.920	7,72
1918	78.166	4,33

Fuente: INP (1936): *Memoria del Instituto Nacional de Previsión en 1935*. Publicaciones del Instituto de Previsión, Imprenta y encuadernación de los sobrinos de M. Minuesa de los Ríos, Anexo núm. 11.

Mediante la Ley del 1 de Septiembre de 1939 se constituye el Subsidio de Vejez, que sustituye al anterior Retiro Obrero Obligatorio. Este nuevo Subsidio de Vejez pretendía ampliar la cobertura social que actualmente se estaba dando, consiguiendo remediar la tasa de abandono social con el que se encontraban los ancianos al término de su vida laboral (65 años), concediéndolas incluso a personas que por su afiliación no tenían derecho a percibir tal pensión, y se cubrieron los casos de jubilación anticipado (casos en los que el trabajador por causas de fuerza mayor como puede ser su salud no podía continuar trabajando).

Más tarde el Seguro de Vejez se integra y complementa mediante el Real Decreto del 18 de Abril de 1947 mediante el cual se crea la Caja Nacional del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), lo que supuso el paso de un sistema basado en la capitalización como ya hemos comentado a un sistema de reparto. Dicho cambio se apoyaba en la idea de un pacto intergeneracional a partir del cual los trabajadores actuales dedican una parte de su salario a pagar las pensiones de los jubilados, según este pacto intergeneracional estos trabajadores que actualmente dedican parte de su salario a pagar las pensiones esperan que al término de su vida laboral la siguiente generación de trabajadores haga lo mismo por ellos, y esto como ya hemos dicho es lo que se conoce como “pacto intergeneracional”.

Este nuevo sistema sustentado en la idea de la creación de una denominada “hucha de las pensiones” en la cual se iban acumulando todas las cotizaciones de los trabajadores para su posterior reparto apoyado en la idea además de un reparto intergeneracional.

Para poder cobrar este subsidio se debían de tener más de 65 años, y no estar realizando trabajo alguno, o en su defecto tener más de 60 años y estar incapacitado para realizar cualquier tipo de trabajo. (29.12. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI))

2.2. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EL PACTO DE TOLEDO.

En el año 1978 se aprueba la Constitución Española, lo que lleva consigo un fuerte desarrollo y grandes cambios en el sistema de pensiones, concretamente el Art.41 de la Constitución Española, es clave para entender dicho proceso: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”.

También cabe destacar el Art.50 que establece que “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

Más tarde llegó una nueva etapa de la mano del conocido “Pacto de Toledo” acuerdo que se produjo por consenso de todas las fuerzas políticas que en ese momento componían el parlamento, y que además se encontraba entre las recomendaciones del Banco Mundial y de la Unión Europea.

“El Pacto de Toledo tiene sus orígenes en el debate cara a cara entre Felipe González y José M^a Aznar previo a las elecciones de 1993. Cuando ya se terminaba el tiempo acordado, González insinuó que, de llegar al poder, el PP no pagaría las pensiones. A Aznar se le mudó la faz pero, agotado su turno, no pudo replicar. Las elecciones las ganó el PSOE por los pelos y muchos analistas resaltaron entonces el papel que en esa victoria había tenido el voto del miedo, movilizado por el tema de las pensiones. Con estos antecedentes nació en Pacto de Toledo en 1995, con el objetivo explícito de debatir periódicamente sobre la situación del sistema de pensiones públicas y acordar las reformas necesarias para asegurar su buen funcionamiento. El objetivo implícito, sin el cual no hubiese sido posible el pacto, fue evitar que en el futuro volvieran a utilizarse las pensiones como arma electoral.”¹

Durante esta etapa se sientan las bases de lo que a día de hoy es el sistema de pensiones mediante el informe del “Pacto de Toledo” en el año 1995 con la finalidad de hacer viable el Sistema de Pensiones. Dicho pacto consta de 15 recomendaciones:²

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.

La financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva debe depender básicamente de las cotizaciones sociales, y que la financiación de las prestaciones no contributivas y universales se debe efectuar exclusivamente a través de la imposición general.

¹ Blog Nada es Gratis “Cesar Molinas”.

² Congreso de los Diputados, 2010: Informe de Evaluación y reforma del Pacto de Toledo

2. **Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones.**
La Comisión considera que la sostenibilidad del sistema exige que sólo se financien con cargo a los recursos de la Seguridad Social los gastos correspondientes al estricto mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, y que toda subida por encima del IPC (o del índice que, en su caso, pudiese adoptarse) sea sufragada con cargo a otros recursos financieros.
3. **Fondo de reserva.**
Se propone la creación de un fondo de reserva donde se acumularan los superávits en el caso de que los haya, de forma que los excedentes resultantes se acumulen en dicho fondo.
4. **Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.**
Con el objetivo de simplificar y clarificar los tipos de trabajadores se les integra a estos en dos grandes grupos que son trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena.
5. **Adecuación de las bases y periodos de cotización.**
Intento de adecuar en la máxima medida de lo posible las bases de cotización respecto a los salarios y por ende se establece un tope máximo de cotización para todos los trabajadores.
6. **Incentivos al empleo.**
Con objeto de generar un incentivo al empleo se comienzan a ofertar bonificaciones a grupos de trabajadores que tienen un mayor riesgo de exclusión social.
7. **Modernización e información al ciudadano.**
La información acerca de los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social debe llegar a los ciudadanos, pudiendo acceder a Información fiable sobre el futuro de las prestaciones sociales a las que aspiran y poniendo hincapié en el aprovechamiento de las nuevas Tecnologías de la información.
8. **Gestión del sistema.**
Conseguir una mayor eficacia a través de una mejor gestión de las afiliaciones, recaudación y gestión del sistema.
9. **Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**
Las cotizaciones por contingencias profesionales deben continuar simplificándose y ajustándose, a fin de adecuar su importe a las necesidades reales del sistema en cada ejercicio, que aseguran la suficiencia futura de las aportaciones.
10. **Lucha contra el fraude.**
Tratar de estimular el trabajo regularizado y luchar contra la economía sumergida.
11. **Contributividad.**
Buscar una mayor contributividad del sistema de pensiones, de forma que exista una mayor proporcionalidad entre la pensión percibida por el trabajador al término de su vida laboral
12. **La edad de jubilación.**

Se establece que la edad de jubilación deberá de ir adaptándose de manera gradual y progresiva (como ya se ha hecho con las reformas más recientes y que veremos más adelante), dado el aumento de la esperanza de vida.

13. Prestaciones de viudedad y orfandad.

Se reforzara el principio de solidaridad mediante un incremento de la edad máxima necesaria para poder percibir una pensión de orfandad además de una consecuente mejora de las pensiones más bajas de viudedad.

14. Tratamiento fiscal de las pensiones.

La Comisión estima conveniente la reordenación del tratamiento fiscal de las pensiones del sistema público para adecuarlo a las nuevas realidades familiares, sociales y económicas, armonizando los criterios de eficacia y solidaridad, con vistas a evitar discriminaciones y conseguir una mayor equidad, otorgando un tratamiento fiscal más favorable que el actual a las pensiones de incapacidad permanente y a las de viudedad.

15. Sistemas complementarios.

Potenciación de la previsión social complementaria a través de la mejora de incentivos fiscales con el fin de que la jubilación no ocasione una pérdida de ingresos muy brusca al pensionista.

2.3 ANTECEDENTES RECIENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES.

2.3.1 LEY 24/1997, DE 15 DE JULIO, DE CONSOLIDACION Y RACIONALIZACION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Tras el Pacto de Toledo, que tuvo una gran aceptación en general, llegó la Ley 24/1997, de 15 de Julio, con la finalidad de lograr la consolidación financiera y presupuestaria del Sistema de Pensiones.

Estos objetivos de consolidación financiera y presupuestaria exigen la adopción gradual de medidas concretas de mejoras y adaptación de la Seguridad Social a la realidad actual, huyendo de la tentación de iniciar una reforma absoluta del sistema de la Seguridad Social, optando, por el contrario, por continuar el proceso de reforma iniciado en 1985, realizando las reformas que la consolidación y racionalización de nuestra Seguridad Social requieren, contando con el mayor nivel de consenso posible.

Con esta Ley, se introdujeron las siguientes medidas:

1. Periodo mínimo de cotización para el acceso a la jubilación.

Se amplía el periodo de cotización mínimo hasta los 15 años, de los cuales 2 años han de estar comprendidos en los últimos 15 años antes de jubilarse.

2. Requisitos para causar la pensión sin alta.

Los trabajadores que concurran la pensión sin estar dados de alta como afiliados a la Seguridad Social habrán de tener una edad de 65 años, y cumplir los requisitos de cotización expuestos en el anterior apartado.

3. Determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación.

La base reguladora de la pensión será el cociente resultante de dividir por 210, las bases de cotización del beneficiario (15 años = 180 meses inmediatamente anteriores de que se produzca el hecho que da lugar a percibir la pensión.

4. Cuantía de la pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación, se determina aplicando los porcentajes siguientes:

Por los primeros quince años cotizados: el 50 %.

Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 %.

Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 %, sin que el porcentaje total aplicable a la base reguladora pueda superar, en ningún caso, el 100 %.

5. Cuantía de la pensión en los supuestos de jubilación anticipada.

La cuantía de la pensión, se reducirá en un 8 % por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación (65 años), excepto si se llevan más de 40 años cotizados, en dicho caso el porcentaje reductor aplicable será del 7%. Además cabe destacar que aquellos trabajadores que en 1967 tuviesen la condición de mutualistas podrán jubilarse a los 60 años de edad.³

2.3.2 LEY 35/2002, DE 12 DE JULIO, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.

El Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, se incluyeron un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad.

Con esta ley se establece por primera vez en España, un sistema de pensiones flexible, ya que permite la jubilación anticipada en determinados casos, al mismo tiempo que intenta favorecer que determinados trabajadores que a pesar de haber cumplido los 65 años y tener derecho a

³BOE: Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

su pensión de jubilación, deciden continuar en activo durante unos años más.

Además se introduce la figura de la denominada “jubilación flexible”, la cual permite al beneficiario de la misma cobrar la pensión (una parte proporcional), a la misma vez que es trabajador (a tiempo parcial), es decir, cotiza mientras cobra la pensión.⁴

2.3.3 RENOVACIÓN DEL PACTO DE TOLEDO.

En el año 2000 se llevó a cabo una revisión del Pacto de Toledo (véase ap. 2.2), pero no fue hasta el 2 de Octubre de 2003 cuando en el Pleno del Congreso de los Diputados se aprobó un informe en el cual se incluían 5 reformas adicionales a las 15 ya vistas anteriormente, estas son las siguientes:

1. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.

Estudiar la situación la situación del trabajo a tiempo parcial, las incidencias del empleo temporal y las nuevas posibilidades de hacer compatible el salario percibido con una pensión o subsidio.

2. Mujer y protección social.

Eliminar los obstáculos que puedan existir para conseguir la equiparación de los salarios entre hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo y al mismo tiempo seguir avanzando con las políticas de conciliación.

3. Dependencia.

Constituir un sistema que aborde, es decir, que trate de paliar el problema de la dependencia.

4. Discapacidad.

Evaluación del impacto de las políticas públicas sobre las personas discapacitadas.

5. Inmigración.

Poner en marcha medidas para que la afluencia de inmigrantes se realice de forma que garantice su incorporación al mercado laboral y al sistema de protección social. Simultáneamente se han de incrementar las acciones de adaptación.

2.3.4 LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

⁴ BOE: Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Tomando como referencia las 5 reformas introducidas en la renovación del Pacto de Toledo, el 13 de Julio de 2006 fue suscrito el acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social por parte del Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO, y las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME.

La finalidad de esta Ley viene constituida por la necesidad de dar el adecuado soporte normativo a buena parte de los compromisos relativos a acción protectora incluidos en el referido Acuerdo y que afectan, sustancialmente, a incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia.

Entre las medidas que se implantaron con esta nueva Ley, cabe destacar las siguientes:

1. Jubilación ordinaria.

Solo computaran los días efectivos de cotización quedando excluidas las pagas extraordinarias con el fin de aumentar la correspondencia entre cotizaciones, prestaciones y tiempo efectivo de cotización (15 años).

2. Jubilación anticipada.

Se comienzan a aplicar unos nuevos coeficientes reductores en el caso de que el trabajador abandone el mercado laboral antes de la edad predeterminada (65 años), y siempre cuando haya cumplido los 52 años de edad.

TABLA N°2: Coeficientes reductores por jubilación anticipada.

Coeficientes reductores por jubilación anticipada.	por
30 – 34 Años cotizados	7,5%
35 – 37 Años cotizados	7%
38 – 39 Años cotizados	6,5%
+40 Años cotizados	6%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Ley 40/2007.

3. Jubilación parcial.

Se establecen nuevos requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación. Estos son los siguientes:

-Tener 61 años.

-En el momento de concurrir en jubilación, tener una antigüedad mínima en el puesto de trabajo de 6 años.

-Haber cotizado al menos durante 30 años.

4. Prolongación de la vida laboral.

Se comienzan a implementar coeficientes bonificadores por cada año adicional a partir de los 65 años de edad que el trabajador permanezca en activo. Se aplicara un +2% por cada año cotizado a partir de los 65 años y será de un +3% cuando el trabajador tras cumplir los 65 años permanezca en activo y haya cotizado al menos durante 40 años.⁵

En un contexto de crisis de deuda las últimas leyes implementadas en materia de pensiones han sido **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social** con la que se introduce el Factor de Sostenibilidad y 4.2 **la Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social**. Dichas leyes las analizaremos más adelante en el apartado 4 de este trabajo.

3. ¿ES REALMENTE SOSTENIBLE EL SISTEMA DE PENSIONES?

Antes de comenzar a analizar la viabilidad del sistema de pensiones español, vamos a definir de manera sucinta el concepto de sostenibilidad ya que es un concepto fundamental para entender a lo que nos referimos

Cuando hablamos de sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones nos referimos al equilibrio entre ingresos y gastos de dicho sistema durante un determinado periodo de tiempo, es decir todo se reduciría a una simple ecuación $I=G$, y las dos variables de la ecuación habrían de igualarse anualmente, pero esto implicaría subidas y bajadas o bien del tipo de cotización o bien del importe de la pensión media. Es por ello que generalmente se acepta cumplir el equilibrio presupuestario en un horizonte temporal que comprende un determinado número años, generalmente unos 5 años.

