



**Universidad  
de La Laguna**

***BREVE ANÁLISIS SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES  
SHORT ANALYSIS ABOUT PENSION SYSTEM***

Autor/a: Lemes Perera, Yesica

Grado en Contabilidad y Finanzas

Curso académico 2019/2020

Convocatoria: Julio

Fecha de presentación: 30 de junio de 2020

Tutor/a: Becerra Domínguez, Miguel

## **RESUMEN**

El sistema de pensiones tiene gran importancia en la sociedad, las debilidades de este son la sostenibilidad y la suficiencia pues hay problemas en la demografía ya que existe una baja tasa de natalidad y la esperanza de vida es cada vez más larga, por lo que la prestación de jubilación se alarga en el tiempo, mientras hay menos cotizantes para afrontarla.

Con este trabajo mi propósito es entender el funcionamiento del sistema actual desde sus orígenes y abordar posibles propuestas de mejora y reforma que consideran algunos expertos de la materia.

Concluyo con la proposición de establecer las cuentas notacionales en nuestro sistema de pensiones dado que en otros países de Europa se ha implantado y sirven como referencia de transición.

## **ABSTRAT**

The pension system is of great importance in society, the weaknesses of which are sustainability and sufficiency, since there are problems in demography as there is a low birth rate and life expectancy is getting longer, so the retirement benefit is extended over time, while there are fewer contributors to cover it.

With this work my aims is to understand the functioning of the current system from its origins and to address possible proposals for improvement and reform considered by some experts in the field.

I conclude with the proposal to establish the notional accounts in our pension system, given that they have been introduced in other European countries and they serve as a transitional reference.

**PALABRAS CLAVE:** Sistema de pensiones, esperanza de vida, jubilación y suficiencia.

**KEYWORDS:** Pension systems, life expectancy, retirement benefits and capacity.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	2
2. CONCEPTO DE SISTEMA DE PENSIONES	3
2.1. TIPOS DE SISTEMAS DE PENSIONES	3
3. ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES	4
3.1. ORIGEN	5
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PENSIONES	6
3.3. SISTEMA DE FINANCIACIÓN	6
4. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES	9
4.1. CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN	10
4.2. COMPARACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO CON EL SISTEMA PRIVADO	13
5. SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES	14
6. CONCLUSIÓN	18
7. BIBLIOGRAFIA	22

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Gráfico 1. Gasto público de pensiones (% PIB).	8
Gráfico 2. Déficit/Superávit de la Seguridad Social.	9
Tabla 1. Número de meses computables en cada ejercicio.	11
Tabla 2. Revalorización con variación mínima de IPC (0,25%).	14
Gráfico 3. Pirámide de población de 2000.	15
Gráfico 4. Pirámide de población de 2019.	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El sistema de pensiones público español es un tema de máxima actualidad que sigue generando debate en la sociedad, desde los organismos públicos hasta los mismos ciudadanos que son los realmente afectados e implicados en el futuro del sistema de pensiones. Este debate se ha acelerado a raíz de la crisis en 2008 con los factores provocados por dicha crisis como los despidos, las elevadas tasas de desempleo, la aceleración de la prejubilación, la evolución en la esperanza de vida y la baja natalidad.

Por esos motivos es la razón de escoger este tema y examinar el sistema de pensiones bajo la incertidumbre que genera la suficiencia y la durabilidad de este. El objetivo es analizar el sistema de pensiones español como un sistema de reparto y conocer las alternativas a este. La estructura organizativa que he usado en este trabajo es empezar por una visión más global de los sistemas de pensiones, luego nos acercamos a la idea del sistema de pensiones implantado en España con la Seguridad Social y su funcionamiento. Por último, abarcamos la sostenibilidad del sistema y finalizamos con las conclusiones alcanzadas tras el análisis del sistema y la lectura de algunos artículos de referencia.

Una de las mayores incertidumbres es la tasa de sustitución de las pensiones, es decir la relación entre la cuantía de la pensión y el salario medio antes de la entrada a la jubilación. Actualmente nos encontramos ante una de las tasas más altas en comparación con otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) donde la cuantía de la pensión supone un 80% de media del salario anterior a la jubilación mientras que en otros países de la OCDE está entorno al 52%. Con esos datos apuntamos al cambio para garantizar la sostenibilidad del sistema dando también opción a complementar la pensión con un sistema privado.

