



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Evolución y propuesta de mejora del sistema de pensiones
español

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Beteta Francisco, Daniel

Tutor/a: Martí Selva, María Luisa

Cotutor/a: Puertas Medina, Rosa María

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

Tabla de contenidos

Índice de tablas	3
Índice de gráficos	4
1. Introducción	5
1.1 Resumen y palabras clave	5
1.2 Objetivos	6
1.3 Metodología	7
1.4 Relación del trabajo con los estudios de grado	7
2. Evolución del sistema de pensiones español	8
2.1 Origen y evolución	8
2.1.1 Sistema de libertad subsidiada (1908)	8
2.1.2 Retiro obrero obligatorio (1919)	9
2.1.3 Subsidio de Vejez e Invalidez (1939)	11
2.1.4 Seguro Obrero de Vejez e Invalidez (1947)	11
2.1.5 Seguridad Social (1963)	13
2.1.6 Reforma del 1985	14
2.2 Pacto de Toledo del 1995	15
2.3 Reformas de 2011 y 2013 y situación actual de 2022	16
3. Parámetros de los sistemas de pensiones	24
3.1 Ingresos del sistema	24
3.1.1 Población activa: inmigración y natalidad	24
3.1.2 Nivel salarial y productividad	28
3.1.3 Cotizaciones Sociales	30
3.1.4 Transferencias desde la Administración Central	32
3.2 Gastos del sistema	33
3.2.1 Condiciones para el acceso a la jubilación	34
3.2.2 Pensión media	35
4. Propuestas de reforma	38
4.2 Reforma del sistema de la Seguridad Social	43
4.3 Reformulación de las cuentas de la Seguridad Social	51
5. Conclusión	54
Bibliografía	57
Anexo	64
Objetivos de Desarrollo Sostenible	64

Índice de tablas

Tabla 1: Ingresos y gastos mensuales en pesetas de una familia obrera	10
Tabla 2: Evolución de los costes de vida (Julio 1936 = 100)	12
Tabla 3: Aplicación gradual de las modificaciones del sistema de pensiones en 2011	17
Tabla 4: Tramos por ingresos reales para trabajadores autónomos en 2025	23
Tabla 5: Previsión de los posibles resultados de una política de atracción de inmigrantes ...	27
Tabla 6: Desglose del salario medio anual en España a 2019	31
Tabla 7: Previsión de los posibles resultados de acercar la edad real de retiro a los 67 años	34
Tabla 8: Previsión de los posibles resultados de aumentar el periodo de cálculo de la pensión a 35 años	35
Tabla 9: Evolución de los aumentos porcentuales del sistema de automatic enrolment británico	43

Índice de gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de revalorización aplicados a las pensiones con carácter general	19
Gráfico 2: Evolución del déficit (en millones de euros) de la Seguridad Social	20
Gráfico 3: Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (en millones de euros) ...	20
Gráfico 4: Pirámide poblacional en España en 1960	25
Gráfico 5: Pirámide poblacional en España en 2019	26
Gráfico 6: Previsión de la Pirámide poblacional en España en 2050	26
Gráfico 7: Evolución de la productividad en Europa (UE-27=100)	29
Gráfico 8: Porcentaje de impuestos / cotizaciones sociales sobre el salario total por países	31
Gráfico 9: Evolución del incremento del Salario Medio, Pensión Media y el IPC	36
Gráfico 10: Distribución de la cantidad de pensiones por su cuantía en 2010	37
Gráfico 11: Distribución de la cantidad de pensiones por su cuantía en 2022	37

1. Introducción

En este trabajo se lleva a cabo el análisis del origen y evolución del sistema de pensiones español, además se estudiarán los distintos parámetros de ingresos y gastos de esta clase de sistema, para en última instancia proponer una serie de reformas.

En este capítulo de introducción se trata el resumen, objetivos, metodología y relación con el grado de Administración y Dirección de Empresas del TFG.

1.1 Resumen y palabras clave

A causa de la más que cuestionada sostenibilidad del sistema de pensiones español, debido tanto a la evolución demográfica como a las elevadas tasas de paro estructurales, surge una doble necesidad: estudiar cómo se ha llegado hasta el momento actual y detallar cuál es la mejor alternativa de reforma para la amplia mayoría.

En consecuencia, se analizará el origen y evolución de las principales características del sistema de pensiones español, entre las que cabe destacar: la edad media de jubilación, la fórmula para el cálculo de la pensión y la tasa de sustitución media.

En la misma línea, se analizará las reformas que se han producido por los distintos gobiernos y cuáles han sido sus repercusiones.

Tras ello, se comparará las opciones de reforma por una parte en base a ingresos para el sistema: población activa (inmigración y tasa de empleo), salarios y productividad, cotizaciones sociales. Y por otra, en base a los gastos para el sistema: edad de jubilación, pensión media y transferencias desde la Administración Central.

Finalmente, se propondrá un decálogo de medidas para la reforma del sistema de pensiones español basadas en tres pilares: reformar el sistema de la Seguridad Social, reformar los incentivos al ahorro y reorganizar las cuentas de la Seguridad Social.

Palabras clave:

- Sistema de pensiones
- Seguridad Social
- Reformas
- Sostenibilidad

Abstract:

On account of the more than questionable sustainability of the Spanish pension system, due both to demographic evolution and to the high structural unemployment rates, a double need arises: to study how it has come to the present moment and to detail what is the best alternative of reform for the vast majority.

Consequently, the origin and evolution of the main characteristics of the Spanish pension system will be analysed, including: the average retirement age, the formula for calculating the pension and the average replacement rate.

Likewise, the reforms that have been produced by the different governments and what their repercussions have been will be analyzed.

After that, the reform options will be compared on the one hand based on income for the system: active population (immigration and employment rate), wages and productivity, social contributions. And on the other, based on the expenses for the system: retirement age, average pension and transfers from the Central Administration.

Finally, a decalogue of measures will be proposed for the reform of the Spanish pension system based on three pillars: reform the Social Security system, reform savings incentives and reorganize Social Security accounts.

Keywords:

- Pension system
- Social Security
- Reforms
- Sustainability

1.2 Objetivos

El objetivo del presente trabajo es realizar una radiografía completa del sistema de pensiones español, proponiendo en base a ello, propuestas de mejora al mismo. De tal manera, se hace indispensable cumplir con lo siguiente:

- Estudiar el origen y el desarrollo del ahorro para la vejez en España, de forma que se pueda entender, cómo ha ido evolucionando esta política pública desde su creación hasta la fecha actual y así evitar cometer errores del pasado.

- Estudiar las distintas opciones de reforma que presentan los sistemas de reparto como es el caso de España, analizando tanto la gravedad de la situación actual como los distintos factores que componen los ingresos y los gastos del mismo, para así poder ver cuál o cuáles son las vías más adecuadas de reforma.
- Proponer reformas de implantación realista en el corto plazo con el fin de conseguir su sostenibilidad y suficiencia en el medio y largo plazo.

1.3 Metodología

La metodología empleada para cumplir con los objetivos del presente trabajo es por un lado, la revisión bibliográfica, esto es, la recopilación y organización de informes, artículos académicos y Boletines Oficiales del Estado con el objetivo de sintetizar la información más relevante sobre el pasado de las pensiones españolas. Y por otro lado, mediante la consulta de tanto artículos web de instituciones legales y financieras como de repositorios como Eurostat, INE, eSTADISS, entre otros. Se ha podido organizar dichos datos, gracias tanto a Python como a Excel, en forma de gráficos, tablas y hechos, de manera que permitan entender al lector la incertidumbre presupuestaria presente y futura de las pensiones en España, y por tanto la motivación para realizar las reformas propuestas a tal política pública.

1.4 Relación del trabajo con los estudios de grado

Aunque el principal tema del presente trabajo no haya sido abordado directamente en ninguna de las asignaturas del grado de Administración y Dirección de Empresas, sin duda alguna, las siguientes asignaturas han sentado las bases teóricas que han permitido sacar la mayor utilidad posible a las fuentes bibliográficas utilizadas:

- Estadística
- Derecho mercantil y del trabajo
- Introducción a la Finanzas
- Dirección Financiera
- Economía Española y Mundial
- Macroeconomía I y II

2. Evolución del sistema de pensiones español

En el presente capítulo se estudia el origen y la evolución del sistema de pensiones español hasta la actualidad (2022).

De tal forma, se podrá comprobar cómo tras un inicio en el que dicho sistema apenas estaba formalizado, se evolucionó hasta lo que se conoce hoy en día y de qué manera dicho sistema se ha ido recortando de una forma o de otra a lo largo de las últimas décadas en aras de garantizar su sostenibilidad.

2.1 Origen y evolución

En el contexto del comienzo de la Restauración, es decir a finales del siglo XIX, es la época en la que el Gobierno empieza a intervenir en la economía y preocuparse por la “cuestión social”, esto es, lo que hoy en día se conoce como “trabajadores pobres” (Sánchez, 2014).

De tal forma, y con consenso liberal-conservador, debido a la creciente inestabilidad político-social causada por la organización de los trabajadores surgida a partir de la profundización en España de la Industrialización, se crea el 5 de diciembre de 1883 la Comisión de Reformas Sociales. Sin embargo, no fue hasta 1900 que no se materializó creando leyes como la de “Mujeres y Menores y Accidentes de Trabajo”, promovida en este caso por el conservador Eduardo Dato (Sánchez, 2014).

Más tarde, tras la fallida creación del liberal José Canalejas en 1902 del Instituto del Trabajo, en 1903 se crea el Instituto de Reformas Sociales, el cual, cuenta con mecanismos de participación de los trabajadores revolucionarios para la época, ya que eventualmente pudieron debatir representantes como Largo Caballero o Francisco Mora con burgueses como el marqués de Comillas o el vizconde de Eza (Sánchez, 2014).

2.1.1 Sistema de libertad subsidiada (1908)

A causa del fracaso de varias iniciativas privadas para constituir un mecanismo de ahorro para la vejez, ejemplo más representativo de ello se tiene con la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona. El Estado se ve obligado a intervenir, y a través del ya mencionado Instituto de Reformas Sociales, se crea en 1908 el sistema de libertad subsidiada, es decir, se esboza el primer sistema de ahorro para la vejez en España. Más concretamente, su funcionamiento consistía en la capitalización individual de las aportaciones voluntarias de los trabajadores, las cuales, se veían complementadas por parte del Estado con un máximo anual de 12 pesetas.

Las restricciones de las aportaciones consistían, por un lado, en la imposibilidad de generar devengos superiores a 1500 pesetas anuales y, por otro lado, en la contribución mínima de media peseta mensualmente. Sin embargo, llama la atención que no era necesaria la continuidad de las contribuciones, esto era posible gracias a la propia dinámica de los sistemas de capitalización. Respecto a la rentabilidad de la que se veía beneficiada la suma de la aportación individual más la Estatal era del 3,25% anual, generada a partir de la inversión en deuda pública y obligaciones de empresas ferroviarias (Elu, 2006).

Por último, cabe destacar que se podía escoger la edad de retiro entre 3 opciones: 55, 60 o 65 años. Sin embargo, debido a que la esperanza de vida se situaba alrededor de los 40 años en aquella época y que solo el 9% de la población superaba los 60 años (Guijarro & Peláez, 2007), dicho sistema de libertad subsidiada careció de éxito con tan solo 78.166 afiliados en el 1918.

2.1.2 Retiro obrero obligatorio (1919)

La falta de éxito del sistema de libertad subsidiada y, sobre todo, debido a las huelgas generales y los continuos paros parciales promovidos por las organizaciones obreras como UGT, conjunto al contexto histórico con el estallido de la Revolución Rusa en 1917, produjo que se introdujera en España por primera vez la obligatoriedad de participar en el sistema de ahorro para la vejez, dicho sistema se llamó Retiro Obrero Obligatorio (ROO), aunque es importante remarcar que el mecanismo subyacente seguía siendo el de la capitalización (Elu, 2006).

Cabe destacar también que la inclusión de dicho mecanismo fue conveniente para el Gobierno ya que permitió poner fin a los paros con un coste muy bajo en el corto plazo, ya que no debía hacer frente a pagos de elevada magnitud hasta que los futuros trabajadores fueran llegando a la edad correspondiente de retiro laboral (Elu, 2006).

Entrando en detalle, lo primero que se ha de decir del ROO es que está pensado como un sistema de mínimos, es decir, su función es paliar la pobreza de los antiguos asalariados en su última etapa vital. Por tanto, el sistema está pensado para los trabajadores de entre 16 a 65 años con una renta anual menor a 4.000 pesetas anuales (Elu, 2006).

Para ser más conscientes del carácter del sistema de pensiones impulsado desde 1919 es interesante tener presente los niveles salariales y de gastos de una familia de 5 miembros de la época (Tabla 1):

Tabla 1: Ingresos y gastos mensuales en pesetas de una familia obrera

Categoría	Ingresos / Gastos Mensuales en pesetas
Salario Medio	113,57
Alimentación	73,92
Lumbre y Luz	4,58
Arriendo Habitación	4,17
Vestimenta	9,17
Otros	5

Fuente: Zubero, (2006)

Ahora centrando el foco, en la transición al ROO, según (Elu, 2006) se tienen dos grupos divididos por edades:

- Trabajadores de entre 16 a 45 años: contaban con la promesa de alcanzar una pensión anual vitalicia a partir de los 65 años de 365 pesetas. Para conseguir dicho fin, el Estado contribuía con 1 peseta por cada mes trabajado y obligaba a los empleadores a contribuir con 3 pesetas por mes trabajado, resultando en un total de 48 pesetas anuales máximas de contribución.

En este grupo, había un componente de reparto intergeneracional claro, ya que contra más cercano a los 45 años se encontraba el trabajador, más beneficiado se hallaba por esta promesa de pensión fija de 365 pesetas anuales, ya que por sí mismo dicho trabajador no hubiera conseguido capitalizar una pensión de esa magnitud.

De igual forma, y para incentivar la afiliación por parte de las empresas a este sistema, se ofreció una rebaja del 25% de su cuota por trabajador, esto es, una bonificación asumida por el Estado de 9 pesetas anuales. También cabe destacar que la rentabilidad a la que se capitalizaron las pensiones era del 3,5%.

- Trabajadores de entre 45 y 65 años: aunque en este grupo la contribución de Estado y patronos era igual al del primer grupo, el Instituto Nacional de Previsión (INP) ponía ese dinero en cuentas de ahorro, las cuales podían ser incrementadas o bien vía aportaciones voluntarias o bien mediante aportaciones del Estado extraídas en base al “impuesto de sucesiones” del 5% sobre parientes de quinto grado o extraños.

Así, había dos opciones: la primera en caso de que el asalariado llegara a formar una pensión anual de 180 pesetas el INP era el encargado de administrarla; y la segunda

en caso de no llegar a dicha cifra, se entregaba la totalidad del dinero ahorrado a la persona o institución encargada del cuidado de la persona, pero en caso de no existir esa figura, el INP sería el encargado de racionarle sus ahorros dándole 30 pesetas mensualmente hasta que quedara sin fondos.

Por último, cabe destacar que en 1922 el INP creó un mecanismo de complementación de la pensión llamado Régimen de Mejoras, que consistía en la aportación voluntaria de los trabajadores para ampliar su pensión hasta las 2000 pesetas anuales como máximo o adelantar la jubilación a los 55 o 60 años en vez de a los 65 (Elu, 2006).

2.1.3 Subsidio de Vejez e Invalidez (1939)

En el contexto del transcurso de la Guerra Civil Española, más concretamente, en 1938 se establece el Fuero del Trabajo por parte del bando franquista, promulgando citas como: *“el Estado valora y exalta el trabajo y lo protegerá con la fuerza de la ley, otorgándole las máximas consideraciones y constituyéndolo en uno de los más nobles títulos de jerarquía y honor”* (BOE, 1938). Estableciéndose, por tanto, una declaración de intenciones intervencionista para con la economía.

De tal forma, una vez acabada la guerra en 1939 el Gobierno de Franco sustituyó el Retiro Obrero Obligatorio por el Subsidio de Vejez e Invalidez, estableciendo por primera vez en España un sistema de ahorro para la vejez basado en el reparto y no en la capitalización, e integrándose en este nuevo sistema el seguro de invalidez (Elu , 2006).

Entrando más en detalle, atendiendo al artículo tercero del (BOE, 1939), se revalorizó la promesa de las pensiones de 1 peseta diaria a 3 pesetas diarias, esto es, una pensión de 1.095 pesetas anuales. Todo ello para los trabajadores del sector privado con una renta inferior a las 6.000 pesetas anuales. Dicho gasto era financiado, fundamentalmente por las cuotas del 3% del salario cobrados directamente al empleador del asalariado.

Por último, y en contraste con el ROO, debido al artículo séptimo del nuevo sistema, se perdió parte del componente descentralizador de las Cajas Colaboradoras, ya que estas pasaron a ser delegaciones del INP, y por tanto requerían solicitar permiso antes de actuar (Elu , 2006).