Para gestionar las diferencias que se producen entre las variables de la ecuación, es decir, los déficits o en su caso superávits que se producen con objeto de garantizar la sostenibilidad de las pensiones en diferentes épocas económicas se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en el Informe del “Pacto de Toledo” (1995).

Nuestro sistema de pensiones presenta diversos problemas estructurales que lo hacen insostenible, vamos a comenzar tratando el problema demográfico, para después pasar al problema del empleo.

⁵BOE: Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Nuestro mundo está envejeciendo. “Este envejecimiento de la población mundial presenta cuatro características fundamentales: no tiene precedentes, es general, es profundo y es duradero.”⁶

3.1 EL PROBLEMA DEMOGRÁFICO

3.1.1 ESPERANZA DE VIDA ACTUAL

Una de las características de los países desarrollados como es el caso de España, es que estos países han destacado en los últimos años por un fuerte envejecimiento de la población, dicho esto, hemos de preguntarnos que, por que se está produciendo este envejecimiento de la población.

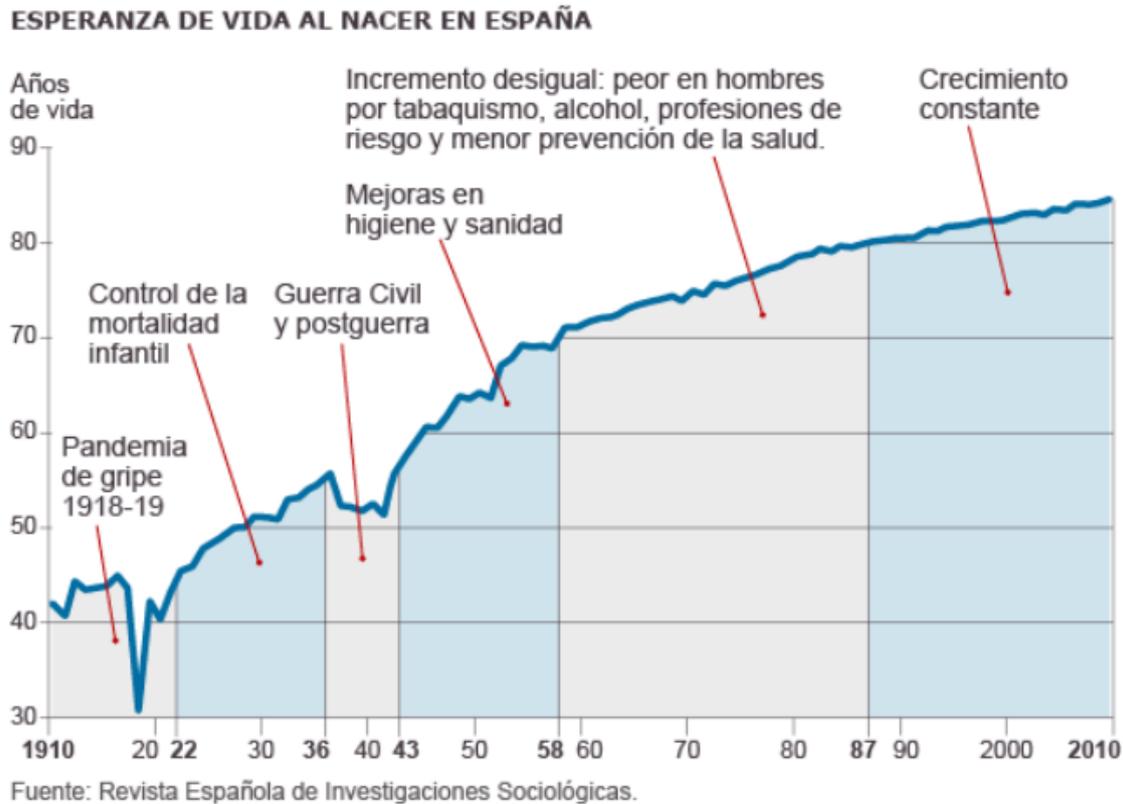
“La razón primera de ese alargamiento de la vida: la medicina. Enfermedades que podían transformarse en pandemias son hoy fáciles de tratar, gracias a los antibióticos; y los cuidados sanitarios básicos, a los que se tiene acceso en casi todas las regiones del mundo, contribuyen sustancialmente a prolongar la vida. Vida que se prolonga también por otra serie de causas que tienen que ver con la alimentación, mucho más acorde en regiones con las necesidades fisiológicas del ser humano” (Jaime Requeijo, “Odisea 2050, la economía mundial del S.XXI)

“España, con un promedio de 82,8 años de esperanza de vida, es el cuarto país del mundo, empatado con Australia, por detrás de Japón, Suiza y Singapur donde la población vive más tiempo según las últimas estadísticas mundiales publicadas este jueves, en Ginebra, por la Organización Mundial de la Salud”⁷.

⁶ REQUEIJO J. (2009). Odisea 2050, la economía mundial del S.XXI. Alianza Editorial.

⁷ OMS, 19 de Mayo de 2016, World Health Statistics: Monitoring Health for the SDGs.

GRÁFICO N°1: Esperanza de vida al nacer (Años).



En el anterior gráfico podemos observar la sustancial evolución de la esperanza de vida en nuestro país, como podemos observar el incremento ha sido considerable, por lo tanto a día de hoy cuando una persona procede a jubilarse y consecuentemente comienza a cobrar su pensión, va a cobrar esa pensión durante más tiempo que una persona que alguien que se jubiló en el anterior siglo, ya que nuestro sistema de pensiones se remonta al año 1919 , año en el que la mayoría de los trabajadores no lograba cobrar la pensión ya que en esa época la esperanza de vida era de unos 40 años aproximadamente.

De este pequeño análisis podemos extraer una conclusión, y es que el sistema de pensiones de reparto contributivo que tenemos apoyado en la idea de una solidaridad intergeneracional (ya que esa siempre ha sido su premisa), se ideó bajo unas circunstancias que evidentemente y como más adelante veremos no son las actuales.

3.1.2 TASA DE NATALIDAD

Otra variable muy influyente en este actual panorama demográfico que tenemos es la tasa de natalidad.

España con un 9,02 por mil se sitúa entre los países desarrollados con tasas de natalidad más bajas de la OCDE, con un índice de fecundidad de 1,32 hijos de media por mujer en edad fértil. No obstante este sustancial

descenso de la tasa de natalidad que España viene sufriendo en los últimos años se puede explicar mediante diversas razones.

GRÁFICO N°2: Evolución de la natalidad en España (1975 -2012)

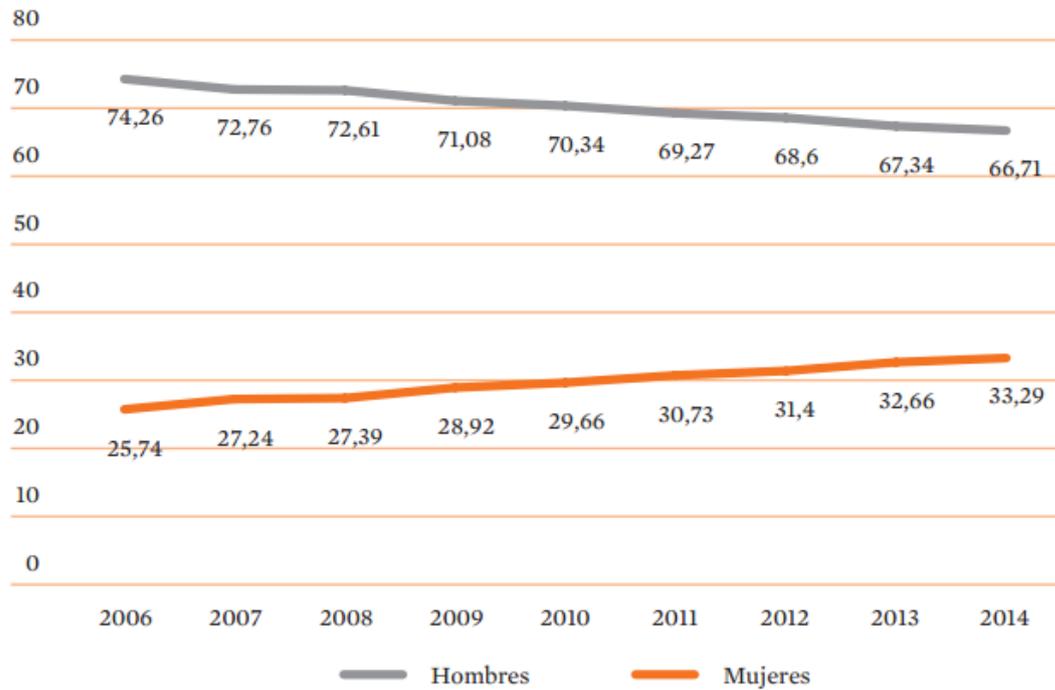


FUENTE: INE

Como podemos observar en el anterior gráfico tanto el número de nacimientos como la tasa bruta de natalidad se incrementaron desde el año 1999 hasta el año 2008, esto se debió principalmente a dos motivos, el primero de ellos es que fueron años de bonanza económica por lo que la gente se aventuraba a tener hijos, ya que la mayoría de economías familiares del país se los podían permitir; y el segundo de ellos fue la llegada masiva de inmigrantes a España a lo largo de estos años.

Posteriormente podemos observar como en el año 2008 las dos variables objeto de estudio del presente gráfico comienzan a disminuir gradualmente ya que a partir de dicho año, España entro en una crisis económica (más adelante analizaremos este punto más detenidamente), en la que se destruyeron millones de puestos de trabajo, y consecuentemente las economías familiares medias de todo el país se resintieron por lo tanto ya no se podían tener hijos con tanta facilidad como antaño dado que la capacidad para mantenerlos se redujo sustancialmente. A todo esto se le ha de sumar la incorporación de la mujer al mundo laboral, por todos es sabido que anteriormente la mayoría de las mujeres eran damas de casa que se dedicaban a cuidar del hogar incluidos sus hijos mientras que su marido trabajaba para llevar un salario a casa.

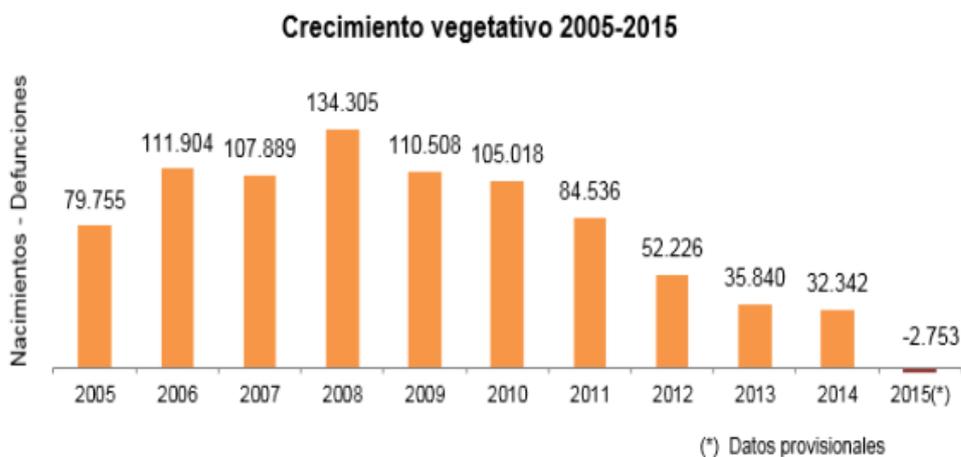
GRÁFICO N°3: Hogares según el sustentador principal (%).



Fuente: INE, Encuesta de Presupuestos Familiares.

Como vemos en el gráfico n°3 esta tendencia se ha ido revirtiendo gradualmente, ya que el porcentaje de hogares en los que el sustentador principal es la mujer ha pasado de un 25,74% a un 33,29% en tan solo 8 años mientras que a lo largo de esos años los hogares en los que el sustentador principal es el hombre ha descendido en la misma proporción que lo que ha aumentado por parte de las mujeres.

GRÁFICO N°4: Crecimiento vegetativo 2005 – 2015 (%).

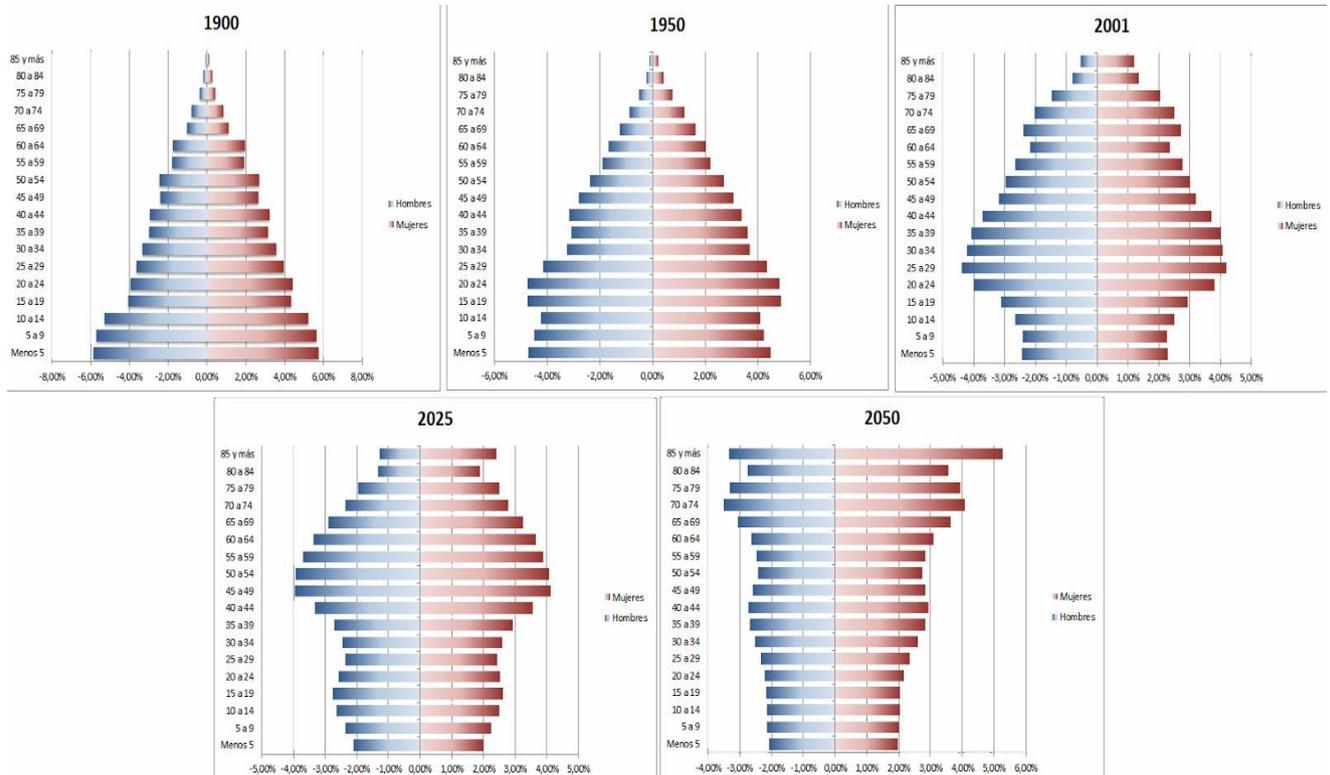


FUENTE: INE

Como podemos observar en todos los datos anteriormente expuestos (esperanza de vida, tasa de natalidad, tasa de mortalidad...) nos

encontramos con un crecimiento vegetativo (número de nacimientos menos número de defunciones), que a partir del 2008 ha ido reduciéndose hasta alcanzar por primera vez en el año 2015 una cifra negativa, lo que nos indica que actualmente la población está envejeciendo (cada vez hay más personas mayores) y menos jóvenes.