Por otro lado, está la tasa de dependencia, en otras palabras, la relación entre la población inactiva de la activa o en edad de trabajar. En 2019 esa tasa se situaba en un 29.93%, cifra que ha ido aumentando pues 10 años atrás se posicionaba en un 24.46%. La situación se explica con los factores demográficos, pues sabemos que la esperanza de vida es cada vez mayor y la tasa de natalidad sigue bajando por lo que hay menos altas de cotizantes.

Nuestro sistema de pensiones está amparado en la Constitución Española (1978) donde afirma que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”* (Art. 41 de la Constitución Española, publicado en BOE núm. 331, de 29 de diciembre de 1978).

El sistema de pensiones público español es gestionado por la Seguridad Social, así como demás entidades gestoras, colaboradoras, servicios comunes, organismos autónomos y el fondo de garantía salarial con el fin de garantizar el reparto de cotización de los contribuyentes actuales asegurando cotizaciones futuras. La encargada para la recaudación de las cotizaciones sociales, fuente principal de financiación, es la Tesorería general de la Seguridad Social, garantizando así el sistema de reparto, quien cotiza en un futuro tendrá la prestación oportuna a su contribución.

Desde el inicio de la Seguridad Social, cuya ley entró en vigor en 1967, el Sistema de pensiones ha tenido multitud de reformas y pactos. En primer lugar, se mantuvo la edad de jubilación en los 65 años y solo era necesario tener 8 años cotizados para optar a la prestación. Anterior a la vigencia de la ley, se establecía un régimen de manera temporal de bonificación para aquellas personas que habían cotizado con anterioridad a la entrada del año 1967 con el Seguro de Vejez. A partir del 1 de enero de 2013 la edad de jubilación cambió a los 67 años o 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización.

## **2. CONCEPTO DE SISTEMA DE PENSIONES**

Debemos precisar el termino de pensión como “*cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la Seguridad Social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad*” (Real Academia Española, 2014) proveniente del latín *pensio, -ōnis* paga. También podemos definir el concepto de pensión como “*prestaciones económicas de devengo periódico y de duración vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada*” (Seguridad Social, 2020).

En España el sistema en el que se basa la Seguridad Social es en el sistema de reparto, aunque no es el único existente, también existe el sistema de capitalización que comúnmente llamados sistema privado, pues es complementario al tradicional de la Seguridad social.

### **2.1. TIPOS DE SISTEMAS DE PENSIONES**

Existen varios tipos de sistema de pensiones, aunque nos centraremos en dos: sistema de reparto y de capitalización. El primero consiste en que las cotizaciones de los actuales trabajadores en activo constituyen la financiación de las pensiones actuales, basándose así en el principio de solidaridad. El segundo se fundamenta en que cada trabajador en activo cotiza para su propio beneficio, es decir sus cotizaciones se depositan como ahorro en un fondo en forma de aportaciones voluntarias a nivel individual capitalizándose para obtener una futura prestación.

El sistema reparto consiste en la asignación de las cotizaciones e ingresos como prestación inmediata. Todos los sistemas de reparo son sistemas universales y públicos. Este es el sistema que tenemos implantado en España, por lo que la Seguridad Social es la encargada en distribuir estos ingresos en forma de prestación para los jubilados. Los ingresos son en forma de cotización de la población activa por la cual genera el derecho de una prestación en el futuro. La solidaridad intergeneracional es el apoyo de este sistema y se fundamenta en tres acciones principales:

- Solidaridad intergeneracional.
- Solidaridad entre activos y pasivos.
- Solidaridad nacional.

La triple solidaridad es la ventaja de este sistema, aunque el problema que se presenta es el envejecimiento de la población, comprometiendo la viabilidad del sistema.

