

# Trabajo Fin de Grado

Pasado, presente y futuro de las pensiones en  
España

Autora

Cintia Esteruelas Gracia

Director

Jesús Úrbez García

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2017

## **Resumen**

A lo largo del trabajo voy a desarrollar la estructura del sistema de pensiones español y la evolución desde su creación hasta la actualidad. Haré un breve recorrido por las leyes que han ido creando e introduciendo cambios en dicho sistema.

También voy a hablar de la hucha de las pensiones, tanto de su creación como de su evolución y situación actual.

Debido a la situación que estamos atravesando desde hace varios años en España, han surgido dudas sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones. Algunos de los motivos que han llevado a esta situación son la crisis económica, la inmigración, el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Además, explico brevemente las diferentes medidas que otros países europeos han adoptado en cuanto a este tema y propongo posibles propuestas para solventar el problema.

Por último, expongo mis conclusiones personales respecto al tema.

## **Términos clave**

1. Envejecimiento de la población.
2. Esperanza de vida.
3. Crisis económica.
4. Factor de sostenibilidad.
5. Índice de revalorización.

## Índice

1.Introducción .....	3
1.1 Introducción .....	3
1.2. Objetivos .....	4
2. Evolución en España del Sistema de pensiones de la Seguridad Social .....	5
2.1 El punto de partida .....	5
2.2 La Ley de Accidentes de trabajo de 1900 .....	5
2.3 Aparición del Retiro Obrero Obligatorio .....	5
2.4 Subsidios familiares y el seguro obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) .....	6
2.5 El Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE) y viudedad .....	6
2.6 El Mutualismo Laboral .....	6
2.7 La Ley de Bases .....	6
2.8 La Constitución Española de 1978 y Los Pactos de Moncloa .....	6
2.9. El Pacto de Toledo .....	7
2.10 Últimas reformas importantes .....	8
3. Análisis de la demografía y economía española .....	9
3.1 Envejecimiento de la población .....	9
3.2 La esperanza de vida .....	11
3.3 La tasa de dependencia .....	12
3.4 La inmigración .....	13
4. Factores económicos .....	15
4.1 El desempleo .....	16
5.La hucha de las pensiones .....	19
5.1. Composición de la Hucha de las Pensiones .....	19
5.2 Evolución de la Hucha de las Pensiones .....	20
5.3 Medidas adoptadas para la reforma de la hucha de las pensiones en España .....	21
5.4 Principales reformas en los sistemas de pensiones en los países europeos más reveladores .....	27
6.Propuesta personal para resolver el problema de la hucha de las pensiones .....	28
7.Conclusiones .....	30
8.Bibliografía .....	31

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Fuente INE, elaboración propia .....	9
Ilustración 3. Fuente INE, elaboración propia. ....	10
Ilustración 4. Fuente INE, elaboración propia .....	10
Ilustración 5 . Fuente INE, elaboración propia .....	11
Ilustración 6. Fuente INE, elaboración propia. ....	12
Ilustración 7. Fuente INE, elaboración propia .....	13
Ilustración 8. Fuente INE, elaboración propia .....	14
Ilustración 9. Fuente INE, elaboración propia .....	15
Ilustración 10. Fuente INE, elaboración propia .....	16
Ilustración 11. Fuente INE, elaboración propia .....	17
Ilustración 12. Fuente INE, elaboración propia .....	17
Ilustración 13. Fuente INE, elaboración propia .....	19
Ilustración 14. Fuente INE, elaboración propia .....	20
Ilustración 15. Fuente INE, elaboración propia .....	21

# 1.Introducción

## 1.1 Introducción

En este trabajo voy a hablar sobre el sistema español de pensiones y, en concreto, de la hucha de las pensiones y de la pensión contributiva por jubilación. Considero que es importante definir los aspectos más básicos como el de Seguridad Social, que es un compuesto de medidas de acción protectora de la sociedad para garantizar una mejora en el nivel de vida de los ciudadanos y la calidad de la misma. Sus principios y directrices se encuentran en el Artículo 41 de la Constitución Española de 1978<sup>1</sup>.

Otro concepto es el de pensión contributiva por jubilación. Dichas pensiones son prestaciones que los trabajadores reciben cuando ponen fin a su vida laboral. Su objetivo es cubrir la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores jubilados. Su importe se establece según las aportaciones de los trabajadores y los empresarios (si se trata de trabajadores por cuenta ajena). Para tener derecho a ella, se ha de cotizar al sistema de la Seguridad Social durante los años de actividad y alcanzar un período mínimo de cotización que explicaré con más detalle a lo largo del trabajo.

Por otro lado, también considero importante introducir el término de la hucha de las pensiones, que es un fondo de inversión creado por el Gobierno de España en el año 2000 para asegurar el Sistema Público de Seguridad Social. Con dicho fondo se pretende asegurar que, a las personas jubiladas que han finalizado su vida laboral cotizando los años necesarios al sistema de la Seguridad Social, les corresponda su pensión pública propia de dicha cotización. Es una de las prestaciones más importantes en cuanto a términos económicos de la Seguridad Social.

Se financia mayoritariamente con los ingresos de la Seguridad Social que en algún momento concreto prevalezcan frente a los gastos. En resumen, el ahorro se destina a financiar la hucha.

Los fondos también pueden proceder del exceso de remanente en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Sin estas ayudas, la población española más longeva dejaría de obtener de apoyo económico, por lo que estas prestaciones son de gran importancia. Un matiz a tener muy en cuenta es la evolución del envejecimiento de la población española, por lo que el número de pensiones y, en efecto, el gasto que suponen ha aumentado de manera muy notable en los últimos años y se presagia que siga creciendo en los años siguientes.

También influye mucho la inmigración y migración, el descenso de la natalidad y otros factores económicos que pueden perturbar el funcionamiento del sistema de pensiones.

Otra circunstancia importante a tener en cuenta es la crisis mundial que estamos atravesando y que está provocando inestabilidades sociales, las cuales causan un incremento en los gastos de la Seguridad Social.

Por estos motivos, se consideró de gran urgencia instituir un mecanismo para poder garantizar la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones.

La realidad de la sociedad actual hace que hayan surgido serias dudas sobre la eficacia económica de dicho sistema, por la dificultad que alcanzará en el futuro para poder sustentar su financiación, debido a los cambios poblacionales que ha venido experimentando España en las últimas décadas.

---

<sup>1</sup> 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.

## 1.2. Objetivos

Los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

- Desarrollar la evolución histórica del sistema español de pensiones desde sus orígenes hasta la actualidad.
- Identificar los factores demográficos y económicos que han motivado la necesidad de realizar nuevas reformas.
- Examinar en qué consiste la hucha de las pensiones y analizar su futuro.

## 2. Evolución en España del Sistema de pensiones de la Seguridad Social

### 2.1 El punto de partida

Se establece en 1883 cuando se creó la Comisión de Reformas Sociales que se preocupó por la protección del sistema de Bienestar de la clase trabajadora. Se estableció por Decreto, pero no lograron que se transformara en Ley por lo que, a pesar de sus esfuerzos para conseguir arreglar las cuestiones relativas a las mejoras laborales de todos los grupos de trabajadores, no sirvieron de nada.

### 2.2 La Ley de Accidentes de trabajo de 1900

En consecuencia, del desarrollo industrial en España, crecieron de manera considerable los accidentes de trabajo. El problema era la mala situación en que los trabajadores y sus familias se encontraban tras sufrirlos. Es por eso que dicha Ley define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”<sup>2</sup>.

Esto supuso el compromiso inmediato e imparcial de los empresarios en los accidentes sufridos por los trabajadores, lo que fomentó la creación del seguro por parte del empresario, aunque no adquirió carácter general hasta 1932.

En 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión, que buscaba delimitar la libertad de los trabajadores para pactar un seguro y la responsabilidad de cobertura por parte del estado.

En 1909 se fundó el Instituto de Reformas Sociales con el objetivo de crear leyes que mejoraran las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Pretendían garantizar un equilibrio entre la clase empresarial y clase trabajadora, el cual no resultó posible por el rechazo de los trabajadores y por la falta de confianza de los empresarios. A pesar de ello y gracias a este objetivo, se creó el Instituto Nacional de Previsión, lo que constituyó un punto de partida en lo que se refiere a pensiones y al proceso garantizador de estas.

### 2.3 Aparición del Retiro Obrero Obligatorio

Se creó en 1919 dirigido a la población asalariada de entre 16 y 65 años de edad, que no recibieran una retribución anual no superior a 4.000 pesetas. Pretendía salvaguardar la vejez de los trabajadores mediante una financiación mixta: la contribución del Estado, la cuota patronal de las empresas y la cuota aportada por el trabajador.

La cuota aportada por el trabajador se consideraba intransferible y privativa, ya que cada uno disponía de una libreta donde anotaba las aportaciones que había reunido y no podían ser retiradas libremente por el mismo.

Todo esto lograba formar un sistema de pensiones individualizado. Cuando el trabajador llegaba al final de su vida laboral, sus aportaciones componían una renta vitalicia que obtenía de inmediato.

En caso de fallecimiento del trabajador, se entregaba a sus herederos la cuantía recolectada.

Lo que intentaba conseguir este seguro era establecer las bases de la obligatoriedad en la afiliación y la cotización por parte de los trabajadores, empresarios y de la Administración.

---

<sup>2</sup> Art.1 Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900

## 2.4 Subsidios familiares y el seguro obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

Durante la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) se consiguieron importantes mejoras, como la aprobación del subsidio para familias numerosas y la creación del seguro por maternidad.

En la Constitución de 1931 se muestran importantes derechos sociales como los establecidos en los artículos 43<sup>3</sup> y 46<sup>4</sup>.

Cabe destacar también en este año, la extensión del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo al sector agrícola.

En 1938 mediante una Ley de Bases se publicó la obligatoriedad de los subsidios familiares también para los trabajadores por cuenta ajena y el establecimiento de las prestaciones dependiendo del número de hijos, edad y capacidad laboral.

Es en 1939 cuando el antiguo Retiro Obrero se convierte en el subsidio de vejez, el cual en 1947 se configura como SOVI (Seguro de Vejez e Invalidez). Estaba destinado a trabajadores afiliados al Instituto Nacional de Previsión (INP), los requisitos eran:

- Estar afiliado y tener entre 16 y 65 años.
- Obtener una retribución anual no superior a 6.000 pesetas (ampliada a 9.000 pesetas posteriormente).

La extinción del derecho a recibir el subsidio de vejez se producía con el fallecimiento del beneficiario.

## 2.5 El Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE) y viudedad

En 1942 se crea el Seguro de Obligatorio de Enfermedad, dirigido a todos los trabajadores considerados débiles económicamente para conseguir un sistema de reparto que abonaba las primas entre empresarios y trabajadores a partes iguales.

