

LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

SITUACIÓN ACTUAL, COMPARACIÓN CON OTROS PAÍSES Y PROPUESTAS
DE MEJORA



AUTOR: ALFONSO DE PASCUAL CANO

DIRECTORA: ANGELINA LAZARO ALQUÉZAR
Facultad de Derecho
Febrero 2021



INDICE

1.	INT	TRODUCCIÓN3
2.	EL	SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA4
	2.1.	Legislación actual4
	2.2.	Características esenciales del sistema público en lo relativo a la jubilación5
	2.3.	Los planes de pensiones privados en España11
	2.4.	Problemas que amenazan la sostenibilidad del sistema15
3.	EL	MELBOURNE MERCER GLOBAL PENSION INDEX (MMGPI)21
	3.1.	Método de cálculo utilizado21
	3.2.	Resultados obtenidos por el sistema de pensiones español24
4.	LO	S SISTEMAS MEJOR VALORADOS POR EL MMGPI26
	4.1.	Países Bajos, el mejor del mundo26
	4.2.	Dinamarca, un sistema mixto exitoso31
	4.3.	Australia, el sistema de capitalización de referencia33
	4.4.	Suecia y su gran reforma del sistema de pensiones
5.	PR	OPUESTAS DE MEJORA DE LA SITUACIÓN ACTUAL39
	5.1.	Comentarios sobre las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo39
	5.2.	Restablecer la revalorización de las pensiones conforme al IRP41
	5.3. de jub	Aplicar el Factor de Sostenibilidad o un mecanismo similar para vincular la edad pilación a la esperanza de vida42
	5.4. la pen	Incrementar el número de años utilizados para el cálculo de la base reguladora de sión de jubilación43
	5.5. cuanti	Aplicar los coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria a la ía de la pensión de jubilación en vez de a la base reguladora44
	5.6.	Imponer la obligatoriedad de los planes de pensiones del sistema de empleo46
	5.7. Reser	Incrementar la rentabilidad de los fondos de pensiones privados y del Fondo de va
	5.8.	Incentivos fiscales para los planes de pensiones privados49
	5.9.	Incrementar la prestación por jubilación no contributiva50
6.	CO	NCLUSIONES52
B	IBLIO	GRAFÍA GENERAL54

LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

AIReF: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal

CE: Constitución Española de 1978

FS: Factor de Sostenibilidad establecido por la Ley 23/2013

INVERCO: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensión

IPC: Índice de Precios al Consumo

IRP: Índice de revalorización de las pensiones establecido por la Ley 23/2013

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

LGSS: Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

LIRPF: Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

LPFP: Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

LPGE 2021: Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021

MMGPI: Melbourne Mercer Global Pension Index

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PIB: Producto Interior Bruto

PGE: Presupuestos Generales del Estado

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Legislativo

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

SS: Seguridad Social

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado de Derecho, trataré un tema de actualidad que preocupa a la mayor parte de la sociedad española: el sistema público de pensiones y su sostenibilidad y, más concretamente, la pensión de jubilación.

En España, las pensiones con cargo a cotizaciones sociales, o pensiones contributivas, son 4: la pensión de jubilación, la pensión de viudedad, la pensión por incapacidad permanente y la pensión por orfandad. Sin embargo, este trabajo tendrá como objetivo principal el análisis de la pensión contributiva de jubilación, por ser la más relevante en términos económicos. A 1 de noviembre de 2020, la nómina mensual de las pensiones contributivas se situaba en 9955,09 millones de euros, correspondiendo 7144,39 a las pensiones por jubilación (un 71,77% del total)¹.

Actualmente, el sistema español se encuentra entre los peor valorados dentro de los países desarrollados, debido precisamente a su dudosa sostenibilidad. Gran parte de la población joven está convencida de que no cobrará una pensión de jubilación pública suficiente y, con este trabajo, quiero saber si estas convicciones tienen fundamento o no.

Además, mi propósito es analizar las reformas y ajustes que se podrían llevar a cabo para garantizar una pensión digna a las próximas generaciones. Reformas que pueden resultar incómodas de implementar para el poder político por su repercusión a corto plazo pero que, a su vez, pueden ser imprescindibles en el medio y largo plazo.

Con tal fin, en este estudio se abordarán distintos sistemas de pensiones en el mundo, analizando los éxitos y fracasos de cada uno, para tratar de explicar los problemas del sistema español y justificar la mejoría que supondrían las reformas mencionadas.

La elección de este tema se debe a mi interés por conocer los fallos, si los hay, del sistema público de pensiones y proponer soluciones que vayan más allá de opiniones infundadas.

¹ Los datos actuales sobre el sistema de pensiones que se mencionan en este trabajo están extraídos del informe: "Pensiones Contributivas de la Seguridad Social a Noviembre de 2020" que se encuentra en la página web de la SS: https://revista.seg-social.es/2020/11/27/la-nomina-de-las-pensiones-contributivas-de-noviembre-se-situa-en-9-955-millones-de-euros/

2. EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

2.1. Legislación actual

a) La Constitución Española de 1978

El fundamento constitucional del sistema público de pensiones se encuentra en el artículo 41 de la Constitución Española de 1978:

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.

Otro artículo relevante de la carta magna es el artículo 50, según el cual:

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad.

De estos artículos se deriva la obligación constitucional de que exista un sistema público de pensiones y, más concretamente, la obligación de que los jubilados tengan una pensión que les garantice la "suficiencia económica".

b) <u>El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.</u>

Este texto refundido entró en vigor en 2015, en sustitución de la anterior Ley General de la Seguridad Social de 1994. Además, derogó expresamente otras 27 disposiciones legales, con la intención de unificar la regulación relativa a la Seguridad Social.

La LGSS, tal y como indica su artículo 1, desarrolla el derecho de los españoles a la Seguridad Social establecido en el artículo 41 CE.

En esta Ley se regulan tanto las pensiones no contributivas, esto es, la jubilación y la invalidez no contributivas (artículos 363 a 372), como las pensiones contributivas: la

jubilación en los artículos 204 a 215, la viudedad en los artículos 219 a 221, la incapacidad permanente en los artículos 193 a 200 y la orfandad en los artículos 224 y 225.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 109.2 LGSS, el denominado principio de separación de fuentes, las pensiones contributivas son aquellas que se otorgan con cargo a las cotizaciones sociales mientras que las no contributivas son aquellas que financia el Estado con cargo al sistema impositivo general.

2.2. Características esenciales del sistema público en lo relativo a la jubilación

La jubilación en su modalidad contributiva es una pensión vitalicia que se reconoce cuando, alcanzada una edad determinada, se cesa en el trabajo por cuenta ajena (artículo 204 LGSS). Por lo tanto, en base a este artículo y al artículo 109.2 LGSS, se trata de una pensión financiada por las cotizaciones tanto de empresarios como de trabajadores y basada en un sistema de reparto de prestaciones definidas, es decir, las cotizaciones actuales sirven para pagar las prestaciones de las personas jubiladas y éstas no reciben una pensión en función de la cantidad cotizada durante su vida laboral (en ese caso, sería un sistema de aportaciones definidas).

Los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva son: haber cumplido 67 años o 65 si se han cotizado 38 años y 6 meses (art. 205.1.a) LGSS) y haber cotizado por lo menos 15 años, de los cuales al menos dos se deben encontrar entre los 15 años anteriores al momento de causar el derecho (art. 205.1.b) LGSS). Sin embargo, estos mínimos de edad se alcanzarán en 2027, debido a que se están incrementando paulatinamente, situándose la edad de jubilación para 2021 en 66 años para quienes hayan cotizado menos de 37 años y 3 meses y en 65 para quienes hayan cotizado ese tiempo o más.

La cotización actual a la Seguridad Social por contingencias comunes, con la que se financian las prestaciones contributivas², es el 28,30% del salario, del cual un 23,60% corresponde al empresario y un 4,70% al trabajador.³

Respecto a la jubilación en su modalidad no contributiva (arts. 369 y ss. LGSS), esta prestación se financia con cargo a la imposición general y su cuantía se determina anualmente por los PGE. Los requisitos para tener derecho a ella son estar residiendo y haber residido en España por un periodo igual o superior a 10 años y contar con rentas e ingresos inferiores a la cuantía de la prestación. Para el año 2021, la cuantía máxima asciende a 5.639,20€ brutos anuales (art. 44 LPGE 2021) y se reduce en el importe en que las demás rentas del beneficiario excedan del 35% de la misma.

a) La cuantía de las pensiones de jubilación contributiva

La base reguladora de la jubilación contributiva se calcula dividiendo entre 350 la suma de las bases de cotización de los 300 meses anteriores al mes previo al hecho causante (art. 209 LGSS).

La base de cotización está constituida por la remuneración total mensual del trabajador (art. 147 LGSS) y tiene un tope mínimo igual al SMI incrementado en un sexto y un tope máximo establecido anualmente por los PGE (art. 19.2 LGSS). Para 2021, el tope mínimo varía en función del grupo de cotización desde 1.108,33€ para auxiliares administrativos hasta 1.547€ para ingenieros y licenciados.⁴ El tope máximo es 4.070,10€ (art. 119.Dos.1.b) LPGE 2021).

De acuerdo con el artículo 210 LGSS, para el cálculo de la cuantía de la pensión se aplican a la base reguladora los porcentajes siguientes: el 50% por lo primeros 15 años cotizados, el 0,19% por cada uno de los 248 meses siguientes y el 0,18% por los restantes (sin rebasar el 100% de la base reguladora).

² Habría que considerar también las cotizaciones por contingencias profesionales (para accidentes de trabajo y enfermedad profesional) que varían del 2 al 7,15% en función del tipo de actividad desarrollada. La Tarifa de primas se fija anualmente por los PGE y pueden consultarse en: https://www.iberley.es/temas/tarifa-primas-contingencias-profesionales-accidente-trabajo-enfermedad-profesional-2019-6571

³ Datos proporcionados por la página web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537

⁴ Sobre las bases mínimas de cotización actuales: https://www.iberley.es/temas/bases-tipos-cotizacion-regimen-general-seguridad-social-ano-2021-11041

La pensión mínima de jubilación contributiva para 2021 es de 654€ brutos para jubilados casados y la máxima para todas las pensiones es de 2.707,49€.⁵ En caso de que no se alcance el mínimo legalmente establecido y no se perciban "rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales", se tiene derecho al llamado "complemento por mínimos" regulado en el artículo 59 LGSS, que, por su naturaleza no contributiva, debe ser financiado con cargo a aportaciones presupuestarias directas del Estado (artículo 109.2 LGSS). En la actualidad, las pensiones de jubilación con este complemento ascienden a 1.041.798, alrededor de un 17% del total (6.111.538).

b) El Fondo de Reserva de la Seguridad Social

Con la idea de que el equilibrio presupuestario es una de las claves de la garantía de sostenibilidad del sistema de pensiones, se creó este fondo mediante la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, derogada actualmente por el RDL 8/2015 que aprueba la LGSS. El contenido de esta ley se incluyó en los artículos 117 a 127 de la actual LGSS.

El Fondo se dota con los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones contributivas (art. 118 LGSS) y se debe utilizar para financiar las pensiones contributivas en "situaciones estructurales de déficit (...) del sistema de la Seguridad Social", previa aprobación del Consejo de Ministros (art. 121 LGSS).

Actualmente, y desde 2011, las cuentas de la SS registran déficits en su saldo no financiero (la diferencia entre contribuciones y prestaciones) lo que, como se puede observar en el siguiente gráfico, ha ocasionado una fuerte caída del Fondo de Reserva: a cierre de 2019, se situaba en 2.146 millones de euros, cifra que equivale a un 0,17% del PIB⁶.

⁵ Sobre las cuantías mínimas y máximas de las pensiones: https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/pension-maxima-jubilacion

⁶ La cifra del PIB que se utiliza aquí y en cálculos posteriores es de 1.244.757 millones de euros, dato a cierre de 2019 extraído de: https://datosmacro.expansion.com/pib/espana?anio=2019#:~:text=El%20producto%20interior%20bruto%20de,%E2%82%AC

80,000 70.000 66.815 64.375 63.008 60.022 60.000 57.223 53.744 /alor en millones de euros 50.000 45.761 41.634 40.000 35 879 34.221 30.000 20.000 15.020 8.095 10.000 5.060 2.146 0 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2019*

Gráfico 1. Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Fuente: Statista

Respecto a la gestión financiera del Fondo, hay que señalar que sólo se podrá invertir en títulos emitidos por personas jurídicas públicas (art. 122 LGSS).

c) Las reformas introducidas en 2013 para el cálculo de las pensiones

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, introdujo dos elementos clave en el método de cálculo de las pensiones, incorporados posteriormente a la LGSS: el Factor de Sostenibilidad (FS) y el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP). Sin embargo, el primero aún no se ha llegado a aplicar y la aplicación del segundo ha quedado suspendida.