2.1.4 Seguro Obrero de Vejez e Invalidez (1947)

En 1947 se establece el SOVI o Subsidio Obrero de Vejez e Invalidez, las características de este son parecidas a las del anterior sistema, con las siguientes diferencias:

- Regulación del concepto de invalidez a enfermedades de causas no laborales, esto es así ya que en caso de baja laboral actuaría el Seguro de Enfermedad. De tal forma, para acceder a la pensión por invalidez era necesario llevar al menos 5 años afiliado con 1.800 días de trabajo y tener 50 años cumplidos o 30 y contar con una incapacidad muy grave, como la pérdida total de la visión (BOE, 1947).
- Se introduce por primera vez en España el concepto de pensión por viudedad en el 1955, sin embargo, las condiciones para que fuera efectivo el recibo de tal pensión eran: por un lado, haber contraído matrimonio con 10 años de antelación de la muerte del cónyuge y, por otro lado, que la persona a recibir la pensión tuviera al menos 65 años (Muñoz, 2017).
- La actualización de la pensión a 125 pesetas mensuales, o lo que es lo mismo, 1.500 pesetas anuales, todo ello siempre y cuando el trabajador no percibiera un salario mayor a 18.000 pesetas anual (Elu, 2006). Tal revisión de la pensión cobra sentido pleno al observar la evolución de los costes de vida, siendo Julio de 1936 el punto de referencia (Tabla 2):

Tabla 2: Evolución de los costes de vida (Julio 1936 = 100)

Categoría	1940	1950
Alimentación	214,6	649,0
Vestimenta	204,7	688,3
Vivienda	108,9	202,9
Gastos de casa	162,8	463,7
Varios	145,8	367,1
Índice General	178,1	529,3

Fuente: Maluquer de Motes, (2013)

Sin embargo, dicha revalorización no consigue mantener el valor real debido a las fuertes subidas de precios. Esto justo a un punto de partida de las pensiones entendido como asistencial, abocó al conjunto de los trabajadores a la complementación de estas, vía entidades asociadas al Ministerio de Trabajo llamadas Mutualidades Laborales, las cuales, eran entidades especializadas por sectores laborales cuya función era encargarse de formar un sistema de reparto complementario (Elu, 2006).

2.1.5 Seguridad Social (1963)

Con la entrada de los “tecnócratas” al Gobierno Franquista, se dio una vuelta de 180 grados en cuanto a lo que política económica se refiere, ya que se buscaba gradualmente la apertura internacional (frente a la autarquía) y la liberalización parcial del mercado (frente a la regulación Estatal de salarios y condiciones laborales). De tal forma, y en línea con el resto de Europa, se experimentó un rápido crecimiento económico (Moradiellos, 2000).

En esta nueva línea reformista, se simplificó el sistema de pensiones unificando los distintos seguros sociales de la etapa anterior en un único sistema, todo ello en base a la Ley de Bases de la Seguridad Social en 1963 (BOE, 1963). En dicho nuevo sistema, se establecieron distintos regímenes: general (asalariados), autónomos, funcionarios públicos, entre otros.

Profundizando en el régimen de los trabajadores por cuenta ajena, llama la atención principalmente el paso a considerar de forma conjunta las contingencias, la aproximación de las bases de cotización con los salarios reales y el intento de unificación de prestaciones (BOE, 1963).

De tal forma, la fórmula para el cálculo de la pensión era la siguiente según el artículo 4 del (BOE, 1967):

$$\text{Cuantía pensión} = BR * (PN + PPC) * CR$$

Siendo:

- **BR** la base reguladora, calculada como la división entre 28 de la suma de las bases de cotización durante 2 años de forma ininterrumpida dentro los últimos 7 antes de solicitar la prestación.
- **PN** el porcentaje nacional, el cual va desde la asociación de 10 años cotizados con el 25% hasta los 35 años cotizados con el 50%, incrementándose por cada año de más cotizados un 1% dicho porcentaje.
- **PPC** el porcentaje profesional complementario, el cual tiene como máximo el 50% y se van haciendo asociaciones como las descritas anteriormente, determinadas esta vez por la mutualidad laboral correspondiente según la actividad laboral.
- **CR** el coeficiente reductor, el cual tendrá efecto nulo a los 65 (ya que será del 100%) pero irá reduciéndose en un 8% anual, llegando hasta los 60 años al 60%.

Luego, es en este punto, en el que se formaliza el paso de considerar las pensiones del Estado como un elemento asistencial para la vejez, a la principal fuente de ingresos para esta última etapa de la vida.

Tanto es así, que con el nuevo Boletín Oficial del Estado del 1972 se habla de “*suficiencia de las prestaciones económicas*” y se prevé en su artículo quinto la revalorización de las pensiones con el objetivo de mantener su valor real, sujeto eso sí a las posibilidades económicas de la Seguridad Social (BOE, 1972). De igual forma, también cabe destacar la iniciativa del artículo cuarto de aliviar “*la progresiva desigualdad entre las retribuciones de cada categoría*”, es decir, se elimina el porcentaje profesional complementario para igualar la renta de los diferentes pensionistas.

Por último, con la llegada de la Transición, se reafirmó el concepto de la protección social universal en el artículo 41 de la Constitución Española (BOE, 1978) y además se reemplazaron el INP y las Mutuas Laborales por:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social cuya función es la de administrar las prestaciones económicas.
- Tesorería General de la Seguridad Social cuya función es la de recaudar y gestionar las cuotas y el resto de los conceptos que suponen ingresos para la Seguridad Social.
- El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria cuya función es la de prestar servicios para la salud.
- El Instituto de Mayores y Servicios Sociales cuya función es la de gestionar los servicios sociales.

2.1.6 Reforma del 1985

Una vez establecido el sistema de pensiones tal y como lo conocemos hoy en día, es a partir del 1985 que se empieza a realizar una serie de reajustes para conseguir su sostenibilidad. Esto es así, según (Campos, 1996), debido a dos factores fundamentalmente:

- El primero se tiene en que la pensión media había crecido desde las 8.953 pesetas mensuales en 1977 a 32.779 pesetas mensuales en 1985, o lo que es lo mismo, en menos de 10 años se había casi cuádruplicado.
- Y el segundo se tiene en el incremento del número de pensionistas afiliados a la Seguridad Social, debido fundamentalmente a un gradual envejecimiento de la población española.

Por tanto, el gobierno socialista de Felipe González se vio abocado a la primera reforma de calado del sistema de pensiones (BOE, 1985):

- Se aumentó el período mínimo de cotización que daba derecho a la pensión contributiva de 10 a 15 años. Además, dos de ellos deberán estar comprendidos en los últimos ocho antes de solicitar la pensión.
- En el cálculo de la base reguladora se aumentó la cantidad de años a tener en cuenta de 2 a 8 años, luego por tanto como la evolución natural de los salarios (y las cotizaciones) es aumentar con el tiempo, cuantos más años se cojan para sacar la media, menor será la base reguladora.
- Se prevé la indexación de las pensiones al Índice de Precios al Consumo (IPC) de forma anual. Sin embargo, esta medida solo afectaba a las nuevas pensiones calculadas teniendo en cuenta las dos anteriores modificaciones.

Por último, cabe resaltar que fue con la Ley General de Sanidad del 1986 (BOE, 1986), con la que se dejó de pagar la Sanidad de los españoles mediante las cotizaciones a la Seguridad Social, y pasó a financiarse vía IRPF, IVA, Impuestos especiales, etc.

2.2 Pacto de Toledo del 1995

Ante una política pública de tal importancia social y presupuestaria, en 1995 se crea una comisión parlamentaria con integrantes de todos los partidos políticos para decidir sobre esta cuestión. De tal forma, y teniendo en cuenta la óptica de la Unión Europea, se desarrolló con el Gobierno de Aznar en 1997 la siguiente reforma (BOE, 1997):

- Se acentuó la proporcionalidad del efecto del número de años de cotización con respecto a la pensión recibida, así, con el mínimo de 15 años cotizados se cobraría el 50%, con 25 años cotizados el 80% y con 35 años cotizados el 100%. De igual forma, se amplía el período dentro del cual deben estar los 2 últimos años para poder acceder a la pensión contributiva, pasando de 8 a 15 años.
- Se aumentó la cantidad de bases de cotización para sacar la base reguladora de 8 a 15 años.
- Se indexaron las pensiones al IPC, pero esta vez además de forma retroactiva. Dejando claro que, en caso de desajuste entre el IPC estimado frente al real, tanto si hay una sobrestimación como una subestimación, en ambos serán corregidos en el ejercicio siguiente.
- Se separó claramente qué ingresos iban dedicados a qué gastos. De tal forma, quedó definido que las cotizaciones sociales de empresa y trabajador eran las que iban destinadas al pago de las pensiones contributivas entre otras rúbricas, mientras que el resto de las prestaciones no contributivas eran financiadas vía Presupuestos Generales del Estado.

- En línea con el punto anterior, tras aligerar los cargos que debían ser soportados por las cotizaciones sociales, se creó lo coloquialmente conocido como la “hucha de las pensiones”, esto es, un fondo de reserva del superávit de ingresos frente a los gastos de esta rúbrica.
- Se estableció el concepto del tope máximo de cotización a la Seguridad Social, el cual, sería definido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Se desincentivó la jubilación anticipada con una penalización del 8% anual sobre la base reguladora.

2.3 Reformas de 2011 y 2013 y situación actual de 2022

Debido tanto a la evolución de los gastos de la Seguridad Social, pasando de un gasto en pensiones frente al gasto público total de 28,79% en el año 2000 a un 35,51% en el año 2011 (Datosmacro, 2020), tanto como a una proyección de la evolución demográfica desfavorable para los intereses de la Seguridad Social, el Gobierno de Zapatero en 2011 desarrolló la siguiente reforma (BOE, 2011):

- Se aumentó los mínimos para acceder al sistema de pensiones. Ya que se aumentó tanto la edad mínima como los años de cotización necesarios, situándose a partir de 2027 en adelante, en 67 años como edad mínima de jubilación con 37 años cotizados. Sin embargo, también se introdujo la posibilidad de jubilarse con 65 años pero con una cotización mínima de 38 años y 6 meses.
- Se aumentó la cantidad de bases de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora pasando de 15 años a 25. No obstante, cabe recalcar que tanto esta medida como la anterior, fueron planificadas de forma que se introdujeran gradualmente y así no afectaran en tanta medida a los trabajadores cercanos a la edad de jubilación (Tabla 3).
- Se añadieron nuevas causas para la jubilación anticipada. En caso de que el trabajador tenga al menos 61 años, tenga 33 años cotizados y la causa de la extinción de contrato sea involuntaria:
 - Despido colectivo por causas económicas permitido por la autoridad laboral
 - Despido objetivo por causas económicas de acuerdo con el Estatuto de Trabajadores
 - Incapacidad, jubilación o fallecimiento del empresario individual
 - Finalización del contrato por causas de fuerza mayor
- Se añadieron incentivos a la jubilación parcial, esto es cobrar simultáneamente parte de la pensión mientras se continúa trabajando (y percibiendo salario) pero con un

máximo del 75% de la carga de trabajo respecto a la jornada completa anteriormente realizada. De tal forma, se producirá un incremento de la base reguladora por cada año trabajado después de la edad de jubilación marcada en el momento, el cual, dependerá de los años cotizados hasta el momento:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 %
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 %
- A partir de 37 años cotizados, el 4 %

Tabla 3: Aplicación gradual de las modificaciones del sistema de pensiones en 2011

Año	Edad de jubilación	Cotización para 100% de pensión	Años de cotización para retirarse a los 65	Periodo de cómputo
2013	65 años y un mes	35 años y un mes	35 años	16 años
2014	65 años y 2 meses	35 años y 2 meses	35 años y 6 meses	17 años
2015	65 años y 3 meses	35 años y 3 meses	35 años y 6 meses	18 años
2016	65 años y 4 meses	35 años y 4 meses	36 años	19 años
2017	65 años y 5 meses	35 años y 5 meses	36 años	20 años
2018	65 años y 6 meses	35 años y 6 meses	36 años y 6 meses	21 años
2019	65 años y 8 meses	35 años y 8 meses	36 años y 6 meses	22 años
2020	65 años y 10 meses	35 años y 10 meses	37 años	23 años
2021	66 años	36 años	37 años	24 años
2022	66 años y 2 meses	36 años y 2 meses	37 años y 6 meses	25 años
2023	66 años y 4 meses	36 años y 4 meses	37 años y 6 meses	
2024	66 años y 6 meses	36 años y 6 meses	38 años	
2025	66 años y 8 meses	36 años y 8 meses	38 años	
2026	66 años y 10 meses	36 años y 10 meses	38 años y 6 meses	
2027	67 años	37 años	38 años y 6 meses	

Fuente: BOE, (2011)

Dos años más tarde y esta vez con el Gobierno de Rajoy, se añaden dos variables exógenas a la hora de calcular la pensión, según el (BOE, 2013):

- Se añadió el factor de sostenibilidad, cuyo concepto consiste en el ajuste de las pensiones basado en la creciente esperanza de vida de forma que el total cobrado por los pensionistas de distintas generaciones sea similar. Dicho factor además, favorece la sostenibilidad del sistema y su fórmula es la siguiente:

$$FS_t = FS_{t-1} * \left[\frac{e_y^x}{e_y^{x+5}} \right]^{\frac{1}{5}}$$

Siendo:

- FS_t el factor de sostenibilidad en el año t
- e_y^x la esperanza de vida de una persona de edad actual Y en el año X

Así se ve como dicho factor se calcula en base al incremento de la esperanza de vida en 5 años. Por último, cabe recalcar que la entrada en vigor teórica era a partir de 2019, sin embargo, dicho factor de sostenibilidad no ha llegado a aplicarse hasta la fecha. No obstante, se calcula que el efecto de descuento que hubiera producido en las pensiones era del 0,47% (Instituto BBVA de pensiones, 2020).

- Se sustituyó la indexación al IPC por el Índice de Revalorización del Sistema (IR), el cual, pone el foco en las posibilidades financieras del sistema dando como resultado un valor comprendido entre el 0,25 % y el IPC + 0,5 % , más concretamente, su fórmula es la siguiente:

$$IR_{t+1} = g_{l,t+1} - g_{p,t+1} - g_{s,t+1} + \alpha \left[\frac{I_{t+1} - G_{t+1}}{G_{t+1}} \right]$$

Siendo:

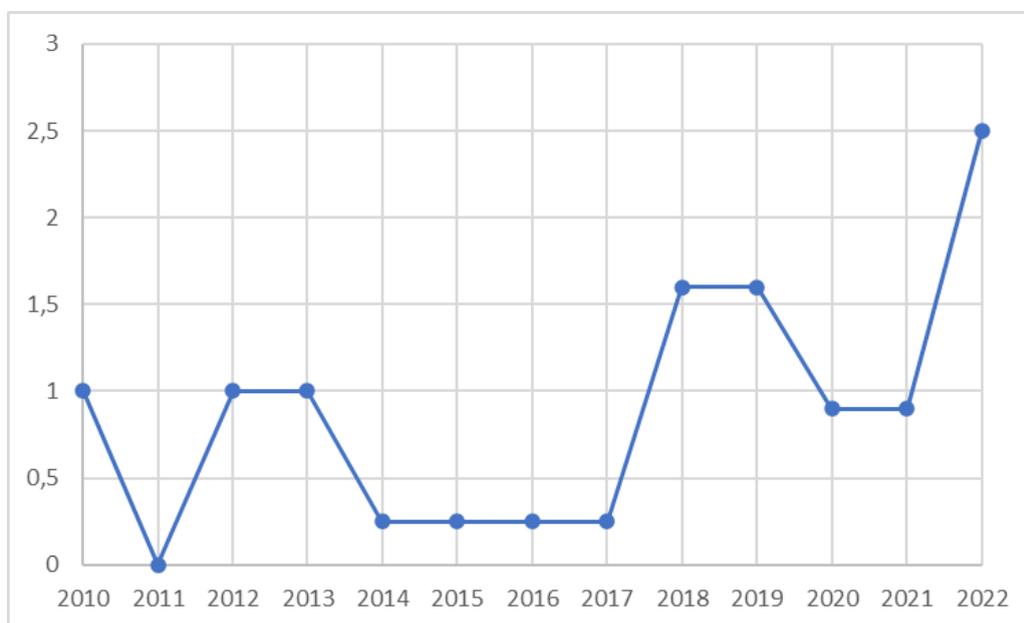
- IR_{t+1} el índice de revalorización de las pensiones
- $g_{l,t+1}$ la media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno de los ingresos del sistema de la Seguridad Social
- $g_{p,t+1}$ la media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno del número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social
- $g_{s,t+1}$ la media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores del efecto sustitución expresado en tanto por uno. El efecto sustitución se define como la

variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año

- α el parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33. El valor del parámetro se revisará cada cinco años
- I_{t+1} la media móvil geométrica centrada en $t+1$ de once valores del importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social
- G_{t+1} la media móvil geométrica centrada en $t+1$ de once valores del importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social

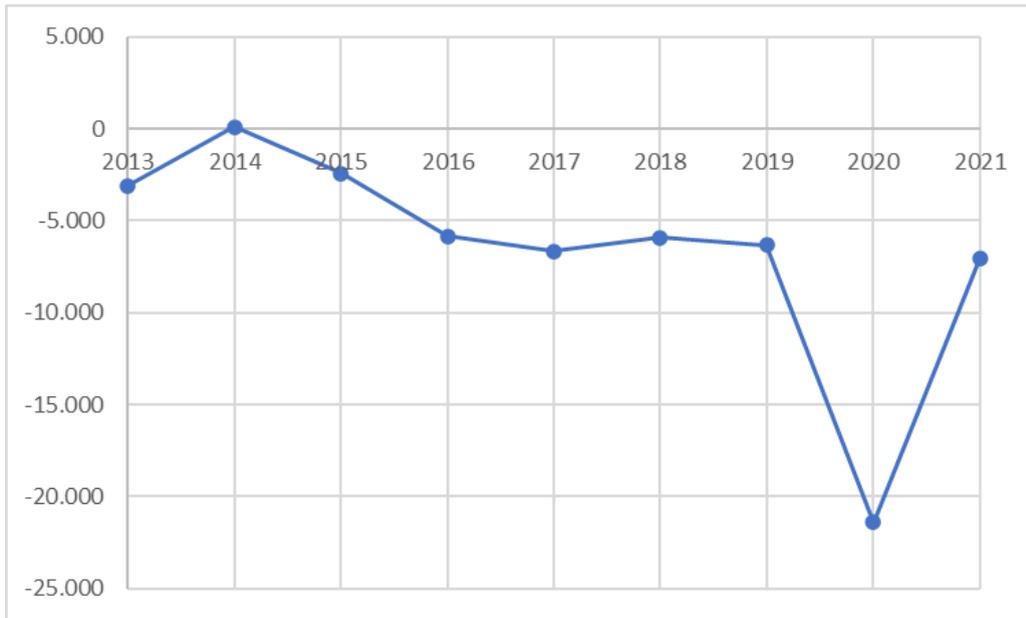
Como resultado de dicha reforma la revalorización de las pensiones desde 2014 hasta 2017 se mantuvieron en el mínimo del IR, es decir, el 0,25%. Esto es así ya que la Seguridad Social se encuentra en déficit desde entonces. Sin embargo, a partir de 2018, se suspende el uso del IR, (Gráfico 1), a pesar de que continúa el estado deficitario del sistema de pensiones, (Gráfico 2).

