



**ANALISIS Y SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PENSIONES ESPAÑOL.  
ANALYSIS AND SUSTAINABILITY OF THE SPANISH PENSION SYSTEM  
ANALISIS I SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONS ESPANYOL**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS DE ELCHE.GRADO DERECHO  
TRABAJO FIN DE GRADO 2016/2017

ALUMNA - MARIA JESUS PRIOR CAMPILLO  
TUTOR- FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ ORRICO

Resumen – A través de este trabajo se analiza el sistema de pensiones español desde el punto de vista de su solvencia y sostenibilidad , a través del análisis de los factores que intervienen en el mismo y de proyecciones relativas , se analizan las recientes reformas introducidas y sus efectos y se compara el sistema dentro del marco europeo, para concluir que el sistema resulta estructuralmente insostenible a largo plazo aun en los escenarios socioeconómicos más favorables , y que serán necesarias más medidas para asegurar su solvencia estructural .

## SUMARIO

1. INTRODUCCION
2. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL
3. CONTEXTO SOCIOECONOMICO Y PROYECCIONES JUSTIFICATIVAS DE LAS REFORMAS ACOMETIDAS
4. INDICES. EQUILIBRIO FINANCIERO Y SOSTENIBILIDAD.
5. REFORMA SILENCIOSA Y ANALISIS DE LAS REFORMAS DE 2011 Y 2013 SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA
  - 5.1-Reforma silenciosa o impacto del establecimiento de límites máximos y mínimos de cotización y pensiones sobre la sostenibilidad del sistema
  - 5.2 -Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en vigor desde 1 de enero de 2013 y Ley 23/2013 de 23 de diciembre reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social
6. COMPARATIVA DENTRO DEL MARCO EUROPEO, ESPECIAL REFERENCIA AL SISTEMA SUECO Y DANES
7. CONCLUSIONES.
8. BIBLIOGRAFIA

## **1. INTRODUCCION**

El objetivo de esta trabajo es analizar el sistema de pensiones español en su modalidad contributiva , concretamente la prestación de jubilación actual a través de las últimas reformas realizadas y poder concluir con datos objetivos si el sistema actual es sostenible , equitativo y proporcional, o si por el contrario es necesario seguir avanzando a fin de garantizar las sostenibilidad del sistema a largo plazo con nuevas reformas más drásticas que obviamente tienen un alto coste político pero que devienen necesarias . Dichas reformas ya han sido acometidas por países del entorno europeo endureciendo y limitando las condiciones de acceso a la jubilación , a través de la edad conjuntamente con otros parámetros a fin de disuadir y posponer la decisión de acceso , no todos son limitativos sino también los hay incentivadores , los cuales analizaremos comparativamente con el sistema actual español .

Aunque la situación y el contexto es diferente en cada país todos se enfrentan al mismo reto , el envejecimiento de la población y decrecientes tasas de natalidad , lo que hace necesaria la movilización de los recursos del sistema para hacer frente al mantenimiento del coste de las pensiones a largo plazo .

El objetivo es poder dotar de información para la correcta toma de decisiones de los trabajadores en activo a la hora de poder planificar según su capacidad económica su futura prestación de jubilación , bien a través de sistemas complementarios , a través del sistema de seguridad social o de ambos como aconsejan desde el propio gobierno .

## **2. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.**

El sistema de pensiones contributivo español se caracteriza por ser un sistema obligatorio, de reparto, contributivo y de prestación definida. Es obligatoria ya que todos los trabajadores deben participar mediante el pago de cotizaciones, es de reparto ya que los trabajadores en activo financian con sus cotizaciones las pensiones de los jubilados, en lo que algunos autores han llamado un contrato intergeneracional implícito y perpetuo <sup>1</sup> . Se denomina de prestación definida dado que la pensión que percibe queda fijada de antemano sobre la base de su historia laboral (salarios, años cotizados y edad de jubilación), actualmente cualquier trabajador puede acceder a través de la sede

---

<sup>1</sup> Según Devesa y Devesa (2009)

electrónica y realizar una simulación de su futura prestación de jubilación , aunque esta última característica es cuestionable dado la introducción del Factor de sostenibilidad y que tiene en cuenta el aumento de la esperanza de vida lo que hace que estas prestaciones no estén completamente definidas. Tampoco es un sistema contributivo puro ya que no existe una relación directa entre lo cotizado y la pensión percibida , sirva a modo de ejemplo que los trabajadores que han cotizado durante su vida laboral sobre bases de cotización máximas , no percibirán esta sino la pensión máxima establecida anualmente por el gobierno ,mucho menor , más adelante también analizaremos el impacto de los límites máximos y mínimos de cotización y pensiones en lo que se ha llamado “reforma silenciosa “<sup>2</sup> y que cambiaría de forma radical la filosofía de nuestro sistema de pensiones pasando de un sistema contributivo o Bismarkiano a otro de tipo asistencial o Beverigde .

El sistema español está estructurado en diversos regímenes en los cuales existen diferencias de protección y aportación , aunque en la actualidad y debido al proceso de homogenización llevado a cabo se ha reducido considerablemente estando integrado por el Régimen General que en la actualidad incluye el régimen especial agrario y el de empleados de hogar , Régimen de Autónomos , Trabajadores del Mar y Régimen Especial de la Minería del Carbón.. El régimen general constituye el núcleo esencial del sistema aunque dentro de este también existen colectivos con particularidades de cotización y afiliación como sistema especial de frutas y hortalizas , fijos discontinuos de empresas de estudios de mercado , manipulado y empaquetado de tomate fresco cte....Centraremos nuestro estudio dentro del régimen general

### **3. CONTEXTO SOCIOECONOMICO Y PROYECCIONES JUSTIFICATIVAS DE LA REFORMAS ACOMETIDAS**

El sistema de pensiones antes de la reformas es insostenible a largo plazo debido al envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de sustitución de los nuevos jubilados por el descenso de las tasas de fecundidad , es decir hay menor población activa para soportar con sus cotizaciones un mayor número de pensionistas . Independientemente de los problemas financieros puntuales debido a ciclos económicos bajos que pueden ser paliados en mayor o menor grado por el fondo de reserva, el

---

<sup>2</sup> Reforma silenciosa. Los efectos de los límites máximos y mínimos sobre sostenibilidad del sistema. J Ignacio conde Ruiz .(noviembre 2012)

principal problema es estructural dado el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida. En España este proceso de envejecimiento se ha desarrollado con mayor intensidad, puesto que tenemos una mayor esperanza de vida, diversos estudios y análisis han puesto de relieve estos problemas,

El informe de INE en las Proyecciones de población 2016-2066 el cual adjuntamos los contenidos más relevantes marcan el contexto justificativo de dichas reformas. En el estudio se pone de manifiesto que si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los 15 próximos años y 5,4 millones hasta 2066. El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066. Comunidad de Madrid, Canarias, Illes Balears, Región de Murcia y Cataluña son las únicas comunidades que ganarían población en los 15 próximos años. En caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales, la población de España aumentaría levemente en 2016, para iniciar a partir de 2017 un descenso ininterrumpido en todo el periodo que abarca la proyección. Así, en los 15 próximos años España perdería 552.245 habitantes (un 1,2%), lo que situaría su población en 45,9 millones de personas en 2031. Dentro de 50 años, el descenso sería de más de 5,3 millones de habitantes (un 11,6%). De esta forma, la población se reduciría hasta 41,1 millones en 2066.

La reducción de la población residente se debería, principalmente, al progresivo aumento de las defunciones y a la disminución de los nacimientos, fenómeno que sería especialmente acusado a partir del año 2040.

**Crecimiento vegetativo: nacimientos y defunciones** El número de nacimientos seguiría reduciéndose en los próximos años, continuando con la tendencia iniciada en 2009. Así, entre 2016 y 2030 nacerían en torno a 5,3 millones de niños, un 22,0% menos que en los 15 años previos. En 2031 la cifra anual de nacimientos habría descendido hasta 335.937, un 19,5% menos que en la actualidad. La proyección realizada contempla que la fecundidad de las mujeres mantenga una ligera tendencia al alza. Así, el número medio de hijos por mujer sería de 1,36 en 2031 y de 1,38 al final del periodo proyectado, frente al 1,33 actual. La edad media a la maternidad, que se sitúa actualmente en 31,9 años, seguiría creciendo paulatinamente, hasta acercarse a los 33 años al final del periodo. El descenso en el número de nacimientos vendría determinado, sobre todo, por la reducción del número de mujeres en edad fértil. De hecho, el número de mujeres entre 15 y 49 años bajaría en 1,8 millones (un 16,6%) en 15 años, y en 3,5 millones en 50 años (un 32,7%). Por otro lado, la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría los 83,2 años en los varones

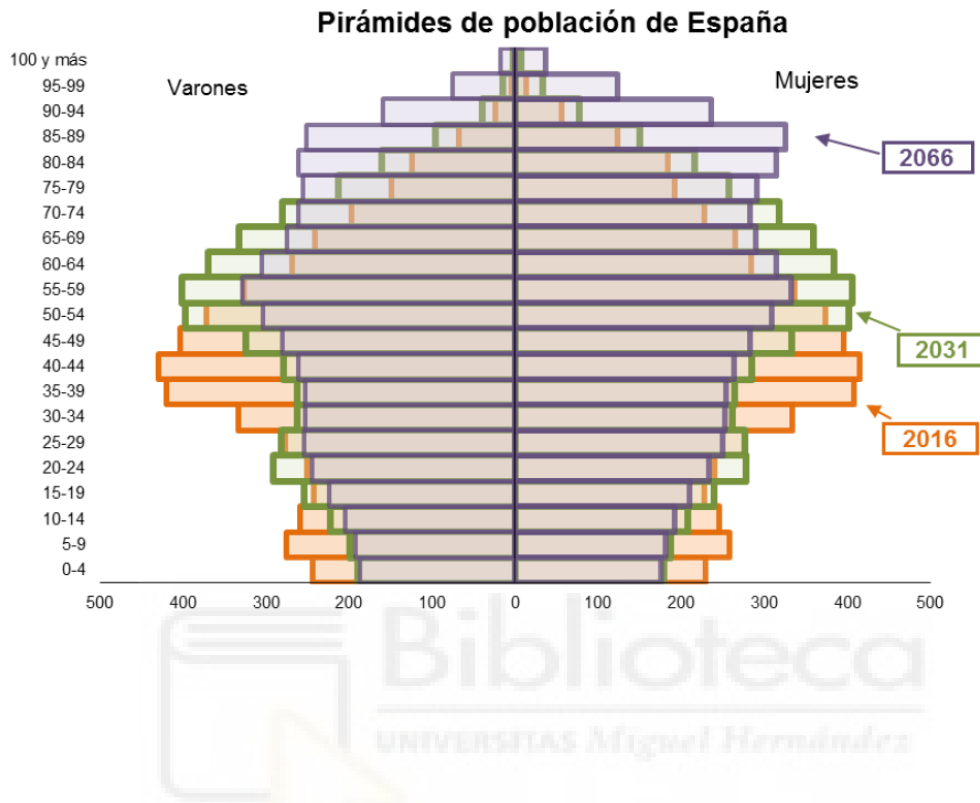
y los 87,7 en las mujeres en 2031, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 3,3 y de 2,3 años, respectivamente. En 2065, de mantenerse la tendencia actual, la esperanza de vida de los hombres superaría los 88,5 años y la de las mujeres los 91,6 años. De la misma forma, una mujer que alcanzase la edad de 65 años en 2065 viviría en promedio otros 28,2 años más (25,1 en los hombres), frente a los 22,7 años de supervivencia actuales (18,8 para los hombres)

### **Proyección de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años.**

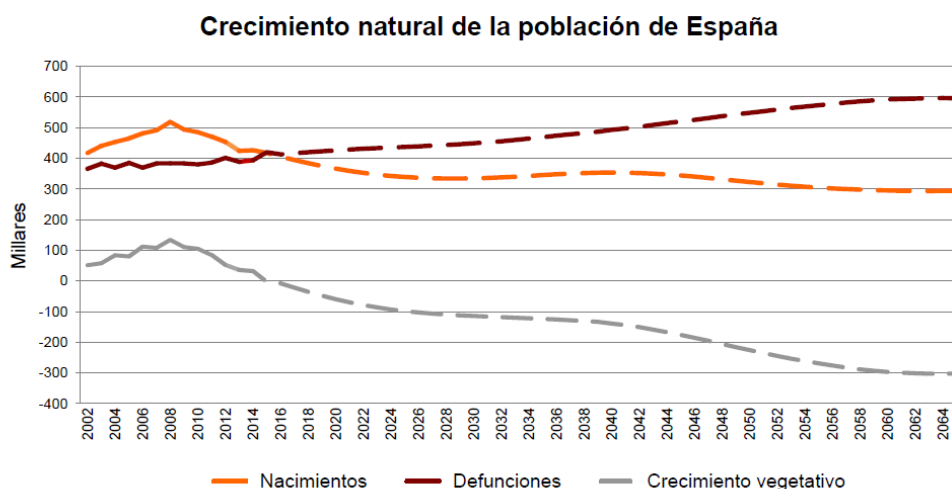
Años	Esperanza de vida al nacimiento		Esperanza de vida a los 65 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2015	79,94	85,41	18,81	22,67
2016	80,26	85,71	19,08	22,97
2021	81,31	86,41	19,72	23,55
2026	82,30	87,08	20,37	24,13
2031	83,23	87,74	21,01	24,70
2036	84,12	88,37	21,64	25,26
2041	84,97	88,98	22,27	25,80
2046	85,79	89,57	22,89	26,34
2051	86,57	90,14	23,50	26,86
2056	87,32	90,69	24,09	27,37
2061	88,04	91,22	24,68	27,86
2065	88,60	91,64	25,13	28,25

La simulación realizada muestra también la intensidad del proceso de envejecimiento de la población residente en España. De mantenerse la situación demográfica de la actualidad, la pérdida de población se concentraría en el tramo de edad entre 30 y 49 años, que se reduciría en 4,2 millones de personas en los 15 próximos años (un 28,5% menos) y en 6,0 millones hasta 2066 (un 40,1% menos). Además, el descenso de la natalidad provocaría que en 2031 habría unos 1.210.000 niños menores de 10 años menos que en la actualidad (un 25,9%) y 1,7 millones menos en 50 años (un 35,3% inferior). Por el contrario, la población se incrementaría en la mitad superior de la pirámide de población. De hecho, todos los grupos de edad a partir de los 70 años experimentarían un crecimiento de efectivos. Dentro de 15 años en España residirían 11,7 millones de personas mayores de 64 años, tres millones más que en la actualidad (un 34,8%). Y esta cifra se incrementaría hasta 14,2 millones de personas (un 63,1% más) en 50 años. Si observamos los grupos de edad quinquenales, el más numeroso en la actualidad es el de 40 a 44 años.

Pero esto cambiará tanto en 2031 como en 2066, cuando el grupo con más efectivos sería el de 55 a 59 años.



El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7% del total de la población, pasaría a ser del 25,6% en 2031, y del 34,6% en 2066. De mantenerse las tendencias actuales, la tasa de dependencia (el cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría desde el 53,5% actual hasta el 62,2% en 2031, alcanzando el 87,7% en 2066. La población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 16.460 personas en la actualidad a más de 222.104 dentro de 50 años.



Con estas cifras y proyecciones dan idea del contexto en el que se hacen necesarias las reformas implantadas en el sistema dado que ante la elevación de la esperanza de vida, la baja tasa de natalidad, la intensa crisis económica sufrida y el acceso a jubilación en los próximos años de la generación del “baby boom” supondrá un incremento en pensiones entre 2025 y 2060 para lo que se hacen indispensables reformas estructurales y mecanismos de ajuste.

#### 4. INDICADORES. EQUILIBRIO FINANCIERO Y SOSTENIBILIDAD <sup>3</sup>.

Son varios los indicadores utilizados para medir la sostenibilidad del sistema entre los más utilizados pasamos a enumerar los principales:

**Equilibrio financiero** - En los sistemas de pensiones basados en el principio de reparto se puede decir que existe cuando los ingresos por cotizaciones de cada periodo de todo el sistema son iguales al gasto en prestaciones de cada periodo para todo el sistema. En España en los periodos de superávit han servido para financiar los complementos por mínimos y evitar así un mayor endeudamiento para evitar cubrir este gasto a través de impuestos, desde el 2013 los complementos por mínimos se cubren con impuestos, asimismo han servido para incrementar el fondo de reserva de la seguridad social. El concepto de equilibrio financiero puede resultar más apropiado si se interpreta a largo

<sup>3</sup> (EXTRAIDO DEL LA INVESTIGACION. VALORACION DE LA REFORMA DEL SISTEMA PENSIONES ESPAÑA DE 2011 DESDE LA OPTICA DE LA VIABILIDAD FINANCIERO ACTUARIAL. UN ANALISIS A TRAVES DE LA MCVL- Dr. Robert Menue Gaya, investigación premios FIPROS)



plazo. De hecho, la mayoría de los estudios que analizan la suficiencia financiera del sistema de pensiones lo hacen teniendo en cuenta la existencia de un fondo de reserva que crece con los superávits de caja de unos periodos y que decrece con los déficits de otros periodos. Con esta visión de largo plazo, el desequilibrio financiero se asocia al agotamiento del fondo de reserva en algún periodo futuro. Estos análisis incorporan metodologías avanzadas aunque siguen sin contemplar la componente actuarial. Así, a través de proyecciones demográficas, hipótesis macroeconómicas y modelos de contabilidad generacional, se proyectan ingresos y gastos del sistema y se miden los déficits y superávits futuros durante un periodo de tiempo suficientemente largo, teniendo en cuenta la existencia de un fondo de capital que acumule las desviaciones anuales entre ingresos y gastos, y cuyos rendimientos entran a formar parte de los recursos del sistema. Si el valor actual de los ingresos por cotizaciones es igual al valor actual de las prestaciones, el sistema de pensiones es suficiente financieramente para atender sus obligaciones futuras en el horizonte temporal analizado.

Entre los indicadores de equilibrio financiero utilizado cabe destacar:

-El gasto en pensiones sobre el PIB, (utilizado en los informes de la comisión europea The Ageing Report, 2015 donde realiza una simulación de gasto en pensiones y gastos asociados al envejecimiento, normalmente proyecciones a 50 años para todos los países.

-La pensión media de los nuevos jubilados

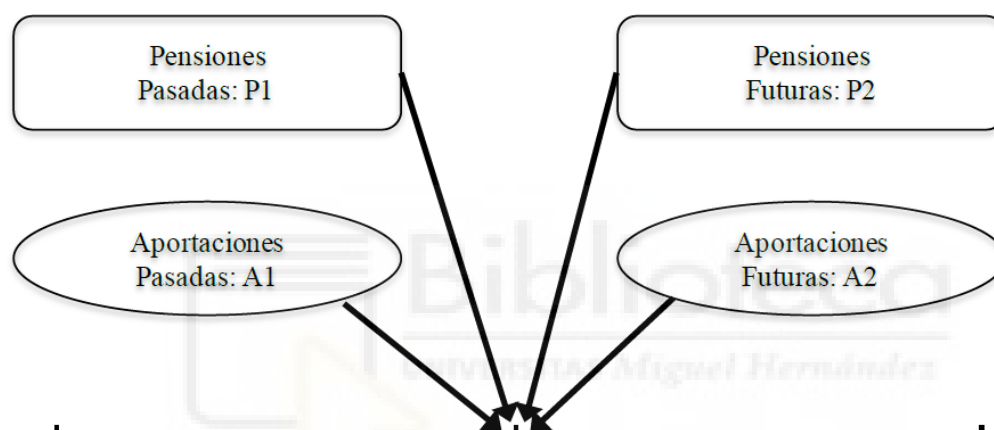
-La tasa de reemplazo, este último es el porcentaje que representan la pensión que se percibe en el momento de jubilación respecto del último salario cobrado, utilizado por la OCDE y la Comisión Europea más frecuente.

### **Sostenibilidad**

El concepto de sostenibilidad, viabilidad financiero-actuarial o simplemente solvencia de un sistema de pensiones tiene un carácter más estructural. Implica un equilibrio intertemporal entre las aportaciones al sistema y las prestaciones recibidas para un colectivo cerrado de individuos existente en un momento dado. Al ser un concepto de sostenibilidad, se recurre a un factor Valor actual de las cotizaciones futuras de todo el sistema Valor actual de las prestaciones futuras de todo el sistema

Para que un sistema de pensiones sea sostenible a largo plazo es imprescindible que exista un adecuado equilibrio financiero-actuarial entre las cotizaciones aportadas y las prestaciones recibidas a lo largo del ciclo vital por los individuos que participan en el

sistema. Esto es así porque, si bien en los sistemas de reparto las cotizaciones de los trabajadores se destinan a financiar las pensiones de los jubilados que coexisten con ellos, esas mismas cotizaciones también sirven para generar el derecho a una pensión futura y, por tanto, el sistema no será viable si no existe un adecuado equilibrio financiero-actuarial entre las aportaciones que realizan los individuos a lo largo de su vida laboral y las prestaciones que posteriormente reciben tras su jubilación.. El equilibrio financiero y la sostenibilidad financiero-actuarial de un sistema de pensiones son conceptos relacionados pero distintos. Un sistema puede estar en equilibrio o tener superávit financiero, incluso durante varios años, pero no ser sostenible actuarialmente, en cuyo caso existirá una tendencia a largo plazo al desequilibrio financiero.



El Desequilibrio Financiero-Actuarial (DFA) es un indicador en términos absolutos (unidades monetarias), que se define como la diferencia entre la suma financiero-actuarial de las cotizaciones (pasadas,  $A1$ , y futuras,  $A2$ ) de los activos y pasivos actuales y la suma financiero-actuarial de las pensiones (pasadas,  $P1$ , y futuras,  $P2$ ) de esos mismos individuos (sistema cerrado), es decir:

$$DFA = (A1 + A2) - (P1 + P2)$$

La relación de este indicador con la sostenibilidad es clara: el sistema no será sostenible cuando este indicador sea negativo porque ello significaría que el sistema entrega mayor cuantía en valor actual actuarial de la que recibe. Si el sistema de pensiones de jubilación estuviera actuarialmente en equilibrio tendría que cumplirse el principio de equivalencia financiero-actuarial; es decir, el valor actual actuarial de todas las cotizaciones de los

activos y pasivos actuales tendría que ser igual al valor actual actuarial de todas las pensiones recibidas por ese mismo colectivo.

$$\mathbf{DFA = (A1 + A2) - (P1 + P2)} \left\{ \begin{array}{l} < \mathbf{0} \Rightarrow \mathbf{Déficit} \\ > \mathbf{0} \Rightarrow \mathbf{Superávit} \\ = \mathbf{0} \Rightarrow \mathbf{Equilibrio} \end{array} \right.$$

Como señalan Devesa y Devesa (2008, 2009) y Domínguez y otros (2011), la gran diferencia entre el saldo de caja y el Desequilibrio Financiero-Actuarial (DFA), o saldo financiero-actuarial, es que el primero sólo recoge las diferencias entre aportaciones y pensiones pagadas en un año concreto, mientras que el segundo expresa la diferencia (en valor actual actuarial) entre la totalidad de las aportaciones y la totalidad de las prestaciones de los activos y pasivos actuales, lo que nos permite identificarlo como un indicador del desequilibrio estructural.

Siguiendo a Van den Noord y Herd (1993), la Deuda Implícita (DI) del sistema de pensiones en un momento “*t*” se puede definir, de una forma genérica, como el valor en “*t*” de los compromisos que el sistema ha asumido hasta ese momento con los participantes en el mismo, tanto con los pensionistas, como con los que siguen en activo. Por tanto, su valor se puede obtener como diferencia entre el valor actuarial en el momento “*t*” de las pensiones futuras y el valor actuarial en dicho momento “*t*” de las aportaciones futuras:

$\mathbf{DI = P2 - A2}$
-------------------------

La Deuda Implícita se puede interpretar como la cuantía que tendría que tener dotado el sistema para poder hacer frente a los compromisos futuros. Este indicador es ilustrativo de la deuda contraída por el sistema con los actuales cotizantes y pensionistas, debido a los derechos que éstos han adquirido a recibir pensiones futuras. No es propiamente un indicador de sostenibilidad porque no tiene en cuenta las cotizaciones realizadas en el pasado por ese colectivo, pero es un indicador a tener en cuenta cuando se plantea una reforma paradigmática de reforma como es el paso a un sistema de capitalización: la Deuda Implícita es la cuantía de partida que debería tener dotado el fondo de capitalización.

<sup>4</sup>En Suecia se utiliza desde años el indicador de **balance actuarial** y constituye la referencia fundamental a seguir, ya que ha conseguido introducir varios elementos muy deseados desde la perspectiva de la gestión racional de los sistemas de pensiones. El balance actuarial tiene como misión principal ser la imagen fiel del patrimonio del sistema al principio y al final del ejercicio económico, y por comparación determinar el resultado. En cualquier caso, es un modelo de gestión y de información externa, pues no sólo es de utilidad para la autoridad que gobierna el sistema sino también para el conjunto de los 6 cotizantes y pensionistas, y para quién garantiza los pagos, es decir para el Estado y los contribuyentes que él representa. Básicamente las grandes partidas que integran el balance actuarial son las que figuran en la tabla 1. La estructura del Balance resulta válida para todos los grados de capitalización: pura, parcial y nula, siendo esta última idéntica al reparto puro

**TABLA 1. Partidas principales del balance actuarial del sistema de reparto**

ACTIVO	PASIVO
Activo Financiero y Real	Pasivo con los pensionistas
Activo por Cotizaciones (Activo Oculto)	Pasivo con los cotizantes
Déficit Acumulado	Superávit Acumulado
Total Activo	Total Pasivo

En general se puede afirmar que un sistema de pensiones de reparto es razonablemente solvente, siempre que:  $(\text{Activo Financiero y Real} + \text{Activo por Cotizaciones o Activo Oculto}) \geq (\text{Pasivo con los pensionistas} + \text{Pasivo con los cotizantes})$  lo que implica que el déficit acumulado tiene que ser nulo. Bajo este sistema, los cotizantes y pensionistas a la fecha de referencia del balance actuarial, tienen expectativas fundadas de cobrar lo prometido sin necesidad de que el promotor del sistema (el Estado) haga contribuciones periódicas. Si el déficit acumulado es positivo, el sistema de pensiones es insolvente (parcialmente solvente), en el sentido de que las promesas a algunos afiliados serán parcialmente incumplidas, o el promotor tendrá que aportar recursos extraordinarios para cubrir el déficit.

---

<sup>4</sup> EL BALANCE ACTUARIAL COMO INDICADOR DE LA SOLVENCIA DEL SISTEMA DE REPARTO María del Carmen Boado y Carlos Vidal. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. Depósito Legal: V-1504-2008

Independientemente de la forma de cálculo elegida para determinar la sostenibilidad del sistema a largo plazo, la simple lógica con datos objetivos ponen de manifiesto la inviabilidad del sistema a largo plazo dado el envejecimiento de la población, bajas tasas de natalidad y productividad estable que hacen necesaria una inyección de recursos en el sistema dado que las previsiones más optimistas establecen que el fondo de reserva de la seguridad social aun después de la reforma se agotara en el año 2020, asimismo la rentabilidad del mismo ha disminuido dado que la mayor parte ha sido invertido en deuda pública española, si observamos la evolución del fondo de reserva a fecha 31 diciembre de 2016 según informe remitido a las Cortes Generales, vemos la disminución de este en dotación y también en rentabilidad, con lo que podrá puntualmente en ciclos deficitarios servir de soporte pero las previsiones es de que se agote debido a los factores ya mencionados pues las necesidades de gasto serán mayores y las previsiones de ingresos permanecerán más o menos estables



## EVOLUCIÓN GENERAL DEL FONDO DE RESERVA: Dotaciones, disposiciones y rendimientos

Situación a 31 de diciembre de cada ejercicio

DATOS ANUALES/ACUMULADOS		Años 2000 a 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016
<b>1. DOTACIONES</b>	Anual	50.670	80	1.809	223	226	197	279	103	11
	Acumulado	50.670	50.750	52.559	52.782	53.008	53.205	53.484	53.587	53.598
1.a. Acuerdo del Consejo de Ministros (*)	Anual	50.373		1.740						
	Acumulado	50.373	50.373	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113
1.b. Excedente de Mutuas (**)	Anual	297	80	69	223	226	197	279	103	11
	Acumulado	297	377	446	669	895	1.092	1.371	1.474	1.485
<b>2. DISPOSICIONES (***)</b>	Anual					-7.003	-11.648	-15.300	-13.250	-20.136
	Acumulado					-7.003	-18.651	-33.951	-47.201	-67.337
<b>3. RENDIMIENTOS NETOS GENERADOS (****)</b>	Anual	6.553	2.719	2.544	2.217	2.970	2.187	2.911	3.994	2.664
	Acumulado	6.553	9.272	11.816	14.033	17.003	19.190	22.101	26.095	28.759
<b>TOTAL</b>	Anual	57.223	2.799	4.353	2.440	-3.807	-9.264	-12.110	-9.153	-17.461
	Acumulado	57.223	60.022	64.375	66.815	63.008	53.744	41.634	32.481	15.020

Importes en millones de euros

(\*) Con cargo a los excedentes presupuestarios de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de Seguridad Social.

(\*\*) Derivado de la gestión por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

(\*\*\*) Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27-09-2012, disposición adicional primera del Real Decreto-ley 28/2012 de 30 de noviembre y disposición adicional décima de la Ley 36/2014 de 26 de diciembre.

(\*\*\*\*) Intereses de la cuenta corriente, rendimientos de los activos, resultado operaciones enajenación, otros ingresos y ajustes por amortización/enajenación de activos.

## 5. REFORMA SILENCIOSA, ANALISIS DE LAS REFORMAS DE 2011 Y 2013 SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA

### 5.1 -Reforma silenciosa o impacto del establecimiento de límites máximos y mínimos de cotización y pensiones sobre la sostenibilidad del sistema

La aparición propiamente del límite máximo aplicable a la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación de la Seguridad Social data del año 1984. La implantación de ese tope máximo cuantitativo sobre las prestaciones recibidas por pensiones de jubilación fue una de las primeras medidas tomadas por el primer gobierno socialista para tratar de actuar sobre el déficit y desequilibrio existente en la economía española en general y en el sistema de la seguridad social en particular. La medida de limitar con un máximo la pensión de jubilación se adoptó previamente a un conjunto de medidas paramétricas más amplias.

El marco legal mediante el que se estableció un límite a las pensiones, por medio de los denominados "topes máximos" se estableció con las Leyes Anuales de Presupuestos, dentro de las disposiciones que se establecían por revalorización de pensiones, siendo en principio de vigencia temporal, limitándose al periodo de un año. Concretamente con la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, que en su art. 12 recogía las "normas limitativas del crecimiento de pensiones".

El establecimiento de estos límites sobre las pensiones máximas y mínimas y sus respectivas bases de cotización máximas y mínimas, que no al no haber sido revalorizadas en la misma cuantía han generado, y generan, efectos redistributivos.

<sup>5</sup>Esa relación directa entre los límites de las bases de cotización y la cuantía de las pensiones máximas y mínimas ha venido siendo alterada periódicamente, y de forma más acusada durante los últimos años, de manera que las bases máximas de cotización se han incrementado de manera mucho más acusada, un 13,6% en los últimos cinco años, que la pensión máxima, que ha tenido un moderado crecimiento del 4,35%. En el otro extremo donde la pensión mínima se ha incrementado más que lo que lo han hecho sus bases de cotización. Esto ha venido provocado por las necesidades de financiación del sistema y el objetivo de recortar las prestaciones en el medio plazo, por lo que se ha actuado principalmente en ambos parámetros, pensión y cotización, de la banda superior. Pero a la vez se ha tratado de dotar de más generosidad al sistema al aumentar las pensiones mínimas lo que evidentemente, y unido a lo anterior, ha venido a alterar los parámetros del modelo sobre el que se construyó el sistema.

<sup>6</sup> Algunos autores como J. Ignacio Conde Ruiz han llamado como la reforma silenciosa dado que la evolución de las pensiones máximas y mínimas y las bases de cotización máximas y mínimas durante los últimos 15 años muestra dos tendencias claras: i) las pensiones mínimas han aumentado en términos reales, mientras que las pensiones máximas se han actualizado con la inflación -manteniendo su valor en términos reales, pero reduciendo su poder adquisitivo en relación con el salario medio-; y ii) las bases de cotización mínimas se han reducido incluso en términos reales, mientras que las bases de cotización máximas se han mantenido más o menos constante en términos reales. Esta dinámica ha generado que: i) la tasa de sustitución de las pensiones mínimas (medida como la ratio entre la pensión mínima y la base de cotización mínima media) haya crecido; mientras que ii) la tasa de sustitución de las pensiones máximas (media como la ratio entre la pensión máxima y la base de cotización máxima) haya disminuido. Estas

---

<sup>5</sup> Gallego Losada - *El límite máximo de las pensiones públicas: generosidad y contributividad*.  
*Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 39 (2014)

<sup>6</sup> (Vid. CONDE-RUIZ, J.I. y GONZÁLEZ, C.I.: *La Reforma silenciosa: los efectos de los límites máximos y mínimos (de cotización y pensiones) sobre la sostenibilidad del sistema*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012.)

tasas de sustitución son una buena medida de la tasa de rendimiento implícito del sistema de pensiones para los individuos que reciben la pensión mínima y máxima. Es fácil ver que esta forma de actualizar las pensiones y las bases de cotización máximas y mínimas - amparada en el Pacto de Toledo - hace que el sistema se vuelva cada vez más atractivo para los individuos con ingresos bajos y cada vez menos atractivo para los individuos con ingresos altos.

El establecimiento del tope máximo de la prestación ha ejercido una disminución en el gasto y por tanto ayudado a la sostenibilidad del sistema, recordemos que el tope de la pensión máxima no actúa sobre una pensión sino sobre la suma de todas ellas. Por tanto el establecimiento de dichos topes resulta desincentivado para trabajadores con carreras largas de cotización y bases máximas.

En realidad lo que comenzó como una medida temporal incluida en los PGE se ha convertido en estructural al incluirse año tras año en estos.

#### 5.2 -Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en vigor desde 1 de enero de 2013 y Ley 23/2013 de 23 de diciembre reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social.

El Gobierno español aprobó en el año 2011 la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta Ley establece una serie de medidas paramétricas –dentro del sistema de reparto-, que tienen como objetivo reforzar la sostenibilidad financiera futura del sistema de pensiones de jubilación español. Dichas reformas son coherentes con las recomendaciones contenidas en la UE “Libro Blanco 2012. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles o los informes de envejecimiento publicado que sirven de orientación y coordinación a los estados miembros para afrontar el reto del envejecimiento y su impacto en los sistemas de protección social.

Sin embargo, en la reforma de 2011, quedó pendiente de concreción la regulación y obtención del factor de sostenibilidad que se comenzaría aplicar a partir del año 2027. Sin embargo, y debido a los problemas de caja del sistema de la Seguridad Social, la regulación y aplicación del factor de sostenibilidad se adelanta en el tiempo aprobándose



en septiembre de 2013 la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, según la cual las pensiones subirán siempre como mínimo 0,25% en épocas de dificultad económica la cual afecte a las arcas de la Seguridad Social, y cuando la situación económica sea favorable subirán según la fórmula que incluye la Ley, y como máximo el IPC más el 0,5%. Según esta Ley, el Factor de Sostenibilidad entrará en vigor en el año 2019, mientras que el Índice de Revalorización lo hará el año 2014.

Las principales reformas contenidas en la ley 27/2011 son:

**-Restricción acceso a la jubilación anticipada y aumento en los coeficientes reductores aplicables por tiempo anticipado,** se pospone la voluntaria a los 63 años siempre y cuando se reúna el periodo de cotización exigido en la fecha y el importe de la pensión debe ser superior a la mínima que correspondería al interesado al cumplir los 65 años. La involuntaria a partir de los 61 años cumpliendo una serie de requisitos respecto de cotización. En este punto la reforma ha avanzado permitiendo a los autónomos acceder a la jubilación anticipada voluntaria en las mismas condiciones que para el Régimen general.

**-Edad de acceso a jubilación** .Haber cumplido 67 años de edad. Sin embargo, quiénes hayan cumplido 65 años de edad también podrán acceder a la jubilación ordinaria cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuáles al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores a la jubilación. Este incremento en la edad legal de jubilación se aplicará de forma transitoria desde el año 2013 hasta el 2027, como se muestra en la tabla siguiente

Año	Períodos cotizados	Edad de jubilación
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses o más	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Afi, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### Excepciones:

Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta. de la LGSS.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.

- Jubilación especial a los 64 años, para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la LGSS.
- Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
- Jubilación flexible.
- Jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

En ningún caso, la aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a 52 años; esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (de la Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, a los que se aplicará la normativa anterior.



**Disposición transitoria cuarta.- Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.**

1. El derecho a las pensiones de jubilación se regulará en el Régimen General de acuerdo con las siguientes normas:

1. <sup>a)</sup> Las disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente ley regularán las posibilidades de opción, así como los derechos que, en su caso, puedan reconocerse en el Régimen General a aquellos trabajadores que, con anterioridad a 1 de enero de 1967, estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Seguro de Vejez e Invalidez, pero no en el Mutualismo Laboral, o viceversa.

2. <sup>a)</sup> Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado anterior, y acreditando treinta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:

1. ° Entre treinta y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por ciento.
2. ° Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7 por ciento.
3. ° Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
4. ° Con cuarenta o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a).

Asimismo, para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Se faculta al Gobierno para el desarrollo reglamentario de los supuestos previstos en los párrafos anteriores de la presente regla 2ª, quien podrá en razón del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación adecuar las condiciones señaladas para los mismos.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a que se refiere el artículo 206 no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación regulada en la presente regla 2.ª. Tampoco será de aplicación a la jubilación regulada en la presente regla el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.3 de esta ley.

2. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 26/1985, de

31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubieren tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

3. Asimismo, podrán acogerse a la legislación anterior aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas, antes de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, ayudas equivalentes a jubilación anticipada, determinadas en función de su futura pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social, bien al amparo de planes de reconversión de empresas, aprobados conforme a las Leyes 27/1984, de 26 de julio sobre reconversión y reindustrialización, y 21/1982, de 9 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial, bien al amparo de la correspondiente autorización del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las previsiones de los programas que venía desarrollando la extinguida Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, o de los programas de apoyo al empleo aprobados por Orden de dicho Ministerio, de 12 de marzo de 1985.

El derecho establecido en el párrafo anterior también alcanzará a aquellos trabajadores comprendidos en planes de reconversión ya aprobados a la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de acuerdo con las normas citadas en dicho párrafo, aunque aún no tengan solicitada individualmente la ayuda equivalente a jubilación anticipada.

4. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubiesen tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

a) *Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.*

b) *Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.*

c) *Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.*

*En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine*

**-La reforma modifica el procedimiento de cobertura de lagunas en el periodo de cálculo de la base reguladora.** La reforma pondera, con límite temporal, el esfuerzo contributivo. Las reglas son las siguientes:

1. Cada mes cotizado durante los 36 meses previos al periodo de cálculo de la base reguladora, dará derecho a la integración de una mensualidad con laguna, siendo el límite de integración de 24 mensualidades. La integración se efectúa con la base por la que cotizó, y si está en los 24 primeros meses no se actualiza, a partir de este mes se actualiza con el diferencial del IPC.
2. Las 24 mensualidades con lagunas más próximas al periodo referido, se integran con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente.

3. Las restantes mensualidades con laguna de cotización se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente.

Los trabajadores autónomos no se les aplican la base mínima para la integración de lagunas

**-Incremento del periodo para el cálculo de la base reguladora se amplía de 15 años a 25 años progresivamente según el siguiente detalle**

<b>Años</b>	<b>Tiempo Computado</b>
<b>2013</b>	192 meses (16 años)
<b>2014</b>	204 meses (17 años)
<b>2015</b>	216 meses (18 años)
<b>2016</b>	228 meses (19 años)
<b>2017</b>	240 meses (20 años)
<b>2018</b>	252 meses (21 años)
<b>2019</b>	264 meses (22 años)
<b>2020</b>	276 meses (23 años)
<b>2021</b>	288 meses (24 años)
<b>A partir de 2022</b>	300 meses (25 años)

*Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

**-Modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora para recibir el 100%**

**Artículo 163. Cuantía de la pensión.**1. La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

1. ° Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.

2. ° A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de la aplicación en cada caso de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en la letra b) del citado apartado, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en el párrafo anterior se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 47.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.



Los efectos de las reformas introducidas por la ley 27/2011 han sido ampliamente estudiados según el Banco de España, cuando estén en vigor todos los cambios en 2027, la **cuantía de las pensiones se reducirá**, de media, un **5%** respecto a las calculadas con la ley anterior. El Instituto de Actuarios Españoles eleva ese recorte hasta el 25-30%

La Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) calcula que este retraso en la edad de jubilación supondrá en 2051 un ahorro de 1,4% del PIB y un aumento de los ingresos por cotizaciones del 0,3%.

En 2027, se exigirá haber cotizado 37 años, dos años más que hasta ahora. Este aumento supondrá una reducción adicional de la cuantía de la pensión de entre un 4% y un 8%, según el Instituto de Actuarios Españoles.

El aumento del periodo objeto de cálculo supondrá una reducción de entre un 7% y un 9% en la cuantía de la pensión, según el Instituto de Actuarios Españoles, ya que se introducirán en el promedio sueldos más antiguos, que suelen ser inferiores.

Respecto de las jubilaciones anticipadas estas se endurecen y los coeficientes reductores por cada año de anticipación se elevan manteniendo el acceso a partir de los 63 años de forma voluntaria e involuntaria a partir de los 61 años con las condiciones expuestas anteriormente. Esto afecta al sistema y distorsiona la reforma emprendida para alargar la edad de jubilación dado que estudios recientes han situado la edad media de jubilación en España en torno a 64 años.

### **Reforma ley 23/2013 de 23 de diciembre. Índice de revalorización y factor de sostenibilidad**

El índice de revalorización que afecta a todas las pensiones desde el año 2014 supone un ajuste significativo en la contención del gasto , ya que las pensiones no se incrementa en función del IPC sino un mínimo del 0.25% y un máximo del  $IPC+0.50$  , dependiendo de la situación económica del país , lo que se traducirá en pensiones menores y jubilados con menor poder adquisitivo , ya que afectara tanto a los nuevos jubilados como a los que ya lo están pues se aplica sobre todas las pensiones en su modalidad contributiva , de conformidad con lo establecido en el art. 58 del rd8/2015 de LGSS el índice se calcularía :

**Artículo 58. Revalorización.1.** Las pensiones contributivas de la Seguridad Social, incluido el importe de la pensión mínima, serán incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. A tal efecto, el índice de revalorización de pensiones se determinará según la siguiente expresión matemática:

$$IR_{t+1} = \bar{g}_{I,t+1} - \bar{g}_{p,t+1} - \bar{g}_{s,t+1} + \alpha \left[ \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$

Siendo:

IR = Índice de revalorización de pensiones expresado en tanto por uno con cuatro decimales.

t+1 = Año para el que se calcula la revalorización.

$\bar{g}_{I,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{p,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno del número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{s,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores del efecto sustitución expresado en tanto por uno. El efecto sustitución se define como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año.

$I_{t+1}^*$  = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$G_{t+1}^*$  = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social.

$\alpha$  = Parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33. El valor del parámetro se revisará cada cinco años.

En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del Índice de Precios de Consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año  $t$ , más 0,50 por ciento.

3. Para el cálculo de la expresión matemática se considerará el total de ingresos y gastos agregados del sistema por operaciones no financieras (capítulos 1 a 7 en gastos y 1 a 7 en ingresos del Presupuesto de la Seguridad Social) sin tener en cuenta los correspondientes al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y al Instituto de Mayores y Servicios Sociales. A los efectos de su utilización en el cálculo del índice de revalorización, y respecto de las cuentas liquidadas, la Intervención General de la Seguridad Social deducirá de los capítulos anteriores aquellas partidas que no tengan carácter periódico.

No obstante, no se incluirán como ingresos y gastos del sistema los siguientes conceptos:

a) De los ingresos, las cotizaciones sociales por cese de actividad de trabajadores autónomos y las transferencias del Estado para la financiación de las prestaciones no contributivas, excepto la financiación de los complementos por mínimos de pensión.

b) De los gastos, las prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos y las prestaciones no contributivas, salvo los complementos por mínimos de pensión.

4. A efectos de proceder a la estimación de los ingresos y gastos de los años  $t+1$  a  $t+6$ , a utilizar en el apartado 2, el Ministerio de Economía y Competitividad facilitará a la Administración de la Seguridad Social las previsiones de las variables macroeconómicas necesarias para la estimación de los mismos.

5. Anualmente se publicará el valor de las variables que intervienen en el cálculo del índice de revalorización.

6. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal emitirá opinión conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, respecto de los valores calculados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la determinación del índice de revalorización de las pensiones aplicable en cada ejercicio.

7. El importe de la revalorización anual de las pensiones de la Seguridad Social no podrá determinar para estas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular.

A modo de reflexión y después de releer el artículo 58.4 me inquieta la falta de transparencia y concreción del mismo, puesto que será el Ministerio quien a través de previsiones y variables macroeconómicas proceda a establecer los datos que fijaran el índice anualmente, lo cual dependerá de previsiones y variables establecidos por ellos que pueden o no ser ajustadas y reales

### **-Factor de Sostenibilidad**

<sup>7</sup>Las reformas llevadas a cabo por numerosos países de la Unión Europea en relación con la implantación del factor de sostenibilidad, a efectos de garantizar la viabilidad del correspondiente sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo, se han realizado de diferentes maneras, afectando a parámetros como la edad de jubilación, los años cotizados o el importe de la pensión inicial, de modo exclusivo o, en algunos supuestos, combinando algunos de ellos.

En la regulación efectuada por esta ley, el factor de sostenibilidad ajusta la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior. Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos.

Su finalidad es mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes, conforme al mandato del artículo 50 de la Constitución Española.

Este factor asegura el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajusta la equidad intergeneracional, si bien sólo respecto de las pensiones de jubilación.

---

<sup>7</sup> preámbulo II de la ley 23/2013

De entre las diferentes fórmulas matemáticas para su aplicación, y a los efectos de conseguir una mayor estabilidad frente a posibles fluctuaciones anuales de la esperanza de vida a una determinada edad, se ha optado por utilizar períodos quinquenales para determinar la evolución de dicha esperanza de vida, tal y como prevé la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

El primer año para su aplicación será el ejercicio 2019, permitiendo un período suficientemente amplio como para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario.

La introducción del factor de sostenibilidad constituye una medida cualitativamente distinta a las medidas reformadoras llevadas a cabo con anterioridad, por cuanto lo que se implanta no es un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino un instrumento de reequilibrio o de ajuste automático de las mismas, en función de la evolución de la esperanza de vida, hasta ahora inexistente.

Por tanto, el factor de sostenibilidad es un parámetro adicional a los ya existentes para el cálculo de la pensión de jubilación inicial, que ayuda a conseguir una cuantía media de las pensiones compatibles con el nivel de gasto total destinado a esas pensiones y a mantener el equilibrio financiero del sistema a medio y largo plazo.

Para su cálculo hay que tener en cuenta la base reguladora de la pensión. Para obtener el 100% de la base, la pensión completa, es necesario cotizar 37 años en el sistema, algo que con los índices de paro y el retraso en la entrada del mercado de trabajo de los más jóvenes cada día es un poco más complicado, aunque el aumento de la edad de jubilación a los 67 años ayudará a conseguirlo.

La fórmula del factor de sostenibilidad se calcula multiplicando el factor de sostenibilidad del año anterior, que para el arranque de su aplicación en 2019, el de 2018 será tomado como uno, multiplicado por la esperanza de vida a los 67 años. Esta se calcula como la raíz quinta de la esperanza de vida en 2012 dividido entre la esperanza de vida en 2017. Los cálculos se aplicarán siempre en quinquenios. De esta forma el aumento de la esperanza de vida acaba afectando al cálculo de la pensión.

Según informe del Banco de España sobre el sistema público de pensiones en España, retos y alternativas de mejora, documento ocasional núm. 17701 de 2017 [El factor de](#)

sostenibilidad, por su parte, reduciría la pensión inicial en torno a un 7 % en 2030 y un 12 % en 2040. La operativa del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización reduciría el déficit del sistema en aproximadamente 1 décima de PIB al año (a pesar de las presiones al alza sobre el gasto provenientes del incremento en el número de pensiones y del efecto sustitución), con lo que el sistema alcanzaría una situación de equilibrio a partir de la segunda mitad de la década de 2020

Esta corrección del déficit se lograría principalmente por el índice de revalorización. Esto es así porque el factor de sostenibilidad afecta únicamente a las nuevas pensiones, mientras que el índice de revalorización repercute en el *stock* de pensiones en vigor.

## **6. COMPARATIVA DENTRO DEL MARCO EUROPEO, ESPECIAL REFERENCIA AL SISTEMA SUECO Y DANÉS <sup>8</sup>**

Sirva a modo de ejemplo un recorrido sobre los países del entorno europeo que en mayor o menor medida han debido realizar reformas en sus sistemas a fin de poder enfrentarse a los nuevos retos.

En la siguiente tabla se realiza un resumen significativo sobre jubilación aunque nos centraremos en el estudio de un modelo totalmente diferente al español, modelo sueco basado en cuentas nocionales y uno de los mejores sistemas de pensiones el danés.

---

<sup>8</sup> Revista Seguridad Social Activa - Internacional

## Jubilaciones en Europa: recorrido por países

Un mapa de cómo han quedado la jubilación ordinaria y anticipada en 15 países europeos tras las últimas reformas.

ACTIVA/Julio de 2013



### ALEMANIA.

La edad de la jubilación ordinaria aumentará progresivamente desde 2012 hasta 2029 a 65 y 67 años, en función de los años cotizados. La jubilación anticipada se aplica a partir de los 63 años, a las personas nacidas antes de 1952 y con al menos 15 años de cotización (entre otros requisitos). Esta pensión se reduce en un 0,3% por cada mes de anticipación de la edad ordinaria de jubilación. Las mujeres nacidas antes de 1952 tienen un régimen distinto.



### AUSTRIA.

Se requieren 45 años cotizados para acceder a la jubilación con el importe íntegro a los 65 años en el caso de los hombres. Las mujeres, a los 60 años (que sube hasta los 65 de forma gradual entre 2024 y 2033). Hay varias opciones de jubilación anticipada. Una de ellas es la pensión-corredor (corridor-pension) a la que se accede con al menos 37,5 años de cotización -aumenta gradualmente a 40 años entre 2013 y 2017- a la edad de 62 años (ambos sexos) y que tiene una reducción del 4,2% por año de anticipación -5,1% desde 2017-.



### BÉLGICA.

Con 45 años de cotización, la edad de jubilación ordinaria con el importe íntegro son los 65 años. Existe la posibilidad de jubilarse anticipadamente desde los 60 años si se ha cotizado 35, sin coeficientes reductores. Con la última reforma de 28/12/2011, este régimen se ha endurecido y prevé aumentar la edad a 62 años en el 2015 y aumentar el período de carencia a 40 años.



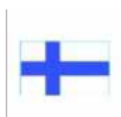
### DINAMARCA.

Para la pensión nacional (un mínimo garantizado independiente de la pensión que se obtiene por aportaciones individuales), hay un requisito de 40 años de residencia entre los 15 y 65 años. La edad ordinaria de jubilación es de 65 años y, de acuerdo con la reforma de 2011, aumenta gradualmente para la pensión nacional y la individual a 67 años entre 2019 y 2022. Existe una modalidad de pensión anticipada de base voluntaria que de acuerdo con la reforma de 2011 aumenta de 60 a 62 años entre 2014 y 2017, y a 64 años en el período 2018-23.



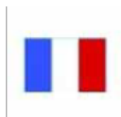
### ESPAÑA.

A partir de 2027 deberá acreditarse 38 años y medio cotizados para jubilarse con 65 años, la actual edad ordinaria de jubilación. Desde 2013 a 2027 se establece la edad de jubilación entre 65 y 67, en función de los años cotizados. La jubilación anticipada será dos años inferior a la jubilación ordinaria a lo largo de ese periodo transitorio y acabará establecida en 2027 entre los 63 y los 65 años, en función de los años cotizados.



### FINLANDIA.

Para la pensión nacional (un mínimo garantizado independiente de la pensión que se obtiene por aportaciones individuales), hay un requisito de 80% de tiempo de residencia entre los 15 y 65 años. La edad ordinaria de jubilación para la pensión nacional son los 65 años. Para la pensión contributiva individual, la edad va de los 63 a los 68 años. Existe la jubilación flexible dentro de la pensión contributiva individual desde los 63 a los 68 años (desde los 63 años la pensión aumenta un 4,5%). A partir del 1 de enero de 2013 se ha suprimido la pensión de vejez (old age pension) a los 62 años para parados de larga duración nacidos a partir de 1958. Asimismo se ha suprimido la jubilación anticipada de la pensión contributiva para los nacidos a partir de 1952.



### FRANCIA.

El tiempo de años cotizados es de 164 trimestres para los nacidos antes de 1952 y se jubilan ordinariamente, en función del tiempo cotizado entre los 60 y 65 años. Para los nacidos a partir de 1955 se requieren 166 trimestres cotizados para jubilarse ordinariamente, según la última reforma de 2011, a entre los 62 y los 67 años (aumento gradual entre 2017 y 2022). La jubilación anticipada para los nacidos antes de 1952 es a los 60 años si no reúnen las condiciones para una pensión completa del Régimen General y se aplican coeficientes reductores trimestrales. Para los nacidos a partir de 1956 existe la jubilación anticipada desde los 56 años: está pensada para carreras de cotización largas que reúnen, entre otras, las condiciones para una pensión completa del Régimen General y han empezado a trabajar antes de los 18 años (43 años cotizados a partir de 2012).



### GRECIA.

Los años de cotización requeridos para alcanzar la pensión íntegra son 37 años, que serán 40 a partir de 2015. A partir de 2013, la edad ordinaria de jubilación para ambos sexos son los 65 años. La jubilación anticipada es a partir de los 60 años y, de acuerdo con la nueva legislación de 2011, con un coeficiente del 6% por cada año (para aquellos que se jubilan entre los 60 y los 65 y tienen menos de 40 años cotizados).



#### IRLANDA.

Para la pensión estatal mínima se requiere una media anual de 48 contribuciones. La edad ordinaria de jubilación está establecida en los 65 y 66 años, que aumentará respectivamente a los 67 y 68 en 2028. No existe la jubilación anticipada.



#### ITALIA.

Los hombres deben cotizar 42 años y un mes para obtener la pensión íntegra. Su edad ordinaria de jubilación son los 66 años. Las mujeres deben cotizar 41 años y un mes, y su edad ordinaria son los 62 años. En 2021, la edad serán los 67 años para ambos sexos. La modalidad de jubilación anticipada conocida por "exit window mechanism" se ha suprimido. Los trabajadores con un sistema de previsión con "cuentas notacionales" (NDC) podrán jubilarse anticipadamente en 2012 si han cotizado 42 años y 1 mes, en el caso de los hombres y 41 años y 1 mes de la mujer, y siempre que la pensión sea al menos 2,8 veces el subsidio social. En el caso de jubilarse antes de los 62 años se aplican penalizaciones.



#### LUXEMBURGO.

40 son los años de cotización para alcanzar la pensión íntegra. La edad de jubilación son los 65 años.



#### PAÍSES BAJOS.

Para alcanzar el importe íntegro de la pensión se exige estar asegurado continuamente entre los 15 y los 65 años. La edad ordinaria de jubilación serán los 65 y los 67 años a partir de 2023. El proyecto de ley enviado al Parlamento en 2011 establece la posibilidad de jubilarse anticipadamente dos años antes de la edad ordinaria, con un coeficiente reductor del 6,5% anual.



#### PORTUGAL.

Se requieren 40 años de cotización para alcanzar el importe íntegro de la pensión. La edad ordinaria de jubilación se fija en los 65 años. Es posible jubilarse anticipadamente desde los 55 años de edad y acreditando 30 años cotizados (en ese caso se aplica una penalización anual del 6% anual). No obstante, un decreto de 2012 establece la suspensión de las normas de anticipación de la pensión de jubilación.



#### REINO UNIDO.

30 años es la cotización necesaria para acceder a la pensión básica estatal desde abril de 2010. La edad ordinaria de jubilación de los hombres está fijada en 65 años. La de las mujeres, en 60, edad que va aumentando gradualmente hasta los 65 entre 2010 y 2018. Entre 2018 y 2020, la edad ordinaria de jubilación aumentará para ambos sexos hasta los 66 años. No existe la jubilación anticipada.



#### SUECIA.

Para la pensión garantizada se requieren 40 años de residencia en el país; para la pensión contributiva, 30 años de cotización; y para la pensión premium simplemente no existe el concepto de pensión máxima por tiempo de cotización. La edad ordinaria de jubilación oscila entre 61 y 67 años para la pensión contributiva y la premium. Para la pensión garantizada la edad son 65 años.

## -Sistema pensión Suecia

El antiguo sistema de pensiones sueco databa de 1960 y consistía básicamente en un sistema de prestación definida con dos partes, una pensión básica independiente de las contribuciones y una pensión suplementaria vinculada a las contribuciones realizadas. Para disfrutar de una pensión completa, un trabajador debía haber cotizado durante 30 años y el importe de la pensión se calculaba en función de los ingresos de los 15 "mejores" años.

En 1984 se nombró una Comisión para la elaboración de una propuesta de reforma del sistema de pensiones. Las motivaciones para emprender esta reforma fueron principalmente la de dotar al sistema de una mayor equidad entre contribuciones y prestaciones y hacerlo financieramente más estable. Esta Comisión presentó su informe y una Comisión Parlamentaria finalmente en 1998 se aprobó la reforma con un elevado grado de consenso político. Para la introducción y puesta en vigor del nuevo sistema de



pensiones que empezó en 2001, se estableció un periodo de transición por el que los trabajadores nacidos antes de 1938 permanecen en el sistema antiguo y los nacidos después de 1954 están cubiertos completamente por el nuevo. El sistema nace bajo el principio de una corona de contribución, una corona de derecho de pensión.

Cada trabajador tiene una "cuenta individual" (cuentas nocionales) en la que se anotan las contribuciones realizadas tanto por trabajador como por la empresa. El saldo de esa cuenta nocional representa el derecho acumulado de pensión futura. Anualmente, los trabajadores suecos reciben el denominado "Sobre Naranja", en el que se les informa del saldo acumulado en su cuenta.

Bajo el nuevo sistema, la pensión se calcula con las contribuciones realizadas desde los 16 años y durante toda la vida laboral. El derecho a solicitar las pensiones contributivas comienza a los 61 años y no existe límite máximo para la edad de jubilación. La pensión no contributiva es solo exigible a partir de los 65 años. El modelo cuenta con tres tipos de pensión: dos contributivas, la "inkomstpension" y la "premiepension" y una no contributiva para trabajadores sin ingresos o con ingresos bajos, denominada "garantipension".

La "inkonstpension" y la "premiepension" se financian con las contribuciones realizadas por empresas y trabajadores. Del importe aportado al nuevo sistema, un 18,5% del salario, un 16% está destinado a financiar la "inkonstpension" y un 2,5% a la "premiepension". La "inkonstpension" funciona como sistema de reparto en el que las contribuciones realizadas financian los pagos por prestaciones. Por el contrario la premiepension es un sistema de capitalización puro en el que los trabajadores pueden elegir entre diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades gestoras privadas.

La rentabilidad de los dos modelos, también funciona de forma diferente. La revalorización de la cuenta individual correspondiente a la "inkonstpension", se determina en función del crecimiento medio de los salarios a través de un índice que anualmente calcula una agencia pública. La revalorización de la "premiepension" dependerá exclusivamente de la evolución de las valoraciones de las carteras de los fondos de pensiones en los que se haya invertido las contribuciones. Una vez se solicita la prestación por un ciudadano, el importe de la pensión se determinará en función del capital acumulado en la cuenta individual del trabajador y de un factor de conversión del capital en renta vitalicia. Una novedad importante de la reforma radica en que este factor de conversión es diferente para cada grupo de individuos nacidos en un año, en función de

su esperanza de vida estimada. Así, a medida de que, como es previsible, la esperanza de vida de generaciones futuras aumente, la pensión a la que tendrá derecho un trabajador para una misma cantidad de contribuciones realizadas será menor.

El sistema de reparto cuenta con un segundo mecanismo de ajuste a fin de mantener un equilibrio entre contribuciones y prestaciones. Si en un ejercicio los activos del sistema, definidos como la suma de las contribuciones, son inferiores al importe de las prestaciones previstas, el crecimiento tanto de las pensiones como de los derechos acumulados en las cuentas individuales se reducen hasta que se recupera el equilibrio del sistema. Este cálculo es regulado por ley. Este mecanismo de ajuste entró en funcionamiento en 2010 por primera vez. Adicionalmente, al igual que en el caso español, el sistema de reparto en Suecia cuenta con varios fondos de reserva. En el caso de no haber realizado contribuciones o que estas no lleguen a unos niveles mínimos, la pensión se complementaría con la pensión no contributiva o "garantipension". Ésta es una pensión no contributiva y se financia a través de impuestos.

Los trabajadores suecos cuentan, posiblemente, con la mayor cobertura a través de planes de pensiones de empleo los cuales son, al igual que en el caso español, complementarios del sistema público y de capitalización individual. Aproximadamente el 90% de sus trabajadores son partícipes de uno de los cuatro principales planes de pensiones de empleo. La adhesión es cuasi obligatoria y sus condiciones son fruto de negociación colectiva a nivel nacional entre organizaciones empresariales y sindicales con lo que las condiciones son relativamente homogéneas. La contribución a estos planes varía entre el 2% y el 5% del salario.

El modelo de pensiones en Suecia se basa en tres pilares fundamentales:

1. Garantizar una pensión mínima a los mayores de 65 años que con sus cotizaciones no hayan alcanzado un mínimo. En este caso es el Estado quien se encarga de completar la parte que falta.
2. Obligatoriedad de un sistema de capitalización individual con planes de pensiones de empleo a los que aportan un 7% de su sueldo bruto con contribuciones definidas. Más del 90% de los empleados cuentan con uno, aunque las empresas también aportan a este plan (un 10% del salario bruto). El tipo de cotización total es de un 18,5%. De ese porcentaje, el 16 % se destina a la cuenta nocional y un 2,5% a un plan de pensiones individual. El dinero que destina a la cuenta nocional

el Estado lo deposita en uno de los cuatro fondos de reserva que tiene el sistema público de pensiones.

3. Un sistema de capitalización privado, al que aportan ese 2,5% a un plan de pensiones individual. Existen 5 tipos de fondos para distribuir el ahorro y los ciudadanos pueden disponer del dinero ahorrado a partir de los 61 años.

### **-Sistema de pensión Danés**

En el ranking mundial de pensiones, Dinamarca está catalogado en el nivel A con un índice de más de 80 puntos, según el informe Global Pensión Index de la prestigiosa consultora australiana Mercer.

Se basa en una pequeña pensión pública complementada por una pensión privada. La pensión pública básica asciende a un máximo del 17% del salario medio (4 mil euros anuales), y sólo se puede acceder a los 67 años y tras cotizar 40 años. El resto de la pensión danesa procede de los fondos privados (el ATP, de contribución obligatoria y otros voluntarios).

Sólo las personas con insuficiente pensión privada son complementadas con una pensión básica pública –denominada “Folkpension”– que asciende a 5 mil euros anuales adicionales. Si bien la edad de pensión es de 65 años, en 2015 el gobierno determinó que se subiría gradualmente hasta los 69 años a 2030.

Dos tercios del aporte obligatorio los pone el Estado (equivalente al 3% del sueldo) y el tercio restante lo financia el trabajador. A ello se suma el ahorro personal opcional y la institución financiera que administra el dinero son elegidas por el empleado y están libres de impuestos.

El nórdico país aparece, además, en los lugares cimeros en transparencia, competitividad, tiene la más baja percepción social de corrupción y pleno empleo.

Pero tiene un fuerte sistema impositivo que llega a cobrar hasta el 67% de quienes tienen mayores ingresos, aunque el impuesto a las empresas es de un bajo 22%, El impuesto del IVA es del 25%, y el impuesto a la electricidad es del 60%. Además, tiene una larga lista de impuestos específicos a los productos petrolíferos, carbón, gas natural, emisión de CO2, los platos, vasos, cubiertas de plástico, las baterías, el agua, el despilfarro del agua, los neumáticos, los helados, el azúcar, el tabaco, el juego, las nueces, almendras y los seguros, entre otros.

El mercado laboral es flexible y altamente liberalizado. No hay salario mínimo interprofesional y la indemnización por trabajador es de un máximo de seis meses de salario para quienes tengan una antigüedad laboral de 15 años.

Las negociaciones colectivas se han ido descentralizando durante los últimos 30 años para acercarla al nivel de las empresas en la mayoría de los asuntos relevantes como salarios y horas de trabajo. De hecho, el 25% de los trabajadores daneses ni siquiera están cubiertos por un convenio colectivo en el sector privado, sino que negocian en forma particular.

Hemos analizado dos de los mejores sistemas de pensiones europeos el de Dinamarca y el de Suecia muy similares pues ambos utilizan sistemas de cuentas nocionales o sistemas privados, ambos países tienen unas especialidades en la tasa impositiva y de flexibilidad del mercado de trabajo no extrapolables a España. La tasa impositiva de cotizaciones sociales es mucho más baja que la española que dependiendo del régimen y actividad se sitúa en torno al 31.9% o 37.6%. Los salarios y el mercado de trabajo también son mucho más rígido puesto que se ha intentado flexibilizar con las continuas reformas pero aún seguimos manteniendo la indemnización por despido de las mal altas de la zona euro.

## **7. CONCLUSIONES**

Tras analizar las últimas reformas dentro de las directrices marcadas por la unión europea a fin de prevenir y dotar al sistema de parámetros de ajuste para hacer frente al incremento de gasto en pensiones, y tras analizar el contexto mediante proyecciones de población y enumerar las variables macroeconómicas y las formas de cálculo más utilizadas para saber si un sistema es sostenible a largo plazo hemos de concluir que aunque dichas reformas suponen un ahorro significativo a largo plazo, supondrá un coste que soportaran las nuevas generaciones ya que pagaran más para cobrar menos. Esto es incuestionable por lo tanto será fundamental contar con la mayor transparencia e información posible a la hora de tomar decisiones de cara a planificar correctamente la jubilación. Existe una presión y alarma desde el sector privado de aseguramiento sobre la insostenibilidad del sistema, y que desde el gobierno es alentada pues aconseja a los ciudadanos a suscribir planes complementarios de ahorro.

Los sistemas más fuertes y sostenibles de la zona euro como hemos analizado cuentan con un sistema complementario o cuentas nocionales, pero hemos de tener en cuenta el contexto socioeconómico del país antes de poder realizar cualquier extrapolación,

tengamos en cuenta que el sistema de cuentas nocionales también sufre los periodos de crisis financiera y puede decaer la rentabilidad de los mismos.

Según la previsión del Banco de España y estudios realizados el sistema con estas reformas permitiría conseguir un ahorro de entre un 30 % y un 40 % del gasto previsto en pensiones en el largo plazo en ausencia de estas medidas, si bien por sí mismas no garantizaría, de confirmarse las proyecciones demográficas descritas, la sostenibilidad del sistema ya que seguía sin estar asegurada sin recurrir a nuevas reducciones del gasto o a aumentos de los ingresos. En todo caso, incluso en el escenario más optimista con una evolución muy favorable de la tasa de empleo, población activa por aumento en las migraciones y productividad para que el gasto en pensiones se mantenga en niveles similares al actual la tasa de sustitución de las pensiones a largo plazo debería disminuir significativamente, si no se introducen incrementos en los ingresos que sirven para fi nancear este gasto.

En la misma línea se pronuncia J. Ignacio Conde-Ruiz en el trabajo medidas para restaurar la sostenibilidad de las pensiones en las que desarrolla y analiza factores como suficiencia en el empleo , aumento de salarios , aumento de cotizaciones sociales o impuestos generales , concluyendo que aunque dichos factores aumentasen no se consigue que el sistema público de pensiones mantuviera tanto su naturaleza contributiva como las tas tasa de sustitución ofrecida hasta la fecha .

Dicho autor aboga por la implantación de cuentas nocionales en la línea de Suecia que reforzaría la contributividad del sistema con mecanismo de ajuste automático frente a cambios demográficos y económicos, dicho sistema restablece el equilibrio actuarial entre contribuciones realizadas y pensiones recibidas.

Ciertamente el sistema deberá acometer nuevas medidas y reformas a fin de asegurar la sostenibilidad a largo plazo y la restauración de la equidad y proporcionalidad dado que las últimas reformas supondrán unas pensiones más bajas ya no solo por alargar el periodo de cálculo y la edad sino porque existe un grupo numeroso de población que debido a la fuerte crisis económica se ha visto forzado a abandonar la vida activa y por tanto con el nuevo cálculo en el que se limitan la integración de las lagunas de cotización , estos verán su prestación mermada considerablemente sino suscriben convenios especiales , lo cual supone destinar parte de su ahorro en una situación de inactividad al pago de cotizaciones para percibir en un futuro menor prestación , sería más justo y

proporcional que se tomaran en cuenta todas las cotizaciones a lo largo de la vida laboral y no solamente la de los últimos 25 años.

Asimismo sería más equitativo el incremento de la pensión máxima en igualdad al incremento producido en la pensión mínima dado que de lo contrario existe un perjuicio para aquellos trabajadores que cotizan lo máximo respecto del resto, el mayor esfuerzo contributivo al sistema debe ser proporcional como mínimo en el establecimiento de topes, de lo contrario desincentiva dado que si un trabajador va a percibir la misma pensión con 15 años cotizados que con 20 años por efecto del complemento de mínimos y de los porcentajes aplicables en su estrategia de jubilación optara por contribuir lo mínimo al sistema ya que percibirá lo mismo, la pensión mínima.

De otra parte el legislador en los procesos de homogenización de los diferentes regímenes que engloban el sistema denota una gran discriminación en la forma de acceso a jubilación y cálculo de la misma para los trabajadores autónomos, no considerando la integración de lagunas en periodos de inactividad. Estas diferencias han sido al menos subsanadas para los trabajadores a tiempo parciales introduciendo el coeficiente de parcialidad para las reglas de carencia y calculo.

Teniendo en cuenta que en agosto de 2017 las pensiones de la seguridad social ascienden a 9.532.495 millones, de las cuales de jubilación son 5838160 millones, lo que supone el 61.24% del gasto, la pensión media de jubilación se sitúa en el tramo de 800 a 900 euros, el número de afiliados en el mismo periodo asciende 18.489.329 millones, la tasa de paro se sitúa en el 18.75% y el PIB se encuentra en el 3.1%, todas estas cifras dan una idea de que será necesario afrontar nuevas reformas para asegurar la sostenibilidad a largo plazo, las reformas realizadas solo son un parche el sistema necesita una reforma estructural seria, entre las medidas apuntadas en numerosos estudios, algunas compartidas y otra no serían:

- Alargar la edad legal de jubilación a 70 años, debido a una mayor esperanza de vida y que dependiendo de la actividad sería factible
- Incrementar los impuestos, esto afectaría a la totalidad de la población y por tanto supondría una mayor pérdida de poder adquisitivo para los futuros jubilados ya que la presión fiscal es soportada por todos.
- Incrementar las cotizaciones sociales podría suponer una disminución en el empleo al afectar directamente a la competitividad en el mercado.
- Incrementar la cotización de algunos colectivos, autónomos por ejemplo, está ya fue incrementada con efectos de enero de 2014 para autónomos societarios y aquellos con

más de 10 trabajadores, siendo obligados a cotizar por la base mínima del grupo 1 , elevando de esta forma las cotizaciones de dicho colectivo , pero no excesivamente.

- Computar toda la vida laboral , aun cuando los salarios suelen ser más altos a edades avanzadas , en algunas situaciones como situaciones de desempleo prolongado les sería beneficioso y más equitativo y proporcional , al menos podría ser a elección del trabajador el periodo objeto de cálculo para evitar esas desigualdades como sucede en otros sistemas europeos, y de esta forma contemplar las singularidades de cada carrera de cotización

- Mayor proporcionalidad en porcentaje aplicable según años cotizados, recordemos que con 15 años se aplica el 50% y para el resto el porcentaje es menor, sería recomendable incrementar el periodo mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación en la modalidad contributiva e incentivar las carreras largas de cotización situándonos en la mitad de la vida activa 20 o 25 años.

- Penalizar los periodos de desempleo en modalidad contributiva a la hora de calcular la jubilación , dicha medida no la comparto, aun cuando el periodo medio de desempleo contributivo coincide con la duración máxima 24 meses , entendemos que dicha medida atenta contra los principios de solidaridad y del propio Estado de bienestar , sería más adecuado endurecer los mecanismos de control y lucha contra el fraude en el percibo de dichas prestaciones.

-Establecer un sistema de capitalización , en este caso se debería tener en consideración la deuda implícita , es decir la cuantía de partida que debería tener dotado el fondo , esto necesitaría un volumen de recursos inexistente en el sistema actualmente , tengamos en cuenta que el fondo de reserva actual de la seguridad social no cubriría el gasto en pensiones contributivas más de siete u ocho meses .

Concluyendo será inevitable si deseamos asegurar nuestro futuro poder adquisitivo establecer planes de ahorro complementarios, ya que el sistema está estructurado para pagar más y recibir proporcionalmente menos, por lo que según nuestra capacidad económica deberemos destinar nuestra renta a inversiones , ahorro , planes de pensiones o compatibilizar pensión y trabajo para asegurar el mantenimiento de poder adquisitivo en edades en las que las necesidades y el gasto es mayor, dado que por lo general se pasa a estados dependientes en los que las necesidades y los costes se duplican

## 8. BIBLIOGRAFIA

- Real Decreto 8/2015 establece la ley general de seguridad social
- Estudios INE proyección población 2016-2050
- Estadísticas publicadas por seguridad pensional respecto cuantía y número de pensiones agosto 2017
- Informe remitido al Congreso diciembre 2016 sobre Fondo de Reserva de la seguridad social
- Revista seguridad social Activa internacional
- Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas y sostenibles. Comisión Europea
- Informe sobre adecuación de pensiones 2012. Comisión Europea
- The agente Report 2015. Comisión Europea
- Valoración de la Reforma del sistema de pensiones español de 2011 desde la óptica de viabilidad financiero actuarial .Un análisis a través de MCVL. Dr. Robert Meneu Gaya. 2012
- El balance actuarial como indicador de solvencia del sistema de reparto. Maria del Carmen Boado y Carlos Vidal. Instituto Valenciano de investigaciones económicas SA
- El límite máximo de las pensiones públicas .Generosidad y Contributividad. Roció gallego Losada. Revista de Derecho del Trabajo y seguridad social 39(2014)
- La reforma silenciosa: los efectos de los límites máximos y mínimos en pensiones y cotización sobre la sostenibilidad del sistema. J Ignacio Conde-Ruiz. FIPROS 2011. Universidad complutense de Madrid y FEDEA.
- Las reformas de 2011 y 2013 del sistema de pensiones de jubilación español .Beatriz Rosado Cebrián e Inmaculada Domínguez Fabián. Revista de Estudios económicos y empresariales.
- Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre las sostenibilidad del sistema público de pensiones en España. Propuestas de Reforma. Daniel Palacios Marcos. Investigación premiso FRIPOS
- El sistema público de pensiones en España .Situación actual, retos y alternativas de mejora. Documentos ocasionales 1701 /2017. Pablo Hernández de Cos, Juan Francisco Jimeno y Roberto Ramos. Banco de España
- El factor de sostenibilidad en España. María Antonia Pérez Alonso. Revista jurídica de los Derechos sociales. Lex social, vol 6 num2/2016



- Medidas para restaurar la sostenibilidad financiera de las pensiones. J.Ignacio Conde-Ruiz. FEDEA 2017/04
- La Reforma de la jubilación: Políticas de pensiones y políticas de empleo. José Luis Tortuero Plaza
- La información global e individual del sistema español de seguridad social: Propuestas para su mejora. Carlos Vidal Meliá
- Crisis económica y sostenibilidad de las pensiones de jubilación y los sistemas de provisión privados. Alfonso Arellano Espinar

Páginas web.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)

<http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/index.htm>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724&p=20170628&tn=2>

<http://www.ine.es/>

<https://www.bde.es/bde/es/>

<https://www.actuarios.org/>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:ES:PDF>

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf)

<http://www.finanzas.com/noticias/economia/20150915/pensiones-claves-modelo-sueco-3237570.html>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_es.pdf)

<http://www.ahoranoticias.cl/noticias/economia/176884-los-cinco-paises-con-mejores-sistemas-de-pensiones-del-mundo.html>

<http://www.rtve.es/noticias/20131231/como-afectaran-pension-ultimas-reformas-pensiones/593241.shtml>

<https://www.bbva.com/es/pensiones-tienen-vecinos-europeos/>