El funcionamiento del sistema de reparto se basa en que el contribuyente cotiza mensualmente, por un importe que resulta de aplicar el tipo impositivo a la base de cotización, que será diferente en función del salario. Esa base de cotización es la que define la cuantía de la prestación que obtendrá el contribuyente en el futuro, por lo que, a mayor base, mayor prestación.

El método de financiación por capitalización exige el capital constituido por cuotas más los intereses acumulativos para satisfacer futuras prestaciones. Es un sistema básico de prevención social cuyo origen se basa en sistemas privados. El sistema de capitalización de las pensiones consiste en que los propios trabajadores ahorren su cotización en cuenta, donde podrán invertir en cualquier activo financiero, de tal manera que se rentabilizaría la inversión y podrás rescatarlo al final de la vida laboral. La ventaja de éste es la generación de los intereses continuada en los años y que el importe de la pensión no estaría ligado a los últimos dos años de cotización, sino que está sujeto a la vida laboral, además de la posibilidad de disponer de una cuenta corriente particular en la que depositar las propias cotizaciones y, por el contrario, la desventaja es el riesgo del tipo de interés, la depreciación monetaria, largos periodos en el tiempo, inversiones a largo plazo, la inflación, etc.

De los beneficios que destacan también de este sistema es que va más allá del contribuyente porque también repercute en el sector público, esto es porque el ahorro del contribuyente generará una inversión permanente en el tiempo. También reduce el fraude fiscal porque los trabajadores no tendrían ningún estímulo para ello, ya que sus cotizaciones son las que generan sus intereses. Por otro lado, las personas que estén en edad de jubilación podrían alargar su vida laboral pues saben que de esa manera tendrán compensado en el importe de su pensión, no solo por el ahorro sino por el rendimiento.

El hándicap en este sistema es si los contribuyentes conocen financieramente el sistema para así maximizar su renta. Una inversión óptima requiere que los inversores participen activamente en la asignación de la inversión. Según el perfil del inversor (conservador, moderado o agresivo) presentaran distinta composición en su cartera por la cual asume más riesgo el perfil agresivo y menos riesgo el conservador.

Comparando ambos sistemas, la ventaja del sistema de reparto es que se elimina el riesgo individual de rentabilidad, porque se aseguran de que los contribuyentes que hayan aportado las mismas cantidades deben recibir la misma cuantía en prestación. Sin embargo, en el sistema de capitalización sí está sujeto a un riesgo individual, pues está ligado al interés que genere su fondo y las inversiones de este. Por otro lado, la capitalización ofrece más rentabilidad, aunque para ello hay que asumir algunos riesgos en la inversión.

### **3. ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES**

El sistema público de pensiones cubre las circunstancias relacionadas con la jubilación y el fallecimiento. Se diferencian en dos modalidades, las prestaciones contributivas y las no contributivas o asistenciales. Las prestaciones no contributivas se financian principalmente con impuestos generales, sin embargo, las prestaciones contributivas se financian con las cotizaciones de los trabajadores en activo.

El artículo 110 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social señala que el sistema financiero de la Seguridad social es de reparto, para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada uno de ellos.

El actual sistema de financiación de la Seguridad Social se apoya en la idea de una triple solidaridad que actúa sobre la solidaridad entre generaciones, la solidaridad de los activos frente a los pasivos y la solidaridad entre territorios distintos en la nación.

El sistema de la solidaridad entre generaciones se refiere al sacrificio de los jóvenes respecto de los mayores, de los sanos respecto de los enfermos; de los ocupados respecto de los que se hallan en situación de desempleo; a los vivos respecto de las familias de los fallecidos: viudos y huérfanos; a los que tienen cargas familiares respecto de los que no las tiene; en definitiva, a todos aquellos con situación de necesidad.

Esta unión de solidaridad entre cotizantes también se traslada entre regiones de la nación. Un territorio en concreto podría ser deficitario si solo considerásemos los trabajadores y pensionistas de ese mismo territorio en un determinado momento. Por esa razón el Tribunal Constitucional denominó solidaridad territorial este sistema por el que las cotizaciones de residentes en otros territorios salvan la situación.

