



Facultad de ciencias económicas y empresariales

Universidad de Sevilla

Departamento de Economía Aplicada III

Trabajo Fin de Grado

**LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE
PENSIONES EN ESPAÑA**

Curso académico 2019/2020

Autora: Paula Domínguez Guijo

Tutor: Arturo Gutiérrez Fernández

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

ÍNDICE DE CONTENIDO:

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FUENTES	6
1.1. INTRODUCCIÓN	7
1.2. OBJETIVOS.....	8
1.3. METODOLOGÍA	9
1.4. FUENTES	11
CAPÍTULO II: ASPECTOS TEÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES .	13
2.1. Características de los sistemas de pensiones	14
2.1.1. El sistema de reparto	14
2.1.2. Sistema de capitalización.....	29
2.1.3. Sistema de pensiones mixto	34
2.2. Variables que influyen en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones	38
CAPÍTULO III: EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA.....	63
3.1. Evolución histórica del sistema de pensiones en España.....	64
3.2. Características del sistema de pensiones español	70
3.3. Variables que influyen en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España.....	72

3.4. Reformas posibles.....	88
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
BIBLIOGRAFÍA.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gasto en pensiones, número de pensiones contributivas y número de pensionistas.....	5
Tabla 2: Las pensiones capitalizadas en Alemania: Los planes de empleo.....	23
Tabla 3: Tasas netas de reemplazos de pensiones y sistemas vigentes en cada país (2018).....	26
Tabla 4: Tasa de crecimiento de los salarios medios mensuales (2007-2018)...	55
Tabla 5: Tasas de crecimiento de las pensiones medias mensuales (2007-2017).....	59
Tabla 6: Ratio afiliados por pensionista.....	61
Tabla 7: Tasas de crecimiento del número de afiliados (2008-2018): España.....	80
Tabla 8: Ratio afiliados por pensionista: España.....	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Contribuciones a la Seguridad Social como % del PIB. Italia y Suecia (2007-2018).....	18
Gráfico 2: Contribuciones a la Seguridad Social como % del PIB. Reino Unido y Países Bajos (2007-2018).....	20

Gráfico 3: Contribuciones a la Seguridad Social como % del PIB. Francia y Portugal (2007-2018).....	22
Gráfico 4: Contribuciones a la Seguridad Social como % del PIB. Alemania (2007-2018).....	25
Gráfico 5: Gasto social como % del PIB (2007-2018)	26
Gráfico 6: Activos de fondos de pensiones como % del PIB (2018).....	35
Gráfico 7: Problema de elección social entre sistemas de reparto y de capitalización.....	36
Gráfico 8: Tasa bruta de natalidad.....	39
Gráfico 9: Tasa de fecundidad (2018).....	41
Gráfico 10: Esperanza de vida (2007-2018)	42
Gráfico 11: Entrada de inmigrantes (2007-2018).....	45
Gráfico 12: Población empleada en miles de personas (2007-2018).....	50
Gráfico 13: Tasas de crecimiento del número de afiliados a la Seguridad Social.....	51
Gráfico 14: Tasa de desempleo (2007-2018).....	53
Gráfico 15: Tasa de crecimiento de la productividad laboral por persona.....	55
Gráfico 16: Salario medio mensual (2007-2018).....	56
Gráfico 17: Pensión media mensual (2007-2018).....	59
Gráfico 18: Comparación tasas de variación salarios y pensiones.....	60
Gráfico 19: Tasa bruta de natalidad.....	73

Gráfico 20: Tasa de fecundidad (2007-2018).....	74
Gráfico 21: Esperanza de vida (2007-2018)	75
Gráfico 22: Migración neta España (2007-2018).....	76
Gráfico 23: Nº de afiliados a la Seguridad Social.....	79
Gráfico 24: Tasa de desempleo.....	81
Gráfico 25: Tasa de crecimiento de la productividad laboral por persona.....	82
Gráfico 26: Salario medio mensual: España (2007-2018).....	83
Gráfico 27: Pensión media mensual: España (2007-2018).....	84
Gráfico 28: Comparación de las tasas de variación de salarios y pensiones. Diferencias entre ambas.....	85

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FUENTES

1.1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población en los países desarrollados es un hecho indudable, explicado fundamentalmente por la baja tasa de natalidad y, además en España, por una esperanza de vida cada vez mayor. Si estos indicadores mantienen la tendencia que han experimentado hasta hoy, nos encontraremos con una población altamente envejecida. Este fenómeno debe considerarse un logro de las sociedades avanzadas ligado a una mejora en la calidad de vida de las personas y que, a su vez, debe empujar a los líderes de los países a adaptar sus estructuras económicas y sociales a dichos cambios. Pero este hecho también pone de manifiesto un importante problema a resolver, como es garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones contributivas.

Tabla 1: Gasto en pensiones, número de pensiones contributivas y número de pensionistas

	2007*	2019*	Tasa de variación (%)
Gasto en pensiones (millones de €)	5.682,3	9.768,9	71,92
Nº afiliados	19.195.755	19.261.636	0,34
Nº pensiones contributivas	8.273.938	9.740.076	17,71
Nº pensionistas	7.533.971	8.845.069	17,40
Afiliados/pensión	2,32	1,97	-15,08
Afiliados/pensionista	2,54	2,17	-14,56

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estadísticas de Datos mes de diciembre (2007 y 2019): Importe total nómina. Estadísticas de Series cronológicas: Número de pensiones y número de pensionistas, datos totales de afiliados en alta.

Elaboración propia.

(*) Datos de diciembre

Si observamos el gasto en pensiones en diciembre de 2007 y lo comparamos con el año 2019, se ve un aumento del 72%, es decir, prácticamente se ha duplicado. Lo mismo ocurre con el número de pensiones contributivas y con el número de pensionistas; hay un aumento considerable ente ambos años. Cabe destacar que el crecimiento en el número de afiliados es mucho menor que el crecimiento del número de pensiones y del número de pensionistas. De ahí que el ratio afiliados por pensionista y afiliados por pensión evolucione negativamente, es decir, desde el año 2007 al 2019, ese ratio ha disminuido. Por ello, hemos visto necesario analizar las causas del problema y proponer políticas correctoras para resolverlo.

1.2. OBJETIVOS

Para la realización del estudio se han fijado dos objetivos principales. El primer objetivo es determinar la sostenibilidad del sistema de pensiones contributivas. Este objetivo se ha dividido en tres subobjetivos distintos:

- Comprender la relación entre envejecimiento de la población y pensiones
- Entender hacia dónde nos lleva la relación entre pensionistas y trabajadores
- Determinar la influencia entre la media salarial y la media de las pensiones contributivas

Una vez que alcanzamos los 3 subobjetivos mencionados, hemos conseguido el primero de los objetivos generales y sabemos si el sistema de pensiones contributivas es sostenible o no.

Cuando determinamos la sostenibilidad del sistema, podemos pasar al siguiente objetivo: realizar las propuestas necesarias para su sostenibilidad. Este segundo objetivo también puede dividirse en otros tres subobjetivos, a través de los cuales se exponen las alternativas posibles:

- Cómo equilibrar el sistema de pensiones contributivas sin que la propia pensión se vea reducida, es decir, evitando perjudicar al pensionista
- Cómo equilibrar el sistema de pensiones contributivas sin aumentar el tiempo o la base de la cotización, en este caso se evita perjudicar al trabajador
- Determinar qué otras alternativas existen distintas a las ya mencionadas.

Una vez que hemos alcanzado esos tres subobjetivos, hemos conseguido el segundo de los objetivos principales y podemos determinar cuáles son las mejores alternativas al actual sistema.

1.3. METODOLOGÍA

El método utilizado en este estudio ha sido tanto el deductivo como el inductivo. El método deductivo es la base del análisis de las estadísticas, que constituyen fundamentalmente nuestras fuentes directas. De la información obtenida de dichas estadísticas, determinamos las conclusiones correspondientes respecto a las variables a estudiar. También hemos utilizado el método inductivo, principalmente para el estudio de los aspectos teóricos, para lo que se han estudiado informes, documentos, libros, artículos, etc. Todas ellas son fuentes indirectas.

El trabajo consta de cuatro capítulos, además de índice, bibliografía y anexos, cuyo desarrollo se hará utilizando un lenguaje económico:

- **El Capítulo I en el que estamos**, consta de una Introducción, los objetivos, la metodología y las fuentes.
- **En el Capítulo II, exponemos** los aspectos teóricos de los sistemas de pensiones, analizando cómo influyen las diferentes variables y su evolución en el futuro del sistema.
- **En el Capítulo III**, una vez analizado el comportamiento de las variables y comprobadas las causas de los problemas, hemos analizado el futuro del sistema de pensiones en España.
- **En el Capítulo IV, hemos expuesto** las conclusiones tanto referidas al propio sistema, como las recomendaciones para solucionar los problemas.

Respecto al periodo de estudio, hemos analizado las variables desde el año 2007 cuando España se encontraba en pleno auge económico hasta 2018-2019. Es decir, hemos analizado la evolución de las pensiones durante los años que duró la crisis y los posteriores años de recuperación, así como la evolución de la población y los trabajadores activos.

Entre las variables estudiadas más importantes tenemos:

- La población
- Número de afiliados a la Seguridad Social
- Número de pensionistas
- Número de pensiones contributivas
- Gasto en pensiones

La mayoría de dichas variables las transformaremos en indicadores coyunturales.

Entre los indicadores estructurales más importantes que también hemos manejado:

- El número de trabajadores por pensionista/pensión
- La cotización aportada por cada trabajador
- El número de años cotizados como promedio
- Las tasas de crecimiento económico
- El gasto medio en pensiones
- La esperanza de vida.
- Pensión media
- Salario medio
- Esperanza de vida
- El PIB

1.4. FUENTES

A la hora de mencionar las fuentes, distinguiremos entre fuentes directas e indirectas. Las fuentes directas más importantes son:

Instituto Nacional de Estadística. (2007-2019). *Estadísticas sobre Demografía y Población*. En dir. web:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710990

Instituto Nacional de Estadística. (2007-2019). *Estadísticas sobre Economía*. En dir. web:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576581

Instituto Nacional de Estadística. (2007-2019). *Estadísticas sobre Mercado Laboral*. En dir. web:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2007-2019).

Estadísticas de la Seguridad Social. En dir. web: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

En cuanto a las fuentes indirectas, las más importantes son:

Lorenzo Carrascosa, L. (29 de Noviembre de 2004). *Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones*. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Doménech, R. (24 de Octubre de 2019). *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora*. En dir. Web: BBVA Research: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/el-sistema-publico-de-pensiones-en-espana-proyecciones-y-propuestas-de-mejora-2/>

Vázquez Mariscal, A. (2004). Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 54.

Ojeda Avilés, A. (2005). La Seguridad Social y su futuro: ¿Ajuste o reconversión? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 59.

CAPÍTULO II: ASPECTOS TEÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

2.1. Características de los sistemas de pensiones

Cada país tiene un sistema de pensiones¹ adaptado a sus características demográficas, sociales, económicas, culturales, etc. Los principales sistemas de pensiones se agrupan en:

- Sistema de reparto o solidaridad, dentro del cual situamos a los sistemas nacionales
- Sistema de capitalización
- Sistema mixto, que variará dependiendo de si la intención del Sector Público es incentivar las pensiones privadas o, por el contrario, sostener el sistema con pensiones públicas complementadas con pensiones privadas voluntarias. En cualquier sistema público de pensiones pueden existir pensiones privadas, pero dependerá de los incentivos que proporcione el Sector Público a la contratación de las mismas.

2.1.1. El sistema de reparto

El sistema de reparto² funciona de manera que las cotizaciones de los trabajadores actuales se utilizan para financiar las pensiones de ese mismo momento, a cambio del compromiso de que las generaciones futuras paguen sus pensiones cuando ellos se jubilen. Existe, por tanto, una “solidaridad intergeneracional”. De esta forma, las cotizaciones de los trabajadores no se ahorran en un fondo privado, sino que contribuyen a financiar el sistema público de pensiones. Los trabajadores cotizan mensualmente por una cuantía que resulta de aplicar un tipo impositivo a una base de cotización.

¹ Informe del Instituto Santalucía (2016)

² Villanueva, R. (2019), pág. 1.

Una de las ventajas³ más destacadas del sistema de reparto es que contribuye a conseguir una distribución más equitativa de la renta, evita situaciones de pobreza relativa y reduce el riesgo de exclusión social. Este sistema se caracteriza también porque muestra algún tipo de progresividad en las pensiones otorgadas y en las cotizaciones que las financian. Por todo ello, suele argumentarse que el sistema de reparto evita perpetuar desigualdades y faltas de oportunidad existentes durante la vida laboral. Además, siguiendo con las ventajas del sistema, sabemos que cuenta con la garantía del Estado, que puede pagar rentas vitalicias a un coste menor que los sistemas capitalizados, por lo que su cobro está garantizado hasta el fallecimiento del jubilado; y después, a las personas que tenían un vínculo con el mismo. En contraposición a los argumentos más negativos hacia este sistema, encontramos que las tasas de reposición son de las más altas de la Unión Europea.

Entre los principales inconvenientes a los que se enfrenta el contribuyente en este sistema es que no cotiza para su propia pensión, lo que significa que habrá que proporcionarle la confianza suficiente en el sistema para garantizarle que su pensión estará financiada por las cotizaciones de generaciones futuras. Además, este sistema presenta un problema de sostenibilidad financiera⁴ en países donde se está produciendo una inversión de la pirámide de población por el envejecimiento de la misma.

Por otro lado, dicho sistema genera menores incentivos a ahorrar⁵ por parte de la ciudadanía, al tener garantizado el pago de la pensión por parte del Estado. Por último, frente a los sistemas mixtos o menos tradicionales, el sistema de reparto es mucho más rígido a la hora de adaptarse a los cambios demográficos y sociales que caracterizan nuestras sociedades actuales, como el aumento de la esperanza de vida o la

³ Doménech, R. (2014) págs. 10 y ss.

⁴ Informe del Instituto Santalucía (2016)

⁵ Doménech, R. (2014), págs. 6 y ss.

disminución de la natalidad. Actualmente, el objetivo de las políticas sociales en países que disponen de este sistema es adaptarse a las nuevas condiciones demográficas, económicas y sociales.

Una variedad de los sistemas de reparto es “el sistema de cuentas individuales de contribución definida” (**cuentas nocionales**). En este sistema⁶, se calcula la pensión que recibirá cada individuo en función a las aportaciones que ha realizado durante su vida laboral, las cuales se anotan en una cuenta individual. Es decir, una cuenta nocional⁷ es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ficticios⁸ que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral. De esta forma, están vinculadas directamente las cotizaciones realizadas con las prestaciones recibidas. Estos rendimientos se calculan en función de un tanto nocional (una tasa de crecimiento de una variable), que puede ser, entre otras:

- Tasa de crecimiento del PIB
- Tasa de crecimiento de los salarios medios
- Tasa de crecimiento de los salarios agregados
- Tasa de crecimiento de los ingresos por cotizaciones

En los sistemas de cuentas nocionales, la base reguladora con la que se calculan las pensiones es el valor presente de todas las cotizaciones que se han acreditado a lo largo de toda la carrera laboral. Es importante destacar que este sistema se encuentra dentro del sistema de reparto porque las cotizaciones de los trabajadores financian las pensiones de ese mismo momento temporal, por lo que cada año se gastan las aportaciones recaudadas y en las cuentas individuales no hay dinero real, de ahí que las cuentas nocionales sean ficticias. Por tanto, de ninguna forma se podrá incluir este modelo dentro del sistema de capitalización.

⁶ Informe del Instituto Santalucía (2016)

⁷ Vidal et al. (2002), pág. 7.

⁸ Díaz-Giménez, J. (2014), págs. 9 y ss.

Las principales ventajas que presenta el sistema de cuentas nocionales son⁹:

- **Equidad actuarial:** utilización de una ecuación de equivalencia actuarial, donde se determinan las prestaciones que recibirá cada individuo en función de las aportaciones realizadas.
- **Contributividad:** la relación entre aportaciones y prestaciones es más evidente. Puede provocar que individuos con menores cotizaciones, retrasen su edad de jubilación.
- **Equidad intergeneracional:** el adelanto o retraso de la edad de jubilación corresponde a un criterio actuarial, con lo cual la edad óptima de jubilación es la ordinaria.
- **Sostenibilidad actuarial del sistema:** gracias a la ecuación de equivalencia.
- **Mayor transparencia:** en cualquier momento puede conocerse la cuantía ficticia acumulada por cada individuo.
- **Incentivos al ahorro:** fruto del vínculo más evidente entre cotizaciones y pensiones.

Entre los principales inconvenientes podemos especificar:

- Que no garantiza la sostenibilidad financiera.
- Que no presenta suficiencia, pues, por el componente actuarial, puede ser que la cuantía de la pensión sea menor que la recibida con un sistema de reparto.
- La Transición, pues pueden darse desequilibrios entre distintos grupos de edad.

En definitiva, podemos considerar que el sistema de cuentas nocionales se incluye dentro del sistema de reparto o solidaridad, pero es una variante de éste mucho más avanzada, tiene mayor capacidad para adaptarse a las circunstancias demográficas y sociales cambiantes y puede

⁹ Informe del Instituto Santalucía

contemplarse como una alternativa factible al problema de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Dentro de la Unión Europea, **Suecia** e **Italia** son los países que disponen de sistemas más avanzados, porque contabilizan sus derechos pensionables con sistemas de cuentas nocionales.

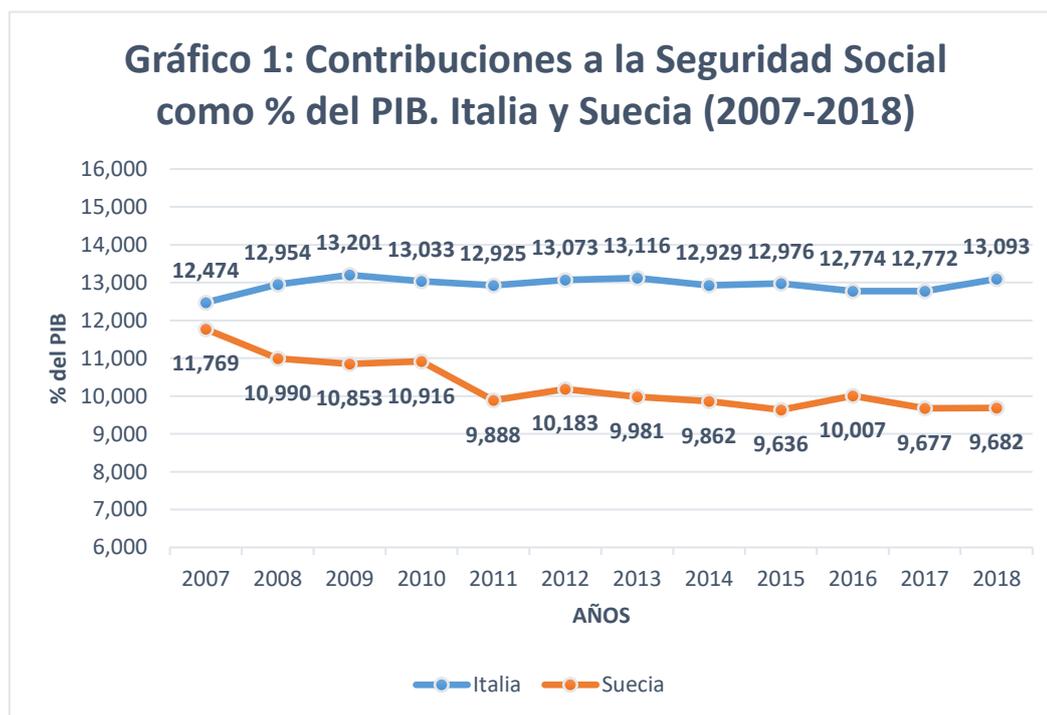
Desde la reforma de Dini (1995)¹⁰, Italia tiene un sistema de reparto de aportación definida, cuyos derechos pensionables se calculan mediante cuentas nocionales. El sistema de reparto se complementa con un sistema de planes de empleo, que pueden adoptar dos modalidades: planes de empleo cerrados, gestionados por los agentes sociales y fondos de pensiones abiertos, gestionados por instituciones financieras. El cálculo de la pensión depende del saldo de la cuenta nocional en la que se han capitalizado las cotizaciones de toda la vida laboral del trabajador, revalorizadas con una media móvil de cinco años, de la tasa de crecimiento del PIB nominal y de un coeficiente de transformación que depende de la esperanza de vida del perceptor, de la probabilidad de dejar un superviviente y de la esperanza de vida de éste.

En el caso de Suecia¹¹, sus pensiones contributivas han sido ejemplo de eficiencia, transparencia y sostenibilidad. Las pensiones públicas combinan un sistema de reparto con un sistema capitalizado de planes personales obligatorios, gestionado por la agencia de pensiones sueca. Las pensiones se calculan actuarialmente según el momento de la jubilación y la esperanza de vida, y tiene un factor de sostenibilidad, que se utiliza para actualizar los derechos pensionables y las pensiones, garantizando la sostenibilidad del sistema. Las cuantías de las pensiones son las que resultan de convertir los saldos de las cuentas nocionales en una renta vitalicia. El sistema de reparto sueco se complementa con un sistema capitalizado de planes personales obligatorios.

¹⁰ Díaz-Giménez (2014), pág. 20 y ss.

¹¹ Villanueva, R. (2019), pág. 3.

El sistema de cuentas nocionales se ha considerado adecuado para países en los que, por sus características demográficas o sociales, resulta difícil la acumulación, al menos parcial, de fondos¹². Indirectamente, este sistema constituye una analogía entre el sistema de reparto y el de capitalización, pues incluye en el primero instrumentos propios del segundo.



Fuente: OECD (2020), Social security contributions (indicator). (2007-2018). Elaboración propia.

Agrupamos en el gráfico 1 a Italia y Suecia por las similitudes en sus sistemas de pensiones. Podemos observar la evolución de las contribuciones a la seguridad social como porcentaje del PIB¹³ entre los años 2007 y 2018, de ambos países, las cuales se han mantenido prácticamente estables a lo largo del periodo. En Italia, la contribución oscila en torno al 13% mientras que en Suecia es algo más baja, entre el 9 y el 10%. A pesar de que ambos países disponen de sistemas similares, se

¹²Devesa Carpio, J.E. y Vidal Meliá, Carlos (2004), págs. 101 y ss.

¹³ OECD (2020), Social security contributions (indicator). (2007-2018)

observan diferencias importantes en cuanto a sus contribuciones que, a simple vista, podrían explicarse por diferencias en sus pensiones medias y por la importancia de los planes de pensiones en un país y en otro; mientras que Italia, en 2017 tenía una pensión media de 1.439,81 euros, Suecia alcanzó los 1.653,95 euros.

Por otra parte, **Reino Unido** y **Países Bajos** se apartan del tradicional sistema de reparto hacia una posición más lejana a la redistribución y la igualdad. Con las prestaciones públicas, simplemente garantizan una pensión básica. La tasa de reposición en estos países gira en torno al 30% del salario medio¹⁴, por lo que será imprescindible buscar prestaciones complementarias.

En el Reino Unido, el sistema de reparto está compuesto por una pensión básica y una pensión complementaria, que puede ser sustituida por una pensión privada. Desde 2012, los empresarios británicos están obligados a inscribir a los empleados que cumplan con determinados requisitos en un plan de pensiones. De esta forma, se establece un sistema de previsión social empresarial complementario de las prestaciones públicas de pensiones. El empresario está obligado a inscribir a esos empleados en dicho sistema, y serán estos mismos empleados los que deciden si se quedan o se van. Este funcionamiento tiene una explicación según la Economía del Comportamiento¹⁵:

- La mayoría de los ciudadanos tiene la voluntad de ahorrar pero no dan el paso a hacerlo
- Si están incluidos automáticamente en un sistema de ahorro será más probable que no se salgan del sistema.