El seguro de viudedad se creó en 1943 y en el Decreto de 29 de septiembre de 1943 se recogen todos los aspectos relacionados con los beneficiarios, indemnizaciones, duración...

## 2.6 El Mutualismo Laboral

El Reglamento General del Mutualismo Laboral se publicó en 1954 se publicó provocado por la falta de cantidad de seguros sociales en España. Se crearon prestaciones de carácter normalizado, como, por ejemplo, pensiones y subsidios y otras de carácter opcional como, por ejemplo, acción formativa, asistencia social... La cotización corría a cargo de empresarios y trabajadores.

## 2.7 La Ley de Bases

El Gobierno la publicó en 1963 con el principal objetivo de crear un modelo de integración y unión para la sociedad. Fue en 1966 cuando se plasmó la Ley General de Seguridad Social, aunque seguían existiendo otros sistemas de cotización.

## 2.8 La Constitución Española de 1978 y Los Pactos de Moncloa

La Constitución Española instauró el Sistema de Seguridad Social que fue desarrollando un sistema moderno y vinculado al modelo europeo. El Artículo más destacable es el art.41, el cual dice que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.”

---

<sup>3</sup> “El Estado prestará asistencia a los enfermos y a la infancia, haciendo suya la Declaración de Derechos de Ginebra o Tabla de los Derechos del Niño.”

<sup>4</sup> “La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte, trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad...”



Se quería conseguir la protección para toda la población en cuanto a todas las prestaciones. Es por ello que era muy importante diferenciarlas correctamente, por un lado, se encuentran las prestaciones no contributivas<sup>5</sup>, vinculadas a la condición de ciudadanía y financiadas con recursos procedentes de los impuestos; y las contributivas<sup>6</sup>, propias de los trabajadores cotizantes y sus familias.

En el mismo año que se aprobó la Constitución desapareció el Instituto Nacional de Previsión y sus funciones pasaron a ser competencia del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La gran reforma se produjo con el Real Decreto Ley 36/1978 de 16 de noviembre, a través del cual y según lo acordado en los Pactos de la Moncloa, se creó un sistema de participación institucional para conseguir una mayor transparencia y organización de la Seguridad Social. También se creó un nuevo sistema de gestión llevado a cabo por los siguientes organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- El Instituto Nacional de Salud.
- El Instituto Nacional de Servicios Sociales.
- El Instituto Social de la Marina.
- La Tesorería General de la Seguridad Social.

## 2.9. El Pacto de Toledo

Fue el resultado de la aprobación de las fuerzas políticas representadas en el Parlamento, siendo aprobado el 6 de abril de 1995 con el objetivo de analizar los problemas en la estructura del sistema de Seguridad Social y asegurar la viabilidad financiera del modelo actual.

El Pacto de Toledo, consta de quince recomendaciones que enumero a continuación:

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.
2. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.
3. Fondo de Reserva.
4. Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.
5. Mejora de las bases de cotización.
6. Cotizaciones orientadas al empleo
7. Modernización e información al ciudadano.
8. Gestión del sistema.
9. Lucha contra el fraude.
10. Sobre el carácter contributivo del sistema.
11. Edad de jubilación.
12. Prestaciones de viudedad y orfandad.
13. Reforzamiento del principio de solidaridad.
14. Sistemas complementarios.
15. Seguimiento periódico.

---

<sup>5</sup> La asistencia sanitaria, los servicios sociales, las pensiones no contributivas de vejez e invalidez, las prestaciones por nacimiento de hijo o adopción y las reconocidas a las familias vulnerables, maternidad no contributiva y las prestaciones del sistema de dependencia.

<sup>6</sup> Las prestaciones temporales por accidente de trabajo y enfermedad profesional o común, las prestaciones contributivas de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares, de maternidad, riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia, y la prestación por desempleo para trabajadores por cuenta ajena.

El Pacto de Toledo también planteó la creación del Fondo de Reserva (conocido como la hucha de las pensiones), que nació en el año 2000. Su objetivo era acumular recursos económicos para las épocas de “vacas flacas”, como ahora. El dinero proviene de los excedentes de ingresos, del superávit de la Seguridad Social. Gracias al Fondo de Reserva, la Seguridad Social ha podido pagar los gastos extras a los pensionistas en los dos últimos años.

Para potenciar la previsión social complementaria (el ahorro privado para complementar la pensión pública de jubilación) planteó actualizar y mejorar los incentivos fiscales y también propuso garantizar por ley el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas con medidas que aseguren la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en el futuro.

En octubre de 2003, el Congreso de los Diputados añadió cinco recomendaciones adicionales a las quince establecidas anteriormente. Son las siguientes:

1. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.
2. Mujer y protección social.
3. Dependencia.
4. Discapacidad.
5. Inmigración.

## 2.10 Últimas reformas importantes

En 2011 se produjo una reforma para solucionar la decadencia del estado de bienestar, por ello en la Ley 27/2011 se aumentó el número de años para el computo de la base reguladora (de quince a veinticinco).

También se aumentó la edad legal de jubilación de 65 a 67 años (los años de cotización que se exigirán para cobrar el 100% de la base reguladora serán de 37 años). Además, se aumentó el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora en la pensión de viudedad (del 52% al 60%).

Cabe destacar la introducción del denominado factor de sostenibilidad del sistema de seguridad social, de modo que, a partir del año 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán en base a las diferencias que traerá al aumento de la esperanza de vida de la población. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años.

Por otro lado, y debido a la preocupante bajada de la tasa de natalidad y la intensa crisis económica que ha adelantado varios años la aparición del déficit en las cuentas de la Seguridad Social, el gobierno ha inscrito la Ley 23/2013 de 23 de noviembre reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del

Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. En esta ley se modifica la fecha para la revisión del factor de sostenibilidad y adelanta su primera revisión de 2027 a 2019.

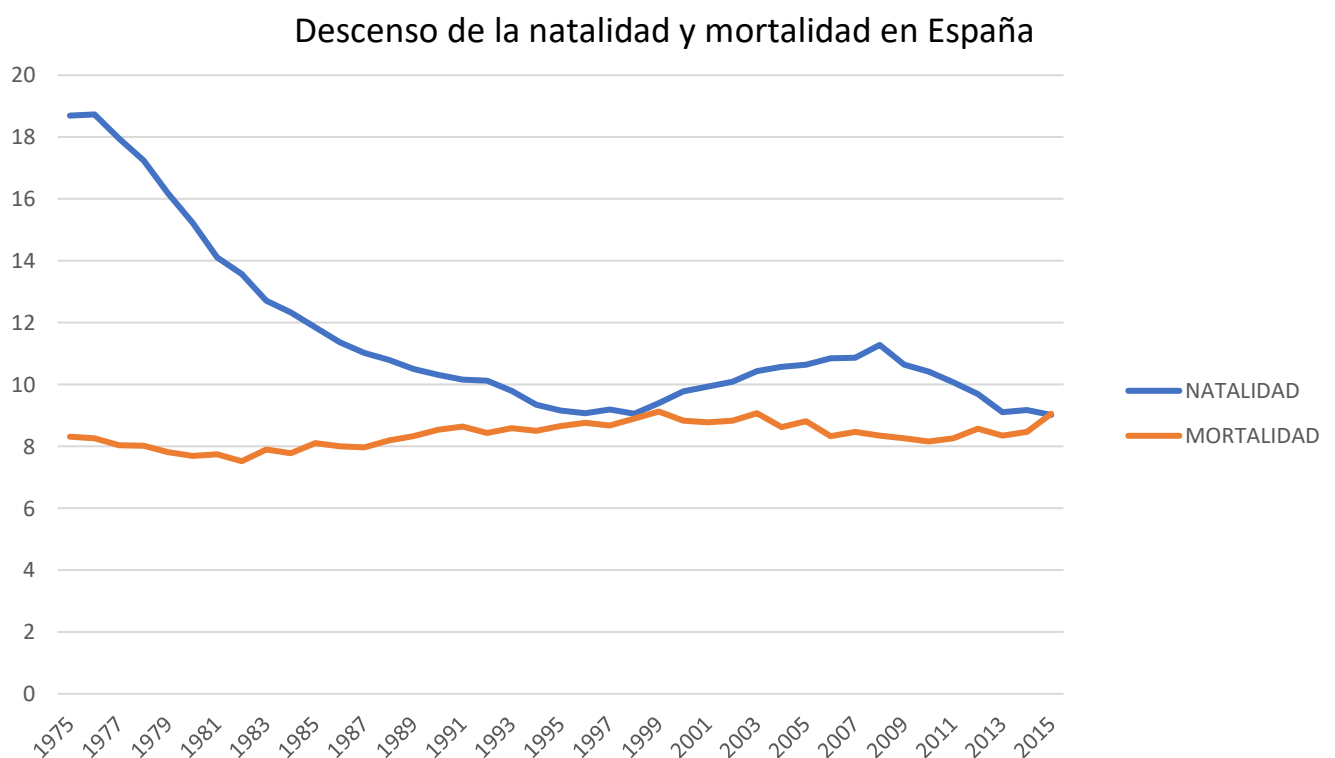
### 3. Análisis de la demografía y economía española

#### 3.1 Envejecimiento de la población

Los países desarrollados, como es el caso de España, se caracterizan por el envejecimiento de su población debido a la transformación demográfica que se está percibiendo desde la segunda mitad del siglo XX.

Desde la constitución de las primeras pensiones con el Retiro Obrero (1919), hasta nuestros días, el sistema de pensiones se ha ido adecuando a las necesidades de la población.

El contexto demográfico español de los últimos años se ha ido convirtiendo en uno propio de los países desarrollados. Esto supone un progresivo envejecimiento de la población debido a la progresiva disminución de la tasa de natalidad y de la mortalidad.