GRÁFICO N°5: Pirámides de proyección de la población (1900 -2050).



FUENTE: INE

Si analizamos detenidamente estas pirámides de población que nos muestran el grueso de la población total desde el año 1900, hasta una previsión del año 2050 podemos observar como el envejecimiento de la población va en aumento de manera drástica, ya que según las previsiones para el año 2050 habrá más personas mayores que personas que jóvenes, por lo que ratio de afiliados /pensionistas se convertirá prácticamente en insostenible porque se estima que para el año 2050 haya un afiliado por cada pensionista por lo que se corrobora nuestro análisis anterior.

3.2 EMPLEO Y PENSIONES

El sistema de pensiones español es un sistema de reparto contributivo, es decir, se apoya en un pacto intergeneracional según el cual los trabajadores actuales pagan a los actuales pensionistas la jubilación de estos últimos con sus cotizaciones, estos trabajadores dan por hecho que cuando se jubilen la siguiente generación de trabajadores hará lo mismo por ellos.

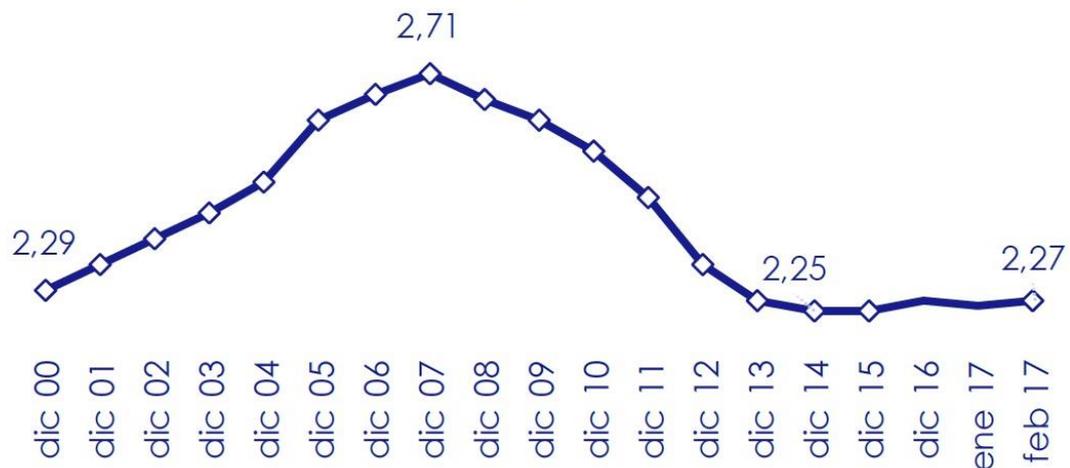
El problema aparece cuando las cotizaciones de los trabajadores son insuficientes para pagar las pensiones de los jubilados, ya que como hemos visto en el apartado anterior cada vez hay más jubilados para menos trabajadores, por razones demográficas y por la destrucción de empleo durante los años de crisis.

En el gráfico N°6 apreciamos como la ratio de afiliados/pensionistas sigue estancada en una cifra de 2,27, a pesar de que las previsiones sobre el empleo son positivas, la ratio afiliados/pensionistas se mantendrá e incluso bajará.

Las últimas previsiones del Instituto de Actuarios Españoles (IAE), que agrupa a los profesionales de las empresas de seguros, estiman que la ratio cotizante-pensionista será de 1,5 para el año 2030. Asimismo, el factor de sostenibilidad se verá estresado por el incremento de la esperanza de vida, que, según los datos del IAE, cada día que pasa aumenta 4,8 horas al nacer y 3,6 horas a los 65 años.

GRÁFICO N°6: Evolución relación afiliados/pensionistas.

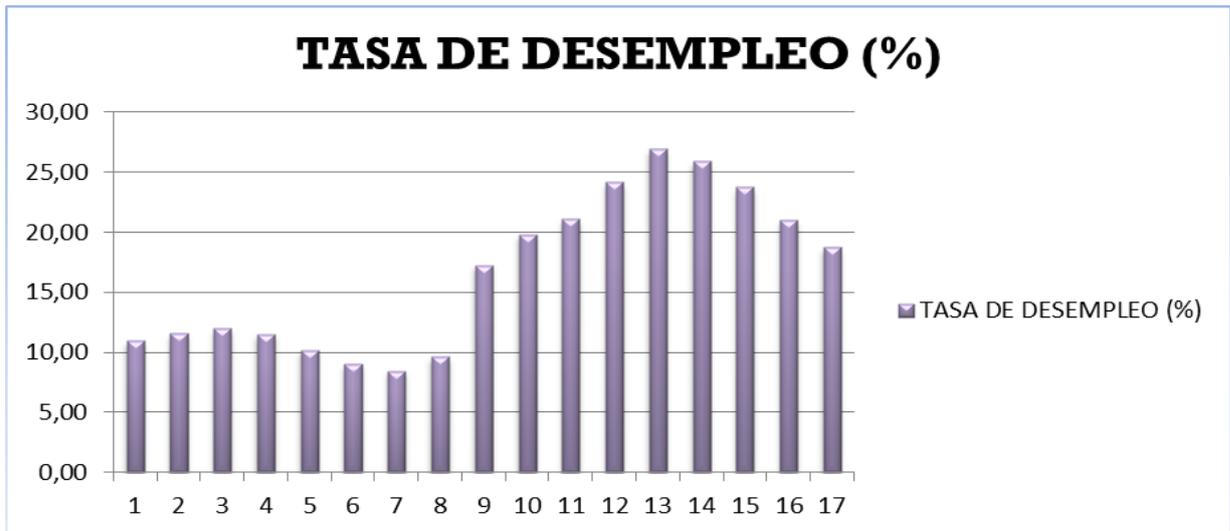
Evolución relación afiliados/pensionistas



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017

El empleo es clave para entender la sostenibilidad de las pensiones, ya que las pensiones se financian con los ingresos procedentes de las cotizaciones sociales por parte de los trabajadores que se encuentran en activo, por lo tanto vamos a proceder al estudio de este factor clave.

GRÁFICO N°7: Evolución del desempleo (2001-2017).



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

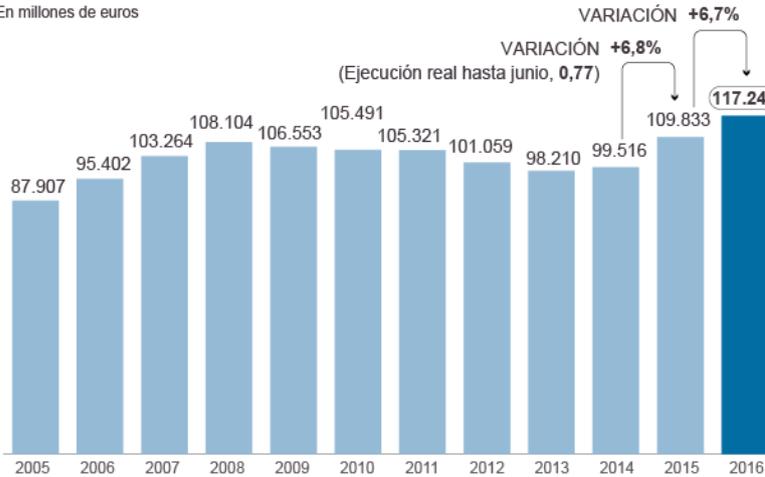
La tasa media de desempleo española ha sido históricamente elevada. Observando el gráfico número 7 podemos apreciar como desde el año 2000 hasta el 2008, esta se encuentra estabilizada en torno al 10%, pero en ese mismo año nos encontramos con una fuerte crisis financiera y económica a nivel mundial que tendrá graves repercusiones en nuestro País, por lo tanto la tasa de desempleo comienza a aumentar rápidamente hasta marcar una preocupante tasa del 27,2% en el año 2013.

Los efectos de la alta tasa de paro no tardan en dejarse ver en los ingresos con los que cuenta la seguridad social para hacer frente al pago de las pensiones, veámoslo gráficamente.

GRÁFICO N°8: Ingresos y gastos de la SS (Millones de €).

► **Ingresos de la Seguridad Social**

En millones de euros



DESGLOSE DE INGRESOS POR COTIZACIÓN

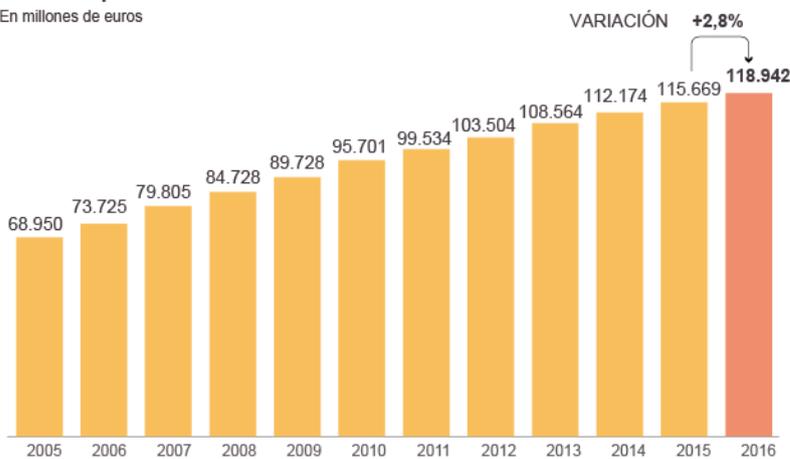
Asalariados	89.624,87
Autónomos	12.358,48
Trabajadores del mar	312,57
Minería	162,23
Accidentes de trabajo	7.858,95
Desempleados	6.770,55
Autónomos por cese de actividad	154,93

OTROS INGRESOS

Tasas	989,16
Transferencias corrientes	13.199,00
Ingresos patrimoniales	1.633,51
Operaciones financieras	7.864,45
Operaciones de capital	17,70
TOTAL INGRESOS	140.946,40

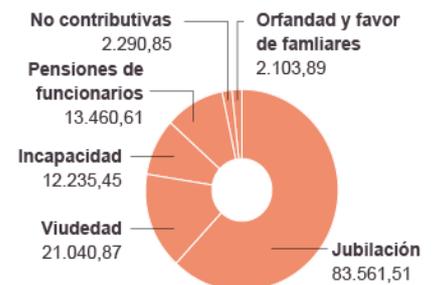
► **Gasto en pensiones**

En millones de euros



DISTRIBUCIÓN DEL GASTO TOTAL

También incluye el gasto en pensiones no contributivas y de funcionarios jubilados



Fuente: Ministerio de Hacienda y Seguridad Social.

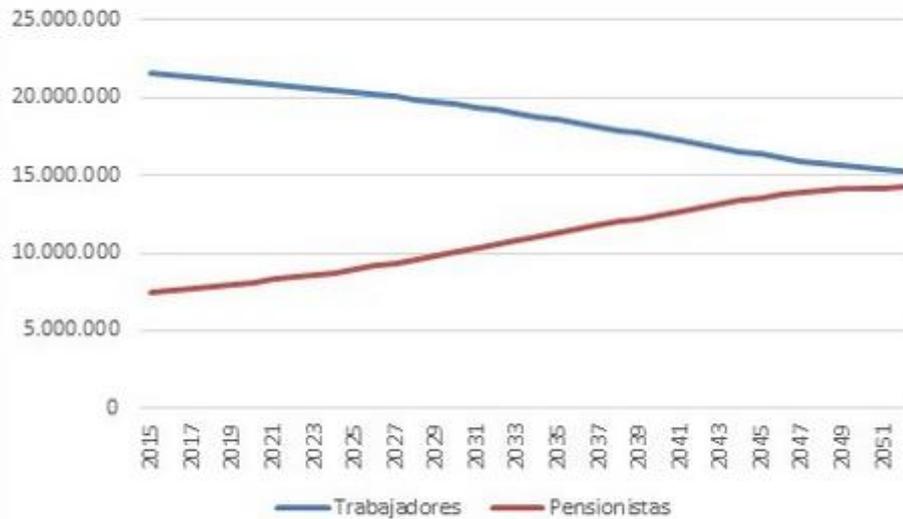
EL PAÍS

Como podemos ver en el gráfico n°8, durante los años de pleno empleo los ingresos de la seguridad social van en aumento hasta alcanzar su máximo en el año 2008 coincidiendo con el año en el que España se ve afectado por la crisis financiera y económica mundial. A partir del año mencionado los ingresos de la Seguridad Social comienzan a disminuir hasta el año 2013, año en el que vuelven moderadamente a aumentar coincidiendo con la anterior grafica que hemos analizado de la tasa de desempleo, luego podemos observar perfectamente como el nivel de ingresos de la Seguridad Social tiene, como es lógico, una relación directa con el nivel de empleo o el número de afiliados a la Seguridad Social.

Si nos fijamos en la variable del gasto en pensiones del gráfico N°5 (gasto en pensiones por parte de la Seguridad Social) podemos apreciar que va en aumento continuo. Por lo que nos encontramos con unos datos que en parte son esperados dado que como vimos en el apartado de la demografía la

población está envejeciendo y consecuentemente el número de personas con derecho a percibir una pensión aumentando.