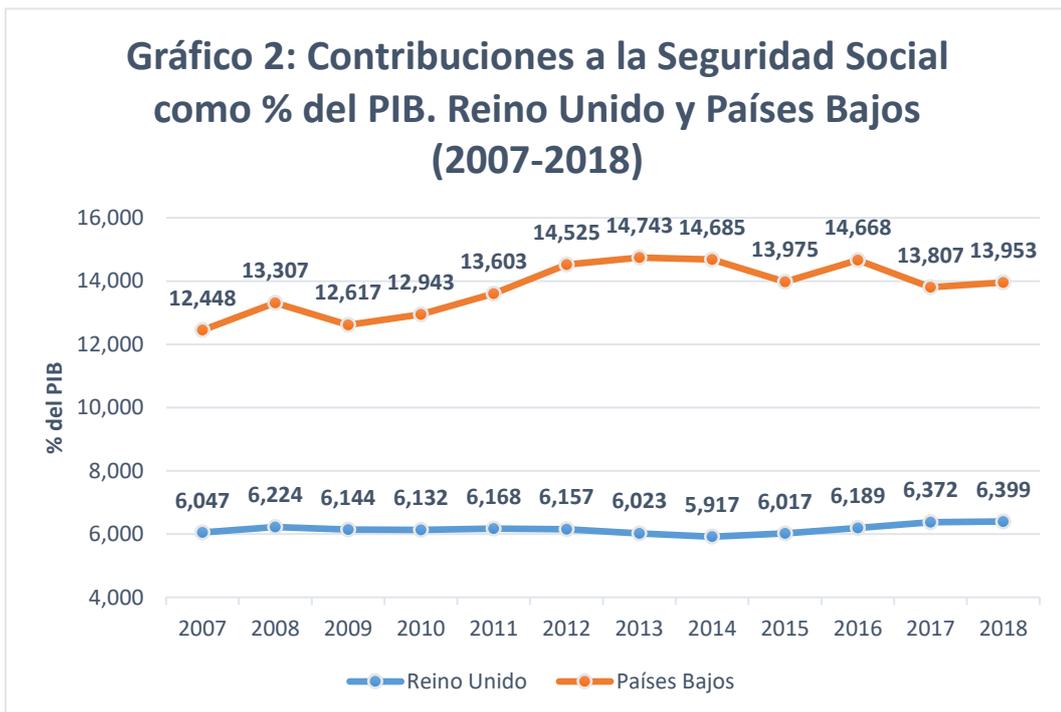
Según el informe “Automatic Enrolment Review 2017: Maintaing the Momentum”, del Ministerio de Trabajo y Pensiones británico, el sistema ha resultado ser todo un éxito, llevando a millones de trabajadores a ahorrar,

¹⁴ Díaz-Giménez, J. (2014), págs. 9 y ss.

¹⁵ Martínez-Cue, Fernando (2019), págs. 4 y ss.

contribuyendo a que los ciudadanos tengan la suficiente estabilidad financiera durante la jubilación y desarrollando la cultura del ahorro entre la población.

Por su parte, los Países Bajos tienen un sistema de pensiones formado por una pensión básica de reparto de cuantía fija y un sistema cuasi obligatorio de planes de empleo. Los buenos resultados¹⁶ del sistema de pensiones holandés se ven reflejados en el porcentaje de participantes, el nivel de la prestación y la sostenibilidad. La combinación de una prestación pública por parte del Estado junto con el seguro complementario obligatorio de muchas empresas garantiza una pensión basada en el salario medio. De esta forma, se pretende que el sistema de reparto alcance una tasa de reposición del 30% mientras que el 70% restante se complete a través de los planes de empleo.



Fuente: OECD (2020), *Social security contributions (indicator)*. (2007-2018). *Elaboración propia*

¹⁶ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2010), nº140, págs. 65 y ss.

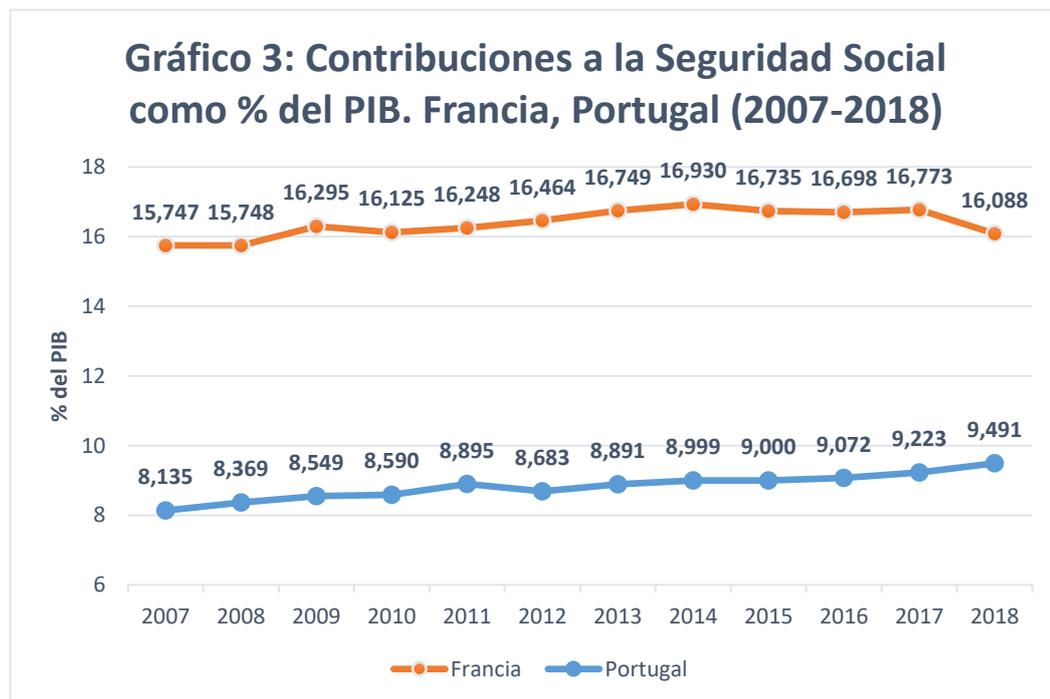
La agrupación de ambos países en un mismo gráfico se explica porque ambos tienen sistemas de pensiones parecidos. A pesar de ello, las contribuciones a la Seguridad Social como porcentaje del PIB difieren mucho entre los dos países; ambos contemplan la posibilidad de sustentar sus pensiones a través de un sistema de capitalización en mayor medida que los demás países. En Reino Unido las contribuciones no han superado el 7% en ningún año del periodo, manteniéndose estables durante los 11 años. En los Países Bajos, el 2007 empezó con un 12,4% de contribuciones como porcentaje del PIB, llegando a superar el 14% en el periodo 2012-2014 y en el 2016. En cambio, en el año 2018, las contribuciones volvieron a bajar del 14%. En este caso, las diferencias en contribuciones sociales entre ambos países se explican claramente por sus diferentes pensiones medias: 1383,39 euros en el caso de Reino Unido y 2.166,48 euros en el de Países Bajos.

Francia, junto con España y Portugal, se encuentra dentro del grupo de países que aún conserva el sistema de pensiones tradicional. Aunque con diferencias entre países, son sistemas con múltiples regímenes y excepciones, con fórmulas arbitrarias y complejas para el cálculo de la pensión, lo que los hace poco transparentes y difíciles de sostener a largo plazo.

En Francia disfrutan de un sistema de reparto, al igual que en España. Existen 3 niveles de pensión de jubilación en el sistema francés, los dos primeros son obligatorios legalmente (uno básico y otro complementario), y el tercero consiste en un plan de ahorro para la jubilación que puede ser individual o colectivo, mediante la afiliación por parte de las empresas. El nivel básico pretende dotar a los trabajadores franceses de una pensión de hasta el 50% de la renta media de los mejores 25 años cotizados, actualizados con la tasa de inflación. Este porcentaje puede aumentarse a través de la pensión complementaria.

El sistema de reparto proporciona pensiones complementarias que son administradas por agencias privadas sin ánimo de lucro (ARRCO¹⁷ y AGIRC¹⁸), gestionadas a su vez por agrupaciones sindicales y patronales y supervisadas por el Estado. El sistema complementario se calcula por puntos, de manera que los afiliados adquieren un número de puntos cada año a un precio determinado y los canjean por una pensión a otro precio en el momento de la jubilación.

El sistema de pensiones en Portugal presenta numerosas similitudes al sistema español. Ambos, disponen de pensiones públicas obligatorias, ya sean contributivas o no, y pensiones privadas complementarias o voluntarias. Al igual que en España, el sistema de pensiones capitalizadas tiene una importancia marginal. Las pensiones de reparto portuguesas tienen un factor de sostenibilidad que ajusta actuarialmente el valor de las pensiones a los cambios en la esperanza de vida.



Fuente: OECD (2020), *Social security contributions (indicator)*. (2007-2018). Elaboración propia.

¹⁷ Association pour le Régimen de Retraite Complémentaire des Salariés

¹⁸ Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des Cadres

Tal y como ocurre en el gráfico 2, se observan diferencias significativas entre las contribuciones de los dos países, a pesar de que sus sistemas de pensiones son muy similares. En el caso de Portugal, sus contribuciones varían entre 8 y 9 por ciento aproximadamente durante todo el periodo, Francia se mantiene con cifras cercanas al 16 por ciento. De nuevo estas diferencias pueden explicarse, en parte, por las diferentes pensiones medias; en Francia la pensión media en el año 2017 alcanza los 1.486,38 euros, en Portugal, se quedó en los 776,07 euros, siendo la más baja de los siete países estudiados.

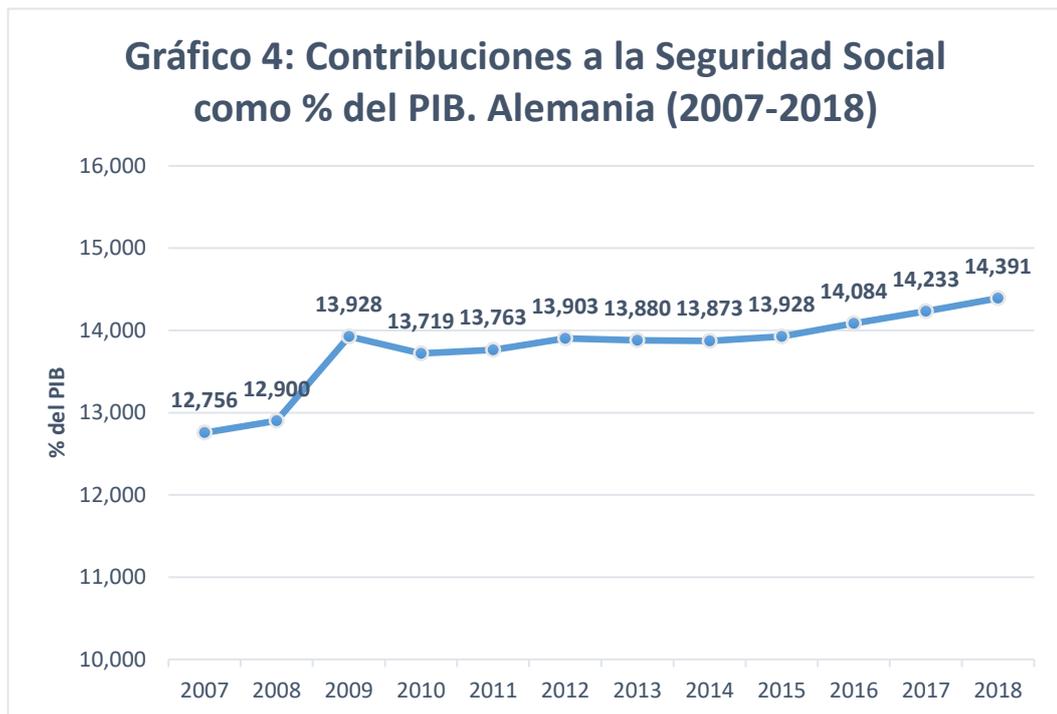
En Alemania, los derechos pensionables se calculan con un sistema de puntos, en el que se transforman las cotizaciones por puntos, que se adquieren cotizando a lo largo de la vida laboral y se canjean por pensiones en el momento de la jubilación. De esta forma, se pueden usar los precios de los puntos para adaptar las pensiones a los cambios demográficos y sociales. Este sistema se encuentra a medio camino entre el sistema de cuentas nocionales y el sistema tradicional de reparto, por lo que su tasa de reposición, también variará entre ambos sistemas. Además, se complementa con una pensión social para las personas mayores sin recursos y con planes de empleo y planes personales capitalizados.

Este sistema es el único obligatorio en Alemania, pero desde la reforma de 2001, ha aumentado la cobertura de sistemas capitalizados voluntarios. En Alemania, las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores que elijan entre cinco planes de empleo posibles:

Tabla 2: Las pensiones capitalizadas en Alemania: Los planes de empleo¹⁹

Direktzusage (<i>reservas en libros</i>)	La empresa se compromete a asumir el pago en el momento de la jubilación.
Unterstützungskasse (<i>fondos de apoyo</i>)	La promesa del pago de la pensión se realiza a través de una entidad independiente que no está sujeta a límites de inversión impuestos por el supervisor gubernamental.
Direktversicherung (<i>seguros directos</i>)	La promesa de la pensión se ve cumplida con la adquisición por la empresa de un plan de previsión asegurado en nombre del empleado.
Pensionskasse	La entidad aseguradora debe estar supervisada por el regulador gubernamental y debe cumplir con requisitos estrictos de inversión.
Pensionsfonds	El sistema es similar al de la Pensionskasse, sin embargo la entidad gestora de las aportaciones tiene mayor libertad en sus inversiones.

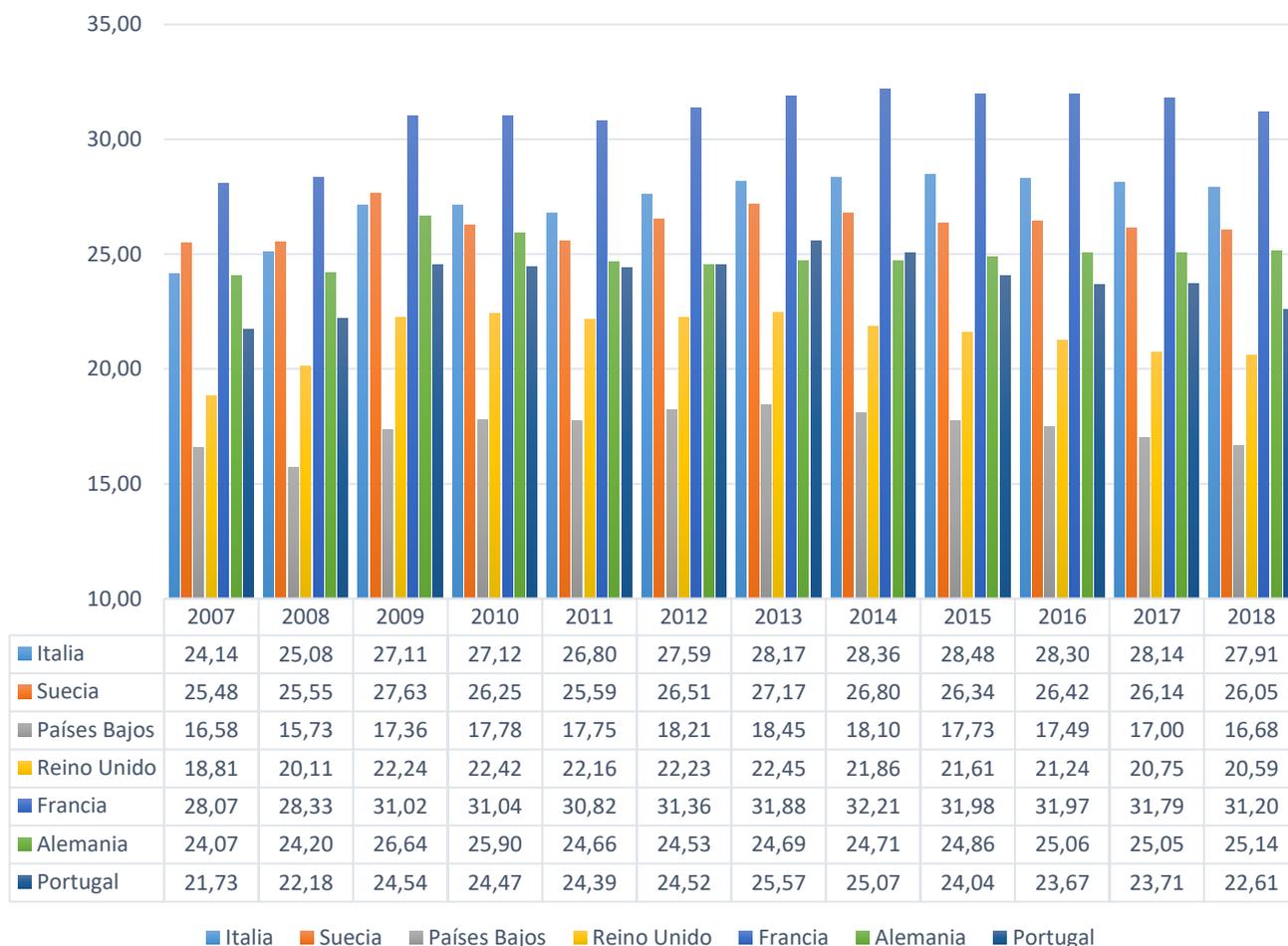
¹⁹ Díaz-Giménez, J. (2014), págs. 23 y ss.



Fuente: OECD (2020), Social security contributions (indicator). (2007-2018). Elaboración propia

Las contribuciones a la seguridad social como porcentaje del PIB en Alemania han experimentado un leve crecimiento desde el año 2007 hasta la actualidad, con un pico de crecimiento destacado e inusual en el año 2009 con respecto al año 2008, alcanzando un 13,9%. Desde entonces el crecimiento ha sido completamente estable, llegando al máximo en el año 2018, con un 14,3%.

Gráfico 5: Gasto social como % del PIB (2007-2018)



Fuente: OECD (2007-2018), Social spending (indicator). Elaboración propia.

Una vez reunidas las características principales de los 7 países, es importante mencionar el gasto social como porcentaje del PIB en cada uno de ellos, para el periodo 2007-2018. Se observa claramente que Francia es el país que tiene un gasto social más elevado, y ha experimentado un crecimiento de 3 puntos porcentuales a lo largo del periodo. En todos los años, se mantiene como líder frente a los demás países. En los años 2007, 2008 y 2009, le seguía Suecia como segundo país con mayor gasto social, pero a partir de 2010, Italia ha superado sus cifras y se ha consolidado como uno de los países con más gasto social. Cabe destacar que ambos países cuentan con un sistema de reparto, por lo que parece lógico esperar que su gasto sea mayor. En el lado opuesto, encontramos a Países Bajos

y Reino Unido, que con las sucesivas reformas se han ido alejando del tradicional sistema de reparto para acercarse cada vez más a un sistema de pensiones capitalizadas, y de ahí, su menor gasto social.

Tabla 3: Tasas netas de reemplazos de pensiones y sistemas vigentes en cada país (2018)

Países	Tasas de netas reemplazo (%)²⁰	Sistema de pensiones
Italia	91,8	Sistema de reparto (sistema de cuentas nocionales)
Suecia	53,4	Sistema de reparto (sistema de cuentas nocionales) y sistema de capitalización
Reino Unido	28,4	Sistema de reparto y sistema de capitalización
Países Bajos	80,2	Sistema de reparto y sistema de capitalización
Francia	73,6	Sistema de reparto (dividido en básico y complementario)
Portugal	89,6	Sistema de reparto
Alemania	51,9	Sistema de reparto (sistema de puntos)

Fuente: OCDE: Net pension replacement rates (2018). Elaboración propia.

La tabla 3 muestra la tasa neta de reemplazo²¹ para cada uno de los países en el año 2018, definida como el porcentaje de ingresos recibido durante la jubilación en relación a los ingresos que se obtenían durante la

²⁰ OECD (2018), Net pension replacement rates.

²¹ Instituto BBVA de pensiones (2020), pág. 2.

vida laboral. Mide la eficacia con la que un sistema de pensiones proporciona un ingreso de jubilación para reemplazar las ganancias anteriores. Va a indicar la pérdida de poder adquisitivo que supone el acceso a la jubilación. Para entenderlo mejor, si una persona cobraba un salario medio previo a la jubilación de 1.000 euros y la pensión que cobra al jubilarse es de 800 euros, su tasa de reemplazo será del 80%²².

Podemos observar que la tasa neta de reemplazo es más elevada para países donde no existe un sistema de capitalización desarrollado (Italia, Portugal, Francia...) con la excepción de Países Bajos, pues en las últimas reformas de su sistema de pensiones ha considerado fundamental mantener una elevada tasa de reemplazo. Este país, gracias a las reformas y a la configuración de su sistema de pensiones, así como también a su estructura poblacional, ha conseguido tener el menor índice de pobreza en la tercera edad de toda la OCDE²³.

2.1.2. Sistema de capitalización

En un sistema de capitalización, cada individuo cotiza para sí mismo, por lo que hay una relación directa entre lo que va a cotizar durante su vida laboral y lo que recibirá como pensión²⁴. No existe, por tanto, la “solidaridad intergeneracional” de la que se hablaba en el sistema de reparto. En este sistema existe un fondo que puede estar gestionado por entidades privadas (los denominados planes de pensiones) donde los contribuyentes depositan sus aportaciones, de las que obtendrá rentabilidades, con el objetivo de recibir una prestación futura de su propia cotización.

Una de las ventajas que presenta el sistema de capitalización es que incentiva el ahorro, propiciando una mayor acumulación de capital. Ese

²² Trecet, J. (2018)

²³ Rodríguez Canfrac, M. (2016).

²⁴ Villanueva, R. (2019), pág. 3.

incentivo contribuye a que el individuo intente mantener un nivel de consumo similar al de su vida activa durante la jubilación. Una mayor tasa de ahorro permite una mayor inversión nacional a largo plazo, lo que contribuye a incrementar la demanda, la renta, el empleo... A su vez, en una economía abierta, existe la posibilidad de que ese ahorro se invierta en activos extranjeros que proporcionen una mayor rentabilidad para los individuos.

En la medida en que las pensiones del sistema de capitalización son proporcionales al ahorro realizado mientras el trabajador está potencialmente activo en el mercado de trabajo, este sistema tiende a perpetuar la distribución de la renta existente antes de alcanzar la edad de jubilación. De hecho, el ahorro de fondos para la vejez en un sistema de capitalización está sujeto a shocks a lo largo de la carrera profesional de los trabajadores. Estos shocks afectan a su nivel de renta y, por ende, a su nivel de ahorro²⁵. El sistema de capitalización también se ve expuesto a perturbaciones en la tasa interna de rentabilidad, de manera que personas que hayan ahorrado lo mismo durante su carrera laboral, pero gestionado por planes diferentes, pueden terminar obteniendo niveles de renta en la vejez muy distintos.

El sistema de capitalización chileno

Chile fue el primer país latinoamericano en establecer un sistema de reparto para la previsión social (1924). Este sistema, vigente hasta 1980, estaba administrado a través de las cajas previsionales, estableciendo cada una de ellas las condiciones de afiliación y cobertura, y los recursos iban a un fondo común con el que se financiaban las distintas prestaciones.

La crisis económica de los años 80²⁶, que sacudió a los países sudamericanos, aceleró la necesidad de reformar las políticas económicas y sociales. En Chile, se consolidó la idea de privatizar servicios públicos y

²⁵ Doménech, R. (2014), pág. 10.

²⁶ Hernán, A., & Garay, S. (2010), pág. 82.

reformular el sistema de pensiones, para pasar de un sistema público redistributivo a un sistema de capitalización individual, gestionado por entidades privadas.

El sistema chileno funciona de manera que los trabajadores son responsables de su ahorro y de ellos depende la pensión futura que recibirán. El ahorro que realizan los trabajadores se materializa en la cotización del 10% de la remuneración imponible mensual y es depositado en cuentas individuales. Los fondos de los trabajadores son administrados por las denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)²⁷, intentando que haya una competencia entre las mismas. A su vez, las AFP son reguladas y fiscalizadas por el Estado. Estas organizaciones cobran una comisión por prestar este servicio, equivalente a un porcentaje de la remuneración imponible o sueldo bruto, determinado por cada AFP.

Con este sistema, se reducen los aspectos sociales a situaciones extremas: carencia de necesidades básicas satisfechas, exclusión social, pobreza extrema... En el caso de Chile, el sistema de pensiones está subordinado a conseguir un equilibrio presupuestario. De esta forma, se considera que todos los ciudadanos tienen capacidad para gestionar sus propias pensiones y el Estado solo apoyará a aquellos incapaces de conseguir su propio bienestar, actuando de forma subsidiaria.

El objetivo²⁸ de dicha reforma tan radical en el sistema de pensiones chileno es mejorar los beneficios de los trabajadores, al considerar que el sistema antiguo presentaba deficiencias importantes. Por otra parte, al orientar el ahorro de capital hacia sistemas privados que tratan de obtener una rentabilidad de esos fondos, se están aumentando los recursos del mercado financiero, lo que contribuye a su vez a mantener este sistema.

Aun así, este modelo presenta grandes desafíos: la cobertura poblacional no es la adecuada, para financiar la transición de un sistema a

²⁷ Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile (2020)

²⁸ Uthoff, A. (2001), págs. 35 y ss.

otro se han llevado a cabo importantes esfuerzos fiscales, el mercado presenta elevados costes operativos y su efecto directo sobre la inversión productiva ha resultado ser limitado.