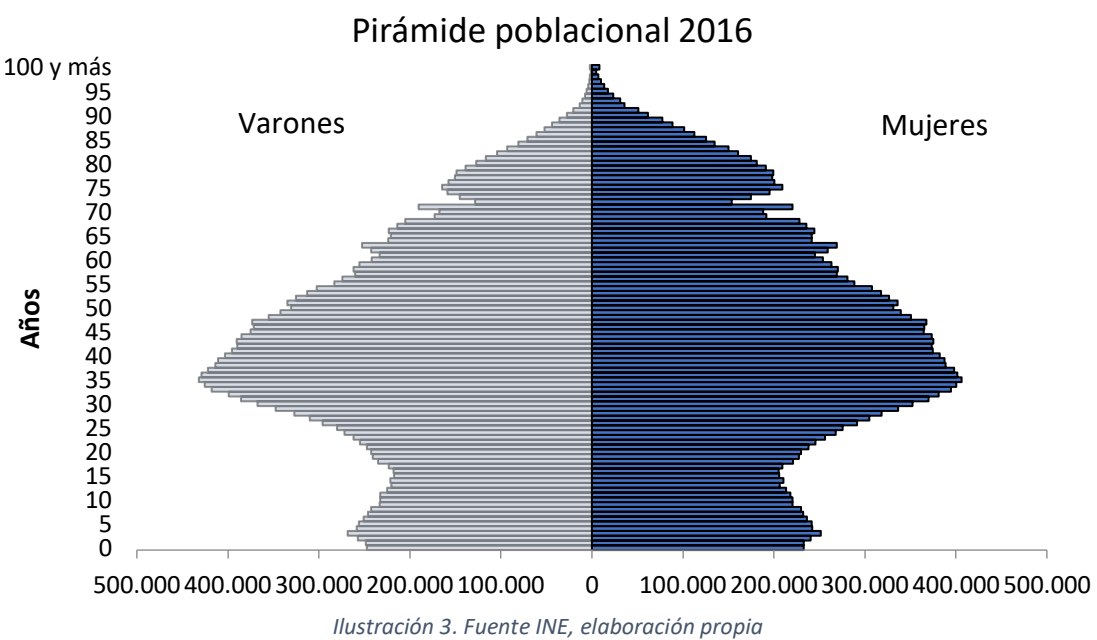
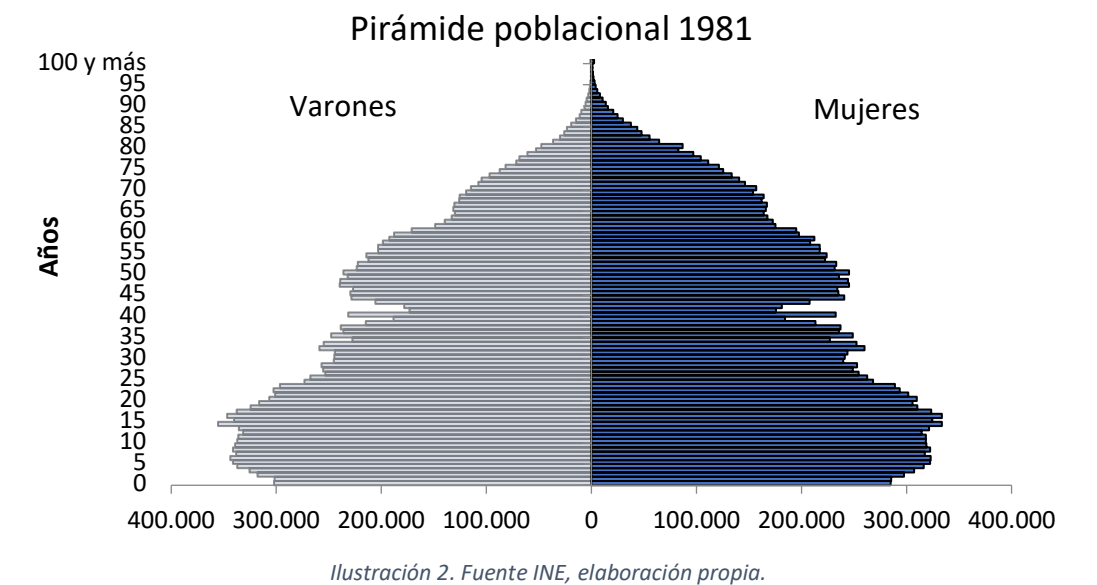


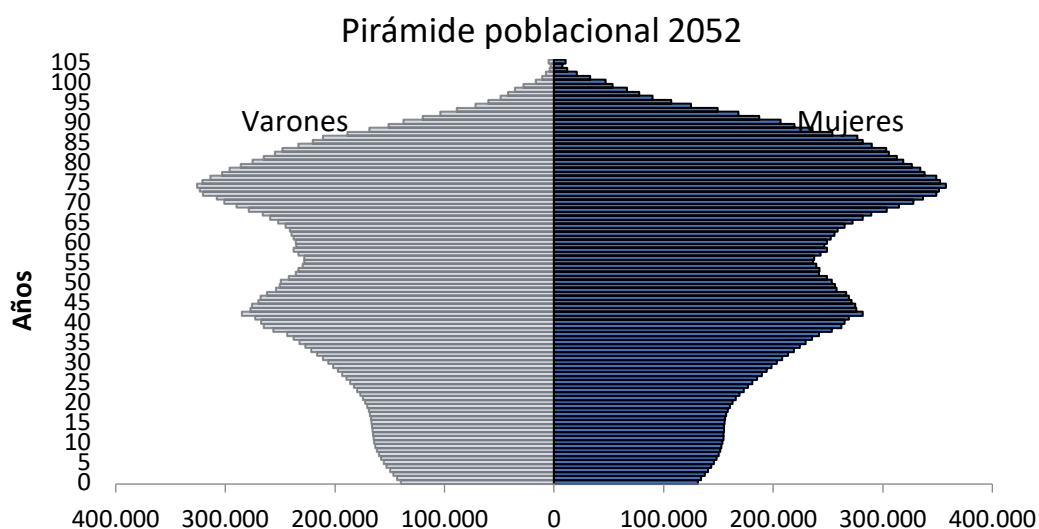
*Ilustración 1. Fuente INE, elaboración propia*

Esto se traduce a que este envejecimiento de la población puede desembocar en problemas respecto al sistema de pensiones ya que habrá más personas en edad de jubilación percibiendo la prestación más tiempo que personas jóvenes en edad de trabajar y cotizar. Además, según los estudios, por cada 10 años transcurridos se aumentará en algo más de 1 año la esperanza de vida. Esta mayor expectativa de vida se traduce no solo en un mayor gasto en pensiones, sino también en un aumento del gasto farmacéutico, de asistencia sanitaria y de prestaciones asistenciales por la dependencia de esas personas mayores.

Según las estadísticas más recientes, España será uno de los países de la UE más afectados durante los próximos años por el envejecimiento de la población debido a la baja fertilidad y al aumento de la esperanza de vida. Concretamente, la tasa de población de más de 65 años aumentará desde el 16,8% en 2010 hasta el 31,5% en 2060 mientras que el porcentaje de octogenarios se disparará en el mismo periodo del 4,9% al 14,2%, el más alto de toda la UE.

Si nos centramos en las consecuencias a nivel sanitario veremos que aumentan los gastos en servicios sociales y sanidad. La sanidad pública se enfrenta a terapias cada vez más largas, caras y exigentes, aumentando el gasto, sobre todo en el excesivo consumo de medicamentos o de las hospitalizaciones.





*Ilustración 4 . Fuente INE, elaboración propia*

Como muestran los gráficos, la pirámide de población ha cambiado considerablemente en los últimos 30 años. El cambio más drástico se ha dado en el número de nacimientos, los cuales han descendido de tal manera que han cambiado completamente la forma de la pirámide poblacional.

Si sigue la tendencia actual, en el año 2052 la pirámide estará prácticamente invertida y el sistema tal y como lo conocemos actualmente será ya insostenible y, quizás, irrecuperable. Se pronostica que habrá 1 trabajador por pensionista, lo que hace que se forme una gran incertidumbre sobre si el sistema de pensiones seguirá siendo sostenible.

### 3.2 La esperanza de vida

Otro factor a tener en cuenta es la esperanza de vida, la cual ha aumentado de manera considerable, gracias a las mejoras sanitarias, seguridad en el trabajo y una serie de avances que han llevado a que cada día las personas vivamos más. Por tanto, son más personas las que alcanzan la edad de jubilación y mayores gastos en pensiones.

La esperanza de vida de la población española llegó a situarse en 2016 para los hombres en 80,1 años y para las mujeres 85,5 siendo la media española de 82,8 años.

### Evolución de la esperanza de vida al nacer

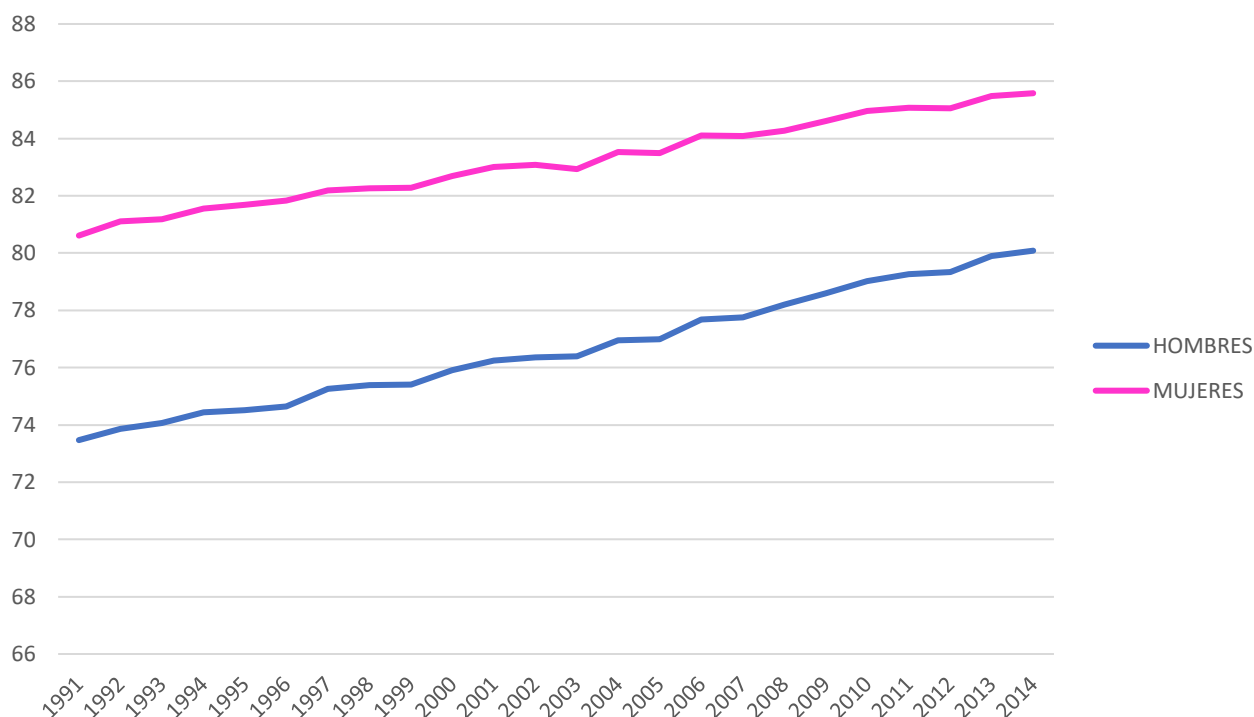


Ilustración 5. Fuente INE, elaboración propia.