GRÁFICO N°9: Relación trabajadores/pensionistas.



Fuente: INE

En esta gráfico N°9 del INE (según previsiones del INE) muestra de una manera clara el grave y preocupante problema de las pensiones, ya que, como podemos ver como el número de trabajadores por pensionistas va a ir disminuyendo hasta prácticamente equipararse en el año 2050, actualmente la ratio trabajadores pensionistas es de 2,28 trabajadores en activo por cada pensionista (según datos del Ministerio de trabajo y Seguridad Social), no obstante, en el caso de cumplirse las previsiones del INE esta ratio iría en continuo descenso hasta prácticamente haber un trabajador por cada pensionista para el año 2050.

La proyección demográfica del INE que vemos en el grafico n°10 nos deja unas perspectivas complicadas dado que en los próximos dado que se va a producir una pérdida de población activa, y esto unido al envejecimiento demográfico de la población nos lleva al problema de la insostenibilidad financiera que actualmente tiene nuestro Sistema de Pensiones.

GRÁFICO N°10: Proyección de la población.

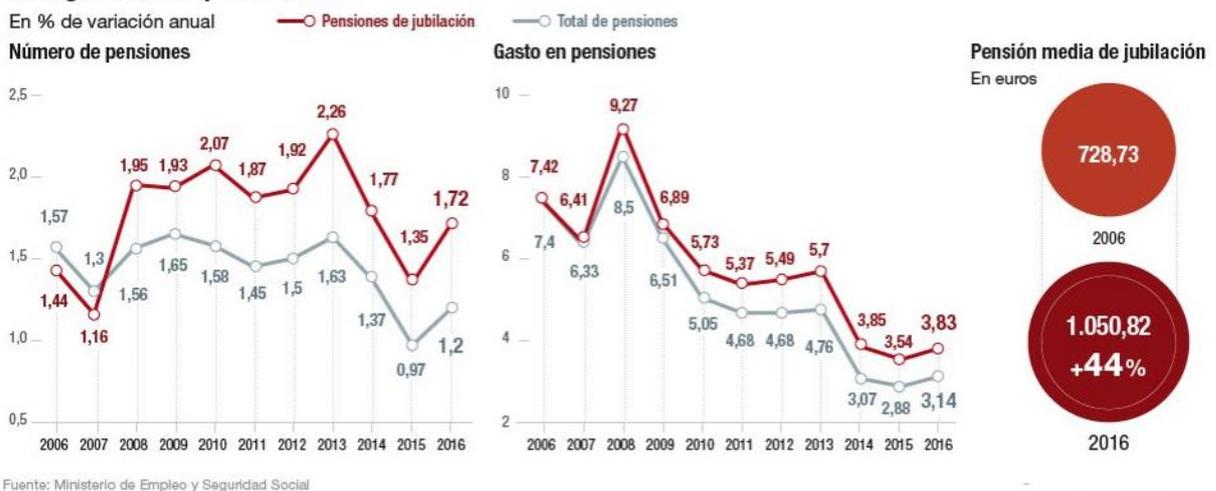


FUENTE: INE

Por otro lado nos encontramos con un aumento de la pensión que ha tenido causas vegetativas (los pensionistas nuevos perciben más que los fallecidos) y discrecionales (el crecimiento mínimo de las pensiones se ha iniciado con los precios y las desviaciones siempre han sido al alza, en especial para los colectivos con cuantías más reducidas). El sistema español de pensiones es, como ya hemos indicado, fundamentalmente «de reparto», lo que significa que los activos de cada momento aportan los flujos que reciben los pensionistas de ese mismo período.⁸

GRÁFICO N°11: Radiografía de las pensiones.

Radiografía de las pensiones



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

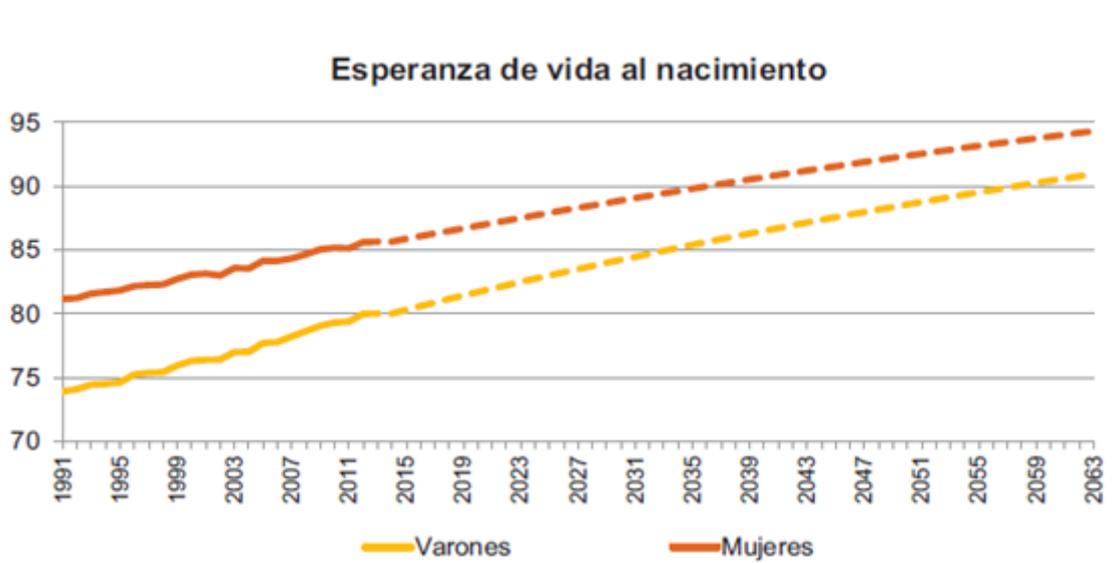
Y por último con respecto a los gastos de la Seguridad Social nos encontramos también con un aumento del gasto en las pensiones no contributivas (son pensiones que se entregan a los ciudadanos que se

⁸ GARCÍA DELGADO J.L. Y MYRO R. (2015). Lecciones de Economía Española. (12 Ed.).S.L. Civitas Ediciones.

encuentran en situaciones de exclusión social o precariedad, estas se entregan sin necesidad de haber cotizado previamente) que como podemos ver en el grafico nº7 suponen ya 2290,85 millones de euros en la partida de gastos del gobierno.

Evidentemente de cumplirse estas previsiones estaríamos hablando de un sistema de pensiones totalmente insostenible, primero porque en el caso de que hubiese solamente un trabajador por pensionista para poder pagar la pensión a ese pensionista mediante la cotización de ese solo trabajador las cotizaciones de este trabajador a la Seguridad Social deberían de ser altísimas y consecuentemente su salario muy bajo; tampoco hemos de olvidarnos de la demografía y es que como hemos visto anteriormente la esperanza de vida de una persona tras jubilarse cada vez es mayor, por lo tanto, alguien se jubile dentro de unos años cobrará la pensión durante más tiempo que las personas pertenecientes a la generación anterior

GRÁFICO Nº12: Esperanza de vida al nacer.



FUENTE: INE.

Es por esto último que he comentado que algunas de las últimas reformas del Gobierno respecto al sistema de pensiones español consisten en alargar la edad de jubilación, ya que realmente es algo evidente, porque lo que nosotros buscamos es garantizar la sostenibilidad del sistema, por lo tanto, si una persona vivirá más de media tras jubilarse que un jubilado de la generación anterior y así sucesivamente se deberá alargar la edad laboral gradualmente de forma que se equipare el tiempo que una persona está cobrando la pensión a todas las generaciones.

3.3. EL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Evidentemente no podemos hablar de sostenibilidad del sistema de pensiones sin mencionar la conocida “hucha de las pensiones”. Los inicios de dicha “hucha” se remontan al año 2000 siendo una de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 1995.

El fondo de reserva se constituye con la finalidad de acumular los excedentes que resulten de épocas de expansión económica, es decir, cuando los ingresos destinados al pago de pensiones contributivas sean mayores que los pagos que suponen estas pensiones, dicha diferencia positiva (superávit) se acumula en el mencionado Fondo de Reserva de la Seguridad Social, constituyendo así una especie de hucha de las pensiones.

Los fondos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se emplean para resolver los problemas de liquidez que la Seguridad Social pueda tener en épocas de recesión económica o insostenibilidad del sistema, tal y como está sucediendo durante los últimos años hasta la actualidad.

“El objetivo del fondo era el de ser utilizado para cuando el sistema entrara en déficit y tener así un margen de maniobra para poder adaptar el sistema de pensiones a la nueva realidad⁹”.

GRÁFICO N°13: Evolución general del Fondo de Reserva.

Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Informe a las Cortes Generales 2016



⁹ CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

Observando el gráfico anterior que muestra la evolución del fondo de reserva de la Seguridad Social podemos observar como la “hucha de las pensiones” aumenta desde su creación hasta el año 2011, y es en los años venideros cuando comienza a disminuir sustancialmente dicho fondo hasta alcanzar en el año 2016 niveles más bajos que con los que comenzó su andadura dicho fondo.

Si nos remontamos al gráfico del nº7 en el que analizábamos y comparábamos los ingresos y gastos de la seguridad social observamos que los años en el que el fondo de reserva comienza a disminuir son los años en los que los gastos de la Seguridad Social superaban a los ingresos, o dicho de otra forma, son los años en los que el sistema entra en crisis.

Otro aspecto relevante a analizar respecto al fondo de reserva de la SS es donde se está invirtiendo el capital acumulado en el fondo de reserva, es decir, de que se compone el fondo de reserva, en este caso tal y como podemos apreciar en el gráfico nº13, el fondo de reserva ha estado compuesto por deuda pública española y deuda publica extranjera, aunque como vemos en la actualidad únicamente se compone por deuda pública española (bonos, letras y obligaciones del estado).

GRÁFICO Nº14: Evolución de los activos financieros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

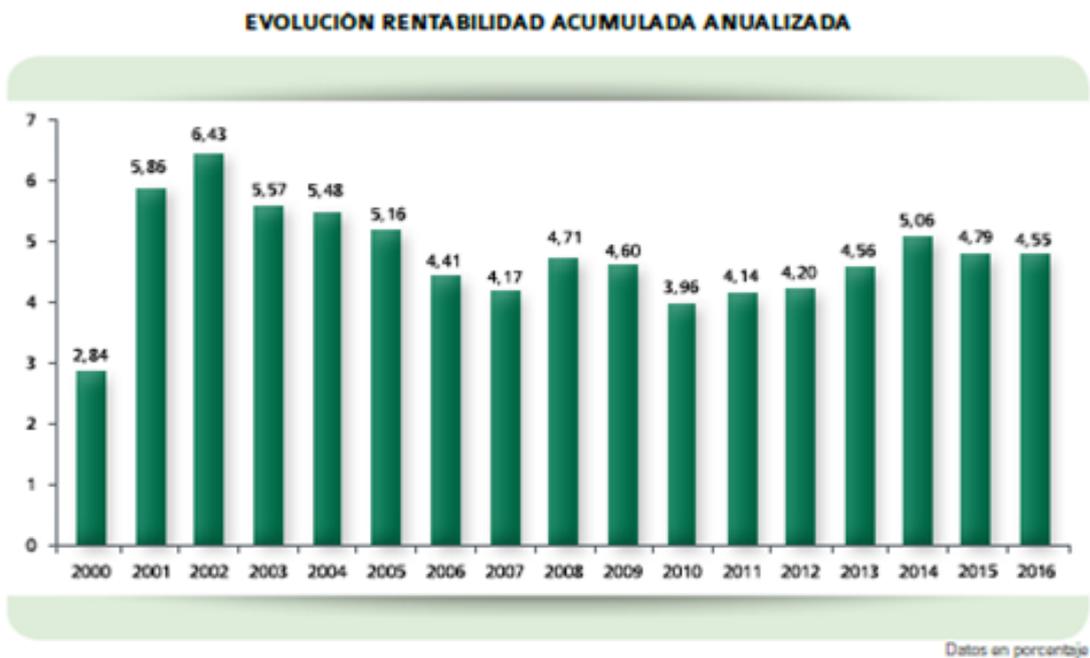


FUENTE: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Observamos en el gráfico nº14 como durante los primeros años de funcionamiento de la “hucha” solamente se invierte en deuda pública española, y es en los años en los que comienza a cuajarse la burbuja inmobiliaria cuando se comienza a invertir también de deuda de otros países europeos hasta el punto de llegar a equipararse ambas inversiones en el año 2007, año a partir del cual la tendencia se reinvierte y la inversión en deuda pública española vuelva a ascender hasta a alcanzar el 100% de las inversiones del fondo de la SS.

“En teoría, según los criterios de inversión que rigen la gestión de la hucha de las pensiones, hasta el 55% del fondo puede estar invertido en títulos públicos de Alemania, Francia y Holanda. De hecho, en 2007, la mitad de la hucha eran bonos y letras europeos, pero con el estallido de la deuda soberana esa proporción cambió de forma sustancial en beneficio de la deuda pública española.”¹⁰

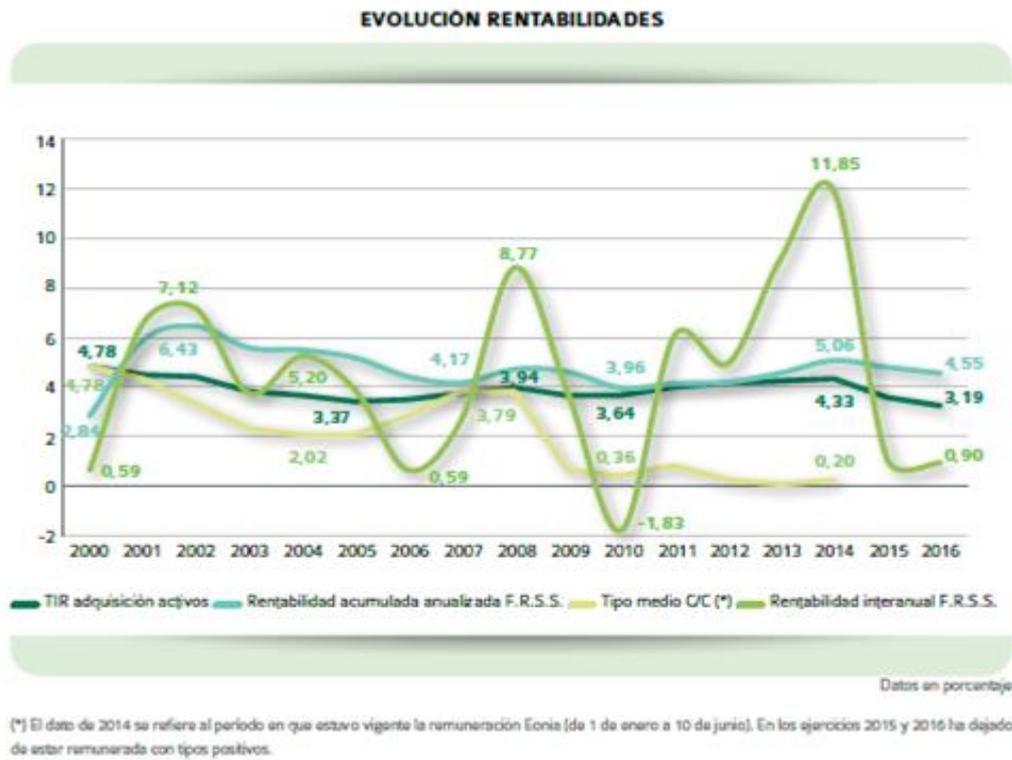
GRAFICO Nº15: Evolución de la rentabilidad anual acumulada.