Actualmente, estamos viendo numerosas protestas en Chile como consecuencia de la privatización de servicios básicos en el país. En el caso de las pensiones, los ciudadanos piden que se les proporcione unas pensiones dignas; en torno al 80% de los jubilados recibe una pensión inferior al salario medio²⁹.

Parece que el sistema de capitalización chileno, que se propuso como solución a los problemas de sostenibilidad que presentan otros sistemas no ha terminado de tener éxito ni ha dado los resultados esperados: el nivel de cobertura sigue siendo similar al que había antes de la reforma y el nivel de las pensiones tampoco ha mejorado.

El caso de Estados Unidos

Estados Unidos presenta un sistema opuesto al tradicional sistema de reparto: la cobertura de pensiones públicas en este país es mínima y está destinada a cubrir necesidades muy básicas. Con esa pensión es prácticamente imposible vivir y el Estado deja en manos de la iniciativa privada la provisión de fondos para la jubilación, ya sea mediante el ahorro personal o a través de las empresas. Así ocurre con la mayoría de servicios esenciales en este país; se dejan completamente en manos del sector privado, lo que ha generado una brecha social importante a lo largo de la historia.

Existen dos sistemas básicos de ahorro en Estados Unidos: el *Sistema 401(k)* y el *Sistema IRA*. En el Sistema 401(k)³⁰, es el empleador el que gestiona el ahorro del trabajador, mediante la inversión de una parte de su salario. El sistema incluye una exención de impuestos “aplazada”,

²⁹ Barrías, C. (2019)

³⁰ USA gov. (sitio oficial del Gobierno de Estados Unidos) (2020)

que se cobrará al retirar esos fondos. La inversión de una parte del salario se aportará a una empresa inversora con la que el empleador habrá firmado un contrato previo.

La ventaja que presenta este sistema frente al ahorro personal es que la empresa podrá completar las aportaciones del trabajador, en la proporción que decida, de manera que esas aportaciones también quedan exentas de impuestos hasta el momento de retiro del fondo. El principal aspecto negativo que presenta el sistema es la penalización por el retiro de los fondos: mayor penalización cuanto más joven sea el inversor. Solo en situaciones excepcionales (gastos médicos imprevistos, deudas universitarias, compra de vivienda...) se permite la retirada de fondos sin coste alguno, mientras que la causa justificada se demuestre correctamente a las autoridades oportunas.

También existe la opción de que el individuo decida el riesgo que quiere asumir con sus inversiones; como es sabido, a mayor riesgo, mayor posibilidad de ganancia, pero también de pérdida. Igualmente, se le aconsejará asumir un riesgo u otro en función de su edad y de la inversión realizada, pero la decisión última quedará en manos del individuo.

Por otro lado, los individuos pueden acogerse al Sistema IRA, el cual funciona de igual forma que un sistema de pensiones individual. Este sistema permite aportar un máximo de 5.500 dólares al año, libre de impuestos, si el trabajador tiene 50 años o menos, o 6.500 dólares si supera esa edad.

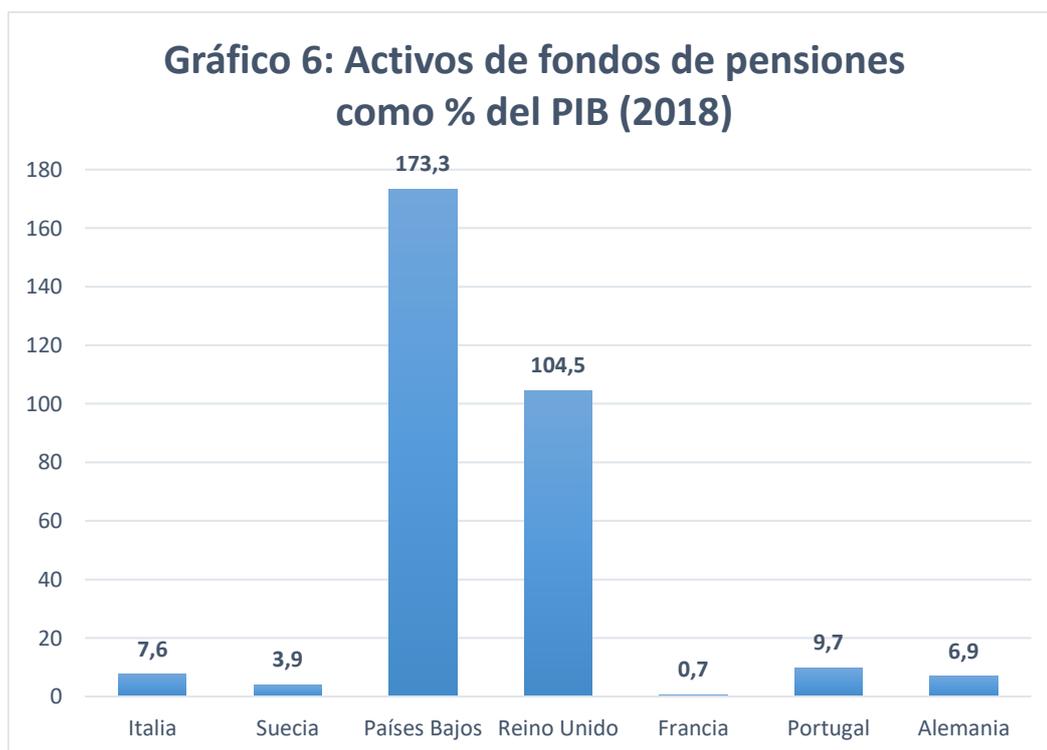
Además, ambos sistemas son compatibles entre sí, lo que permite al trabajador ahorrar buena parte de su salario para destinarlo a una pensión futura y así no depender de las prestaciones del Estado.

2.1.3. Sistema de pensiones mixto

Tras haber estudiado las características principales de ambos sistemas (de reparto y de capitalización), no encontramos una conclusión clara acerca de cuál sería el sistema óptimo. Existen ventajas e inconvenientes para ambos y dependerá de diversos factores y de las variables a estudiar el decantarse por uno u otro.

El mejor sistema será aquel que encuentre un equilibrio entre la equidad y la existencia de garantías que proporcionen un seguro a aquellos menos previsores durante su vida laboral o que no hayan disfrutado de oportunidades de empleo que le permitieran ahorrar durante su vida activa, por un lado, y el coste económico y social que puede generar un sistema de reparto, por otro. La decisión de mejorar los sistemas mixtos evita tener que renunciar a uno de los dos sistemas y así poder combinar las características más positivas de ambos.

Por tanto, un sistema mixto será aquel que combine una prestación pública complementada con otra de carácter privado. Existe un pilar básico de pensión pública, que garantiza la recepción de unas prestaciones mínimas, que ha de ser completada con la pensión proporcionada por un sistema de capitalización, de manera que la cuantía final dependerá de ambos fondos. El modelo sueco ya estudiado podría considerarse de los más cercanos a un sistema mixto.



Fuente: OECD (2018), *Pension funds' assets (indicator)*. Elaboración propia.

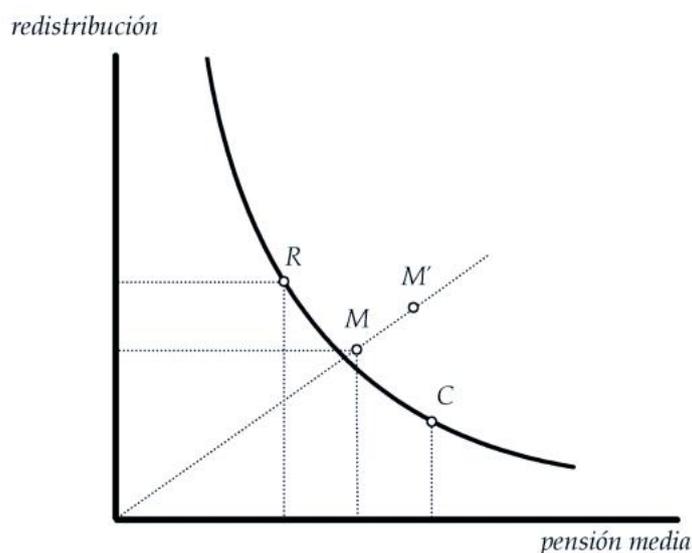
Los activos de los fondos de pensiones se definen como activos comprados con las contribuciones a un plan de pensiones con el exclusivo propósito de financiar los beneficios del plan de pensiones.

En el gráfico 6, podemos observar que los países con mayores activos de fondos de pensiones como porcentaje del PIB son aquellos con sistemas de pensiones alejados del tradicional sistema de reparto, dentro de los estudiados en el primer epígrafe. Tanto Países Bajos como Reino Unido, presentan cifras superiores al 100% del PIB, y ambos países tienen sistemas mixtos que incluyen un fuerte componente de capitalización.

La elección social entre el sistema de reparto y el sistema de capitalización

Según Rafael Doménech, la pensión media será mayor en un sistema de capitalización que en uno de reparto, aunque no quiere decir que esa sea la mejor opción:

Gráfico 7: Problema de elección social entre sistemas de reparto y de capitalización³¹



Fuente: Doménech, R. (2014). Pensiones, bienestar y crecimiento económico.

Según el gráfico 7, la opción más adecuada sería establecer un sistema mixto. Suponiendo que un sistema de reparto (R) proporciona el mismo bienestar social que un sistema alternativo de capitalización (C), la sociedad estaría dispuesta a reducir la pensión media a cambio de mayor redistribución. Dadas las preferencias sociales, se alcanzaría mayor nivel de bienestar con un sistema mixto (M). Si fuera posible mejorar la eficiencia de ambos sistemas y se pudiera alcanzar la combinación M', aumentaría tanto la redistribución como la pensión media.

Pero la práctica no es tan simple como el análisis teórico. En primer lugar, si partimos de un sistema de reparto, la transición a uno de capitalización supondría un coste importante³²; a los jubilados actuales habría que seguir pagándoles su pensión, por lo que, o los trabajadores pagan dos pensiones (la suya y la de los actuales jubilados) o el país tendría que endeudarse de una forma prácticamente insostenible. A simple vista ninguna de las soluciones parece factible. En todo caso, se podría ir

³¹ Doménech, R. (2014), pág. 4.

³² Zubiri, I. (2014), págs. 6 y ss.

capitalizando una pequeña parte del sistema de pensiones o desde el Sector Público se podría incentivar la contratación de planes privados.

Otro factor determinante que influye a la hora de decidir entre pensiones privadas o públicas es el riesgo³³. Con el sistema de reparto se elimina el riesgo financiero para los individuos pues todos obtienen la misma rentabilidad de sus aportaciones. En cambio, en un sistema de capitalización, existe la posibilidad de que parte de la población invierta en planes de pensiones que realicen una mala gestión; estas personas tendrán pensiones bajas o nulas fruto de una mala decisión y del riesgo al que nos enfrentamos en este sistema. Un ejemplo de esto sería la crisis de 2008, que afectó tanto a las pensiones privadas como a las públicas, pero en el caso de los planes de pensiones privados se llegaron a alcanzar rentabilidades negativas y muchas personas perdieron parte de sus inversiones.

³³ Zubiri, I. (2014), págs. 8 y ss.

2.2. Variables que influyen en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones

En los últimos años, se están planteando una serie de reformas para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones a largo plazo, pues como consecuencia de los cambios demográficos, económicos y sociales que están experimentando numerosos países, esa sostenibilidad se está poniendo en duda. Son muchas las variables y los indicadores que determinan si un sistema puede seguir desempeñando las funciones que en sus inicios se le asignaron, por lo que en este epígrafe explicaremos los más importantes.

➤ Variables demográficas

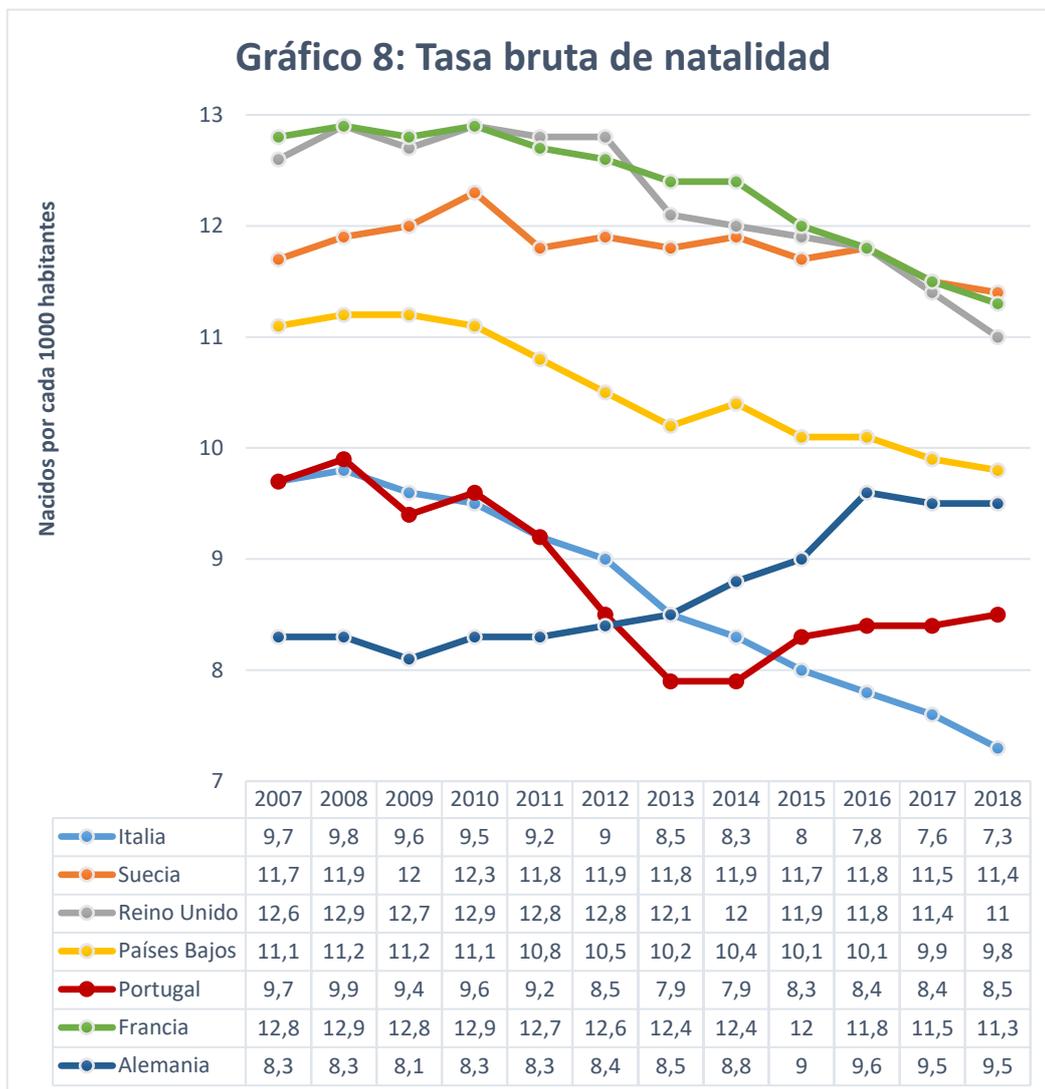
La tendencia al envejecimiento de la población es un reto al que se están enfrentando la mayoría de los países avanzados, tanto con sistemas de reparto como con sistemas de capitalización, pues supone que habrá un importante aumento del número de pensionistas con derecho a recibir una pensión³⁴ en un futuro próximo y, además, que el tiempo durante el cual recibirán la pensión también será mayor³⁵. Aun así, la evolución y velocidad de este cambio en la población varía entre los diferentes países. En el caso de países con sistemas de reparto, esto puede suponer un primer obstáculo a la sostenibilidad del sistema.

El envejecimiento de la población se explica principalmente por un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la tasa de natalidad. Por tanto, tenemos que poner en relación la natalidad, la esperanza de vida y los efectos positivos que puede tener la inmigración ante este fenómeno.

³⁴ Vázquez, A. (2004), págs. 35 y ss.

³⁵ Blázquez, E. M. (2019), pág. 2.

Natalidad y fecundidad



Fuente³⁶: Eurostat: *Demographic balance and crude rates at national level (2007-2018)*.
Elaboración propia.

Según Eurostat³⁷, el crecimiento natural de la población de la Unión Europea (EU-28) alcanzó su máximo en 1964, a partir de ese momento, las tasas de natalidad de los países han ido disminuyendo progresivamente mientras que sus esperanzas de vida han ido creciendo. La natalidad es uno de los factores más importantes que repercuten en la sostenibilidad de

³⁶ Cociente nacimientos entre población: la tasa de natalidad equivale a los nacidos por cada 1000 habitantes.

³⁷ Eurostat (2016)

los sistemas de pensiones. Eso es porque el envejecimiento de la población no es un fenómeno grave en sí mismo ya que, si aumenta la longevidad y la natalidad también aumenta al mismo nivel, habría una relación estable entre cotizantes y jubilados y el equilibrio en los sistemas podría mantenerse sin hacer grandes reformas³⁸. En cambio, si como está ocurriendo actualmente, aumenta la esperanza de vida pero la natalidad se mantiene estancada, el problema se agrava. Por tanto, es la natalidad el factor demográfico más influyente.

Analizando en primer lugar la tasa bruta de natalidad, calculada como el cociente entre el número de nacimientos ocurridos en un periodo entre la población de ese periodo³⁹, observamos que la mayoría de los países siguen la tendencia que comenzó en 1964, cuando la tasa empezó a reducirse.

Destacar que en la actualidad, Italia cuenta con una de las tasas de natalidad más bajas de Europa. Eso, unido a la elevada esperanza de vida, ha impulsado al país a introducir reformas destinadas a garantizar el equilibrio en los sistemas de pensiones⁴⁰. Entre esas medidas destacan:

- Aumentar la edad de jubilación
- Disminuir la jubilación anticipada
- Adecuar las pensiones a la esperanza de vida

Todo ello unido a los intentos por aumentar el empleo en el país.

Por el contrario, Alemania rompe con la tendencia que están experimentando el resto de países, y es el único cuya natalidad crece. Tradicionalmente, la natalidad en este país se ha mantenido estable y no

³⁸ Turner, A. (2006), pág. 36 y ss.

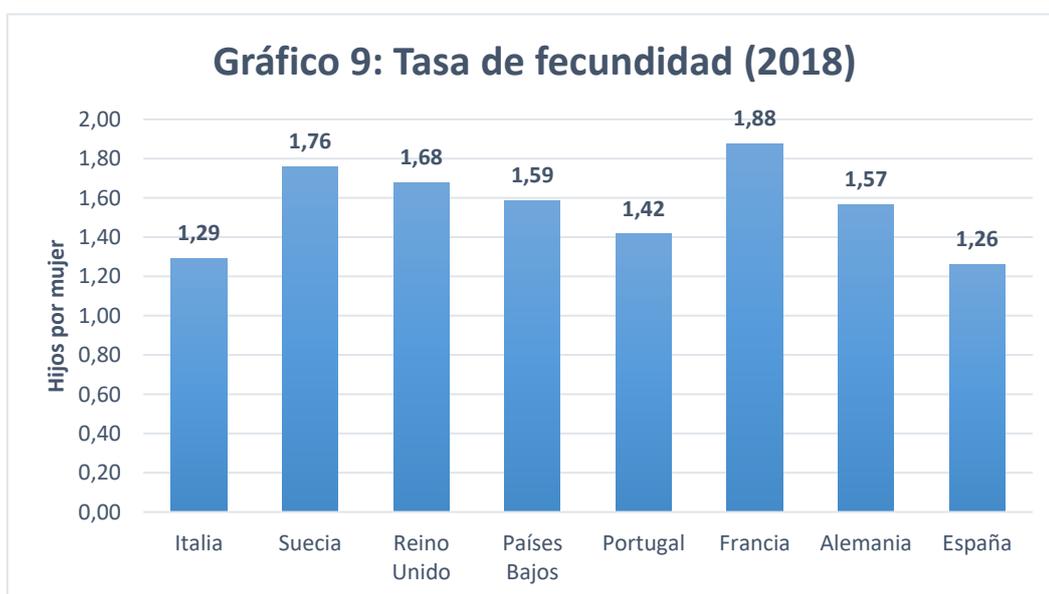
³⁹ Definición CEPAL (2009)

⁴⁰ Revista del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2013), pág. 52 y ss.

ha supuesto un problema importante a la hora de garantizar el futuro de las pensiones.

La reducción de la tasa de natalidad se traduce en una disminución del número de cotizantes necesarios para financiar las pensiones en el futuro. Además, en función de la tendencia que tenga la tasa de mortalidad y la esperanza de vida, afectará más o menos a unos países u otros. Por tanto, analizando la evolución de esta tasa únicamente, sin tener en cuenta los efectos del resto de variables, los países que presentarán más dificultades para sostener su sistema de pensiones serán aquellos con una natalidad decreciente: Italia, Suecia, Países Bajos, Reino Unido, Portugal y Francia.

Además, será importante tener en cuenta la tasa de fecundidad, que es la que determinará la tasa de natalidad. Según los expertos, para garantizar el relevo intergeneracional y evitar la insostenibilidad de las pensiones basándonos en este aspecto, será necesaria una tasa de fecundidad de 2,1 hijos por mujer⁴¹.

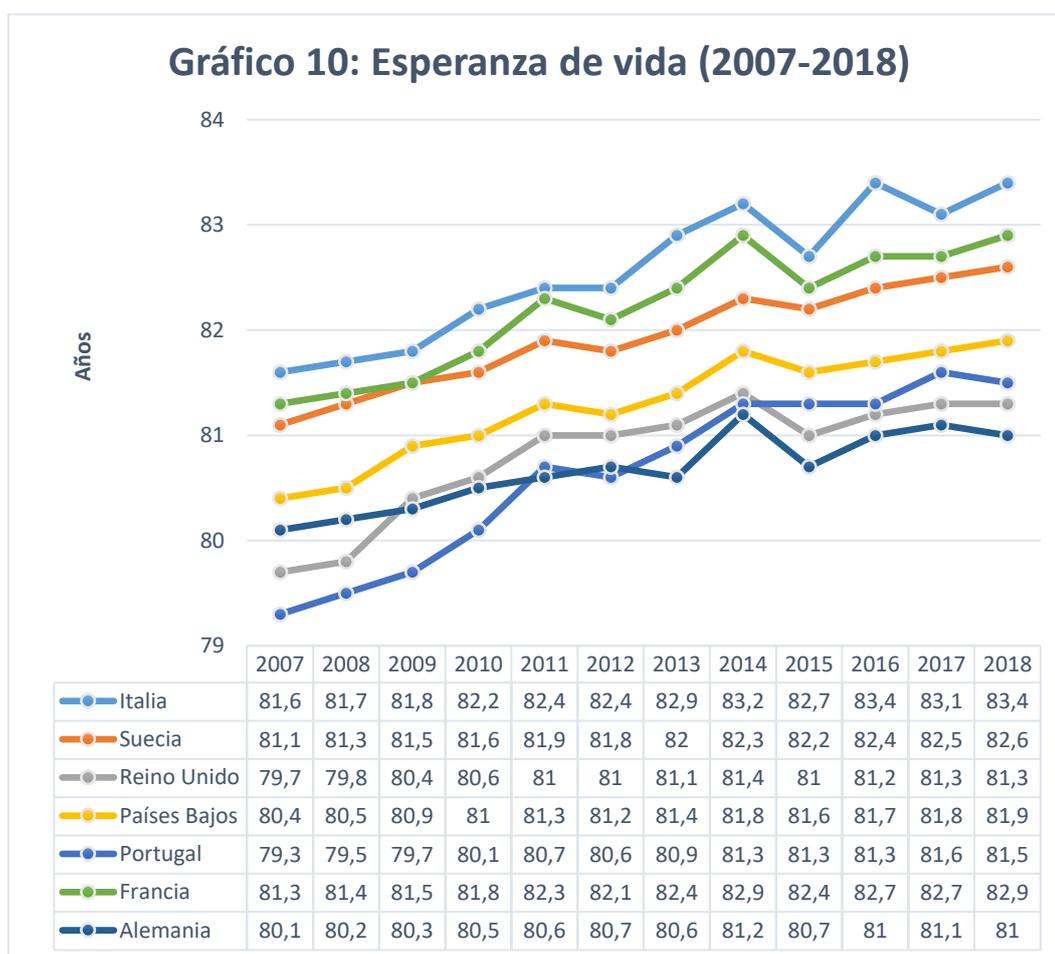


Fuente: Eurostat: Tasa de fecundidad (2018). Elaboración propia.

⁴¹ Se considera que la fecundidad de reemplazo es de 2,1 hijos por mujer porque es la tasa adecuada para que una población cerrada (sin tener en cuenta las migraciones) se mantenga estable.

Ninguno de los siete países europeos estudiados presenta cifras cercanas a los 2,1 hijos por mujer. Basándonos exclusivamente en factores demográficos, el reemplazo de la población no estará garantizado y aquellos países donde su sistema de pensiones esté basado fundamentalmente en la solidaridad intergeneracional, encontrarán serias dificultades para garantizar su sostenibilidad futura.

Esperanza de vida



Fuente: Eurostat: Esperanza de vida (2007-2018). Elaboración propia.

La longevidad de la población surge fruto de mejoras en la calidad de vida de las personas y por los avances sanitarios y en políticas sociales. En los últimos 50 años, la esperanza de vida se ha incrementado en torno

a 10 años, por término medio, en la Unión Europea⁴². Este crecimiento más acelerado que la disminución de la tasa de natalidad anteriormente mencionada, puede intensificar el problema de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Una vez más, Italia destaca por poseer la esperanza de vida más elevada de los países estudiados, que unido a su baja tasa de natalidad⁴³ (la más baja de los siete países estudiados para el año 2018), le ha generado numerosos problemas a la hora de garantizar el funcionamiento del sistema de pensiones. Si la baja tasa de natalidad se podía convertir en un importante problema a la hora de sostener las pensiones, la elevada esperanza de vida solo va a conseguir acentuar ese problema.

En el lado opuesto nos volvemos a encontrar a Alemania, con la menor esperanza de vida. Aunque en este caso sí sigue la tendencia que experimentan el resto de países, con una esperanza de vida creciente. En el año 2018 su esperanza de vida se sitúa en los 81 años, siendo la más baja de los siete países.

Es evidente que según estos factores demográficos (natalidad y esperanza de vida), será Italia la que se enfrente a mayores problemas a la hora de garantizar las pensiones a sus jubilados, pues posee la menor tasa de natalidad y la mayor esperanza de vida. En cambio, Alemania puede presentar una menor preocupación por este problema, pues aunque serán muchos otros factores los que influyan en el mismo, siguiendo las variables demográficas no parece que vaya a tener dificultades para solventarlo. Sin embargo, para obtener conclusiones definitivas y relativas, habrá que estudiar otras variables.

⁴² Eurostat (2016)

⁴³ Gráfico 8

Emigración e inmigración

Para finalizar con el análisis de los factores demográficos, habrá que tener en cuenta la repercusión que tiene la inmigración en un país y, concretamente, en el pago de las pensiones. La inmigración se considera como una de las opciones a incluir dentro de las reformas de los sistemas de pensiones. Debido a las características de la población inmigrante (varones jóvenes comprendidos entre los 20 y los 39 años)⁴⁴, su llegada produce un aumento de la población en edad de trabajar, por lo que la población cotizante aumentaría en relación a la población receptora de una pensión.

Una migración laboral, sostenida y cíclica para el país receptor de migrantes podría favorecer el equilibrio entre prestaciones y pensiones⁴⁵. Tradicionalmente, Alemania se ha situado como una importante receptora de inmigrantes, sobretodo en busca de empleo. Así lo muestra el gráfico; prácticamente todos los años y, sobretodo, los más recientes, este país se encuentra liderando el número de inmigrantes. Todo ello, unido a las condiciones favorables relativas a natalidad y esperanza de vida, hacen que se confirme la hipótesis de que, teniendo en cuenta exclusivamente aspectos demográficos, Alemania no tendrá problema, aparentemente, para sostener su sistema de pensiones.

En una situación similar se encuentra Reino Unido, siendo uno de los mayores receptores de inmigrantes de Europa. En cuanto a su tasa de natalidad y a la esperanza de vida, también parece que podrá garantizar un futuro a sus pensiones.

Portugal destaca en el gráfico 11 por sus insignificantes cifras de inmigrantes. Se mantiene prácticamente igual todos los años, a unos niveles muy alejados del resto de países europeos. Presenta similitudes

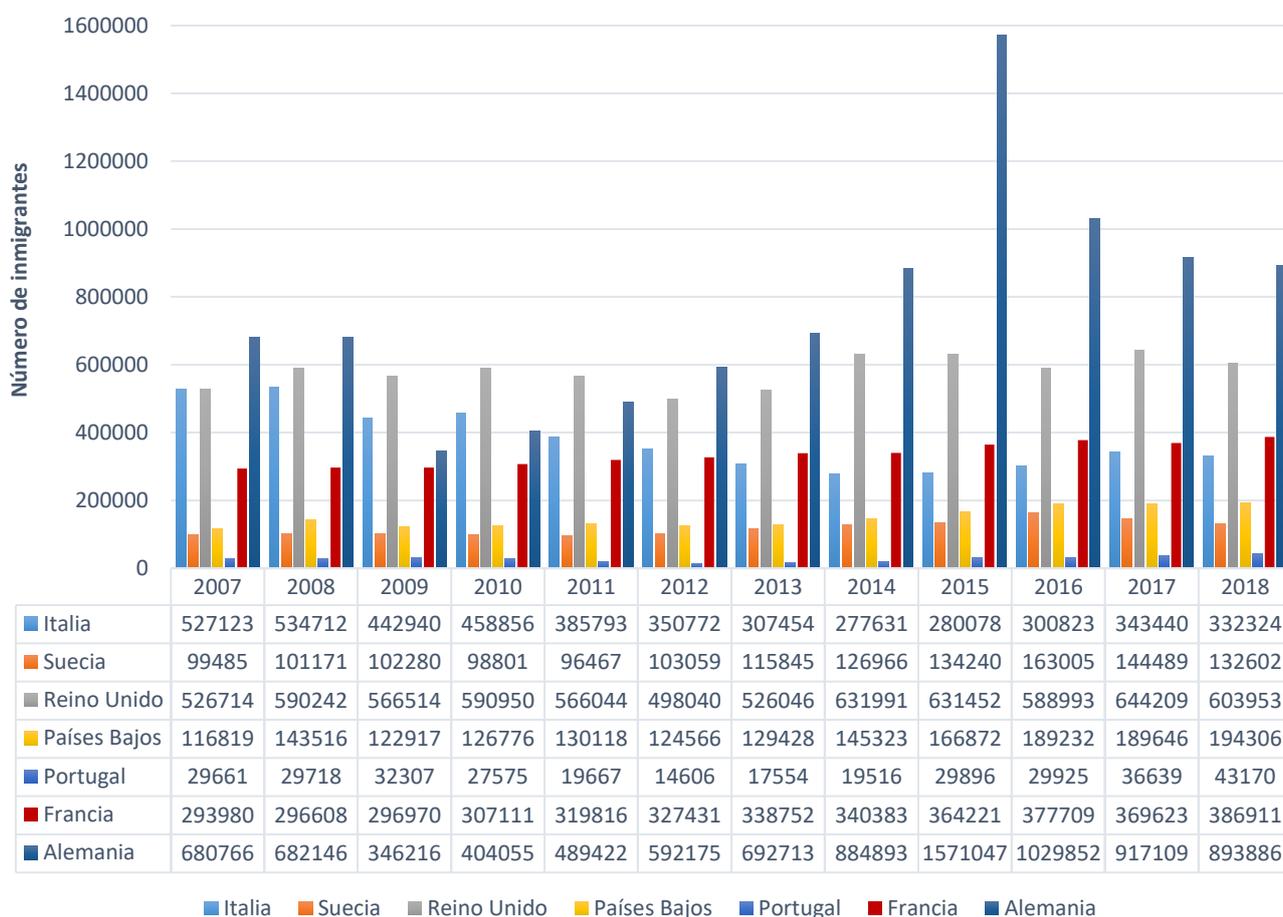
⁴⁴ Lorenzo, L. (2009), págs. 5 y ss.

⁴⁵ Ayuso, M. y Holzmann, R. (2014), págs. 9 y ss.

con Suecia y Países Bajos, aunque los motivos de la menor inmigración en cada uno de ellos son completamente distintos.

Será importante realizar políticas estructurales destinadas a aumentar la población activa, aumentando el nivel de empleo. De esta forma, se obtendrán nuevos ingresos con los que cubrir el gasto en pensiones⁴⁶. En definitiva, atraer capital humano mediante políticas migratorias que aumenten la población en edad de trabajar favorecerá la sostenibilidad del sistema de pensiones⁴⁷.

Gráfico 11: Entrada de inmigrantes (2007-2018)

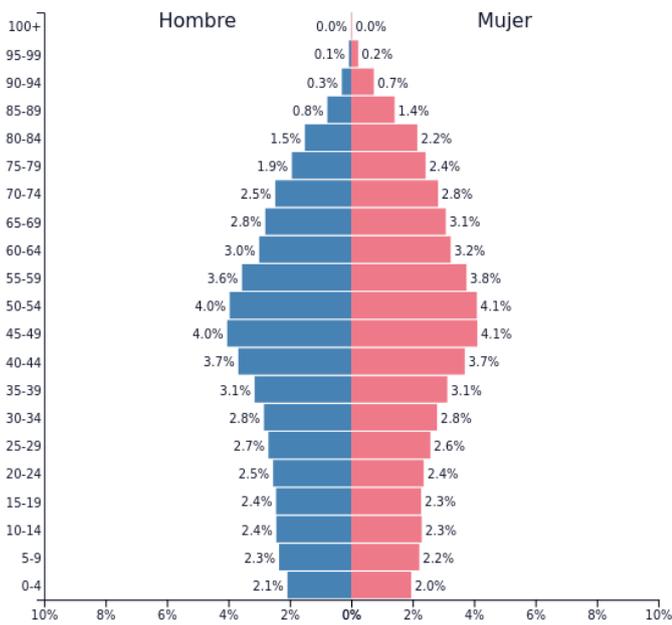


Fuente: Eurostat: Inmigración (2007-2018). Elaboración propia.

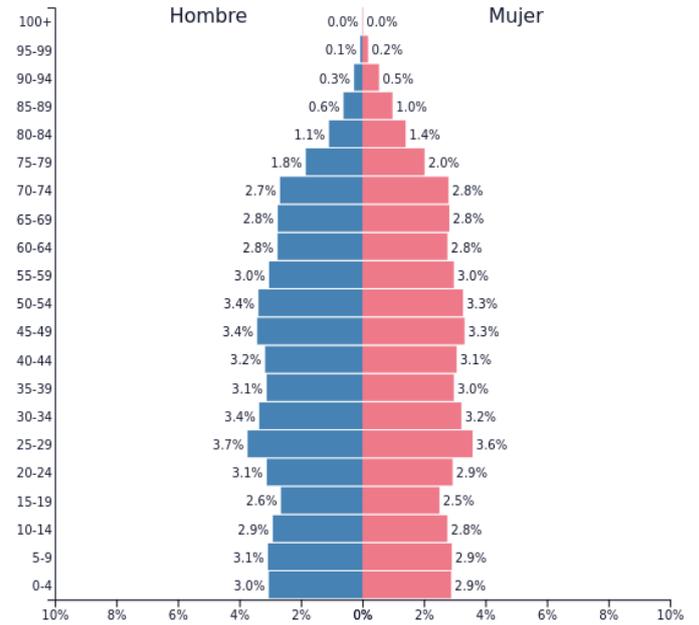
⁴⁶ Vázquez, A. (2004), págs. 40 y ss.

⁴⁷ Doménech, R. (2014), pág. 13.

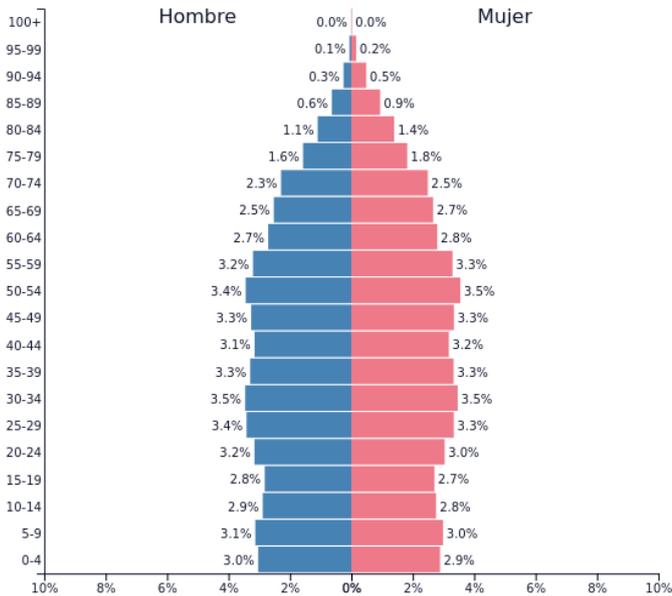
Pirámides de población, año 2018⁴⁸



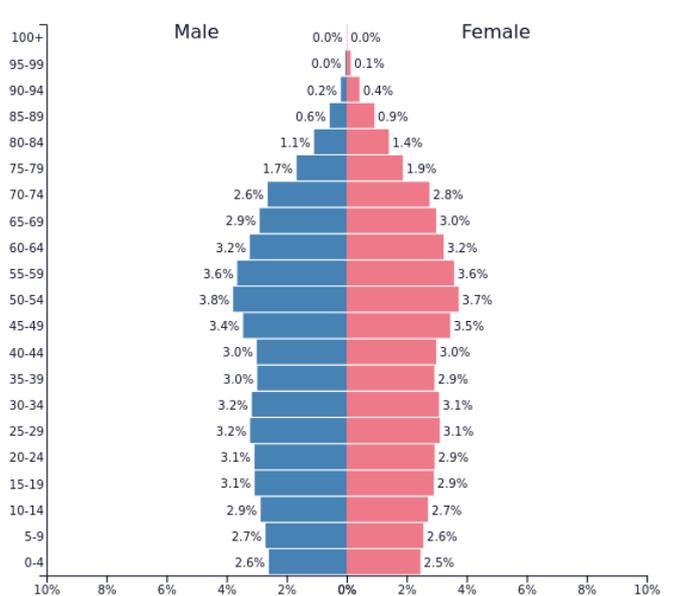
PopulationPyramid.net **Italia - 2018**
Población: **60,627,291**



PopulationPyramid.net **Suecia - 2018**
Población: **9,971,630**



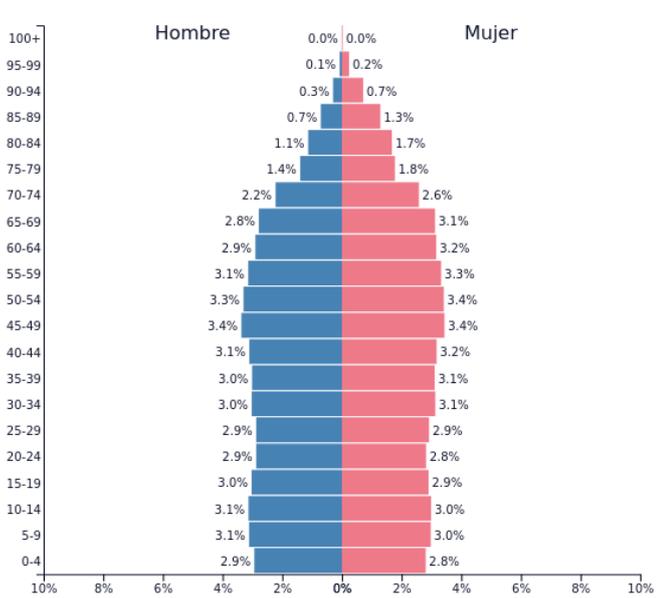
PopulationPyramid.net **Reino Unido - 2018**
Población: **67,141,677**



PopulationPyramid.net **Netherlands - 2019**
Population: **17,097,123**

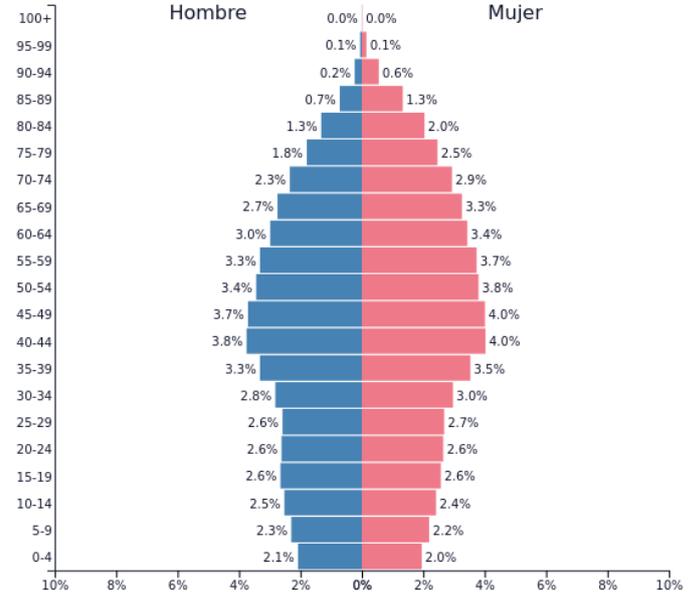
⁴⁸ Population Pyramid (2018).

La sostenibilidad del sistema de pensiones en España



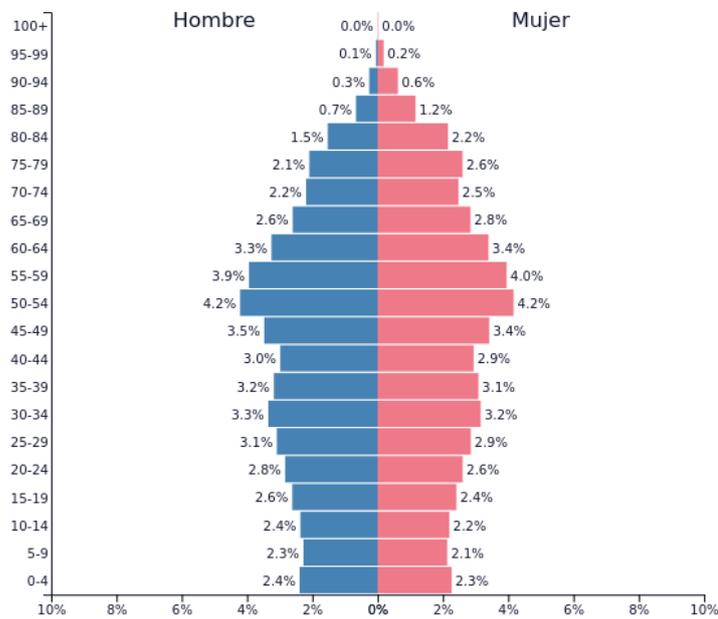
PopulationPyramid.net

Francia - 2018
Población: **64,990,512**



PopulationPyramid.net

Portugal - 2018
Población: **10,256,192**



PopulationPyramid.net

Alemania - 2018
Población: **83,124,413**

Las pirámides de población ponen de manifiesto, no solo la estructura de población que tiene cada país en un momento dado, sino también nos proporciona información sobre la estructura que tendrá en un futuro próximo. Estos gráficos permiten reunir en uno solo todos los factores demográficos estudiados.

Analizando país por país, obtenemos que Italia concentra la mayoría de su población entre los intervalos de edad de 45 y 55 años. Ello significa que dentro de 10 o 15 años aproximadamente, tendrá una población, en su mayoría, en edad de jubilación. Suecia posee una población muy dispersa, encontrándose su mayoría entre los 25 y los 29 años. A simple vista, parece que este país no tendrá problemas para la sostenibilidad de su sistema basándonos en variables demográficas.

Reino Unido tiene una población repartida por todas las franjas de edad y no existe un intervalo significativo por su elevada proporción de población. Por su parte, Países Bajos encuentra su población concentrada entre los 50 y los 60 años, y pronto tendrá que asumir un importante incremento de su población jubilada, por lo que deberá disponer de suficiente población activa para garantizar la sostenibilidad del sistema.

Francia presenta una pirámide de población muy uniforme, aunque es cierto que entre los 45 y los 49 años es el intervalo predominante y es la población que en un futuro se transformará en la receptora de pensiones. Portugal parece que se enfrentará a mayores problemas para sostener su sistema, con una estructura de población similar a la italiana. Su población se concentra entre 40 y 50 años y las franjas con menor porcentaje de población se encuentran por debajo de esas edades, es decir, entre la población activa. Esto puede suponer un importante problema si en 15 años toda esa población abundante se sitúa como pensionista y el país no es capaz de encontrar los ingresos suficientes para financiarla procedentes de la población activa.

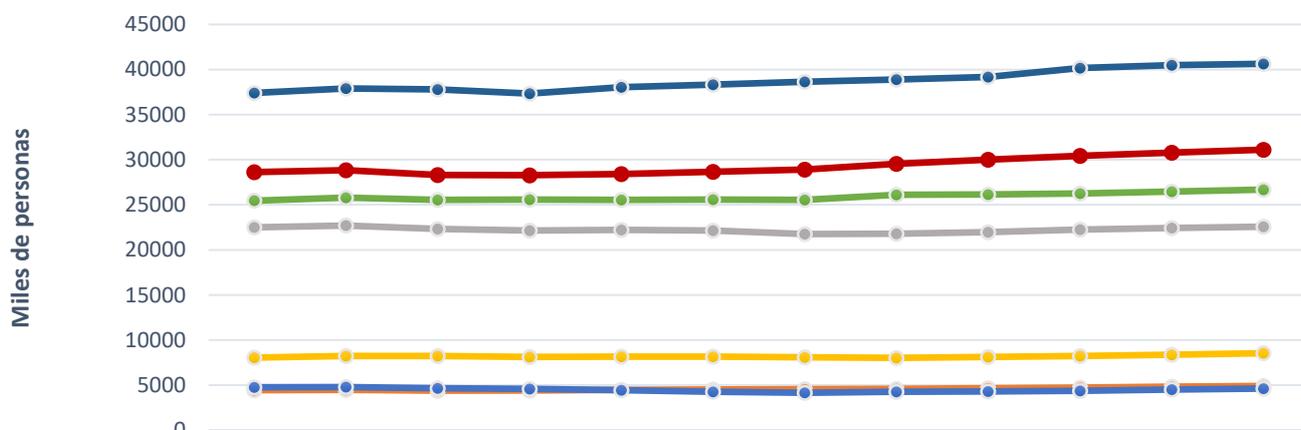
Por último, Alemania destaca por concentrar más población en el intervalo de 50 años y 54 años, con una pirámide también parecida a la de Italia aunque su tasa de natalidad y su esperanza de vida ofrecen previsiones más favorables para garantizar la sostenibilidad del sistema.

➤ **Variables económicas**

Número de afiliados a la Seguridad social

El número de afiliados a la Seguridad Social⁴⁹ se corresponde con las personas que, durante su vida laboral, están cotizando para la financiación de las pensiones. Esta será una variable fundamental, pues de ello depende, en gran parte, la sostenibilidad de las pensiones.

Gráfico 12: Población empleada en miles de personas (2007-2018)



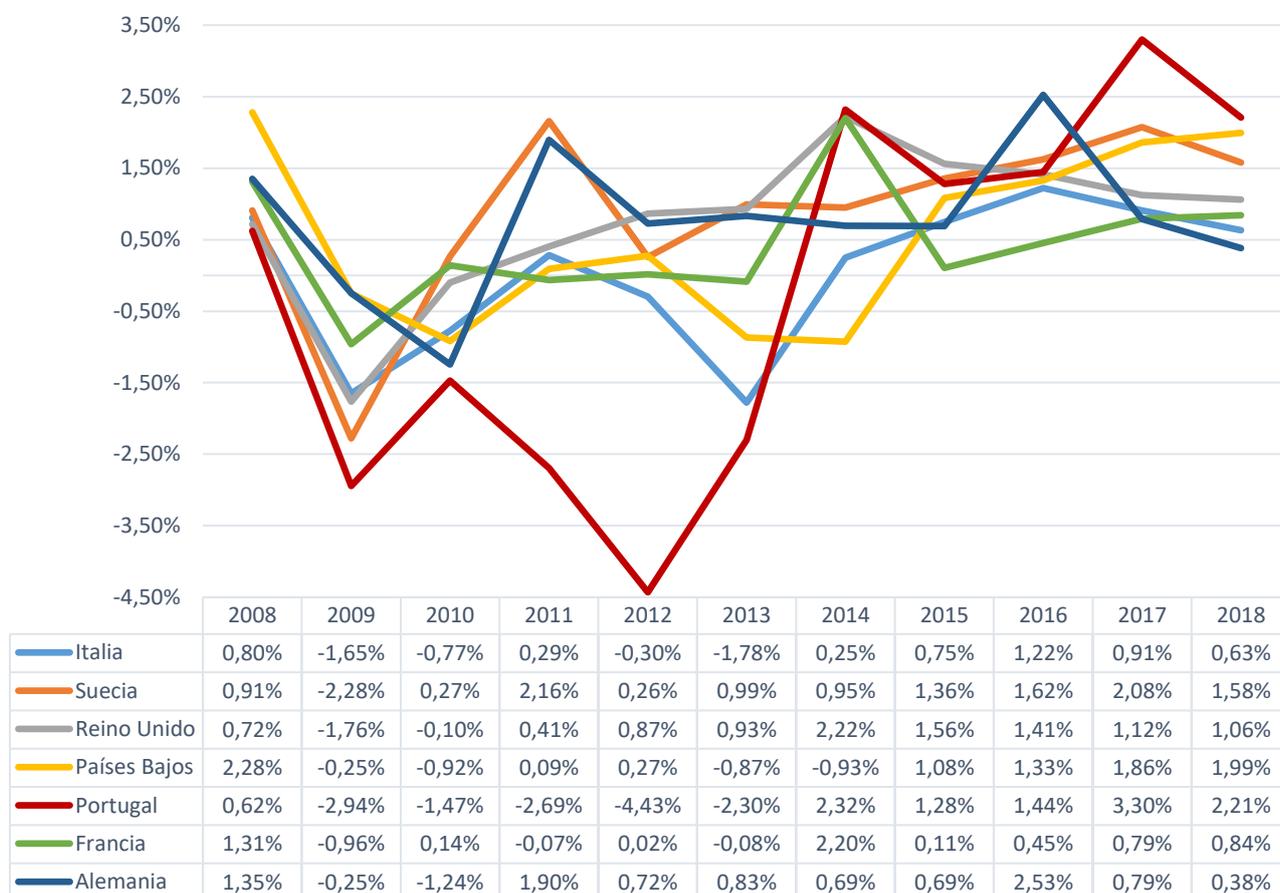
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Italia	22517,4	22698,6	22324,2	22151,6	22214,9	22149,2	21755,3	21809,5	21972,6	22241,1	22443,6	22585,7
Suecia	4453,3	4493,8	4391,4	4403,1	4498,1	4509,6	4554,3	4597,5	4659,9	4735,6	4833,9	4910,2
Reino Unido	28621,9	28827,3	28318,6	28289,6	28404,2	28649,9	28916,6	29558,8	30019,6	30443,6	30785,5	31112
Países Bajos	8057,4	8241,2	8220,3	8144,8	8152,2	8174,5	8103,6	8028,5	8115,5	8223,4	8376,4	8543,3
Portugal	4756,1	4785,7	4644,9	4576,5	4453,2	4255,9	4158	4254,5	4309	4371,2	4515,4	4615
Francia	25459,4	25792,5	25544,5	25580,7	25564	25568,1	25546,4	26108,6	26136,4	26255,3	26463,8	26686,3
Alemania	37397,2	37902,3	37807,8	37337,1	38045,4	38320,6	38640	38907,7	39175,9	40165,1	40481,6	40635,7

Fuente: Eurostat: *Employment by sex, age and citizenship (thousand) (2007-2018)*.

Elaboración propia.

⁴⁹ Aproximamos el número de afiliados al número de empleados.

Gráfico 13: Tasas de crecimiento del número de afiliados a la Seguridad Social



*Fuente: Eurostat: Employment by sex, age and citizenship (thousand) (2007-2018).
Elaboración propia.*

Las tasas de variación del gráfico 13 nos permiten observar claramente cómo en los años de comienzo de la crisis en Europa (2008-2009), todos los países pierden afiliados. Algunos de ellos fueron capaces de reponerse más rápidamente de esa situación y pronto empezaron a recuperar los puntos porcentuales perdidos.

Italia mantiene prácticamente estable durante todo el periodo su tasa de crecimiento; experimenta tasas negativas durante los años de crisis mencionados y su respuesta refleja un crecimiento más lento en el número de afiliados en los años posteriores. Portugal, sufre importantes descensos en el número de afiliados, tal y como muestran sus tasas de variación entre

los años 2009 y 2013, siendo la que más sufre la caída de este indicador. Por el contrario, Francia o Alemania, se mantienen estables durante todo el periodo pero con mejores cifras que Italia; menos caída y más crecimiento posterior.

El aumento en el número de cotizantes se debe impulsar a través de distintas medidas: favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres, regularización del empleo de los inmigrantes, retraso en la edad de jubilación... aunque habrá que estudiar la viabilidad de cada una de ellas.

El número de afiliados, que también estará influenciado por la tasa de natalidad pues de ella depende el volumen de población activa, va a permitir financiar las pensiones públicas y garantizar el equilibrio entre ingresos y gastos. Mayor número de afiliados, más garantías para el sistema. Aun así, el número de cotizantes por sí solo no será significativo si no se compara con el número de pensionistas o de pensiones a los que tendrá que hacer frente.

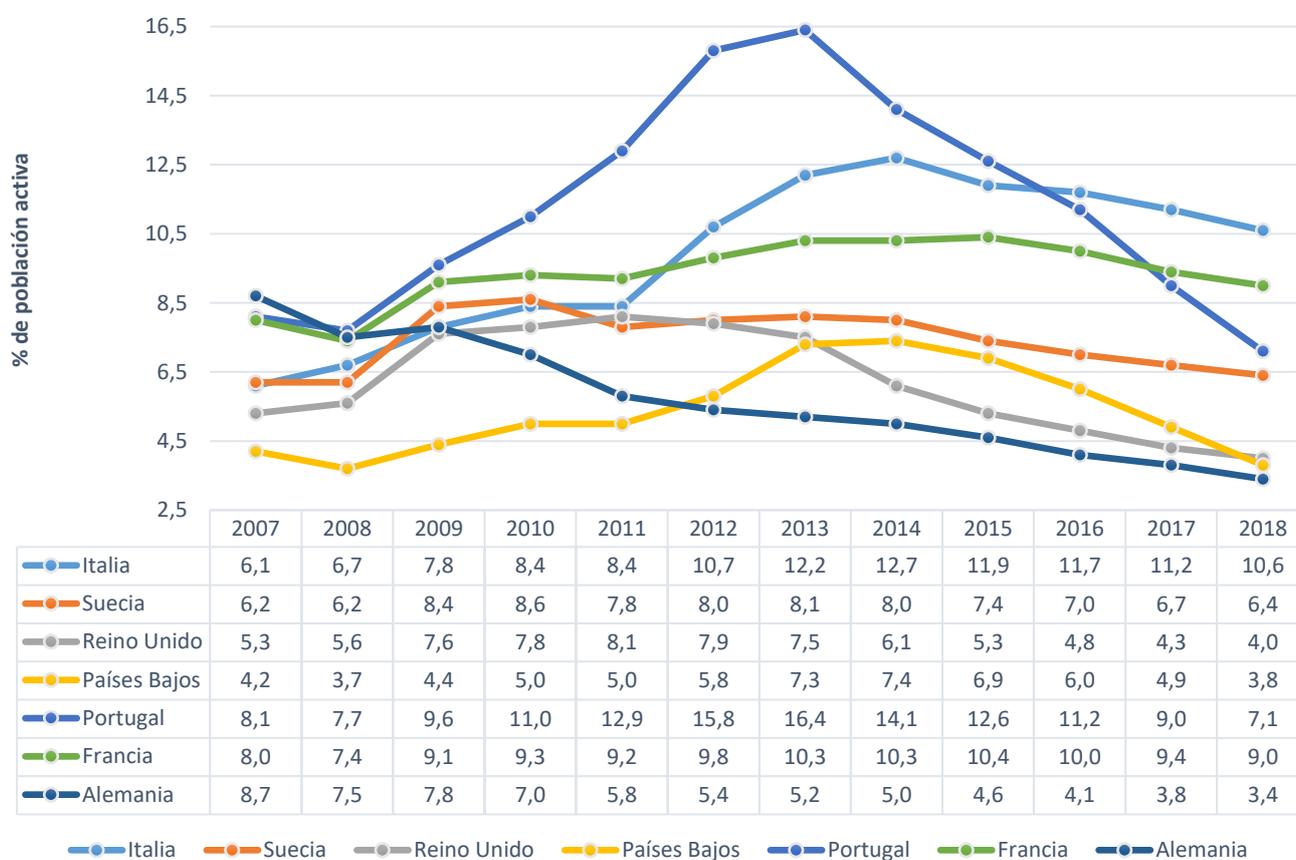
Empleo

Otra variable económica que, en este caso, supone un problema para la sostenibilidad de las pensiones es la tasa de desempleo. La tasa de desempleo no solo implica un aumento del gasto para el sistema, derivado del pago de prestaciones por desempleo, sino que también supone una pérdida de ingresos por la pérdida de cotizantes. Es evidente que a mayor desempleo, menor número de cotizantes que financian las pensiones en el sistema de reparto⁵⁰.

⁵⁰ Moreno, P. (2015), págs. 5 y ss.

La crisis de 2008 provocó el aumento del desempleo y de la parcialidad laboral⁵¹, más acentuada en el caso de España, y con las consecuencias que ello tiene sobre la estabilidad de la Seguridad Social. Es importante destacar que, aunque los desempleados también coticen, sus cotizaciones se hacen con cargo a unos conceptos de cotización que no se corresponden con los de cotización para las pensiones⁵².

Gráfico 14: Tasa de desempleo (2007-2018)



Fuente: Eurostat: Unemployment by sex and age (2007-2018). Elaboración propia.

Se observan diferencias importantes en cuanto a las tasas de desempleo de los siete países estudiados. Italia, que partía del año 2007

⁵¹ Rosado-Cebrián, B. y Domínguez-Fabián, I. (2017), págs. 235-266.

⁵² Espina, A. (2018), pág. 45 y ss.

con niveles de desempleo cercanos al 6%, acabó el año 2018 con un 10,6%, alcanzando su máximo en 2014 con un 12,7%. Portugal tenía cifras aún peores, pero en los últimos años y tal y como se observa en el gráfico 12, ha conseguido reponerse y mejorar su desempleo recuperando los niveles previos a la crisis e incluso reduciéndolos.

Suecia es ejemplo de estabilidad; en los años de crisis sufrió una caída del empleo inevitable pero a lo largo del periodo no ha sufrido variaciones muy significativas. Con Reino Unido pasa algo similar y su tasa de desempleo en la actualidad es inferior a la de Suecia, aunque no es la más baja de todas.

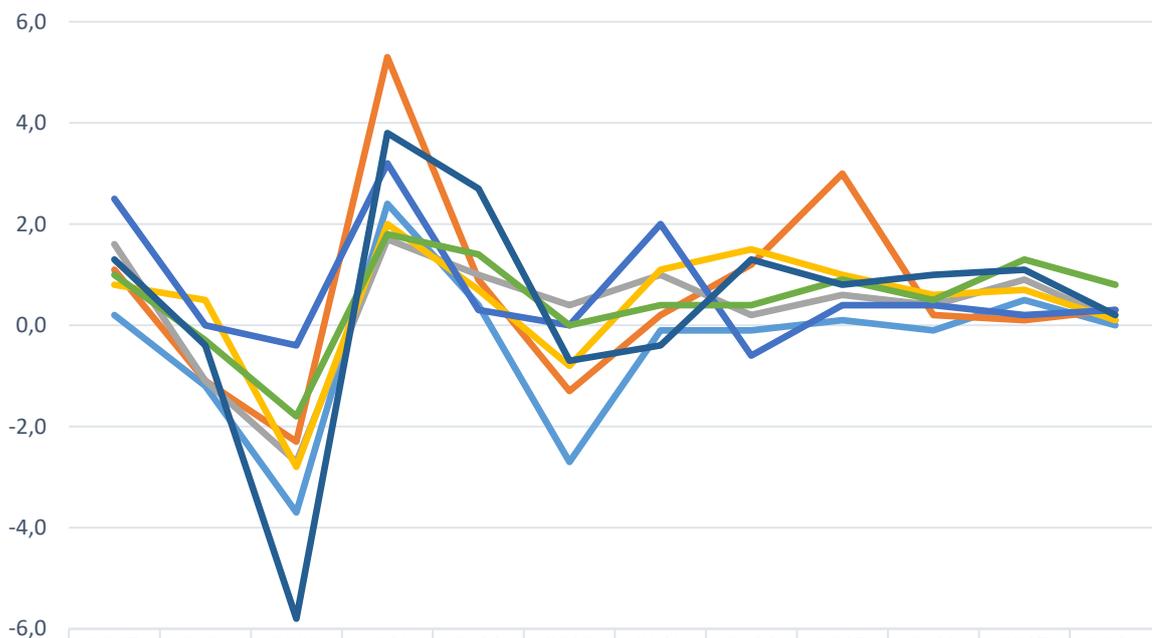
Países Bajos partía de una tasa de desempleo baja, por lo que la crisis hizo descender el empleo pero no a los niveles de los demás países. Situación contraria a todos es la de Alemania, donde durante todo el periodo, incluidos los peores años de crisis, el desempleo cae. Estos dos últimos países son los que poseen tasas de desempleo más bajas, 3,8% y 3,4% respectivamente.

Productividad laboral

Los incrementos en la tasa de crecimiento de la productividad del trabajo mejoran el saldo financiero del sistema de pensiones, aunque esa mejora viene dada por la caída de la tasa de reposición, pues esas ganancias de productividad se trasladan a las pensiones con cierto desfase temporal. Habrá que estudiar en qué medida ese aumento de la productividad es suficiente para alcanzar un equilibrio entre ingresos y gastos en pensiones en los próximos años⁵³.

⁵³ Díaz-Saavedra, J. (2015), págs. 3 y ss.

Gráfico 15: Tasa de crecimiento de la productividad laboral por persona



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Italia	0,2	-1,2	-3,7	2,4	0,4	-2,7	-0,1	-0,1	0,1	-0,1	0,5	0,0
Suecia	1,1	-1,1	-2,3	5,3	0,9	-1,3	0,2	1,2	3,0	0,2	0,1	0,3
Reino Unido	1,6	-1,1	-2,7	1,7	1,0	0,4	1,0	0,2	0,6	0,4	0,9	0,1
Países Bajos	0,8	0,5	-2,8	2,0	0,7	-0,8	1,1	1,5	1,0	0,6	0,7	0,1
Portugal	2,5	0,0	-0,4	3,2	0,3	0,0	2,0	-0,6	0,4	0,4	0,2	0,3
Francia	1,0	-0,3	-1,8	1,8	1,4	0,0	0,4	0,4	0,9	0,5	1,3	0,8
Alemania	1,3	-0,4	-5,8	3,8	2,7	-0,7	-0,4	1,3	0,8	1,0	1,1	0,2

Italia Suecia Reino Unido Países Bajos Portugal Francia Alemania

*Fuente: Eurostat: Productividad laboral y costes laborales unitarios (2007-2018).
Elaboración propia.*

Todos los países ponen de manifiesto que la productividad laboral creció menos en los años de crisis. En algunos casos no sólo no creció esa productividad, sino que llegaron a tener pérdidas. Italia es ejemplo de ello y prácticamente todos los años pierde productividad. Suecia dispone de datos muy cambiantes aunque parece que en los últimos tres años sus cifras se están estabilizando. Reino Unido se mantiene con datos muy similares durante casi todo el periodo, excepto los primeros años. Y lo mismo ocurre con Portugal y Francia. Por su parte, Alemania ve cómo su

productividad varía de un año a otro con subidas y bajadas más acentuadas que el resto.

Además, consecuencia del aumento de la productividad se produce un cambio en la conducta hacia la jubilación. Ese crecimiento, por un lado, aumenta el coste de oportunidad de jubilarse debido a los mayores salarios y, por otro, reduce la tasa de reposición. Todo ello incentiva a los trabajadores a aumentar su vida laboral, aumentando la edad media de jubilación y contribuyendo a reducir los gastos en pensiones⁵⁴.

Salarios medios

Gráfico 16: Salario medio mensual (2007-2018)



Fuente: Eurostat: Salarios medios (2007-2018). Elaboración propia.

⁵⁴ Díaz-Saavedra, J. (2015), págs. 13 y ss.

Los salarios medios constituyen una variable fundamental a la hora de determinar si un sistema de pensiones es sostenible o no. Esta variable está directamente relacionada con la productividad del trabajo; un crecimiento de la productividad laboral aumenta los salarios y permite que cada trabajador financie las pensiones de un mayor número de jubilados. Además, suponiendo que la productividad del trabajo contribuya a aumentar el PIB, el gasto en pensiones como porcentaje del PIB no se verá aumentado⁵⁵.

Suecia, Reino Unido y Países Bajos reúnen los mayores salarios de los siete países estudiados. Eso le permite disponer de más tranquilidad a la hora de financiar las pensiones, aunque finalmente la sostenibilidad de cada sistema dependerá del número de pensionistas a los que tenga que mantener, es decir, lo más importante será comparar las tasas de variación de los salarios medios y las de las pensiones medias, así como el ratio número de afiliados por cada pensionista. Esos datos nos darán bastante información sobre la salud financiera del sistema de pensiones.

Tabla 4: Tasa de crecimiento de los salarios medios mensuales (2007-2018).

	Italia	Suecia	Reino Unido	Países Bajos	Portugal	Francia	Alemania
2008	3,53	1,61	-11,94	2,17	0,81	3,56	2,79
2009	1,86	-4,99	-10,18	4,54	0,86	1,56	0,12
2010	2,26	14,11	6,46	2,01	4,96	1,64	6,30
2011	1,41	7,84	-1,35	2,30	-3,37	2,18	2,81
2012	1,72	6,88	9,98	0,38	5,81	1,57	2,46

⁵⁵ Díaz-Saavedra, J. (2015), pág. 2

2013	1,62	2,99	-2,93	-1,55	-2,75	1,12	1,65
2014	1,33	-1,60	5,98	4,59	-1,43	1,18	2,28
2015	0,58	-1,57	14,02	5,74	-1,36	-6,31	2,23
2016	0,20	0,96	-8,71	1,23	2,28	0,72	2,36
2017	0,22	0,63	-2,98	1,29	2,48	1,76	1,65
2018	0,95	-3,64	1,71	1,47	3,60	2,66	3,33

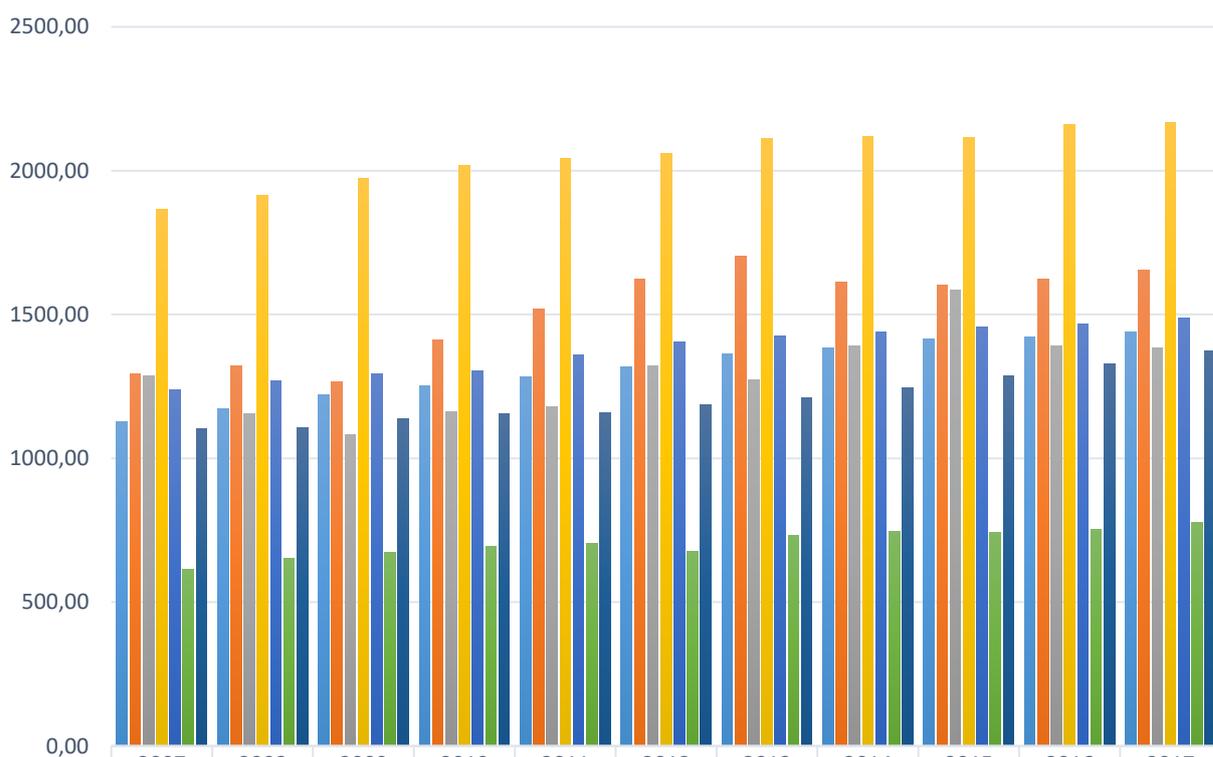
Fuente: Eurostat: Salarios medios (2007-2018). Elaboración propia.

Analizando la evolución de los salarios medios a lo largo del periodo, sin tener en cuenta el efecto de los precios, observamos como Italia y Alemania son los únicos países que mantienen tasas de crecimiento positivas. El resto de países llegaron a experimentar bajadas de los salarios de hasta el 11,94%, como es el caso de Reino Unido, entre los años 2007 y 2008.

Pensiones medias

Para analizar la sostenibilidad del sistema de pensiones teniendo en cuenta solo factores económicos, comparamos las tasas de crecimiento de las pensiones medias⁵⁶ con las tasas de crecimiento de los salarios medios.

Gráfico 17: Pensión media mensual (2007-2018)



Italia	1127,75	1171,31	1220,92	1250,54	1282,41	1316,35	1361,36	1383,66	1413,64	1423,60	1439,81
Suecia	1292,08	1322,88	1264,90	1409,80	1518,93	1624,13	1704,12	1611,50	1602,51	1624,48	1653,95
Reino Unido	1287,78	1155,75	1083,36	1162,55	1180,79	1321,50	1274,19	1391,84	1585,07	1389,95	1383,40
Países Bajos	1865,30	1915,01	1972,10	2017,15	2043,05	2059,59	2110,59	2118,47	2116,16	2159,41	2166,48
Francia	1236,82	1268,29	1293,70	1302,44	1360,75	1403,46	1426,59	1438,18	1455,72	1465,93	1486,39
Portugal	613,24	651,40	674,38	693,30	703,35	675,12	733,13	746,04	742,39	754,49	776,08
Alemania	1103,89	1105,81	1136,40	1154,60	1159,34	1185,98	1210,40	1244,65	1285,08	1328,80	1374,88

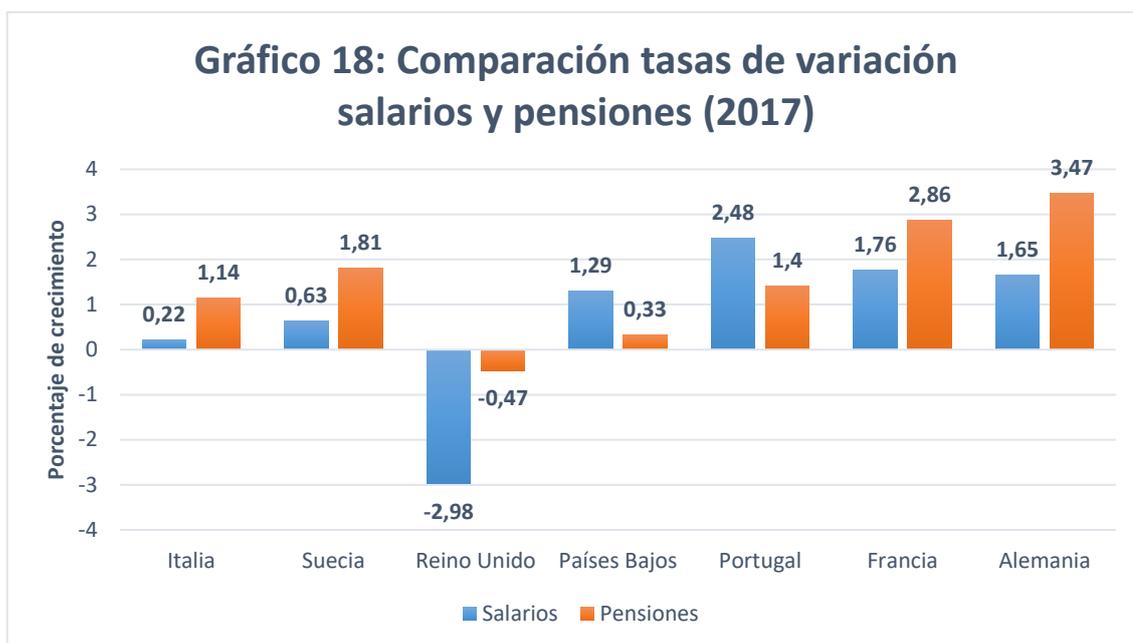
Italia Suecia Reino Unido Países Bajos Francia Portugal Alemania

Fuente: Eurostat: número de pensiones y gasto en pensiones. Elaboración propia.

⁵⁶ En Eurostat solo disponemos de datos relativos a pensiones medias hasta el año 2017.

Tabla 5: Tasas de crecimiento de las pensiones medias mensuales (2007-2017)

	Italia	Suecia	Reino Unido	Países Bajos	Francia	Portugal	Alemania
2008	3,86	2,38	-10,25	2,66	2,54	6,22	0,17
2009	4,24	-4,38	-6,26	2,98	2,00	3,53	2,77
2010	2,43	11,46	7,31	2,28	0,68	2,81	1,60
2011	2,55	7,74	1,57	1,28	4,48	1,45	0,41
2012	2,65	6,93	11,92	0,81	3,14	-4,01	2,30
2013	3,42	4,93	-3,58	2,48	1,65	8,59	2,06
2014	1,64	-5,44	9,23	0,37	0,81	1,76	2,83
2015	2,17	-0,56	13,88	-0,11	1,22	-0,49	3,25
2016	0,70	1,37	-12,31	2,04	0,70	1,63	3,40
2017	1,14	1,81	-0,47	0,33	1,40	2,86	3,47



Fuente: Eurostat: Pensión media y salario medio (2017). Elaboración propia.

El gráfico 18 pone de manifiesto que, en la mayoría de los casos, las pensiones están creciendo por encima de los salarios medios. Eso se traduce en un problema importante a la hora de sostener el sistema de pensiones, pues cada vez se necesitarán más cotizaciones para mantener esos niveles de pensión media. Reino Unido es un caso particular ya que tanto la tasa de crecimiento de las pensiones como la de los salarios ofrecen valores negativos. Aun así, los salarios están cayendo más que las pensiones por lo que el país tendrá que enfrentarse a un doble problema. Los únicos que, a simple vista, parecen disfrutar de una situación mejor son Países Bajos y Portugal, ambos con tasas de crecimiento de los salarios superiores a las de las pensiones.

Ratio número de afiliados por pensionista

Por último, analizaremos el ratio número de afiliados por cada pensionista, para lo que utilizaremos los datos del número de afiliados a la Seguridad Social ya estudiados y los compararemos con el número de pensionistas. Es de esperar que, dada la evolución demográfica a la que

se van a tener que enfrentar los países, tal y como hemos observado en las pirámides de población, dicho ratio bajo.

Tabla 6: Ratio afiliados por pensionista⁵⁷

	Italia	Suecia	Reino Unido	Países Bajos	Portugal	Francia	Alemania
2007	1,353	1,785	2,006	2,564	1,640	1,487	1,637
2008	1,364	1,785	1,985	2,611	1,647	1,476	1,636
2009	1,346	1,737	1,910	2,577	1,580	1,434	1,639
2010	1,337	1,742	1,886	2,527	1,550	1,396	1,617
2011	1,344	1,776	1,878	2,450	1,487	1,399	1,640
2012	1,346	1,764	1,875	2,399	1,409	1,393	1,655
2013	1,338	1,761	1,873	2,374	1,370	1,372	1,674
2014	1,353	1,751	1,901	2,311	1,412	1,385	1,684
2015	1,371	1,750	1,919	2,299	1,429	1,380	1,684
2016	1,398	1,758	1,959	2,321	1,454	1,372	1,722
2017	1,413	1,787	1,968	2,354	1,514	1,377	1,735

Fuente: Eurostat: Número de afiliados y número de pensionistas. Elaboración propia.

Este indicador proporciona información acerca de la salud financiera del sistema, indicando cuántos afiliados tienen que soportar el pago de una

⁵⁷ Para la proporción de afiliados se han utilizado los datos de la población empleada de la gráfica 12.

sola pensión. Cuanto mayor sea el ratio, más afiliados estarán en alta contribuyendo a financiar el sistema en relación a los pensionistas. Es un indicador fundamental pues de él depende, en gran parte, la sostenibilidad del sistema de pensiones y en función a su evolución, los países deberán ajustar sus políticas para garantizar esa sostenibilidad.

En los primeros años de crisis, como consecuencia de la destrucción del empleo, el ratio disminuye en todos los países. Este indicador se ve acentuado por el envejecimiento de la población que están experimentando estos países y que provoca que el número de pensionistas crezca. Es el único indicador en el que los siete países estudiados coinciden en su evolución, aun así, el país con el mejor ratio, con diferencia, es Países Bajos, superando los dos afiliados por pensionista.

En aquellos países cuyo sistema de pensiones se basa en un sistema de reparto es fundamental mantener un equilibrio adecuado entre cotizantes y pensionistas, ya que las pensiones dependen exclusivamente de las cotizaciones de los trabajadores. Este equilibrio, según los expertos, es aquel en el que el ratio entre afiliados y pensionistas no es inferior a 2⁵⁸. Países Bajos es el país que presenta el mejor ratio y, además, el único que, según los expertos, garantizaría la sostenibilidad futura de su sistema de pensiones.

⁵⁸ Instituto BBVA de pensiones (2019), pág. 2

CAPÍTULO III: EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

3.1. Evolución histórica del sistema de pensiones en España

En España, el interés por el bienestar y la protección de los trabajadores que dará lugar al actual sistema de Seguridad Social tiene su origen en 1883, con la creación de la *Comisión de Reformas Sociales* (CRS)⁵⁹, considerada por algunos el organismo antecesor del actual Ministerio de Trabajo. Esta institución surge a raíz de la Ley Benot⁶⁰ (1873), la primera norma española de contenido social que actúa regulando las relaciones laborales. La elaboración de esta norma supone un paso adelante en materia de mejora de las condiciones laborales. La CSR actuó como órgano de investigación y sensibilización sobre las condiciones laborales de la clase obrera y sirvió de precedente a las posteriores intervenciones en las relaciones de trabajo.

En 1900, la Ley de Accidentes de Trabajo fue determinante en el desarrollo económico y social de entonces y supuso un paso esencial en la formación del sistema de protección social español⁶¹. Reconoce derechos básicos de los trabajadores, entre los que destacan el derecho a recibir una compensación económica por parte del empresario en caso de accidente laboral y el derecho a una asistencia facultativa. También sirvió para plantear un nuevo debate en torno a los cambios que tanto individual como colectivamente podría experimentar la sociedad como consecuencia de la incapacidad que puede sufrir un trabajador después de un accidente de trabajo.

Años después se crea el Instituto Nacional de Previsión, cuyas funciones se recogen en la Ley de 27 de febrero de 1908, de Organización por el Estado de un Instituto Nacional de Previsión. En un principio, se constituyó como un seguro de libre elección pero se acabó convirtiendo en

⁵⁹ García, G. (2008), págs. 262 y ss.

⁶⁰ García, G. (2008), págs. 258 y ss.

⁶¹ Pons, J. (2006), págs. 78 y ss.

la entidad encargada de gestionar los fondos destinados a financiar los seguros sociales.

A partir de entonces, empezaron a surgir una serie de seguros sociales, entre los que destacan el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), el Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947).

El Retiro Obrero supuso el primer intento de alcanzar un sistema de pensiones públicas de vejez en España⁶². La prima anual estaba compuesta por las aportaciones del Estado y por la participación de la patronal.

Con la aprobación del Real Decreto de 23 de agosto de 1923 se reconoce un subsidio por maternidad: se crea la Caja del Seguro de Maternidad. El Estado proporcionará un subsidio para cubrir el coste que suponía dar a luz así como el sostenimiento de madre e hijo durante el periodo de reposo⁶³. Tenían derecho a dicho seguro todas las mujeres que estuvieran afiliadas al régimen obligatorio de Retiro Obrero, que no abandonaran al recién nacido y que se abstuvieran de trabajar durante dos semanas.

La preocupación por la situación del trabajador cuando se encuentra en situación de paro constituía un hecho relativamente reciente por aquel entonces. Hasta la fecha, lo más cercano a un seguro de este tipo lo podíamos encontrar en países como Alemania o Francia, donde lo único que existía era una contribución al mantenimiento de obreros en situación de paro mediante aportaciones individualistas, es decir, con aportaciones de obreros y patronos a un fondo común. Pero era indispensable regular este sistema para que el socorro a los parados se repartiera de forma

⁶² Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

⁶³ Pons, J. (2009), págs. 7 y ss.

adecuada⁶⁴. Es entonces cuando se crea una caja o fondo de subvenciones, denominada en España Caja Nacional contra el Paro Forzoso. En un principio, los trabajadores debían estar dados de alta en una bolsa de trabajo de manera que si rechazaban el puesto de trabajo asignado perderían la prestación correspondiente. Para acceder a esta ayuda era necesario cumplir una serie de requisitos y su cobertura no era universal. A pesar del avance que supuso este seguro, su alcance fue limitado⁶⁵, pues “en 1936 tan solo un 1,19% de la población activa total estaba asegurada. En cambio, en países como Bélgica o Dinamarca (que también tenían sistemas de seguro voluntario subvencionado) las tasas de cobertura superaban el 20% de la población activa” (Sergio Espuelas, 2013, pág. 97). Las causas que motivaron el fracaso del sistema son diversas, pero destacan la poca tradición aseguradora de los sindicatos y la negativa por parte de CNT a contribuir en el sistema.

El Seguro Obligatorio de Enfermedad aprobado en 1942, en plena dictadura franquista en España, se utilizó para intentar suavizar una situación marcada por las pésimas condiciones de vida y una fuerte represión laboral. Tenía como objetivos cubrir la asistencia sanitaria en caso de enfermedad, así como por maternidad, con las correspondientes indemnizaciones económicas. Aun así, este intento por ofrecer una cobertura sanitaria de calidad a la población no hizo más que dejar en evidencia las necesidades de este sistema. Fue prácticamente imposible desarrollar un buen Seguro de Enfermedad en un contexto económico marcado por la autarquía y la escasez, y con la intención de financiarlo sin las aportaciones del Estado⁶⁶.

Con el Decreto de 18 de abril de 1947 se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez y se prepara un sistema de protección para éste último. Pronto, el alcance de estos seguros se consideró insuficiente y

⁶⁴ Salvador, H. (1955), pág. 40.

⁶⁵ Espuelas, S. (2013), pág. 97.

⁶⁶ Vilar-Rodríguez, M. y Pons, J. (2017), págs. 28 y ss.

se hizo necesario implantar progresivamente mejoras que cubrieran las nuevas necesidades que irían surgiendo en una sociedad cada vez más desarrollada.

El auge que empezó a experimentar el régimen franquista durante los años 60 hizo que se desarrollara un contexto propicio para impulsar la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963⁶⁷. Esta ley trata de ofrecer un sistema único e integrado, que presenta cambios con respecto a las leyes anteriormente promulgadas. Reúne en cada uno de sus preceptos los aspectos reconocidos en años anteriores por leyes independientes, ampliando cada una de ellas y desarrollando con más claridad las disposiciones de las mismas, plasmando todo ello en la Ley General de la Seguridad Social de 1966.

Con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972 se pretende alcanzar la suficiencia de las prestaciones económicas, en especial las pensiones y prestaciones por desempleo, a la vez que se hace un reajuste del sistema de manera que se alcance una redistribución más equitativa de las rentas y de las aportaciones. A pesar de sus buenas intenciones, no consiguió los objetivos perseguidos sino más bien al contrario, agravó los problemas financieros al intentar aumentar la cobertura protectora a los trabajadores sin establecer los recursos correspondientes. Habría que esperar hasta la llegada de la democracia para poder configurar un sistema de Seguridad Social estable y sostenible.

Con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, se crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social. Tal y como recoge el Real Decreto, se establece un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes organismos⁶⁸:

⁶⁷ Casado, D. (2003), pág. 19 y ss.

⁶⁸ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- El Instituto Nacional de Salud, para las prestaciones sanitarias (posteriormente pasará a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).
- Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de los servicios sociales (posteriormente pasará a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales).
- El Instituto Social de la Marina, para la gestión de los trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

En los años 80, se desarrollaron importantes medidas en materia de Seguridad Social, todas ellas con la intención de mejorar y perfeccionar la acción protectora del sistema. Las medidas más destacables son:

- la equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales,
- la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo,
- el inicio de la separación de las funciones de financiación, de forma que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general,
- el aumento del periodo mínimo de cotización, que pasó de 10 a 15 años.

➤ **Pacto de Toledo**

Todas estas reformas mencionadas anteriormente desembocaron en el Pacto de Toledo, aprobado en 1995. Desde entonces, este acuerdo

se ha configurado como el documento sobre el cual se abren todos los posibles debates acerca del funcionamiento del sistema de pensiones público y sobre el futuro del mismo. El Pacto de Toledo tenía como objetivo principal garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español en el futuro⁶⁹, así como reforzar la contributividad, la equidad y la solidaridad, manteniendo a su vez el equilibrio financiero del sistema⁷⁰.

Este pacto supone el establecimiento de un acuerdo entre aquellos más partidarios de un aumento del gasto social como una de las vías para conseguir el buen funcionamiento de la economía y garantizar unas condiciones de vida óptimas y aquellos que apuestan más por una reducción de los ingresos contributivos⁷¹. Hay varias razones por las cuales el Pacto de Toledo se convirtió en un punto de acuerdo entre posiciones contrarias: señala la importancia de aumentar el porcentaje del PIB que se dedica al gasto social en España, y la necesidad de acercarlo a la media europea. Siguiendo esa línea, también destaca que el coste de las cotizaciones sociales en la remuneración de los asalariados asciende a una cuantía importante (en torno al 25%) y la inconveniencia de aumentarla, y reconoce que la parte que soportan los empresarios de las cotizaciones es muy elevada, entendiéndose así el descontento de aquéllos por el alto coste que soportan.

Con el fin de mejorar el Sistema de Seguridad Social hasta llegar a lo que actualmente conocemos, se terminaron de implantar una serie de reformas totalmente consolidadas a día de hoy. Entre ellas, destacan la aprobación de las pensiones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social, la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, mecanismos para flexibilizar la jubilación, generación de incentivos para alargar la vida laboral, etc.

⁶⁹ Regales, J. (2012), págs. 11 y ss.

⁷⁰ Gutiérrez, A. (1998), págs. 15-38

⁷¹ Chuliá, E. (2000), págs. 7 y ss.

3.2. Características del sistema de pensiones español

Una vez analizado cómo hemos llegado al actual sistema de Seguridad Social en España, vamos a estudiar las características principales del sistema de pensiones. El sistema público de pensiones español es un sistema de reparto tradicional, y funciona de manera que las cotizaciones de los trabajadores actuales se utilizan para financiar las pensiones de ese mismo momento. En España existe una base de cotización máxima mientras que en otros países no hay límite, de manera que la base está aún más relacionada con la retribución. Esta cotización determinará la pensión que recibirá el trabajador en el futuro, siendo ésta mayor cuanto mayores hayan sido sus contribuciones. La cotización es obligatoria y se suele repartir entre trabajador y empleador. En el difícil caso de que se produzca superávit de cotizaciones, dicho importe se depositará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, destinado a atender necesidades futuras.

Para concretar la definición de pensiones contributivas⁷², según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, éstas son prestaciones económicas y de duración indefinida, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (periodo mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos. Dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, se incluyen las pensiones siguientes:

- Por jubilación
- Por incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez.
- Por fallecimiento: viudedad, orfandad y en favor de familiares.

⁷² Información obtenida según la definición de pensiones contributivas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Dentro de la acción protectora del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), se incluyen las pensiones de:

- Vejez.
- Invalidez.
- Viudedad.

Al Fondo de Reserva de la Seguridad Social se le conoce coloquialmente como la “hucha de las pensiones”, y es un fondo al que van tanto los excedentes del sistema de Seguridad Social como las asignaciones presupuestarias del Gobierno. De esta forma, se pretende disponer de un fondo que se sostenga a partir del superávit existente en los periodos de auge económico y así hacer frente a posibles contingencias en períodos de crisis económicas.

Siguiendo con el funcionamiento del sistema de pensiones contributivas español, un factor importante a explicar es la revalorización de las pensiones a través del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP). Este índice proporciona información acerca de la salud financiera del sistema e indica cuánto podrían aumentar las pensiones en función a ese indicador, estableciendo siempre un valor mínimo del 0,25%. En definitiva, se permitirán mayores revalorizaciones en aquellos años en los que las cuentas públicas prosperen, mientras que en los años en los que se resienta el sistema, la revalorización será menor.

Además, el sistema español se compromete con los ciudadanos a proporcionarles una pensión de, prácticamente, la misma cuantía que el último salario recibido (tasa de sustitución o de reemplazo). En ese sentido, España es un país muy generoso en comparación con otros países de la UE; mientras que la tasa de reemplazo en nuestro país es del 83% aproximadamente, en Reino Unido se sitúan en torno al 30%.

3.3. Variables que influyen en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España

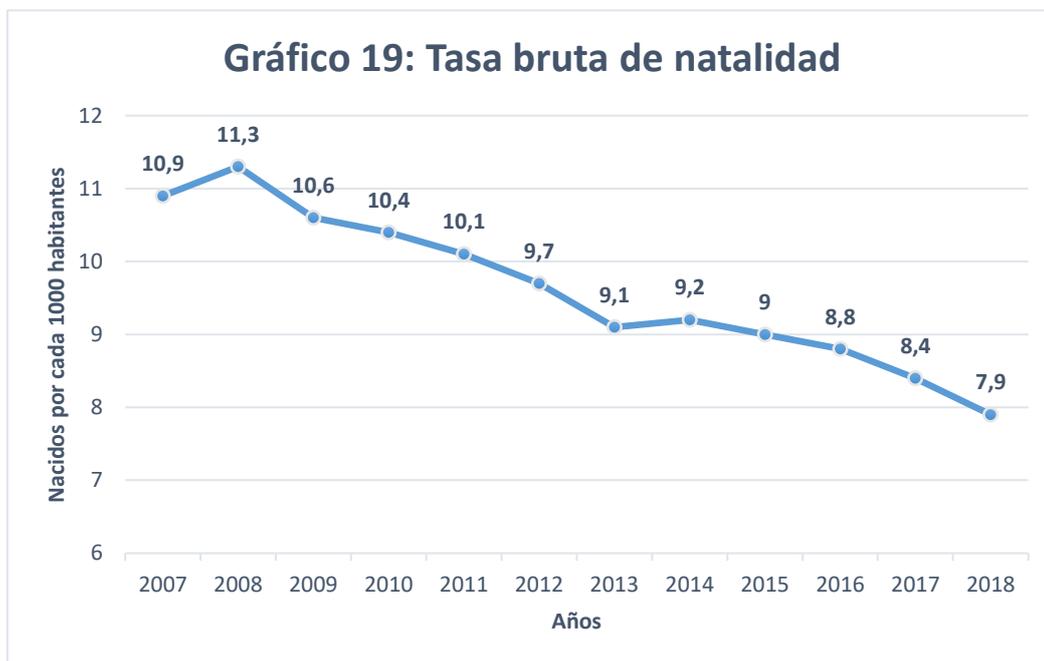
Al igual que en el resto de países, son muchos los factores que intervienen en la sostenibilidad del sistema de pensiones español. En este apartado, analizamos los factores demográficos y económicos que afectan concretamente a la sociedad y a la economía española y que, por tanto, tendrán su repercusión en la sostenibilidad futura de las pensiones.

➤ Factores demográficos

A pesar de que el capítulo 2 demuestra que los países avanzados están experimentando un importante envejecimiento de la población, en el caso de España esa tendencia es aún más acentuada. Según un informe de Naciones Unidas, España en el año 2050 será el país más envejecido del mundo⁷³. Este fenómeno es consecuencia una vez más de la disminución de la tasa de natalidad y del aumento de la esperanza de vida y ello, unido a que en España tenemos un sistema de reparto tradicional, pone de manifiesto la necesidad de hacer frente al reto demográfico para garantizar el futuro de las pensiones.

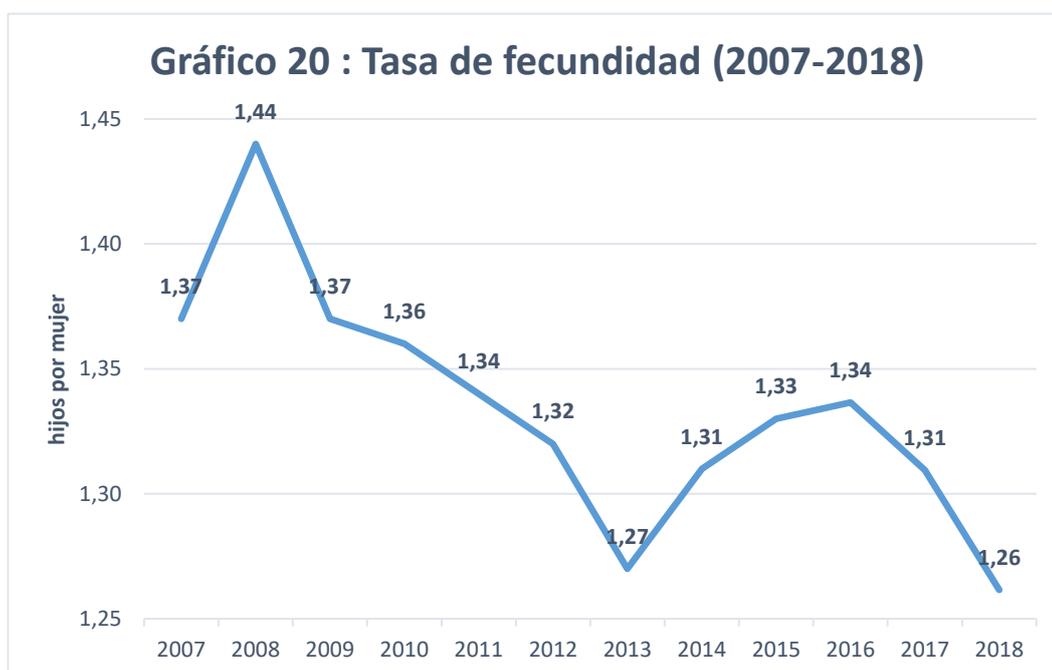
⁷³ Otero, A. (2004), pág. 2.

Natalidad y fecundidad



Fuente: Eurostat: *Demographic balance and crude rates at national level (2007-2018)*.
Elaboración propia.

En España, observamos que a partir de la crisis de 2008 se produce una caída brusca en el número de nacimientos, causada por la inseguridad que provoca una crisis económica en los individuos, el desempleo y el descenso en la llegada de inmigrantes. Los factores económicos y los cambios culturales que están experimentando las sociedades en los países avanzados, provocan que el número de nacimientos no se recupere tras la crisis, sino que siga la tendencia decreciente que experimenta desde el año 2008. En 2018 esta tasa alcanzó su mínimo, bajando hasta los 7,9 nacimientos por cada 1000 habitantes, siendo una de las tasas más bajas de Europa.



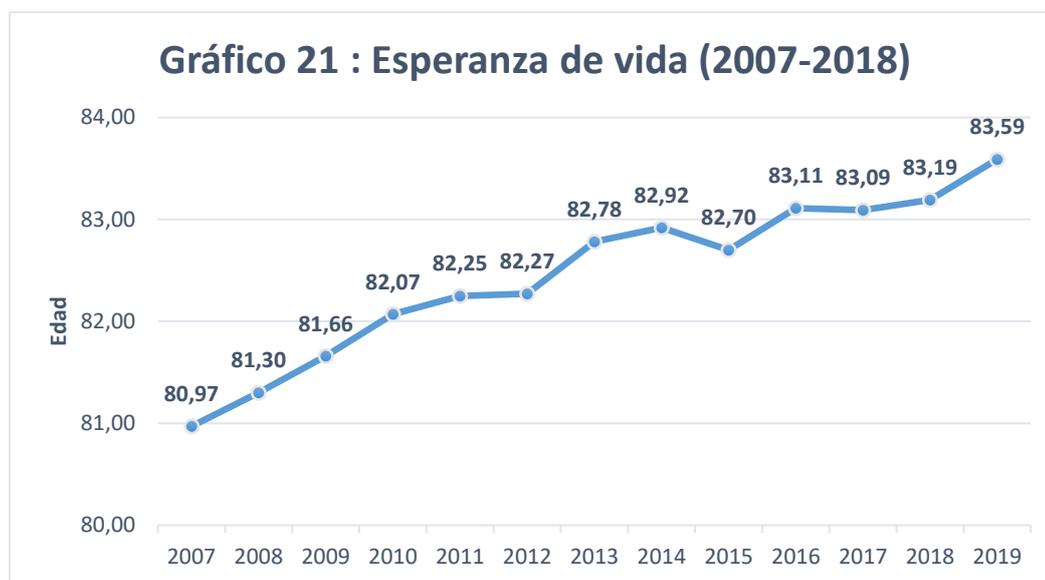
Fuente: Eurostat: Tasa de fecundidad (nº hijos por mujer) (2007-2018). Elaboración propia.

El sistema de reparto no presentaría dificultades si la población se mantuviese constante, es decir, si el número de cotizantes que financia a cada pensionista es el mismo, y esa cifra depende en gran parte de la tasa de fecundidad.

Si bien es cierto que ninguno de los países estudiados anteriormente llega a la cifra que garantiza el relevo generacional (2,1 hijos por mujer), España se encuentra encabezando la lista de las tasas de fecundidad más bajas de Europa. Esos datos tan negativos en cuanto a natalidad y a fecundidad pueden explicarse por el retraso en la maternidad, que es una característica propia de las sociedades avanzadas fruto de diversos factores: incorporación de la mujer al mercado laboral, aumento del nivel educativo...⁷⁴. Por tanto, siguiendo la información que proporcionan los expertos en cuanto a la fecundidad de reemplazo y teniendo en cuenta solo los aspectos demográficos, España no garantiza el relevo generacional, por lo que encontrará dificultades para garantizar la sostenibilidad de las pensiones.

⁷⁴ Fundación BBVA “Esenciales” (2019)

Esperanza de vida



Fuente: INE: Esperanza de vida al nacer (2007-2018). Elaboración propia

En España, junto con el problema de la baja tasa de natalidad, nos encontramos con una elevada esperanza de vida. Estos dos factores implican que, como ya explicamos en el capítulo 2, cada vez habrá más porcentaje de la población con derecho a recibir una pensión mientras que los cotizantes que financian esas pensiones son cada vez menos numerosos. Según un estudio del Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), en 2040 España superará a Japón en esperanza de vida y encabezará la lista mundial de longevidad⁷⁵. Esta buena noticia para la salud de la población española contrasta con los problemas que presenta el sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad futura.

La esperanza de vida en España ha pasado de estar en torno a los 80 años en 2007 a superar los 83 años en 2018. Este crecimiento hace que sean necesarias reformas cada vez más urgentes para hacer frente al pago de unas pensiones cada vez más numerosas y de más duración. Además, se estima que para el año 2060 la esperanza de vida será de 90 años⁷⁶,

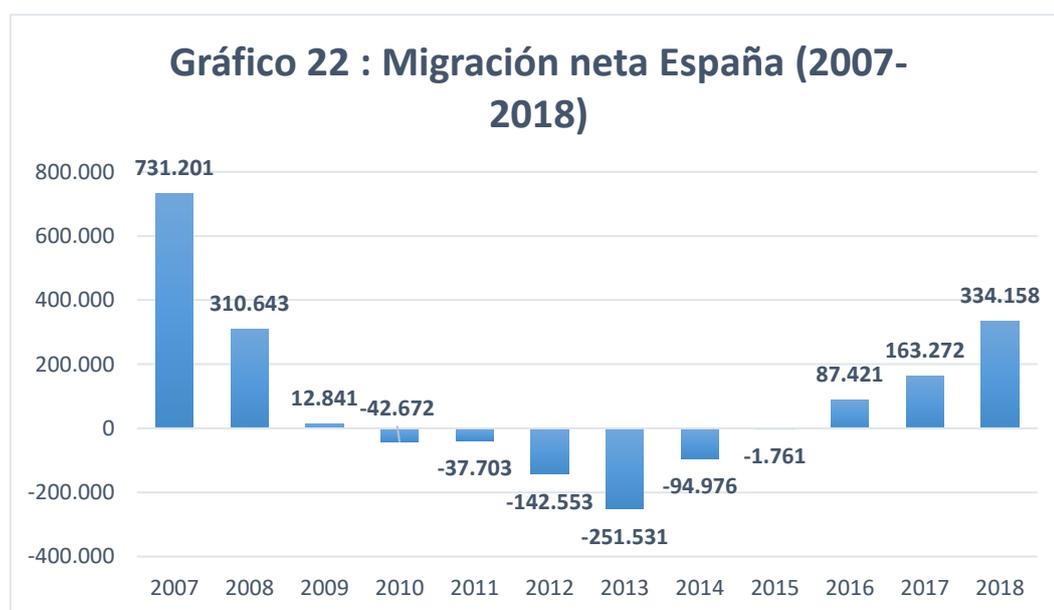
⁷⁵ Instituto BBVA de pensiones (2019)

⁷⁶ González, J. (2007), pág. 3

por lo que es de esperar que este crecimiento prosiga a un ritmo similar al actual.

Por tanto, el sistema de pensiones español se enfrenta a dos problemas principales fruto de mejoras en la calidad de vida de la personas. Por un lado, las personas viven cada vez más, es decir, la esperanza de vida a partir de los 65 años aumenta aproximadamente 16 meses cada 10 años, en cambio, la edad media de jubilación aumenta a un ritmo de 6 meses cada década. Por otro lado, la generación del “baby boom” se empezará a jubilar en los próximos años, y con una esperanza de vida mayor⁷⁷.

Emigración e inmigración⁷⁸



Fuente: Eurostat: Inmigración y emigración (2007-2018). Elaboración propia.

La inmigración ha de considerarse como una oportunidad de crecimiento para la economía española y como una de las soluciones a contemplar para garantizar la sostenibilidad de las pensiones. Los datos relativos a la tasa de natalidad y a la esperanza de vida hacen necesario

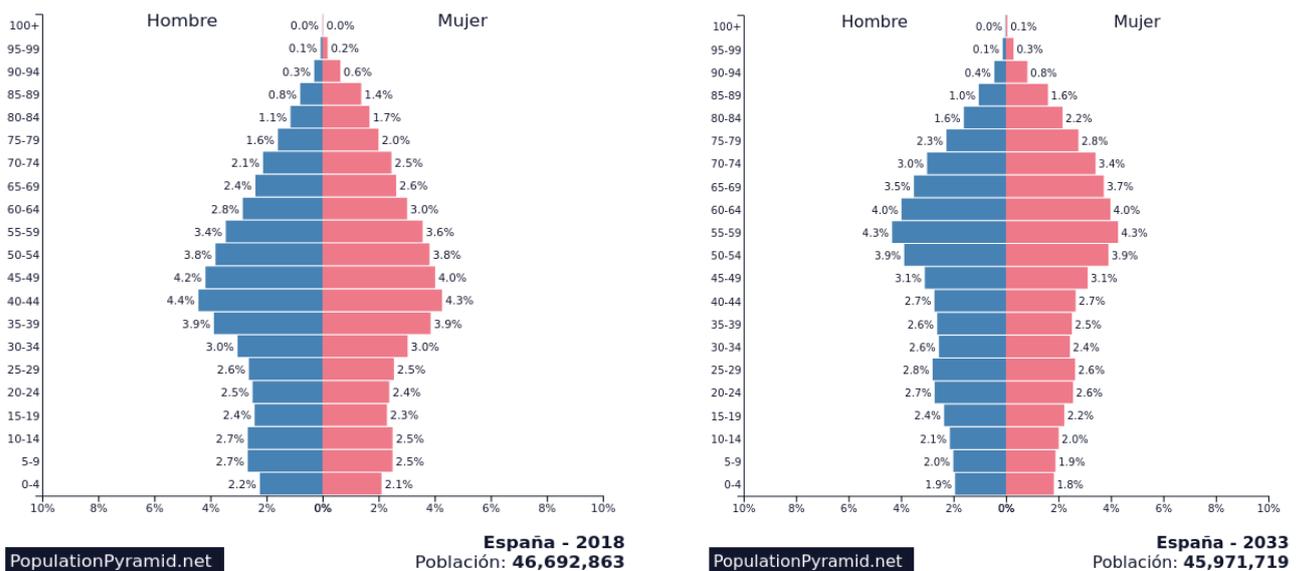
⁷⁷ Doménech, R. (2016), pág. 4

⁷⁸ Hablamos de migración neta entendida como la diferencia entre los inmigrantes y los emigrantes.

que España (y el resto de países de la Unión Europea) desarrolle políticas migratorias óptimas para la recepción de inmigrantes que contribuyan a incrementar la población activa con el objetivo de mantener al elevado número de pensionistas. Habrá que analizar con más profundidad las características de la población inmigrante y emigrante; si las personas que llegan son jóvenes y las que se marchan son mayores de 65 años, se producirá un rejuvenecimiento de la población⁷⁹, y es en esa dirección hacia donde deben orientarse las políticas españolas.

En los años previos a la crisis, coincidiendo con una época de expansión económica, España se posicionó como un importante receptor de inmigrantes. A partir de 2008 se observa un cambio de tendencia y los movimientos migratorios se unen al resto de factores demográficos para dificultar la sostenibilidad de las pensiones en España y, desde ese año, el saldo migratorio español es negativo. Desde 2016, parece haberse consolidado de nuevo un saldo positivo, alcanzando en el año 2018 los 334.158 migrantes netos.

Pirámides de población: España (2018-2033)



⁷⁹ Ayuso, M., & Holzmann, R. (2014), pág. 7

Según la pirámide de población española, el mayor porcentaje de población se concentra entre los intervalos de 40 y 44 años y 45 y 49 años. Esta pirámide es una representación gráfica de los aspectos anteriormente mencionados; sabemos que la generación del *baby boom*, que ahora se sitúa como población activa, pasará a ser pensionista, con el aumento del gasto en pensiones que ello conlleva. También muestra que la natalidad es cada vez menor y, por tanto, solo un 2,2% de la población se sitúa entre los 0 y los 4 años. Por último, según las estimaciones del INE y siguiendo las tendencias demográficas actuales, la población de más de 64 años supondrá el 25,2% del total en el año 2033⁸⁰, mientras que actualmente se sitúa algo por encima del 19%.

Es por ello que, basándonos en factores demográficos, concluimos que el sistema de pensiones español se enfrentará a serias dificultades para garantizar su sostenibilidad futura. Estas dificultades vienen determinadas por una tendencia decreciente de la tasa de natalidad que se mantiene desde el año 2008 y no se espera que mejore a corto plazo, por una esperanza de vida cada vez mayor, que sitúa a España entre los países más longevos del mundo y por una migración neta que parece mejorar en los últimos años pero que habrá que consolidar como una verdadera solución factible para mejorar el sistema de pensiones.

Como resultado de la interacción de todos los factores demográficos, obtenemos que la población española experimentará un envejecimiento progresivo en los próximos años, alcanzando en 2050 la peor coyuntura demográfica⁸¹. Como consecuencia de la disminución de la natalidad y del aumento de la esperanza de vida, el ratio de afiliados en relación a los pensionistas se verá reducido, por lo que habrá que contemplar las posibles reformas a aplicar para financiar dichas pensiones.

⁸⁰ INE, Proyecciones de población 2018

⁸¹ González, J. (2007), pág. li.

➤ **Variables económicas**

Número de afiliados a la Seguridad Social



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Número de afiliados el último día del año (2007-2018). Elaboración propia.

El número de afiliados a la seguridad social nos proporciona información acerca del número de personas que están financiando las pensiones en un momento dado. Durante la crisis, la caída del número de afiliados ha sido muy acusada, alcanzando la cifra más baja en el año 2013, después de serios desplomes en los años 2011 y 2012.

Este primer factor económico viene determinado, en parte, por factores demográficos como la natalidad, la fecundidad o la llegada de inmigrantes. Es decir, cuanto mayor sean esos indicadores, mayor será la población activa en el futuro, de la que saldrán los afiliados que financiarán las pensiones. De igual forma, será necesario analizar el número de pensiones y de pensionistas a los que tendrán que hacer frente dichos afiliados, así como los salarios y pensiones medias.

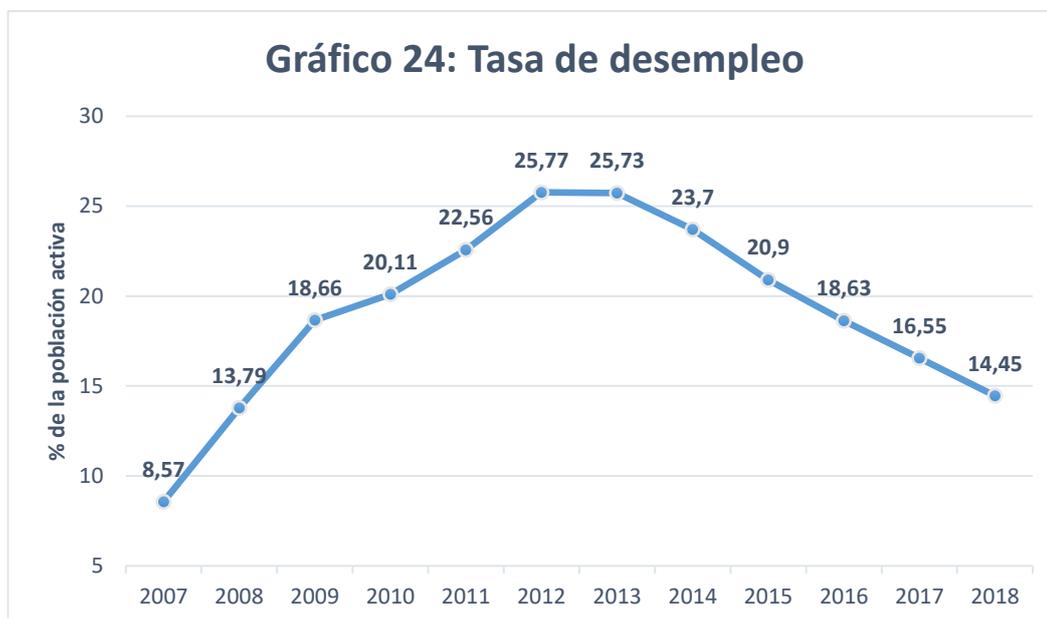
Tabla 7: Tasas de crecimiento del número de afiliados (2008-2018)

2008	-4,34%
2009	-3,93%
2010	-1,23%
2011	-2,02%
2012	-4,57%
2013	-0,52%
2014	2,55%
2015	3,18%
2016	3,12%
2017	3,42%
2018	3,06%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Número de afiliados el último día del año (2007-2018). Elaboración propia.

Parece que, en los últimos años, España se está recuperando de la pérdida de afiliados sufrida durante los años de crisis. Desde el año 2015, el país experimenta tasas de variación superiores al 3%, pero la cifra óptima de afiliados a la Seguridad Social vendrá determinada por el ratio “afiliados por pensionista” o “afiliados por pensión”, que indicaremos más adelante y que no debe ser inferior a 2.

Empleo



*Fuente: INE. Tasa de desempleo como porcentaje de población activa (2007-2018).
Elaboración propia.*

Durante la crisis económica, España alcanzó niveles de desempleo desorbitados; en el año 2008 esta tasa llegó a crecer hasta un 60% con respecto al año anterior y alcanzó su máximo en el año 2012, con un 25,77% de desempleo.

España es un país cuya estructura económica se encuentra marcada por el desempleo. Ligando este factor al número de afiliados, sabemos que a mayor tasa de desempleo, menor será el número de trabajadores que cotizan para financiar las pensiones⁸². Si comparamos los gráficos 23 y 24 observamos claramente la relación entre ambos indicadores; en los años en los que cae el número de afiliados, aumenta el desempleo. Es importante destacar que, según un Informe de BBVA (2014), se considera que el desempleo en nuestro país alcanza situaciones normales cuando se sitúa entre el 17 y el 18 por ciento; cifras que serían alarmantes para cualquier otro país.

⁸² Moreno, P. (2015), pág. 5 y ss.

Además de tratar de reducir la tasa de desempleo como medida básica para sostener las pensiones futuras, será fundamental conseguir un descenso de la tasa de desempleo juvenil. Si bien es cierto que aumentar el empleo no será suficiente como medida única para garantizar la sostenibilidad de las pensiones, es importante utilizar la mano de obra disponible y cualificada que hay en nuestro país para reducir el desempleo, creando empleo con mayores salarios para conseguir así aumentar las cotizaciones.

Es por todo ello que, niveles elevados de desempleo ponen en duda la sostenibilidad del sistema de pensiones español, al ver reducidos los ingresos de la Seguridad Social que financian las pensiones, procedente de las cotizaciones de los trabajadores.

Productividad laboral



Fuente: Eurostat: Productividad laboral por persona como porcentaje de cambio respecto al año anterior (2007-2018). Elaboración propia.

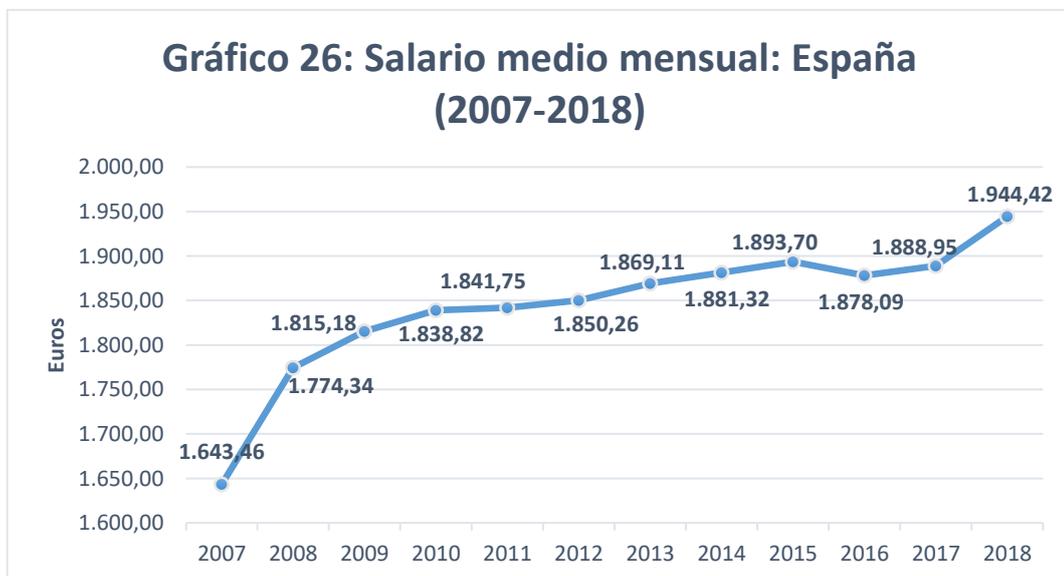
Si bien es cierto que el envejecimiento de la población pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de pensiones español, la productividad laboral podría contribuir a recuperar el equilibrio del sistema. Es decir, si se

mantiene un importante crecimiento de la productividad del trabajo, cada trabajador podría financiar más pensiones.

Los expertos estiman que, para mantener el equilibrio del sistema de pensiones español, la productividad laboral debería crecer por encima del 4 por ciento anual, en el mejor de los casos. Además, sería necesario que el ritmo de envejecimiento de la población fuera menor al actual⁸³ y acompañar el crecimiento de la productividad laboral con otras reformas.

España, en ninguno de los años del periodo estudiado experimenta una tasa de crecimiento tan elevada, por lo que habrá que llevar a cabo las reformas oportunas para cambiar dicha tendencia, con el objetivo de conseguir unos niveles de productividad que garanticen el futuro del sistema de pensiones en España.

Salarios medios



Fuente: INE. Salarios medios brutos mensuales (2007-2018). Elaboración propia.

Hay que tener en cuenta que la productividad del trabajo está directamente relacionada con los salarios medios tanto positiva como negativamente; un aumento de la productividad, aumenta los salarios de

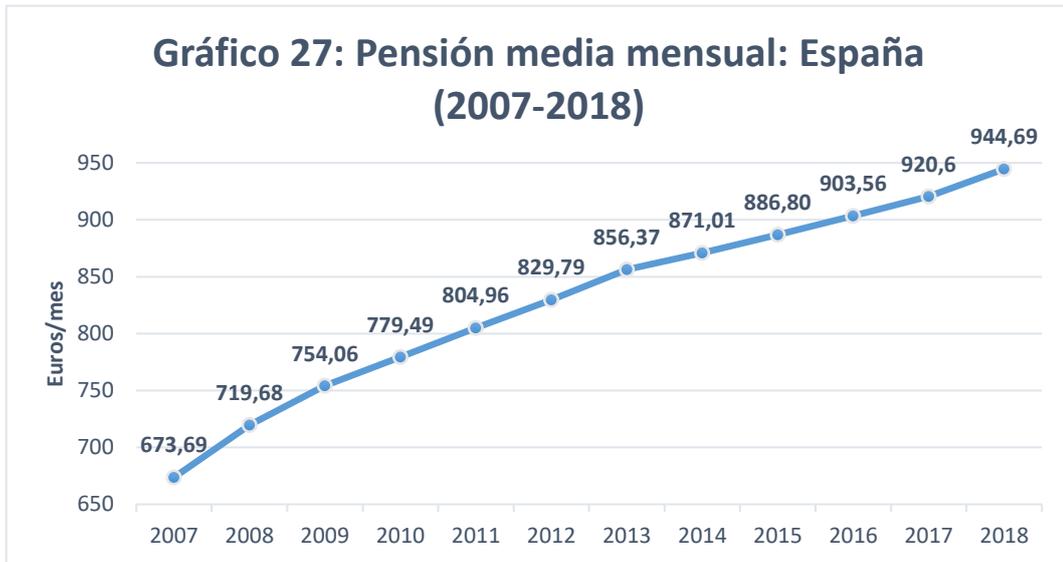
⁸³ Díaz-Saavedra, J. (2015), pág. 1.

los que se obtienen las cotizaciones para financiar las pensiones pero, a su vez, también aumentará las pensiones futuras. Sin embargo, como ya se explicó en el capítulo 2, las mejoras en la productividad laboral implican que las pensiones futuras decrecerán como proporción al salario.

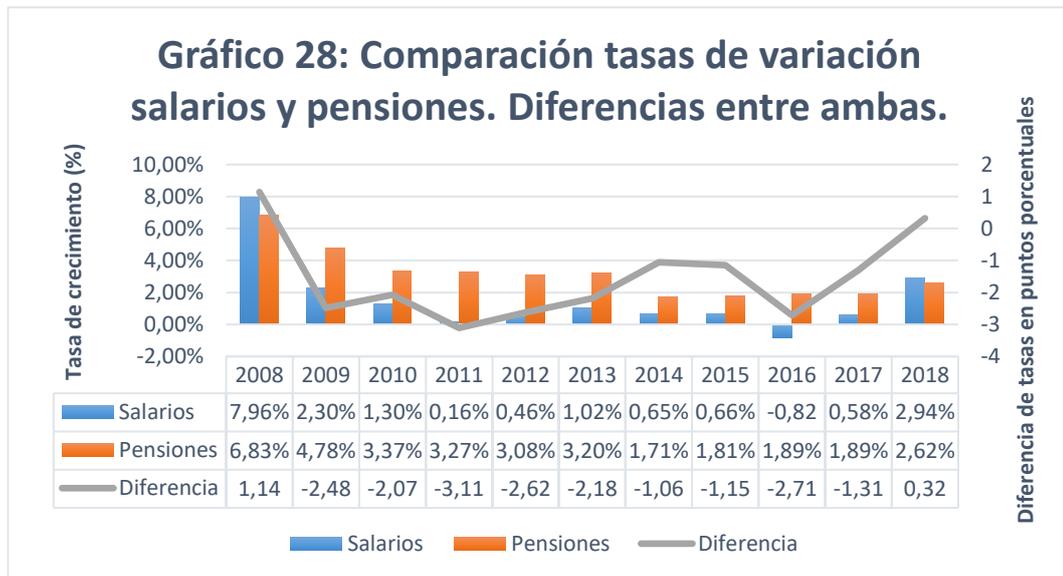
Si bien es cierto que el envejecimiento de la población pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de pensiones español, la productividad laboral podría contribuir a recuperar el equilibrio del sistema. Es decir, si se mantiene un importante crecimiento de la productividad del trabajo, cada trabajador podría financiar más pensiones.

El salario medio en España llegó a experimentar tasas de crecimiento de casi el 8% en el año 2008. Desde entonces, el crecimiento ha sido mucho más lento, llegando incluso a sufrir una leve bajada en el año 2016. Para ver si el crecimiento de los salarios medios está siendo insuficiente debemos compararlo con el crecimiento de las pensiones medias. De igual forma, será importante que el país disponga de salarios elevados a fin de que las cotizaciones de cada trabajador sean suficientes para financiar al mayor número de pensiones/pensionistas posibles.