Gráfico 1: Porcentaje de revalorización aplicados a las pensiones con carácter general



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (EpData, 2022)

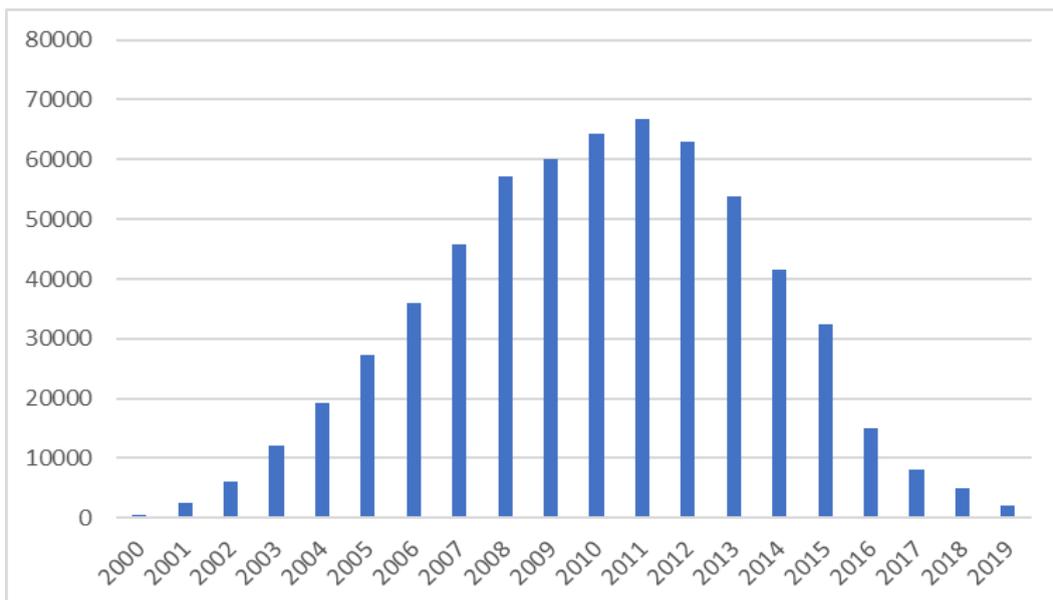
Gráfico 2: Evolución del déficit (en millones de euros) de la Seguridad Social



Fuente: Ministerio de Hacienda (EpData, 2022)

En el Gráfico 3 se observa cómo a pesar de haber contenido las revalorizaciones de las pensiones, no solo la “hucha de las pensiones” se ve ampliamente mermada sino que además no evita que se establezca un déficit estructural de alrededor de 6.000 millones de euros o lo que es lo mismo, el doble del coste anual del “Ingreso mínimo vital” (Instituto BBVA de pensiones, 2020).

Gráfico 3: Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (en millones de euros)



Fuente: Datos extraídos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (EpData, 2022)

A pesar de todo ello, el Gobierno de Pedro Sánchez ha vuelto a indexar las pensiones al IPC en el 2021 (BOE, 2021), lo cual, dado el actual contexto de valores de inflación ampliamente superiores a los de la última década, producirá en 2023, según (García, 2022), un extra de déficit estructural de 6000 millones para la Seguridad Social. Luego, el sistema de pensiones se enfrenta a un muy importante déficit antes de afrontar el ambicioso reto de incorporar a la jubilación la generación del “baby boom”, que precisamente inicia su llegada en 2023.

El resto de reformas concretadas por el Gobierno son las siguientes según (BOE, 2021):

- Se crearon nuevos incentivos para igualar la edad media real de jubilación a la edad ordinaria, ya que en 2021 la edad efectiva se encuentra en los 64 años mientras que la ordinaria es de 66 años (Bankinter, 2021). Por ello, se han implementado 3 medidas:
 - Revisión de las condiciones para las jubilaciones anticipadas, demoradas y forzosas.
 - Inclusión de incentivos para demorar las pensiones: 4% extra de pensión de forma vitalicia por cada año adicional pasada la edad efectiva de jubilación o un bono compensatorio calculado bajo la siguiente fórmula:

$$Pago \text{ \uacute{nico} } = 800 \left(\frac{Pens\u00edon \text{ inicial anual}}{500} \right)^{\frac{1}{1,65}}$$

En caso de que la cotización del trabajador superara los 44 años y 6 meses, dicho bono sería incrementado en un 10%.

- Aumento de los coeficientes reductores que penalizan la jubilación anticipada, aumentando su valor contra más se anticipe la jubilación y contra menos años cotizados se lleven. Siendo del 21% en caso de retiro con 24 meses de antelación y menos de 38 años y 6 meses; y del 2,81% en caso de retiro con 1 mes de antelación y más de 44 años y 6 meses.
- Se decretó que el déficit de la Seguridad Social será financiado parcialmente vía Presupuestos Generales del Estado.
- Se derogó el factor de sostenibilidad, el cual, fue creado en 2013 y nunca llegó a ser aplicado. Sin embargo, este ha sustituido por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, el cual, está formado por 2 componentes:
 - Reinicio del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, mediante un incremento de la cotizaciones sociales del 0,6% por contingencias comunes (0,5% extra la empresa y 0,1% extra el trabajador). Dicho incremento se producirá desde el 2023 y hasta el 2032, y sus fondos solo podrán usarse para atender a las desviaciones del nivel de gasto del segundo componente.

- A partir de 2032 se verificará si de acuerdo con las últimas previsiones del Ageing Report de la Comisión Europea, el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del informe de 2024 (usado como referencia). Y a razón de ello, a partir de 2033, se podrán dar 3 posibilidades:
 - En caso de que no se produjera ese sorpasso, se usaría dicha reserva o para minorar las cotizaciones sociales o para incrementar la cuantía de las pensiones.
 - En caso de que sí se produzca ese sorpasso, se usaría dicha reserva con un límite del 0,2% del PIB para sustentar el pago de pensiones contributivas.
 - Y en el caso de que sí se produzca ese sorpasso y esta nueva “hucha de las pensiones” no fuera suficiente, se buscará consenso mediante el Pacto de Toledo para reducir gastos, incrementar ingresos o una combinación de ambas. Cabe recalcar en este punto que, aunque el Gobierno espera almacenar un total de 50000 millones de euros, según los cálculos de (Instituto BBVA de pensiones, 2021) solo recaudará anualmente de entre 1700 a 2000 millones.

Por último, respecto al nuevo sistema de cotización de los autónomos por ingresos reales aprobado en el (BOE, 2022), decir que mientras que antes los trabajadores autónomos podían elegir la base cotización a la que adscribirse, ahora se van a ver obligados a cotizar según la estimación de sus rendimientos netos, la cual, podrá variarse cada 2 meses, es decir, 6 veces al año. Para así, una vez transcurrido el ejercicio, se deberán de regularizar las cuotas, esto es, en caso de que las previsiones de ingresos reales fueran menores a los verdaderos ingresos reales, el autónomo deberá de abonar la diferencia de cuotas, y en caso contrario, sería la Administración la que debería de abonar la diferencia.

Entrando en detalle de lo que se entiende por ingresos reales, se tiene que se calculan deduciendo de los ingresos todos los gastos producidos en el ejercicio de la actividad que sean necesarios para la obtención de ingresos del autónomo. Sobre esa cantidad, se aplica además una deducción por gastos genéricos del 7% (3% para los autónomos societarios) (BOE, 2022). De tal forma, se aplicará progresivamente dicho sistema llegando en 2025 a los tramos mostrados en la Tabla 4.

Tabla 4: Tramos por ingresos reales para trabajadores autónomos en 2025

Tramos	Base de cotización	Cuota
Hasta 670 euros	718,95	200
Entre 670 y 900 euros	784,31	220
Entre 900 y 1166,70 euros	849,67	260
Entre 1166,70 y 1300 euros	947,71	290
Entre 1300 y 1500 euros	960,78	294
Entre 1500 y 1700 euros	960,78	294
Entre 1700 y 1850 euros	1143,79	350
Entre 1850 y 2030 euros	1209,15	370
Entre 2030 y 2330 euros	1274,51	390
Entre 2330 y 2760 euros	1356,21	415
Entre 2760 y 3190 euros	1437,91	440
Entre 3190 y 3620 euros	1519,61	465
Entre 3620 y 4050 euros	1601,31	490
Entre 4050 y 6000 euros	1732,03	530
6000 euros o más	1928,10	590

Fuente: Infoautónomos, (2022)

3. Parámetros de los sistemas de pensiones

En el presente capítulo se analizan los distintos parámetros de los sistemas de pensiones que permiten configurar directa o indirectamente el funcionamiento de los mismos. Teniendo en cuenta, que el funcionamiento del sistema implantado en España está basado en que la masa de asalariados con sus cotizaciones permiten pagar las pensiones de los jubilados, a cambio de devengar el derecho a cobrar dicha pensión en el futuro.

Además de ello y a pesar de las recientes reformas del Gobierno, parece clara la necesidad de seguir analizando las opciones que tiene la Seguridad Social para garantizar la sostenibilidad y suficiencia del sistema de jubilación español, de tal forma, se desglosan los elementos que componen los ingresos y los gastos del sistema.

3.1 Ingresos del sistema

La fórmula de los ingresos principales del sistema de pensiones, y por tanto factores a analizar, es la siguiente:

$$\text{Ingresos de la Seguridad Social} = \left(\sum_{n=1}^n SB_n * CC \right) + TAC$$

Siendo:

- **n** los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social
- **SB** el salario bruto anual de cada trabajador
- **CC** el porcentaje de las contingencias comunes, el cual, está formado por dos componentes: el porcentaje a cargo de la empresa y el porcentaje a cargo del trabajador
- **TAC** las transferencias desde la Administración Central

3.1.1 Población activa: inmigración y natalidad

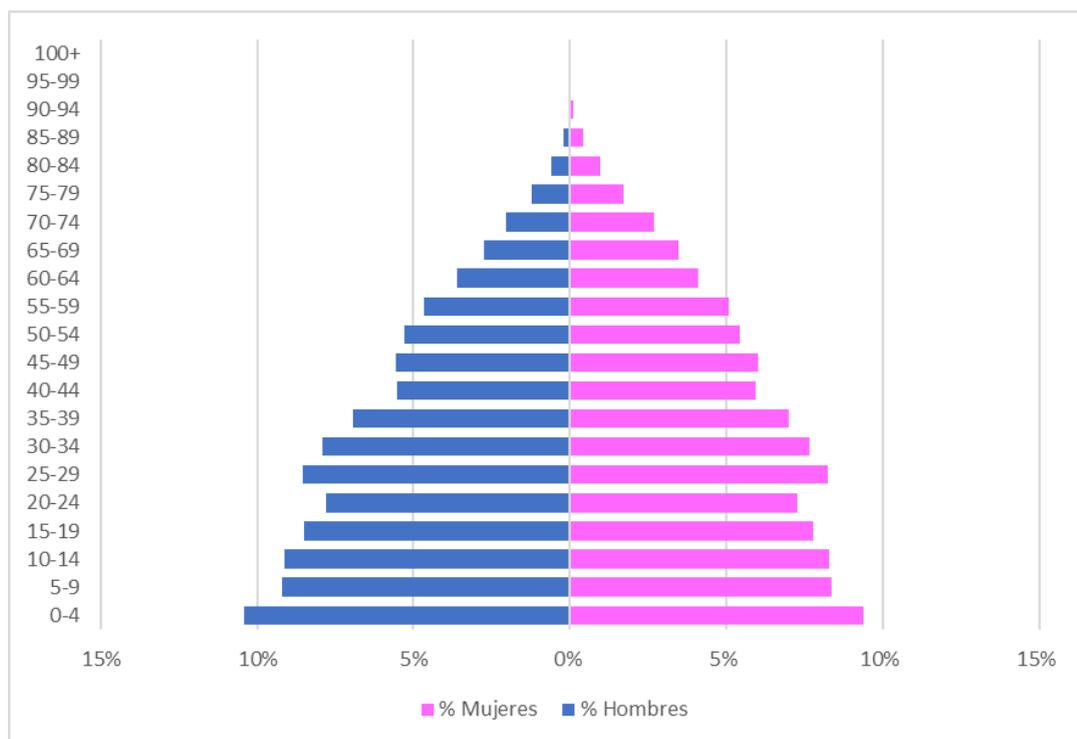
Pasando a analizar el factor de la población activa, está claro que un aumento de la misma produciría un aumento de los ingresos de la Seguridad Social. Esto solo sería una solución a corto plazo ya que dichos nuevos trabajadores también devengarían derechos de cobro que ejercerían en el futuro y el porcentaje de población activa no puede crecer ilimitadamente.

Sin embargo, sí que es verdad que España tiene un amplio margen de mejora en ese aspecto, ya que mientras otros países como Alemania, Suiza o Suecia, tiene un porcentaje de tasa de empleo superior al 80%, mientras que en España dicha métrica se sitúa en el 68%, casi 5

puntos porcentuales menos que la media de la Unión Europea (UE). En especial, este problema se acentúa si se pone el foco tanto en el grupo más joven (de 15 a 24 años) con una tasa de empleo nacional del 22,3% frente al 33,5% de media de la UE, como en el más adulto (de 55 a 64) con una tasa de empleo del 53,8% frente al 58,6% de media de la UE. Todos estos datos han sido extraídos de (Eurostat, 2020) y para el año 2019, es decir, antes de la crisis del coronavirus.

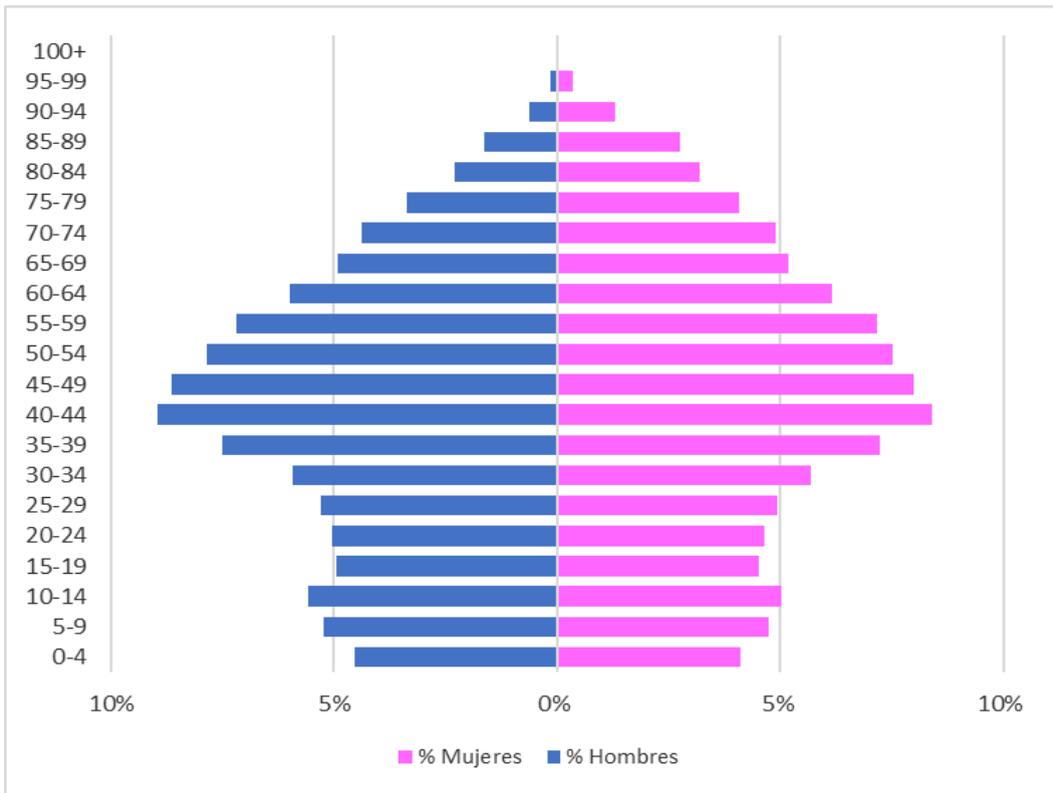
Pero el principal problema con respecto a este factor en concreto es el envejecimiento generalizado de la población española. Esto viene producido tanto por una caída de la tasa de fecundidad pasando de 2,88 hijos por mujer en 1963 (año en el que se creó la Seguridad Social) a 1,19 en la actualidad (Datosmacro, 2021), como por un incremento de la esperanza de vida pasando de 69,86 en 1963 a 83,06 años (Datosmacro, 2021). Dando como resultado una inversión progresiva de la pirámide poblacional, ver los gráficos 4, 5 y 6.