FUENTE: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

¹⁰ BOLAÑOS. A. El País.

GRÁFICO N°16: Evolución de las Rentabilidades.



FUENTE: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La inversión en deuda pública española (bonos y obligaciones del Estado) puede suponer un problema añadido al fondo de pensiones y es que según diversos expertos las rentabilidades que van a proporcionar las inversiones en deuda pública se van a estabilizar en torno al 1% y al 2%, y es que ya podemos ver en el gráfico n°16 que la rentabilidad interanual de las inversiones del Fondo de pensiones se sitúan en tan solo un 0.90%.

"Las previsiones de rentabilidad para el fondo son realmente bajas. Como ejemplo, la vida media de todo el conjunto de la deuda pública emitida por España está en torno a los 6 años y la rentabilidad no llega al 1%.

Los economistas encuestados por Bloomberg en el año 2016 sitúan el interés del papel español a una década en el 1,71% a final de año frente al 1,5% actual".¹¹

Además de expectativas de bajas rentabilidades en el futuro, el hecho de que el 100% del fondo de la SS se encuentre invertido en deuda Española puede generar problemas de liquidez, ya que si se quiere disponer de dinero líquido en un determinado momento al estar invertido en bonos y obligaciones del estado la tesorería de la SS se verá obligada a esperar al vencimiento correspondiente de los bonos y obligaciones para poder ir

¹¹ GARCIA. C. El otro problema de la lucha de las pensiones: su rentabilidad tiende al 0%. (2016). El economista.

disponiendo de dinero líquido, el cual, como acabamos de decir vendrá determinado por los vencimientos de las inversiones en deuda pública.

Por último añadir que según diversas instituciones y expertos (BDE, Círculo de empresarios, BBVA Research), el fondo de Reserva de la Seguridad Social tiene sus días contados y estiman que será para Diciembre de este mismo año cuando se agote.

Respecto al fin del Fondo de Reserva de la Seguridad Social hemos de plantearnos como se van a financiar a partir de ese momento las pensiones, ya que hasta ahora como durante los últimos años las diferencias entre Ingresos y Gastos de la Seguridad Social se han ido sufragando con cargo al Fondo de Reserva (con esto se pagaban pagas extras a los pensionistas y demás gastos extraordinarios).

Muchas son las propuestas que se han puesto sobre la mesa respecto a este tema (como ya veremos más adelante), éstas han ido desde comenzar a financiar las pensiones con un impuesto específico para ello, hasta hacerlo aumentando las bases de cotización de los trabajadores.

4. PRINCIPALES REFORMAS RECIENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES

4.1. LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

En el año 2011 se aprueba esta ley motivada y justificada por el aumento de la esperanza de vida, que como hemos visto anteriormente lleva a la tesorería de la Seguridad Social a asumir el pago de un mayor número de pensiones, una pensión media más elevada durante un mayor número de años durante más tiempo, la caída de la tasa de natalidad (el problema demográfico), y la disminución del número de cotizantes.

El sistema de Seguridad Social tiene que seguir haciendo frente a importantes desafíos, afrontando a largo plazo las exigencias derivadas, entre otras, de las tendencias de evolución demográfica, a fin de garantizar la sostenibilidad financiera de aquél. El hecho incuestionablemente positivo de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España, hasta haberse convertido en el segundo país del mundo con mayor pervivencia de la población, enfrenta también el reto de que, en el futuro, será necesario asumir el pago de más pensiones durante más tiempo a causa de dicho envejecimiento de la población.¹²

¹² BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011 y corrección de errores en BOE núm. 240, de 5 de octubre

La finalidad de esta ley fue solventar los efectos que tienen sobre nuestro sistema todos los puntos vistos en el apartado anterior de este mismo trabajo. Vamos a ver las principales reformas que se establecieron con esta ley:

- MODIFICACIÓN DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.

La principal característica de esta reforma es que por primera vez se amplía la edad legal de jubilación pasando de los 65 años a los 67 años de edad necesarios para poder jubilarse. Esta reforma entrará oficialmente en vigor el 1 de Enero de 2013 y se aplicará gradualmente. Además presenta ciertas excepciones y peculiaridades.

Para los trabajadores cuya cotización sea superior a los 38 años y 6 meses se mantendrá la edad de jubilación en los 65 años, en cambio para aquellos cuya cotización sea inferior a dicho número de años la edad de jubilación variará dependiendo en el punto de aplicación en el que dicha ley se encuentre, ya que como hemos dicho su aplicación se llevará a cabo de manera gradual.¹³

Se espera que la reforma este totalmente implementada para el año 2027, por lo tanto desde el año 2013 se irá incrementando la edad legal de jubilación a una velocidad de un mes por año hasta el año 2018, año en el que la velocidad pasara a ser de 2 meses por año hasta el año 2027, en el cual se alcanzará la edad de jubilación legal de los 67 años.

Esta medida presenta ciertas peculiaridades y excepciones, y es que la cotización mínima se irá incrementando a una velocidad de 3 meses cotizados por año partiendo de la base de los 35 años que ya estaban vigentes anteriormente, pero estos 3 meses por año, no son realmente obligatorios, sino que es el requisito para que la jubilación de un trabajador se mantenga en los 65 años, por lo tanto en el año 2027 para que un trabajador pueda jubilarse a los 65 años tendrá que tener 38 años y 6 meses cotizados, y en el caso de que su cotización se inferior a esta cifra habrá de jubilarse a los 67 años (como podemos observar la edad de cotización se va incrementando 3 meses por año hasta llegar a los 38,5 años que vimos en el principio del epígrafe).

- MODIFICACION DE LA BASE REGULADORA PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN.

Otra de las medidas que se incluyen en la ley del 2011 es la del aumento de la base reguladora que se toma para el cálculo de la pensión, pasando está de 15 años a 25 años, evidentemente tal y como ocurre con la edad de jubilación la implantación también se llevara a cabo de manera gradual. El objetivo principal de esta medida no es otro más que el de reforzar la

¹³ La reforma de las pensiones: oportunidad, contenido y contexto (Informe Banco de España. Escuela de Finanzas Aplicadas, José Luis Malo de Molina, Febrero de 2011).

contributividad del sistema de pensiones, ya que, una de la recomendaciones de la renovación del pacto de Toledo en 2011 fue la de ajustar las cotizaciones a la pensión percibida, es decir, conseguir que el esfuerzo contributivo que un trabajador hace a lo largo de toda su vida a través de las cotizaciones salariales tengan un mayor reflejo en su posterior pensión percibida.

“Y aquí es donde se encuentra uno de los puntos importantes de la reforma, ya que cuantos más años se consideren, mayor será también el efecto sobre la pensión media. Y cuantos menos años se tengan en cuenta, más se penalizara a aquellas personas cuya situación laboral empeora a los 60”.¹⁴

El aumento de la base reguladora tomada para el cálculo de la pensión se llevará a cabo a partir del año 2013 incrementando anualmente 12 meses (1 año) la base reguladora hasta el año 2022, año en el que la transición de 15 a 25 años tomados para el cálculo de la pensión se espera haber completado.

Con objeto de hacer frente a los perjuicios que los trabajadores de avanzada edad pueden sufrir, los cuales no son otros más que la pérdida de su empleo (cada vez es mayor el número de trabajadores que accede a la jubilación desde una situación de desempleo) la ley establece determinadas excepciones con objeto de beneficiar o ayudar en lo máximo posible a este colectivo, el cual desgraciadamente para todos cada vez es mayor.

Tabla N°3: Modificación de la base reguladora para el cálculo de la pensión.

AÑO	NUMERADOR	DENOMINADOR
1/01/2013 – 31/12/2016	240 meses (20 años)	280
1/01/2017 – 31/12/2021	300 meses (25 años)	350

Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar de forma resumida en la tabla n°3 los trabajadores que según la ley 27/2011 “hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su voluntad... y a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral”, tendrán derecho a aumentar las bases de cotización vistas anteriormente reforzando así la contributividad y no viéndose tan perjudicados como sucedería en el caso de que no pudiesen aplicar las bases de cotización del cuadro anterior.

- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACION ANTICIPADA.

Otra de las peculiaridades en la ley del 2011 es la modificación de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, a partir de la reforma se establecen dos formas de acceso:

¹⁴ CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

- Cese en el trabajo debido a causas no imputables al trabajador (jubilación anticipada forzosa).
La ley establece que para poder acceder a este tipo de jubilación se han de tener como mínimo 61 años de edad, haber cotizado durante 33 años y constar como demandante de empleo (estar inscrito en el INEM) al durante 6 meses antes de solicitar la jubilación.
- Cese en el trabajo debido a voluntad del interesado (jubilación anticipada voluntaria).
En este caso se requieren 63 años de edad y haber cotizado al menos durante 35 años.

En la siguiente tabla podemos ver los coeficientes reductores que se aplicaran por trimestre según el tipo de jubilación anticipada de la que se trate y los años que se hayan cotizado:

TABLA N°4: Porcentajes de reducción de la pensión

Porcentajes de reducción de la pensión en jubilaciones anticipadas		
Período de Cotización	Jubilación anticipada forzosa	Jubilación anticipada voluntaria
	Inferior a 38 años y 6 meses	1'875%
Entre 38 años y 6 meses y 41 años y 6 meses	1'750%	1'875%
Entre 41 años y 6 meses y 44 años y 6 meses	1'625%	1'750%
Desde 44 años y 6 meses	1'500%	1'625%

FUENTE: UGT.

- MODIFICACIONES EN LOS REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL.

La ley viene acompañada de un incremento de la edad y años cotizados para poder acceder a la jubilación parcial, como podemos observar en la siguiente tabla esta medida se realizara de forma progresiva durante 15 años hasta completarse en el año 2027:

TABLA N°5: Requisitos establecidos para jubilación parcial.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos en el momento el hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

FUENTE: UGT.

Según requisitos extraídos del propio texto de la ley del 27/2011 destacamos los siguientes:

- Tener una antigüedad en la empresa de al menos 6 años.
- Haber cotizado como mínimo durante 33 años.
- Que la reducción de la jornada se encuentre comprendida entre el 25 y el 50%.

“Las estimaciones disponibles sobre el impacto de la reforma de 2011 apuntan a un ahorro de entre un 30% y un 40% del gasto previsto en pensiones a largo en ausencia de estas medidas, si bien por si mismas no garantizarían, de confirmarse las proyecciones demográficas descritas, la sostenibilidad del sistema”.¹⁵

4.2. LEY 23/2013, REGULADORA DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y DEL ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con la reforma del año 2011 se inició el camino de la sostenibilidad del sistema de pensiones, con ella se pretendía atajar los problemas que anteriormente hemos analizado, mediante el aumento de la edad de jubilación (que hasta ese momento desde la creación de dicho sistema jamás se había modificado) y el aumento de las bases de cotización, pero evidentemente era insuficiente, por lo tanto en el año 2013 se le encomendó a un comité de expertos diseñar una reforma que garantizase la sostenibilidad de dicho sistema.

¹⁵ BANCO DE ESPAÑA. El nuevo factor de revalorización y sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Boletín Económico Julio – Agosto. (2014).

- EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD.

“Se trata de un parámetro adicional que se suma a los ya existentes en el cálculo de la pensión inicial, sin interferir con las medidas adoptadas en la reforma de 2011. Su objetivo principal es tratar de manera igual a aquellas personas que se jubilen con la misma edad y con el mismo historial laboral pero en años diferentes y que, como consecuencia de su distinta esperanza de vida al pertenecer a distintas generaciones, terminen beneficiándose del sistema de pensiones durante un número de años muy distinto”.¹⁶

La fórmula del factor de sostenibilidad es $FSt = FSt-1 \cdot e^{67}$, siendo los componentes de la siguiente ecuación los siguientes:

- FSt: Factor de sostenibilidad en el año t.
- FSt-1: Factor de sostenibilidad en el año t-1.
- e^{67} : Valor que se calcula cada 5 años, y que representa la variación que experimenta la esperanza de vida a los 67 años.

Como ya hemos dicho la esperanza de vida se calcula cada cinco años, es decir, por quinquenios, luego para el quinquenio 2019 – 2023 e^{67} , tomara los siguientes valores:

$$\frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}}^{\frac{1}{5}}$$

Analizando los componentes vemos que el numerador se corresponde con la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 y que el denominador se corresponde con la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017; evidentemente el resultado del siguiente factor de sostenibilidad siempre será menor que uno porque como ya vimos existe un problema demográfico y el principal objetivo del factor de sostenibilidad es solventar dicho problema, luego al ser el resultado menor que uno el importe (mensual a percibir) de la pensión de las generaciones futuras se disminuirá.

Que el importe disminuya no quiere decir que el importe total de la pensión de una generación del año t, vaya a ser inferior a la de la generación del año t-1, veamos esto con un ejemplo:

Partiendo de la base de que la esperanza de vida aumenta aproximadamente 16 meses cada 10 años, supongamos que tenemos el trabajador X que se jubila en el año 2020 y el trabajador Y en el año 2045, además vamos a suponer que sus expedientes laborales son idénticos (sus cotizaciones a lo largo de su vida laboral han sido las mismas y además han cotizado durante los mismos años). Bien, pues partiendo de lo anterior la esperanza de vida

¹⁶ CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

aproximada del trabajador Y (año t) será de unos 3 años más que el trabajador X (año t-1).