Pensiones medias



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: Pensión media (media anual) (2007-2018). Elaboración propia.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: Pensión media (media anual) (2007-2018). INE: Salarios medios brutos mensuales (2007-2018). Elaboración propia.

En todos los años, excepto al inicio y al final del periodo estudiado (años 2008 y 2018), las pensiones están creciendo por encima de los salarios medios. Además, la diferencia en las tasas de crecimiento es

significativa, por ejemplo, en el año 2011, la tasa de crecimiento de las pensiones fue del 3,27%, mientras que la de los salarios no llegó al 1%. Eso significa que se necesitarán salarios más elevados que vengan impulsados por aumentos de la productividad laboral, aumentando así las cotizaciones recaudadas para financiar pensiones cada vez más altas.

El simple hecho de que la tasa de variación de las pensiones sea más elevada que la tasa de variación de los salarios medios nos confirma que el sistema de pensiones español se enfrenta a un problema de sostenibilidad. Todo ello, unido a las condiciones demográficas ya estudiadas, que no prevén que la situación mejore.

Ratio afiliados por cada pensionista

Tabla 8: Ratio afiliados por pensionista: España⁸⁴

2007	2,57
2008	2,42
2009	2,29
2010	2,22
2011	2,15
2012	2,02
2013	1,98
2014	2,00
2015	2,04

⁸⁴ El número de pensionistas es la media anual para cada año.

2016	2,08
2017	2,13
2018	2,17

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: número de afiliados y número de pensionistas (2007-2018). Elaboración propia.

El ratio afiliados por pensionista nos indica que, tal y como ya nos había mostrado la comparación entre las tasas de variación de los salarios y de las pensiones, existe un problema para la sostenibilidad del sistema español de pensiones.

Tal y como advierten los expertos, para que no se colapse el sistema este ratio nunca puede ser inferior a 2. En España, durante los años de crisis y fruto de la destrucción del empleo que afectó gravemente a nuestro país, nos acercamos mucho a esa cifra, llegando incluso a bajar de los 2 afiliados por cada pensionista, alcanzando un mínimo en el año 2013 (1,98 afiliados por pensionista).

En este último indicador podemos ver reunidas las consecuencias de los factores demográficos y económicos conjuntamente y nos proporciona información suficiente para determinar definitivamente el problema de sostenibilidad al que se enfrenta el sistema de pensiones. En primer lugar, la disminución de este ratio, puede producirse por la destrucción de empleo, consecuencia de las crisis económicas y del desempleo estructural que caracteriza nuestro país. Además, la reducción del ratio se produce también por el envejecimiento de la población que provoca que el número de pensionistas sea cada vez mayor en relación a la población activa. Habrá, por tanto, que aplicar las medidas oportunas para aumentar esa población, reduciendo el desempleo, facilitando la llegada de inmigrantes, aumentando la natalidad, aumentando los salarios para que equilibren presupuestariamente el sistema, etc.

Finalmente, tal y como muestran todos y cada uno de los indicadores estudiados, España se enfrentará al problema de garantizar la sostenibilidad de las pensiones en el futuro. Los factores demográficos muestran un aumento de la esperanza de vida y un descenso de la natalidad y la fecundidad, y el efecto de ambos es un envejecimiento de la población que en pocos años será la población pensionista. A su vez, la llegada de inmigrantes se traduce en una nueva fuente de ingresos pero el ritmo de entrada de esta población ha de mantenerse a niveles más altos en el futuro. Por su parte, los factores económicos muestran que el número de afiliados es insuficiente para mantener a los pensionistas y que el ritmo de crecimiento de los salarios medios no permite mantener el nivel de pensiones medias que tenemos ahora. Por todo ello, habrá que determinar las posibles reformas que pueden llevar a solucionar los problemas que presenta el sistema.

3.4. Reformas posibles

En este apartado se determinarán las principales líneas de actuación que pueden conducir a una estabilidad del sistema, entre las que vamos a destacar:

Demografía

Se puede empezar a reformar el sistema mediante políticas que incentiven la natalidad, tratando así de mejorar la tasa de fecundidad. Muchos países europeos ya disfrutaban de estas medidas, como es el caso de Francia. Una forma de implementar estas políticas sería abonando a la familia una prima por nacimiento o adopción, en función del nivel de ingresos. A su vez, puede introducirse otra ayuda a la infancia, que abarca hasta los 3 años, con la que se trata de hacer frente a los gastos de guardería o cuidado de los hijos. Este tipo de ayudas ha convertido a Francia en el país con mayor tasa de natalidad, con una tasa de fecundidad

por encima de 2, por lo que debe convertirse en un ejemplo a seguir para España.

Por otro lado, para que el sistema de pensiones sea sostenible habrá que tratar de incrementar la población activa. Una forma de conseguirlo será reduciendo el desempleo. España cuenta con un desempleo estructural impropio de economías avanzadas, por lo que habrá que llevar a cabo las políticas necesarias para actuar sobre el desempleo, sobretodo sobre el desempleo juvenil, que es uno de los problemas más importantes que presenta la economía española. Por otro lado, intentaremos atraer a población inmigrante que ayude a completar la población activa necesaria para mantener el sistema. Demandar determinada formación o cualificación en los mercados internacionales puede ayudar a que esa población se traslade a nuestro país en busca de empleo.

El retraso en la edad de jubilación

Es una cuestión que están empezando a contemplar los países desarrollados y parece coherente con el aumento de la esperanza de vida⁸⁵ que está provocando que aumente el número de pensionistas y que aumente el número de años en los que una persona cobra una pensión, con el impacto que ello conlleva en los sistemas de pensiones.

Cuando se desarrolló la Seguridad Social moderna y se estableció como edad de jubilación los 65 años, la esperanza de vida en nuestro país apenas superaba los 70 años. Actualmente, la esperanza de vida en España se sitúa por encima de los 80 años por lo que es de esperar que se produzca un inminente retraso en la edad de jubilación. Esta es, por tanto, una reforma que debe hacerse basándonos en la longevidad de la población.

En nuestro país, a partir del año 2013, se inició un proceso de incremento progresivo de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, y

⁸⁵ Balmaseda, Melguizo, & Taguas (2006), págs. 19 y ss.

ahí quedará fijada en el año 2027⁸⁶. A su vez, las últimas reformas aplicadas han introducido incentivos que permiten seguir trabajando una vez cumplida la edad de jubilación, con la intención de seguir obteniendo fuentes de financiación para las pensiones. Es en esa línea hacia donde pueden ir encaminadas las reformas que afectan a la edad de jubilación, es decir, reconociendo a los pensionistas un porcentaje adicional para su pensión por cada año cotizado a una edad superior a la legal.

Aumentar las cotizaciones

Según las previsiones de la Comisión Europea (2018), las cotizaciones tendrían que pasar del 28,3% al 41,1%, si soportasen todo el ajuste previsto de la tasa de prestación. A su vez, se podrían eliminar las bases de cotización máximas sin aumentar la pensión máxima, lo que provocaría que el sistema fuese menos contributivo, encareciendo el factor trabajo, reduciendo el empleo y generando problemas de credibilidad y reputación⁸⁷.

El aumento de las cotizaciones tendría efectos muy positivos sobre el déficit del sistema, pero se estima que sería necesaria una subida de las cotizaciones permanente y muy elevada para cubrir ese déficit⁸⁸. Un aumento en los tipos de cotización también podría tener efectos negativos sobre el empleo, aumentando el coste laboral si no se reducen a su vez los salarios brutos, pero esa reducción también implicaría consecuencias negativas para la sostenibilidad del sistema.

Otra medida que afectaría a las cotizaciones utilizadas para el cálculo de la pensión sería contabilizar toda la vida laboral del trabajador. De esta forma, como en los primeros años de empleo de una persona su salario es menor, la pensión recibida en el momento de su jubilación también será menor, ayudando así a reducir los gastos del sistema.

⁸⁶ Instituto BBVA de pensiones (2019), págs. 1 y ss.

⁸⁷ Doménech, R. (2019), págs. 25 y ss.

⁸⁸ Banco de España, págs. 8 y ss.

Implantación de un sistema de cuentas nocionales

Otra posible reforma de carácter estructural que afecta por completo al sistema sería el cambio de un sistema tradicional de reparto a un sistema de cuentas nocionales/individuales. De esta forma, seguiríamos disfrutando de un sistema de reparto progresivo, de aportación definida.

Al igual que otros países europeos que ya han adoptado dicho sistema sería necesario un periodo de transición de prácticamente 15 años, como ocurrió en Suecia. Como ya explicamos en el capítulo anterior, este es un sistema más justo desde el punto de vista contributivo y actuarial que el sistema de reparto actual, donde el esfuerzo durante la vida laboral para afrontar las cotizaciones no se ve reflejado en la pensión recibida. La principal diferencia con el sistema tradicional radica en el cálculo de la pensión inicial: con el sistema de cuentas nocionales se tiene en cuenta todo el esfuerzo contributivo de la etapa activa y la esperanza de vida a la edad de la jubilación, por tanto, unos individuos saldrán ganando y otros perdiendo⁸⁹.

A su vez, dentro del propio sistema, la pensión inicial puede variar en función del valor asignado a los parámetros relevantes. Según el estudio del Instituto Santalucía (2017), el parámetro al que ha de estar vinculado el tanto nocional debe ser el PIB nominal, pues de dicha magnitud dependen los ingresos del sistema. De igual forma, como consecuencia de la última crisis económica, es aconsejable elegir tasas medias interanuales de varios años, a fin de no perjudicar a las personas que se jubilan tras esos años de crisis. Por tanto, la elección adecuada del tanto nocional es fundamental para la sostenibilidad del sistema.

⁸⁹ Instituto Santalucía (2017), págs. 64 y ss.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez estudiada la sostenibilidad del sistema de pensiones en España y basándonos en los objetivos previamente fijados, se exponen las conclusiones del trabajo realizado.

- El **primer objetivo** es determinar la sostenibilidad del sistema de pensiones contributivas en España, y para conseguirlo fijamos tres subobjetivos:

Primero: Comprender la relación entre envejecimiento de la población y pensiones:

Conociendo la relación entre envejecimiento de la población y pensiones, descubrimos que existen diversos factores que contribuyen a dificultar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones en España. Ello se explica por una tasa de natalidad cada vez menor, que comenzó a descender en el año 2008 y desde entonces no se ha recuperado; una tasa de fecundidad que no alcanza las cifras que permitirían el relevo generacional; una esperanza de vida muy alta, la cual se espera que siga subiendo en los próximos años, llegando a alcanzar los 90 años en el 2060 y, por último, si bien es cierto que en los últimos años la migración neta en España está recuperando los niveles previos a la crisis, deberíamos mantener permanentemente cifras más elevadas si queremos contemplar la llegada de población activa como una posible solución al problema.

Segundo: Entender hacia dónde nos lleva la relación entre pensionistas y trabajadores:

Según el ratio afiliados por pensionista, España mantiene cifras muy ajustadas respecto al límite que garantizaría la sostenibilidad del sistema. En los años de crisis, el ratio llegó a ser inferior al límite marcado y en los posteriores años de recuperación esa cifra no parece haberse recuperado a unos niveles que garanticen la sostenibilidad del sistema.

Tercero: Determinar la influencia entre la media salarial y la media de las pensiones contributivas

Analizando la evolución de las tasas de crecimiento de los salarios y de las pensiones, observamos que las pensiones medias crecen por encima de los salarios medios y sólo en dos años puntuales, los salarios crecen por encima de las pensiones. Eso significa que, para financiar pensiones cada vez más elevadas se necesitaría extraer una mayor proporción de los salarios.

Una vez completados los tres primeros subobjetivos del trabajo podemos determinar que el sistema de pensiones contributivas en España no es sostenible dadas las circunstancias demográficas, económicas y sociales actuales y futuras, concluyendo así con el primer objetivo general.

- El **segundo objetivo** consiste en realizar una serie de reformas que garanticen la sostenibilidad del sistema. Cabe destacar que las propuestas de reforma constituirán un conjunto de medidas a aplicar en distintos aspectos del sistema. Este objetivo también puede subdividirse en una serie de subobjetivos, que son:

Primero: Cómo equilibrar el sistema de pensiones contributivas sin que la propia pensión se vea reducida, es decir, evitando perjudicar al pensionista:

Para ello, se podrán aumentar las cotizaciones de los trabajadores. Dada la estructura de población española, en la que la población activa cada vez es menor, se necesitan contribuciones de los trabajadores cada vez más altas, que financien pensiones también más elevadas. A su vez, se podrían eliminar las bases de cotización máximas sin aumentar las pensiones máximas, contribuyendo así a financiar el déficit del sistema. Para que esta medida fuera efectiva, habría que mantener

el aumento de las cotizaciones de forma permanente y a niveles demasiado elevados.

Segundo: Cómo equilibrar el sistema de pensiones contributivas sin aumentar el tiempo o la base de la cotización, en este caso se evita perjudicar al trabajador:

Para ello, se podría aumentar la edad de jubilación de los pensionistas, aplicando incentivos a aquellas personas que retrasen su jubilación. En esta línea, también se podrían ampliar los años de vida laboral utilizados para el cálculo de la pensión, de esta forma, puesto que el salario que recibe una persona en sus primeros años de vida laboral es menor que cuando ya lleva un tiempo empleado, se podría reducir la pensión media recibida, disminuyendo los gastos del sistema.

Tercero: Determinar qué otras alternativas existen distintas a las ya mencionadas:

Para completar las propuestas de mejora mencionadas, se deben tener en cuenta las variables demográficas. La llegada de población inmigrante contribuye, en gran medida, a aumentar la población activa del país. Suponiendo que no influimos sobre el número de pensionistas, para mantener el ratio número de afiliados por cada pensionista por encima de 2, deberían entrar cada año más de 200.000 inmigrantes en nuestro país. Es por ello por lo que todas las políticas destinadas a favorecer la inmigración y la llegada de trabajadores con una determinada formación contribuirán a aumentar la población activa. Con esta medida, se evitaría aumentar las cotizaciones para los trabajadores y reducir la cuantía de las pensiones.

Otra medida que afectaría por completo al sistema de pensiones español sería la transición a un sistema de cuentas nocionales, de esta forma, es posible consolidar un sistema más estable a lo largo del tiempo y cuya sostenibilidad no viene determinada por factores

demográficos y económicos cambiantes. Es un sistema en el que las pensiones y las contribuciones de los trabajadores tienen una relación más estrecha y directa.

Finalmente, mediante la exposición de las posibles reformas y las mejores alternativas al actual sistema, se ha dado respuesta al segundo de los objetivos planteados.

Podemos concluir que el sistema de pensiones contributivas en España presenta problemas para su sostenibilidad futura fruto de variables demográficas cuya evolución afecta a la financiación de las pensiones (baja natalidad, elevada esperanza de vida...), así como por variables económicas que dificultan que el sistema actual pueda mantener el nivel de pensiones medias actuales (elevado crecimiento en el número de pensionistas, cifras muy bajas en el número de afiliados que financian las pensiones...). Es por ello, que será necesario adoptar un conjunto de reformas que incidan sobre distintas variables, a fin de garantizar un sistema de pensiones sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

Ayuso, M., & Holzmann, R. (Junio de 2014). *Condicionantes demográficos, estructuras de población y sistemas de pensiones*. Obtenido de Instituto BBVA de pensiones: <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-5-condicionantes-demograficos-estructuras-de-poblacion-y-sistemas-de-pensio.pdf>

Balmaseda, M., Melguizo, Á., & Taguas, D. (2006). Las reformas necesarias en el sistema de pensiones contributivas en España. *Moneda y Crédito*, nº 222, 313-340. Obtenido de Servicio de estudios de BBVA.

Banco de España. (s.f.). *La reforma del sistema de pensiones en España*. Obtenido de Banco de España: https://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf

Barrías, C. (2019). Protestas en Chile: cómo funcionan los sistemas de pensiones en el país sudamericano y en otras naciones de América Latina. *BBC*.

Blázquez, E. M. (7 de Enero de 2019). *La pensión de jubilación en Francia*. Obtenido de BBVA: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-pension-de-jubilacion-en-francia.html>

Blázquez, E. M. (7 de Enero de 2019). *Natalidad y pensiones de jubilación*. Obtenido de BBVA: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/natalidad-y-pensiones-de-jubilacion.html>

Casado, D. (2003). Servicios sociales de la Seguridad Social: aspectos institucionales. *Alternativas*, nº 11, págs. 19 y ss.

Chuliá, E. (2000). *El Pacto de Toledo y la política de pensiones*. Obtenido de <http://asp-research.com/sites/default/files/pdf/Asp33a.pdf>

Devesa Carpio, J. E., & Vidal Meliá, C. (2004). Cuentas Nacionales de Aportación Definida (NDC's). ¿Cuál hubiera sido el efecto de su implantación en el sistema de pensiones español? *Moneda y Crédito*, 219, 101 y ss.

Díaz-Giménez, J. (Octubre de 2014). *Las pensiones europeas y sus reformas recientes*. Obtenido de Instituto BBVA de pensiones.

Díaz-Saavedra, J. (15 de Octubre de 2015). *Productividad y Viabilidad del Sistema Público de Pensiones*. Obtenido de Universidad de Granada.

Doménech, R. (Enero de 2014). *Pensiones, bienestar y crecimiento económico*. Obtenido de BBVA Research: https://www.cen.es/documentos/ficheros_noticias/bbva.pdf

Doménech, R. (29 de Junio de 2016). *¿Es viable nuestro sistema de pensiones? Propuestas de mejora*. Obtenido de BBVA Research: <https://www.bbva-research.com/publicaciones/es-viable-nuestro-sistema-de-pensiones-propuestas-de-mejora/>

Doménech, R. (24 de Octubre de 2019). *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora*. Obtenido de BBVA Research: <https://www.bbva-research.com/publicaciones/el-sistema-publico-de-pensiones-en-espana-proyecciones-y-propuestas-de-mejora-2/>

Espina, Á. (2018). *El sistema de pensiones español en perspectiva comparada: la necesidad de fortalecer el tercer pilar*. Obtenido de BOLETÍN ECONÓMICO DE ICE 3098.

Espuelas, S. (2013). Los obstáculos al desarrollo de los seguros sociales en España. *Revista de Historia Industrial*, nº 52, 97 y ss.

EUROSTAT. (2007-2018). *Demographic balance and crude rates at national level*. Obtenido de EUROSTAT: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

EUROSTAT. (2007-2018). *Employment by sex, age and citizenship (1000)*. Obtenido de Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

EUROSTAT. (2016). *Estadísticas de población a nivel regional*. Obtenido de EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Estad%C3%ADsticas_de_poblaci%C3%B3n_a_nivel_regional#Principales_resultados_estad.C3.ADsticos

EUROSTAT. (2017). *Expenditure on pensions*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00103&plugin=1>

García, G. (2008). Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales. *Gaceta Laboral*, vol. 14, nº2, 258 y ss.

González, J. (2007). *Demografía, inmigración y viabilidad del sistema de pensiones. Análisis y proyecciones para España*. Obtenido de http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/94ec225e-d168-480e-b8a2-b91571f8205d/104_F06_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Gutiérrez, A. (1998). La reforma de las pensiones, la estabilidad y la equidad del sistema. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 48, págs. 15-38.

Hernán, A., & Garay, S. (Enero de 2010). *Las implicancias de los actuales sistemas previsionales basados en cuentas de capitalización individual, análisis del caso chileno*. Obtenido de Universidad Autónoma de

Nuevo León: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572010000200004&script=sci_arttext&tlng=en

Instituto Nacional de Estadística. (2007-2018). *Esperanza de vida al nacimiento según sexo*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1414#!tabs-tabla>

Instituto BBVA de pensiones. (7 de Enero de 2019). *La tasa de dependencia de las pensiones: ¿cuántos cotizantes se necesitan por cada pensionista?* Obtenido de Instituto BBVA de pensiones: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-tasa-de-dependencia-de-las-pensiones-cuantos-cotizantes-se-necesitan-por-cada-pensionista.html>

Instituto BBVA de pensiones. (28 de Enero de 2020). *¿Qué es la tasa de reemplazo de las pensiones?* Obtenido de BBVA: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html#:~:text=La%20tasa%20de%20reemplazo,previos%20como%20trabajadores%20en%20activo.&text=Es%20decir%2C%20sus%20ingresos%20en,50%25%20de%20los%20ingresos%20previos.>

Instituto Nacional de Estadística. (2007-2018). *Salarios medios brutos mensuales*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=13930#!tabs-tabla>

Instituto Nacional de Estadística. (5 de Noviembre de 2018). *Proyecciones de población 2018*. Obtenido de INE: https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf

Instituto Santalucía. (2017). *La implantación de un sistema de cuentas nocionales en España*. Obtenido de Instituto Santalucía: <https://institutosantalucia.es/estudio-sobre-el-modelo-de-cuentas-nocionales-en-espana/>

Martínez-Cue, F. (Octubre de 2019). *Automatic Enrolment Británico: Inscripción automática de trabajadores a sistemas*. Obtenido de Unespa: <https://unespa-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2019/11/Estudio-autenrolment-britanico-2019.pdf>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2007-2018). *Pensión media mensual (media anual)*. Obtenido de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: https://w6.seg-social.es/ProsaInternetAnonimo/OnlineAccess;jsessionid=0001TXRZtR3qRscR9GXNRDj4T6j:18jahg6jl?ARQ.SPM.TICKET=cc7e7170a3de42a6b54d3a1de2a91c7b&SPM.CONTEXT=internet&ARQ.SPM.TMS_NAVEGACION=1593619707356

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (Junio de 2008). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Obtenido de Revista del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, nº 115: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista115/Indice115.htm>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (Noviembre de 2010). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Obtenido de Revista del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, nº140: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista140/Revista140.htm>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (Septiembre de 2013). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Obtenido de Revista del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, nº 171: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista171/Revista171.htm>

Moreno, P. (Junio de 2015). *Insostenibilidad del sistema de pensiones español y viabilidad de sus posibles reformas*. Obtenido de Universidad Pontificia Comillas.

OECD. (2007-2018). *Social security contributions*. Obtenido de OECD: <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm>

OECD. (2018). *Net pension replacement rates*. Obtenido de OECD Data: <https://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm>

Otero, A. (2004). Volumen y tendencias de la dependencia asociadas al envejecimiento de la población española. *Salud Pública*, nº2, 2 y ss. Obtenido de Salud Pública.

Pons, J. (2006). El seguro de accidentes de trabajo en España: de la obligación al negocio (1900-1940). *Investigaciones de Historia Económica*, nº 4, págs 78 y ss.

Pons, J. (2009). *Los inicios del seguro social de salud en España, 1923-1949. Del seguro de maternidad al Seguro Obligatorio de Enfermedad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2942283>

Regales, J. (2012). *Renovación del Pacto de Toledo: la pensión de jubilación*. Obtenido de Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1826/TFG-L81.pdf?sequence=1>

Rodríguez, M. (25 de Octubre de 2016). *¿Qué pensiones tienen nuestros vecinos europeos?* Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/pensiones-tienen-vecinos-europeos/>

Rosado-Cebrián, B., & Domínguez-Fabián, I. (2017). *Influencia de la parcialidad laboral en la viabilidad del sistema de pensiones español*. Obtenido de CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 91, 235-266.

Salvador, H. (1955). *El seguro contra el paro forzoso*. Obtenido de Instituto Nacional de Previsión, Ministerio de Trabajo:

http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1002151&responsabilidad_civil=on

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile. (2020). *Sistema de Pensiones*. Obtenido de Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sistema-de-pensiones/>

Trecet, J. (27 de Septiembre de 2018). *Qué es la tasa de sustitución de las pensiones o cuánto dejarás de ganar al jubilarte*. Obtenido de FINECT: <https://www.finct.com/usuario/Josetrecet/articulos/tasa-sustitucion-pensiones>

Turner, A. (2006). *Los retos de las pensiones en el mundo de la tercera edad*. Obtenido de FMI: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2006/09/pdf/Turner.pdf>

Uthoff, A. (Julio de 2001). *La reforma del sistema de pensiones en Chile: desafíos pendientes*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/ANDREAS_UTHOFF.pdf

Vázquez, A. (2004). Las reformas de los sistemas de pensiones en Europa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 54, 40 y ss.

Vilar-Rodríguez, M., & Pons, J. (2017). El sistema hospitalario público y privado en España en las primeras décadas del. *Financiación, infraestructura y gestión del sistema hospitalario español*, (pág. 28 y ss.). Salamanca.

Villanueva, R. (7 de Enero de 2019). *Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización*. Obtenido de BBVA: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>