En lo relativo al FS, la disposición final única del RDL 8/2015, por el que se aprueba la LGSS, establece que su aplicación se llevará a cabo cuando en la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo se llegue a un acuerdo

sobre las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema⁷, si bien, en todo caso, "su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023".

El objetivo del FS era ajustar la cuantía inicial de la pensión a la evolución de la esperanza de vida a los 67 años. Para ello, cada cinco años, se calcula un valor denominado "e*67" que representa la variación interanual de la esperanza de vida durante los cinco años anteriores. Su cálculo para el período 2019-2023 sería el siguiente, representando el numerador la esperanza de vida a los 67 años en 2012 y el denominador su valor en 2017:

$$\left[\frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}}\right]^{\frac{1}{5}},$$

Además, el FS depende del valor que resulte el año precedente, de tal forma que se crearía un efecto acumulativo. La fórmula para el año 2019 sería la siguiente: $FS_{2019} = FS_{2018} * e^* 67.8$

Debido a la evolución al alza de la esperanza de vida, la aplicación del FS supondría una disminución del importe de la primera pensión recibida, estimándose con las proyecciones de población del INE que habría sido del -0,57% en 2019, del -1,14% en 2020, etc.⁹

El IRP introducido por la Ley 23/2013 se encuentra suspendido desde 2018 por la aprobación de tres RDL consecutivos y, actualmente, por la disposición adicional 48 de la LPGE 2021. La revalorización de las pensiones desde la suspensión del IRP se venía efectuando conforme a la evolución del IPC. Sin embargo, debido al bajo incremento de este índice y a la evolución negativa actual (-0,5% en el periodo de diciembre de 2019 a diciembre de 2020)¹⁰, el artículo 35 LPGE 2021, establece la revalorización de las pensiones para 2021 en un 0,9%.

⁹ Cálculos extraídos de la publicación de José Antonio Herce, "El funcionamiento del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones", 2019.

⁷ La Comisión presentó el "Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo" el 10 de noviembre del año 2020. En este informe no se pronuncia sobre el FS y propone las medidas que considera necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema.

⁸ Cálculo explicado en el artículo 4 de la Ley 23/2013.

¹⁰ Según la información disponible en la página web del INE donde se puede consultar el valor del IPC: https://www.ine.es/varipc/verVariaciones.do?idmesini=11&anyoini=2019&idmesfin=12&anyofin=2020&ntipo=1&enviar=Calcular

El cálculo del IRP se encuentra en el artículo 58 de la LGSS y comprende cuatro componentes:

- La tasa de variación de los ingresos del sistema, estableciendo una relación directa de las cotizaciones con el IRP.
- La tasa de variación del número de pensiones contributivas (relación inversa).
- La tasa de variación de la pensión media en ausencia de revalorización (relación inversa).
- Una fracción (entre el 25% y el 33%) del saldo de ingresos y gastos del sistema (si hay déficit disminuye el IRP y viceversa).

Esta forma de cálculo produciría un IRP negativo durante muchos años, por lo que se estableció un "suelo" al IRP del 0,25% lo que, como indica José Antonio Herce, provocaría una pérdida de poder adquisitivo del 1,75% anual si se mantiene el escenario anual de inflación cercana pero sin pasar del 2% que se comprometió a mantener el BCE. Además, también se establece un "techo" a este índice en el IPC + 0,5%.

d) La jubilación anticipada y la jubilación demorada

La LGSS regula la posibilidad de jubilarse con anterioridad a la edad legal establecida en cuatro supuestos (artículos 206 a 208 LGSS):

- Por razón de actividad. Es decir, cuando el trabajo sea "de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acuse elevados índices de morbilidad o mortalidad".
- En caso de discapacidad igual o superior al 65% o, en casos en los que exista evidencia de una reducción en la esperanza de vida, discapacidad igual o superior al 45%.
- Por causa no imputable al trabajador. En este caso los requisitos son cuatro:
 - Que la edad del trabajador sea como máximo cuatro años inferior a la edad legal de jubilación.
 - Estar inscrito en las oficinas de empleo durante al menos los seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación.
 - o Haber cotizado durante al menos 33 años.

- Que la extinción del contrato se produzca como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.
- Por voluntad del interesado, como máximo dos años antes de la edad legal de jubilación y con un periodo cotizado mínimo de 35 años. Esta modalidad fue introducida con la reforma de 2011 en la que, entre otras cosas, se amplió la edad legal de jubilación de 65 a 67 años.

En los dos últimos supuestos, la pensión se reduce mediante un coeficiente que varía en función de los años cotizados y que se aplica por cada trimestre que falta hasta la edad legal de jubilación.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 210.2 LGSS, si se ha cumplido el periodo mínimo de cotización (establecido en 15 años) y se accede a la jubilación en un momento posterior a la edad legal, se aplicará a la base reguladora un porcentaje adicional por cada año "extra" de trabajo en función de los años cotizados al cumplir la edad legal (un 2% si son 25 años, un 2,75% entre 25 y 37 y un 4% si son más de 37). Esta jubilación, aunque no es una modalidad establecida por la ley, es útil diferenciarla a efectos de cálculos estadísticos como el de la edad efectiva de jubilación.

2.3. Los planes de pensiones privados en España

Los planes de pensiones privados, creados en 1987, se encuentran regulados actualmente por el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LPFP), aprobado por RDL 1/2002 de 29 de noviembre, y el posterior Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RPFP) aprobado por el RD 304/2004, de 20 de febrero.

El artículo 1.2 LPFP establece la voluntariedad de adhesión a los planes de pensiones privados y su artículo 4 enumera las modalidades existentes en función de los sujetos constituyentes y de las obligaciones estipuladas.

En atención a los sujetos intervinientes, existen tres tipos de planes de pensiones:

 Del sistema de empleo: son aquellos planes en los que existe una relación laboral entre los participantes, es decir, los promotores son las empresas y los partícipes sus empleados. Pueden ser planes promovidos por una sola empresa o planes de promoción conjunta. Una característica importante de estos planes es que, para evitar la discriminación, la totalidad de los empleados deben estar acogidos dentro del plan o en condiciones de acogerse al mismo, sin que pueda exigirse más de dos años de antigüedad para acceder a él (artículo 5.1.a) LPFP).

- Del sistema asociado: son aquellos planes cuyo promotor es una asociación o sindicato y los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.
- Del sistema individual: son aquellos planes cuyo promotor es una o varias entidades financieras y los partícipes son personas físicas.

En relación con las obligaciones estipuladas, existen tres tipos de planes de pensiones:

- De prestación definida: se define la cuantía de las prestaciones que van a recibir los partícipes.
- De aportación definida: se define la cuantía de las aportaciones que realizarán los promotores y, en su caso, los partícipes.
- Mixtos: se definen ambas cosas. Por ejemplo, un sistema de aportación definida en el que se garantiza una prestación mínima.

Los planes de los sistemas de empleo y asociado pueden ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores. Sin embargo, los planes individuales (art. 4.3 LPFP) y, como regla general, los planes de promoción conjunta por la contingencia de jubilación (art. 38.1 RPFP), deberán ser de aportación definida.

Como norma general, la prestación se comienza a recibir cuando se produce la jubilación conforme a la LGSS. Sin embargo, es posible adelantar su percepción a una fecha comprendida entre los 60 años y la edad legal de jubilación (art. 8.6.a) LPFP).

Además, es posible disponer de los derechos consolidados, es decir, de la suma de las aportaciones con sus rendimientos y gastos hasta el momento (en los sistemas de aportación definida) o de la reserva que le corresponda conforme al sistema actuarial utilizado (en los sistemas de prestación definida), cuando tengan al menos 10 años de antigüedad.

En virtud del artículo 51.1. 1º LIRPF, las aportaciones a planes de pensiones de cualquier tipo, incluyendo las de los partícipes y las del promotor, se pueden reducir en

la base imponible general del IRPF, es decir, existen incentivos fiscales para la contratación de planes de pensiones privados.

Estas reducciones cuentan con un límite total que, hasta el año 2020, era de 8.000€ anuales y, tras la reforma introducida por el artículo 62 LPGE 2021, se sitúa en 2.000€, incrementable en 8.000€ de contribuciones empresariales. Es decir, se ha incrementado el límite total de 8.000€ a 10.000€, pero, en la práctica, se ha reducido el límite de aportaciones a los planes individuales. Las aportaciones máximas que se pueden hacer a los fondos de pensiones cuentan con los mismos límites descritos (art. 5.3 LPFP), con la clara intención de que todas las aportaciones se reduzcan de la base imponible del IRPF.

Sin embargo, de acuerdo con el art. 17.2. 3º LIRPF, son rendimientos del trabajo y, por lo tanto, son renta gravable, de tal forma que en el momento de recibir la prestación por jubilación serán gravadas por el IRPF.

Datos estadísticos relevantes de los planes de pensiones privados¹¹

Tras un largo periodo de tendencia alcista, desde su creación hasta el inicio de 2009, el número de partícipes de los planes de pensiones privados sufrió un cambio de tendencia importante en el año 2011. A partir de este año, todos los años han disminuido los partícipes totales, encontrándose las disminuciones más significativas en los planes del sistema individual (-239.204 en 2012, -328.909 en 2013, etc). A septiembre de 2020, el número de partícipes se sitúa en 9.497.912. En el siguiente gráfico se muestra esta evolución:

http://www.inverco.es/38/0/104/2020/9

pensiones del sistema de empleo y del sistema asociado. Se pueden descargar en el siguiente sitio web:

¹¹ Datos obtenidos del informe de INVERCO a 31 de diciembre de 2020 para los planes de pensiones individuales y del informe a 30 de septiembre de 2020 para los que incluyen datos sobre los planes de

Partícipes en planes de pensiones en España 11.000.000 10.500.000 10.000.000 9.500.000 9.000.000 8.500.000 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

Gráfico 2. Evolución de los partícipes en planes de pensiones en España.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de INVERCO.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la población total de España según los últimos datos del INE (47.329.981 personas) y la estimación de partícipes que realiza INVERCO (8.000.000), el porcentaje de la población que cuenta con un plan de pensiones privado se sitúa en el 16,9%.

Si tenemos en cuenta tan solo a la población activa ocupada a 30 de septiembre de 2020 (19.176.900 personas), este porcentaje asciende al 41,7%.

Sin embargo, el patrimonio total de los fondos de pensiones no ha dejado de crecer desde su creación, situándose a cierre de 2019 en 116.418,55 millones de euros, cifra que equivale a un 9,4% del PIB español. No obstante, tal y como afirma José Luis Manrique, director de Estudios del Observatorio INVERCO, "todavía estamos lejos de alcanzar la media de los países de la OCDE, donde el porcentaje sobre el PIB se sitúa en el 60,1%".

Por último, respecto a la rentabilidad de los planes de pensiones, los del sistema individual registraron una rentabilidad en el año 2020 del 0,3%, a pesar de la influencia del Covid-19 en los mercados financieros y, en el largo plazo (20 años), presentan una rentabilidad media anual neta del 1,43%. En cuanto a los planes del sistema de empleo y del sistema asociado, registraron una rentabilidad media anual neta en 2020 del -1,10% y el -1,26% y, a largo plazo (20 años), del 2,43% y el 2,97%, respectivamente. Esto supone una rentabilidad neta a 20 años del conjunto de planes de pensiones privados del 1,76%.

2.4. Problemas que amenazan la sostenibilidad del sistema

Tras analizar las principales características del sistema, voy a tratar de describir los principales problemas a los que se enfrenta.

a) Envejecimiento de la población e incremento de la esperanza de vida en la edad de jubilación ¹²

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, dada la estructura demográfica actual y la proyectada en 2050, se producirá un considerable aumento del porcentaje de población mayor de 65 años en las próximas décadas, incrementándose del 19,6% actual al 31,4% en 2050.

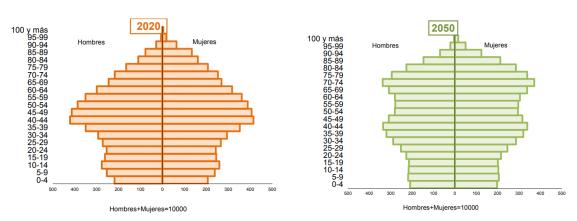


Gráfico 3. Pirámides de población en 2020 y 2050.

Fuente: INE

Esto supondrá un importante incremento en el número de pensiones contributivas, estimado según las previsiones de la Seguridad Social en aproximadamente 4,6 millones desde 2019 hasta 2050. Esto se traduce también en un incremento de la tasa de dependencia, pasando del 30,4% en 2020 al 58,1% en 2050. 13

Respecto a la edad de 65 años, se trata de una barrera de acceso a la "tercera edad" (y, por tanto, a la jubilación) en vigor desde hace más de un siglo, cuando apenas un 26%

-

¹² Datos y gráficos de este apartado extraídos del INE.

¹³ La tasa de dependencia calculada a estos efectos es la proporción de personas mayores de 65 años, es decir, que no se encuentran en edad de trabajar, respecto a la población activa (entre 15 y 64 años).

de la población la alcanzaba. Sin embargo, actualmente, alcanza esa edad el 91,25% de la población.

Si aplicamos la metodología usada por J.A. Herce en su estudio de 2016¹⁴, utilizando datos de 1975 (debido a que entonces ya se accedía a la pensión de jubilación a los 65 años)¹⁵ y de 2019, obtenemos los siguientes resultados:

- En 1975, el 79,84% de la población alcanzaba los 65 años con una esperanza de vida de 15,19 años.
- En 2019, el 91,25% de la población alcanza los 65 años con una esperanza de vida de 21,57 años.
- La edad a la que actualmente sobrevive un porcentaje de población similar a la que en 1975 alcanzaba los 65 años, son los 75 años (80,56%) y la esperanza de vida cercana a 15,19 años, se da a los 73 años (15,18).

Los datos expuestos en este apartado son evidencia suficiente para subrayar dos aspectos importantes: la necesidad de fomentar la natalidad para incrementar la ratio de cotizantes/pensionistas y la conveniencia de aumentar la edad legal de jubilación más allá de los 67 años.

El incremento del gasto público destinado a financiar las pensiones de jubilación derivado de estos factores demográficos pone en riesgo la sostenibilidad del sistema y podría conducir a su quiebra.

b) <u>La situación del Fondo de reserva</u>, el principio de separación de fuentes y el déficit de la Seguridad Social

Como se ha comentado anteriormente, debido a las disposiciones del Fondo desde el año 2012, el volumen actual del mismo es mínimo.

Las disposiciones se han efectuado con arreglo al artículo 118 LGSS, es decir, como consecuencia del creciente déficit que presentan las cuentas de la Seguridad Social desde 2011 y que puede persistir durante los próximos años.

-

¹⁴ Herce, José Antonio, *El impacto del envejecimiento de la población en España*, Cuadernos de Información económica, ISSN 1132-9386, N° 251, 2016

¹⁵ Artículo 154 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, disposición ya derogada.

Una de las causas de este déficit se expresa con claridad en el reciente Informe N ° 1381 del Tribunal de Cuentas. La Seguridad Social, durante un largo período de tiempo hubo de asumir la financiación de gastos de naturaleza no contributiva, principalmente, asistencia sanitaria y complementos por mínimos de pensiones. La LGSS estableció que estos gastos corrían a cuenta del Estado. Sin embargo, los excesivos periodos transitorios de pago que se establecieron y la demora del Estado en asumirlos han supuesto aproximadamente 103.690 millones de euros de perjuicio para la Seguridad Social.

Sin embargo, esta no es la única causa, ya que como se indica en el informe del Tribunal de Cuentas, los resultados de las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes son negativos desde 2010 hasta 2018 y esto es debido a "desfases significativos entre los ingresos y los gastos, principalmente derivados de las operaciones de la gestión ordinaria de estas entidades, porque los recursos de esta naturaleza (mayoritariamente cotizaciones sociales y, en menor medida, transferencias recibidas del Estado) resultaron insuficientes para atender los gastos del mismo origen (prestaciones contributivas, fundamentalmente pensiones, y prestaciones no contributivas)".

El Tribunal de Cuentas calcula que el defecto de cobertura de las prestaciones contributivas con cotizaciones sociales asciende a 134.201 millones de euros en el periodo comprendido entre 2011 y 2018.

c) La edad de jubilación efectiva

El acercamiento de la edad efectiva a la edad legal de jubilación se ha señalado con frecuencia como uno de los aspectos que una próxima reforma debería tratar, incrementando los incentivos para prorrogar la edad de jubilación y los requisitos para acceder a la jubilación anticipada.

Actualmente, con base en la edad legal de jubilación y la posibilidad de jubilación anticipada por voluntad del trabajador, cualquiera podría jubilarse a los 63 años si ha cotizado 37 años y 3 meses, eso sí, con la aplicación de un coeficiente reductor a su pensión.

Como se puede apreciar en los siguientes gráficos, extraídos de un reciente informe del Banco de España¹⁶, la jubilación demorada se ha mantenido constante en torno al 5% de altas a lo largo del periodo analizado, mientras que la jubilación anticipada en su modalidad no voluntaria (como consecuencia de la crisis financiera) y en su modalidad voluntaria (introducida por la reforma de 2011) se ha incrementado considerablemente hasta representar un 13,9% y un 14,2%, respectivamente, del total de altas.

Por otro lado, la edad media de la jubilación demorada está en los 69 años mientras que la de las jubilaciones anticipadas mencionadas se encuentra en los 62 y 63,5 años, respectivamente.

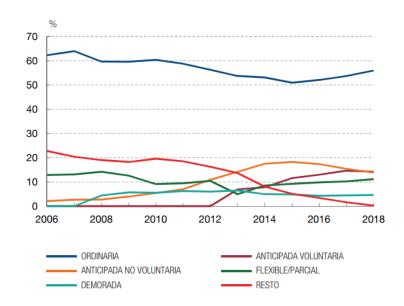


Gráfico 4. Evolución de las altas de jubilación en España por modalidad de jubilación.

Fuente: María Moraga y Roberto Ramos, Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación, Banco de España, 2020.

¹⁶ María Moraga y Roberto Ramos, *Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación*, Banco de España, 2020.

70 69 68 67 66 65 64 63 62 61 60 2006 2008 2010 2012 2014 2018 2016 **ORDINARIA** ANTICIPADA VOLUNTARIA ANTICIPADA NO VOLUNTARIA FLEXIBLE/PARCIAL

Gráfico 5. Evolución de la edad media de jubilación en España por modalidad de jubilación.

Fuente: María Moraga y Roberto Ramos, Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación, Banco de España, 2020.

TOTAL

El análisis de estos dos gráficos permite llegar a tres conclusiones:

DEMORADA

- La edad media de la jubilación ordinaria tiene un incremento excesivamente lento desde la reforma de 2011.
- Los incentivos para prolongar la vida laboral no han conseguido ningún impacto en el incremento de altas por jubilación demorada.
- La jubilación anticipada voluntaria (en tendencia claramente alcista) y la no voluntaria presionan a la baja la edad efectiva total de jubilación. ¹⁷

d) <u>Bajo nivel de planes de pensiones privados y excesiva dependencia de las pensiones públicas</u>

De acuerdo con los datos publicados por INVERCO, el porcentaje de la población activa que posee un plan de pensiones individual se encuentra actualmente en nuestro país en el 32%. Sin embargo, esta cifra está en claro descenso, habiendo disminuido en más de un millón de personas desde el año 2008, en el que alcanzó su máximo de 8.647.159 partícipes (un 43,54% de la población activa).

spanoia que no voy a tratar

¹⁷ Respecto a la jubilación anticipada no voluntaria, ésta se produce por problemas estructurales de la economía española que no voy a tratar en este trabajo.

Además, si tenemos en cuenta que las aportaciones netas (aportaciones menos prestaciones) a estos planes son 199.136.000€ anuales, la aportación neta a cada plan es de 26€, lo que probablemente indica que existe un elevado número de planes inactivos.

Por otro lado, apenas el 10% de la población activa ocupada es partícipe de un plan de empleo¹⁸, tasa que difiere ampliamente de la conseguida en otros países con sistemas de pensiones más sostenibles y, por ello, la tasa de sustitución del sistema español depende exclusivamente de las pensiones públicas.¹⁹

Además, existen muchos países que establecen la obligatoriedad de adherirse a un plan de pensiones empresarial, como veremos más adelante.

e) Fondos de pensiones privados con bajos rendimientos y sin incentivos fiscales reales

Como observaremos posteriormente, la rentabilidad anual media a largo plazo (20 años) que obtienen los planes de pensiones en España se sitúa en niveles muy inferiores a los que ofrecen los fondos de pensiones privados de otros países.

Por otro lado, y según los últimos cálculos realizados por la OCDE, la ventaja fiscal global en España, calculada como la cuantía de impuestos ahorrada por un particular al realizar aportaciones en los diferentes tipos de planes de pensiones en vez de en una cuenta de ahorro, es del 9% del valor actual de las contribuciones, debido a que los rendimientos generados sí que suponen una ventaja fiscal para el individuo (las aportaciones suponen una ventaja fiscal del 33% frente a la cuenta de ahorro, los rendimientos un 15%, pero el rescate un -38%). El tratamiento fiscal de los planes de pensiones privados es mucho más beneficioso en otros países. ²⁰

Estos dos son los principales problemas que desincentivan la contratación de estos planes e incrementan la preferencia por otros instrumentos financieros de inversión.

¹⁹ La OCDE tiene en cuenta para la tasa de sustitución estos planes si son de carácter obligatorio o si, siendo de carácter voluntario, al menos el 30% de la población posee uno.

¹⁸ La población activa según el INE a 30 de septiembre de 2020 es de 23.439.800 personas, de los cuales ocupados se encuentran 19.176.900. Por otro lado, en la misma fecha, el número de partícipes en planes de pensiones individuales es 7.478.906 y en planes de empleo es de 1.966.188.

²⁰ OCDE (2016), "Does tax treatment of retirement savings provide an advantage when people save for retirement?", *OECD Pensions Outlook* 2016, Cap. 2, OECD Publishing, París. Disponible en: https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en

3. EL MELBOURNE MERCER GLOBAL PENSION INDEX (MMGPI)²¹

Desde el año 2008, el MMGPI evalúa los sistemas de pensiones de los países más importantes del mundo con el fin de establecer una comparación entre ellos que permita analizar los aspectos positivos y negativos. España fue incorporada a este índice en 2018, siendo considerada, en el estudio de 2020, el país con el vigésimo segundo mejor sistema de pensiones de los 39 evaluados.

3.1. Método de cálculo utilizado

El índice se calcula como la ponderación de tres subíndices: suficiencia (hace referencia al importe de las prestaciones actuales), que representa un 40% del índice; sostenibilidad (referida al futuro del sistema de pensiones en cuestión), un 35% del resultado global; e integridad (tiene en cuenta variables como los niveles de confianza, transparencia y comunicación), que supone un 25% de este índice. A continuación, voy a analizar los indicadores que dan lugar a la puntuación de cada uno de estos subíndices y a exponer, posteriormente, los resultados de España.

a) El subíndice de suficiencia

Para el cálculo de este índice se valoran 12 indicadores, entre los cuales destacan dos: la pensión no contributiva de un jubilado soltero (15% del subíndice) y la tasa de sustitución neta (25% del subíndice).

A efectos del cálculo del primer indicador, la pensión no contributiva se expresa como porcentaje del salario medio. La puntuación máxima se obtiene si este porcentaje es superior al 30%, puesto que se entiende que a partir de este punto se cumple el objetivo de mitigar la pobreza, y la mínima se otorga si es del 10% o inferior. Además, también se tiene en cuenta el método y la periodicidad de las revalorizaciones, obteniéndose mayor

²¹ Datos de este apartado extraídos del informe de 2020: Mercer CFA Institute Global Pension Index

puntuación si se realiza en función del salario medio (en vez de por la inflación) y anualmente (en vez de ocasionalmente o nunca).

El segundo indicador es la tasa de sustitución neta, es decir, el porcentaje que representa la primera pensión de jubilación recibida respecto al último salario neto del beneficiario de esta pensión. Esta tasa se calcula ponderando el valor de la tasa de sustitución para quienes cobran un 50% del salario medio con un 30%, el valor para quienes cobran el 100% del salario medio con un 60% y el valor para quienes cobran un 150% del salario medio con un 10%. Con esta ponderación se reconoce que existen más personas con un salario inferior a la media que con un salario superior. La puntuación máxima se obtiene si el resultado es el 70% o superior, mientras que la mínima se produce si es inferior al 20%.

b) El subíndice de sostenibilidad

De los 9 indicadores que componen este subíndice quiero destacar cinco: qué porcentaje de los trabajadores tiene un plan de pensiones privado (explica un 20% del subíndice), el indicador basado en factores demográficos (otro 20% del subíndice), el nivel de activos de los fondos de pensiones en el país expresado en porcentaje del PIB (un 15%), el nivel de contribuciones de los trabajadores que se invierten para futuras prestaciones de jubilación expresado en porcentaje del salario (un 10% en la ponderación) y la tasa de empleo de las personas comprendidas en el rango de edad 55-64 (un 8%).

La puntuación máxima en el primer indicador se obtiene si el porcentaje es del 80% o superior, obteniendo una puntuación de 0 si es un 15% o menos.

El segundo indicador se divide en cuatro preguntas, cada una valorada con un 5%:

- ¿Cuál es la esperanza de vida en el momento de la jubilación?
- ¿Cuál es esta esperanza de vida proyectada en 2050?

La puntuación máxima en ambos casos se obtiene si es de 18 años o menos y la mínima si es de 28 años o más.

- ¿Cuál es la ratio de dependencia (población con más de 65 años dividido entre población entre 15 y 65 años) proyectado en 2050? La puntuación máxima se obtiene si es del 20% o menor y la mínima si es del 80% o mayor.

- ¿Cuál es la tasa de fertilidad estimada en el período 2015-2020? La puntuación máxima se obtiene si es igual o superior a 2,5 y la mínima si es igual o inferior a 1.

Respecto al tercer indicador, se obtiene la puntuación máxima si el nivel de activos de los fondos de pensiones en el país es del 175% del PIB y la mínima si es del 0%.

En lo relativo al cuarto indicador, se hace hincapié en la diferencia que existe entre los países que invierten las contribuciones de los trabajadores en su totalidad para que ellos sean los propios beneficiarios en el futuro (Finlandia, Australia, Dinamarca, Nueva Zelanda, Singapur, etc.) y los países que se basan en el principio que denominan "pay-as-you-go", consistente en que las contribuciones de los trabajadores no se invierten y se utilizan para la seguridad social (España, Alemania, Francia, etc.). También existen países que han instaurado un término medio como Japón o EEUU, en los que se invierte la diferencia entre las contribuciones y la cuantía de las pensiones de jubilación actuales, o están en fase de transición del segundo sistema al primero, como Suecia.

En este indicador, la puntuación máxima se obtiene si el 12% del salario se destina a un fondo de inversión (que puede ser un fondo privado o estatal) y la mínima si no se realizan aportaciones a ningún fondo de inversión.

En cuanto al quinto indicador, se obtiene la puntuación máxima si el porcentaje de personas que trabajan en el rango de edad 55-64 es del 80% o superior y la mínima si es del 40% o inferior.

c) El subíndice de integridad

Los países que obtienen mejores resultados en este subíndice son los que tienen mejores industrias de planes de pensiones privados. Se valoran tres grandes bloques: el Gobierno y la regulación (50% del subíndice), la protección y comunicación a los miembros (40% de la ponderación) y los costes operativos (10% de la ponderación).

El primer bloque gira en torno a los planes de pensiones privados. En concreto, se valora positivamente que su actuación esté regulada o necesite supervisión, que rindan cuentas anualmente, que deban presentar un plan de inversión y de control de riesgos, que

se auditen sus cuentas y la capacidad del gobierno para promover la actividad del sector privado.

El segundo bloque valora positivamente la protección de los trabajadores frente al fraude de los fondos de pensiones o la insolvencia del empleador, que los trabajadores reciban información al unirse a un plan de pensiones, que tengan acceso a las cuentas anuales, etc.

El tercer bloque tiene la intención de valorar los costes estructurales que en último término afectan a la cuantía de la pensión que recibe el partícipe de un fondo de pensiones privado. Para ello se valoran dos aspectos: el porcentaje del total de fondos que representa cada tipo de plan de pensiones (estableciendo una escala en función del coste que supone cada uno) y el porcentaje del volumen total de activos que poseen los diez fondos más importantes del país, otorgando la puntuación mínima si poseen un 10% o menos y la máxima si tienen un 75% o más.

3.2. Resultados obtenidos por el sistema de pensiones español

España, con una puntuación de 71,8 sobre 100, se encuentra la undécima en cuanto a la suficiencia del sistema y, con 78,5 sobre 100, la decimosexta en el subíndice de integridad. Respecto al subíndice de sostenibilidad, el principal problema de nuestro sistema, España se sitúa como el país 35 de los 39 evaluados con una puntuación de 27,5 sobre 100.

Del análisis detallado de estas puntuaciones se desprende lo siguiente:

De los 12 indicadores que conforman el <u>subíndice de suficiencia</u>, los que reducen considerablemente la puntuación de España son tres: la pensión no contributiva de un jubilado soltero (el sistema español obtiene un 4,6/10); el sexto indicador, que comprende el porcentaje de la pensión privada que se obliga a recibir en forma de mensualidades en vez de en un único pago y los beneficios fiscales para favorecerlo (en el que España

obtiene un 0 al no preverlo); y las tasas de ahorro y de deuda familiar netas²² (puntuación de 4,2), pobres en casi todos los países analizados.

En lo relativo a este subíndice, es necesario apuntar que la tasa de sustitución neta para el salario promedio en España está muy por encima de la media de la OCDE (58,6%), situándose en torno al 83,4%²³, lo que incrementa considerablemente la puntuación obtenida (se obtiene un 10/10 en este indicador), pero puede resultar contraproducente para la sostenibilidad dependiendo de las características del sistema.

En cuanto a los indicadores que conforman el <u>subíndice de sostenibilidad</u>, España solo aprueba en el indicador que refleja la posibilidad de retirar anticipadamente los fondos de un plan de pensiones privado (un 8/10). Suspende en: el porcentaje de población con planes de pensiones privados (1,7/10), el nivel de activos de los fondos de pensiones (0,7/10), el nivel de las contribuciones obligatorias destinadas a fondos de pensiones (0/10), el porcentaje de trabajadores en activo entre los 55 y 64 años (4,3/10), el indicador demográfico (3,8/10), etc.

Por último, respecto a los indicadores del <u>subíndice de integridad</u>, y aunque la puntuación en la gran mayoría es lo suficientemente alta, uno llama especialmente la atención: la protección de las aportaciones de los partícipes frente al fraude o mala gestión de los fondos de pensiones y frente a la bancarrota del empleador en el caso de contribuciones empresariales al plan impagadas, indicador en el que España obtiene un 0 sobre 10. Sin embargo, el MMPGI le otorga una ponderación de tan solo el 5% del subíndice, debido a la poca probabilidad de que suceda y a la escasa importancia económica en caso contrario.

En el índice global, el sistema español obtiene una puntuación de 57,7 sobre 100, encontrándose en el tramo entre 50 y 65 puntos, sistemas de pensiones para los que el MMGPI considera que "tiene(n) buenas características, pero también tiene(n) importantes riesgos y/o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su

-

²² En el MMGPI la tasa de ahorro mencionada se calcula como la diferencia entre los ingresos personales netos y el consumo privado respecto de los primeros y la tasa de deuda como el porcentaje del PIB que representan los pasivos de las familias.

²³ Las tasas de sustitución netas que se mencionarán a lo largo del trabajo se obtienen de la información publicada por la OCDE en 2019: *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, París. https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en

eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo". Entre los países con una puntuación similar se encuentran Estados Unidos, Italia, Arabia Saudí o Brasil.

Las recomendaciones que realiza este informe para la mejora del sistema de pensiones español son: incrementar la tasa de empleo de personas con edad cercana a la de jubilación, aumentar la tasa de ahorro familiar neta y establecer la obligatoriedad e incrementar la participación de los sistemas de previsión empresariales.

4. LOS SISTEMAS MEJOR VALORADOS POR EL MMGPI

Los sistemas de pensiones mejor valorados según el MMGPI son los de Países Bajos y Dinamarca, con puntuaciones de 82,6 y 81,4, respectivamente, siendo ambos considerados "sistemas robustos de primera clase que ofrecen buenos beneficios, son sostenibles y tienen un alto nivel de integridad".

Además de esos dos sistemas, se analizan a continuación los de Australia, que ocupa el cuarto lugar en la clasificación y Suecia, sexto clasificado, debido a que destacan por su sostenibilidad, el principal problema al que nos enfrentamos en España.

4.1. Países Bajos, el mejor del mundo

El sistema de los Países Bajos, como todos los que vamos a analizar, se basa en tres pilares que se corresponden con tres tipos de prestaciones: la pensión pública, en este caso la que se concede en virtud de la Ley General de pensiones de Vejez (AOW); los fondos colectivos de pensiones, ya sean empresariales o sectoriales; y las pensiones privadas de carácter individual.

Con los dos primeros pilares, el sistema neerlandés consigue una tasa de sustitución neta para el salario promedio del 80,2%, situándose muy por encima de la media de la OCDE (58,6%).

a) El primer pilar: la Ley general de pensiones de vejez (*Algemene Ouderdomswet*, AOW)

Se trata de una prestación que concede el Estado a toda persona que haya alcanzado la edad legal de jubilación y haya trabajado en los Países Bajos.

Al igual que en España, la edad legal de jubilación se está incrementando gradualmente para responder al aumento en la esperanza de vida. En el caso neerlandés, el objetivo es alcanzar los 67 años en 2024 (actualmente se encuentra en los 66 años y 4 meses)²⁴.

Respecto al importe de esta pensión, hay que destacar que es un ingreso básico para sobrevivir que se complementa con las otras dos prestaciones mencionadas anteriormente. Por cada año que se trabaja en el país, se tiene derecho a un 2% de la cuantía de la prestación establecida, de tal forma que para obtener el 100% de la pensión es necesario haber trabajado 50 años en el país.

La cuantía varía anualmente, debido a que se encuentra ligada al salario mínimo legal. Además, se establecen varias diferencias en función de la situación del pensionista, siendo la principal si se vive sólo o acompañado (casado, en pareja o acompañado de otro adulto). En el primer caso se obtiene un 70% del salario mínimo (neto) y en el segundo se obtiene un 50%.

En el primer caso y para 2021, la cantidad bruta es de 1.292,50€, de la que se deducen las "contribuciones fiscales y de seguros nacionales" por importe de 247,92€ (en torno al 19%) y una contribución al seguro médico del 5,75%, resultando una cantidad neta de 970,27€. En el segundo caso, con una cantidad bruta de 883,67€ y las mismas deducciones, se obtiene un importe neto de 663,53€.

Además de estos importes netos mensuales, cada mes de mayo los pensionistas reciben un "subsidio de vacaciones" que asciende a 863,16€ brutos en el primer caso y a 616,44€ brutos en el segundo.²⁵ Deduciendo las contribuciones antes mencionadas, el importe neto es el que sigue:

-

²⁴ Datos sobre la edad legal de jubilación obtenidos en la página web de la Comisión Europea https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4993

²⁵ Datos extraídos de la página web del SVB, el organismo que gestiona los seguros nacionales en los Países Bajos https://www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-rates/aow-pension-rates/

Tabla 1. El subsidio de vacaciones en Países Bajos

Subsidio de vacaciones	Vive solo	Vive acompañado
Cantidad bruta	846,94	604,92
Contribuciones fiscales y de seguros nacionales	160,92	114,93
Contribución al seguro médico de Zvw	48,70	34,78
Importe neto	637,32	455,20

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página web del SVB.

A modo de ejemplo, una persona que haya trabajado desde los 25 hasta los 65 años en los Países Bajos y conviva con su pareja, la cual ha trabajado durante 15 años, obtendrá las siguientes cantidades gracias a la pensión AOW:

Tabla 2. Ejemplo de cálculo del importe total de la pensión AOW.

	Importe neto mensual	Importe neto anual
80% (40 años trabajados) del importe neto de la		
pensión: 663,53	530,82	6.369,89
30% (15 años trabajados) del importe neto de la		
pensión: 663,53	199,06	2.388,71
Subsidio de vacaciones: 455,20€		910,40
Importe total	729,88	9.669,00

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página web del SVB.

La cotización de los asalariados para esta pensión de jubilación es del 17,90% del salario y se realiza mediante el impuesto sobre la renta.

La tasa de sustitución neta sobre el último salario de la pensión AOW, es del 29,5%, lo que implica que el gasto público en pensiones sobre el PIB sea tan sólo del 6,8%. ²⁶

Por último, existe una ayuda asistencial, la pensión AIO, que se concede a las personas que, una vez cumplida la edad de jubilación, reciben una pensión AOW reducida o no la reciben. El importe tiene la intención de garantizar que se reciba el "mínimo social", es decir, la cantidad de dinero que se considera mínima para poder vivir. Los importes

²⁶ Según los datos de BBVA que se encuentran en esta página web: https://www.bbva.com/es/pensiones-tienen-vecinos-europeos/

máximos mensuales netos de esta prestación son 1.195€ para quien vive solo y 1.620€ si se vive acompañado (se reparte entre los dos).²⁷

b) El segundo pilar: los fondos colectivos de pensiones

El 95% de los trabajadores neerlandeses participan en este plan de pensiones complementario a las pensiones que otorga el Estado. La forma en la que surgen estos planes es mediante la negociación entre los sindicatos y las asociaciones empresariales, con la posibilidad de que se creen planes colectivos empresariales o sectoriales. Respecto a estos últimos, el ministro de empleo y asuntos sociales puede establecer la obligación de adherirse si las organizaciones empresariales participantes en la negociación emplean a más del 60% de los trabajadores del sector. ²⁸

La contribución que realizan las empresas a estos planes de pensiones se encuentra en torno al 16% de la retribución del empleado y la mayoría de los planes son de prestación definida, es decir, la prestación es una renta vitalicia calculada en función del salario medio de un determinado periodo cotizado por el trabajador.

Recientemente, en junio del año 2020, el ministro de asuntos sociales neerlandés publicó un esbozo sobre cómo será el nuevo sistema de pensiones en el país en lo relativo a los planes de pensiones colectivos.²⁹ En este informe se reconoce que el sistema actual, establecido en la década de 1950, necesita una reforma para adaptarse a los grandes cambios sociales que se han producido mundialmente desde entonces y para seguir cumpliendo con las exigencias que el futuro plantea.

Los principales cambios que se proponen para el sistema actual son tres: el paso de planes de pensiones de prestación definida a planes de aportación definida, otorgar mayor proporción de los beneficios o pérdidas resultantes de la inversión de los fondos de pensiones a los miembros jóvenes del plan y el "colchón de solidaridad".

²⁷ Sobre la ayuda asistencial AIO: https://www.svb.nl/es/aio/que-es-la-ayuda-asistencial-aio

²⁸ Datos obtenidos de *Sistemas de pensiones. Una evaluación internacional comparativa*, Fundación Mapfre, 2017

²⁹ Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord, publicado el 22-06-2020, se puede consultar en el sitio web: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofdlijnennotitie-pensioenakkoord

El objetivo es transformar, gradualmente (finalizando la transición en 2026), los planes de pensiones de prestación definida en planes de aportación definida. Es decir, que la cuantía de la prestación dependa de las cuantías abonadas a lo largo de la vida laboral del trabajador y sus rendimientos. De esta forma, la cuantía de las pensiones no está garantizada, es decir, los fondos de pensiones no tienen que garantizar una prestación determinada en el momento de la jubilación. Por lo tanto, se pretende traspasar el riesgo al miembro del plan de pensiones, ya que la prestación final puede ser superior o inferior a la suma de las contribuciones realizadas.³⁰

De esta forma, se introduce el concepto de "beneficio proyectado" con los siguientes objetivos: que los planes de pensiones informen sobre la pensión esperada en escenarios bueno, malo y normal; determinar el nivel de la pensión después de la jubilación; y determinar la contribución mensual necesaria en cada caso para alcanzar una pensión que cubra aproximadamente el 75% de su salario medio tras 40 años de trabajo.

Respecto al segundo cambio, actualmente los recortes y la indexación se aplican a todo el mundo por igual y, como consecuencia, los fondos invierten una alta proporción de su cartera en renta fija, lo cual no favorece a los miembros jóvenes del plan, que preferirían mayor proporción de renta variable con una mayor rentabilidad en el largo plazo. Dada esta circunstancia, se pretende otorgar una mayor proporción de los beneficios o pérdidas que tenga el plan a los jóvenes para que los efectos en la pensión final esperada sean iguales.

Por último, respecto al "colchón de solidaridad", se introduce para compartir el riesgo entre las generaciones. El "colchón" que se cree será utilizado en base a normas claras definidas por cada fondo de inversión durante la transición del sistema actual al sistema de aportación definida. El tamaño máximo será el 15% de los activos del fondo y será rellenado con los excesos de rendimientos y un máximo del 10% de las contribuciones anuales.

c) El tercer pilar: los planes de pensiones privados individuales

³⁰ Sobre la diferencia entre los planes de prestación definida "DB Schemes" y los de aportación definida "DC Schemes": <a href="https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics#:~:text=DB%20schemes&text=The%20most%20common%20is%20the,income%20in%20a%20particular%20year.

El tercer y último pilar del sistema de pensiones neerlandés son los planes de pensiones individuales, de carácter voluntario y con incentivos fiscales.

Estos planes de pensiones, sumados a los del apartado b), han creado un sistema privado de pensiones fuerte, que supera el 100% del PIB y logra que los neerlandeses consigan prestaciones por jubilación iguales o superiores a su salario medio.

d) Incentivos fiscales 31

Los planes de pensiones de empresa suponen una ventaja fiscal global del 32% del valor actual de las contribuciones, mientras que los planes individuales permiten un ahorro fiscal del 29%, es decir, se incentivan en mayor medida los planes de pensiones de aportaciones obligatorias que los voluntarios.

4.2. Dinamarca, un sistema mixto exitoso³²

Dinamarca es un país que ostenta la calificación A en el MMGPI desde el año 2012, es decir, su puntuación desde entonces es superior a 80 sobre 100. Además, se trata de uno de los primeros países del mundo que implementó el sistema "multipilar" tan ampliamente utilizado hoy en día. La edad de jubilación actual se sitúa en 65 años con la previsión de que aumente progresivamente hasta los 67 en 2027.

Con las prestaciones de los dos primeros pilares, Dinamarca obtiene una tasa neta de sustitución del 70,9% situándose, al igual que el sistema neerlandés, muy por encima de la media de la OCDE.

a) El primer pilar: las pensiones públicas FP y ATP

Se trata de un pilar obligatorio y formado por dos niveles: un plan público no contributivo basado en la residencia, denominado FP (folkepension) y planes

³¹ OCDE (2016), "Does tax treatment of retirement savings provide an advantage when people save for retirement?", *OECD Pensions Outlook 2016*, Cap. 2, OECD Publishing, París. Disponible en: https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en

³² Datos extraídos de "El Sistema de pensiones en Dinamarca", Pablo Morales Peillard, 2020.

suplementarios, siendo el más relevante el Fondo Suplementario de Pensiones del Mercado Laboral, denominado ATP (*Arbejdsmarkedets Tillaegspension*).

Respecto al primer nivel, se otorga la denominada Pensión de Vejez Universal, que supone un máximo de 10.058€ anuales, lo que equivale aproximadamente a un 18% del salario medio. Esta cuantía se reduce si no se alcanzan los 40 años de residencia en el país y si el beneficiario tiene otros ingresos vinculados al trabajo.

También existe el llamado Suplemento a la Pensión de Vejez Universal, con los mismos requisitos de residencia que el anterior y con una cuantía de 10.850€ para un jubilado soltero y 5.375€ para casados o convivientes.

Esta cuantía máxima se reduce un 32% si los ingresos anuales son superiores a 9.569€ en el primer caso y un 16% si son superiores a 19.190,83€ en el segundo.

Por último, existe una pensión anual complementaria de 2.311,50€ para personas en mala situación económica (los activos líquidos no pueden superar los 11.557,50€).

La característica más destacable de este primer nivel es que se financia mediante impuestos y no con las cotizaciones de los trabajadores, lo cual elimina la dependencia de la tasa de empleo en el pago de las pensiones. Este primer nivel es el equivalente a la prestación de jubilación no contributiva en España.

Respecto al segundo nivel, el ATP, es un sistema de aportación definida financiado mediante las contribuciones de trabajadores (1/3 del total) y empresarios (2/3 del total).

Es importante destacar que no existe financiación intergeneracional, es decir lo que el empleado cotiza es lo que va a recibir en el futuro, y que la cotización total es muy inferior a la del resto de países: en 2020 asciende a 458€ anuales, menos de un 1% del salario medio anual.³³

Otro aspecto importante es la posibilidad de diferir la jubilación de forma que por cada año que se posponga a partir de los 65 hasta un máximo de 10 años, la cuantía que recibirá el solicitante de la pensión ATP se va a incrementar (los porcentajes de aumento estimados van del 8% para un año hasta el 150% para 10 años).

-

³³ El dato se calcula a partir de la tasa para aquellas personas que trabajan más de 117 horas al mes. Sobre las tasas de contribución ATP: https://businessindenmark.virk.dk/guidance/atp-livslang-pension-bid/atp-contribution-rates/

b) El segundo pilar: las AMP

Este pilar está formado por los planes ocupacionales o empresariales denominados en Dinamarca AMP (*Arbejdsmarkedspensionerne*). En este caso, la principal forma en que se crean estos planes es mediante negociaciones colectivas a nivel sectorial que cubren a un 80% de los trabajadores daneses.

Las cotizaciones se establecen en los convenios colectivos y se encuentran entre el 10% y el 18% del salario de los trabajadores. Al igual que en los Países Bajos, las AMP son gestionadas por fondos de pensiones privados con la diferencia de que, en el caso de Dinamarca, suelen ser sectoriales.

c) El tercer pilar: los planes de pensiones privados individuales

Por último, como en todos los sistemas de pensiones, existe la posibilidad de que los trabajadores formen su propio plan de pensiones privado.

d) Incentivos fiscales³⁴

En Dinamarca, aunque la ventaja fiscal global expresada como porcentaje del valor actual de las contribuciones que suponen el ATP y el AMP, según los cálculos de la OCDE, es de un 13% y un 27% respectivamente, los planes individuales suponen una ventaja fiscal de tan sólo el 2%. Por lo tanto, los planes de pensiones del sistema de empleo son los que se benefician en mayor medida de los incentivos fiscales.

4.3. Australia, el sistema de capitalización de referencia

Australia, considerado el cuarto mejor sistema de pensiones, se sitúa en la decimocuarta posición en el ranking de suficiencia. Esto se debe principalmente a que la tasa de sustitución neta para el salario medio de Australia es del 41%, un porcentaje muy inferior a la media de la OCDE.

³⁴ OCDE (2016), "Does tax treatment of retirement savings provide an advantage when people save for retirement?", *OECD Pensions Outlook* 2016, Cap. 2, OECD Publishing, París. Disponible en: https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en

Sin embargo, hay que destacar dos datos importantes: la gran diferencia en esta tasa para quienes tienen un salario inferior al medio (75,5%) y para quienes tienen un salario superior (43,8%) y la puntuación del país en el indicador relativo a la jubilación no contributiva (9/10). Por lo tanto, aunque el sistema australiano no es un gran ejemplo en términos de cuantía de las prestaciones, las personas con menores ingresos durante su vida laboral y las que no han cotizado obtienen unos ingresos más que razonables con la pensión de jubilación.

En cuanto a lo más relevante para este trabajo, Australia se sitúa tercera en el subíndice de sostenibilidad, así que voy a analizar su sistema para tratar de encontrar los motivos.

a) Primer pilar: la Age Pension

El Gobierno australiano otorga una pensión que se financia con la imposición general y sirve para garantizar a los jubilados unos ingresos mínimos. Fue introducida en 1908 y se denomina *Age Pension*. El importe de esta prestación puede llegar a alcanzar como máximo el 28% del salario medio para solteros y el 41% del salario medio para parejas y se va reduciendo conforme los activos del beneficiario superan niveles determinados.³⁵

El objetivo de esta pensión es complementar los ingresos provenientes de los otros dos pilares que obtienen las personas que llegan a la edad legal de jubilación, que se está incrementando progresivamente hasta los 67 años.

b) Segundo pilar: el Superannuation (en español, jubilación)

Este programa de jubilación es un plan de pensiones obligatorio para todos los trabajadores que se ha convertido en el gran éxito del país. Las aportaciones al fondo las realiza el empresario y, han ido incrementándose progresivamente hasta alcanzar el objetivo del 12% del salario mensual en 2020.

Cada trabajador puede elegir el fondo en el que desea invertir esta cantidad y, si no elige ninguno, el empresario la consignará en el fondo con el que la empresa tenga un

-

³⁵ Julie Agnew, Australia's Retirement System: Strengths, Weaknesses, And Reforms, 2013.

convenio. Uno de los fondos más importantes es *Australian Super*, que cuenta con 2,3 millones de miembros, una cantidad importante considerando que, en 2020, el número de trabajadores era aproximadamente de 13,5 millones. ³⁶

Este fondo de inversión se encuentra entre los más grandes del mundo y, según los datos que aportan en su informe de 2018, la principal opción de inversión que ofrece, llamada "opción balanceada", ha obtenido una rentabilidad media anual neta del 9,54% en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 1998 y el 30 de junio de 2018.³⁷

c) El tercer pilar: los planes de pensiones privados individuales

En el caso australiano, este pilar adquiere mucha más importancia que en el resto de los países analizados, ya que aproximadamente un 20% de la población cuenta con un plan de pensiones privado individual. Esto se debe a que la cuantía que los australianos reciben de pensión proveniente de los dos primeros pilares no es suficiente, motivo por el cual se ha ido incrementando la cotización del empresario para el *Superannuation*.

d) Consideraciones e incentivos fiscales

Este sistema tiene una concepción distinta a los sistemas de los principales países europeos. Se basa en concienciar a su población de la necesidad de contratar planes de capitalización individual del ahorro, tanto individuales como de empleo. De esta forma, el segundo y tercer pilar adquieren un rol primordial y el primero beneficia tan sólo a las personas con muy bajos ingresos. Por lo tanto, el único y eficaz mecanismo de redistribución de la riqueza es la pensión del primer pilar, que, en el mejor de los casos, asciende a un 41% del salario medio.

Respecto a los incentivos fiscales, se aplican en mayor medida a los planes obligatorios que a los voluntarios, con una ventaja fiscal global equivalente al 37% del valor actual de las aportaciones en el primer caso y al 18% en el segundo.³⁸

_

³⁶ https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=AU

³⁷ 2017-2018 Annual Report - Australian Super. Se puede encontrar en la siguiente página web: https://www.australiansuper.com/compare-us/best

³⁸ OCDE (2016), "Does tax treatment of retirement savings provide an advantage when people save for retirement?", *OECD Pensions Outlook* 2016, Cap. 2, OECD Publishing, París. Disponible en: https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en

4.4. Suecia y su gran reforma del sistema de pensiones

Suecia contaba con un sistema de reparto instaurado en el año 1914 en el que se concedía la misma pensión a todos los jubilados. Tras algunas reformas, el gran cambio se produjo con la liberalización del sistema tras la llegada del centro-derecha al gobierno en 1991, que consiguió que se alcanzase un acuerdo entre todos los partidos políticos para transformar el sistema de reparto en un sistema mixto.

No se trata de un sistema que destaque por su suficiencia. La tasa de sustitución neta para el salario medio es del 53,4%, es decir, ligeramente por debajo de la media de la OCDE (58,6%), y ocupa el puesto 16 en el subíndice de suficiencia del MMGPI.

Sin embargo, es un claro ejemplo de que la transformación del sistema de pensiones en un sistema sostenible es posible si se cuenta con el consenso político necesario y una población lo suficientemente informada como para comprender la necesidad de reformas urgentes.

Gracias a la reforma, en la actualidad este sistema también se basa en tres pilares: pensiones públicas (contributiva y no contributiva en este caso), planes de pensiones de empresa y planes de pensiones privados.

Suecia es un caso peculiar en Europa, puesto que permite la jubilación a partir de los 61 años. Sin embargo, como la cuantía de la prestación depende de la esperanza de vida en el momento de la jubilación y esto supone reducciones considerables, la edad de jubilación efectiva se sitúa actualmente en torno a los 64 años.³⁹

a) <u>El primer pilar: una pensión pública que mezcla los sistemas de reparto y de</u> capitalización

Los trabajadores suecos cotizan un 18,5%, destinándose un 16% al sistema de reparto denominado "Cuentas Nocionales de Aportación Definida", es decir, al pago de las pensiones de jubilación actuales, y el 2,5% restante al sistema de capitalización.

³⁹ Dato obtenido del memorando de la Secretaría General del Gobierno de Suecia, *The Swedish pension system and pension projections until* 2070, 2018. Se encuentra disponible online: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_se.pdf

En cuanto a las primeras prestaciones, se gestionan mediante un sistema de cuentas nocionales, es decir, todas las aportaciones que realiza el trabajador se anotan en una cuenta ficticia y los importes se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios en los últimos tres años. Sin embargo, esta cuenta no supone una financiación real, ya que sus contribuciones se utilizan para pagar las pensiones actuales.

El trabajador puede decidir en qué momento jubilarse a partir de los 61 años y, a tal fin, se le informa anualmente del saldo de su cuenta nocional, mediante el llamado "Sobre Naranja", en el que se detalla el importe de la pensión en diferentes escenarios (variando la edad de la jubilación). La pensión que recibirá será el resultado de dividir el saldo de su cuenta nocional entre un divisor que contempla básicamente la esperanza de vida en el momento de la jubilación.

Respecto a este sistema, es importante destacar que existe un mecanismo automático que desconecta la revalorización de las aportaciones cuando peligre su estabilidad. Básicamente este mecanismo considera la evolución del salario medio, la diferencia entre cotizaciones y gastos, la deuda y el capital presente en los fondos de reserva.

Actualmente, existen 6 fondos públicos destinados a administrar el capital de las pensiones en Suecia, llamados Fondos AP. Los fondos AP1, AP2, AP3, AP4 y AP6 son fondos de reserva y, el fondo AP7, es el fondo que gestiona el porcentaje de la cotización de los trabajadores destinado a la capitalización individual en el caso de que no elijan ninguna de las 844 opciones de inversión a su alcance.

Juntos poseen activos por valor de 150.000 millones de euros, aproximadamente el 30% del PIB del país. En su política de inversión predominan los valores cotizados sobre la deuda pública y tienen como objetivo una rentabilidad anual neta a 10 años superior al 3%. A modo de ejemplo, el AP1 ha obtenido una rentabilidad media del 6,7% en los últimos diez años.⁴⁰

Además de esto, existe, al igual que en los Países Bajos, una pensión garantizada. Esta prestación puede solicitarse a partir de los 65 años en los casos en los que se reciba un importe muy reducido o no se reciba la pensión descrita anteriormente.

⁴⁰ Sobre los fondos AP, la información se encuentra en su página web (http://apfonderna.se/) y, más concretamente, sobre el fondo AP1 en https://www.ap1.se/.

El objetivo del Gobierno de Suecia es el incremento gradual de esta pensión no contributiva a costa de la disminución progresiva de la contributiva. Está disminución se producirá en los próximos años como consecuencia de un aumento superior de la longevidad en relación con el incremento de la edad de jubilación.

b) El segundo pilar: los planes de pensiones de empresa

En Suecia, estos planes de pensión tienen una larga tradición. Durante muchos años, la gran mayoría de trabajadores cualificados y empleados públicos contaban con estos planes de empresa y, actualmente, casi todos los trabajadores cuentan con uno (alrededor del 90%). Una vez más, en Suecia también son de carácter obligatorio o cuasi-obligatorio.

Las cotizaciones son pactadas anualmente entre trabajadores y empresarios y oscilan entre el 2 y el 4,5%. Existen cuatro tipos de planes de pensiones empresariales: planes para trabajadores de menor cualificación, para trabajadores cualificados, para empleados públicos del Estado y para empleados públicos de las Entidades Locales. ⁴¹

Estos planes de pensiones han evolucionado desde los años 90 hasta convertirse en planes de aportación definida o, al menos, mixtos.

c) El tercer pilar: los planes de pensiones privados

Por último, al igual que en el resto de los países y con carácter voluntario, los trabajadores pueden contratar planes de pensiones privados.

d) Incentivos fiscales

Según los últimos datos disponibles de la OCDE, la ventaja fiscal global de los planes de empleo es equivalente a un 13% del valor actual de las aportaciones mientras que en los planes individuales es un 12%.

⁴¹ Datos obtenidos del informe de la Fundación Mapfre, Sistemas de pensiones, 2017

5. PROPUESTAS DE MEJORA DE LA SITUACIÓN ACTUAL

5.1. Comentarios sobre las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo

El 10 de noviembre de 2020 la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo aprobó el informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo.

Entre las recomendaciones que se realizan en ese informe hay 5 que considero necesarias para la mejora de la sostenibilidad del sistema de pensiones:

- Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero

Tras la asunción por parte del Estado de determinados gastos de naturaleza no contributiva financiados anteriormente con cargo a cotizaciones sociales (principalmente complementos por mínimos y asistencia sanitaria) la Comisión considera que todavía existen otros gastos que deberían financiarse mediante aportaciones del Estado como las reducciones en la cotización, la anticipación de la jubilación en determinadas actividades, el tratamiento favorable de la cotización en algunos regímenes especiales, la acción protectora relacionada con el nacimiento y cuidado del menor o el complemento por maternidad a las prestaciones contributivas.⁴²

- <u>Modernización mediante el uso de las nuevas tecnologías e información al ciudadano</u>

La Comisión considera que "debe facilitarse de forma permanente información, tanto de los periodos cotizados a lo largo de su vida laboral como del importe de las cotizaciones efectivamente realizadas". A tal fin, considero que sería interesante instaurar un sistema en España similar al "Sobre Naranja" de Suecia, para que las personas con más de 45 años conozcan la prestación que obtendrán en función de distintos escenarios

⁴² Respecto a este complemento, tras la sentencia del TJUE que lo declaraba discriminatorio por no concederse a los hombres en las mismas condiciones, el legislador, con la modificación del artículo 60 LGSS publicada el 3 de febrero de 2021, no ha aprovechado para suprimir en la nueva redacción el carácter de prestación contributiva de este complemento.

de su vida laboral, de las reformas que se implanten y del año en que se jubilen. Sin embargo, esto no se menciona en el informe.

- Lucha contra el fraude

En especial en lo relativo a incrementar los ingresos del sistema: tratar de aflorar la economía sumergida, reducir la morosidad y erradicar cualquier otro comportamiento fraudulento que reduzca las cotizaciones sociales.

Aproximación de la edad efectiva a la edad legal de jubilación

La Comisión propone mejorar los "incentivos sociales, fiscales y laborales existentes" para prolongar la permanencia de los trabajadores en activo y entiende que "resulta clave que una de las prioridades de las políticas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo" (en línea con la recomendación del MMGPI).

Además, se insta al Gobierno a modificar la regulación de la jubilación anticipada no voluntaria para que no se utilice como una fórmula de regulación del empleo y reservarla a aquellos trabajadores que quieran acogerse voluntariamente a ella.

Ambas líneas de actuación son efectivas para conseguir una aproximación entre la edad legal y efectiva de jubilación que se traduce en mayores ingresos y menores gastos para la Seguridad Social.

- Sistemas complementarios

La Comisión considera que es necesario impulsar los planes de pensiones de empleo e individuales, recomendando "dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria".

Por otra parte, la Comisión realiza algunas recomendaciones con las que no estoy de acuerdo, como son la revalorización de las pensiones conforme al IPC y el mantenimiento en 25 años del periodo de tiempo utilizado para el cálculo de la base reguladora, dado que estas dos medidas juntas impiden la reducción del déficit de la SS.

También se propone valorar la posibilidad de que se elijan los años más favorables en la determinación de la base reguladora, lo que no me parece oportuno dado que supondría un incremento del gasto en pensiones que reduciría el efecto positivo que tuvo la ampliación progresiva del periodo de cálculo de 15 a 25 años que se inició en 2013 y culminará en 2022.

Por último, la Comisión considera que los planes privados del sistema de empleo deben ser de carácter voluntario y "con fórmulas específicas de apoyo a los salarios más bajos (...), incorporando la solidaridad", propuestas que considero equivocadas porque la voluntariedad no ha funcionado hasta el momento y el componente solidario ya se encuentra en las prestaciones de carácter público.

A continuación, voy a comentar algunas medidas que no se mencionan en el Pacto de Toledo y que creo que serían beneficiosas para la mejora del sistema de pensiones.

5.2. Restablecer la revalorización de las pensiones conforme al IRP

El incremento de población mayor de 67 años que se va a producir según las proyecciones demográficas, unido a la esperanza de vida a esa edad y su evidente aumento con el paso del tiempo, desaconsejan la revalorización de las pensiones al ritmo actual.

Sin embargo, la reducción de la revalorización de las pensiones genera gran controversia debido a que los pensionistas pierden poder adquisitivo si la cuantía de sus pensiones no aumenta al mismo ritmo que el IPC y al enfoque político que se está dando a un asunto económico. Prueba de este enfoque político es la revalorización de las pensiones en un 0,9% para 2021 cuando el IPC de 2020 fue -0,5%.

El gasto en pensiones sobre el PIB está en constante incremento, un 2,1% en 11 años: del 8,5% en 2008 al 10,9% en 2019 (en 2020 se sitúa en el 12,7%, pero se debe al fuerte descenso del PIB como consecuencia de la pandemia). Además, si no se realiza ninguna reforma, alcanzaría el 13% en 2050.⁴³

El gasto en pensiones contributivas ha superado por primera vez en enero de 2021 los 10.000 millones de euros, situándose concretamente en 10.087 millones. Estos cálculos incluyen la revalorización del 0,9% aprobada por el Gobierno y, a pesar de que el número de pensiones de jubilación tan sólo se incrementó en un 0,1% respecto al año pasado

41

⁴³ Los datos sobre previsiones en 2050 que se citan a lo largo del apartado 5 corresponden a las previsiones de la AIReF. Para los cálculos se han utilizado los escenarios macroeconómico y demográfico centrales. Las previsiones se pueden encontrar en: https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/

debido a la influencia del Covid-19, supone un incremento del 3% en la nómina de pensiones respecto a enero del año anterior.⁴⁴

Según las previsiones de la Seguridad Social, los ingresos por cotizaciones sociales en 2021 ascenderán a 125.144 millones⁴⁵, por lo que con el aumento de altas que se producirá a lo largo del año y el consiguiente incremento del gasto, resulta altamente improbable que el saldo entre cotizaciones sociales y gasto en pensiones contributivas sea positivo y la Seguridad Social seguirá en la situación de déficit en la que se encuentra desde 2012.

Ante este déficit estructural, la única solución pasa por frenar la revalorización de las pensiones, lo que se conseguiría con la aplicación del IRP (se revalorizarían al 0,25% durante un tiempo). Esto provocaría a partir de un determinado momento un incremento del volumen del Fondo de Reserva y, según las previsiones de la AIReF, el gasto sobre el PIB sería del 11,9% en 2050.

5.3. Aplicar el Factor de Sostenibilidad o un mecanismo similar para vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida

Como ya he comentado, el FS se suspendió por los PGE de 2018, fijando su entrada en vigor antes del 1 de enero de 2023. Sin embargo, en el último informe de propuestas de reforma enviado por el Gobierno a la Unión Europea, se incluye la derogación de este factor.

La aplicación del FS permitiría reducir considerablemente el gasto público en pensiones a largo plazo sin tener un impacto muy significativo en la cuantía de las pensiones en los primeros años tras su aplicación. Por lo tanto, considero que la aplicación de este o un mecanismo similar (exitoso en otros países como Suecia) es una consecuencia lógica de la actual y futura esperanza de vida a la edad de jubilación y una de las reformas efectivas para garantizar la sostenibilidad de las pensiones.

⁴⁵ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, *Informe económico-financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2021*, 2020. Disponible online: <a href="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7fad23dd-65cf-4ff4-baf3-50c5d2fabf61/202120003.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7fad23dd-65cf-4ff4-baf3-50c5d2fabf61/202120003.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

⁴⁴ Pensiones contributivas de la Seguridad Social – enero 2021. Disponible para su descarga en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/260121-pensiones.aspx

Como se aprecia en los dos gráficos siguientes, la aplicación conjunta del FS y el IRP supondrían un ahorro considerable para el sistema a largo plazo (cerca del 4% del PIB en 2040 si se hubiesen aplicado a partir de 2017) y reducirían el déficit de la Seguridad Social a costa de una reducción de la tasa de sustitución de las pensiones de jubilación (de aproximadamente un 20% en 2040).

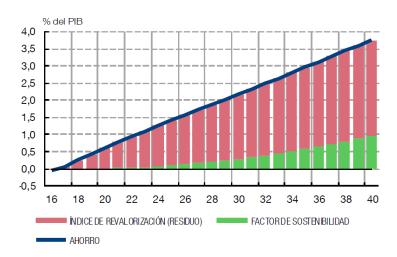


Gráfico 6: Descomposición del ahorro sobre el PIB que supondría la aplicación del IRP y el FS.

Fuente: Pablo Hernández de Cos, El sistema público de pensiones en España: situación actual y perspectivas, Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España, 2018.

5.4. Incrementar el número de años utilizados para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación

A la vista de que el reciente aumento de 15 a 25 años para el cálculo ha tenido un impacto positivo en el gasto en pensiones, incrementar este período aún más sería una medida que mejoraría la sostenibilidad del sistema.

En todos los países europeos, a excepción de Francia, Eslovenia, Portugal y España, el período de cálculo utilizado es la carrera laboral completa, lo que reduce considerablemente el gasto en pensiones (por ejemplo, en Países Bajos se encuentra en el 6,8% del PIB).⁴⁶

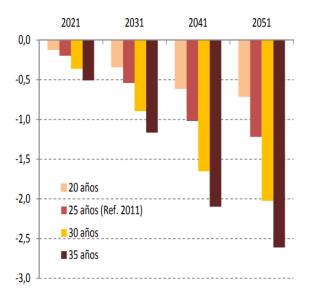
-

⁴⁶ Como se ha explicado anteriormente, por cada año trabajado se tiene derecho a un 2% de la pensión, por lo que es necesario haber trabajado 50 años para obtener la pensión máxima. Esto se puede equiparar a tener en cuenta la carrera laboral completa para el cálculo de la cuantía de la pensión.

Ampliar el período de cálculo a 35 años, supondría que en 2050 el gasto en pensiones sería un 12,4% del PIB. En caso de aplicarse junto a la revalorización conforme al IRP, se conseguiría reducir el gasto hasta el 11,4% del PIB.

A modo de ejemplo, dado que este gráfico corresponde a cálculos realizados en el momento de aprobarse la reforma de 2011⁴⁷, el ahorro que supondría en 2050 sería más del doble que el conseguido con la ampliación del período de 15 a 25 años.

Gráfico 8: Ahorro de gasto total en función del período utilizado para el cálculo de la base reguladora frente a un período de cálculo de 15 años (en % sobre el PIB).



Fuente: J. Ignacio Conde-Ruiz, Clara I. González, Reforma de pensiones 2011 en España: una primera valoración, FEDEA, 2012.

5.5. Aplicar los coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria a la cuantía de la pensión de jubilación en vez de a la base reguladora

Respecto a la equiparación de la edad legal y efectiva de jubilación, el informe del Pacto de Toledo avanza en dos caminos: promover la jubilación demorada y prohibir el establecimiento de la jubilación anticipada no voluntaria que actualmente se recoge en algunos convenios colectivos.

⁴⁷ J. Ignacio Conde-Ruiz, Clara I. González, *Reforma de pensiones 2011 en España: una primera valoración*, FEDEA, 2012. Disponible online: http://documentos.fedea.net/pubs/ee/2012/01-2012.pdf

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se encuentra actualmente trabajando para lograr estos dos objetivos, lo cual puede suponer un avance en la equiparación de la edad efectiva con la edad legal de jubilación.

En relación con la jubilación anticipada voluntaria existe el problema de que si la base reguladora es elevada, la aplicación sobre ella de los coeficientes reductores por jubilación anticipada, puede dar lugar a una base reguladora que suponga todavía la obtención de la pensión máxima. Para estos casos, existe un tope máximo a la pensión consistente en reducir un 0,5% el importe de la pensión máxima por cada trimestre de anticipación⁴⁸.

Para aclarar la diferencia, voy a explicarlo con un ejemplo que involucra a dos trabajadores: uno con una base reguladora de 3.500€ y el otro de 2.500€. Ambos desean jubilarse anticipadamente a los 63 años y han cotizado 38 años y 6 meses, es decir, su edad legal de jubilación son los 65 años (art. 205.1.a) LGSS) y tienen derecho a cobrar el 100% de la base reguladora (art. 210 LGSS).

En el primer caso, se reduciría su base reguladora un 15% (1,875% por cada trimestre que resta hasta la edad legal de jubilación, de acuerdo con el art. 208.2.b) LGSS), es decir, sería de 2.975€, por lo que le seguiría correspondiendo la pensión máxima (2.707,49€). Sin embargo, su pensión, en vez de ser la máxima, se reduciría en un 4% (0,5% por cada trimestre de anticipación), es decir, serían 2.599,19€.

En el segundo caso, también se reduciría su base reguladora un 15% y, al encontrarse por debajo de la cuantía necesaria para recibir la pensión máxima, cobraría 2.125€.

Por lo tanto, mientras que el segundo ve reducida su pensión en un 15%, el primero tan sólo en un 4%, o lo que es lo mismo, 106€ mensuales, una diferencia que puede considerarse insuficiente aliciente para trabajar durante dos años más.

Como conclusión, desincentivar la jubilación anticipada voluntaria es una manera eficaz de incrementar la edad efectiva de jubilación y, a mi juicio, la mejor forma para conseguirlo es aplicar los coeficientes reductores a la cuantía de la pensión resultante (además de aumentarlos, si se considera necesario). De esta forma, todos los trabajadores que optasen por esta modalidad de jubilación verían reducida su pensión en la misma

⁴⁸ Tal y como se explica en el siguiente enlace a la página web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/2528

cuantía y el número de altas por jubilación anticipada se reduciría considerablemente, suponiendo mayores ingresos para la Seguridad Social.

5.6. Imponer la obligatoriedad de los planes de pensiones del sistema de empleo

Ante la considerable disminución de la tasa de sustitución que supondría la aplicación de las medidas mencionadas en los apartados anteriores, es necesario potenciar los sistemas complementarios, especialmente los planes del sistema de empleo, que actualmente solo cubren a 1.966.188 personas, es decir, un 10,25% de la población activa ocupada⁴⁹, y cuentan con un patrimonio equivalente al 2,8% del PIB.

Tal y como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, los países con los mejores sistemas de pensiones del mundo según el MMGPI cuentan con importantes planes de empleo de carácter obligatorio (cubren al 95% de la población activa ocupada en Países Bajos) o cuasi-obligatorio (como en Dinamarca, donde cubren al 80% de la población activa ocupada). Además, las aportaciones de los trabajadores son gestionadas por fondos con grandes volúmenes de activos como es el caso de AP7 en Suecia o *Australian Super* en Australia.

Por lo tanto, ante los problemas del sistema público actual, la transición hacia un sistema sostenible podría comenzar con la obligatoriedad de los planes de pensiones del sistema de empleo, dado que, por muchos incentivos que existan (actualmente son mínimos), se necesitaría una cobertura como la existente en los países estudiados para abandonar la excesiva dependencia de la pensión de jubilación contributiva.

Una forma de implantar este sistema obligatorio sería mediante la redistribución gradual de las cotizaciones actuales (para evitar gastos extra en la contratación), destinándose al finalizar el plazo de transición un 4% de las cotizaciones de los empresarios y un 3% de las de los trabajadores a un fondo de pensiones (también podría valorarse la posibilidad de que el Estado aportase un 1%). De esta forma se transformaría el actual sistema público en un sistema mixto en el que seguiría existiendo una pensión

_

⁴⁹ Datos de INVERCO que no tienen en cuenta la posibilidad de que existan personas con más de un plan de pensiones de empleo o planes en los que no se realizan aportaciones hace tiempo, lo que haría reducir aún más el porcentaje indicado.

pública contributiva (a tal fin, el empresario cotizaría un 19,6% del salario y el trabajador un 1,7%) pero cada año de menor cuantía.

Esta reforma convertiría el sistema español en un sistema más sostenible según los indicadores del MMGPI, al mejorar sustancialmente la puntuación en tres indicadores que suponen un 45% del subíndice de sostenibilidad: porcentaje de trabajadores con un plan de pensiones privado, nivel de activos de los fondos de pensiones y nivel de aportaciones de los trabajadores invertidas.

Los planes de pensiones del sistema de empleo deberían ser en todo caso de aportación definida, debido a que han demostrado su éxito en los países analizados (y en otros países como el Reino Unido). De hecho en los Países Bajos se está llevando a cabo una reforma para transformar los planes de pensiones de prestación definida en planes de aportación definida.

Una opción a valorar sería la creación de un fondo de pensiones estatal que se ofrezca como posibilidad para destinar las aportaciones de los trabajadores y empresarios (como en Singapur o el AP7 en Suecia), siempre y cuando existan unos niveles de transparencia e información suficientes.

5.7. Incrementar la rentabilidad de los fondos de pensiones privados y del Fondo de Reserva

Dado que en los planes de aportación definida el riesgo se traspasa al partícipe del plan, es importante que los fondos de pensiones obtengan una rentabilidad media anual neta a largo plazo suficiente para incentivar su contratación.

En los países analizados, los fondos superan con creces sus objetivos de rentabilidad: el AP7 en Suecia ha obtenido una rentabilidad media anual neta del 7,1%⁵⁰ desde su creación en el año 2000 (la rentabilidad media de los fondos privados en Suecia fue del 4% en este mismo periodo) y el *Australian Super* un 9,54% en los últimos 20 años. Sin embargo, en España, los planes de pensiones obtienen una rentabilidad media neta a 20 años del 1,76%, según los datos del último informe de INVERCO.

Dato extraído del informe anual del fondo AP7 en 2019. Solo disponible en sueco online: https://www.ap7.se/app/uploads/2020/02/ap7 arsredovisning-2019.pdf

Los fondos de pensiones privados españoles, como puede apreciarse en el siguiente gráfico⁵¹, se encuentran a la cola de los países de la OCDE en cuanto a proporción de activos invertidos en renta variable, en una lista en la que Australia, Países Bajos y Suecia se encuentran entre los 6 primeros.

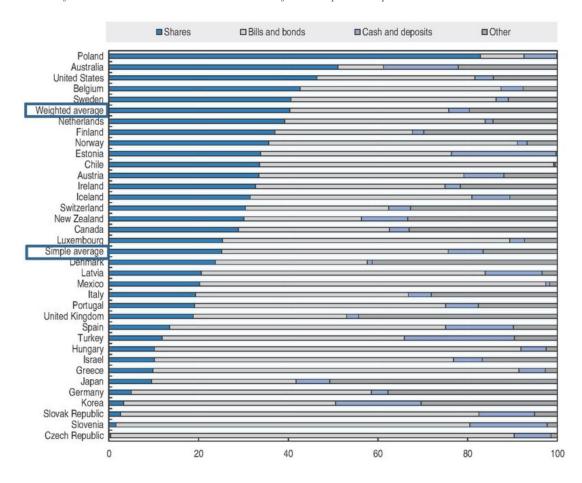


Gráfico 9: Distribución de las inversiones de los fondos de pensiones privados

Fuente: OCDE, "Allocation of private pension assets and of assets in public pension reserve funds", Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris., 2017.

Por lo tanto, el incremento de la proporción de activos invertidos en renta variable proporcionaría un aumento de la rentabilidad de los fondos de pensiones que puede traducirse en un incentivo para la contratación de planes de pensiones individuales.

Este mismo razonamiento puede aplicarse al Fondo de Reserva español, que sólo invierte en personas jurídicas públicas con arreglo a lo establecido en el art. 122 LGSS. En la práctica, esto se traduce en que los fondos se invierten en deuda pública española y

⁵¹ Las proporciones pueden haber sufrido variaciones en la actualidad debido a que se utilizan datos de 2015.

extranjera (concretamente de Alemania, Francia y Países Bajos)⁵² y se ha obtenido una rentabilidad en torno al 4% entre el año 2000 y 2012⁵³. Sin embargo, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en la mayoría de los países de la OCDE donde existen estos fondos de reserva (entre los que se encuentran Australia y Suecia), se invierte una parte de los activos en renta variable, lo que, a largo plazo, supone mayores rentabilidades.

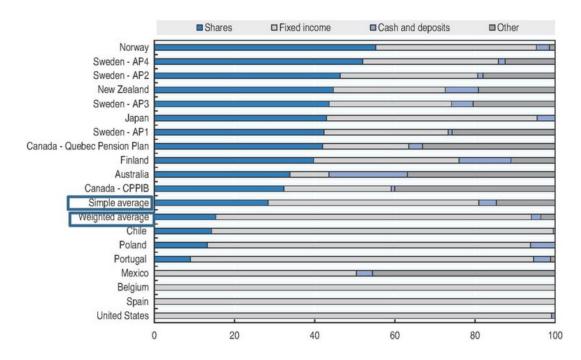


Gráfico 10. Distribución de las inversiones de los fondos de reserva públicos en los países de la OCDE.

Fuente: OCDE, "Allocation of private pension assets and of assets in public pension reserve funds", Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris., 2017.

5.8. Incentivos fiscales para los planes de pensiones privados

Otro aspecto que desincentiva la contratación de planes de pensiones es el bajo nivel de incentivos fiscales. Como se ha comentado anteriormente, esto se debe a los impuestos que se pagan en el momento de rescatar el plan, que suponen un gasto extra del 38% del valor actual de las aportaciones, el tercer porcentaje más alto de la OCDE solo por detrás

_

⁵² Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Criterios de inversión y gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en 2017*. Disponible online: <a href="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-98e2-6a51553ca3a1/Criterios+inversi%C3%B3n+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID="http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e927f213-7b5d-4a13-94e2-7b5

⁵³ Marina Anido Crespo, Mercedes Mareque Álvarez-Santullano y Francisco López-Corrales, *El Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones*, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 80, Abril 2014, pp. 187-218.

de Finlandia y Países Bajos (que lo compensa con creces con la ventaja fiscal de las aportaciones y de los rendimientos, un 49% y un 24%, respectivamente).

Como consecuencia, mientras que en España la ventaja fiscal global es del 9%, en los planes de empleo en Países Bajos esta ventaja es del 32%, en Australia del 37% y en Dinamarca del 27%. Para Suecia, donde esta ventaja fiscal global supone un 12% del valor actual de las aportaciones a los planes de empleo, una de las medidas de mejora que propone el MMGPI es incrementar los incentivos fiscales del sistema.

5.9. Incrementar la prestación por jubilación no contributiva

Las medidas mencionadas anteriormente van encaminadas a suplir la reducción de la pensión pública con pensiones de carácter privado con el objetivo de reducir el alto gasto que suponen actualmente las pensiones contributivas y el impacto que esto tiene sobre la sostenibilidad del sistema.

Aunque se trate de una medida que supone un mayor gasto público, la prestación sufragada mediante la imposición general debe ser la que garantice la "solidaridad" de nuestro sistema, asegurando unos ingresos mínimos a las personas más desfavorecidas.

La LPGE 2021 estableció una revalorización de las pensiones no contributivas del 1,8% para este año, lo que sitúa la cuantía máxima de la pensión no contributiva de jubilación en 5.639,20€ brutos anuales. Si tenemos en cuenta el salario medio bruto en 2018 (24.009,12€)⁵⁴, esta cuantía supone aproximadamente un 23% del salario medio.

En los países que he analizado, las prestaciones por jubilación sufragadas por la imposición general garantizan porcentajes del salario medio más elevados: en Países Bajos es superior al 30%, en Dinamarca supera el 37% y en Australia se encuentra en el 28%.

Por lo tanto, esta pensión no debe reducirse sino seguir aumentando a un ritmo equivalente a la evolución del salario medio o superior, con el objetivo de alcanzar el 30% del salario medio que recomienda el MMGPI.

INE, *Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018*, 2019. Disponible online: https://www.ine.es/prensa/eces 2018 d.pdf

En todo caso, podrían incrementarse los años de residencia en España necesarios para acceder a ella. Actualmente son necesarios 10 años (art. 369 LGSS) y, a modo de ejemplo, en Dinamarca hacen falta 40.

6. CONCLUSIONES

El problema de sostenibilidad de la pensión pública de jubilación en España es consecuencia de la evolución demográfica de su población (baja tasa de natalidad y elevada esperanza de vida) y del alto nivel de desempleo. Ambas circunstancias, han generado un déficit estructural en el saldo no financiero de la Seguridad Social, esto es, básicamente, un gasto en pensiones contributivas superior a los ingresos por cotizaciones durante un largo periodo de tiempo (concretamente, desde 2011).

El aumento de la tasa de natalidad de forma estable y el mantenimiento durante un largo periodo de tiempo de elevadas tasas de empleo corregirían el desequilibrio económico del sistema, pero son dos cuestiones que no se van a producir ni en el corto ni en el medio plazo.

Por ello, resulta necesario introducir mejoras en la regulación actual de las pensiones, con el doble objetivo de que los ciudadanos puedan disfrutar de unas pensiones de importe suficiente y de que el sistema público de pensiones disponga de los recursos necesarios para mantenerse equilibrado a lo largo del tiempo.

La primera conclusión del estudio realizado es que deben llevarse a cabo medidas que garanticen la sostenibilidad del sistema público de pensiones de jubilación, lo que significa, en definitiva, reducir su gasto, porque la vía del aumento del importe de las cotizaciones sería contraproducente, ya que incrementa los costes laborales y desincentiva la contratación, reduciendo la recaudación por cotizaciones. Entre las medidas para garantizar la sostenibilidad he mencionado la reducción de la pensión de jubilación contributiva mediante la aplicación del IRP y el FS, el incremento de los años utilizados para el cálculo de la base reguladora, el incremento de la edad de jubilación o la desincentivación de la jubilación anticipada voluntaria

En segundo lugar, constatado que las pensiones de jubilación que reciben hoy los españoles dependen casi exclusivamente del sistema público, deben tomarse medidas efectivas para disminuir esa dependencia y conseguir que un mayor porcentaje de la pensión de jubilación provenga de planes de pensiones privados, ya sean de empleo o individuales. Entre esas medidas, pueden citarse la obligatoriedad o cuasi-obligatoriedad de los planes de empleo, el aumento de la rentabilidad media anual neta a largo plazo de

los fondos de pensiones o el incremento de los incentivos fiscales para los planes de pensiones privados.

La aplicación de reformas en los dos sentidos señalados debe realizarse de forma progresiva y procurando que el impacto en la tasa de sustitución, esto es, en el porcentaje que representa la primera pensión de jubilación en relación con el último salario neto del beneficiario, sea el mínimo posible.

Por último, es necesario señalar que las reformas relativas a esta materia requieren un amplio consenso político basado en criterios técnicos que solo se puede lograr olvidando la lucha por el poder y la visión a corto plazo que supone la necesidad de ser reelegido cada cuatro años. Cuando se alcance este consenso, se debe informar con objetividad y transparencia a la población acerca de la situación en la que nos encontramos en relación con las pensiones, explicando por qué son necesarias las reformas y qué efecto va a tener cada una de ellas.

Puede parecer ingenuo hablar de consenso político en España, pero con el ejemplo de Suecia y de la Constitución Española de 1978, necesitamos de nuevo una clase política a la altura de las circunstancias que afronte la situación desde la honestidad y profesionalidad que cabría esperar de aquellos que nos representan a todos.

El panorama no es esperanzador, pero aún es solucionable.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, Boletín Oficial del Congreso de los Diputados, 10 de noviembre de 2020.
- Domingo Soriano, *Lo que debería haber dicho (y nunca planteó) el Pacto de Toledo*, 24 de febrero de 2019. Disponible en: https://www.libremercado.com/2019-02-24/domingo-soriano-lo-que-deberia-haber-dicho-y-nunca-se-planteo-el-pacto-de-toledo-87276/?ga=2.29873597.349440778.1606908156-2005998379.1586546106
- Domingo Soriano, *Las seis claves del recorte a las pensiones que prepara Escrivá*, 19 de diciembre de 2020. Disponible en: https://www.libremercado.com/2020-12-19/las-seis-claves-del-recorte-a-las-pensiones-que-prepara-escriva-6691825/?_ga=2.147140407.1426730365.1608332757-1231419711.1608155964
- Isabel Gaspar, Los mejores sistemas de pensiones del mundo: en qué países conviene hacerse mayor, 10 de noviembre de 2019. Disponible en: https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/10188713/11/19/En-que-paises-del-mundo-conviene-hacerse-mayor.html
- Mercer CFA Institute Global Pension Index, 2020.
- Daniel Fernández, Los gráficos que demuestran que las pensiones españolas son de las más generosas del mundo, 23 de marzo de 2019. Disponible en: <a href="https://www.libremercado.com/2019-03-23/los-graficos-que-demuestran-que-las-pensiones-espanolas-son-de-las-mas-generosas-del-mundo-1276634018/#:~:text=En%20concreto%2C%20Espa%C3%B1a%20gasta%20el, 5%25%20del%20PIB%20en%20pensiones.&text=Por%20el%20contrario%2C%20si%20vemos,los%20pa%C3%ADses%20de%20la%20OCDE.
- ¿Pensiones de jubilación sin cotizaciones?, 7 de junio de 2020. Disponible en: https://laboralpensiones.com/pensiones-de-jubilacion-sin-cotizaciones/
- Comisión Europea, *La Seguridad Social en Dinamarca*, 2012. Disponible en: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social %20security%20rights%20in%20Denmark_es.pdf
- Natalia Pastor, ¿Cómo son los sistemas de pensiones de los países más desarrollados?, 10 de julio de 2019. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/economia/20190710/463356714424/sistemas-pensiones-paises-desarrollados-brl.html
- J. Thompson, Las jubilaciones australianas, la envidia del mundo, 21 de noviembre de 2017. Disponible en: https://www.expansion.com/economia/2017/11/21/5a133273268e3e81058b45db.html
- José Antonio Herce, El funcionamiento del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones, 7 de enero de 2019. Disponible en: https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tribuna-de-ja-herce-el-

- <u>funcionamiento-del-factor-de-sostenibilidad-y-del-indice-de-revalorizacion-de-las-pensiones.html</u>
- Todo lo que debes saber sobre los planes de pensiones. Información de la página web de Raisin, disponible en: https://www.raisin.es/ahorro/saber-todo-planes-pensiones/
- Miguel Moreno Mendieta, El alza fiscal sobre los planes de pensiones privados solo afectaria al 8% de sus dueños, 3 de noviembre de 2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/02/fondos y planes/1604335
 780608.html
- Luis Ferruz Agudo, Mercedes Alda García y Fernando Muñoz Sánchez, Planes y fondos de pensiones privados en España: características, ventajas y evolución de sus principales magnitudes, Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, ISSN 0214-8307, N° 2973, 2009.
- Pablo Hernández de Cos, *El sistema público de pensiones en España: situación actual y perspectivas*, Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España, 2018.
- Tribunal de Cuentas, Informe de fiscalización sobre la evolución económicofinanciera, patrimonial y presupuestaria del sistema de la Seguridad Social y su situación a 31 de diciembre de 2018, 2020.
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, *Pensiones contributivas de la Seguridad Social (noviembre 2020)*, 2020.
- José Antonio Herce, *El impacto del envejecimiento de la población en España*, Cuadernos de Información económica, ISSN 1132-9386, N° 251, 2016.
- Fundación Mapfre, Sistemas de pensiones. Una evaluación internacional comparativa, 2017
- Pablo Morales Peillard, El Sistema de pensiones en Dinamarca, 2020.
- Enrique Morales, *Otro tsunami en las pensiones: 14 CCAA no sobrevivirían sin la caja única*, 3 de febrero de 2021. Disponible en: https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/cuantia-pension-salario-afiliados-covid-comunidades-jubilados/2828149/
- María Vega, *Carmen Boado: "elevar el computo de la jubilación tampoco garantizaría la viabilidad del sistema"*, 2 de febrero de 2021. Disponible en: https://www.elespanol.com/invertia/economia/macroeconomia/20210202/carme n-boado-elevar-computo-jubilacion-garantizaria-viabilidad/555695898_0.html