Si no existiese el factor de sostenibilidad y ambos trabajadores se jubilasen a los 65 años, y volviendo a suponer que la esperanza de vida del trabajador X tras jubilarse será de 21 años y la del trabajador Y de 24 años (por el incremento progresivo de la esperanza de vida), y como ambos trabajadores han tenido el mismo historial laboral les quedara un pensión de 14000€ anuales, luego el trabajador X cobrara 14000€ anuales durante 21 años (14000 x 21), es decir, cobrara 294000€ en total, mientras que el trabajador Y cobrara la misma pensión durante 24 años (14000 x 24), es decir cobrara 336000€.

Como vemos a pesar de haber tenido el mismo historial laboral el importe total que cobrara el trabajador X será menor que el importe a cobrar por el trabajador Y, por lo tanto lo que se trata de hacer con la introducción de este factor de sostenibilidad, es solventar esta situación, ya que si volvemos a realizar la misma operación pero introduciendo el factor de sostenibilidad, el importe anual a cobrar por el trabajador Y será menor que el importe que cobrará el trabajador X, pero el trabajador Y cobrara dicho importe durante más tiempo, luego la situación se vuelve más justa y equitativa.

Además cabe preguntarse si no se debería tener en cuanto algún factor que considere la situación de salud de cada persona, como por ejemplo, la esperanza de vida de una persona que sufra diabetes, o alguna otra enfermedad grave que produce que las expectativas respecto de su esperanza de vida sean más negativas, en ese caso ¿Seria justo aplicarle el Factor de Sostenibilidad?

“Es injusto porque no todos los trabajadores tienen la misma salud ni la misma esperanza de vida. Aunque la esperanza de vida haya aumentado a nivel general, sigue habiendo personas que tienen una mayor mortalidad que la media. Y para esas personas es injusto obligarlas a jubilarse mucho más tarde”.¹⁷

- **ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES.**

“El nuevo índice de revalorización determina el incremento anual de las pensiones en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima. Este nuevo índice sustituye, a partir de este año, al sistema vigente hasta 2013, que vinculaba el incremento de las pensiones al de los precios”¹⁸

El índice de revalorización de las pensiones (IRP), se basa en una restricción presupuestaria, la cual trata de lograr un equilibrio presupuestario,

¹⁷ CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

¹⁸ BANCO DE ESPAÑA. El nuevo factor de revalorización y sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Boletín Económico Julio – Agosto. (2014).

mediante la revalorización de las pensiones, para dicha revalorización se igualan los ingresos con los gastos del sistema mediante la ecuación que a continuación veremos.

$$IR_{t+1} = g_{l,t+1} - g_{p,t+1} - g_{s,t+1} + \alpha \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*}$$

Los componentes de la fórmula no se tienen en cuenta en el año corriente, sino que se tienen en cuenta 11 años mediante promedios de los mismos (se utilizan medias móviles aritméticas) y estos 11 años se centran en el año $t+1$.

$g_{l,t+1}$

: Tasa de variación de los ingresos del sistema.

Es la media móvil aritmética centrada en el año $t+1$ de 11 valores de la tasa de variación de ingresos del sistema de la seguridad social.

$g_{p,t+1}$

: Tasa de variación del número de pensiones.

Es la media móvil aritmética centrada en el año $t+1$ de 11 valores de la tasa de variación del número de pensiones contributivas.

$g_{s,t+1}$

: El efecto sustitución.

“Este efecto sustitución es el incremento de la pensión media que se produce debido a que las pensiones de los nuevos pensionistas suelen ser más elevadas que las pensiones de los pensionistas que abandonan el sistema”.

Según diversas estimaciones de organismos oficiales se estima que el efecto de sustitución estaría en torno al 1%, pero dicho 1% entraría con signo negativo de modo que el efecto de sustitución restaría en las pensiones de los nuevos pensionistas.

α

: Parámetro que tomara un valor situado entre 0,25 y 0,33 y se revisara cada cinco años, siendo su valor de 0,25 durante el primer quinquenio.

$$\left[\frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$

: Tasa de variación de los ingresos y de los gastos del sistema, es decir, componente que corrige la diferencia de ingresos y gastos.

- EFECTOS SOBRE EL GASTO EN PENSIONES DE LA LEY 23/2013.

Como es evidente el objetivo de la ley 23/2013 no es otro más que sostener el gasto en pensiones para garantizar la sostenibilidad del sistema frente a los ya comentados factores que van a dificultar la sostenibilidad del mismo.

“Tanto el nuevo índice de revalorización de las pensiones como el factor de sostenibilidad avanzan sustancialmente en el objetivo de lograr la sostenibilidad financiera del sistema de SS, al vincular la revalorización de las pensiones y su importe inicial a los elementos que determinan el equilibrio financiero del sistema y al incremento de la esperanza de vida, respectivamente. De este modo, se dota al sistema con mecanismos automáticos de ajuste para absorber la materialización de riesgos tanto económicos como demográficos derivados, por ejemplo, del incremento del número de pensiones, asociado al envejecimiento de la población. Además, se adelanta a las generaciones actuales parte del coste asociado a las presiones demográficas, explicitándose la necesidad de vincular las prestaciones del sistema contributivo con los recursos disponibles en cada momento”.¹⁹

“Como reconoce el propio Ejecutivo y avala la Comisión Europea, esas dos medidas habrían de implicar un recorte del gasto en pensiones en 2050 de 3,4% del PIB, lo que daría lugar a unos niveles de gasto muy similares a los actuales. Pero con la significativa diferencia de que el número de pensionistas se habrá prácticamente duplicado.”²⁰

4.3. ¿QUÉ MECANISMOS SE ESTAN IMPLEMENTANDO EN EL AMBITO DEL RESTO DE PAISES EUROPEOS?

Evidentemente los problemas que venimos comentando a lo largo de este trabajado no solo afectan a España, sino que el problema demográfico es algo que se extiende al resto de países de la OCDE. Por lo tanto estos países también se están viendo obligados a tomar medidas frente al incremento del gasto en pensiones que están teniendo dado el grave problema del

¹⁹ BANCO DE ESPAÑA. El nuevo factor de revalorización y sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Boletín Económico Julio – Agosto. (2014).

²⁰ El Diario. La sostenibilidad de las pensiones públicas. (2015).

envejecimiento de la población acompañado de la disminución de la tasa de natalidad, en resumidas cuentas, del problema demográfico.

En el siguiente cuadro podemos ver de forma resumida los mecanismos de ajuste que se están aplicando en los distintos países de la UE:

GRÁFICO Nº17: Características de los mecanismos de ajuste en los distintos países.

CARACTERÍSTICAS DE LOS MECANISMOS AUTOMÁTICOS DE AJUSTE EN DISTINTOS PAÍSES

CUADRO 1

País	Factor de sostenibilidad	¿A quién afecta?	Variable determinante	Variable que se ajusta	Revalorización depende de:
Alemania	X	Todos los pensionistas	Salarios, contribuciones y tasa de dependencia	Pensión inicial y revalorización	Salarios, contribuciones y tasa de dependencia
Dinamarca	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	Salarios
España	X	Todos los pensionistas	Esperanza de vida, ingresos y gastos del sistema, número de pensiones y efecto sustitución	Pensión inicial y revalorización	Ingresos y gastos del sistema, número de pensiones y efecto sustitución
Finlandia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios y salarios
Francia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial y años necesarios para generar pensión	Precios
Grecia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	PIB y precios
Holanda	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	Salarios
Hungría	X	Pensionistas en el sistema	PIB, precios y salarios	Revalorización	PIB, precios y salarios
Italia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nocionales)	PIB nominal, esperanza de vida.	Pensión inicial y edad de jubilación	Precios
Japón	X	Todos los pensionistas	Esperanza de vida y tasa de dependencia	Pensión inicial y revalorización	Precios, esperanza de vida y tasa de dependencia
Letonia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nocionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios
Noruega	X	Nuevos pensionistas (cuentas nocionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Salarios
Polonia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nocionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios y salarios
Portugal	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial	PIB y precios
República Checa	X	Nuevos pensionistas	Año de nacimiento	Edad de jubilación	Precios y salarios
Suecia	X	Todos los pensionistas (cuentas nocionales)	Salarios, PIB, cotizaciones, pasivos y esperanza de vida	Pensión inicial y revalorización	Salarios, PIB, cotizaciones, pasivos y esperanza de vida

FUENTE: Banco De España, Boletín Económico, Julio – Agosto 2014.

Como podemos observar la mayoría de los países utilizan mecanismos de ajustes basados en la revalorización de la pensión mediante variables como salarios, contribuciones, tasas de dependencia, índices de precios, esperanza de vida... Además podemos ver como el nuevo IRP implantado en España es uno de los mecanismos más complejos de todos los países de la UE, ya que en el mismo se tienen en cuenta más variables, y es el único en incluir la restricción presupuestario de ingresos y gastos del sistema (la ecuación que anteriormente hemos analizado).

Además podemos ver como Italia, Letonia, Noruega, Polonia y Suecia cuentan con sistemas de cuentas nocionales.

“Es un sistema de pensiones de reparto porque cuando un trabajador realiza una cotización, aunque dicha cotización quede registrada de forma virtual en lo que se denomina cuenta nocional, en realidad esta cotización se utiliza, como en el resto de los sistemas de reparto, para pagar las pensiones de los jubilados actuales.

“En este sentido, una cuenta nocional se define como una especie de cuenta virtual donde se anotan las aportaciones de individuales de cada cotizante”.²¹

Dicho esto cabe destacar que este sistema nos permite calcular la pensión de un futuro jubilado de forma mucho más explícita, además más transparente que el sistema que tenemos ya que cada trabajador puede conocer en cualquier momento mediante el acceso a su correspondiente cuenta nocional las cotizaciones que ha realizado, además no se tienen en cuenta los 25 años (que se tienen en cuenta bajo nuestro sistema vigente), sino que se tiene en cuenta toda la vida laboral del trabajador, por lo tanto se convierte en un sistema más justo y equitativo para los trabajadores.

5. PROPUESTAS DE EXPERTOS E INSTITUCIONES PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.

En este apartado del trabajo vamos a proceder al análisis de las diferentes propuestas que expertos e instituciones han propuesto para solucionar el problema de la sostenibilidad de las pensiones, para ello vamos a comenzar analizando las diferentes propuestas de cada uno de los partidos políticos, ya que recientemente se han celebrado elecciones, y este es uno de los puntos más importantes que han tenido que abordar cada uno de ellos en su correspondiente programa político.

5.1. PROPUESTAS DE EXPERTOS E INSTITUCIONES.

- BANCO DE ESPAÑA

Mediante sus informes anuales, el Banco de España ha venido dedicando especial atención al impacto que tiene el envejecimiento de la población sobre el Sistema de Pensiones. Como consecuencia de ello, propone diversas medidas para reformar el sistema de pensiones. Entre sus recomendaciones, cabe destacar las siguientes: ²²

- Incrementar la edad de jubilación y mejorar el grado de contribución al sistema.

²¹ CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

²² Informes anuales del Banco de España. (2011, 2015, 2014, 2016, 2017).

-Mantener ratios de deuda pública reducidos, ya que esto resulta crucial para afrontar en mejores condiciones el futuro incremento del gasto en pensiones.

-Revisar algunos criterios del sistema de reparto.

- FMI Y OCDE

-En sus informes la OCDE y el FMI, establecen diversas propuestas en materia de Pensiones con la finalidad de lograr la viabilidad de nuestro Sistema.

- Garantizar la estabilidad a largo plazo de las pensiones públicas dando cumplimiento a los planes de aumentar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años e incrementando el número de años de cotización para el cálculo de la pensión.

- Ampliar el período de años durante el cual los trabajadores deben cotizar para tener derecho al 100% de la pensión.

- Aumentar la edad efectiva de retiro restringiendo el acceso a la jubilación anticipada y ofreciendo incentivos en la fórmula de cálculo de las pensiones que incentiven a trabajar durante más tiempo.

- Introducir medidas específicas de protección de la tercera edad que eviten los elevados índices de pobreza registrados en este grupo de población.

- COMISIÓN EUROPEA

En el año 2010 la Unión Europea publicó en el “Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros” un estudio sobre los retos que afrontan los principales Sistema de pensiones, de dicho estudio, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La necesidad de garantizar la adecuación y sostenibilidad de las pensiones en el momento presente y en el futuro.

- Mejorar el equilibrio entre el número de años de sus vidas que los ciudadanos pasan como trabajadores en activo, respecto al número de años que esos mismos ciudadanos pasan como jubilados, teniendo en cuenta factores demográficos, estructurales y del mercado de trabajo.

- La obligación, conforme a la normativa comunitaria, de suprimir los obstáculos a la movilidad de los trabajadores y del capital que puedan derivar de las regulaciones internas de los sistemas de pensiones, incluida la previsión social complementaria.

- Pensiones más seguras y transparentes, con mejor concienciación e información. La seguridad de las pensiones es importante para apoyar la

adecuación. Además, los beneficios macroeconómicos se perciben rápidamente, pues los pensionistas son una fuente creciente de consumo estable y regular.²³

- BBVA RESEARCH

-No derogar las reformas efectuadas en 2011 y 2013

-Evaluar la situación financiera todos los años: más transparencia en la información (por ejemplo, en las previsiones del IRP)

-Introducir nuevas medidas graduales que aumenten la contributividad y eficiencia del sistema, al tiempo que aseguren la sostenibilidad y suficiencia.

-Sustituir las reducciones de cuota por otras políticas de empleo, convergencia de los regímenes especiales al régimen general, compatibilizar pensión y trabajo al 100%, edad de jubilación flexible por encima de un mínimo creciente, adaptar pensiones de supervivencia a los cambios sociales y lucha contra el fraude.

-Introducir cuentas individuales/nocionales de reparto, con un periodo transitorio, y de capitalización de adhesión automática, con aportaciones de trabajadores y empresas.

-Se ha de establecer una pensión mínima que aumente según lo haga la inflación subyacente y ante incrementos de la productividad, con trasparencia del complemento aplicado.

-Converger cuanto antes a un sistema de cuentas nocionales/individuales, de contribución definida, como en Suecia y otros países europeos.