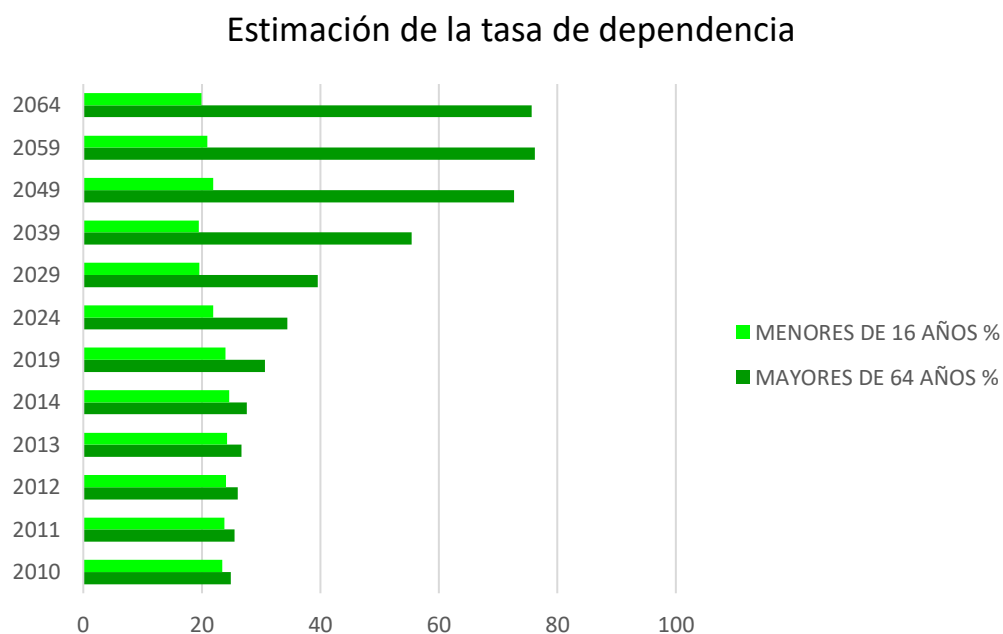
Dicha esperanza de vida aumenta año tras año, por lo que el tiempo que una persona jubilada cobrará la pensión aumentará. Esto supone un problema para la estabilidad de nuestro sistema de pensiones.

### 3.3 La tasa de dependencia

Se define como la proporción de personas dependientes (personas menores de 16 años o mayores de 64) sobre la población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años). Es un indicador demográfico que contrasta la población productora de riqueza con la población dependiente y tiene mucha relación con indicadores económicos.

En los últimos años está aumentando, lo que supone un futuro incierto para nuestro equilibrio demográfico, pero también para nuestro equilibrio económico.

La causa más importante de este aumento se debe a que la población española ha comenzado a descender sobre todo por temas migratorios y no sólo por el crecimiento natural. Aunque también es cierto que la edad media está aumentando consecuencia del envejecimiento y del descenso de la natalidad.



*Ilustración 6. Fuente INE, elaboración propia*

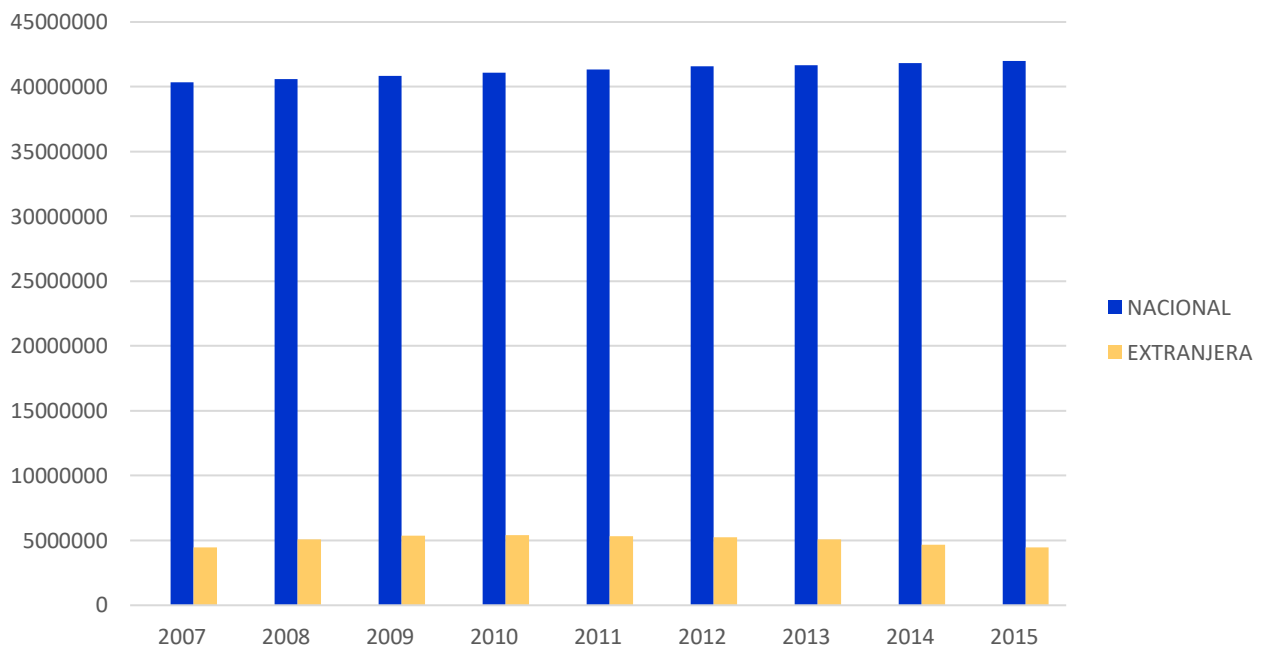
### 3.4 La inmigración

La inmigración ha cobrado especial relevancia en España desde los años 90, coincidiendo con una etapa de prosperidad económica y gran volumen de trabajo.

Debido a la llegada de esta población inmigrante, se generó una abundancia financiera en el sistema de pensiones ya que estas personas se encontraban en edad de trabajar y, por lo tanto, de aportar sus cotizaciones a la Seguridad Social. Se consiguió así una doble fuente de ingresos, los de la población trabajadora española y los de la población trabajadora extranjera en territorio nacional. Aunque su llegada ayudó al bienestar del sistema de pensiones, hay que recalcar que es algo pasajero puesto que cuando esta población envejezca pasarán de ser cotizantes a pensionistas.

Como dato curioso, cabe decir que, en 2005, el 45% de las altas registradas correspondían a trabajadores extranjeros. En la siguiente tabla se puede apreciar cómo el número de extranjeros aumentó hasta 2010, coincidiendo con la falta de trabajo y altas tasas de paro en España. Todo ello provocó la salida de esta población de nuestro territorio agravándose así el problema de la ausencia de cotizaciones en nuestro sistema.

## Evolución de la inmigración en España



*Ilustración 7. Fuente INE, elaboración propia*



## 4. Factores económicos

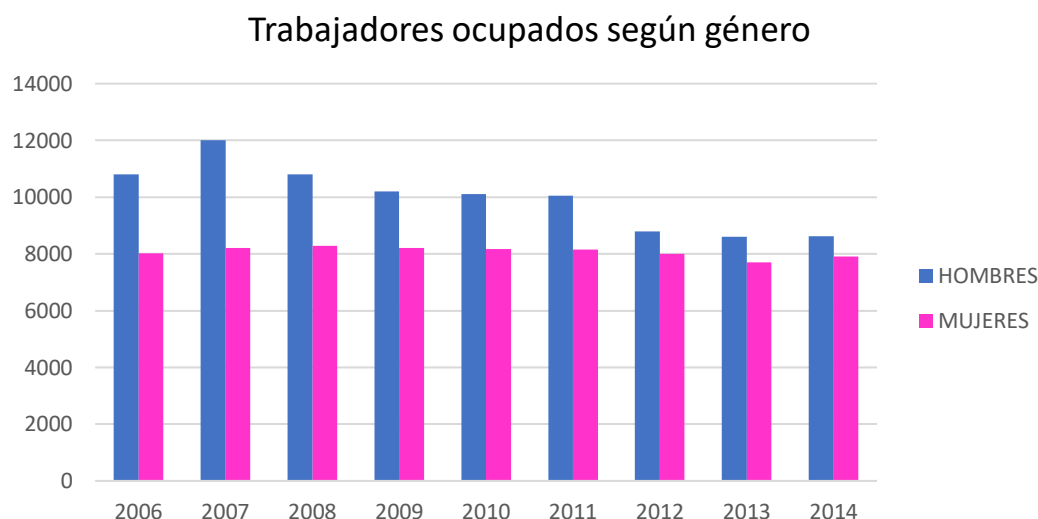
Durante varios años nuestro sistema se caracterizó por una estabilidad económica y momentos de superávit debido a las actuaciones políticas y reformas legislativas encaminadas hacia ese bienestar. Pero en los últimos diez años esta solidez del sistema de pensiones parece no estar asegurada.

Los motivos que dieron lugar a esta situación fueron la profunda crisis económica y financiera (que aún perdura). En España comenzó en 2007 con el estallido de la burbuja inmobiliaria y sus catastróficos efectos sobre todos los sectores de la economía, lo que supuso el descenso de la producción de las empresas españolas con la correspondiente bajada del PIB nacional y un aumento de la tasa de desempleo hasta el momento nunca vista.

Esto provocó que las personas en situación de desempleo pidieran la prestación correspondiente a su situación, mientras que sus cotizaciones a la Seguridad Social descendieron de manera considerable. Debido a esto, los ingresos por cotizaciones disminuyeron rápidamente mientras que los gastos por prestaciones de desempleo aumentaron hasta el punto de tener que recurrir al Fondo de Reserva de las Pensiones para poder hacer frente a dichos gastos.

A partir del año 2008 la situación económica española empezó a desequilibrarse, dejándose ver los efectos de la crisis, entre los que seguía encontrándose el aumento del desempleo.

Para ver mejor esta situación, voy a emplear dos gráficos que resumen lo dicho anteriormente. El primero, muestra la evolución número de trabajadores ocupados según género y el segundo, la evolución número de trabajadores ocupados según edad.