Gráfico 4: Pirámide poblacional en España en 1960



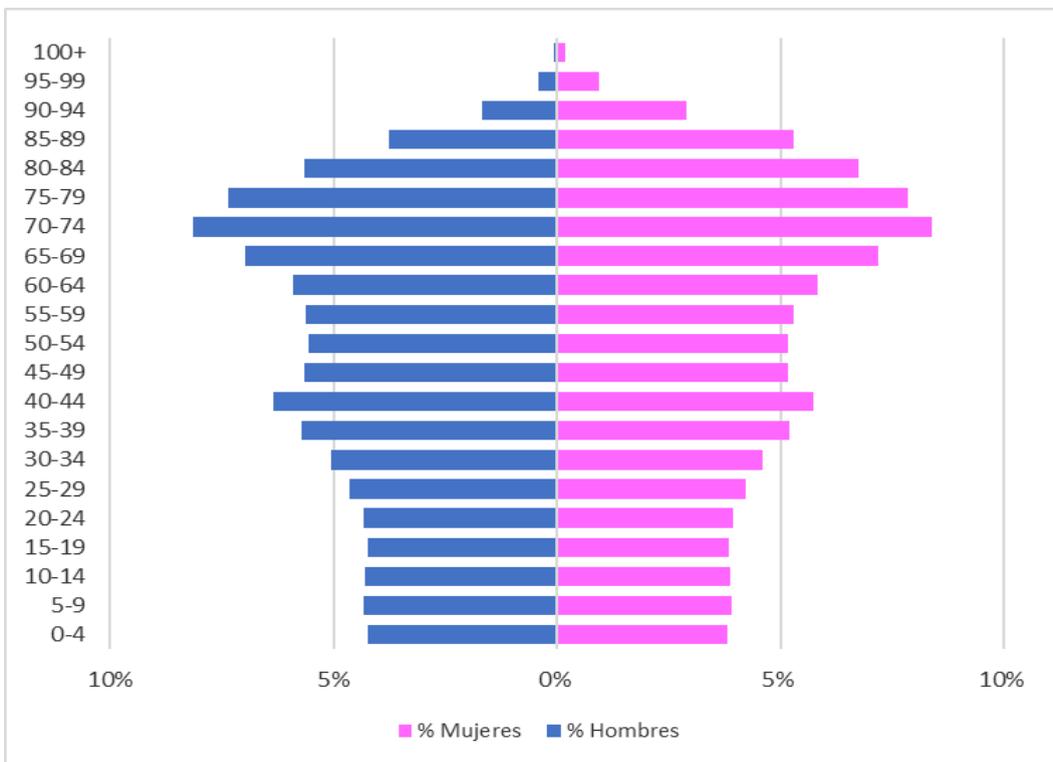
Fuente: PopulationPyramid, (2019)

Gráfico 5: Pirámide poblacional en España en 2019



Fuente: PopulationPyramid, (2019)

Gráfico 6: Previsión de la Pirámide poblacional en España en 2050



Fuente: PopulationPyramid, (2019)

Por tanto, las opciones que quedan para intentar revertir esa situación son por un lado favorecer la natalidad y por otro atraer inmigrantes en edad de trabajar. Respecto a la primera opción se ve que es una medida a medio-largo plazo interesante ya que aunque la tasa de fecundidad actual es muy cercana a 1, los españoles desearían tener de media 2,2 hijos (Gøsta, 2013), pero por varias causas, entre las que destacan el cambio de valores culturales y la precariedad laboral de los jóvenes españoles, dichas expectativas se ven frustradas.

Y respecto a la segunda opción, y de mayor relevancia dado su efecto más a corto plazo, se tiene la atracción de inmigrantes. Sin embargo, cabe destacar que además de que la integración socio-cultural de los inmigrantes pueda suponer un reto, no todos los inmigrantes cuentan con las mismas características (edad, formación, experiencia laboral...), por tanto ni su evolución laboral (ni sus cotizaciones al sistema) serían las mismas.

De tal forma, las proyecciones de la AIREF en base a un escenario de crecimiento económico medio, revalorización de las pensiones al nivel de la inflación (1,8%), período de cómputo de 25 años y edad efectiva de 64,1 años en el 2050, es decir, la previsión de los posibles efectos de una política de atracción de inmigrantes ceteris paribus sería el presentado en la Tabla 5.

Tabla 5: Previsión de los posibles resultados de una política de atracción de inmigrantes

	2019	2035	2050	Media 1990-2019	Media 2020-2035
Gasto en pensiones (% del PIB)	10,9	12,5	13,2	8,6	12,6
Impacto en deuda (% extra de deuda)	0	10,9	40,7	0	15,7
Número de pensiones (Millones)	9,8	12,1	14,7	8,1	12,2
Pensión media (euros)	991,6	1465,2	2121,3	616,3	1502,3
Tasa de Cobertura (%)	59,4	61,4	57,8	45,4	60,6
Tasa de Dependencia (%)	26	34,8	42,5	21,6	35,3

Fuente: AIREF, (2020)

Donde:

- El gasto en pensiones (% del PIB) hace referencia a las pensiones contributivas
- Impacto en deuda (% extra de deuda) hace referencia al efecto acumulado sobre la deuda pública con respecto al nivel de 2017

- Tasa de cobertura (%) hace referencia al cociente entre la pensión promedio y el salario promedio
- Tasa de Dependencia (%) hace referencia al cociente entre la cantidad de personas mayores a 67 años entre la cantidad de personas en edad de trabajar (de 16 a 66 años)

Dichos resultados, no resultan demasiado alentadores por sí mismos, en especial si se pone el foco en el impacto de la deuda, la cual, ya se encontraba alrededor del 100% del PIB antes de la crisis de la pandemia y ahora mismo se encuentra al 120% del PIB (Datosmacro, 2022). Por tanto se ven claras las limitaciones de esta opción en el largo plazo.

Por último, destacar que todo aumento de la cantidad de personas cotizando para el sistema se basa en un incremento de la cantidad de empleo adecuado a las habilidades de los trabajadores nacionales (o internacionales) ofrecida, y para ello es necesario fundamentalmente la generación o atracción de empresas. Dicho objetivo es compartido por la amplia mayoría del arco parlamentario, sin embargo, la forma de conseguirlo es asunto de mayor discusión que queda fuera del alcance del presente trabajo.

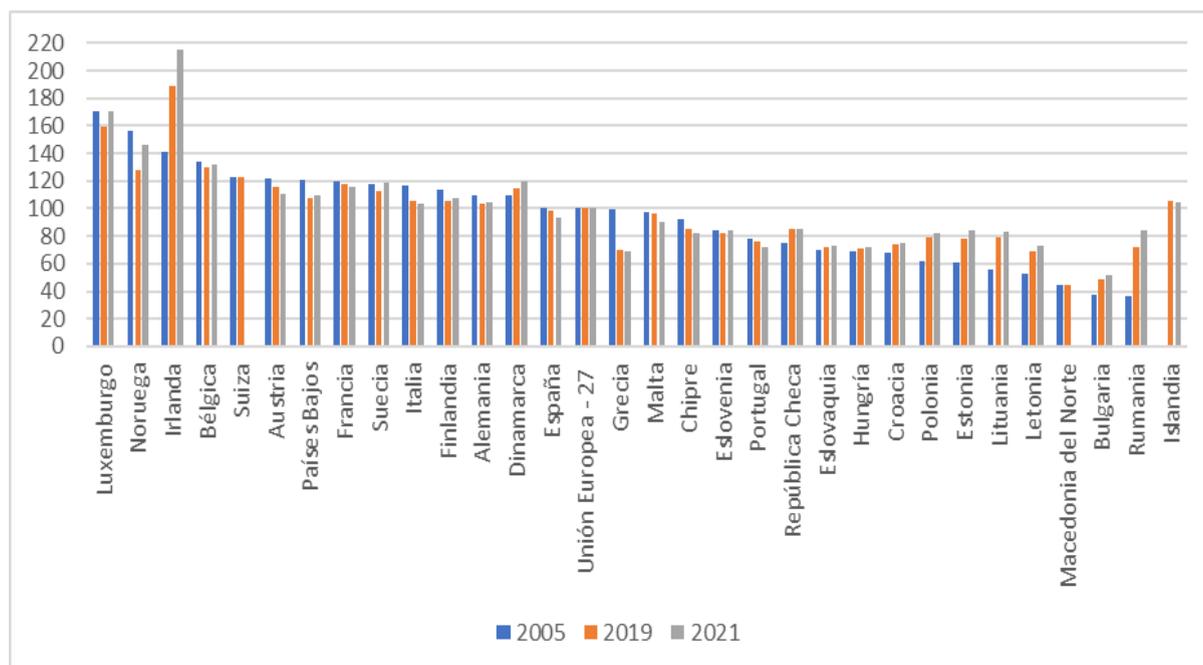
3.1.2 Nivel salarial y productividad

Pasando a analizar el factor del nivel salarial y de la productividad, se tiene que entender en primera instancia qué es la productividad y cuál es su importancia con respecto al mantenimiento de la suficiencia de las pensiones públicas. De tal forma, se entiende por aumento de la productividad, la capacidad de hacer un uso más eficiente de los factores de producción (capital monetario, capital humano y la tecnología disponible), o en otras palabras, usar la menor cantidad de recursos posibles para producir una misma cantidad (Economipedia, 2016).

Respecto a su importancia con las finanzas de la Seguridad Social, se ve de forma clara con este ejemplo ficticio: dado un salario medio de 2000 euros (coste de las cotizaciones sociales incluidas) en el año X, con unas cotizaciones sociales del 30% y con una proporción de 3 a 1 de trabajadores por pensionista. Esto daría como resultado una pensión media de 1800 euros ($2000 * 30\% * 3$ trabajadores). Sin embargo, dado la evolución demográfica se pasa a una proporción de 2 a 1 de trabajadores por pensionista en el año X+10, pero gracias a un aumento de la productividad del 50% se pasa a tener un salario medio de 3000 euros, arrojando por tanto una pensión media de la misma cuantía que en el año X ($3000 * 30\% * 2 = 1800$ euros). En resumen, gracias al aumento de la productividad se ha conseguido mantener el nivel de las pensiones, cosa distinta ha ocurrido con la tasa de cobertura la cual ha pasado de ser en el año X del 90% ($1800/2000$) al año X+10 del 60% ($1800/3000$).

Una vez clara la importancia de la productividad para mantener el nivel de prestaciones de la Seguridad Social, también cabe recalcar su papel en el largo plazo con respecto al crecimiento económico, el incremento de los beneficios empresariales y la creación de puestos de trabajo. Tras ello, es interesante analizar la evolución de la productividad en España en comparación con el resto de socios europeos (Gráfico 7).

Gráfico 7: Evolución de la productividad en Europa (UE-27=100)



Fuente: Eurostat, (2022)

Así, se ve como la evolución de España con respecto a la media europea es negativa ya que tanto antes de la pandemia (2019) como en 2021 su productividad por hora trabajada había menguado con respecto a la media europea. Esto se debe principalmente por un estancamiento de la productividad española y por la mejora en este aspecto de algunos de los integrantes de la UE, entre ellos, destacan: Estonia, Letonia, Lituania y Polonia.

Por tanto, queda claro que España tiene margen para mejorar su productividad, y además este es un objetivo compartido tanto por los partidos de derechas como por los de izquierdas. A pesar de ello, cómo conseguirlo es algo más complejo y objeto de mucho debate, ya que aglutina reformas de tanto calado como la regulación del mercado laboral, del nivel de regulación/desregulación de los sectores económicos, la unidad de mercado o el nivel de impuestos necesario para la función pública. Y mientras la derecha tiende a pensar que la

fórmula para aumentar la productividad, pasa por lo que se suele denominar como “laissez faire”, la izquierda tiende a pensar todo lo contrario.

Por último, merece la pena recordar que la percepción que los trabajadores tengan sobre el sistema de pensiones del que participan es fundamental a la hora de atraer y retener talento, es decir, empleados españoles o extranjeros cualificados que permitan extraer el máximo valor añadido posible. Ya que nadie quiere formar parte de un sistema de pensiones insolvente e insostenible, y esto es especialmente relevante para aquellos que más capacidad tienen de “votar con los pies”.

3.1.3 Cotizaciones Sociales

Como se comentaba al principio del presente capítulo, el porcentaje de las contingencias comunes está formado por dos componentes: el porcentaje a cargo de la empresa, siendo en 2022 del 23,6 %, y el porcentaje a cargo del trabajador, siendo en 2022 del 4,7% (Unión Sindical Obrera, 2021). Destacando también que existe un tope máximo de cotización que en 2022 asciende a 4139,40 euros mensualmente (BOE, 2022).

Es claro que un aumento del porcentaje de cotizaciones sociales dedicadas al pago de las pensiones, produciría un incremento de los ingresos del sistema en el corto plazo. Sin embargo, antes de ello es importante pararse a analizar también las posibles repercusiones en el medio y largo plazo.

De tal forma, es interesante desgranar los impuestos pagados por un trabajador medio en España: dado un salario medio bruto anual de 26535 euros, lo cual, implica un coste medio anual para las empresas de 34469 euros (dadas las cotizaciones sociales a cargo de la empresa). Se debe descontar las cotizaciones sociales a cargo del empleado 1685 euros y otros 3877 en concepto de IRPF, dando un salario a percibir en la cuenta de 20973.

Sin embargo, quedan por descontar los impuestos indirectos, lo cual, deja el resultado final en 19541 euros, o expresado en otros términos, el porcentaje deducidos de impuestos frente al salario total es de 43,31% (Rogers & Philippe, 2019). Por último, es importante recordar que otros impuestos (como el Impuesto de Bienes Inmuebles) y tasas no han sido incluidas en dicho cálculo.

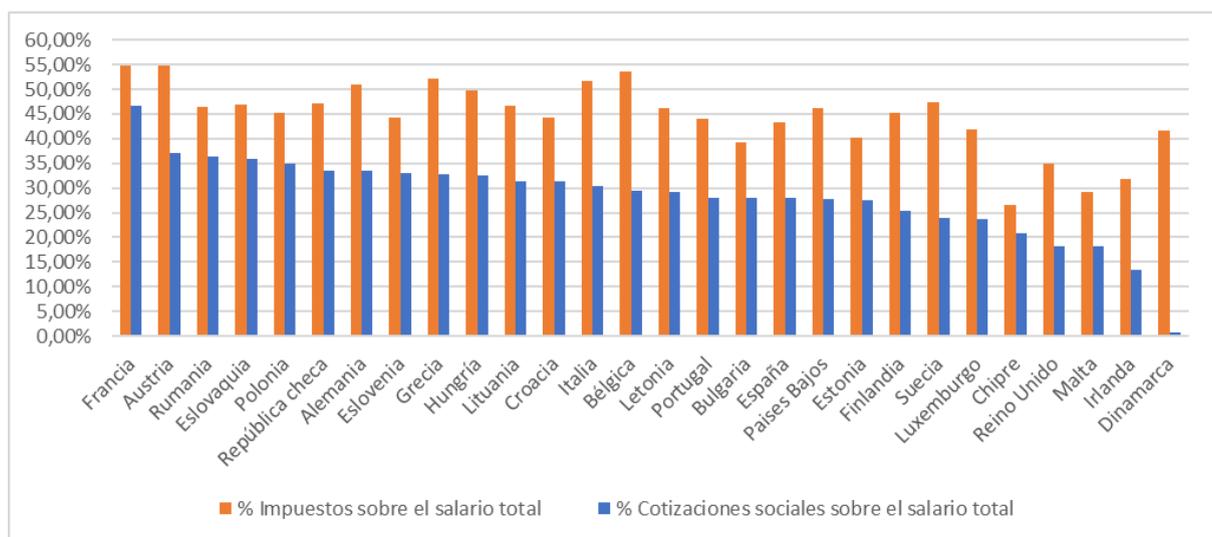
Tabla 6: Desglose del salario medio anual en España a 2019

Salario medio total	34469
Cotizaciones sociales a cargo de la empresa	-7943
Salario medio bruto	26535
Cotizaciones sociales a cargo del trabajador	-1685
IRPF	-3877
Salario medio a percibir	20973
IVA	-1431
Salario medio limpio real	19541
Porcentaje de impuestos sobre el salario total	43,31%

Fuente: Rogers & Philippe, (2019)

Como se ha podido observar, la cantidad de impuestos pagada en España no es despreciable, aunque para coger perspectiva tanto del porcentaje de impuestos sobre el salario total como del porcentaje de cotizaciones sociales sobre el salario total se ha elaborado el Gráfico 8, donde se sacan ambas proporciones para los salarios medios de cada uno de los distintos países europeos.

Gráfico 8: Porcentaje de impuestos / cotizaciones sociales sobre el salario total por países



Fuente: Rogers & Philippe, (2019)

Así se puede ver como en una gran cantidad de países las cotizaciones sociales suponen más de la mitad de los impuestos pagados por un trabajador medio. Esto, en combinación, a estar ligeramente por debajo de la media de los socios europeos, ha llevado a ejecutar medidas como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que lejos de repartir el peso del problema con las pensiones intergeneracionalmente, lo carga totalmente en los actuales trabajadores con el incremento del 0,6% de las cotizaciones sociales (Instituto BBVA de pensiones, 2021). Además de ello, esta opción es en sí poco deseable debido al estancamiento de la productividad visto en el Gráfico 7.

Y dicha tendencia no acaba ahí, sino que algunos partidos proponen el destope de las cotizaciones sociales (Onda Cero, 2021), opción que en primera instancia puede llegar a sonar razonable: “que paguen más los que más tienen”. Pero que incluso en el corto plazo produciría un gran desincentivo a la ya comentada necesidad de atraer y retener talento en España, ya que se abriría más la brecha en 2 ámbitos: el primero entre lo que la empresa ha de pagar por el trabajador y lo que el trabajador realmente recibe, y el segundo entre lo que el trabajador cotiza y lo que realmente va a recibir en su jubilación. Este segundo ámbito ocurriría en el caso de que no se ampliará proporcionalmente la pensión a recibir, pero sí ese fuera el caso, no se estaría atajando el problema, si no espaciándolo temporalmente. En conclusión, no parece que esta vía de reforma sea la óptima.

3.1.4 Transferencias desde la Administración Central

Analizando el último factor que supone ingresos para el pago de las pensiones, se tiene las transferencias desde la Administración Central. Y es que la necesidad de las mismas lleva siendo una realidad durante casi una década, debido al déficit estructural y creciente de la Seguridad Social. Sin embargo, esta situación ya viene de antes, ya que se han ido excluyendo prestaciones de la Seguridad Social progresivamente a lo largo de los años, lo cual, también supone un alivio para sus cuentas. El caso más representativo quizá sea cuando en 1986 se dejó de financiar la Sanidad con las cotizaciones sociales para pasar a hacerlo vía impuestos (BOE, 1986).