- El sistema ha de seguir siendo de reparto y progresivo (por ejemplo: con pensión mínima blindada)

- Transición gradual: en Suecia duró 15 años

- Ventaja por su transparencia, sencillez y cuentas claras para los futuros pensionistas: en su jubilación, el valor acumulado de las contribuciones a lo largo de su carrera laboral equilibra el valor presente descontando de las pensiones que recibirán

- Incentivar la demanda y oferta de trabajo, y las decisiones planificadas sobre la carrera laboral, la formación continua, el momento de la jubilación y el ahorro para la jubilación²⁴

²³ Comisión Europea: Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. (2010).

²⁴ DOMENECH. R. El Sistema Público de Pensiones en España, propuestas de mejora. (2017).

5.2. PROPUESTAS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS

A continuación se exponen las propuestas de los principales partidos políticos con respecto a las anteriores elecciones generales de 2016.

- PARTIDO POPULAR (PP):

- Consolidar los cambios introducidos en el sistema de pensiones de jubilación en la anterior legislatura (Ley 23/2013):

- Mínimo de revalorización anual de las pensiones del 0,25%.
- Introducción del factor de sostenibilidad a partir del 2019

- Aumentar la cantidad que da derecho a deducción en el IRPF por las aportaciones a sistemas de previsión social, en los casos en que las aportaciones se realicen conjuntamente por el empleador y el trabajador.

- Revisar la forma de cálculo del IRPF cuando se rescaten las pensiones de jubilación.

- Favorecer el envejecimiento activo y la prolongación voluntaria de la vida laboral, realizar una exención del IRPF para aquellas personas que trabajen más allá de la edad legal de jubilación y fomentar una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral.

- Políticas laborales de gestión de la edad y programas específicos para la reincorporación laboral de los mayores de 55 años.

- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (PSOE):

- Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones.

- Derogar los cambios introducidos por el PP en esta legislatura y recuperar el Pacto de Toledo. Dichos cambios son:

- La regulación de la jubilación anticipada
- La Ley 23/2013
- La regulación de las Mutuas. Recuperar el Pacto de Toledo.

- Creación de un recargo en todos los impuestos destinado a la financiación de las pensiones.

- Elevación gradual de la base máxima de cotización y de la mejora progresiva de las bases mínimas (vinculada al incremento del SMI), y las cotizaciones de los autónomos según sus rentas.

- Reforzar el Fondo de Reserva a través de una mejora de su regulación.

- Incrementar la pensión de viudedad para mayores de 65 que no reciban otra pensión pública hasta alcanzar el 60%. Además, incrementar también la pensión de orfandad, en especial para familias con menores rentas.

- Reconocer a todas las mujeres un “bonus” de dos años de cotización por cada hijo (nacido o adoptado) a efectos del cálculo de las pensiones.

-UNIDOS PODEMOS:

- La derogación de las dos últimas reformas del PSOE y PP, por lo que se restablecería la edad de jubilación a los 65 años, así como la recuperación de la indexación de las pensiones al IPC.
- Eliminar los beneficios fiscales en la previsión complementaria individual, como en el caso de los planes de pensiones privados.
- Introducción progresiva de la financiación por vía impositiva.
- Revisión y progresiva supresión de los regímenes especiales de cotización para nuevas afiliaciones.
- Eliminar el tope máximo a las cotizaciones, sin tener que incrementar la pensión máxima en similar proporción.
- Revalorizar la pensión mínima en los siguientes casos:
 - La pensión de jubilación personal o con cónyuge no a cargo, será equivalente al SMI anual.
 - La pensión de jubilación con cónyuge a cargo será equivalente al 110% del SMI anual.
- Aumento progresivo de las pensiones no contributivas.

-CIUDADANOS (CS):

- Modernizar el sistema pensiones en España y hacerlo sostenible con un sistema similar al que existe en otros países europeos.
- Garantizar pensiones de jubilación adecuadas y periódicamente actualizadas, evitando situaciones de pobreza.
- Reabrir el Pacto de Toledo y consensuar entre todos los partidos políticos una nueva reforma del sistema público de pensiones.
- Flexibilidad para decidir a qué edad jubilarse en función de las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral.
- Transparencia para que los cotizantes sepan la futura cantidad de las pensiones de jubilación pública que recibirán.

La financiación vendrá de una correcta gestión del dinero público y la aplicación de unas políticas adecuadas de creación de empleo para así corrigiendo poco a poco el problema de déficit de la seguridad social.

5.3. SINDICATOS

-UGT:

- Asegurar el poder adquisitivo de las pensiones. Para ello es necesario recuperar la previsión de inflación como referente para la subida de las pensiones, incluyendo una cláusula de revisión a final de año. Porque, con la actual fórmula impuesta por el Gobierno del PP, en poco más de 10 años, el sistema de pensiones se convertirá en un sistema de pensiones mínimas. En este sentido, UGT pide una subida de las pensiones en 2017 del 1,3%, conforme a la previsión de inflación.

- Revisión inmediata de las fuentes de financiación. Es necesario que el sistema de pensiones, sin excluir a ninguna pensión, se financie no solo con cotizaciones sino con impuestos. Se trata de crear una cesta de impuestos, de carácter finalista, que permitiera además alimentar el Fondo de Reserva.

- Erradicar el déficit de la Seguridad Social: acabando con las bonificaciones a la contratación de las empresas, y financiando los gastos de la Seguridad Social desde los PGE (como el resto de los ministerios y organismos públicos). Asimismo, deberían destaparse las bases de cotización. Sólo con estas tres medidas podrían obtenerse 15.500 millones de euros y acabar con el déficit de la SS, que ha ido aumentando en los últimos años de manera alarmante por las políticas del Gobierno del PP.²⁵

-CCOO:

- Mejorar la progresividad de las cotizaciones.

“Algunos estudios recientes señalan que las cotizaciones a la Seguridad Social no son progresivas y, en particular, imponen un esfuerzo contributivo mucho mayor a los ocupados con remuneraciones más bajas, que a aquellos con remuneraciones más altas.”

- Financiar las pensiones de muerte y supervivencia con impuestos.

“CCOO fue la primera organización en anticipar la oportunidad de financiar las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares con impuestos. La propuesta desarrolla, por un lado, el objetivo de separación de fuentes de financiación establecido en el Pacto de Toledo, de tal manera que las cotizaciones se deben emplear sólo para abonar pensiones contributivas, y el resto de políticas de protección (sanidad, complemento a mínimos, SOVI,...) han de sufragarse con impuestos.”

- Seguir reforzando la contributividad del sistema y avanzando en la separación de fuentes de financiación.

“El sistema de pensiones debe guiarse por los principios directores establecidos en el Pacto de Toledo, aunque esto no debe ser impedimento

²⁵Página web de UGT. Propuestas en materia de pensiones. (2015).

para que se puedan producir las adaptaciones temporales necesarias para asegurar su sostenibilidad y el cumplimiento de su función social, que es la de proporcionar una renta de sustitución al salario en la etapa de retiro.”²⁶

6. ¿HACÍA DONDE DEBEMOS DIRIGIRNOS?

Los estudios y propuestas realizados por expertos que a lo largo de este trabajo hemos ido viendo establecen que se ha de mantener la naturaleza contributiva del sistema de pensiones, incluso reforzar tal contributividad, ya que un sistema contributivo hace que la pensión dependa del esfuerzo de cada trabajador, es decir, cuanto más cotice un trabajador mayor será su pensión, y esto puede generar indirectamente incentivos a la cotización.

Según un informe de FEDEA del año 1996 elaborado por los principales expertos de pensiones que tenemos en España titulado “Hacia un sistema público de pensiones, equitativo y transparente”, se identifican principios básicos que según este grupo de expertos ha de cumplir el sistema de pensiones del futuro.

La pensión de jubilación ha de ser proporcional a las cotizaciones realizadas por los trabajadores a lo largo de toda su vida de modo que a la hora de determinar la pensión media el objetivo es que esta se calcule en base a las cotizaciones efectuadas por el trabajador a lo largo de toda su vida laboral, de esta forma además se estaría reforzando la contributividad del sistema tal y como decíamos anteriormente.

Otro de los grandes objetivos a conseguir es que la edad de jubilación sea flexible de modo que si un trabajador decide jubilarse pueda hacerlo, siempre y cuando en el momento de la jubilación del mismo el importe a percibir se ajuste automáticamente a la esperanza de vida determinada en ese momento y que además se tengan en cuenta las cotizaciones realizadas por el trabajador a lo largo de toda su vida laboral sin límite de años.

Como complemento a las propuestas realizadas por el grupo de expertos de FEDEA, he de añadir que un complemento que sería fundamental para poder llevar a cabo estas propuestas sería la implantación de un sistema de cuentas nocionales.

Dicho sistema consiste en aplicar una fórmula que trata de garantizar la sostenibilidad de las pensiones y que ya se está utilizando con éxito en determinados Sucia, Letonia, Polonia e Italia.

Dicho sistema funciona de la siguiente manera:

Las cotizaciones del trabajador a lo largo de toda su vida laboral se registran en una cuenta nocional, es decir una cuenta virtual donde se anotan las

²⁶ CCOO. Tener hoy y en el futuro pensiones públicas de calidad es posible y sostenible. (2016).

aportaciones individuales de cada cotizante. Posteriormente se calcula la pensión que el trabajador tiene derecho a percibir en función de las aportaciones que el trabajador ha satisfecho a lo largo de toda su vida laboral y que se encuentran registradas en las llamadas cuentas nocionales, además para el cálculo de la pensión a percibir se tienen en cuenta determinados mecanismos de ajuste como la ratio entre cotizantes y jubilados, el crecimiento del PIB, la esperanza de vida...

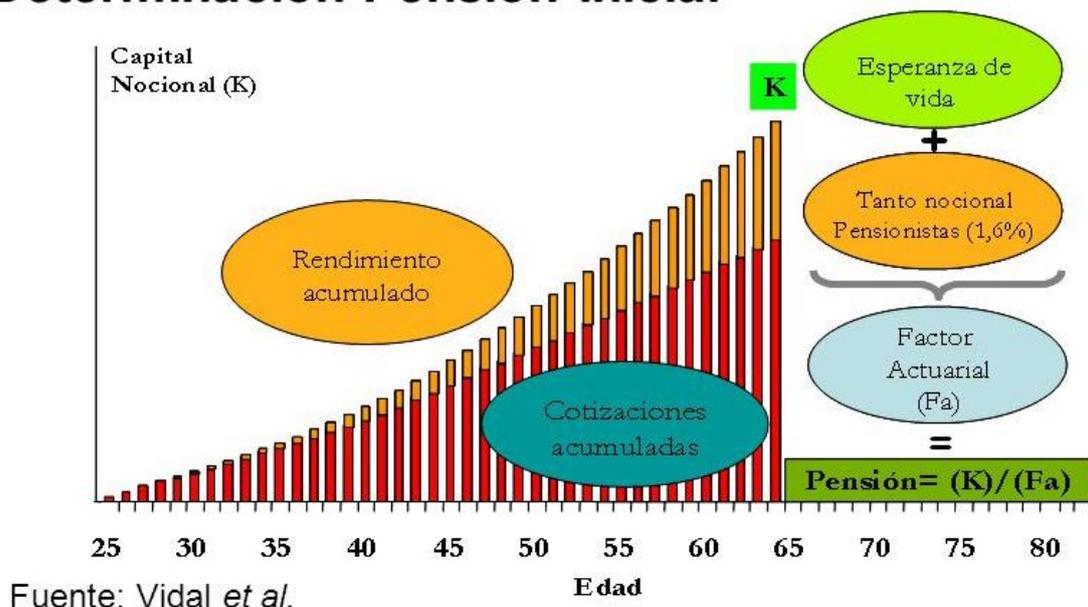
Dicho sistema permite el cálculo de la pensión de una forma más sencilla y transparente que además permite al trabajador en cualquier momento conocer el total del importe que acumulan las cotizaciones efectuadas al sistema. En este sistema la pensión se va a calcular a partir de un rendimiento hipotético que se estima que podrían haber tenido las cotizaciones de los trabajadores como puede ser la tasa de crecimiento del PIB, la tasa de crecimiento de la productividad, los salarios, o cualquier otro tipo de rendimiento.

Evidentemente el principal objetivo de este sistema es establecer un factor actuarial, de modo que el importe de la pensión a percibir se corresponda en la medida posible a la esperanza de vida del trabajador y a las cotizaciones que a lo largo de toda su vida laboral ha ido aportando.

Veamos cómo funciona en la práctica este sistema de cuentas nocionales en un país como Suecia, que es un referente en cuanto sistemas de pensiones pioneros en el mundo.

GRÁFICO: N°18: Características del sistema de Cuentas Nocionales Sueco.

Determinación Pensión Inicial



Como podemos ver en el gráfico n°18 las cotizaciones de los trabajadores se acumulan junto con un determinado rendimiento calculado en función de las variables que anteriormente mencionamos, una vez determinado el total de

K (cotizaciones acumuladas + rendimiento acumulado), entra en juego la esperanza de vida y demás mecanismos de ajustes que se empleen para el cálculo del factor actuarial, de forma que la pensión será el resultado de dividir K entre el factor actuarial.

6.1 SISTEMA DE PENSIONES MIXTO.

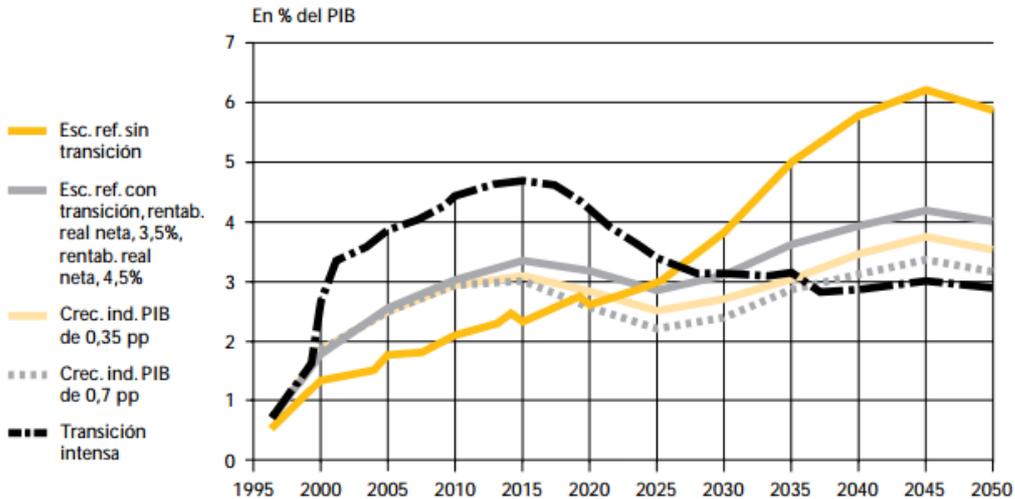
Según diversos estudios, entre los que cabe destacar “El futuro de las pensiones en España: hacia un sistema mixto” (FEDEA: José A. Herce, Simón Sosvilla Rivero, Sonsoles Castillo, Rosa Duce), nos dirigimos hacia un sistema de pensiones mixto.