*Ilustración 8. Fuente INE, elaboración propia*

## Trabajadores ocupados según edad

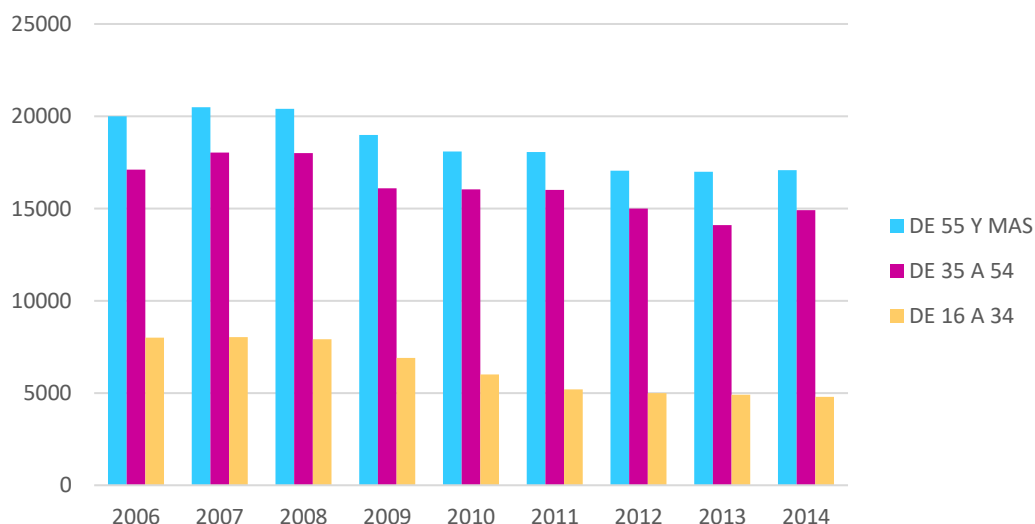


Ilustración 9. Fuente INE, elaboración propia

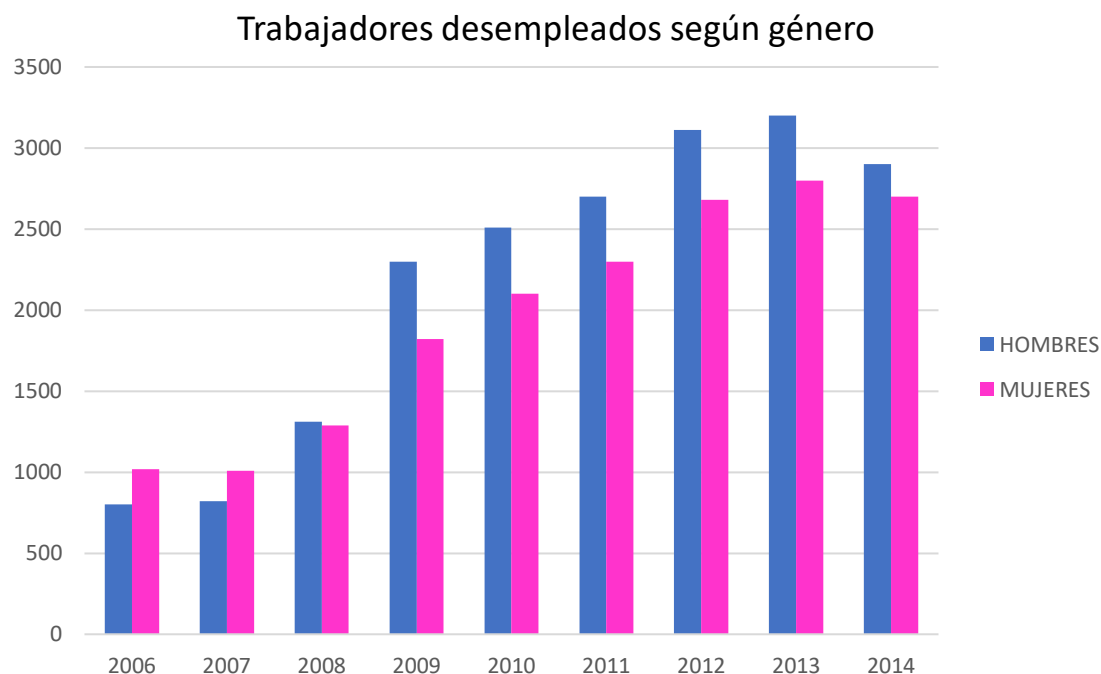
Como puede apreciarse, el descenso de hombres ocupados ha sido más notables que el de mujeres ocupadas. El descenso ha sido progresivo desde el año 2008 hasta el 2014, experimentando, al igual que para el colectivo femenino, una leve recuperación en el año 2015.

En cuanto a la evolución número de trabajadores ocupados según edad, puede observarse que el descenso de ocupados más acusado ha sido del grupo más joven. Respecto a los otros dos grupos de edad, se han mantenido más estables.

### 4.1 El desempleo

La crisis española ha afectado de forma desigual según el sexo y la edad. La tendencia del número de personas en situación de desempleo es creciente, aumentando progresivamente año tras año desde 2006, tanto para los hombres como para mujeres.

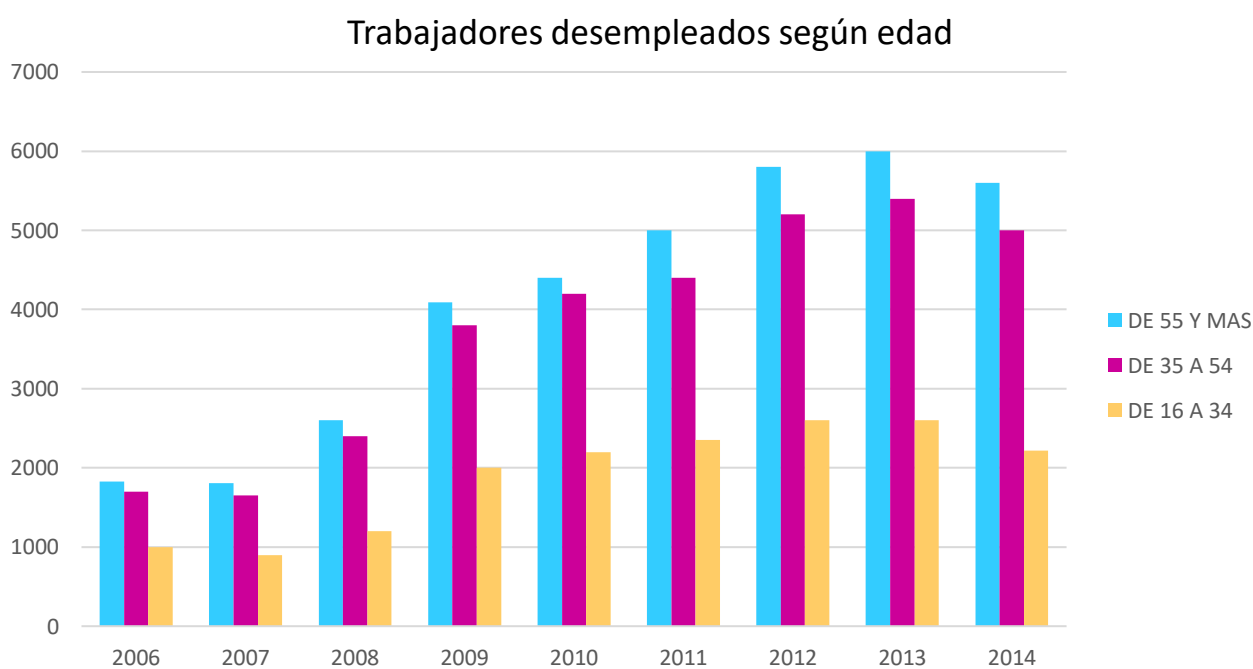
- El número de mujeres desempleadas tiene su mínimo en el año 2007 y el máximo en el año 2013.
- El número de hombres desempleados tiene su mínimo en el año 2006 y el máximo en el año 2013.



*Ilustración 10. Fuente INE, elaboración propia*

Si atendemos al número de desempleados según la edad, vemos como los tres grupos sufren el desempleo en mayor medida.

- El grupo de más edad tiene su mínimo en el año 2006 y el máximo en 2014.
- El grupo de mediana edad tiene su mínimo en el año 2006 y el máximo en 2013.
- El grupo de edad más joven tiene su mínimo en el año 2007 y el máximo en 2012.



*Ilustración 11. Fuente INE, elaboración propia*

Viendo el gráfico se aprecia una gran diferencia entre el grupo más veterano y los dos grupos más jóvenes ya que los segundos tienen durante el año 2014 una mejoría mientras, que, por el contrario, las personas con más edad siguen con un número de personas en desempleo ascendente. Contra más edad, más difícil resulta encontrar un empleo. Ambos factores, económicos y demográficos afectan directamente a la estabilidad futura del sistema español de pensiones dado que, como he señalado, éste se fundamenta en un régimen económico de reparto en el que es esencial mantener una adecuada relación entre el número de cotizantes y de pensionistas. Así, mientras el envejecimiento demográfico tiende a aumentar los segundos, la crisis y el desempleo tiende a reducir los primeros, lo que repercute negativamente en la sostenibilidad financiera del sistema.

## 5.La hucha de las pensiones

Tras hacer un breve recorrido por el sistema de pensiones español, voy a centrarme en el tema principal de este trabajo: la hucha de las pensiones (también conocido como fondo de reserva de la Seguridad Social).

Este fondo fue creado en el año 2000 por el gobierno de España y se diseñó con la idea de hacer frente a las necesidades futuras que se dieran en el ámbito de las prestaciones contributivas, causadas por periodos de crisis o ciclos económicos bajos. Su titular es la Tesorería General de la Seguridad Social, que depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Una de las quince recomendaciones del Pacto de Toledo va dedicado a él, definiéndolo así: “se acumularán en el Fondo de Reserva, sin ningún tipo de límite, los excedentes que se produzcan después de pagar las pensiones del año anterior. De esta forma, se otorgará una mayor estabilidad en las fases bajas del ciclo económico sin tener que recurrir a un aumento de las cotizaciones”. Es decir, en caso de que se produzcan por distintos motivos una recaudación baja por parte de la seguridad social, con el dinero del fondo se mantendrá el equilibrio en el sistema de las pensiones.

La recaudación para este fondo procede de la cotización de todos los trabajadores (incluidos autónomos). Se ha fijado un tipo máximo y mínimo de cotización y también una base máxima y mínima en función de la categoría profesional.

A la hora de retirar dinero del fondo, la ley que establece su funcionamiento limitó a un 3% el máximo que se podía consumir en pensiones contributivas anualmente. Este límite quedó suspendido en 2.012 de manera temporal, por lo que el Gobierno puede recurrir a la hucha sin límite alguno.

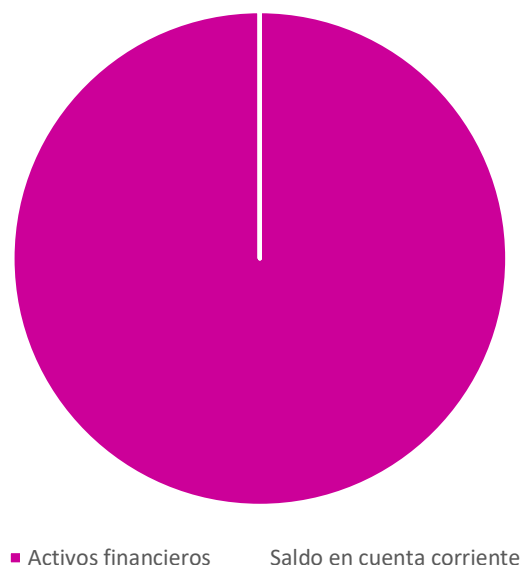
### 5.1. Composición de la Hucha de las Pensiones

El 99,998% está formado por activos financieros y el 0,002% corresponde con el saldo en cuenta corriente.

El principal problema del Fondo de Reserva lo encontramos en la misma composición, ya que la gran mayoría de su cuantía total está invertida en compra de deuda del Estado español a corto, medio y largo plazo.

Así que, si en el futuro se necesitarán estos fondos para poder pagar las pensiones, lo que hallarían en su gran mayoría son bonos y obligaciones del Estado español. Estos bonos y obligaciones se convertirían en dinero líquido en los siguientes años (dependiendo de sus vencimientos).

### Composición de la hucha

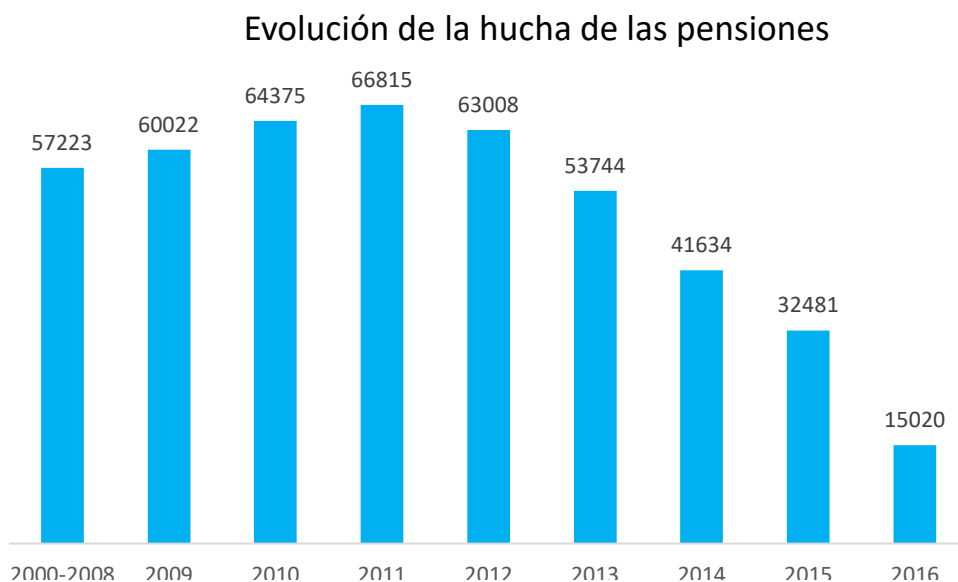


*Ilustración 12. Fuente INE, elaboración propia*

En el gráfico anterior se puede ver claramente que el dinero de la hucha, en casi su totalidad, está ya invertido. Esto supone que, si surgiera la necesidad para hacer frente a los pagos de las pensiones, de obtener dinero líquido, no se podría obtener en ese mismo momento.

Por lo tanto, el pago de las pensiones está garantizado siempre que el importe que se necesite del Fondo de Reserva no exceda del dinero líquido disponible en ese momento, ya que el resto está invertido en deuda del Estado español y no se encuentra disponible hasta el vencimiento de los bonos y obligaciones.

## 5.2 Evolución de la Hucha de las Pensiones



*Ilustración 13. Fuente INE, elaboración propia*

En el gráfico anterior se puede apreciar el drástico descenso del fondo en los últimos años. Fue en 2011 cuando alcanzó su mejor dato (llegando casi a los 67.000 millones de euros) cifra que contrasta de manera muy considerable con el dato de 2016 (no llegando a los 20.000 millones de euros). Por lo que el año 2016, hasta la actualidad, ha sido el año en el que más fondos se han retirado (alrededor de 936 millones de euros).

En los primeros años y hasta 2010, el Fondo de Reserva pudo ahorrar ya que la seguridad social podía pagar las pensiones puesto que el número de trabajadores que cotizaban a la seguridad social era suficiente para hacer frente a dichos pagos.

En el año 2012 se empezaron a producir las primeras retiradas de fondos para poder asegurar a los ciudadanos el pago de sus pensiones.

Año	Capital acumulado	Capital retirado
2012	63.008	-7.003
2013	53.744	-18.651
2014	41.634	-33.951
2015	32.481	-47.201
2016	15.020	-67.337

Como viene siendo habitual desde hace varios años, durante los meses de julio y diciembre el Gobierno retira fondos de la hucha de las pensiones para hacer frente a las pagas extras, ya que la Seguridad Social tiene que hacer frente al pago de ellas y debido a la falta de recaudación tienen que acudir al fondo para poder hacer efectivos sus pagos.

La inversión ha seguido destinándose a deuda pública española.

Otro factor a tener en cuenta en la evolución de la hucha de las pensiones es la rentabilidad que el fondo ha ido produciendo a lo largo de su creación. Dicha rentabilidad se basa en el valor de mercado de la hucha en el momento de realizar cada disposición.

La rentabilidad interanual del año 2016 es de un 0,90% y en el siguiente gráfico muestro la evolución de las rentabilidades de los años anteriores:

### Rentabilidad Interanual

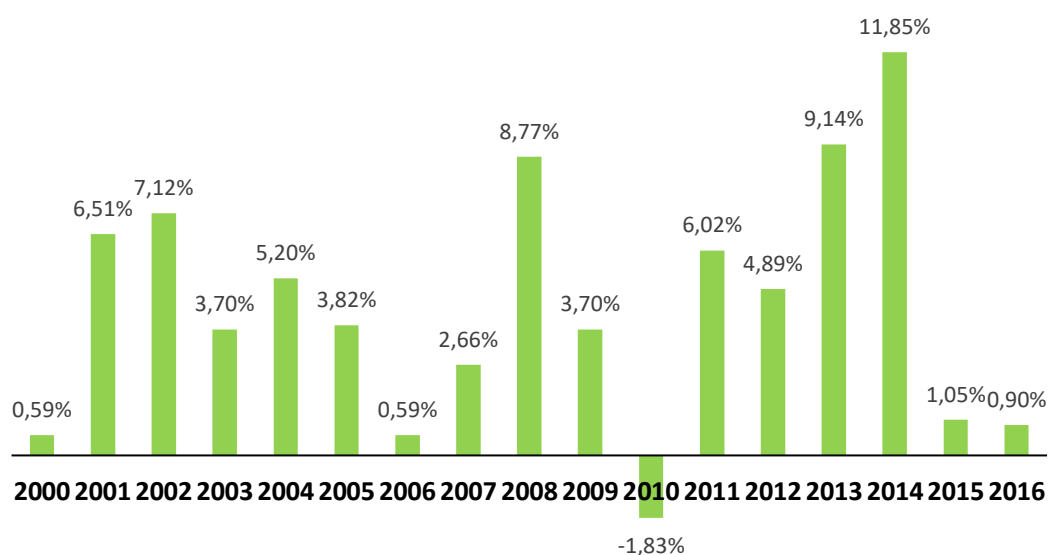


Ilustración 14. Fuente INE, elaboración propia

Las rentabilidades medias anualizadas del fondo son:

A 15 años	A 10 años	A 5 años	A 3 años	1 año
4,69%	4,80%	6,28%	6%	2,66%

### 5.3 Medidas adoptadas para la reforma de la hucha de las pensiones en España

El Gobierno y los dialogadores sociales firmaron el 2 de febrero de 2011, el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, empleo y la garantía de las pensiones.

El 1 de agosto se aprobó la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, cuyo objetivo era cumplir los compromisos que contenía el anterior Acuerdo e incorporar las recomendaciones oportunas que aparecen en la nueva reformulación del Pacto de Toledo.

Estos cambios comenzaron a llevarse a cabo en el año 2013 de manera progresiva hasta 2027, año en el que se espera que el nuevo sistema ya esté en pleno funcionamiento.

Los principales cambios introducidos son:

- Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora (tablas en anexos)

Consiste en ampliar el periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión a los 25 años (anteriormente eran 15 años). Esta reforma se aplicó a partir de 2013 de manera gradual.

Al hacerlo de esta manera, la base reguladora se obtendrá del resultado de dividir las bases de cotización del beneficiario durante los últimos 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante entre 350.

También se tiene en cuenta a las personas que a partir de los 55 años de edad y habiendo dejado de trabajar por una causa ajena a su voluntad, hayan sufrido una minoración de las bases de cotización, al menos durante 24 meses, respecto de la acreditada anteriormente a la extinción de la relación laboral. En este caso, la base reguladora no será la explicada en el párrafo anterior, sino que se podrá optar por otra establecida para este caso si es más favorable.

- Modificaciones en la tasa de sustitución

Con esta medida se amplía en número de años cotizados de 35 a 37 años para lograr el 100% de la base reguladora. De esta manera se establece un mínimo de 15 años cotizados para conseguir el 50% de la base reguladora y el máximo de 37 años cotizados para obtener el 100%.

Como novedad, se toman los años y meses completos sin redondearlos y los porcentajes que se aplican son los siguientes:

⇒ Desde 2013 hasta 2019: Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.

⇒ Desde el 2020 hasta 2022: Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.

⇒ Desde 2023 hasta 2026: Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.

⇒ A partir del año 2027: Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%.

- Modificaciones de la edad de jubilación ordinaria

A partir de la reforma de 2011, la edad de jubilación pasó de los 65 años (establecida en el Retiro Obrero de 1919) a 67 años de edad. Esta modificación se debe al aumento de la esperanza de vida de la población en los últimos años y a la necesidad de adecuar la edad de jubilación a dicha esperanza de vida. Esta reforma se aplica de manera gradual desde 2013 y se aplica de la siguiente manera:



<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2013</b>	35 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
<b>2014</b>	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
<b>2016</b>	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

- Prolongación voluntaria de la vida laboral

Con esta medida lo que se pretende es beneficiar al sistema público ya que los trabajadores alargar el período de cotización y a la vez ahorran el gasto en cuanto a pensión de jubilación.

Para llevar a cabo esta medida, se bonifica a los ciudadanos que sigan trabajando después de la edad legal de jubilación mediante la aplicación de un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumpla la edad de jubilación y la del hecho causante de dicha pensión. Los porcentajes que se aplican son:

⇒ Hasta 25 años cotizados: + 2 % anual.

⇒ Entre 25 y 37 años cotizados: + 2,75 % anual.

⇒ A partir de 37 años cotizados: + 4 % anual.

- Modificaciones respecto a la jubilación anticipada

Se establecen dos formas para acceder a la jubilación anticipada:

La primera es cuando el cese se produce por causas no imputables al trabajador. Los requisitos son:

- Tener 61 años de edad.
- Estar inscrito como demandante de empleo al menos 6 meses antes de la solicitud de jubilación.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 33 años sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Que el cese se haya producido por el cierre de la empresa o situación de crisis (Como situación de crisis se puede considerar el despido colectivo, la extinción del contrato conforme a la Ley Concursal, la muerte o jubilación del empresario, por fuerza mayor o mujer trabajadora víctima de violencia de género.)

Se le aplican al trabajador unos coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción que le falte al trabajador en el momento del hecho causante para alcanzar la edad de jubilación.

⇒ Cotización menor a 38,5 años cotizados: 1,875 % por trimestre.

⇒ Cotización entre 38,5 años y 41,5 años: 1,750 % por trimestre.

⇒ Cotización entre 41,5 años y 44,5 años: 1,625 % por trimestre.

⇒ Cotización superior a 44,5 años: 1,500 % por trimestre.

La segunda manera de acceder a la jubilación anticipada es cuando se produce el cese del trabajo por voluntad propia.

En este caso, los requisitos son:

- Tener 63 años de edad.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años (sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- Que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado al cumplimiento de los 65 años de edad.

En caso de no cumplir estos requisitos no se podría acceder a esta manera de jubilación anticipada.

Como en el primer caso, se le aplican al trabajador unos coeficientes reductores con las mismas condiciones explicadas anteriormente que muestro a continuación:

⇒ Cotización menor a 38,5 años cotizados: 2 % por trimestre.

⇒ Cotización entre 38,5 años y 41,5 años: 1,875 % por trimestre.

⇒ Cotización entre 41,5 años y 44,5 años: 1,750 % por trimestre.

⇒ Cotización superior a 44,5 años: 1,625 % por trimestre.

En esta ocasión nos encontramos con una excepción y es que las personas con condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, tienen derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. E coeficiente reductor a aplicar es de un 8 % por cada año o fracción que le falte al trabajador para alcanzar los 65 años de edad en el momento del hecho causante.

- Modificaciones respecto a la jubilación parcial

Esta modificación supone que los trabajadores que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y cumplan con los requisitos necesarios, pueden acceder a la jubilación parcial sin que sea necesario la celebración de un contrato de relevo cuando se reduzca la jornada entre un 25 % y un 50 %.

Cuando se celebre un contrato de relevo, los trabajadores a jornada completa podrán acceder a este tipo de jubilación si:

- Han cumplido con los períodos de cotización y edades siguientes:

<b>Año del hecho causante</b>	<b>Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante</b>		<b>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</b>
<b>2013</b>	61 años y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
<b>2014</b>	61 años y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
<b>2015</b>	61 años y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
<b>2016</b>	61 años y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
<b>2017</b>	61 años y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
<b>2018</b>	61 años y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
<b>2019</b>	61 años y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
<b>2020</b>	61 años y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
<b>2021</b>	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
<b>2022</b>	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
<b>2023</b>	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
<b>2024</b>	62 años y 6 meses	36 años o más	64 años
<b>2025</b>	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
<b>2026</b>	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
<b>2027 y siguientes</b>	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Acreditación de permanencia en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

Que se produzca una reducción de jornada entre el 25 %-50 % (75 % cuando el trabajador sea contratado de manera indefinida a jornada completa).

- Acreditación de un periodo de cotización de 33 años (25 años para trabajadores con discapacidad) y sin tener en cuenta la parte que corresponda por pagas extraordinarias.
- Que la base de cotización del trabajador no sea inferior al 65 % del promedio de las bases de correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Respecto a la duración, los contratos de relevo tendrán la misma duración que le falte al trabajador para jubilarse. Si el contrato es a jornada completa e indefinido se le suman dos años al tiempo que le falte al trabajador para jubilarse.
- Mientras se disfruta del período de jubilación parcial, tanto trabajador como empresa cotizan por la base de cotización correspondiente si el trabajador continuara trabajando a jornada completa.

#### • Factor de Sostenibilidad

Se crea con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando así su sostenibilidad.

Para ello, desde el año 2017 se van a revisar las diferencias que existen entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población de ese año con la esperanza de vida a los 67 años en el año 2027. Las revisiones se van a efectuar cada 5 años.

⇒ **Otras medidas importantes:**

- RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Lo más significativo es la introducción de la denominada jubilación compatible con el empleo y las políticas activas de empleo para mayores de 55 años.

En cuanto a la compatibilidad de la pensión contributiva con el empleo, cabe indicar que está dirigido a trabajadores que hayan accedido a la jubilación por alcanzar la edad ordinaria y a los que se les haya aplicado un porcentaje del 100 % sobre la base reguladora para poder establecer el importe de su pensión.

Se les permite compatibilizar el empleo a tiempo parcial o completo, por cuenta ajena o propia, cobrando el 50 % de la pensión a la que tengan derecho o estén cobrando. Mientras se produzca esta situación, tanto empresario como trabajador cotizarán solamente por contingencias profesionales e incapacidad temporal, aunque están sujetos a una cotización especial por solidaridad de manera adicional.

Respecto a las políticas activas de empleo para mayores de 55 años, el Real Decreto señala que estos trabajadores que hayan agotado el subsidio o prestación por desempleo, o no tengan derecho a él, son considerados como un colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo para avivar su persistencia en el mercado laboral y extender su vida profesional.

- 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. Dicha Ley surge ante la necesidad de aportar una mayor sostenibilidad a largo y medio plazo.

Por un lado, destaca lo referente al índice de revalorización. Esta Ley establece que las pensiones de jubilación de la Seguridad Social, serán incrementadas al inicio de cada año en función del índice de revalorización recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el cálculo de este índice se emplea una expresión matemática, en la cual es necesario planificar los gastos e ingresos hasta el período correspondiente. Estos presupuestos los calcula el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. La cantidad que resulte de dicha operación está sujeta a dos límites:

- Las pensiones nunca podrán revalorizarse por debajo del +0,25%.
- También incluye un máximo que será la variación anual del IPC más el 0,50 %.

Lo que se pretende con esta medida es que las pensiones no vayan unidas al incremento del IPC (como ocurría hasta 2014), sino a la situación financiera del sistema de pensiones en ese momento.

Por otro lado, en la Ley 23/2013 regula lo relativo al Factor de Sostenibilidad. Cabe decir que dicho factor tiene su origen en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, la cual establecía su entrada en vigor a largo plazo. Debido a la situación económica que atraviesa España se ha adelantado su puesta en práctica al día 1 de enero de 2019. Se aplicará una única vez para determinar el importe inicial de las nuevas pensiones.

Lo que se pretende con este instrumento es relacionar la cuantía de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida. Para calcularlo se tendrá en cuenta:

- La edad de 67 años como edad de referencia.
- Las tablas de mortalidad creadas por la seguridad Social de los pensionistas jubilados.

Lo que implica esta medida es que, si la esperanza de vida aumenta durante los próximos años, el factor de sostenibilidad disminuirá la pensión inicial. Supone el establecimiento de una igualdad entre generaciones de jubilados, ya que un pensionista actual cobrará una pensión más alta que un pensionista futuro pero el actual la disfrutará menos tiempo puesto que la esperanza de vida seguirá aumentando, por lo que el pensionista futuro la cobrará durante más tiempo.

Para calcular el valor de sostenibilidad, se revisará de manera quincenal la variación interanual de la esperanza de vida.

## 5.4 Principales reformas en los sistemas de pensiones en los países europeos más reveladores

Cómo era de esperar, no sólo en España se han tenido que tomar medidas en cuanto a los sistemas de pensiones. En el resto de países de la Unión Europea también se ha experimentado el aumento en la esperanza de vida, por lo que han tenido que determinar ciertas medidas para asegurar la continuidad de sus sistemas de pensiones.

Los países que destacan respecto a sus medidas adoptadas son:

- **Alemania:**

Su sistema de pensiones es un modelo redistributivo, según el cual los trabajadores financian con sus impuestos (cabe aclarar que Alemania cuenta con unos elevados impuestos) el mantenimiento de las pensiones de los trabajadores ya jubilados. Las pensiones también se sustentan de los planes personales privados y de los que las empresas brindan a sus empleados.

Para asegurar la continuidad del sistema y reducir la población inactiva se aprobó ampliar gradualmente la edad de jubilación, llegando a los 67 años en 2029.

Uno de los problemas que presenta este país, es la desigualdad en el sistema puesto que las pensiones están vinculadas a los sueldos que recibían los trabajadores antes de jubilarse. Debido a esto, se fomenta que los trabajadores con salarios bajos se encuentren con más dificultades para conseguir una buena pensión de jubilación.

- **Austria**

Lo más significativo del modelo austriaco es la creación de un fondo personal para cada trabajador que se llena con las aportaciones de las empresas en las que ha desarrollado su carrera laboral. Aunque hay que aclarar que el dinero proviene del salario del trabajador (se le resta un 1,53 % de su salario).

Si el trabajador es despedido, el fondo serviría para compensar su despido y si el empleado decide cambiar de empleo, el fondo no se pierde.

Si al llegar la edad de jubilación el fondo es positivo, el dinero acumulado se usa para completar la pensión.

- **Finlandia**

Distinguen entre pensiones laborales (se perciben por haber realizado un trabajo empresarial o asalariado) y pensiones garantizadas (orientadas a los jubilados que no tengan pensión laboral o sea reducida).

La pensión laboral puede comenzar desde los 63 hasta los 65 años y la cuantía dependerá del tiempo trabajo y la cuantía de los salarios obtenidos.

La pensión garantizada comienza a los 65 años y están financiadas por el Gobierno. Los requisitos son:

- Tener cumplidos 65 años o estar jubilado por incapacidad laboral.
- Haber vivido en Finlandia durante al menos 3 años tras haber cumplido los 16 años.
- Pertenecer al sistema de Seguridad Social finlandés.

- **Francia**

Se ha prolongado la edad de jubilación (de 65 a 67 años) y también incentivan la prolongación de la vida laboral (+1,25 % por cada trimestre cotizado).

El salario medio para obtener la base reguladora es la media de los 25 años mejores años de cotización.

- **Italia**

Desde enero de 2016 la edad de jubilación se elevó a los 66 años y 7 meses. Se estima que tras la aplicación de las reformas que se esperan aplicar, la edad de jubilación en 2050 será de 70 años.

Los principales problemas que ha causado esta ampliación de la edad de jubilación son la limitación a los jóvenes para entrar en el mercado laboral y el difícil acceso a la pensión de jubilación a los desempleados.

- **Grecia**

Tras todos los problemas en los que se ha visto envuelto el país, la edad de jubilación establecida es de 67 años o 62 años si se tienen 40 años cotizados. Cabe resaltar que los pensionistas griegos, hasta 2010, contaban con unos complementos extra (dirigidos sobre todo a los pensionistas con prestaciones más inferiores). Otro dato es que las pensiones se actualizan con la evolución de los precios y del PIB, en vez de hacerlo con la evolución de las pensiones públicas como hacían años atrás.

## 6.Propuesta personal para resolver el problema de la hucha de las pensiones

Después de hacer el recorrido por el sistema de pensiones español y los más significativos de Europa, me gustaría proponer, desde mi punto de vista, la posible solución para poder mantener el sistema y no tener problemas de liquidez en el futuro.

La Comisión Europea ha recomendado estas reformas a los estados miembros, cabe decir que algunos ya las han ejercitado o están en ello:

- Distribuir la edad de jubilación con el aumento de la esperanza de vida.
- Limitar el acceso a los sistemas de jubilación anticipada y otras formas de salida precoces.
- Favorecer la prolongación de la vida laboral gracias a un mejor acceso a la formación continua
- Equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres.
- Apostar por el ahorro privado para la mejora de los ingresos por jubilación.

Tras buscar toda la información oportuna para hacer el trabajo, también he querido saber que proponen los autores y expertos respecto a este tema y he querido resumirlas a continuación:

- La creación de un impuesto específico para financiar el sistema de pensiones español.
- Imputar a los presupuestos generales del Estado el déficit de las pensiones como si fuera un gasto más (como educación, sanidad...)
- Reducir las bonificaciones fiscales actuales y que la Seguridad Social no cargue con las relativas a la jubilación.

La que, sin duda, mas ha llamado mi atención ha sido cambiar el sistema de reparto a uno de capitalización, pudiendo ser total o parcial:

-Total: cada persona recibiría lo que haya destinado de sus propios recursos a un fondo de pensiones. De esta manera, los ingresos posteriores a la jubilación serían mayores o menores.

-Parcial: Cada trabajador contribuiría al sistema general de pensiones a través de su propia pensión personal y las cotizaciones sociales.

Desde mi punto de vista apuesto por la creación de un fondo soberano en España. Los fondos soberanos son creados por los gobiernos de los países, y sirven como transporte de inversión de la propiedad estatal y están controlados por el Banco Central el país al que corresponda.

Su naturaleza es económica ya que es una acumulación de renta para el posterior traspaso intergeneracional. El Estado a través de sus exportaciones (generalmente materias primas) acumula divisas y las invierte para obtener una rentabilidad asegurada. Su finalidad es poder acudir a ellos para solventar momentos difíciles que pueda atravesar el país.

En mi opinión, España debería crear un fondo soberano de inversión constituido por todos los instrumentos de inversión actuales, los activos bancarios y las participaciones industriales con las que cuente en cada momento.

Se trataría de invertir este fondo en el exterior tanto en renta variable, renta fija y otros activos, asegurando así la multiplicidad en la inversión y la garantía de la obtención de una rentabilidad asegurada.

La mayoría de los países que cuentan con fondos soberanos, lo sustentan con ingresos derivados de algún recurso natural, como por ejemplo el petróleo en Noruega. Aunque no siempre es así, puesto que China, por ejemplo, lo hace con el superávit comercial.

El ejemplo de Noruega es el que más ha llamado mi atención. En 2016, consiguieron unos ingresos de 50.500 millones de euros. Este fondo funciona mediante las transferencias que el Gobierno hace los ingresos del petróleo al fondo y se creó para dar al gobierno la posibilidad de maniobrar en la política fiscal debida a la caída de los precios del petróleo y es una parte integrada del presupuesto anual del gobierno. El fondo invierte en los mercados internacionales de renta variable, de renta fija y real estate. Su objetivo es tener una combinación de inversiones diversificada que le dará a la combinación rentabilidad-riesgo más eficiente posible dentro de las pautas establecidas por el Gobierno. Además, el

fondo de Noruega cuenta con una de las transparencias más altas a nivel mundial. Todas las estrategias de inversión y documentación oportunas se muestran en su página de manera totalmente abierta. Las posiciones que toman a lo largo de su historia están reflejadas en diferentes archivos de libre acceso publicados periódicamente.

España debería seguir por la línea del superávit comercial, si no fuera porque en la época de crisis en que nos encontramos no es muy abundante.

Así que mi propuesta personal sería apostar por fondos derivados de algún recurso natural como puede ser el agua o el sol (el turismo en España aporta grandes ingresos cada año), ya que son dos de los grandes recursos naturales con los que contamos en este país.

Otra manera de obtener excedentes podría ser, destinar al fondo lo recaudado con los impuestos por:

- Bebidas alcohólicas.
- Tabaco.
- Bebidas azucaradas (tasa recién impuesta en Cataluña).
- Productos de bollería (como quiere implantarse en un futuro no muy lejano).

Por otro lado, también considero importante para poder garantizar las pensiones en el futuro, intentar conseguir un equilibrio demográfico e incentivar a la población para que aumentara la tasa de natalidad. También veo muy prioritario, para el fomento de la natalidad, equiparar los permisos de maternidad y paternidad para poder incrementar la tasa de empleo femenino.

## 7.Conclusiones

Después de documentarme para la elaboración de este trabajo hay una cosa que me ha quedado muy clara: si la situación en cuanto a pensiones sigue así, en breves el fondo de reserva quedará vacío.

Como ha quedado claro, es un sistema de reparto mediante el cual, se distribuyen las cotizaciones de los trabajadores entre los destinatarios de las prestaciones. Aquí surge uno de los problemas más importantes como son la sostenibilidad y viabilidad del sistema, ya que el sistema español de pensiones depende de las aportaciones de la población ocupada. A día de hoy en España tenemos una elevada tasa de paro fruto de la crisis económica, lo que provoca un gran problema para la financiación del sistema de pensiones.

El problema principal es el cambio en la demografía de la población española. La esperanza de vida ha ido alargándose cada vez más y, por lo tanto, cada vez hay más población anciana en relación a la población en edad de trabajar. Hay que añadir también el descenso de la tasa de natalidad. Todo esto supone que en el futuro las cotizaciones de los trabajadores, no serán suficientes para hacer frente a las pensiones.

Además del aumento de la esperanza de vida, otro factor que supone un problema para el sostenimiento del sistema de pensiones son las elevadas tasas de desempleo y, en consecuencia, el descenso de las cotizaciones a la seguridad social, teniendo que hacer frente al pago de las pensiones accediendo al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. SE prevé que le porcentaje de población mayor de 65 años (que actualmente se sitúa en el 18,2 %) pasará a 24,9 % en el 2.029 y 38,7 % en 2.064. Uno de los momentos de mayor peligro para la sostenibilidad del sistema se produjo en 2007 debido a la grave crisis económica mundial, dejando en España altas tasas de desempleo.

Los diferentes Gobiernos que han presidido en España, han ido introduciendo reformas para tratar de solucionar los problemas de sostenibilidad con un objetivo en común: la reducción del gasto futuro en pensiones llevando a cabo recortes de derechos y prestaciones. También actuaron en lo relativo a temas referentes a la regulación de la acción protectora de las pensiones (como el período mínimo de cotización, cuantías de las pensiones, determinación de la base reguladora...).

Por otro lado, incluyeron medidas para incentivar la prolongación de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria y penalizaciones para evitar la salida anticipada del mercado de trabajo.

Como he explicado a lo largo del trabajo, el fondo de reserva se creó para acumular los excedentes obtenidos para poder recurrir a ellos en momentos difíciles de crisis. A pesar de todo, no es suficiente para garantizar la estabilidad futura del sistema y se tuvieron que establecer nuevas medidas.

En esas medidas posteriores se aumentó la edad ordinaria de jubilación, se amplió el período de cálculo de la base reguladora...las más destacables fueron el índice de revalorización del sistema y el factor de sostenibilidad.

Es importante indicar que países miembros de la UE también han tomado medidas para asegurar la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones a largo plazo, lo que supone que la alianza de los países europeos sea más fuerte aún.

Mi opinión personal es que las reformas que se han llevado a cabo han sido necesarias para poder conseguir una mayor estabilidad en el sistema de pensiones español y creo que deberían hacerse más vista la situación actual. Como es lógico, a ningún ciudadano nos provoca alegría que nos alarguen los años de cotización o nos retrasen la edad de jubilación, pero hay que pensar en el futuro y, de seguir así, el futuro que nos espera es nefasto. Siempre será mejor tener un sistema fiable, estable y solvente que no un sistema que no se mantenga financieramente.

Lógicamente, lo que hace falta es que los políticos adopten medidas correctas y sepan dirigir un sistema sólido y a la altura de la sociedad española y, sobre todo, las encaminen a la creación de empleo para poder aumentar el número de cotizantes y, por lo tanto, garantizar la sostenibilidad del sistema.



## 8.Bibliografía

- Banco de España: *La reforma del sistema de pensiones en España*. Dirección General del Servicio de Estudios.
- Bandrés, E. y Cuenca, A. (1998) “*Equidad intrageneracional en las pensiones de jubilación. La reforma de 1997*” Revista de Economía Aplicada, 6, 18, 119-140.
- Barr, N. y Diamond, P. (2012) *La reforma necesaria. El futuro de las pensiones*. Ed. El hombre del tres. Madrid.
- Conde Ruiz, J. I. (2014). *¿Qué será de mi pensión?: Cómo hacer sostenible nuestro futuro como jubilados*. Barcelona: Península.
- De Haro, C.M. (2014): “*Posibles soluciones al sistema de pensiones*” Economy weblog (<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2014/05/posibles-soluciones-al-problema-de-las-pensiones.php>)
- Elu, A. (2006): “*Las Primeras Pensiones Públicas de Vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1919-1936*”. Revista de Historia Industrial. N.º 32 año XV.2006.3.
- Etxezarreta, M., Idoate, E., Iglesias, J. y Junyent J. (2013): “*Qué pensiones, qué futuro. El estado de bienestar en el siglo XXI*” Editorial: Icaria.2013.
- Ferreras, F. (2013): Estudio “*Sistema Público de Pensiones: su adaptabilidad es su seguridad*”. Madrid.
- Gallego Losada, R. (2016). *El dilema de las pensiones en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- García Murcia, L. y Castro Argüelles, M.A (2009): “*La previsión social en España: del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de Seguridad Social.*”
- Instituto Nacional de Estadística. (25-26 de febrero de 2017). Obtenido de [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Instituto Nacional de Estadística. (11-12-18-19 de marzo de 2017). Obtenido de [www.ine.es](http://www.ine.es)
- La financiación de las pensiones. (2016). *Temas Para El Debate*, (. 254-255), 47.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (11-12-18-19 de marzo de 2017). Obtenido de [www.seg.social.es](http://www.seg.social.es).
- Monereo Pérez, J. L., & Rodríguez Iniesta, G. (2015). *La situación de la "hucha de las pensiones": A propósito de las últimas disposiciones del fondo de reserva de la seguridad social y las limitaciones intrínsecas de este instrumento de garantía*. Revista De Derecho De La Seguridad Social, (. 5), 13.

- Moreno, F. y Bruquetas, M. (2011) “Inmigración y estado de bienestar en España”. Colección estudio sociales obra social La Caixa. Nº 31 2011.
- Montagut, E. (2013). Historia de la Seguridad Social en España. Revista Sociocultural Los Ojos de Hipatia. Valencia.
- OECD (2015): Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries.
- Vea-Murguía Merck, C., & Úrbez García, J. M. (2015). Envejecimiento de la población: La sostenibilidad de las pensiones de jubilación contributivas.
- Zubiri, I. (2013): “El futuro del sistema de pensiones en España” Editorial: Instituto de estudios fiscales.