Sin embargo, la capacidad de transferencia del Estado español a la Seguridad Social puede verse limitada tanto en el corto plazo por el déficit presupuestario que se mantiene desde 2008 (Datosmacro, 2022), como en el largo plazo ya que al igual que el envejecimiento de la población incrementará los gastos del sistema de pensiones, también lo hará en otras rúbricas, especialmente en Sanidad y Dependencia. Por tanto, las opciones para mantener las transferencias son dos:

- Reorganizar el resto de las partidas de gasto del Estado, ya que según informes de la AIREF se han encontrado casi 30000 millones de euros (casi el 6% del gasto público) de difícil justificación y eficacia (AIREF, 2019). Pese a que sea el Gobierno quien encarga dichos informes parece un objetivo de complicado cumplimiento debido a la falta de voluntad política para atajar esa falta de eficiencia en el gasto público.
- Aumentar la recaudación, lo cual, inevitablemente lleva a pensar en primera instancia a un incremento de los impuestos, aunque no necesariamente tiene que pasar por ahí, claro ejemplo lo tenemos en la coyuntura actual de inflación. Pero centrándonos en una subida de impuestos que fuera realmente significativa debería de afectar al grueso de la población, y esto es casi tan impopular como los recortes presupuestarios.

Sin embargo, es importante comentar la situación de Francia, ya que viendo el Gráfico 8, este es el país europeo que más porcentaje de cotizaciones sociales sobre el salario medio total utiliza. Esto es así ya que en el cálculo de la anterior gráfica se incluye el impuesto finalista creado en 1991 cuyo nombre es “Contribución Social Generalizada” en la que se aplicaba en dicho año un 1,1% a salarios y rentas de capital para financiar las pensiones. Dicho impuesto ha ido incrementándose hasta llegar al 9,2% para los salarios de trabajadores y autónomos y hasta el 6,6% para los propios pensionistas en 2018 (Rallo, 2017).

En conclusión, no parece que esta opción sea una vía de reforma adecuada, aunque sí que es verdad que por el momento es necesaria para pagar las cuantías a las que tienen derecho los pensionistas.

3.2 Gastos del sistema

La fórmula de los gastos principales del sistema de pensiones, y por tanto factores a analizar, es la siguiente:

$$\text{Gastos de la Seguridad Social} = \sum_{n=1}^n CP$$

Siendo:

- **n** los pensionistas
- **CP** la cuantía de la pensión bruta de cada uno de dichos jubilados

3.2.1 Condiciones para el acceso a la jubilación

Las dos condiciones básicas para el acceso a la jubilación son: la edad y el número de años cotizados. De tal forma, en el año 2021 la edad de jubilación estaba establecida en los 66 años con un mínimo de 36 años cotizados, aunque también existía la posibilidad de jubilarse a los 65 años si se tenían 37 años cotizados o más.

Sin embargo, la edad efectiva de jubilación a 2021 era de 64 años, por tanto había una diferencia media de 24 meses, aunque para 2027 la edad ordinaria de jubilación estará en los 67 años y 37 años cotizados, luego si la edad efectiva no crece al unísono tal diferencia se incrementará. Lo que esto significa es de gran relevancia, ya que no solo es que se empiece a pagar antes a los trabajadores que se prejubilán, sino que además dichos trabajadores dejan de cotizar, luego el sistema de la Seguridad Social pierde por partida doble.

Por tanto, no sorprende que la opción de aproximar la edad media real de jubilación a la edad reglamentaria haya sido ya impulsada por el Gobierno recientemente como ya se desarrolló en el último epígrafe del anterior capítulo. De igual manera, y como se hizo con el efecto de una política de atracción de inmigrantes, es interesante analizar la predicción de la AIREF del efecto de acercar la edad promedio real de retiro a los 67 años ceteris paribus (Tabla 7), es decir, en base a un escenario de crecimiento económico y demográfico medio, revalorización de las pensiones al nivel de la inflación (1,8%), período de cómputo de 25 años, pero con edad efectiva de jubilación de 67 años en el 2050.

Tabla 7: Previsión de los posibles resultados de acercar la edad real de retiro a los 67 años

	2019	2035	2050	Media 1990-2019	Media 2020-2035
Gasto en pensiones (% del PIB)	10,9	12,7	12,6	8,6	12,6
Impacto en deuda (% extra de deuda)	0	16,2	40,8	0	18,4
Número de pensiones (Millones)	9,8	12,1	14,6	8,1	12,2
Pensión media (euros)	991,6	1512,6	2048,5	616,3	1516,5
Tasa de Cobertura (%)	59,4	81,3	93,4	45,4	79,3
Tasa de Dependencia (%)	26	38,5	53	21,6	39,3

Fuente: AIREF, (2020)

Como se puede observar esta medida resulta más efectiva en cuanto a retención del gasto de pensiones sobre el PIB frente a la del efecto de la política de atracción de inmigrantes, esto es así, ya que mientras una aplaza temporalmente el problema, la otra reduce la cantidad de gasto total endureciendo las condiciones de entrada al sistema. De igual manera, hay que reconocer que en términos de tasa de dependencia hay un empeoramiento frente a la anterior política, lo cual, va dando evidencia de que con solo una política no se va a solucionar los problemas de la Seguridad Social.

3.2.2 Pensión media

Uno de los principales factores a la hora de calcular la pensión media es la cantidad de bases de cotización de la vida laboral que se tienen en cuenta para ello. En la actualidad, en España desde 2022 se utilizan los últimos 25 años, pero esto no siempre fue así ya que al comienzo de la Seguridad Social solo se utilizaban los últimos 2 años como se vió en el anterior capítulo del presente trabajo.

Sin embargo, debido a la evolución de las finanzas del sistema, es preciso plantearse si esto es justo, ya que, en términos medios, según van avanzando laboralmente los trabajadores suelen ir recibiendo mayores salarios y por tanto van aportando mayores cotizaciones a la Seguridad Social. Luego, cuantos más años se incluyeran en el cálculo de la pensión más fielmente se reflejaría lo cotizado frente a lo que se fuera a recibir. Bajo dicha idea, la AIREF ha hecho las siguientes estimaciones sobre la ampliación del periodo de cálculo de la pensión a 35 años manteniendo el resto de los factores constantes:

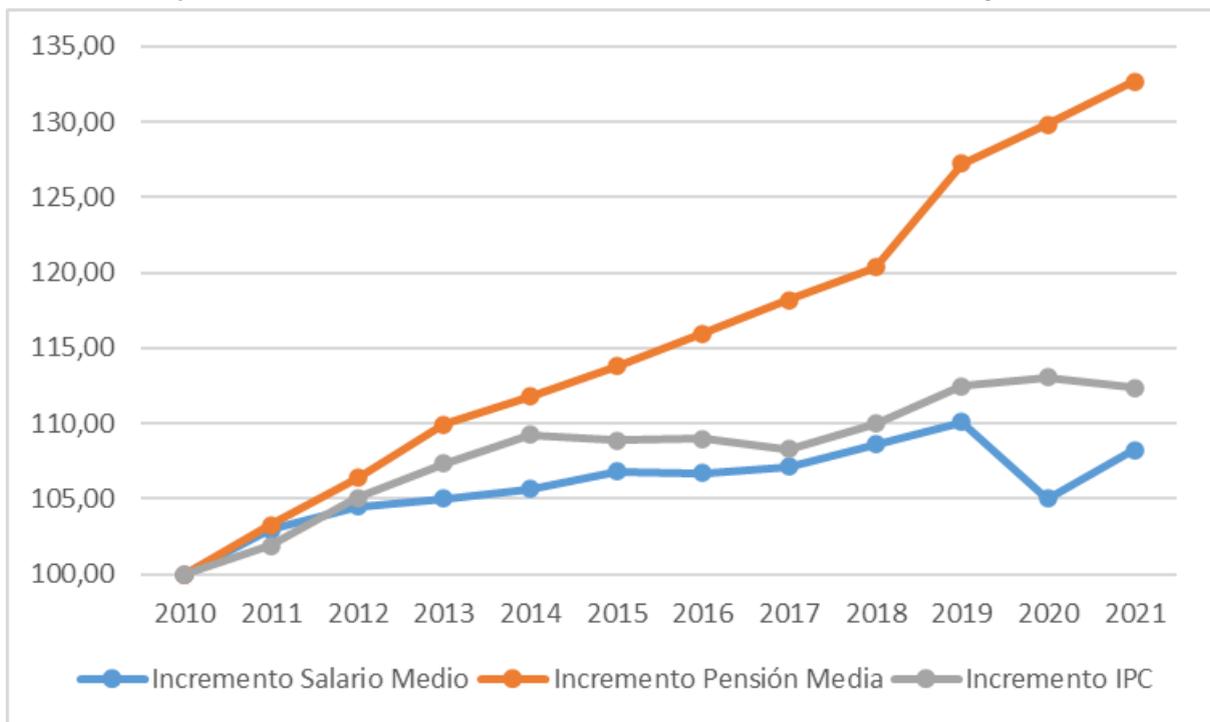
Tabla 8: Previsión de los posibles resultados de aumentar el periodo de cálculo de la pensión a 35 años

	2019	2035	2050	Media 1990-2019	Media 2020-2035
Gasto en pensiones (% del PIB)	10,9	12,7	13,6	8,6	12,8
Impacto en deuda (% extra de deuda)	0	12,8	45,9	0	17,6
Número de pensiones (Millones)	9,8	12,9	16,5	8,1	13
Pensión media (euros)	991,6	1390,9	1875,5	616,3	1411,4
Tasa de Cobertura (%)	59,4	58,4	51,2	45,4	57,5
Tasa de Dependencia (%)	26	38,5	53	21,6	39,3

Fuente: AIREF, (2020)

Como se puede observar esta medida es de las tres la menos efectiva en términos de gasto en pensiones e impacto en deuda. Aunque sí es verdad que es interesante, desde el punto de vista del sistema, ya que es la que permite un mayor control de la pensión media. Ello junto a la evolución del incremento de la pensión media frente al salario medio y el IPC, Gráfico 9, deja una conclusión clara: la pensión media está creciendo por encima del “coste de la vida”, y sobre todo, muy por encima del salario medio, llegando en 2021 a ser la diferencia casi del 25%.

Gráfico 9: Evolución del incremento del Salario Medio, Pensión Media y el IPC

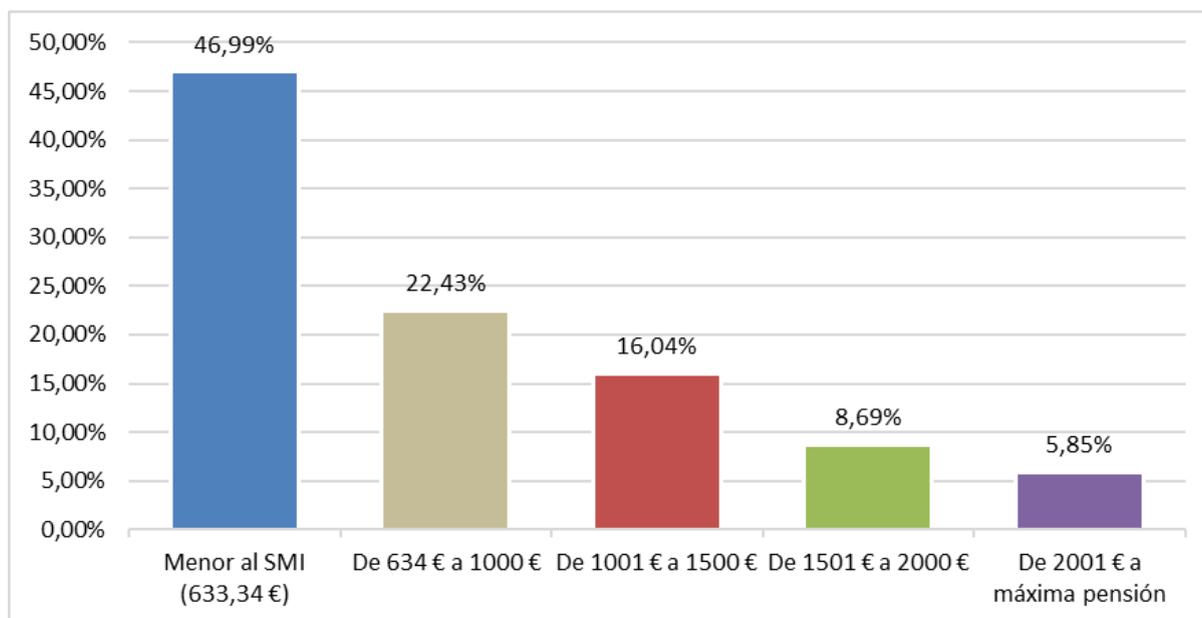


Fuente: Datosmacro, (2022), La Moncloa, (2021) y EpData, (2022)

Asimismo, cabe dejar claro que dichos incrementos de la pensión media, además de por la revalorizaciones del Gobierno, vienen provocados principalmente por la propia dinámica del sistema de pensiones, es decir, como los salarios de los trabajadores que empiezan a jubilarse ahora son mayores que los salarios que cobraron los actuales pensionistas, esto produce que cuando dichos trabajadores empiezan a ejercer su derecho a la jubilación aumentan el promedio de la cuantía de pensión.

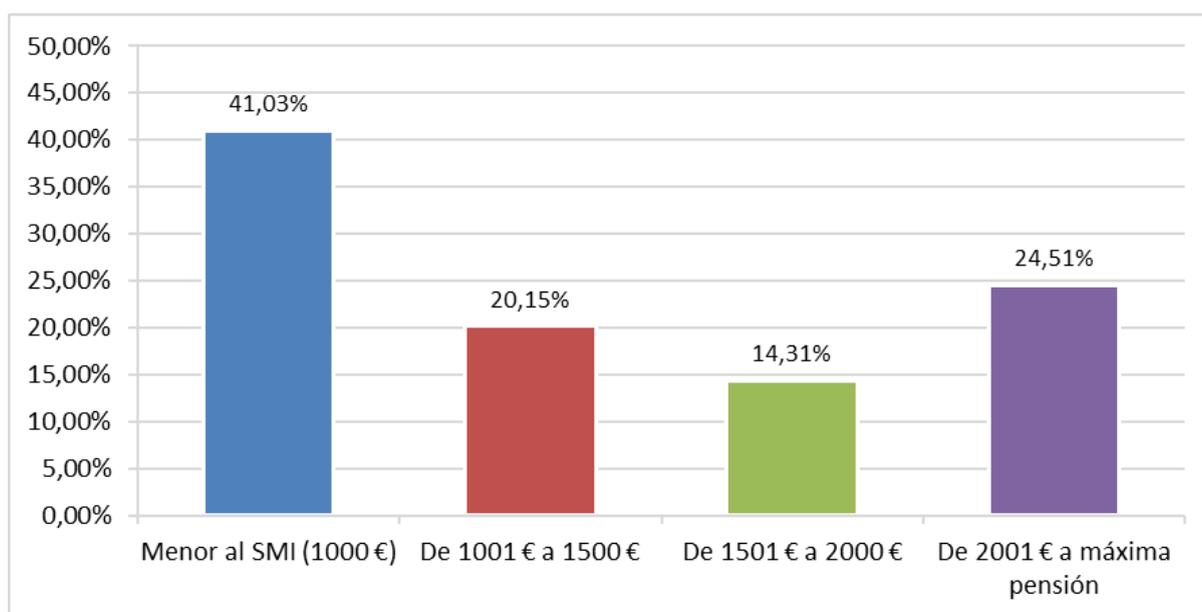
La prueba de ello se tiene en la evolución de la Gráfica 10 a la Gráfica 11, donde se ve cómo a pesar del más que significativo crecimiento del Salario Mínimo Profesional (SMI), de 633,34 euros en 2010 a 1000 euros en 2022 (Datosmacro, 2022), hay un menor porcentaje de pensionistas en la actualidad cuya pensión está por debajo del SMI.

Gráfico 10: Distribución de la cantidad de pensiones por su cuantía en 2010



Fuente: eSTADISS - Estadísticas del INSS, (2022)

Gráfico 11: Distribución de la cantidad de pensiones por su cuantía en 2022



Fuente: eSTADISS - Estadísticas del INSS, (2022)

Por último, no debe olvidarse que las cifras dadas tanto de SMI como con respecto a las pensiones son en bruto y en 14 pagas, lo cual, significa que cuando se va a disfrutar de la pensión por la que se ha cotizado, esta no está libre de impuestos, sino que se ha de aplicar el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) sobre ellas.

4. Propuestas de reforma

Una vez analizados los parámetros del sistema de pensiones español, se llega a la conclusión que variando solo una de las diferentes opciones que se tienen a disposición no es suficiente para dar sostenibilidad y suficiencia al sistema.

Es por ello que es necesario una serie de reformas de calado que permitan tanto solventar el estado deficitario de la Seguridad Social como repartir el peso de los ingresos de los pensionistas españoles, para que deje de depender únicamente del organismo público.

De tal manera, en el presente capítulo se plantean 10 propuestas clasificadas de la siguiente forma:

Basadas en la reforma de los incentivos al ahorro,

Propuesta 1: Crear una cuenta de aportación voluntaria para la capitalización a largo plazo

Propuesta 2: Crear un fondo obligatorio de ahorro individual para cada trabajador

Basadas en la reforma del sistema de la Seguridad Social,

Propuesta 3: Reincorporar el Índice de Revalorización del Sistema frente al IPC

Propuesta 4: Restablecer el Factor de Sostenibilidad frente al MEI

Propuesta 5: Reajustar las normas y condiciones de acceso a la Seguridad Social

Propuesta 6: Unificar los regímenes en solo uno

Propuesta 7: Ampliar la transparencia para la gestión de expectativas de los futuros pensionistas

Propuesta 8: Crear una política de atracción y retención de talento joven

Basadas en la reformulación de las cuentas de la Seguridad Social,

Propuesta 9: Reorganizar las cuentas de la Seguridad Social

Propuesta 10: Mantener la contributividad del sistema

4.1 Reforma de los incentivos al ahorro

Un apunte importante respecto a la situación de ahorro en la población española es que el activo más utilizado para dicho fin es la vivienda. Y es que en 2017, un 84% de la población poseía al menos una casa según (López, 2020), y aunque dicho porcentaje se ha visto reducido en los últimos años llegando al 76,2%, dicha proporción sigue siendo sensiblemente mayor a la media europea situada en el 69,8% según (Marrero, 2021).

Una de las grandes ventajas de esta forma de ahorro es que permite, una vez acabada de pagar la hipoteca, reducir el gasto en este coste fijo de forma significativa. Sin embargo, la contrapartida es que dicho activo es poco líquido, o en otras palabras, aunque las necesidades monetarias en esta rúbrica se ven menguadas, se sigue necesitando de ingresos para el resto de gastos.

En la actualidad, y desde prácticamente el inicio de la Seguridad Social, los trabajadores miran el futuro de su jubilación con la expectativa de que la práctica totalidad de sus ingresos vengan del sistema público de pensiones. Es por ello, que cuando se habla de ajustar el sistema para hacerlo sostenible, la sociedad siente pavor de forma totalmente comprensible. Tanto es así, que en Marzo de 2020 ha sido calificado por la encuesta del CIS como uno de los 10 mayores problemas que enfrenta España (CIS, 2020).

Por ello lo que se propone en esta primera y segunda reforma, es diversificar las fuentes de ingresos destinadas al ahorro para la vejez, de forma que las pensiones del sistema público vayan menguando su importancia progresivamente hasta que solo representen alrededor de algo más de la mitad de los ingresos totales de los jubilados.

1. Crear una cuenta de aportación voluntaria para la capitalización a largo plazo

Antes de empezar a desgranar la propuesta es interesante analizar cuál es el estado actual de los incentivos al ahorro a largo plazo en España. Así, lo más parecido que se tiene son los beneficios fiscales a los planes de pensiones.

La manera en la que estos funcionan es la siguiente: cada euro invertido en un plan de pensiones permite la reducción de esa misma cantidad de la base imponible del IRPF. Posteriormente, cuando se va a retirar el dinero de dicho vehículo financiero se incrementa la base imponible del impuesto al trabajo en la cuantía retirada, esto es, el principal del ahorro y las posibles rentabilidades generadas. Además, el límite de desgravación de la base imponible general es de 1500 euros en el 2022, produciendo por tanto un ahorro fiscal máximo anual de 750 euros (BOE, 2022). Cabe comentar que previamente dicho límite era de 8000 euros.

A priori, el actual funcionamiento parece más un diferimiento fiscal que una rebaja. No obstante, bajo la razonable hipótesis de que los tipos marginales serán más bajos durante la etapa de jubilación frente a la activa, se vislumbra una posible esperanza de ahorro fiscal. Desafortunadamente, esto no es así, ya que los cambios entre tipos marginales en la práctica

no son lo suficientemente significativos como para superar las comisiones de la banca para este tipo de productos (1,28% si se suma las comisiones de gestión y de depósito). A todo esto se le añade, que dichos productos financieros tienen una rentabilidad muy por debajo de la obtenida por el mercado, ya que entre 2004 y 2019 obtuvieron una rentabilidad del 2,44% (AIReF, 2019).

De tal manera, lo que en un inicio parecía ser un incentivo para el ahorro a largo plazo como complemento a la pensión pública, es en realidad una subvención encubierta a la banca, o al menos es ella la más beneficiada en esta operación. Sin embargo, la solución a dicha situación pasa en primera instancia por entender en profundidad el problema:

Ya que únicamente se bonifican los planes de pensiones como mecanismo de ahorro para la vejez, y estos solo se puede ofertar en el caso de que la entidad tenga domicilio social en España, se tiene una barrera de entrada legal (BOE, 2004) que impide la competencia, y por tanto favorece que los productos ofertados puedan ser caros y de cuestionable calidad, sin que sean desechados por los consumidores.

Por tanto, la solución a este problema no pasa por reducir progresivamente el límite de desgravación fiscal (como se ha estado haciendo hasta ahora), sino todo lo contrario, es decir, pasa por ampliar dicha bonificación a todo tipo de activos financieros, siempre y cuando estos se utilicen para la acumulación de riqueza para esta última etapa vital. Así, el oligopolio bancario se vería obligado a competir frente al resto de entidades financieras e incluso frente a particulares con conocimientos del mercado bursátil.

Así, entrando en detalle, la idea de esta primera propuesta consiste en la creación inmediata de una cuenta de aportación voluntaria para la capitalización a largo plazo, en la que en ella se podría invertir en cualquier activo financiero con la ventaja de que no se pagaría el impuesto sobre las ganancias de capital hasta que no se retirara el dinero de dicha cuenta, algo muy similar a lo que ya ocurre con los fondos de inversión donde se puede mover el capital de uno a otro de forma gratuita, pero esta vez sin discriminar entre activos financieros. No obstante, dicho capital no podría sacarse de dicha cuenta hasta que el titular cumpliera los 55 años, o en casos excepcionales como desempleo de larga duración a partir de los 35 años o enfermedad incapacitante sin restricción de edad.

Asimismo, se bonificaría fiscalmente las aportaciones a tal cuenta, con el mismo mecanismo ya explicado para los planes de pensiones, pero con la gran diferencia de que a la hora de rescatar el dinero, solo se pagarán impuestos por las ganancias de capital producidas, es

decir, se pasaría del 47% (tipo máximo de la base imponible general) al 23% (tipo máximo de la base imponible de ahorro).

Por último, con respecto a su viabilidad financiera para el Estado Español, cabe recalcar que cuando el límite a las desgravaciones fiscales estaba en 8000 euros, el coste de dicha medida para las arcas públicas era de 1643 millones de euros (450 millones en realidad si se tiene en cuenta el diferimiento fiscal) (AIReF, 2019), pero como la propuesta elimina dicho diferimiento se pone el foco en esta primera cifra. A ello, se debería de sumar lo que el Estado dejaría de recaudar por el impuesto de capital por las transacciones realizadas dentro la cuenta de ahorro a largo plazo, y sí es verdad que es complejo de estimar cuánto sería ya que no se sabe cuál sería la acogida a este gran incentivo a la capitalización. Por tanto, se debería de establecer un límite inicial cauto a las desgravaciones fiscales en aras de ir estudiando la evolución del recibimiento por parte de la ciudadanía en conjunto con las posibilidades de las finanzas del Estado.

2. Crear un fondo obligatorio de ahorro individual para cada trabajador

Como ya se explicó previamente en el presente trabajo, cuando se habla de salario bruto no se incluye en esta definición lo que el empresario cotiza por el asalariado, luego en el imaginario colectivo cabe la posibilidad de que o bien, ni siquiera haya conciencia de su existencia o bien, de que dicha aportación sea algo ajeno a los trabajadores.

Nada más lejos de la realidad, las cotizaciones sociales por parte del empleador son parte del salario del trabajador ya que devengan derechos para dicho empleado. Además, es una porción nada despreciable, ya que supera el 30% del salario bruto (Unión Sindical Obrera, 2021):

- 23,6% para contingencias comunes
- 5,5% para desempleo
- 0,6% para formación profesional
- 0,2% para el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)
- Un porcentaje variable en concepto de contingencias profesionales, esto es, accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), que dependiendo de la peligrosidad del mismo van desde 1,5% para oficinistas hasta el 6,7% para trabajadores de la construcción.

En otras palabras, al incluir las cotizaciones sociales a cargo del empresario dentro del salario bruto, da como resultado que el salario medio bruto anual en 2019 pase de ser 26535 euros a 34469 euros, casi 8000 euros de diferencia (Rogers & Philippe, 2019).

Por tanto, la primera parte de esta propuesta consiste en redefinir el concepto de salario bruto de manera que se vea claramente cuál es el salario total real del trabajador, y por tanto haya más transparencia y consciencia de cuánto realmente se está cotizando a la Seguridad Social.

De igual manera, desgranando las cotizaciones sociales a cargo del trabajador, en caso de tener un contrato fijo, se tiene (Unión Sindical Obrera, 2021):

- 4,7% para contingencias comunes
- 1,55% para desempleo
- 0,1% para formación profesional

En resumen, se dedica en total un 28,3% para contingencias comunes y un 7,05% para desempleo.

Partiendo de esta base, y con la idea de que la segunda parte de la propuesta consiste en crear un fondo obligatorio de ahorro individual para el trabajador, se tiene que lo más justo es que todos deberían contribuir en ello: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la Seguridad Social, los trabajadores y la empresa. De forma que, entre todos ellos se llegara a un total de 8% del salario total, luego óptimamente cada uno aportaría alrededor del 2%. Posteriormente, el trabajador sería el encargado de decidir en qué entidad y en cuál vehículo financiero depositar dichos fondos.

Una opción muy interesante para aquellos trabajadores que desempeñan su labor en empresas con representación sindical, es que podrían negociar colectivamente con las diferentes entidades financieras para conseguir condiciones más favorables, como costes de gestión o depósito más bajos a los de mercado. Sin embargo, e independientemente de la empresa en la que se trabaje, la decisión final la tendría el individuo, el cual, aun no teniendo conocimientos del mercado bursátil, siempre podría acudir a un especialista, al igual que cuando se tiene un problema de salud así se suele hacer, o simplemente contratar un fondo de gestión pasiva que replicase algún índice como el S&P 500, MSCI World o el IBEX 35, debido a sus bajos costes y su rentabilidad en línea con el mercado.

Un ejemplo ilustrativo de ello: tomando como referencia el salario total anual medio, e invirtiendo ese 8% del mismo, esto es, mensualmente alrededor de 230 euros, a un tipo de interés medio anual del 7,95%, es decir, el rendimiento histórico del IBEX 35 (Gallén, 2022), y dada una inflación media anual del 2,25%, esto es, la inflación desde la entrada de España en el euro (Datosmundial, 2022). Da como resultado, tras 35 años de capitalización, una cifra de aproximadamente 300000 euros de poder adquisitivo actual, es decir, que si el empleado medio español empezara a hacer uso del sistema planteado desde los 30 años,

cuando llegara a los 65 dispondría de un capital nada despreciable para complementar su pensión.

Pasando a analizar la implantación de dicho sistema, en primer lugar lo que se ha de decir es que dicha medida viene en sustitución de las bonificaciones de las contribuciones del empleador a favor del empleado a instrumentos de previsión social empresarial. Y en segundo lugar, y aun reemplazando el actual sistema por el que se propone, se es consciente de la ambición de la propuesta y es por ello que se plantea una implantación inmediata pero progresiva en líneas con las finanzas de todas las partes. Un ejemplo de implantación de un sistema similar se encuentra en Reino Unido, ver Tabla 9.

Tabla 9: Evolución de los aumentos porcentuales del sistema de automatic enrolment británico

Fecha	Empresario	Trabajador	Estado	Total
Del 01/10/2012 al 31/03/2018	1%	0,8%	0,2%	2%
Del 01/04/2018 al 31/03/2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Desde 01/04/2019	3%	4%	1%	8%

Fuente: Martínez-Cue, (2019)

La propuesta podría disgregarse también por grupos de edades, de forma que no afectara a los jóvenes en la incorporación al mercado laboral, es decir, que en una primera instancia el empresario no aportara nada al fondo de ahorro individual de dicho trabajador.

Por último, es importante recalcar la importancia de las reformas planteadas a los incentivos al ahorro, ya que establecen las bases de un país cuyas familias tendrían un mayor nivel patrimonial al actual, lo cual, es sinónimo de mayor estabilidad y resistencia frente a posibles crisis o imprevistos de cualquier índole, y de mayor independencia frente a presiones de la clase política o empresarial. Además, fomentaría en la ciudadanía una mayor consciencia sobre las expectativas para su vejez ya que parte de la responsabilidad de la misma se vería de vuelta en sus propias manos.

4.2 Reforma del sistema de la Seguridad Social

Como se ha podido observar en el presente trabajo, desde prácticamente el inicio de la Seguridad Social, esta ha ido ajustando sus normas según sus posibilidades de sostenibilidad, es decir, se han ido produciendo una serie de sucesivos recortes en esta

política pública. Lo que ha dado como resultado, que cuando un joven se incorporaba al mercado laboral entraba con unas perspectivas de funcionamiento del sistema público de pensiones y más tarde veía como dichas normas de acceso habían cambiado, generando así, una incertidumbre intergeneracional sobre cuáles son realmente esos derechos devengados al cotizar.

De esta manera, lo que se propone es una serie de medidas en pos de cuadrar las cuentas de la Seguridad Social en el corto, medio y largo plazo, a cambio de garantizar la estabilidad de las mismas, y acompañadas de los incentivos al ahorro anteriormente descritos.

3. Reincorporar el Índice de Revalorización del Sistema frente al IPC

Parece de sentido común que un sistema que gasta más que ingresa de forma estructural, no puede permitirse aumentar significativamente sus gastos. Sin embargo, al tratarse de las pensiones de nuestros mayores parece que se nubla el juicio, o más bien que dado su gran poder de movilización y su cada vez mayor poder electoral, debido al creciente número de votantes que suponen, parece imposible hacer las reformas que se saben que se tienen que hacer.

Sin embargo, es necesario un ejercicio de pedagogía por parte de nuestra clase política y de responsabilidad colectiva. Y es que hay múltiples razones para pensar que a este colectivo también le toca hacer parte del esfuerzo para llevar a cabo las reformas planteadas:

- Dado el estado de déficit estructural del sistema de la Seguridad Social y los escasos recursos de la “hucha de las pensiones”, ver Gráfico 2 y 3, no parece viable actualizar las pensiones al IPC, y la situación se recrudece todavía más dada las actuales tasas de crecimiento del coste de la vida.
- Como se vió en el Gráfico 9, la pensión media crece tanto por encima del IPC como por encima de los salarios desde hace más de una década.
- Al comparar el Gráfico 10 y 11, se ve que la distribución de la cuantía de las pensiones evoluciona de forma favorable, ya que no solo hay un menor porcentaje de pensionistas cuya pensión es superior al SMI sino que también hay un mayor porcentaje de pensionistas cuya pensión se encuentra por encima de los 2000 euros brutos mensuales.
- De media en el año 2017, los pensionistas recibían 1,74 euros de pensión por cada euro cotizado según los cálculos de (Moraga & Ramos, 2020).
- La tasa de sustitución media (pensión media / salario medio) es 13,6 puntos porcentuales superior a la media de los países de la Zona Euro (Garcia, 2019).

Por tanto, lo que se propone es la reincorporación inmediata del Índice de Revalorización del Sistema de la Reforma del 2013, lo cual, no tiene por qué ser sinónimo (por mucho que se empeñen algunos grupos parlamentarios en convencer de ello) de revalorizaciones al 0,25% sistemáticas, sino un ejercicio de verdadera solidaridad intergeneracional, para que en conjunto del resto de reformas se llegué al equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social.

4. Restablecer el Factor de Sostenibilidad frente al MEI

Dada la gran noticia de que España es uno de los países con una mayor esperanza de vida, se puede dar la situación de que un padre y un hijo que comparten profesión (y por tanto salario) a la hora de jubilarse, el padre vaya a cobrar una pensión de cuantía X durante potencialmente Y años, y que el hijo cuando también llegue a ese mismo momento, también vaya a cobrar la misma cuantía X pero debido a que la esperanza de vida ha subido en Z años, dicha pensión se vaya a cobrar potencialmente durante Y+Z años. Por ende, si se quiere que ambos cobren en total la misma cantidad de dinero, ya que han cotizado lo mismo, habrá que disminuir la cuantía de la pensión del hijo ya que este la va a cobrar durante más tiempo, todo ello claro descontando el efecto de la inflación.

A dicho mecanismo, se le conoce como el Factor de Sostenibilidad, y este sí representa equidad entre generaciones, a diferencia del Mecanismo de Equidad Intergeneracional que aumentando un 0,6% las cotizaciones sociales, pone la carga espacialmente en los trabajadores más jóvenes, ya que aumentando los costes de contratación se dificultará la creación de empleo.

Por tanto, lo que se propone es la reincorporación inmediata del Factor de Sostenibilidad, pero con una modificación: realizar el cálculo de la esperanza de vida de forma más individualizada, es decir, en caso de que por un lado se pertenezca a un colectivo de profesiones consideradas peligrosas, penosas o insalubres, o por otro lado se padezca determinadas enfermedades muy tasadas que afecten de forma determinante a la longevidad, conjugar esto dentro del mencionado mecanismo, permitiendo incluso arrojar aumentos en la pensión inicial, según la edad de jubilación.

En resumen, lo que se busca con el Factor de Sostenibilidad es que dos trabajadores con las mismas características y cuya cantidad cotizada sea la misma, ambos reciban la misma cantidad total de pensión independientemente de la evolución de la expectativa de vida potencial.

5. Reajustar las normas y condiciones de acceso a la Seguridad Social

Probablemente esta reforma sea la más conflictiva de todas, pero a la vez de las más necesarias, esto es, volver a reajustar las normas y condiciones de acceso a la Seguridad Social. Y es que dada la evolución demográfica española de envejecimiento progresivo, se podría pasar de una tasa de dependencia del 26% en 2019 al 53% en 2050 según (AIReF, 2020), es decir, pasar de que hayan 4 personas en edad de trabajar por cada pensionista a que haya tan solo 2. Todo ello en el contexto en el que la Seguridad Social está en déficit desde el 2015, el gasto en pensiones ya copa casi el 40% del gasto público total y la tasa de empleo en el 2019 en España era del 68% (Eurostat, 2020). Luego en aras de repartir el problema mayúsculo que se tiene con las pensiones en España entre las distintas generaciones, se propone:

- Ampliar la cantidad de bases de cotización para calcular la base reguladora a toda la vida laboral, excluyendo del cálculo los 5 peores años de la carrera laboral.
- Ampliar la cantidad de años de cotización para cobrar el 100% de la base reguladora a 45 años, reduciendo el coeficiente de penalización a un 3% por año que falte de cotización.
- Transformar la edad de jubilación de una edad estática a un rango flexible de valores entre los 60 y los 75 años.

Bajo estos nuevos reajustes, es el trabajador quién debe decidir cuándo y bajo qué pensión pública quiere jubilarse, sin olvidar claro, tanto el componente de capitalización obligatoria (Propuesta 2) como el opcional (Propuesta 1). Esta opción contrasta con la estrategia seguida por el Gobierno de aplicar tabla rasa para con todos los trabajadores incentivando bajo coeficientes de penalización mucho mayores al propuesto, ver (BOE, 2021), el acercamiento de la edad efectiva a la edad ordinaria. De tal forma, se va a analizar posibles casuísticas que ofrece este nuevo paradigma:

- El caso de un trabajador que lleva 35 años cotizados y quiere jubilarse a los 60 años: sufrirá por un lado un recorte del 30% ya que se jubila con 10 años cotizados menos de lo establecido, y por otro lado al elegir jubilarse en el extremo más bajo del rango de edades dado, el Factor de Sostenibilidad entrará en juego conjugando su esperanza de vida según su caso particular. Este puede ser el caso de un ingeniero informático de la UPV, que aprovechando su buen salario y los incentivos de capitalización de la Propuesta 1 ha ido deduciéndose el máximo límite establecido y ahora ha amasado un patrimonio considerable, luego puede jubilarse a los 60 a pesar del considerable recorte en su pensión pública.
- El caso de un trabajador que lleva 45 años cotizados y quiere jubilarse a los 63 años: no sufrirá ningún recorte por el lado de los años de cotización, aunque sí lo sufrirá por el lado del Factor de Sostenibilidad. Este puede ser el caso de un operario de una

fábrica que empezó a los 18 años allí, y que gracias al nuevo planteamiento va a poder jubilarse 4 años antes de la edad de jubilación actual, ya que además de que como su puesto entra dentro del colectivo de profesión peligrosa el Factor de Sostenibilidad le afectará de forma menor, también se ha ido invirtiendo ese 8% anual de su salario total en el fondo que el sindicato consiguió con condiciones más ventajosas.

- El caso de un trabajador que lleva 40 años cotizados y quiere jubilarse a los 70 años: sufrirá por un lado un recorte del 15% ya que se jubila con 5 años de antelación frente a los 45 años para cobrar el 100% de la base y el Factor de Sostenibilidad tendrá prácticamente efecto nulo dada su edad. Este puede ser el caso de un trabajador que tuvo problemas para incorporarse al mercado laboral y más tarde pasó por una mala época en la que no encontraba trabajo.

En definitiva, este sistema favorece e incentiva la planificación y la responsabilidad individual, independientemente del nivel de estudios, pero además no deja a nadie atrás en caso de pasar por una mala racha. Sin embargo, no se pretende engañar a nadie, lo que también está claro es que supone un recorte generalizado a la cuantía de las pensiones públicas, lo que no significa que la pensión total vaya a ser menor a la actual, gracias a las propuestas de incentivo al ahorro.

Asimismo, es importante recordar que las alternativas de combinar trabajo y pensión son también muy positivas tanto para el trabajador como para el sistema. Este concepto de jubilación activa debería ser también muy flexible y recompensado: pudiendo compatibilizar cobrar el 50% de la pensión pertinente con reducir su jornada y salario también al 50%, pero también pudiendo compatibilizar cobrar el 100% de la pensión que le pertenezca y seguir con su jornada al 100%.

Por último, con respecto a la implantación de este sistema, debería ser progresivo tal y cómo se hizo con la Reforma del 2011, de manera que este nuevo sistema comenzaría a aplicarse a partir de 2027, que es cuando acaba de hacerse efectiva la anterior reforma. Así, mientras tanto el Factor de Sostenibilidad como la indexación al Índice de Revalorización irían ajustando el sistema a sus posibilidades, la sociedad comenzaría a capitalizarse con ambas reformas de incentivo al ahorro, ya que cabe recordar que las 4 medidas mencionadas son de incorporación inmediata. Y desde 2028, se implementaría la edad de jubilación flexible, aumentando a cada año tanto la cantidad de bases de cotización para calcular la base reguladora como la cantidad de años cotizados para optar al 100% de la pensión, hasta acabar con las mencionadas condiciones alrededor de 2045.

6. Unificar los regímenes en solo uno

En la actualidad en España conviven varios regímenes en la Seguridad Social: el Régimen General, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, el Régimen Especial de la Minería del Carbón y el Régimen Especial de Funcionarios públicos, civiles y militares (ECM Asesores, 2018).

Aunque algunos de ellos puedan tener un cierto sentido a priori, otros solamente suponen privilegios entre colectivos, como es el caso de MUFACE, que proporciona prestaciones sociales y asistencia sanitaria únicamente a los funcionarios civiles del Estado. Luego habría que encontrar fórmulas para conjugar todos ellos en único régimen teniendo en cuenta las casuísticas que sí sean razonables.

De hecho, ese proceso ya está en marcha, y es que dichos funcionarios civiles que se hayan incorporado desde el 1 de enero de 2011 son incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (Instituto BBVA de pensiones, 2019). Así, habría que continuar en esa dirección, integrando tanto el caso de los trabajadores del mar como los de la minería en el marco de reformas propuesto, más concretamente, podrían verse incluidas sus necesidades dentro del cálculo más individualizado del Factor de Sostenibilidad.

Por último, con respecto al caso de los trabajadores autónomos, se propone derogar el sistema de cotización por ingresos reales, ya que una de las principales ventajas que suponía ser autónomo era tener dicha libertad de decisión sobre cuánto se quería cotizar. Eso sí, libertad no es enajenación de responsabilidad, sino todo lo contrario. Que se quiera incluir a los autónomos dentro del Régimen General manteniendo dicha libertad de cotización, va de la mano con las futuras pensiones públicas que recibirán. En otras palabras, cualquier trabajador si cotiza lo mínimo (voluntariamente o no), también recibirá lo mínimo.

7. Ampliar la transparencia para la gestión de expectativas de los futuros pensionistas

Para que todas las anteriores reformas se lleven a cabo con éxito es necesario realizar un esfuerzo colectivo por parte de toda la sociedad, y para poder llevarlo a cabo, el primer paso es tener consciencia de ello. Por este motivo, y a razón del trato propuesto a la ciudadanía: “Se realiza una reforma estructural de las pensiones que garantice su sostenibilidad y suficiencia a cambio de mantener el mismo sistema estable durante décadas”. Lo que se propone es hacer una campaña informativa anual que por todas las vías (Televisión, Radio, Prensa Online...) explique con un vocabulario muy sencillo cómo funcionaba hasta ahora la Seguridad Social y cómo va a funcionar a partir de este momento. Además, se habilitará un

teléfono para poder resolver las dudas que puedan surgir y se posicionará la web con la explicación y las preguntas frecuentes en primer lugar de los principales buscadores.

En aras de gestionar las expectativas de los futuros pensionistas, se enviará una carta y un email a todos los trabajadores cuando cumplan 30, 40, 50 y 60 años, explicando de nuevo cómo funciona el nuevo sistema de la Seguridad Social y cuáles han sido sus aportaciones hasta la fecha, es decir, la cantidad de años que lleva cotizados y la base media de cotización. De igual manera, se plantearán 3 proyecciones en base a sus actuales aportaciones:

- Hipótesis optimista: pensión que recibiría en caso de que su base media de cotización aumentara en un 15% y conservara su empleo hasta llegar al mínimo de años de cotización para recibir el 100% de su base reguladora.
- Hipótesis base: pensión que recibiría en caso de que la base media de cotización se mantuviera constante y conservara su empleo hasta llegar al mínimo de años de cotización para recibir el 100% de su base reguladora.
- Hipótesis pesimista: pensión que recibiría en caso de que su base media de cotización disminuyese en un 15% y perdiera su empleo en una cantidad de años que hicieran que para llegar al mínimo de años de cotización para recibir el 100% de su base reguladora, tuviera que jubilarse en la horquilla alta del rango de edades de jubilación planteado.

De igual forma, en dicho comunicado se dejaría el nombre y el link de la página web de un simulador actualizado de la Seguridad Social, que permitiría probar las distintas combinaciones posibles a la hora de jubilarse (incluso el caso de la jubilación activa), lo cual, sería un golpe de realidad que permitiría a muchos planificar mejor su retiro profesional. Ya que hasta la fecha lo que está ocurriendo es que el 74% de los españoles cree que cobra menos pensión que lo ha cotizado (Instituto BBVA de pensiones, 2019), cosa que sabemos que es radicalmente falsa en la amplia mayoría de casos (Moraga & Ramos, 2020).

Por último, de la misma manera que se propone que la Administración haga este esfuerzo informador y de transparencia, se pide también para el ámbito privado. Lo que significa por ende, que las entidades elegidas por los trabajadores para tanto el componente voluntario como obligatorio de capitalización, tendrán la obligación de presentarles un informe anual con información detallada de costes, rentabilidades, productos ofertados, entre otra información.

8. Crear una política de atracción y retención de talento joven

Esta propuesta aunque no afecta directamente a la estructura de la Seguridad Social, sí tiene una repercusión directa en cuanto a la transición al nuevo sistema planteado. Y es que mientras, una política de atracción de inmigrantes por si misma solo difiere el problema de las pensiones, dicha política en combinación con el resto de reformas planteadas sí que contribuye a disminuir al déficit estructural de la Seguridad Social, ya que permitiría en el corto/medio plazo aumentar los ingresos, y en el largo plazo, debido a la diversificación de los ingresos de los futuros pensionistas, el sistema no se vería tan comprometido por la parte de los gastos.

No obstante, la propuesta planteada va más allá de ser una política genérica de atracción de inmigrantes, ya que lo que se pretende conseguir es atraer y retener el talento joven. Así, lo que se entiende por talento joven es el conjunto de personas menores a 35 años que generen o tengan el potencial de generar un alto valor añadido, esto es, que cumplan con alguna de estas dos condiciones:

- Tengan un salario bruto anual superior a 30000 euros brutos anuales (sin contabilizar en el salario bruto anual las cotizaciones sociales a cargo del empleador)
- Formen parte de un Departamento de I+D+I público o privado

Aquellos que den el perfil ya sean españoles o extranjeros pero que trabajen y paguen impuestos en España, se podrían beneficiar de poder adquirir su primera vivienda en territorio nacional aportando solo el 5% como entrada de la hipoteca. El otro 15% restante para el estandard del 20% de ahorro inicial aportado (Finteca, 2022), sería financiado vía crédito por parte del Instituto de Crédito Oficial (ICO) a un tipo fijo regulado por el Estado y al mismo plazo que el concedido a la hipoteca. Asimismo, se establecería un límite máximo del valor de la vivienda a adquirir, que tomando como referencia una propuesta similar hecha por la Comunidad de Madrid, podría establecerse en 390000 euros (Comunidad de Madrid, 2022).

Entrando en detalle del incentivo propuesto: se pasaría de una necesidad de efectivo de 40000 euros para la entrada de un piso de 200000 euros a tan solo necesitar 10000 euros. A este monto, habría que añadirle además aproximadamente un 12% extra, ya que al comprar una vivienda se tiene otros gastos asociados como el de notaría, registro, gestoría y sobre todo o el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) del 10% en caso de que la vivienda fuera nueva, o el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales (ITP) del 5% al 10% en caso de que la vivienda fuera de segunda mano (Finteca, 2022). Luego en resumen y siguiendo con el ejemplo, pasar de unas necesidades de efectivo del 32% del valor inicial (64000 euros) al 17%

(34000 euros) supone un gran incentivo que permitiría el asentamiento a largo plazo de jóvenes de gran potencial en España, y sobre todo ahora que debido a la pandemia, se ha extendido la opción de teletrabajar.

Por último, esta medida puede verse como regresiva ya que es verdad que en el grupo de edad propuesto prácticamente solo los últimos tres deciles de renta serían los beneficiados directos de esta medida (INE, 2020), sin embargo, hay que recordar que el objetivo de esta política es atraer y evitar la fuga del talento en España, lo cual, permite tanto en el corto/medio plazo mejorar las finanzas de la Seguridad Social, como en el largo plazo construir un país más competitivo en un amplio sentido de la palabra.

4.3 Reformulación de las cuentas de la Seguridad Social

La reformulación de las cuentas de la Seguridad Social es quizá la medida de mayor consenso de las propuestas, ya que además de tener un coste nulo, puede dar la falsa sensación de arreglar el déficit de la Seguridad Social. Sin embargo, esto no es así, y es tan sencillo como que si antes con un mismo porcentaje de cotizaciones sociales se pagaban una serie de rúbricas y ahora solo alcanza para una cantidad menor de ellas, realmente la situación no ha mejorado.

Cabe recordar que esto ya se hizo en el pasado con la Sanidad, la cual, hasta 1986 era pagada también vía cotizaciones sociales (BOE, 1986). No obstante, y a pesar del riesgo demagógico que pueda resultar, sí es interesante plantearse este tipo de medida en pos de delimitar mejor qué impuestos se utilizan para qué gasto público, y de tal forma, simplificar el análisis y la consciencia por parte de la población de ello, ya que como se dijo anteriormente todas estas reformas vienen recomendadas en su conjunto y con la promesa de la estabilidad de las mismas durante décadas.

9. Reorganizar las cuentas de la Seguridad Social

Antes de plantear la reorganización de cuentas es importante describir los actuales conceptos de las cotizaciones sociales (Unión Sindical Obrera, 2021):

- Contingencias comunes o circunstancias que impidan que un trabajador pueda desempeñar sus funciones a causa de situaciones no relacionadas con el trabajo:
 - Jubilación: pensiones contributivas.
 - Muerte y supervivencia: pensiones por orfandad o viudedad.
 - Asistencia sanitaria: baja por un accidente o enfermedad no laboral.

- Incapacidad: pensiones por incapacidad para trabajar (Gran invalidez, Incapacidad laboral permanente absoluta, Incapacidad laboral permanente total, Incapacidad laboral transitoria).
- Otros: bajas por maternidad/paternidad, embarazo de riesgo, lactancia, etc.
- Contingencias profesionales, esto es, accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP).
- Desempleo, coloquialmente conocido como el “derecho a paro”.
- Fondo de Garantía Salarial, es decir, el seguro del empleado para cobrar el salario en caso de insolvencia, suspensión de pagos, concurso de acreedores o quiebra de la empresa.
- Formación profesional, es decir, los cursos ofertados por el SEPE.

De tal manera, la división y modernización de las cotizaciones sociales que se propone es la siguiente:

- Cotización para la pensión de jubilación: incluiría las pensiones contributivas y la de viudedad. Además, se debería de eliminar los 11 grupos de cotización, marcando en el Régimen General (único Régimen tras la reforma) tanto el mínimo de cotización permitido, que vendría dado por el SMI, y la cotización máxima general.
- Cotización para la enfermedad: aquí se aglutinaría tanto las contingencias profesionales como las de “Asistencia Sanitaria” e “Incapacidad” de las contingencias comunes. Esta reconfiguración no significa que se igualen las prestaciones por baja o incapacidad laboral y no laboral, sino que se financiarían bajo esta misma rúbrica.
- Mantener como hasta ahora Desempleo, FOGASA y Formación profesional.
- El resto de componentes, esto es, tanto las pensiones de orfandad como el apartado de “Otros” de las contingencias comunes, se verían integrados con los complementos a mínimos y las pensiones no contributivas dentro del campo de financiación vía impuestos.

Así, se mantendría el porcentaje total dedicado a cotizaciones sociales con la única modificación de que la parte proporcional de las contingencias comunes dedicadas a “Asistencia Sanitaria” e “Incapacidad” se trasladaría de Cotización para la pensión de jubilación a Cotización para la enfermedad.

Por último, recalcar que esta distribución planteada cuenta con una gran ventaja: la transparencia de las cuentas. Ya que permite que cualquier persona a golpe de vista pueda discernir con facilidad qué porcentaje de sus impuestos van dedicados al pago de pensiones,

y por tanto podrá ver con claridad cómo evolucionan las cuentas de dichas pensiones por las que cotiza.

10. Mantener la contributividad del sistema

Hay naciones europeas como Países Bajos o Dinamarca, que comparten parte de las propuestas planteadas en el presente decálogo, en especial, las relacionadas con los incentivos al ahorro. Sin embargo, una de las principales diferencias que se plantean es que en dichos países el sistema público de jubilación es asistencial, es decir, no hay diferencias significativas en lo recibido como pensión pública a pesar de las diferencias en lo cotizado.

Dejando a un lado si esto es deseable o no, en España pasar del actual sistema al asistencial sería una tarea muy compleja y que requeriría de décadas de transición, luego lo que se propone es mantener la contributividad del sistema, ya que además da los incentivos adecuados a la sociedad para seguir cotizando.

Esta propuesta además es pertinente, debido a que mientras la pensión mínima ha aumentado alrededor del 85% en los últimos 20 años, la pensión máxima solo ha aumentado en ese periodo aproximadamente un 44%. De la misma manera, y para más inri, la base máxima de cotización ha aumentado un 66%, lo que quiere decir que para alcanzar la pensión máxima se ha de cotizar proporcionalmente más en la actualidad que hace dos décadas (Instituto BBVA de pensiones, 2020).

Por tanto, dada la tendencia descrita es importante cortarla de raíz, actualizando las pensiones solamente mediante el Índice de Revalorización, manteniendo así los incentivos a participar del sistema, e insistiendo en una de las principales ideas del conjunto de reformas planteadas: dar estabilidad al sistema de pensiones español garantizando su sostenibilidad y suficiencia.

5. Conclusión

En el presente trabajo académico se ha analizado el origen y evolución del sistema de pensiones en España, dando como resultado el siguiente eje cronológico:

- En 1908 se produce por primera vez una iniciativa pública en aras del ahorro para la vejez, creándose un sistema voluntario de pensiones basado en la capitalización
- En 1919 se crea un sistema obligatorio de pensiones pero basándose aún en la capitalización
- En 1939 se produce el cambio a un sistema de jubilación basado en el reparto pero de carácter asistencialista
- En 1947 se crea por primera vez la baja e invalidez por causa no laboral
- En 1955 se instaure por primera vez la pensión de viudedad
- En 1963 se funda la actual Seguridad Social, es decir, se pasa a un sistema de pensiones contributivo en vez de asistencial
- En 1985 se pasa de 2 a 8 años las bases de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora y se excluye el pago de la Sanidad con las cotizaciones sociales
- En 1995 se pasa de de 8 a 15 años las bases de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora
- En 2011 se decreta el traslado de 35 a 37 años cotizados para cobrar el 100% de la base reguladora, el paso de 15 a 25 años las bases de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora y el aumento de la edad de jubilación a los 67 años.

De tal forma, se puede llegar a dos conclusiones principalmente, la primera es que el actual sistema de reparto de la Seguridad Social no lleva instaurado desde la creación de los sistemas de pensiones en España, sino que el componente de capitalización e incluso el carácter asistencial, han sido características que en su momento fueron utilizadas para proveer recursos para la vejez. Y la segunda, es que durante prácticamente toda la existencia de la Seguridad Social no ha habido ningún período en el que las condiciones para acceder al sistema se mantuvieran iguales en el momento en el que un trabajador se incorporara al mercado laboral con respecto a cuando dicho trabajador se fuera a retirar. Por tanto, el sistema de pensiones español ha ido ajustándose continuamente en base a sus posibilidades financieras, resultando mediáticamente en una sensación parcialmente cierta de quiebra e inestabilidad, que opaca el hecho de que el sistema de pensiones español ha sido y es uno de los más generosos del mundo.

Precisamente esta falta de gestión de expectativas y de responsabilidad presupuestaria en el pasado, es la que ha llevado a que en la actualidad (2022) la Seguridad Social se encuentre con la hucha de las pensiones vacía y un déficit estructural de 6000 millones. Pero por si fuera poco, la previsión de evolución demográfica es definitivamente desfavorable, ya que situaría al sistema en una posición en la que pasaría de tener cuatro personas en edad de trabajar por cada pensionista a tan solo dos en el 2050, lo cual, combinado con una tasa de empleo que en la actualidad se sitúa en cinco puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea, da como resultado la receta perfecta para el desastre.

Es por ello que se ha analizado los parámetros de los sistemas de jubilación de reparto poniendo especial foco en el caso de España, y se ha llegado a la conclusión de que el cambio de uno solo de los parámetros de ingresos o gastos no es suficiente, sino que se necesita un conjunto de reformas estructurales para poder hacer sostenible el sistema público de pensiones manteniendo de igual manera la suficiencia de las mismas.

A raíz de ello, se ha propuesto un decálogo de medidas inspiradas en el informe de (Coll et al, 2020) en el que se diversifican los ingresos de los futuros pensionistas en 3 fuentes principales: la pensión contributiva pública, el componente privado de capitalización obligatorio y el componente privado de capitalización opcional. Esta serie de reformas de aplicación realista en el corto plazo, cobra sentido pleno al aplicarse en conjunto, y entre la serie de ventajas que presentan destacan las siguientes:

- Contar con una parte del sistema de pensiones basado en la capitalización permite acumular un patrimonio que, en caso de muerte prematura, permanecería en el dominio de la familia del fallecido, en contraposición de lo que ocurre actualmente con un sistema basado totalmente en el reparto
- Realmente se reparte intergeneracionalmente el peso de la grave situación de la Seguridad Social: los ya jubilados sufrirían menores revalorizaciones de las pensiones debido al índice de revalorización, los adultos sufrirían unas condiciones de acceso al sistema de pensiones más estrictas en comparación con las actuales y los jóvenes sufrirían un mayor recorte en su pensión dado el efecto del Factor de Sostenibilidad
- La estabilidad durante décadas del conjunto de las propuestas junto a la transparencia de las mismas favorecería una mayor responsabilidad de las finanzas individuales junto a la transmisión de un mensaje de tranquilidad y confianza en el sistema a nivel nacional e internacional: participar en el sistema de pensiones español tiene garantías en el corto, medio y largo plazo.

A pesar de todo ello y por último, hagan o no hagan los políticos españoles reformas en el sentido propuesto, la realidad de que las pensiones españolas van a sufrir un recorte significativo en términos reales de forma progresiva con el tiempo sigue estando ahí, luego la dicotomía se haya en si la clase política va a incentivarnos a prepararnos para ello o va a esconderse bajo sus propios intereses cortoplacistas.

Bibliografía

- AIReF. (2019). In *Evaluación del gasto público 2019* (Spending Review ed., Vol. 2, pp. 75-79).
https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus_Varios_SR/Estudio_Beneficios_Fiscales_Spending_Review.pdf
- AIReF. (2019). Spending review - Fase I. In (Documento Técnico ed., Vol. 1, pp. 1-7).
<https://www.airef.es/es/spending-review-fase-i/>
- AIReF. (2020). In *Actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones* (Documento Técnico ed., Vol. 1, pp. 20-48).
- Bankinter. (2021). *La reforma de las pensiones en España 2021 / 2022*.
<https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/reforma-pensiones-espana>
- BOE. (1938). *Fuero del Trabajo*. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>
- BOE. (1939). *Ley de 1 de Septiembre de 1939 Sustituyendo el Régimen de Capitalización en el Retiro Obrero por el de Pensión Fija, Aumentando la Pensión Actual y Convirtiendo las Cajas Colaboradoras en Delegaciones del Instituto Nacional de Previsión*.
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1939/252/A05017-05018.pdf>
- BOE. (1947). *Orden de 18 de junio de 1947 por la que se establecen normas para la aplicación del Decreto de 18 de abril de 1947 que regula los beneficios del Seguro de Vejez e Invalidez*.
<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/390d6091-dc65-4d4d-b303-523956c05f55/113238.pdf?MOD=AJPERES>
- BOE. (1963). *Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social*.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>
- BOE. (1967). *Orden de 18 de enero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social*.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1967-1189>
- BOE. (1972). *Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social*.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1972-907>
- BOE. (1978). *Constitución Española*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

- BOE. (1985). *Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.*
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16119>
- BOE. (1986). *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.*
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>
- BOE. (1997). *Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-15810>
- BOE. (2004). *BOE-A-2004-3453 Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.*
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-3453>
- BOE. (2011). *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>
- BOE. (2013). *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.*
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13617
- BOE. (2021). *Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>
- BOE. (2022). *BOE-A-2022-10852 Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto ...*
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-10852
- BOE. (2022). *Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.*
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-5063#:~:text=m%C3%ADnimo%20de%20cotizaci%C3%B3n.-,1.,de%204.139%2C40%20euros%20mensuales.
- BOE. (2022). *Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.* https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-12482

- Campos, B. (1996). In *La construcción de una política social de vejez en España: del franquismo a la normalización democrática* (Fondation Nationale de Gérontologie ed., p. 14).
- Charities Aid Foundation. (2019). In *Caf world giving index* (10th ed., p. 7).
- CIS. (2020). *Tres problemas principales que existen actualmente en España (Multirrespuesta %)*.
https://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html
- Coll, F., Soriano, D., & López, J. F. (2020). *Las pensiones en España una propuesta de reforma real y sostenible* (Pension Reform Now ed., Vol. 1).
- Comunidad de Madrid. (2022). *La Comunidad de Madrid facilitará con Mi Primera Vivienda la concesión de hasta el 95% de la hipoteca a los menores de 35 años | Comunidad de Madrid*.
<https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/07/20/comunidad-madrid-facilitara-mi-primera-vivienda-concesion-95-hipoteca-menores-35-anos>
- Datosmacro. (2020). *Presupuesto Generales del Estado - España Pensiones*.
<https://datosmacro.expansion.com/estado/presupuestos/espana?sc=PR-G-F-21>
- Datosmacro. (2021). *España - Esperanza de vida al nacer*.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana>
- Datosmacro. (2021). *España - Natalidad*.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>
- Datosmacro. (2022). *Déficit público de España*. <https://datosmacro.expansion.com/deficit/espana>
- Datosmacro. (2022). *Deuda Pública de España*. <https://datosmacro.expansion.com/deuda/espana>
- Datosmacro. (2022). *España - Salario Medio*.
<https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/salario-medio/espana>
- Datosmacro. (2022). *SMI de España*. <https://datosmacro.expansion.com/smi/espana>
- Datosmundial. (2022). *Tasas inflacionarias en España*.
<https://www.datosmundial.com/europa/espana/inflacion.php>
- ECM Asesores. (2018). *¿Cuáles son los Regímenes de la Seguridad Social?*
<https://ecmasesores.com/cuales-son-los-regimenes-de-la-seguridad-social/>
- Economipedia. (2016). *Productividad - Qué es, definición y concepto | 2022*.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Elu, A. (2006). In *Las primeras pensiones públicas de vejez en España* (Revista de Historia Industrial ed., Vol. 32, pp. 1-25).

EpData. (2022). *El IPC, su evolución en datos y gráficos*.

<https://www.epdata.es/datos/ipc-datos-graficos/71/espana/106>

EpData. (2022). *Las pensiones en España, en datos*. EpData.es.

<https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

eSTADISS - Estadísticas del INSS. (2022). *eSTADISS - Estadísticas del INSS - Estadísticas de pensiones*.

https://w6.seg-social.es/ProsaInternetAnonimo/OnlineAccess;jsessionid=0000BJpNUhVjlp cGWfLtDV4PUGq:18jahg6jl?ARQ.SPM.TICKET=889fc24fdf1a42cea9f6ce3f2593f356&SPM.CONTEXT=internet&ARQ.SPM.TMS_NAVEGACION=1661091942253

Eurostat. (2020).

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics/es&oldid=496968#:~:text=registrada%2odesde%202005-,En%202019%2C%20la%20tasa%2ode%2oempleo%2ode%20la%20EU%2D27,jam%C3%A1s%2oregistrada%2opara%20la%20UE

Eurostat. (2022). Statistics | Eurostat.

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem16o/default/table?lang=en>

Finteca. (2022). *¿Cuánto cuesta una hipoteca?*

<https://www.finteca.es/cuanto-cuesta-una-hipoteca/#Que-importe-de-la-vivienda-cubre-la-hipoteca>

Gallén, P. (2022). *El Ibex 35 cumple 30 años este viernes con una rentabilidad anual del 8%*.

<https://www.estrategiasdeinversion.com/actualidad/noticias/bolsa-espana/el-ibex-35-cumple-30-anos-este-viernes-con-una-n-494573>

García, M. Á. (2019). In *El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades* (Estudios sobre la Economía Española ed., Vol. 1, pp. 20-21).

<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>

García, M. Á. (2022). In *Nota sobre el posible impacto presupuestario de la actualización de las pensiones con el IPC en 2023* (Fedea ed., pp. 5-7).

Gøsta, E.-A. (2013). In *El déficit de natalidad en Europa* (Colección Estudios Sociales ed., Vol. 36, p. 27). https://fundacionlacaixa.org/documents/10280/240906/vol36_es.pdf/

Guijarro, M., & Peláez, Ó. (2007). In *La longevidad globalizada: un análisis de la esperanza de vida en España* (Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales ed., Vol. 12, pp. 2-3).

INE. (2020). *Salarios medios por tipo de jornada, grupo de edad y decil.*

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13928&L=0>

Infoautónomos. (2022). *Aprobado el nuevo sistema de cotización para autónomos en función de sus ingresos reales.*

<https://www.infoautonomos.com/blog/acuerdo-gobierno-autonomos-nuevo-sistema-cotizacion-ingresos-reales/>

Instituto BBVA de pensiones. (2019). *El 74% de los españoles cree que perciben menos pensión como jubilados de lo que cotizan como trabajadores.*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-74-de-los-espanoles-creo-que-perciben-menos-pension-como-jubilados-de-lo-que-cotizan-como-trabajadores.html>

Instituto BBVA de pensiones. (2019). *Funcionarios ¿Régimen Especial de la Seguridad Social o Régimen General de la Seguridad Social?*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/funcionarios-regimen-especial-de-la-seguridad-social-o-regimen-general-de-la-seguridad-social.html>

Instituto BBVA de pensiones. (2020). *Evolución de la pensión máxima y mínima del Sistema - Indicadores - Pensiones en cifras.*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/pensiones-en-cifras/indicadores/evolucion-de-la-pension-maxima-y-minima-del-sistema.html>

Instituto BBVA de pensiones. (2020). *Pensaba jubilarme en 2021: ¿me beneficia que haya suspendido la aplicación del factor de sostenibilidad?*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensaba-jubilarme-en-2019-me-beneficia-que-se-suspenda-la-aplicacion-del-factor-de-sostenibilidad.html>

Instituto BBVA de pensiones. (2020). *Todo sobre el nuevo Ingreso Mínimo Vital (IMV).*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/todo-sobre-el-nuevo-ingreso-minimo-vital-imv.html>

Instituto BBVA de pensiones. (2021). *Así será el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional de las pensiones: un 0,6% adicional de cotizaciones entre 2023 y 2032.*

- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/asi-sera-el-nuevo-mecanismo-de-equidad-intergeneracional-de-las-pensiones-un-06-adicional-de-cotizaciones-entre-2023-y-2032.html>
- La Moncloa. (2021). *La nómina de las pensiones contributivas a 1 de mayo se sitúa en 10.154,14 millones de euros*.
- <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/250521-pensionescontributivas.aspx>
- López, A. (2020). *Radiografía del mercado de la vivienda 2016-2017*. Fotocasa Prensa.
- <https://prensa.fotocasa.es/radiografia-del-mercado-la-vivienda-2016-2017/>
- Maluquer de Motes, J. (2013). In *La inflación en España. un índice de precios de consumo, 1830-2012* (Estudios de Historia Económica ed., Vol. 64, p. 77).
- Marrero, D. (2021). *El panorama de la vivienda en Europa: más propiedad que alquiler y más casas que pisos*. Idealista.
- <https://www.idealista.com/news/inmobiliario/vivienda/2021/01/04/788345-el-panorama-de-la-vivienda-en-europa-a-traves-de-las-estadisticas-de-eurostat>
- Martínez-Cue, F. (2019). In *Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación* (UNESPA ed., Vol. 1, p. 13).
- <https://www.unespa.es/main-files/uploads/2019/11/Estudio-autenrolment-britanico-2019.pdf>
- Moradiellos, E. (2000). In *La España de Franco (1939-1975). Política y sociedad* (Síntesis ed., p. 134).
- Moraga, M., & Ramos, R. (2020). In *Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones* (Boletín Económico ed., Vol. 1, p. 12).
- <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/13383/1/be2003-art24.pdf>
- Muñoz, G. (2017). *Sobre la pensión de viudedad en España | Economía | Cinco Días*. Cinco Días.
- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/12/30/economia/1483108952_155123.html
- Onda Cero. (2021). *Podemos proponer reformar las pensiones subiendo cotizaciones sin elevar las pensiones máximas a los afectados*.
- https://www.ondacero.es/noticias/economia/podemos-proponer-reformar-pensiones-subiendo-cotizaciones-elevar-pensiones-maximas-afectados_20210126601036ab461e99000151774b.html
- PopulationPyramid. (2019). <https://www.populationpyramid.net>

- Rallo, J. R. (2017). *El terrible modelo francés de pensiones públicas*. El Confidencial.
https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2017-11-27/pensiones-modelo-franc-es-espana-pacto-toledo_1483826/
- Rogers, J., & Philippe, C. (2019). In *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 28—2019* (p. 10). Institut Économique Molinari, Paris-Bruxelles.
- Sánchez, Á. L. (2014). In *El instituto de Reformas Sociales: origen, evolución y funcionamiento* (Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social ed., Vol. 8, pp. 1-3).
- Unión Sindical Obrera. (2021). *¿No entiendes tu nómina? Te explicamos los conceptos que incluye*.
<https://www.uso.es/no-entiendes-tu-nomina-te-explicamos-los-conceptos-que-incluye/>
- Zubero, L. G. (2006). In *Coste de la vida y poder adquisitivo de los trabajadores en Zaragoza durante el primer tercio del siglo XX* (Universidad de Zaragoza ed., pp. 4-11).

Anexo

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El presente Trabajo Final de Grado (TFG) tiene el objetivo de estudiar la evolución del sistema de pensiones español y proponer reformas para garantizar su sostenibilidad y suficiencia. Es por ello, que el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que más importancia toma es el número 8, es decir, el de Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Esto es así, ya que cuando se analiza los parámetros de los sistemas de pensiones de reparto y cuando se dan a conocer el decálogo de medidas de reforma, se pone la atención tanto en repartir el peso de la grave situación de las finanzas de la Seguridad Social intergeneracionalmente, como en no dañar la productividad de la economía española, luego de esta forma se ve claro el compromiso con el crecimiento económico. De la misma manera, y con respecto al trabajo decente, se ve como en las reformas del incentivo al ahorro buscan dar esa emancipación del Estado al trabajador de forma que ya no solo depende de él para prepararse para la vejez sino que cuente con varias vías. Esto promueve en el largo plazo una mayor resistencia por parte de la sociedad a las presiones políticas y empresariales, logrando así un mayor poder de negociación e incentivando unas mejores condiciones laborales.

En la misma línea, y con respecto al otro ODS relacionado con el TFG: Fin de la pobreza, se tiene como la construcción de sociedades donde se incentiva el ahorro, son por un lado potencialmente más prósperas y por tanto favorables a la reducción de la pobreza. Y por otro lado, también tienden a ser más generosas, claro ejemplo se tiene con Estados Unidos que lidera el World Giving Index de la (Charities Aid Foundation, 2019) en el agregado de los últimos 10 años. En la misma línea, otros países abiertamente capitalistas como Nueva Zelanda, Irlanda, Australia, Canadá, Reino Unido y Países Bajos también están en el top 10 de los más generosos.