El sistema mixto de pensiones resultaría de una combinación de entre el sistema público y un sistema de capitalización. Dicho sistema público podría adoptar muchas formas y variantes, ya que se podría establecer una pensión básica para todo el mundo que al final de su vida laboral cumpla los requisitos para acceder a la jubilación, en dicho caso lo más justo sería que el sistema de pensiones, es decir, la parte pública del mismo dejase de ser contributiva, dado que todos los trabajadores van a cobrar lo mismo al término de su vida laboral, a pesar de que algunos de ellos coticen más que otros. Por lo tanto, tal situación no es muy justa, es por ello que en tal caso se opte por financiar la parte pública del sistema de pensiones vía impuestos con una cuota fija para todos ellos.

Por otro lado se puede mantener la contributividad del sistema, es decir, cada trabajador cobrara una prestación diferente en función de los años cotizados, las cantidades cotizadas, etc. Pero aun así se deberían reducir cotizaciones sociales, dado que el sistema mixto implicaría que las pensiones se redujesen sustancialmente. En cualquier caso ambas modalidades son compatibles con un sistema basado en la capitalización, siempre y cuando se fomente el ahorro de los trabajadores, para que estos pueden invertir el capital en ahorrar para su jubilación, ya sea vía fondos de inversión, planes de pensiones privados, etc..

GRÁFICO N°19: Déficit del sistema en los distintos escenarios.

DÉFICIT DEL SISTEMA DE REPARTO EN LOS DISTINTOS ESCENARIOS



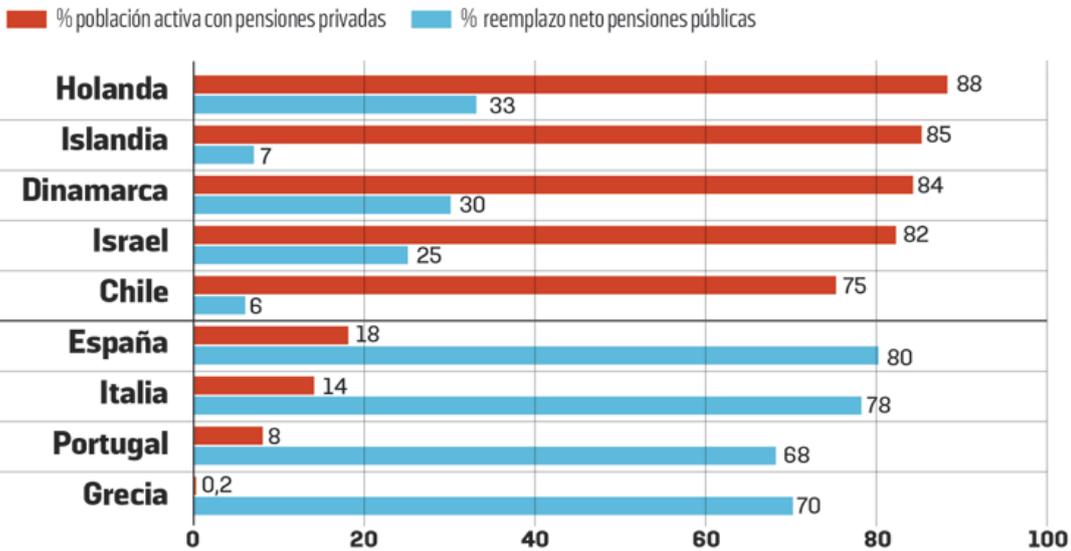
FUENTE: FEDEA.

Como podemos ver en el gráfico n°19, en el que se refleja el déficit del sistema en distintos y posibles escenarios en el caso de no transigir hacia un sistema de pensiones mixto, el déficit se dispararía. Pero como podemos observar si convergemos hacia un sistema de pensiones mixto conseguiríamos contener el déficit del Sistema.

GRÁFICO N°20: Fondos privados VS pensión pública.

Fondos privados vs pensión pública

Los planes privados de pensiones prosperan sobre todo en los países en que los trabajadores están obligados a contratarlos y donde la tasa de reemplazo (el % que representa la pensión respecto al salario que se recibía) en las pensiones públicas es baja.



FUENTE: OCDE.

Como podemos ver en el gráfico n°20 a pesar de contar en el año 2011 con un 18% de planes de pensiones privados en manos de la población activa, la tasa de reemplazo neto de las pensiones públicas sigue siendo una de las más altas de los países de la OCDE, por lo tanto todavía nos queda mucho camino que recorrer si queremos converger hacia un sistema de pensiones mixto.

Por último y para concluir cabe destacar que dicha conversión no sería una medida muy popular en la sociedad española, ya que históricamente el actual sistema goza de un fuerte apoyo popular por parte de la población.

7. CONCLUSIONES

Los inicios del sistema de pensiones de la Seguridad Social se remontan al año 1908 con la aprobación del primer sistema de protección social, el Instituto Nacional de Previsión (INP), más tarde como hemos ido viendo en la historia del sistema de pensiones se fueron ampliando los sistemas de cobertura social hasta constituir lo que a día de hoy es el Sistema de Pensiones Español.

El hecho de que la esperanza de vida no deje de aumentar, junto con el descenso de la tasa de mortalidad y natalidad está provocando que actualmente nos enfrentemos a un problema demográfico que está poniendo en jaque la sostenibilidad de las pensiones.

Por otro lado nos hemos encontrado en los últimos años con un fuerte aumento del desempleo, lo que implica una caída del número de afiliados a la Seguridad Social, luego por esta vía nos encontramos con otro problema, dado que la principal fuente de financiación del sistema de pensiones son las cotizaciones de los trabajadores, por lo tanto, el problema parece obvio, ya que si cada vez hay más pensionistas y menos trabajadores, nos encontramos con un grave problema de sostenibilidad.

Es por ello que en los últimos años se ha tenido que retirar capital de la denominada “hucha de las pensiones” para poder hacer frente a las pagas extras de los pensionistas y demás gastos relacionados con las pensiones, de cumplirse las previsiones sobre la durabilidad del Fondo de Reserva de la Seguridad Social este se acabara en Diciembre de este mismo año, frente a esto algunos partidos políticos y sindicatos proponen incrementar la financiación del Sistema con vía impuestos y mediante el aumento de las cotizaciones de los trabajadores.

Este problema de sostenibilidad no es algo nuevo, ya que como hemos visto llevan implementándose reformas en el Sistema de Pensiones desde el año 1995, con el “Pacto de Toledo”, más tarde llegaron la Ley 24/1997, Ley 35/2002, la renovación del pacto de Toledo y la ley 40/2007.

Pero no fue hasta el año 2011 cuando se empezaron a implementar reformas que tratan de abordar directamente el problema de la sostenibilidad del Sistema de pensiones, con Ley 27/2011 y en el año 2013 con la Ley 23/2013.

Con la reforma del 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social se modifican parámetros de las pensiones que hasta ese momento jamás se habían modificado. La edad legal de jubilación pasa de los 65 a los 67 años (gradualmente), se modifica la base reguladora que se tiene en cuenta para el cálculo de la pensión pasando la base tenida en cuenta de 15 a los 25 años, por último se modifican las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial haciendo más duras las condiciones para acceder a estas

con objeto de reducir tales modalidades de jubilación. Tras valorar múltiples estudios sobre esta reforma se puede concluir que va a producir una mejora de la sostenibilidad financiera, pero aún se está muy lejos del objetivo a conseguir, que no es otro más que la sostenibilidad total.

La siguiente reforma fue la Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Con esta reforma se introduce el IRP, y el llamado Factor de Sostenibilidad.

Personalmente pienso que estas reformas van por el camino correcto, y que se da un paso hacia la consecución de la tan mencionada sostenibilidad, sin olvidar la importancia de lograr un crecimiento del empleo de calidad. Pero aún hace falta un paso más y es que bajo mi opinión nos dirigimos hacia un sistema de pensiones mixto, ya que como hemos ido viendo a lo largo del trabajo la pensión media respecto al salario va a disminuir sustancialmente, luego la baja pensión se tendrá que ver complementada por un plan de pensiones privado.

8. BIBLIOGRAFÍA

RECURSOS TRADICIONALES

REQUEIJO J. (2009). Odisea 2050, la economía mundial del S.XXI. Alianza Editorial.

CONDE-RUIZ J.I. (2014). ¿Qué será de mi pensión?. (1ra Ed.)Ediciones Península.

GARCÍA DELGADO J.L. Y MYRO R. (2015). Lecciones de Economía Española. (12 Ed.).S.L. Civitas Ediciones.

AYUSO, M. et al. Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia. Departamento de Econometría, Universidad de Barcelona. (2013).

BANCO DE ESPAÑA, Boletín económico. Evolución reciente de los planes y fondos de pensiones en España. (Diciembre 2016)

HERNANDEZ DE COS P. El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma. Banco de España, 11 de Mayo de 2016.

BANCO DE ESPAÑA. La reforma del Sistema de Pensiones en España. (2009).

BANCO DE ESPAÑA. Los retos de la Economía Española. Encuentro del Sector Financiero: El reto de la rentabilidad en un entorno incierto. (2016)

MALO DE MOLINA. J.L. La reforma de las pensiones: oportunidad, contenido y contexto. Escuela de Finanzas Aplicadas. (2011).

ZUBIRI. I. Las pensiones en España: Situación y alternativas de reforma. Universidad del País Vasco. (2016).

BANCO DE ESPAÑA. El nuevo factor de revalorización y sostenibilidad del Sistema de Pensiones. Boletín Económico Julio – Agosto. (2014).

DOMENECH. R. El Sistema Público de Pensiones en España, propuestas de mejora. (2017).

Comisión Europea. Libro Blanco: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. (2012).

Comisión Europea. Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. (2010).

TURNER. A. Los retos de las pensiones en el mundo de la tercera edad. (2006).

RECURSOS DIGITALES

Consultado el 15 de Febrero (2017), Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115798.pdf>

Consultado el 15 de Febrero, Seguridad Social:

http://www.seg-sohttp://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_12.htmcial.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/113237.pdf

Consultado, el 2 de Marzo (2017), Seguridad Social:

http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Eta_padelbienestar/index.htm

Consultado el 4 de Marzo (2017), Instituto Nacional de Estadística:

<http://www.ine.es/prensa/np976.pdf>

Consultado el 21 de Marzo (2017), El economista:

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/7561754/05/16/El-ratio-de-cotizantes-por-pensionista-apenas-remonta-sigue-en-niveles-del-ano-2000.html>

Consultado el 25 de Marzo (2017), El Blog Salmon:

<https://www.elblogsalmon.com/economia-domestica/fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social-creacion-engorde-y-colapso-acelerado>

Consultado el 3 de Abril (2017), El Economista:

<http://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/7493403/04/16/El-otro-problema-de-la-hucha-de-las-pensiones-su-rentabilidad-tiende-al-0.html>

Consultado el 3 de Abril (2017), Banco De España:

http://economia.elpais.com/economia/2015/03/23/actualidad/1427126450_809003.html

Consultado el 11 de Abril (2017), Banco De España:

http://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf

Consultado el 19 de Abril (2017), UGT:

<http://www.feteugt.es/Data/UPLOAD/PRI%20FETE-Infirma%20jubilaciones%20parcial%20y%20anticipada.pdf>

Consultado el 25 de Abril (2017), El blog Salmon:

<https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/como-se-calcula-el-importe-de-pension-de-jubilacion-con-el-factor-de-sostenibilidad>

Consultado el 29 de Abril (2017), El diario:

http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/sostenibilidad-pensiones-publicas_6_453964600.html

Consultado el 3 de Mayo (2017), Instituto Aviva:

<http://blog.institutoaviva.es/elecciones-generales-propuestas-pensiones-de-jubilacion/>

Consultado el 3 de Mayo (2017), UGT:

<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=2391>

Consultado el 5 de Mayo (2017), CCOO:

<https://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o101375.pdf>

Consultado el 7 de Mayo (2017), Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/128563.pdf>

Consultado el 10 de Mayo (2017), Universidad de Valencia:

<http://www.uv.es/pensiones/docs/pensiones-jubilacion/Sost-suf-equi-FEF.pdf>

Consultado el 14 de Mayo (2017), Círculo de Empresarios:

<http://circulodeempresarios.org/publicaciones/asi-esta-la-economia-marzo-2017/>

Consultado el 17 de Mayo (2017), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/fpnc.pdf>

Consultado el 17 de Mayo (2017), INEM:

<http://www.citapreviainem.es/fondo-reserva-seguridad-social/>

Consultado el 26 de Mayo (2017), Blog Instituto Aviva:

<http://blog.institutoaviva.es/pensiones-fondo-de-reserva-2016/>

Consultado el 2 de Junio (2017), Informe del Consejo de Ministros:

[http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/050417/INFORME FRSS 2016.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/050417/INFORME_FRSS_2016.pdf)

Consultado el 2 de Junio (2017), Instituto Europeo de Florencia:

<http://www.raco.cat/index.php/HistorialIndustrial/article/viewFile/63750/101798>

Consultado el 3 de Junio (2017), Seguridad Social:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095289

Consultado el 5 de Junio (2017), Biblioteca Universitaria Digital:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1826/1/TFG-L81.pdf>

Consultado el 5 de Junio (2017), Unión Patronal Logística:

<http://www.aeball.net/upfiles/circulars/fitxers/A292323.pdf>

Consultado el 12 de Junio (2017), Caixa Bank Research:

http://www.caixabankresearch.com/documents/10180/54279/ee08_esp.pdf

Consultado el 12 de Junio (2017), BBVA Research:

<https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/presupuestos-pensiones-y-pacto-de-toledo/>

Consultado el 12 de Junio (2017), Blog Nada es Gratis:

<http://nadaesgratis.es/rubio-ramirez/el-pacto-de-toledo-y-la-reforma-de-las-pensiones>

Consultado el 12 de Junio (2017), Congreso de los Diputados:

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=50&tipo>

Consultado el 28 de Junio (2017), INE:

http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm