



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

Alumno: Eduardo Fernández Redondo

Enero, 2019

RESUMEN

El presente trabajo ha sido elaborado con el objetivo de estudiar la sostenibilidad del sistema de pensiones actual. Se trata de uno de los temas que mayor preocupación suscita entre la población. Desde el estallido de la crisis económica en 2008, los problemas sociales no han venido sino a agudizarse, con un aumento abultado en el número de desempleados, y un importante descenso en la natalidad. Teniendo en cuenta el sistema de reparto existente en España, estas situaciones afectan de manera determinante la sostenibilidad del sistema. Por ello, a través de la opinión de los expertos, así como del estudio de los sistemas de pensiones en los países vecinos, podemos llegar a inferir las soluciones que podrían resultar más efectivas a la hora de revertir el panorama actual en que nos encontramos, y que requiere de una actuación inmediata.

ABSTRACT

This bachelor thesis has been elaborated with the objective of studying the sustainability of the current pension system. It is one of the issues that causes the greatest concern among the population. Since the outbreak of the economic crisis in 2008, social problems have only worsened, with a large increase in the number of unemployed, and a significant drop in birth rates. Taking into account the distribution system existing in Spain, these situations affect in a decisive way the sustainability of the system. Therefore, through the opinion of experts, as well as the study of pension systems in neighboring countries, we can infer the solutions that could be most effective, when reversing the current situation in which we find ourselves, and that requires immediate action.

PALABRAS CLAVE

Sostenibilidad, sistema de pensiones, crisis económica, problemas sociales.
desempleados, natalidad, sistema de reparto

KEY WORDS

Sustainability, pension system, economic crisis, social problems, unemployed, birth rates, distribution system

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	4
2- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA...	6
3- COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	9
3.1- Pensiones Contributivas.....	10
3.2- Pensiones No Contributivas.....	13
4- INGRESOS Y GASTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	14
4.1- Ingresos.....	14
4.2- Gastos.....	15
4.3- El pacto de Toledo y el fondo de reserva de la seguridad social.....	16
5- CAUSAS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	19
5.1- Desempleo.....	20
5.2- Incremento de las pensiones medias.....	22
5.3- Escasa natalidad.....	23
5.4- Aumento de la esperanza de vida.....	26
5.5- Pirámide poblacional.....	27
6- PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIONES EN EUROPA.....	30
6.1- Países Bajos.....	30
6.2- Suecia.....	32
6.3- Reino Unido.....	34
7- PROPUESTAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES	35
8- CONCLUSIONES.....	42
9- BIBLIOGRAFÍA.....	45

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Ingresos de la Seguridad Social, 2018 (en miles de euros).....	15
Cuadro 2. Gastos de la Seguridad Social, 2018, (en miles de euros).....	16
Cuadro 3. Fondo de reserva de la Seguridad Social, 2009-2017 (en millones de euros).....	18
Cuadro 4. Ratio afiliados-pensionistas, 2007-2017.....	21
Cuadro 5. Evolución de la pensión media, 2011-2017 (en euros).....	22
Cuadro 6. Evolución del número anual de nacimientos, 2007-2017.....	24
Cuadro 7. Evolución de la edad media de maternidad, 2007-2017	25
Cuadro 8. Evolución del número medio de hijos por mujer, 2007-2017.....	25
Cuadro 9. Previsión de la esperanza de vida a los 65 años, 1991-2036.....	27
Cuadro 10. Comparación pirámides de población, 1966 y 2011.....	28
Cuadro 11. Previsión de las pirámides de población futuras, 2016, 2031 y 2066.....	29

1- INTRODUCCIÓN

Mucho se está hablando y escribiendo hoy en día acerca del controvertido tema de las pensiones. Los cambios sociales, culturales y económicos acontecidos en los últimos tiempos han desembocado en una situación alarmante que pone en serio peligro el pago de las pensiones futuras. Todo ello me ha motivado a realizar este trabajo con el objetivo de estudiar la complejidad del sistema de pensiones, el estado en que se encuentra en la actualidad y de plantear diferentes soluciones ante las dificultades que se presentan.

La primera parte, viene a explicar el origen y la evolución del sistema de seguridad social en España. Veremos como el camino recorrido hasta llegar al actual sistema de pensiones no ha sido para nada sencillo. De hecho, no fue hasta la llegada de la democracia, cuando realmente se produjo un impulso en materia social que permitió establecer los cimientos para desarrollar el actual sistema de pensiones. Cabe destacar que este ha sido uno de los pocos asuntos que ha provocado un consenso entre todos los partidos políticos con representación parlamentaria, a través de los famosos acuerdos alcanzados en los Pactos de Toledo en 1995.

A continuación, para poder entender las diferentes causas que han generado la crisis actual del sistema, es necesario en primer lugar desgranar el funcionamiento del mismo, conocer sus fuentes de financiación, así como los gastos que deben ser cubiertos. Teniendo claro cuáles son las fuentes de ingresos y en qué se invierten, resultará más sencillo encontrar las posibles soluciones a los problemas que se presentan.

En relación a las causas que nos han llevado a este estado excepcional y que, prácticamente, han acabado con las dotaciones existentes en el fondo de reserva de la seguridad social, encontramos dos fundamentalmente, el envejecimiento de la población y la creciente tasa de desempleo. El preocupante descenso de la natalidad unido al incesante aumento de la esperanza de vida, están provocando un envejecimiento de la población que hace tambalear nuestro sistema de reparto. Además, el creciente número de desempleados no viene sino a agudizar el problema.

Antes de pasar a estudiar algunas de las ideas planteadas para resolver este asunto, resulta interesante echar la vista hacia nuestros países vecinos y examinar el funcionamiento de sus sistemas de pensiones. Algunos de estos países como Suecia, Reino Unido y Países Bajos ante dificultades similares a las que han tenido que hacer frente, han implantado originales modelos obteniendo unos resultados especialmente

favorables. Algunas de estas medidas pueden servir como punto de partida a la hora de establecer la estrategia a seguir, sin olvidar que cada país cuenta con su propio contexto económico y social.

Por último, cabe analizar las diferentes propuestas que surgen en torno a este enrevesado escenario. Las medidas pueden ir encaminadas a un aumento en los ingresos, una reducción en los gastos, o ir un paso más allá, y establecer un cambio de sistema. Veremos cómo pueden llevarse a cabo estas proposiciones y su posible efectividad a través de la opinión de los expertos en la materia. Como colofón se añadirán las conclusiones inferidas a raíz de todo el trabajo realizado.

2- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

El Estado pionero en tomar medidas en materia social tendentes a la protección del trabajador fue Alemania. Su canciller, Otto von Bismarck, en el año 1881 creó por ley un sistema de cajas de enfermedad que aseguraba al trabajador afectado por causa de accidente de trabajo una prestación económica durante su convalecencia.

Por esta época, el movimiento obrero comenzaba a expandirse de forma internacional, lo que provocó que, en pocos años, los demás Estados europeos se vieran obligados a seguir la corriente alemana presionados por los movimientos sociales nacientes. España no fue menos, así en el año 1883, nace el germen de la protección social en nuestro país con la Comisión de Reformas Sociales. Esta Comisión se crea con el objetivo de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo (Quintero Lima, M. G., 2007).

Más tarde, en el año 1900, se promulga la *Ley de Accidentes de Trabajo* que introduce por primera vez la responsabilidad objetiva del empresario en accidentes de trabajo, es decir, el empresario estaba obligado a responder por todo accidente ocurrido en el escenario laboral que provocara una lesión al trabajador, existiera o no, culpa o negligencia por parte del empresario.

Tras esto, en 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión, cuyas funciones eran fundamentalmente: a) difundir e inculcar la previsión popular, en especial en la forma de pensiones de retiro, b) administrar la mutualidad de asociados que se crease y c) estimular y favorecer la práctica de las pensiones de retiro. La aparición de este Instituto es un hecho histórico puesto que, por primera vez, el Estado se erige como órgano gestor de la previsión social.

Posteriormente fueron apareciendo diferentes seguros sociales encaminados a proteger a diversos sectores de la población, entre los que destacan: el Retiro Obrero (1919), el seguro obligatorio de maternidad (1923), el seguro de paro forzoso (1931), el seguro de enfermedad (1942) y, por supuesto, el seguro obligatorio de vejez e invalidez (1947). Por todo ello, se hizo indispensable la elaboración de una ley que aunara y unificara la gestión y organización de los numerosos seguros que estaban naciendo.

En consecuencia, en 1963 se aprueba la *Ley de Bases de la Seguridad Social*, esta ley perseguía el objetivo primordial de implantar un modelo organizado y establecer directrices eficaces para ordenar y sistematizar la normativa existente.

Sin embargo, como es bien sabido en el mundo jurídico, una ley de bases no contiene un articulado concreto que regule la materia sobre la que trata, sino que promulga una serie de principios y objetivos a conseguir. Para paliar este vacío legal, en 1966 se redacta la trascendental *Ley General de la Seguridad Social*, para esta vez sí, desarrollar sustancialmente las ideas que se promovieron en la ley de bases.

En 1972, se aprueba la *Ley de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora*, que tuvo unos resultados adversos a los que pretendía. Con esta ley se buscó ampliar la protección de los trabajadores aumentando las ayudas económicas, no obstante, se olvidó de establecer las fuentes de financiación para llevar esto a cabo.

Con la llegada de la democracia en 1978, se le otorga a la Seguridad Social un amparo constitucional que supone un histórico punto de inflexión en el tema que tratamos, así, en el artículo 41, la Constitución establece que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”

En ese mismo año se aprueba una profunda reforma a nivel institucional, el *Real Decreto Ley 36/1978* elimina el Instituto Nacional de Previsión y se instaura un nuevo marco organizativo para mejorar la eficiencia de la gestión:

- 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 (Organismo que posteriormente pasó a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).
- Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de los servicios sociales (Organismo que 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.

Ya en la década de los 80 se llevó a cabo la aprobación de distintas medidas que iban encaminadas a ampliar las coberturas ofrecidas y mejorar las prestaciones que se otorgaban. Algunas de estas medidas tenían el objetivo concreto de acabar con la discriminación de sexo que permanecía intrínseca en distintas partes del articulado de las normas de seguridad social y, que atentaba directamente contra el principio constitucional de igualdad. El fin que se pretendía era una generalización del sistema de la seguridad social.

Con la constitucionalización de los principios básicos de la seguridad social (publicidad, universalidad, asistencia ante situaciones de necesidad y suficiencia), quedan marcadas las directrices a seguir de las reformas que vinieron. Así, pronto se aprobaría la *ley 13/1982 de integración social de los minusválidos*, que supuso un enorme avance para este colectivo que había quedado olvidado por la *LGSS de 1974*.

Una mención especial merece sin duda la cuestión del desempleo. El origen de su delicada situación se remonta a la grave crisis económica de 1973 causada por el desplome en el precio del petróleo y que tuvo unos efectos devastadores a nivel mundial. Por esta razón, los padres de nuestra carta magna decidieron dar amparo constitucional, haciendo mención expresa al tema del desempleo en el artículo 41 de la Constitución, como hemos visto anteriormente. Ante esta adversidad, el legislador también actuó por medio de la aprobación de la *ley 31/1984 de protección por desempleo*, mediante la cual las prestaciones por desempleo se extraen de la LGSS y se les confieren un régimen especial. Esta separación se mantuvo hasta la refundición de la LGSS que tuvo lugar en el año 1994.

En la década de los 90 los cambios en la legislación social se debieron en gran medida a las pautas marcadas desde Europa. Con la entrada de España en la Unión Europea en el año 1986, el sistema normativo nacional hubo de adaptarse a muchas de las exigencias requeridas a nivel comunitario, el sistema de seguridad social no se quedó al margen y entre otras modificaciones destacan, por ejemplo, la nueva regulación relativa a protección de la maternidad y la concesión de una nueva prestación sobre el riesgo durante el embarazo.

El Pacto de Toledo fue el siguiente gran hito histórico. Tuvo lugar en el año 1995 cuando a propuesta del partido Convergencia i Unió, se reúnen todos los partidos políticos con representación parlamentaria con la finalidad de poner sobre la mesa los problemas estructurales que afectaban al sistema de seguridad social y proponer las reformas necesarias para su saneamiento. Tras esta reunión se decide crear una comisión parlamentaria específica para ello, y se redactan una serie de recomendaciones que más tarde serán analizadas.

Con la llegada del nuevo milenio, se concretó una de las recomendaciones del Pacto de Toledo, creándose el Fondo de Reservas de la Seguridad Social en el que se depositaba anualmente el superávit procedente de la diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. Este fondo será especialmente analizado más adelante debido a su relevancia y actual situación.

Por último, la llegada del siglo XXI ha traído consigo la revolución tecnológica que, inevitablemente, ha afectado de forma significativa a todo el sistema de gestión y administración de la seguridad social, alcanzando una tremenda mejora tanto en la eficiencia como en la eficacia de los procedimientos a realizar.¹

3- COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

Para continuar sería conveniente desglosar los diferentes modelos que componen el sistema de pensiones en nuestro país. No sin antes ofrecer una breve definición del término “pensión”, que viene a ser el centro neurálgico del presente trabajo. Así, una pensión es una cuantía de dinero que se concede a una persona en función de una determinada situación personal que requiere la intervención del Estado con el objetivo de cubrir sus necesidades básicas.

Existen diversos géneros de pensiones, por ello es necesaria su clasificación en dos grandes ramas, de esta forma podemos distinguir, por un lado, las pensiones contributivas y, por otro, las pensiones no contributivas.

¹ La elaboración del capítulo 2 se ha realizado a partir de la información extraída de la página web de la Seguridad Social, completada con el trabajo de la profesora Quintero Lima, M.G. (2007).

3.1- PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Las pensiones contributivas son aquellas que se conceden de forma generalmente indefinida, con el requisito fundamental de haber mantenido una relación jurídica con la seguridad social previamente. Esto es así porque la cuantía a percibir queda supeditada a la aportación que el beneficiario ha efectuado a la seguridad social durante los años que ha estado en activo durante su vida laboral.

Dentro de esta clase de prestaciones económicas, se establece una subclasificación, asimismo, quedan encajadas en este grupo las pensiones por jubilación, por incapacidad permanente y por fallecimiento.

Las pensiones por jubilación son las más conocidas y las más importantes al representar alrededor del 75% sobre el total de pensiones contributivas que concede la seguridad social. Estas, son otorgadas a las personas que han abandonado el mundo laboral al llegar a una edad determinada (por regla general sesenta y cinco años). La cuantía que corresponde percibir a cada persona es calculada teniendo en cuenta los años de trabajo activo en que esa persona ha estado cotizando a la seguridad social y las bases salariales previas al momento de la jubilación. Existen distintas modalidades de pensión por jubilación: ordinaria, anticipada, flexible y parcial.

La modalidad ordinaria es la más habitual, se otorga a las personas que han abandonado su actividad laboral contando con los años cotizados requeridos (15 años), y que han llegado a la edad estipulada por ley, y que variará de los 65 a los 67 años en función de los años totales que se haya estado cotizando.

La pensión por jubilación anticipada, como su propio nombre indica, tiene lugar unos años antes de la edad establecida por ley. Para ello, deben darse unas circunstancias concretas que en cada caso determinarán la edad pertinente para la jubilación:

- Por tener la condición de mutualista (estas personas pueden jubilarse a partir de los 60 años).
- Derivada del cese no voluntario del trabajo (2 años como máximo inferior a la ordinaria)
- Por voluntad del trabajador (4 años como máximo inferior a la ordinaria).
- Por haberse dedicado a trabajos que conlleven unas condiciones peligrosas, tóxicas o poco salubres. Dependerá de la modalidad.

- Por sufrir determinadas discapacidades superiores al 45% (A partir de los 56 años de edad).

La pensión por jubilación flexible permite que los jubilados que se hallen cobrando una pensión ordinaria, puedan compatibilizar ésta con el desempeño de una actividad laboral con un contrato a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de la pensión en relación al salario obtenido.

La última variante de esta clase de pensiones es la parcial, para acceder a ella se exige que la persona en cuestión tenga más de sesenta años, la característica fundamental es que permite compatibilizar al trabajador el cobro de una parte de la pensión ordinaria con un salario obtenido por la realización de un trabajo a tiempo parcial (entre el 25% y el 50% de una jornada completa).

El siguiente modelo de pensiones contributivas es el que se concede a las personas que sufren una incapacidad permanente. Esta prestación tiene el objetivo de suplir la carencia de renta que tienen estas personas debido a la enfermedad que padecen y que les imposibilita un normal desempeño de la actividad laboral. Puede tratarse de una incapacidad total, absoluta o de gran invalidez.

Hablamos de incapacidad permanente total cuando el trabajador se encuentra inhabilitado para el desempeño de las actividades normales de su oficio, aunque puede dedicarse a otro empleo. El trabajador percibirá el 55% de la base reguladora que corresponda, pudiéndose incrementar en un 20% en el caso de que el trabajador sea mayor de 55 años y se encuentre, objetivamente, en una situación de dificultad para encontrar otro empleo por razón de preparación y circunstancias sociales.

Se reconoce una incapacidad permanente absoluta en el momento en que el trabajador es inhabilitado para la realización de cualquier tipo de trabajo. La cuantía a percibir es del 100% de la base reguladora que corresponda.

Por último, la prestación por gran invalidez se otorga a las personas que no sólo se ven incapacitadas para el desempeño de una actividad laboral a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, sino que además requieren de la asistencia de terceras personas para llevar a cabo las actividades más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, asearse, etc. Por la especial situación del incapacitado, aparte de la prestación pertinente por la incapacidad que presente (total o absoluta), se añade un importe

adicional destinado a la persona responsable del cuidado del enfermo (45% de la base mínima de cotización vigente en el Régimen General en el momento del hecho causante, cualquiera que sea el régimen en el que se reconozca la pensión, y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente).

Cabe añadir que cuando el pensionista por incapacidad permanente cumpla la edad necesaria para jubilarse, la denominación de la pensión que percibe cambiará para adquirir el nombre de pensión por jubilación, no así la cantidad a percibir, que se mantendrá inalterada.

Llegamos así al tercer escalón que se encuentra formado por las prestaciones concedidas a consecuencia de uno o varios fallecimientos. Existen tres tipos, pensiones por orfandad (fallecimiento de uno o los dos progenitores), por viudedad (fallecimiento del cónyuge) y en favor de familiares (fallecimiento del familiar con el que se convivía).

Los beneficiarios de las pensiones por orfandad son los hijos de las personas fallecidas. Para poder estar en disposición de percibir esta prestación, el hijo en cuestión debe ser menor de 21 años o encontrarse en una situación de incapacidad para el desempeño laboral. Adicionalmente, el causante debe estar dado de alta en el momento del fallecimiento.

Pensión por viudedad, esta prestación será percibida por el cónyuge de la persona fallecida, siempre que ésta haya cotizado 500 días dentro de los 5 años anteriores a su muerte. Ahora bien, esta norma no se aplica si el trabajador ha fallecido debido a un accidente laboral, en este caso no se exige ninguna cotización. Los separados judicialmente o divorciados también percibirán esta pensión siempre que no se hayan vuelto a casar o tengan una nueva pareja de hecho.

En último lugar se encuentra la pensión en favor de familiares, esta prestación puede ser recibida tanto por nietos, padres, abuelos o hermanos del fallecido que hayan estado conviviendo con él durante los dos años anteriores a su fallecimiento y, que hayan dependido económicamente de él, no cuenten con otro medio de subsistencia y no estén recibiendo otro tipo de pensión. Como en el caso anterior, el causante debe haber cotizado 500 días dentro de un período ininterrumpido de 5 años anteriores a su fallecimiento.

3.2- PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Son prestaciones que se reconocen a los sujetos que no poseen otro medio económico de subsistencia y que, además, no cuentan con el mínimo de años cotizados que se exigen para la obtención de una pensión contributiva. Entre estas prestaciones se encuentran los servicios sociales complementarios, la asistencia médico-farmacéutica gratuita y las prestaciones económicas.

Para ser beneficiario de este tipo de pensiones se requiere que los ingresos anuales obtenidos sean inferiores a 5.321 euros. No obstante, si se convive con familiares esta cifra variará en función del número total de personas que convivan.

De esta forma se distinguen dos modalidades diferentes:

- Pensión no contributiva por invalidez: El beneficiario debe ser una persona mayor de 18 años y menor de 65, además de residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, dos de los cuales deben ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de esta ayuda. El requisito elemental es que el inválido padezca una discapacidad igual o superior al 65%. Este tipo de pensión no excluye el desempeño de una actividad laboral, si bien la suma de rentas entre la pensión y el salario a percibir no puede exceder de 11.775 euros.
- Pensión no contributiva por jubilación: La persona en cuestión debe ser mayor de 65 años, asimismo debe residir en España haberlo hecho por un período de 10 años entre la fecha en que se cumplen 16 años y la edad en que se causa la jubilación, de estos diez, dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de esta ayuda.

4- INGRESOS Y GASTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1- INGRESOS

En sus orígenes, el sistema de seguridad social se financiaba únicamente a partir de las cotizaciones que se detraían del sueldo de los trabajadores, que en ese momento se encontraban dados de alta en la seguridad social.

Más tarde, debido a la insuficiencia financiera que suponían estas cantidades, el Estado se vio obligado, además, a establecer una cuantía con cargo directo a los fondos generales del Estado, conocida con el nombre de transferencias del Estado o transferencias corrientes. Si bien, a partir de los acuerdos alcanzados en el Pacto de Toledo en 1995, se aprobó la Ley de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social de 1997 que estipulaba la “separación de fuentes de financiación” lo cual supuso que la financiación de las pensiones contributivas procediera exclusivamente de las cotizaciones de los trabajadores, mientras que la de las pensiones no contributivas surgía de las transferencias de Estado.

El sistema de cotizaciones sociales es la principal fuente de ingresos de la seguridad social, al estudiar los datos de este último año, se observa que las cotizaciones sociales representan el 88.6% del total de los ingresos de la seguridad social, un 0.5% más que el año anterior, dejando patente que se trata del pilar fundamental que sostiene a este sistema.

La otra gran fuente de financiación de la seguridad social, y que como se ha apuntado anteriormente se encarga de aportar los recursos necesarios para otorgar las pensiones no contributivas, proviene de las transferencias del Estado que se encuentran en torno al 9% sobre el total de ingresos.

Para obtener una mejor perspectiva, adjunto un cuadro en el que se puede observar cuál es el número total de ingresos con los que cuenta la seguridad social, cuál es la variación con respecto al año anterior y cuáles son las principales partidas de financiación, independientemente de su peso en el total de los ingresos.

Cuadro 1. Ingresos de la Seguridad Social, 2018 (en miles de euros)



Ingresos de la Seguridad Social		
Principales partidas		
	2018	Variación
	(miles de euros)	2018/2017
Cotizaciones sociales	114.915.750,00	3,94
Tasas, precios públicos, otros	976.732,48	-18,30
Transferencias corrientes	13.580.480,65	3,61
Ingresos patrimoniales	228.297,71	-78,87
Transferencias de capital	17.511,18	-3,2

Operaciones no financieras: 129.719.906,48
Operaciones financieras: 20.230.813,95

PRESUPUESTO CONSOLIDADO: 149.950.720,43 mil euros
Proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado 2018

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018)

4.2- GASTOS

En cuanto a los gastos se refiere, es evidente que las pensiones son la partida más importante y, por ende, a la que se dedica una mayor financiación, de forma que en 2018 suponía aproximadamente el 90% del total de gastos de la seguridad social. El 98% del gasto dedicado a las pensiones corresponde a la modalidad de pensiones contributivas, mientras que las no contributivas son mucho menor en número, representando únicamente un 2%.

Aparte de las pensiones que ya fueron explicadas en profundidad en el capítulo anterior de este trabajo, la seguridad social se hace cargo de otras prestaciones económicas que, aun siendo dependientes del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) no se consideran como pensiones. Estas prestaciones de las que hablamos son las concedidas por maternidad o paternidad y por incapacidad temporal para el puesto de trabajo.

Todo este conjunto de partidas sumados a los gastos de gestión típicos de todo ente público nos da como resultado el total de los gastos a los que tiene que hacer frente la seguridad social con los ingresos que anteriormente hemos apuntado. Seguidamente podemos observar gráficamente las cantidades de las que hablamos:

Cuadro 2. Gastos de la Seguridad Social, 2018, (en miles de euros)

PGE 2018	Gastos de la Seguridad Social	
	Principales partidas	
	2018 (miles de euros)	Variación 2017/2018
Prestaciones económicas	143.392.733,31	4,03
- Pensiones	129.489.788,54	2,58
- Pensiones contributivas	127.109.790,00	3,53
- Pensiones no contributivas	2.379.998,54	2,58
- Incapacidad temporal	7.979.720,00	14,22
- Prestaciones familiares	1.585.204,63	2,82
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, menores con enfermedad grave	2.558.910,00	4,46
Gastos de gestión	806.134,96	0,06

Proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado 2018

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018)

4.3- PACTO DE TOLEDO Y FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Mención aparte merece el famoso Pacto de Toledo que marcó un hito trascendental en la historia de la seguridad social en nuestro país en el año 1995. Anteriormente ha sido citado de forma breve, ahora pasaremos a explicar su origen y su relevancia desde la aprobación de sus acuerdos.

El pacto de Toledo es el nombre con el que se conoce a los acuerdos alcanzados por la totalidad de los partidos políticos que contaban con representación parlamentaria en 1995, y cuya finalidad no era otra que salvaguardar la cuestión de la seguridad social de los vaivenes típicos de la política y, a partir de ese momento, consensuar las directrices a seguir en cuanto al tema de la seguridad social se refería. Para ello, primeramente, se creó una comisión parlamentaria para analizar los problemas estructurales del sistema de seguridad social de nuestro país y seguidamente proponer reformas eficaces que aseguraran la sostenibilidad de este. El resultado de esta comisión fue, como hemos mencionado anteriormente, la aprobación en 1997 de la *ley de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social* que trajo decisiones esenciales en el devenir del sistema social futuro en nuestro país.

Las medidas más trascendentales que esta ley trajo al marco social de nuestro país son las siguientes:

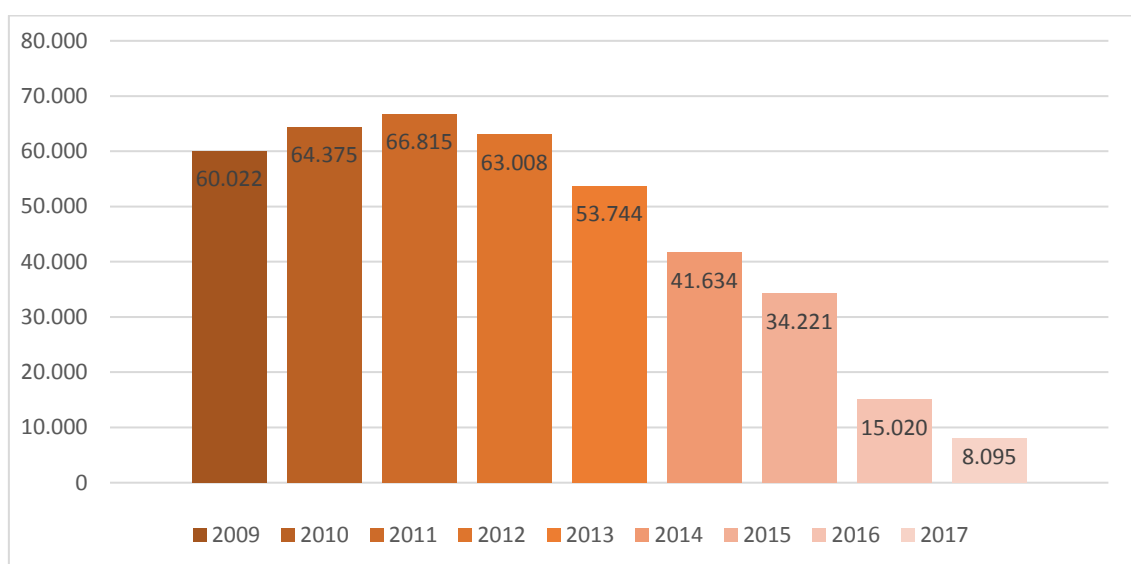
- Como se ha mencionado cuando se explicaba las fuentes de ingresos de las que se nutre el sistema de seguridad social de nuestro país, en esta ley se aprobó la separación y clarificación de las fuentes de financiación de las pensiones contributivas y no contributivas. Así, las pensiones contributivas quedaban financiadas exclusivamente a partir de las cotizaciones de los trabajadores y las empresas, y en el lado inverso, los ingresos que servían para mantener las pensiones no contributivas procedían directamente de fondos con cargo a los presupuestos generales del Estado.
- Se estableció la edad de jubilación en 65 años, medida que se ha mantenido intacta hasta 2011, cuando el gobierno del PSOE decidió aprobar una reforma por la que anualmente esta edad se retrasaría hasta llegar a 67 años en 2027.
- Mantenimiento del poder adquisitivo mediante el establecimiento de una revalorización de las pensiones que fuera proporcional al aumento anual del Índice de Precios de Consumo (IPC). Esto ha sido modificado recientemente en el año 2013 por el Partido Popular, mediante una reforma que establece la desvinculación de la revalorización de las pensiones con el Índice de Precios de Consumo.
- Por último, se propuso la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que finalmente fue creado en el año 2000 y que comúnmente es conocido como *la hucha de las pensiones*. Este fondo nace como consecuencia de la necesidad de establecer unas garantías de financiación de los gastos de la seguridad social, y así asegurar una fuente de ingresos permanente en caso de encontrarnos ante circunstancias económicas especialmente adversas. La procedencia de la dotación a este fondo se establece en el artículo número 1 de la ley 28/2003, de 28 de septiembre, reguladora del fondo de reserva de la seguridad social: “los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o de la liquidación presupuestaria del mismo, se destinarán prioritaria y mayoritariamente, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del Sistema de la Seguridad

Social lo permitan, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social previsto en el artículo 9.1 de la Ley General de la Seguridad Social".

Un estudio más pormenorizado merece sin duda la evolución de la famosa hucha de las pensiones que tan de actualidad se encuentra en estos tiempos.

Originalmente, este fondo de reserva fue adoptado con gran favor entre todos los partidos políticos, pues representaba un seguro financiero ante las diferentes adversidades económicas que pudieran surgir por los ciclos típicos de las sociedades capitalistas. Por ello, independientemente del color del gobierno, desde su creación en el año 2000 y hasta el año 2011, el caudal financiero de este fondo no dejó de crecer recibiendo anualmente el superávit procedente de la diferencia entre ingresos y gastos de la seguridad social hasta alcanzar su punto álgido en 2011 con una cifra en torno a los sesenta y seis mil millones de euros.

Cuadro 3. Fondo de reserva de la Seguridad Social, 2009-2017 (en millones de euros)



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). Elaboración propia.

Pues bien, desde este máximo absoluto alcanzado hace solamente siete años, el 2017 echó el cierre con una cifra en torno a los ocho mil millones de euros, se trataba de

un mínimo histórico que no se veía desde los orígenes de este fondo allá por el año 2003. Como se puede observar, el profundo desplome es evidente, tras once años de sostenido crecimiento, se ha producido un descenso de las reservas de aproximadamente el 90%.

La pregunta es clara, ¿qué ha podido pasar en estos años para que el fondo de reserva de la seguridad social se encuentre al borde de su desaparición? Pues bien, en 2011, se produce la llega al ejecutivo del Partido Popular y, una de las primeras decisiones que toma en materia de seguridad social es suspender, en el año 2012, el límite de recursos máximos que se podían extraer del fondo de reservas que se encontraba establecido por la ley. Concretamente, la cantidad extraída del fondo no podía ser superior al 3% del total de gastos correspondientes a las pensiones contributivas. Esto dio vía libre al gobierno para disponer de los recursos que consideró oportunos, lo que ha desembocado en la terrible situación en la que hoy en día nos encontramos.

La responsabilidad ahora recae en manos del PSOE, que, tras su llegada al gobierno en el verano del presente año debe encargarse de revertir la crítica situación en la que se encuentra este importante fondo de reservas, y que presenta un futuro oscuro para los pensionistas y trabajadores actuales.

5- CAUSAS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Obviando lo ocurrido en esta última década, se puede concluir que el sistema de Seguridad Social en España ha gozado históricamente de una salud envidiable. Ha sido, además, uno de los pocos asuntos que ha propiciado que, partidos tradicionalmente enfrentados se sentaran a hablar y se vieran obligados a llegar a los acuerdos necesarios en aras de solucionar los contratiempos surgidos.

Centrando el foco en la grave crisis iniciada en el año 2008 y que llega hasta nuestros días, observamos que la época de bonanza y superávit que caracterizó el inicio del nuevo milenio ha tocado a su fin, y que en este tiempo la situación ha ido deteriorándose año a año hasta llegar a un punto crítico, en que se hace necesario tomar medidas urgentes para revertir la situación

Antes de pasar a las posibles soluciones que podrían implantarse, cabe examinar cuáles han sido las causas concretas que han conducido a nuestro actual sistema de Seguridad Social a la coyuntura en que se halla, puesto que, ante problemas de tamaño

importancia, no existe una única y simple respuesta, sino que han sido muchos los factores que han intervenido en el deterioro paulatino de la economía española y que han afectado directamente a la totalidad de la población.

5.1. DESEMPLEO

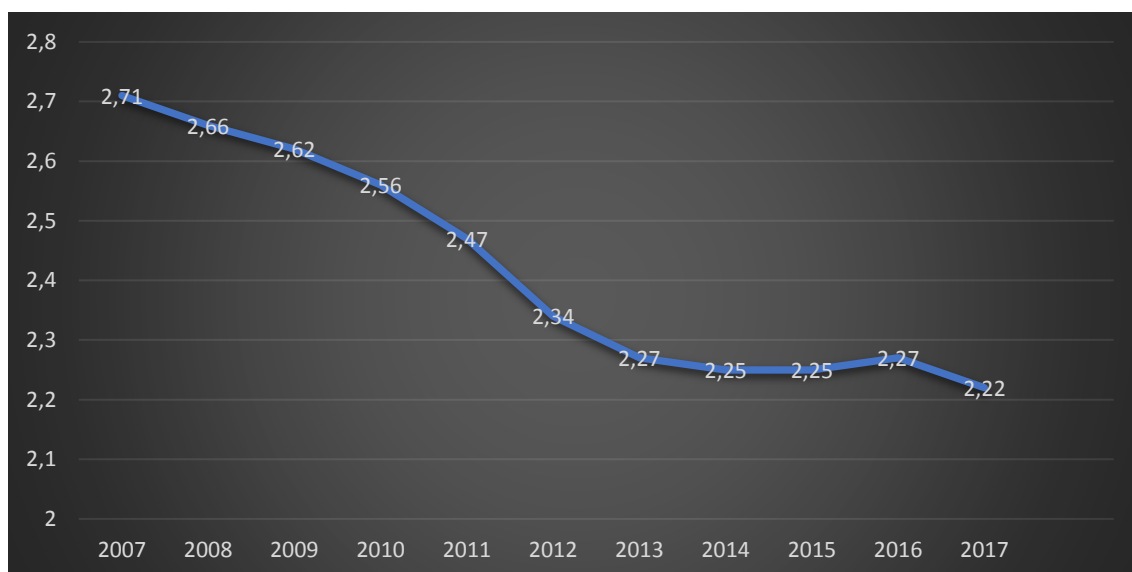
Probablemente se trate de la cuestión que suscita una mayor preocupación entre la población española a día de hoy. Desde que la crisis económica hizo su aparición, hace ahora diez años, la tasa de desempleo en nuestro país se ha mantenido en torno a un preocupante 20%, alcanzando su máximo histórico en el año 2013 con un 26% que en términos absolutos se traducían en casi seis millones de personas. Una auténtica catástrofe tanto a nivel económico como social.

El desempleo es una de las grandes lacras del actual sistema, y sus efectos negativos inciden directamente sobre la totalidad de la economía. El sistema de pensiones, como una parte más de la economía, no escapa a esta irradiación, y se ha visto gravemente afectado debido a la relación tan directa que mantiene con el empleo, y que a continuación examinaremos.

El sistema español de la seguridad social es un sistema de reparto, es decir, las pensiones actuales se financian a partir de las cotizaciones que realizan los afiliados a la seguridad social (tanto trabajadores como desempleados). De esta forma, es fácil comprender que si el sistema se encuentra en crisis y se produce una tremenda reducción de las personas que se encuentran empleadas (se origina una enorme subida del desempleo), el número de cotizantes también caerá estrepitosamente, provocando un fuerte impacto sobre la base de la financiación de las pensiones en este país. Es preciso aclarar, que, aunque los desempleados que cobran el paro también son cotizantes, la diferencia en términos cuantitativos entre una cotización y otra es considerable.

En el siguiente cuadro vemos cómo ha evolucionado la ratio entre pensionistas y número de cotizantes en esta última década.

Cuadro 4. Ratio afiliados-pensionistas, 2007-2017



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). Elaboración propia.

El año 2007 ha sido históricamente el que ha presentado una mejor ratio entre número de afiliados a la seguridad social y número total de pensionistas, coincide justamente, con el año anterior al estallido de la crisis. Durante este año, también se alcanzó el máximo histórico en cuanto a número de cotizantes, la cifra se situó en torno a 19,2 millones, sin embargo, desde esa fecha y hasta 2013 los afiliados no dejaron de disminuir hasta alcanzar un mínimo de 16,2 millones.

Siguiendo la serie temporal, desde el año 2013 hasta la actualidad se ha ido produciendo una restitución del total de afiliados, en 2014 los cotizantes aumentaron en 417.574, en 2015 se afiliaron 533.186, en 2016 la cantidad se incrementó en 540.655 y casi 600.000 en 2017, lo que supone una recuperación de poco más de dos millones de afiliados, una cifra nada desdeñable.

En la otra cara de la ecuación se encuentran los pensionistas, en todo este período el número de personas que perciben una pensión no ha dejado de aumentar, en total el incremento ha sido de un millón de personas.

Por todo lo comentado hasta ahora, observamos que pese a la progresiva recuperación del empleo que ha tenido lugar desde el año 2013 hasta la actualidad, la ratio entre afiliados y pensionistas se ha mantenido prácticamente inalterable en torno a 2,25, es decir, hace falta algo más de dos trabajadores para financiar la prestación de un

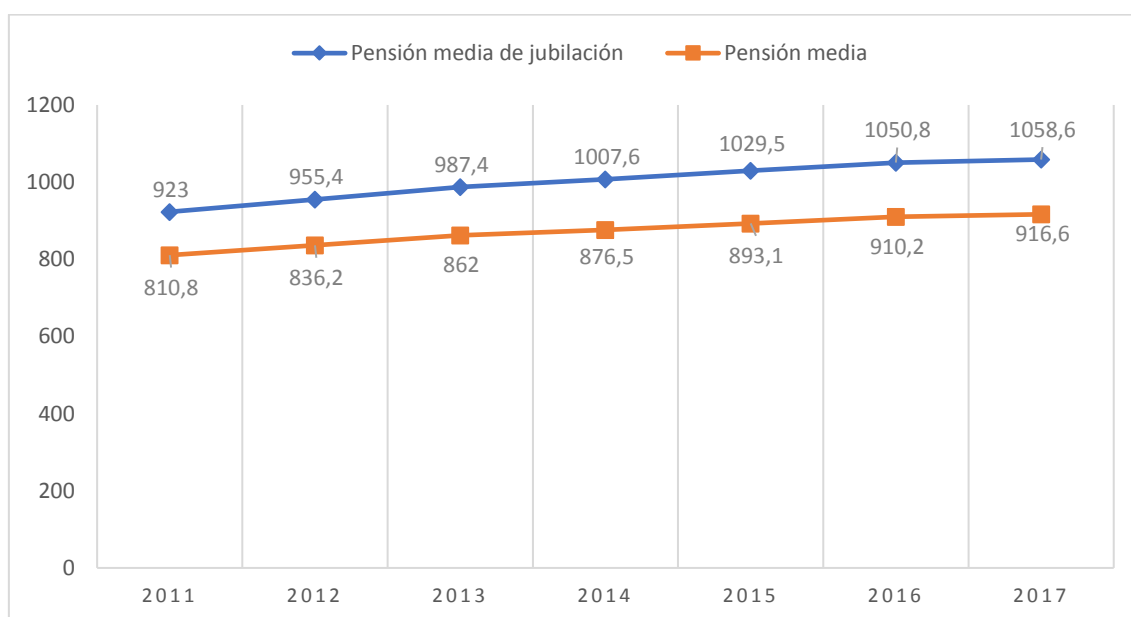
pensionista. La causa de este estancamiento es el crecimiento paralelo en el número de pensionistas y de afiliados a la seguridad social.

5.2. INCREMENTO DE LAS PENSIONES MEDIAS

Otra de las causas que nos podría ayudar a entender el porqué de la complicada fase que está atravesando el sistema de la seguridad social en España, es el continuo aumento en el valor de las pensiones medias.

Este crecimiento tiene una explicación histórica, y responde principalmente al llamado *efecto sustitución*, esto es, los pensionistas que van incorporándose al sistema de la seguridad social, cuentan con unas marcadas mejorías en sus salarios en comparación con los pensionistas que abandonan el sistema por razones vitales. Focalizándonos en las pensiones de jubilación, las personas que se jubilan hoy en día, comenzaron su andadura laboral aproximadamente con la llegada de la democracia, en estos años, se produjo en España un crecimiento económico debido a varios factores entre los que destaca la internacionalización. La entrada de España en la Unión Europea supuso un enorme incremento en las relaciones comerciales con los países miembro, el aumento del comercio y del turismo, provocaron un crecimiento económico sin parangón en nuestro país.

Cuadro 5. Evolución de la pensión media, 2011-2017 (en euros)



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). Elaboración propia.

En este cuadro número 5 se puede observar con claridad lo comentado anteriormente, pese a tratarse de los años más crudos de la crisis, las pensiones medias no han parado de crecer pasando de 810 euros en el año 2011 hasta los 916 en 2017, un aumento de poco más de 100 euros. Cabe resaltar que, se trata de pensiones medias, por tanto, existen manifiestas diferencias entre las pensiones más altas que se sitúan alrededor de los 2600 euros y las mínimas que pueden llegar a un valor inferior a los 400 euros.

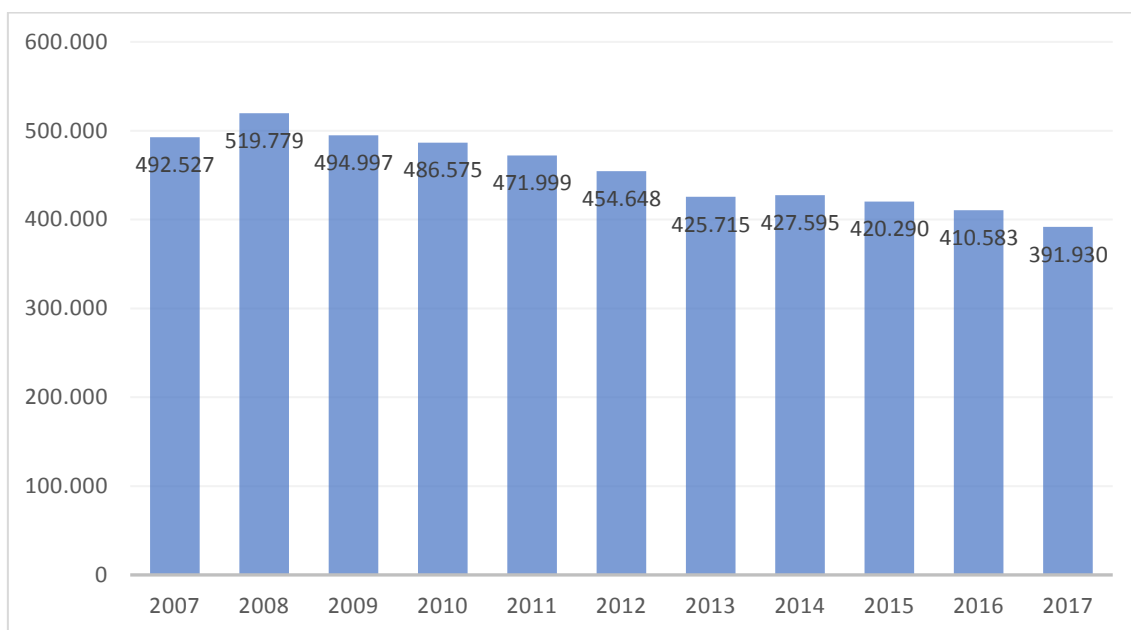
La similitud en el recorrido trazado por ambas líneas se debe principalmente a que, como vimos en el capítulo número 2 relativo a los tipos de pensiones, las pensiones por jubilación representan la inmensa mayoría de estas ayudas, por ende, son las que suponen un mayor peso a la hora de determinar la pensión media total.

5.3. LA ESCASA NATALIDAD

A excepción de África y algunas regiones de Sudamérica que actualmente están experimentando un boom demográfico espectacular, muchos de los países del primer mundo se encuentran atravesando una fase crítica respecto a su evolución demográfica histórica. Y es que, la natalidad ha caído en los últimos años estrepitosamente, lo que, unido a una mayor esperanza de vida, ha supuesto una inversión en la estructura de las pirámides poblacionales, originando profundos problemas a nivel social que requieren una intervención gubernamental efectiva.

En lo que respecta a España, la situación es igualmente delicada, y no son pocos los factores que intervienen en la complicada ecuación. Según las estadísticas publicadas en el Instituto Nacional de Estadística (INE) el pasado mes de junio, España registró el año pasado un total de 391.300 nacimientos lo que supone la cifra más baja desde el año 1999 cuando nacieron 380.130 bebés. Desde el estallido de la crisis, esta cantidad no ha dejado de mermar, así, desde 2008 el número de nacimientos se ha visto reducido en casi un 25%. Esta ha sido la evolución:

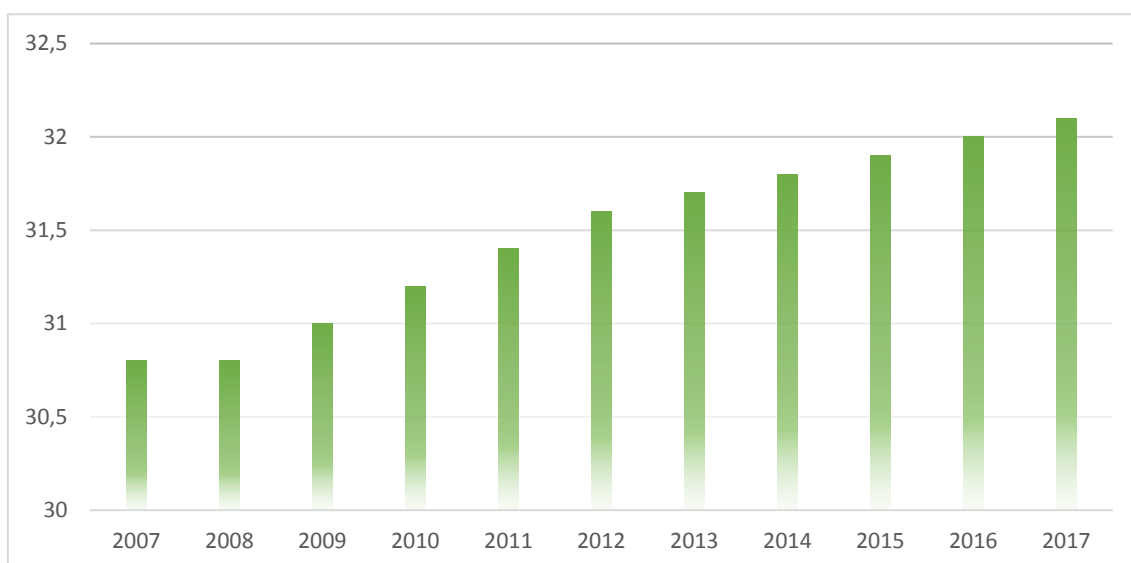
Cuadro 6. Evolución número anual de nacimientos, 2007-2017



Fuente: INE (2018). Elaboración propia.

El mercado laboral aún se resiente del duro golpe asestado por la crisis económica mundial de 2008, de forma que, actualmente, muchos jóvenes se encuentran con enormes dificultades a la hora de encontrar un trabajo, otros, por desgracia, han corrido peor suerte perdiendo su empleo con la consecuente disminución de sus ingresos. Todo ello ha influido de manera determinante en la decisión de tener un hijo, debido a los gastos que ello supone y a los cuales muchas familias no pueden hacer frente. El efecto resultante de todos estos factores es un aumento de la edad de las mujeres en la concepción del primer hijo.

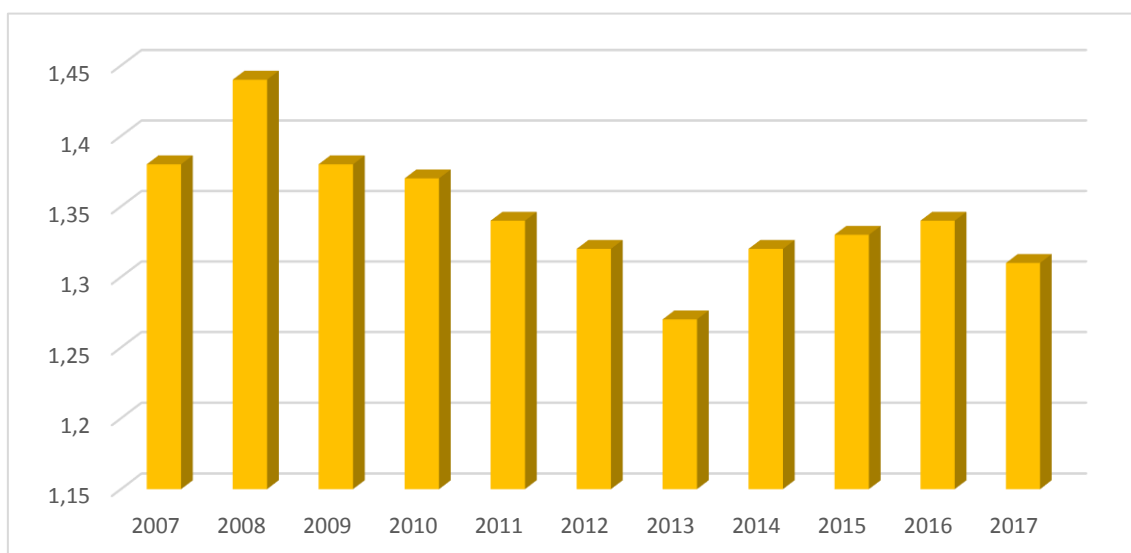
Cuadro 7. Evolución de la edad media de maternidad, 2007-2017 (años)



Fuente: INE (2018). Elaboración propia.

No solo se ha producido un retraso en la edad de concepción del primer hijo, sino que además se ha reducido el número de hijos por cada mujer. En el año 2008 en España, el número de hijos por cada pareja se encontraba alrededor de 1,44, mientras que en el año 2017 la cifra era de 1,31. Esta considerable disminución en el número total de hijos tiene importantes efectos sobre la pirámide de población y es la causa fundamental del preocupante envejecimiento de la población.

Cuadro 8. Evolución del número medio de hijos por mujer, 2007-2017



Fuente: INE (2018). Elaboración propia.

Examinando todos los datos añadidos anteriormente, podemos concluir que las mujeres cada vez tienen menos hijos, y, además, más tarde. Estos dos factores se encuentran estrechamente relacionados, puesto que, al aumentar la edad de concepción del primer hijo, la concepción de un segundo hijo también se retrasa y por ello, en ocasiones se puede tomar la decisión de no tener ninguno más. La reducción de la natalidad es, sin duda, uno de los grandes males a combatir si estamos tratando de salvaguardar el sistema actual de pensiones. En este sistema, la fuerza de trabajo, mediante las cotizaciones, es la que soporta el peso de las pensiones, por ello tenemos que invertir en el fomento de la natalidad para obtener una mano de obra joven y bien preparada.

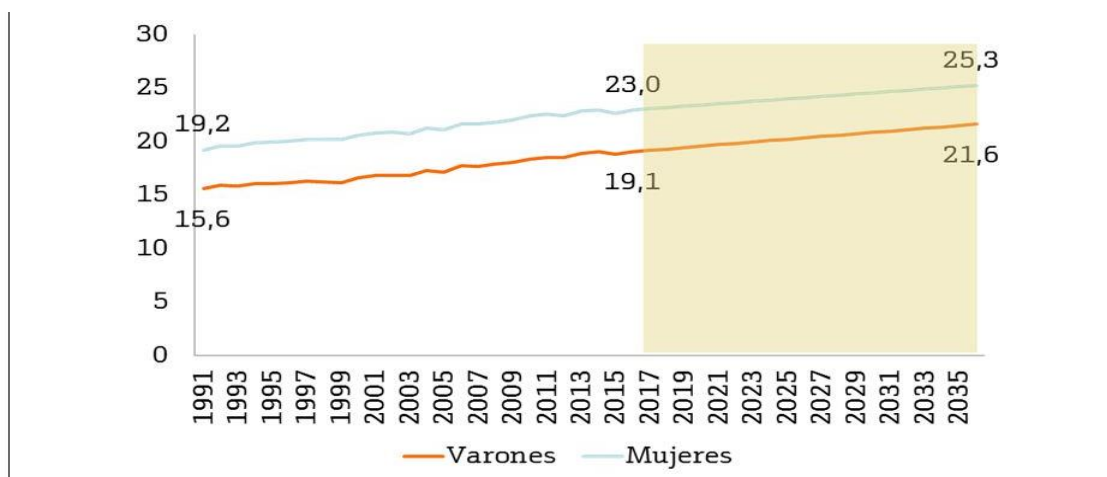
5.4. EL AUMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA

El incremento de la esperanza de vida es una tendencia imparable a nivel mundial. España no es menos, y, de hecho, se sitúa en la actualidad como uno de los países con mayor esperanza de vida, los hombres con una edad en torno a los 80,4 años y las mujeres de 85.8, lo que supone una media española de 83,1 años. Los extraordinarios avances que se han producido en estos años tanto a nivel tecnológico como en el sistema sanitario han provocado este histórico crecimiento sin precedentes.

La parte positiva es clara, las personas vivimos más, pero, en contraste, esta ascendente longevidad conlleva que los sistemas sociales deban asistir durante más tiempo a estas personas. A este gasto en materia de pensiones, es preciso añadir también los gastos relativos a los cuidados sanitarios y farmacéuticos que las personas requieren cuando llegan a determinada edad (Ferrerías Alonso, F., 2010).

Examinando el progreso histórico que ha experimentado la esperanza de vida en nuestro país y a partir de los datos económicos con los que contamos a día de hoy, se puede inferir el futuro que nos aguarda con cierta precisión. En la figura siguiente, el análisis se centra en la esperanza de vida a partir de los 65 años, es decir, en los años efectivos en los que el sistema de la seguridad social va a tener una mayor presencia en la vida de estas personas.

Cuadro 9. Previsión de la esperanza de vida a los 65 años, 1991-2036



Fuente: INE (2018)

La tendencia positiva de la esperanza de vida obliga a una reflexión sobre el futuro del actual sistema social. Si las personas viven más cada vez más, en los próximos años las personas jubiladas no pararán de crecer y el sistema de seguridad social deberá realizar una mayor inversión para cuidar de un mayor número de personas, lo que obliga a acometer una serie de reformas y decisiones que pongan solución al problema venidero.

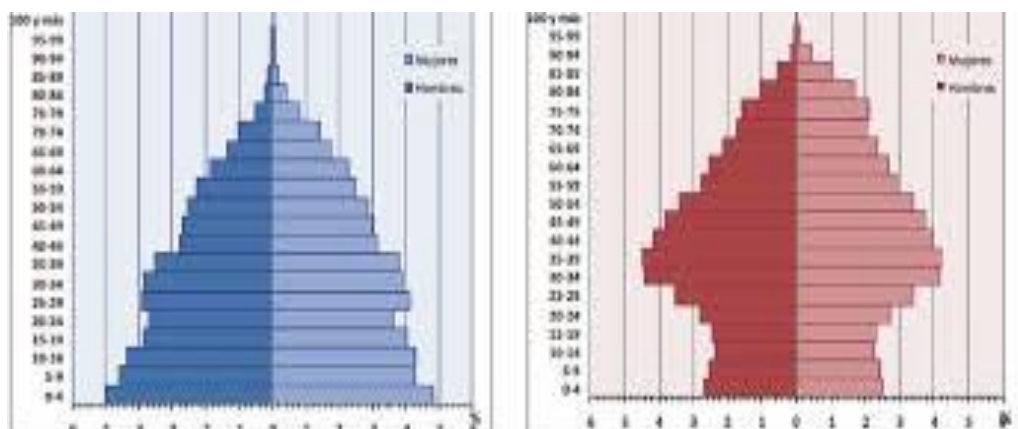
5.5. PIRÁMIDE POBLACIONAL

Los dos últimos puntos estudiados se encuentran especialmente conectados con la famosa pirámide poblacional. Esta pirámide representa el número de habitantes de un país en función de su edad y sexo, se trata de un medio muy útil a la hora de estudiar la situación en que se encuentra un país y el futuro que le aguarda.

Una situación considerada favorable para un país se produce cuando las placas inferiores de la pirámide son de mayor longitud que las superiores, lo que nos indica que el país en cuestión cuenta con una población rejuvenecida.

Centrándonos en el caso particular de España, el análisis puede resultar más didáctico si lo realizamos de forma comparativa con la situación que presentaba esta pirámide hace unos años.

Cuadro 10. Comparación pirámides de población, 1960 y 2011



Fuente: INE (2011)

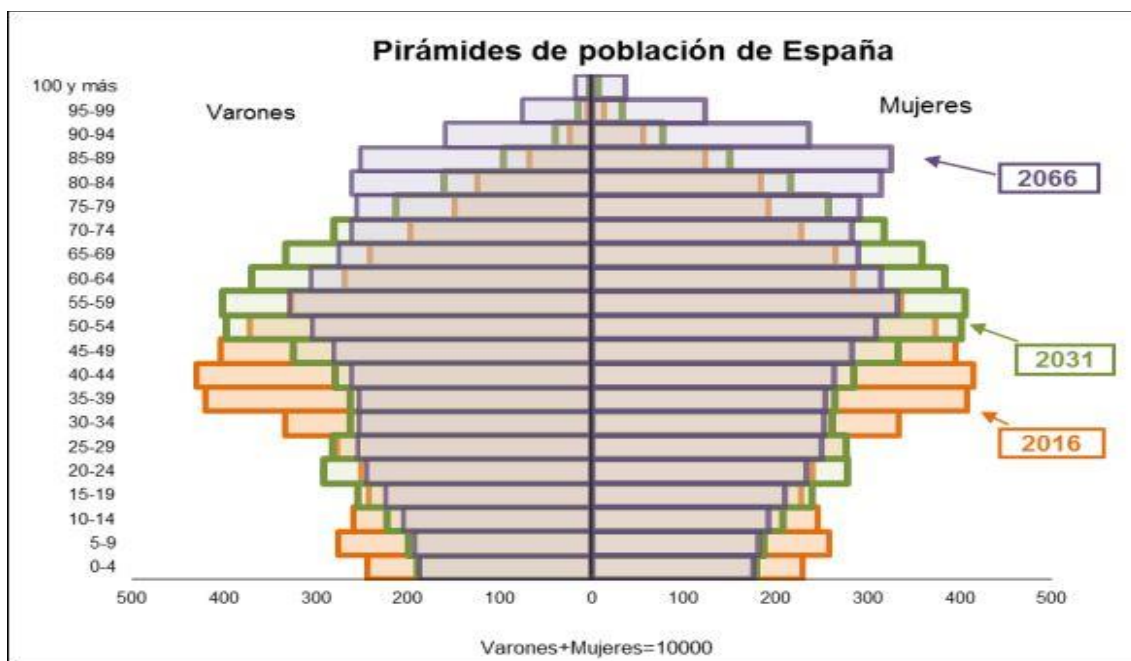
La diferencia entre la pirámide de población perteneciente a los años 60 y la actual resulta cuanto menos impactante. En la gráfica de la izquierda podemos observar la forma en escalera descendente de una “pirámide” con una salud generacional envidiable, mientras que la gráfica de la derecha muestra una forma muy similar a una pirámide que denota una población más envejecida.

La morfología que observamos en la imagen de la izquierda tiene su explicación histórica. Tras los duros años de la posguerra, España poco a poco se fue recuperando en todos los ámbitos de la sociedad, la economía no fue menos y durante los años 60 hasta aproximadamente 1975 se vivió una época de intenso crecimiento que trajo consigo el llamado “baby boom”, un incremento en la natalidad nunca antes visto. Como resultado, se formó una pirámide con características muy favorables. Una forma de escalera descendente como la que vemos augura un futuro prometedor donde la fuerza de trabajo recaerá en individuos con una media de edad en torno a los treinta años que coincide con la plenitud vital de las personas. En los años ulteriores, todas las previsiones positivas se cumplieron y España vivió una época de continuo crecimiento económico y social.

El contraste con la situación actual es incuestionable. La gráfica de la derecha data del año 2011, pero su forma prácticamente no ha variado durante el siglo XXI. Podemos observar una población con una edad media en torno a los 45 años, lo que difiere en gran medida del análisis anterior. La carga de trabajo recae principalmente en las personas de mediana edad, los jubilados representan una parte importante de la población y los jóvenes no son tan numerosos como deberían. A largo plazo esta situación es insostenible si no se toman las medidas oportunas al respecto.

Vista la situación vivida en España durante el crecimiento exponencial de la población que tuvo lugar en la segunda mitad del siglo XX y la pirámide de población representativa del siglo XXI, cabe examinar lo que nos deparará el futuro. A partir de los datos actuales, el INE ha elaborado las posibles pirámides de población futuras, concretamente de los años 2031 y 2066.

Cuadro 11. Previsión de las pirámides de población futuras, 2016, 2031 y 2066



Fuente: INE (2016)

Cierto es que solo se trata de previsiones, pero desde luego éstas son poco halagüeñas. Si persiste la dinámica actual el envejecimiento de la población irá en un constante aumento durante los próximos años, los nacimientos irán disminuyendo año a año y junto al incremento en la esperanza de vida, el escenario que se presenta es de extrema complejidad. La tasa de dependencia no dejaría de crecer, de forma que los jubilados cada vez serán más y los cotizantes difícilmente podrían soportar la carga total del sistema de pensiones.

Pese a todo lo negativo de la predicción, cabe afirmar que no es tarde y que existe tiempo suficiente para analizar profundamente la situación y tomar las medidas correctas para revertir el panorama actual. Las decisiones a este respecto no solo deben proceder del partido que gobierne, sino que debemos recuperar el espíritu de los pactos de Toledo. Todos los partidos con representación parlamentaria tienen el deber de analizar la situación en conjunto y tomar las decisiones que sean necesarias.

6- PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIONES EN EUROPA

Debido a la ausencia de legislación comunitaria en materia de pensiones, cada país cuenta con autonomía suficiente para establecer la modalidad que considere más oportuna. De esta forma, aparecen modelos muy heterogéneos. En un extremo, se encuentran los países cuyas pensiones se encuentran sostenidas exclusivamente por la población activa que exista en esos momentos (sistema de reparto), mientras que, en el otro extremo se presenta un sistema en el que los trabajadores ahorran individualmente para su pensión futura, a través de sus propias inversiones (sistema de capitalización), y, por último, entre unos y otros, aparecen una serie de modelos intermedios.

La cuestión del envejecimiento poblacional no es algo que atañe solo a España, sino que actualmente incumbe a la mayor parte de países europeos. Con el objetivo de solucionar este problema, muchos de ellos, han decidido reformar su sistema de pensiones en busca de la adaptación al nuevo escenario que se avecina. Tres son los modelos que destacan en el marco europeo: Países Bajos, que figura como el país con el menor porcentaje de población mayor de 65 años que se encuentra por debajo del umbral de la pobreza en todo el mundo, apenas un 2%, Suecia que aplica el novedoso sistema de la cuentas nocionales y Reino Unido donde triunfa la llamada “afiliación automática”.

6.1- PAÍSES BAJOS

El sistema holandés se ha erigido como uno de los más eficientes del mundo, puesto como ejemplo en multitud de ocasiones tanto por la Unión Europea como por la OCDE. Los gastos relativos al sistema de pensiones no representan ni el 6% de su PIB, sin embargo, el modelo asegura a los neerlandeses una prestación de jubilación en torno al 90% de su último salario, ¿cómo es posible esto?

Pues bien, su sistema de pensiones descansa sobre tres pilares fundamentales, el primero de ellos resulta ser una pensión estatal, la AOW (régimen general del seguro de vejez), se trata de un ingreso básico cuya cuantía viene fijada por ley y se encuentra asociada con el salario mínimo interprofesional. De forma que, a las personas que viven sin compañía se les otorga una ayuda que equivale al 70% del salario mínimo, una cantidad que se aproxima a los 1000 euros, mientras que a las personas que están casadas o convivan con alguien más, se les concede una prestación que supone el 50% de este

salario mínimo, unos 700 euros mensuales. El requisito esencial para recibir esta ayuda no es otro que haber vivido o trabajado en los Países Bajos entre los 15 y los 65 años, y estas personas pueden comenzar a percibirla a partir de los 65 años (67 a partir de 2021).

La financiación de este primer pilar se realiza mediante un sistema de distribución. Los trabajadores destinan una parte del sueldo a financiar la AOW para los mayores de 65 años, también existe una partida de los sus Presupuestos Generales que se utiliza para cubrir estos gastos. Podemos observar como este primer pilar cuenta con un sistema muy similar al de España.

El segundo pilar se compone de planes de pensiones colectivos, estos, no son de carácter obligatorio, pero si es cierto que los acuerdos alcanzados mediante los convenios colectivos pueden obligar a los trabajadores a acogerse a uno de estos planes. Pese a la ausencia de obligatoriedad, alrededor del 90% de los trabajadores está suscrito a un plan de pensiones en los Países Bajos actualmente.

Los fondos de pensiones son las entidades encargadas de gestionar estos planes de pensiones. Las empresas actúan de intermediarias, de forma que son las responsables de entregar el dinero a los fondos. Cabe añadir que los fondos de pensiones se encuentran fuertemente vigilados por el Banco Central de los Países Bajos (DNB), además existe una estricta regulación para controlar la gestión del riesgo con la finalidad de evitar una posible quiebra que afectaría a la totalidad del sistema.

La capitalización es el sistema de financiación empleado en este segundo pilar, los trabajadores a través de las empresas depositan parte de su salario en los fondos de pensiones y al llegar a la edad de jubilación se les hace entrega de las cotizaciones realizadas. La cifra cotizada hasta un momento determinado puede consultarse cuando el trabajador desee. Las aportaciones que de media realizan los trabajadores a estos planes de pensiones privados se encuentran en torno al 20% del salario.

Por último, la tercera pieza de este puzle es de carácter opcional, y consiste básicamente en planes de pensiones individuales. Están pensados especialmente para los trabajadores que no cuenten con planes de pensiones colectivos en su sector o para los autónomos. Sin embargo, cualquier persona puede suscribir un plan de pensiones individual si así lo desea.

Con la suma de la renta obtenida a raíz de estos tres pilares, el pensionista neerlandés se asegura percibir una cantidad prácticamente superior al 90% de su último salario, lo que garantiza un cuidado absoluto de estas personas más vulnerables.

6.2- SUECIA

En 1994 el parlamento sueco decidió aprobar una profunda reforma en su sistema de pensiones. El propósito no era otro que el de sustituir su tradicional sistema de prestaciones definidas por algún otro que resolviera los problemas surgidos tras la gran recesión económica que azotó a este país nórdico y, que provocó una ola de escepticismo en cuanto al pago de las pensiones futuras.

De esta manera, se instauró una estructura basada en dos vertientes independientes. Por un lado, se encuentran las cuentas nocionales (o individuales) gestionadas por el Estado y, por el otro, existe un sistema de planes individuales de cotización que son administrados por entidades privadas, y cuya financiación procede de la capitalización.

En primer lugar, vamos a desgranar el funcionamiento del innovador sistema de cuentas nocionales que tanto está dando que hablar hoy en día. Cada trabajador sueco dispone de una cuenta individual en la que mensualmente va depositando la cotización que le corresponde, estas cotizaciones poseen la misma relevancia con independencia del año en que hayan sido depositadas. Al final de su vida laboral, el saldo que marque esta cuenta nocional será la pensión que se entregue al trabajador, de tal forma que cada trabajador obtendrá lo que ha cotizado, este funcionamiento se fundamenta en el principio “una corona de cotización, una corona de derecho de pensión”.

La transparencia es otro de los principios básicos de este modelo, de modo que los suecos anualmente reciben el denominado “sobre naranja” que contiene información detallada de las aportaciones realizadas hasta el momento y de cómo podría quedar su pensión en el futuro.

El derecho a percibir esta prestación contributiva nace a partir de los 61 años, aun y así, el trabajador puede elegir continuar trabajando para acumular una mayor pensión. Ahora bien, para determinar la cuantía que le corresponde al trabajador por los años cotizados se parte de la cantidad registrada en la cuenta nocional, esta cantidad se divide

por los años de esperanza de vida en el momento de jubilación y el resultado de esta división determina la prestación anual a percibir por el trabajador. Seguidamente el trabajador debe decidir entre las siguientes opciones: retirar la pensión en su totalidad o parcialmente, percibirla mensualmente o dejarla como inversión mientras sigue trabajando.

El importe que los suecos aportan para financiar este nuevo sistema es del 18.5%, de forma que un 16% tiene como destino el depósito en las mencionadas cuentas nocionales, y el restante 2.5% se destina a un plan de pensiones elegido por el trabajador de entre todos los existentes en el mercado sueco.

Con la suma de estas dos rentas, la pensión media sueca se sitúa en torno a los 1.740 euros al mes, este importe resulta estar ligeramente por debajo de la mitad del salario medio sueco que es de 3.280 euros mensuales.

Para finalizar es inexcusable preguntarse por la situación de las personas que se han encontrado con diferentes dificultades durante su vida laboral y que, como consecuencia, cuenten con una prestación que no sea suficiente para el desarrollo normal de su vida. El sistema sueco también se ha encargado de cubrir esta situación mediante una tercera modalidad de prestación asistencial, cuya financiación, corre a cargo de los presupuestos generales del Estado y, que tiene como finalidad el cuidado de toda la población para que ninguna persona quede fuera del sistema.

Los excelentes resultados mostrados por el sistema de las cuentas nocionales suponen un modelo a seguir, de hecho, algunos países como Polonia o Italia ya han puesto en marcha modalidades similares copiando este eficaz formato sueco.

6.3- REINO UNIDO

El parlamento británico tardó algunos años más que el sueco en captar las señales de alerta que las estadísticas demográficas estaban mandando. Fue pues, en el año 2005 cuando el Partido Laborista británico creó una comisión parlamentaria con el objetivo de resolver el problema futuro de los pensionistas, y es que, por primera vez en la historia, en palabras del director de Asuntos Internacionales de la Asociación Inglesa de pensiones, “en Reino Unido iba a haber pensionistas más pobres que la generación anterior”.

Esta nueva comisión comenzó a trabajar junto a representantes de pensionistas, la patronal, los sindicatos y miembros de la comunidad académica para hallar una solución que pusiera remedio ante el oscuro futuro que se avecinaba. Todo ello desembocó en la sonada reforma de 2012 que supuso la implantación del siguiente sistema:

El sistema de pensiones británico al igual que los dos sistemas anteriormente explicados, se divide entre una parte de financiación pública y otra privada.

En primer lugar, la pensión pública consta de varios niveles. El primero de ellos consiste en una *pensión básica estatal* que todo ciudadano británico cobra siempre que haya cotizado durante 44 años al sistema nacional de la seguridad social. El segundo nivel, se trata de una pensión contributiva, la *S2P*, cuya cantidad varía en función del salario medio de toda la vida profesional, y que se va actualizando en función del IPC británico. Con la suma de estas dos pensiones, un jubilado británico cobra aproximadamente el 40% de su último salario, lo que claramente debe ser complementado con algún otro tipo de prestación. Por último, se concede una *pensión pública asistencial* exenta de impuestos para las personas que posean unos ingresos reducidos y, que se encuentren en riesgo de exclusión social.

Por el otro lado, la principal novedad que trajo consigo la reforma de 2012 fue el comienzo de un plan de afiliación automática a planes de pensiones de empresa, lo que supone que los trabajadores de entre 22 y 65 años que obtengan una remuneración superior a 10.000 libras anuales quedan automáticamente inscritos en un plan de pensiones de empresa (colectivo). En cualquier caso, los trabajadores tienen un mes para abandonar este plan voluntariamente, pese a ello, la tasa de abandono es mucho menor de lo que se esperaba, en torno al 10%.

La aportación que los trabajadores realizan a este plan actualmente es del 5% del salario, sin embargo, en 2019 se prevé una subida hasta el 8%, y la idea es que la cuota se siga incrementando progresivamente en el futuro, con el objetivo final de que esta pensión privada suponga un total de dos tercios del último salario.

Uno de los obstáculos que aun quedan por resolver en este sistema, es el tema de los autónomos. Estos trabajadores por cuenta propia no pueden acceder a este original sistema de pensiones, parece que la solución para ellos pasa por abrirse un plan de pensiones privado que cubra este déficit.

7- PROPUESTAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

Muchos son los expertos que vienen avisando sobre la problemática que se avecina en el sistema de pensiones actual. El crecimiento constante en el número de pensiones debido al aumento de la esperanza de vida, sumado a la baja natalidad conducen al sistema hacia un escenario especialmente complejo. Además, la preocupante tasa de desempleo de nuestro país no viene sino a agudizar el problema. Las decisiones que se pueden tomar al respecto son muy diversas y pueden actuar sobre diferentes partes del sistema como iremos viendo a continuación.

En palabras del catedrático Zubiri Oria, I. (2009, p. 32), *“la pregunta de si el sistema actual de pensiones es sostenible, tiene una respuesta clara: Sí, si aceptamos que parcialmente el coste de las pensiones futuras se pague parcialmente con impuestos generales.”* Ahora bien, si se continua como hasta ahora, y las pensiones se financian exclusivamente a través de cotizaciones, solo caben dos alternativas posibles: bajar las prestaciones públicas y/o aumentar los tipos de cotización o capitalizar una parte sustancial del sistema.

La primera de estas alternativas supone en esencia, disminuir la prestación económica que se entrega a los pensionistas con el objetivo primordial de reducir el gasto. Evidentemente, la reducción del gasto sin duda sería efectiva, pero también produciría la consecuente pérdida de poder adquisitivo por parte de los individuos. A corto plazo, provocaría un aumento de la pobreza en personas de mayor edad, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones la pensión recibida no es suficiente para mantener un nivel de vida digno, una reducción en la misma traería unas consecuencias trágicas.

Un descenso en las pensiones medias supone también la pérdida de poder adquisitivo que podría desembocar en un descenso del consumo total. Siendo este, la variable más importante en términos cuantitativos del PIB (Vicente Merino, A., 2007).

En segundo lugar, un aumento en los tipos de cotización podría ser una buena decisión a la hora de aumentar los ingresos del sistema, pero, por otra parte, afectaría negativamente a la creación de empleo puesto que los empresarios tendrían que elevar el sueldo de los trabajadores lo que podría desincentivar la oferta de empleo.

La segunda opción relativa a la capitalización total o parcial del sistema ha sido y está siendo una de las cuestiones que mayor discusión suscita en nuestra sociedad. Son muchos los intereses que hay en juego y por ello, las opiniones son tan variadas y, en muchas ocasiones, se encuentran sesgadas. Por todo esto, se hace necesario construir una perspectiva lo más objetiva posible para estudiar los pros y contras de esta hipotética reestructuración del sistema.

Es probable que, tras leer las diferentes reformas emprendidas en los países europeos mencionados en el capítulo anterior y, que van encaminadas hacia un modelo parcial de capitalización, quepa preguntarse, por qué no aplicar un modelo similar en España, si tan buenos resultados está cosechando en otros lugares.

Primeramente, hay que tener en cuenta que los sistemas de seguridad social se encuadran en un marco social, económico, territorial y cultural diferente para cada país o para cada región (Vicente Merino, A., 2017). Debemos tener muy presente el contexto que rodea a cada país, y ser conscientes de que las medidas que se llevan a cabo en un sitio probablemente no causen la misma eficacia en otro diferente.

Poniendo el foco sobre nuestro país, no son pocas las voces que llevan años clamando contra el sistema público de pensiones, intentando demostrar su inviabilidad, realizando sesgados pronósticos fallidos de forma constante. Por ejemplo, Herce San Miguel, J.A. (presidente del foro de expertos del Instituto BBVA de pensiones) aseguraba en 2009 que el sistema público español entraría en déficit en el año 2020, una predicción que fue ampliamente difundida por los medios y que infundió el temor entre amplias masas de población. Sin embargo, este mismo autor había pronosticado en un trabajo en 1995 que la Seguridad Social tendría un déficit del 0,62% del PIB en 2000 y del 0,77% en 2005, al año siguiente en 1996, cambió sus previsiones y apuntó un déficit del 1,37% del PIB en 2000 y de 1,80% para 2005. Todos sus cálculos se demostraron erróneos y, finalmente, la Seguridad Social acabó con superávit de 0,4% en 2000 y del 1,1% en 2005 (Navarro, V., 2010).

Por otra parte, Jimeno Serrano, J.F. (2009, jefe de investigación del Banco de España), a la hora de afirmar la insostenibilidad del sistema de pensiones, supone que hasta 2050 habrá una tasa del crecimiento del PIB del 1,5% anual y un 3,22% de la pensión, lo que en opinión de Felipe Serrano y otros expertos es un sinsentido, puesto que

se trata de dos ritmos de crecimiento incompatibles incluso en un escenario de pérdida de población en edad de trabajar (Torres, J. y Garzón, A., 2010).

Incluso grandes instituciones como el Banco de España o la Comisión Europea, han señalado que el coste de la Seguridad Social irá en aumento durante todo el siglo XXI y se convertirá en un gasto inasumible. Según sus previsiones, el coste pasará a ser del 8,4% del PIB en 2007 al 15% en 2060, sin embargo, este último porcentaje no difiere mucho del gasto en Seguridad Social que tienen por ejemplo otros países de nuestro entorno actualmente como Italia que destina el 14% de su PIB a este menester. Además, estos pronósticos no tienen en cuenta el crecimiento económico anual que se produciría hasta ese futuro próximo.

Dejando de lado las diferentes previsiones que pueden enunciarse alrededor de este controvertido tema, y que pueden responder a determinados intereses económicos, analicemos la posible viabilidad y las consecuencias reales que tendría este posible cambio de sistema.

El primer problema que se plantea es el tema relativo a los elevados costes de la denominada transición. Pasar de un sistema de reparto a otro de capitalización privada conlleva que las cotizaciones de los trabajadores actuales se destinen a fondos privados de pensiones, en lugar de a pagar las pensiones actuales. Consecuentemente, el Estado debería soportar el sobrecoste de hacerse cargo de las pensiones actuales y de las pensiones de las personas que se irían jubilando. De tal forma, los presupuestos generales aportarían los fondos para estas pensiones, sin una financiación específica durante 30 o 40 años hasta que se completara el cambio (Zubiri Oria, I., 2008).

Podrían proponerse vías de financiación alternativas para esta transición como, por ejemplo, la emisión de deuda pública. Esta, debería hacerse en cantidades sumamente elevadas lo que, además, obligaría al Estado a pagar intereses durante un extenso período de tiempo. Incluso tratándose de una capitalización parcial sería muy complicado encontrar medios de financiación suficientes.

Por todo ello, y sin entrar a valorar todavía las hipotéticas ventajas de un sistema sobre otro, se hace imposible actualmente proponer un cambio de sistema de pensiones de reparto por otro de capitalización privada, puesto que los costes del mismo serían inasumibles para el Estado.

Ahora bien, en el caso de que la capitalización fuera factible financieramente, también es cuestionable la tan nombrada rentabilidad que supondría un sistema con respecto al otro, y es que son muchos los riesgos asociados a la gestión privada de las pensiones.

Los acérrimos defensores de este sistema de capitalización privada arguyen que la rentabilidad obtenida con este sistema sería mucho mayor. Esta teórica rentabilidad no podría sino proceder de las inversiones realizadas por parte de los fondos gestores de las pensiones en la bolsa, con el consiguiente riesgo asociado. Los resultados de la bolsa se encuentran totalmente expuestos a los fenómenos sociales y económicos, de tal forma que es imposible afirmar con certeza que estas inversiones vayan a presentar determinados rendimientos. Por tanto, queda en entredicho la veracidad de tales afirmaciones en relación a la rentabilidad.

Es preceptivo, además, señalar que las contingencias cubiertas por las pensiones públicas no sólo se limitan a cubrir la vejez, sino que también abarcan la invalidez, la orfandad y la viudedad. A diferencia de las pensiones públicas, las privadas restringen su ámbito de actuación a la vejez, lo que deja al trabajador en una situación de indefensión ante las circunstancias que puedan sobrevenir a lo largo de su vida.

Existen por último dos riesgos indiscutibles que el sistema de capitalización deja sin cubrir. Uno relativo a la longevidad, y otro, a la inflación.

Al final de su vida laboral, el trabajador pagaría una comisión al fondo de pensiones para transformar el capital acumulado en una renta vitalicia, en función de los años de vida esperados. El problema podría surgir en el supuesto en que el trabajador sobreviviera a la esperanza calculada, surge así, el denominado riesgo de longevidad. Se trataría del caso en que el trabajador se quedara sin ninguna prestación a percibir en sus últimos años de vida. En esta situación, sería una vez más el Estado, el que viniera a resolver este tipo de circunstancias.

El segundo riesgo, es el referente a la inflación. Las estimaciones realizadas en función de los datos actuales pueden fallar y no calcular efectivamente las posibles variaciones anuales en el IPC. Esto afectaría de forma determinante al poder adquisitivo de los pensionistas, sin posibilidad de reversión.

Con todo lo dicho hasta ahora podemos concluir que, la solución ante esta delicada tesitura en la que nos hallamos no puede situarse más lejos de la implantación de un sistema de capitalización privada. Se hace necesario, por tanto, buscar otras alternativas que sean factibles y eficientes.

En el corto plazo, las medidas que se deben tomar deberían estar encaminadas al aumento de los ingresos y la reducción de los gastos, con el objetivo primordial de recuperar el superávit cosechado en los primeros años de la década pasada.

Para conseguir un aumento en los ingresos:

- Una de las posibilidades, que ya hemos apuntado anteriormente, sería aumentar los tipos de cotización. Esta medida podría tener un efecto negativo sobre la oferta de empleo, sin embargo, para amortiguar el impacto de esta subida, se podría reducir el tipo de cotización por desempleo.

- Muchos autores abogan por la aportación de fondos con cargo directo a los Presupuestos Generales del Estado. Uno de los acuerdos clave en el Pacto de Toledo fue el de financiar las pensiones contributivas a partir de las cotizaciones sociales, pues bien, quizá haya llegado el momento de reformar este apartado y, establecer un porcentaje de financiación que corresponda aportar al Estado. De hecho, esta medida vendría avalada por el artículo 109 de la LGSS que señala en su apartado 1.a) “Los recursos para la financiación de la Seguridad Social estarán constituidos por: Las aportaciones progresivas del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura.”

- Reforzar la lucha contra el fraude: habría que realizar una inversión en materia de inspección, tanto de trabajo como de Seguridad Social. Los contratos temporales y a tiempo parcial son los que presentan un mayor índice de fraude en nuestro país.

- Establecer cotizaciones en base a la mecanización. Debido a la aparición de las nuevas tecnologías muchos puestos de trabajo han desaparecido, para compensar

esta pérdida podría establecerse una cotización en función del porcentaje de mecanización de la empresa.

En cuanto a la reducción de los gastos:

- El aumento de la edad de jubilación es la medida por excelencia cuando hablamos de reducir los gastos. Se trata de una medida adoptada en los últimos tiempos por la mayoría de los países de la Unión Europea. De hecho, el último informe de la OCDE aconseja a España adecuar la edad de jubilación a la esperanza de vida que existe en el momento de jubilación. Afirman además que la edad de jubilación debe aumentarse más allá de los 67 años, que es el objetivo fijado por el gobierno para el año 2022.
- Podría debatirse la necesidad de mantener la pensión de viudedad en la actualidad. La incorporación de la mujer al mundo laboral extingue la razón de ser de esta pensión, cuyo objetivo primario era suplir la renta que la familia había dejado de percibir a consecuencia de la muerte de la persona que aportaba la mayor parte de los ingresos. En cualquier caso, sería oportuno el estudio de cada caso concreto.
- Eliminación de las jubilaciones anticipadas. Al menos de las que tienen lugar por voluntad del trabajador. De hecho, según Ferreras Alonso, F. (2010) “se pone de manifiesto que el adelantamiento de la edad de jubilación en algo más de un año produce un coste elevado, incluso mucho más que la propia revalorización anual en un año, dado que un punto de revalorización equivale a 800 millones de euros al año.”

En cualquier caso, parece claro que no basta con aumentar los ingresos y reducir los gastos. Como hemos visto durante todo este trabajo, el creciente aumento de la esperanza de vida y la disminución de la natalidad están provocando un envejecimiento de la población más que preocupante, y el futuro no es para nada halagüeño. Las medidas a adoptar con vistas al largo plazo deben basarse en políticas de fomento de la natalidad con la finalidad de conseguir un equilibrio demográfico. En esta línea podríamos:

- Implantar permisos tanto de maternidad como de paternidad más duraderos y con una remuneración del 100% de la nómina. Ambos progenitores son responsables del cuidado de los hijos y, por ello, deben disfrutar las mismas condiciones en sus permisos. Suecia es un ejemplo en esta materia estableciendo permisos de hasta 13 meses con el 80% del salario.
- Establecer un horario flexible. La rigidez que existe en España en materia de horarios es un verdadero atraso, innumerables son los estudios que han demostrado las ventajas que supone la flexibilidad en la actividad laboral. Por ejemplo, los padres gozarían de una mayor facilidad a la hora de conciliar las actividades parentales con las laborales. En otros países como Finlandia incluso llegan a equipararse las horas escolares a las laborales.
- Ayudas fiscales. Uno de los mayores incentivos que pueden aplicarse para el fomento de la natalidad son generosas deducciones en el impuesto sobre la renta o incluso, subvenciones por cada niño nacido. Esta última medida ya fue puesta en marcha en España durante el gobierno de Zapatero. Para hacerla más efectiva, se debería condicionar la concesión de esta ayuda al cumplimiento de una serie de requisitos económicos, a diferencia de aquel “cheque bebé” del partido socialista.
- Bonificaciones en la Seguridad Social por la contratación de mujeres embarazadas. Se trata esta de una medida muy interesante que, además, ya ha sido adoptada en otros países como Portugal.
- Incrementar los incentivos fiscales por el nacimiento del segundo hijo, ya que en España estas ayudas suelen ser importantes a partir del tercer hijo con las denominadas familias numerosas.

Todas estas medidas deben ir acompañadas, además, de políticas de empleo efectivas. Puesto que, la mejor manera de fomentar el crecimiento de la población es a través de la creación de un empleo estable que permita a las parejas obtener ingresos suficientes para formar una familia. De esta manera, el fomento de la natalidad debe ir necesariamente acompañado de políticas de empleo que aseguren la estabilidad del

sistema y permitan el desarrollo económico en nuestro país. Son las generaciones más jóvenes las que tienen el deber de sustentar las pensiones de los mayores y, sin un trabajo de calidad que les permita aportar buenas cotizaciones, el sistema no se podrá mantener.

La última de las alternativas que cabe plantear trata sobre la elaboración de un sistema de pensiones común a nivel europeo. La idea es cuanto menos interesante, la Unión Europea podría dar un paso más hacia su objetivo de unidad instaurando un sistema común de pensiones que unificara progresivamente los diferentes sistemas que existen. Ciertamente, debemos ser conscientes de los enormes obstáculos a superar, tales como las abismales diferencias económicas entre unos países y otros y la diversidad que presentan los diferentes sistemas de pensiones en cada uno de los Estados Miembros. Por todo ello, decidir un modelo único que aceptaran todos los países sería una completa odisea, sin embargo, es una magnífica idea de futuro. Los organismos europeos podrían aprobar gradualmente medidas encaminadas a este objetivo y que supondrían un gran paso más para afianzar poco a poco la total unidad a nivel europeo.

8- CONCLUSIONES

La existencia de un ente que vela por los derechos fundamentales de todas las personas con independencia de su renta, raza o género supone uno de los avances más significativos de toda la historia. El Estado del bienestar ha supuesto un enorme progreso en materia de igualdad, libertad y solidaridad nunca antes visto en la historia.

Sin embargo, esta protección social tan normalizada actualmente, no cuenta con una vida muy extensa. En la mayoría de los países desarrollados, no es hasta la segunda mitad del siglo XX cuando se toma conciencia de la necesidad de garantizar los derechos básicos relativos a educación, sanidad, seguridad social, etc. De hecho, el punto de inflexión en España tuvo lugar con la llegada de la democracia, la aprobación de la Constitución es la que trajo consigo un especial amparo a estos derechos sociales para dar garantías a su cumplimiento. Todo ello unido a la entrada en la Unión Europea supuso un profundo avance a nivel económico y social en nuestro país.

El derecho a percibir una pensión se erige sin duda como uno de los principales derechos sociales. La protección económica en aquellos casos en los que las personas no

pueden obtener ingresos suficientes para su propia subsistencia se presenta hoy en día, como un derecho imprescindible e indiscutible.

Así, año tras año, fue desarrollándose el sistema de pensiones que tenemos en España en este momento: un sistema de reparto en que las cotizaciones realizadas por los trabajadores actuales se destinan al pago de las prestaciones económicas de los pensionistas. Se trata sin duda de un sistema basado en la solidaridad y la confianza, pues cuando los trabajadores actuales lleguen a la edad de jubilación esperan que sus pensiones sean financiadas por los nuevos trabajadores.

Con el establecimiento de un sistema tan solidario y garantista como el desarrollado en nuestro país, ¿cómo hemos llegado a este punto en que se pone en duda el pago de las pensiones futuras? Como hemos explicado durante el trabajo, muchos han sido los factores que han influido sobre el deterioro de nuestro sistema de pensiones, pero es incuestionable que la crisis económica es la que ha desempeñado un papel fundamental en todo este proceso.

Las consecuencias más graves relacionadas con la crisis de 2008 son esencialmente dos. Por un lado, el aumento del desempleo. La reducción en las cotizaciones ataca directamente el gran pilar de financiación en que se sustenta el sistema. Por otro, el envejecimiento de la población, debido en gran medida al descenso de la natalidad. El incremento de los desempleados supone un descenso en los ingresos del sistema, y el envejecimiento de la población provoca que haya un mayor número de pensionistas, es decir, un aumento de los gastos. Se produce así, un grave desequilibrio financiero en el sistema.

Conociendo el estado en que se encuentra el sistema de pensiones y, cuáles son las causas que lo han llevado ante esta comprometida situación, puede parecer sencillo elaborar las medidas oportunas que den solución a los problemas de financiación. En teoría podría ser así, en la práctica, sin embargo, son muchos los obstáculos a superar.

En primer lugar, la crispación que existe entre las diferentes ideologías representadas en el parlamento a día de hoy dificulta en gran medida consensuar cualquier tipo de acuerdo. El tema de las pensiones había sido históricamente un punto de encuentro amistoso entre los partidos políticos existía una voluntad por favorecer y perpetuar un sistema que beneficiaba al conjunto de la sociedad, el ejemplo más evidente son los

famosos acuerdos del Pacto de Toledo. Sin embargo, en la actualidad, este “sentido de estado” parece absolutamente perdido.

Por otro lado, hay que extremar la precaución ya que, en época de recesiones económicas, siempre aparecen sectores oportunistas que buscan obtener un beneficio propio. Es el caso de los bancos y fondos de pensiones que propugnan la privatización del sistema de pensiones como la única solución viable. No obstante, la mayoría de expertos apuntan que no existe evidencia científica para afirmar que el sistema privado de pensiones sea más eficiente que uno público, pues este cambio no tendría gran incidencia sobre las causas del problema.

Es por ello por lo que las propuestas deben focalizarse en el origen del problema, tanto en la baja natalidad como en la elevada tasa de desempleo. Deben aplicarse políticas que incentiven a las familias a tener más hijos, es así como se obtendrá una población más joven que, con el tiempo, repercuta en una mejora demográfica significativa. Si estas medidas se acompañan, además, de una política de empleo efectiva que asegure un trabajo digno y estable, conseguiremos fortalecer la base de la financiación de este sistema, factor indispensable para lograr la sostenibilidad económica.

Por tanto, la solución pasa por legislar, y hacerlo adecuadamente. Los partidos políticos deben ser conscientes de que lo que está en juego es uno de los pilares básicos de nuestro Estado del bienestar y, dejar de lado sus nimias disputas para centrarse en elaborar propuestas eficaces que aseguren el futuro de las pensiones y, consecuentemente, el de las personas.

9- BIBLIOGRAFÍA

Alaminos, E. y Ayuso, M. (2016): “Políticas demográficas encaminadas al incremento de la natalidad: especial incidencia en el caso español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, N° extraordinario 119, pp. 99-108.

Campoy, M. (2018): *Derecho de la Seguridad Social y empleabilidad de la profesión*, Universidad de Jaén

Constitución Española 1978 de 6 de diciembre. BOE 311 de 29 de diciembre de 1978.

De Haro, C.M. (2014): “Posibles soluciones al sistema de pensiones” *Economy weblog*
<https://economy.blogs.ie.edu/archives/2014/05/posibles-soluciones-al-problema-de-las-pensiones/>

Dutch Association of Industry wide Pension Funds y Dutch Association of Company Pension Funds (2012): “El sistema de pensiones neerlandés. Una perspectiva general de los aspectos más importantes”

<http://www.pensiondevelopment.org/documenten/EI%20sistema%20de%20pensiones%20neerland%C3%A9s.pdf>

Esteve, A., Devolder, D. y Blanes, A., (2018): “El factor demográfico en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España”, *Centre d'Estudis Demogràfics*, N°9

Ferreras Alonso, F. (2010): “Cambio demográfico y pensiones de la Seguridad Social”, *Fundación Alternativas*, N°161/2010

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/9b43fb5ff0fa0509a837cc815b84cda0.pdf

Garzón Espinosa, A., Torres López, J. y Navarro, V. (2010): *¿Están en peligro las pensiones públicas?*, Ed. Justicia Económica Global

https://es.scribd.com/fullscreen/27739006?access_key=key-jydhk73u2fcds25mnm6

Instituto BBVA de pensiones (2014): “Otros modelos de jubilación: Reino Unido, un sistema con menos peso del Estado”

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacion-reino-unido-un-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>

Instituto BBVA de pensiones (2017): “El sistema sueco de pensiones y sus diferencias con el español”

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-sueco-de-pensiones-y-sus-diferencias-con-el-espanol.html>

Instituto Nacional de Estadística (varios años)

Jimeno Serrano, J.F. (2009): “Diálogo sobre la evolución futura del sistema de la Seguridad Social: aspectos protectores y de solidaridad”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Extra Seguridad Social

Ley 24/1997, de 15 de julio de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, BOE nº169

Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, BOE nº261

Mañas Sánchez, C. B. (2014): *Evolución del Sistema de pensiones en España. Comparativa con Europa*, Universidad de Almería

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (varios años)

Pardo Fernández, D. (2018): “Análisis comparado de los modelos de bienestar social vigentes en España, Alemania, Suecia y Estados Unidos”, *Fundación Alternativas*, Nº9/2018

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/437327b4cbe04f01597709aad4766ff8.pdf

Quintero Lima, M. G. (2007): *La Seguridad Social en España. Evolución Histórica*. Universidad Carlos III de Madrid.

<http://ocw.uc3m.es/derecho-social-e-internacional-privado/derecho-de-la-seguridad-social/lecturas/evolucionhistorica.pdf>

Revista de la Seguridad Social (varios años)

<https://revista.seg-social.es/2018/07/19/el-fondo-de-reserva-acabo-2017-con-8-085-millones-de-euros/>

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

Serrano Pérez, F. (2009): “Sostenibilidad del sistema de pensiones. Posibles reformas paramétricas”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Extra Seguridad Social*

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extra_Santander2008/estudios08.pdf

Vicente Merino, A. (2017): “Reformas de los sistemas de pensiones. La necesidad de realizar modificaciones.” *Economía española y protección social*, N°9, pp. 5-59

Zubiri Oria, I. (2009): “El sistema de pensiones español ante el reto del envejecimiento”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Extra Seguridad Social*

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extra_Santander2008/estudios02.pdf