### **3.1. ORIGEN**

El origen de la protección social arranca a principios del siglo XX con los primeros seguros sociales en 1900 con la Ley de Accidentes de trabajo, años más tarde, en 1908 se presenta el Instituto Nacional de Previsión (INP) cuyo objeto es solo gestionar los seguros sociales. En 1917 en la conferencia de seguros sociales celebrada en junio se integró el seguro social obligatorio de vejez, más conocido como el Retiro Obrero que se estableció en marzo de 1919. El Retiro Obrero iba dedicado a trabajadores en edades comprendidas entre los 16 y los 65 años con salario inferior al límite establecido, financiado por empresas y el Estado. En los años siguientes aparecen otros seguros sociales entre los que sobresalen el Seguro Obligatorio por Maternidad en 1923, el Seguro de paro forzoso en 1931 y el Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE) en 1942. En 1947 el Retiro Obrero se transforma a Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

En la segunda mitad del siglo XX comienza la etapa de configuración normativa y la unificación de los seguros sociales con la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 que entró en vigor el 1 de enero de 1967. Muy pronto tiene lugar la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 1972 cuyo fin era solucionar los problemas que arrastraban de regímenes anteriores.

La tercera etapa se consolida hacia el estado de bienestar junto a la democracia y la constitución española de 1978. La principal reforma llega con el Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre la gestión institucional de la Seguridad Social, salud y empleo y junto a ella nacen nuevos organismos como, el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), el Instituto de Mayores y Servicios sociales (IMSERSO), y el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), sucediendo o suprimiendo otros ya implantados en la sociedad. Otros grandes acontecimientos que nos marcan hasta la actualidad son: la Ley General de Sanidad de 1985 en la cual *“La Ley da respuesta al primer requerimiento constitucional aludido, reconociendo el derecho a obtener las prestaciones del sistema sanitario a todos los ciudadanos y a los extranjeros residentes en España [...]”* (Ley 14/1986, publicada en BOE núm. 102, de 29 de abril de 1986); la Ley que establece las prestaciones no contributivas cuyo objetivo es *“el establecimiento y*

*regulación de un nivel no contributivo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social, como desarrollo del principio rector contenido en el artículo 41 de nuestra Constitución, que encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un «régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos», y, por tanto, dictada al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.17.<sup>a</sup> de la Constitución” (Ley 36/1990, publicada en BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1990); y por último el Pacto de Toledo firmado en 1995 fruto de los pactos, por el que las fuerzas parlamentarias, políticas y sociales se comprometieron para establecer el modelo más viable de estabilidad financiera y conseguir la mejora en las prestaciones sociales. En 1997, se aprueba la Ley 24/1997 de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, fue consecuencia de las recomendaciones de la comisión del Pacto de Toledo en la que recogía algunas de las ideas propuestas como: financiación propia de la seguridad social, el principio de proporcionalidad, la creación de un fondo de reserva, la revalorización de la pensión según la variación del IPC y por último se fija la edad de jubilación.*

### **3.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PENSIONES**

El sistema público de pensiones en España se caracteriza por basarse en 5 principios:

1. Principio de reparto: las cotizaciones de los actuales trabajadores en activo es la principal fuente de financiación de las pensiones actuales.
2. Principio de proporcionalidad: la pensión que perciba el trabajador jubilado es proporcional a la contribución de su cotización durante su vida laboral.
3. Principio de universalidad: Los trabajadores que no hayan cotizado el límite fijado para la pensión contributiva puede optar a una pensión no contributiva.
4. Principio de gestión pública: el sistema de pensiones está dirigido y financiado por entidades públicas.
5. Principio de suficiencia de prestaciones: el rendimiento debe ser capaz de cubrir el nivel de vida semejante al que tenía el trabajador cuando estaba en activo.

### **3.3. SISTEMA DE FINANCIACIÓN**

La Seguridad Social española se financia por un sistema mixto ya que los ingresos percibidos provienen de orígenes distintos para así atender las obligaciones necesarias.

Las fuentes de financiación son las siguientes:

- Las cuotas de las personas obligadas.
- Aportaciones progresivas del estado, que se determinan con carácter permanente en los Presupuestos Generales.
- Cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza semejante.
- Las rentas o interese y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.
- Otros ingresos.

El recurso más relevante de la financiación son las aportaciones en forma de cotizaciones o cuotas de la Seguridad Social, aquellas aportaciones económicas de los empresarios y trabajadores. Le sigue en orden de relevancia las aportaciones del Estado para el sostenimiento



de la Seguridad Social. Estas aportaciones surgen del pago de tributos de los contribuyentes, consiguiendo así, la redistribución de la renta en la que la Seguridad Social recibe esta prestación y complace las prestaciones pertinentes. Asimismo, esta aportación tiene carácter finalista, pues se dedica únicamente al pago la asistencia sanitaria, los complementos para mínimos de pensiones y para el IMSERSO.

El estudio de las normas de la financiación del presupuesto de gastos de la Seguridad Social permite considerar:

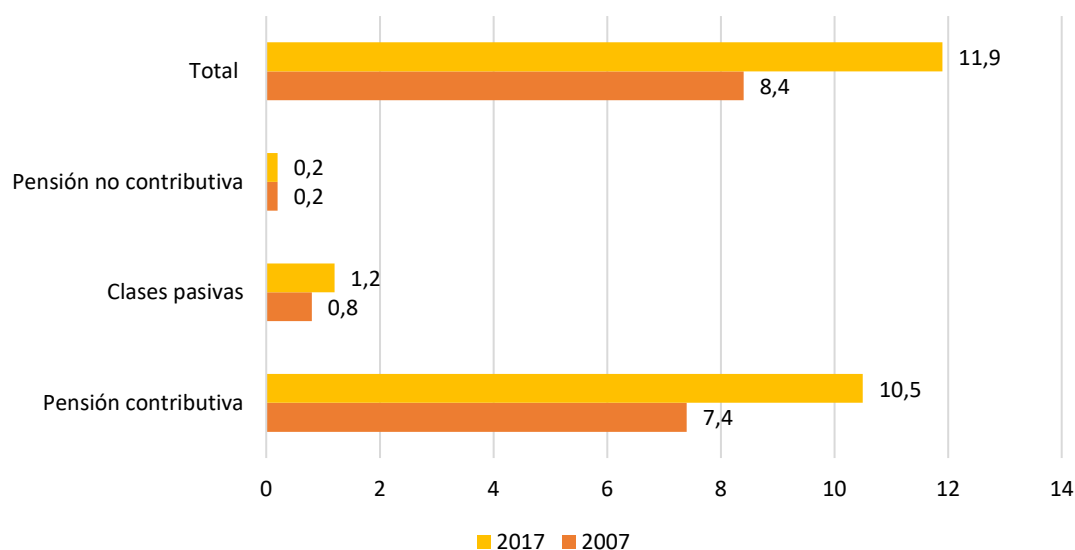
- El nivel contributivo de protección, en otras palabras, aquel compuesto por las prestaciones económicas de distintos regímenes que integran el sistema y las derivadas de las contingencias profesionales (accidentes y enfermedades), además de los gastos de gestión, recaudación, afiliación y gestión económico-financiera y patrimonial. Será financiado por las fuentes indicadas y si fuera necesario además por las aportaciones del Estado que pudiera satisfacer.
- El nivel no contributivo o asistencial, será financiado de manera exclusiva por el Estado, fijado en los presupuestos para cada año.  
La Ley General de la Seguridad Social indica que son de naturaleza no contributiva:
  - Prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, salvo que deriven de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
  - Pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.
  - Los complementos a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.
  - Las prestaciones familiares reguladas en la ley.
- La asistencia sanitaria y servicios sociales gestionados por las Comunidades Autónomas se financiarán por lo fijado autonómicamente cada año.

El gasto de pensiones en nuestro país en datos de 2017 es el correspondiente al 1,9% del PIB<sup>1</sup>. La mayor parte del gasto va dirigido a las pensiones contributivas de la Seguridad Social (10,5% del PIB) seguido por las clases pasivas (1,2% del PIB) y concluye con las pensiones no contributivas de la Seguridad Social (0,2% del PIB) como se puede ver en la *gráfica 1*, en comparación con el año 2007.

---

<sup>1</sup> Producto Interior Bruto. Conjunto de bienes y servicios generados por la economía de un país en un año, contabilizados a precios de mercado.

**Gráfico 1. Gasto público de pensiones (% PIB).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

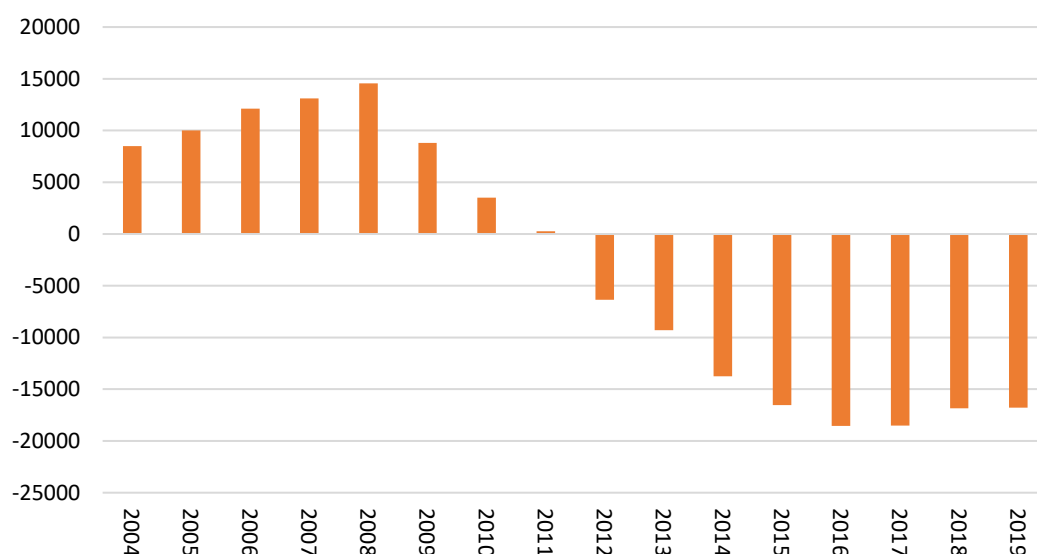
La posición financiera del sistema público de pensiones presenta un saldo negativo de 18.511,43 millones de euros a 31 de diciembre de 2017, un 1,6% en cifras de PIB. La situación presenta déficit, pues el saldo financiero de la Seguridad Social se descompuso con la llegada de la crisis en 2008, hasta que empezó a mejorar durante 2014 aunque sin terminar de reducir el déficit.

El déficit ha crecido durante estos últimos años llegando a obtener el 1,6% del PIB en 2017, mientras que el saldo del Fondo de Reserva<sup>2</sup> se ha reducido en un 80% a consecuencia del incremento del gasto en pensiones contributivas y la caída de los ingresos originados por el menor empleo, de una tasa de dependencia superior y del incremento entre la relación de pensión y salario medio.

El indicador déficit/superávit de la Seguridad Social ha cambiado su tendencia de superávit desde antes de la crisis de 2008 hasta los últimos datos que tenemos de 2019 con déficit.

<sup>2</sup> El Fondo de Reserva surge como consecuencia de la exigencia institucional para el sistema de la Seguridad Social de establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinados a atender las necesidades futuras en materia de prestación contributivas originadas de desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social.

**Gráfico 2. Déficit/Superávit de la Seguridad Social.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

#### **4. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES**

El sistema de pensiones se administra por la Seguridad Social y se basa en un sistema intergeneracional, que consiste en la relación de activos frente a pasivos, es decir los ingresos de cotización de los trabajadores en activo se transforman de forma inmediata en la prestación que recibirán los pensionistas en ese mismo momento.

El sistema actual ha tenido reformas en el año 2011 y 2013. Ambas han sido cómplices de cambios importantes con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema para afrontar los desafíos a los que se presentaba, principalmente a la evolución demográfica hacia el envejecimiento de la población y los altos niveles de desempleo.

La ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social es donde queda estructurada la reforma del 2011.

Las principales líneas de actuación en la reforma fueron:

- Retraso gradual en la edad de jubilación. La edad de jubilación se fija en los 67 años en el 2027 dejando atrás los 65 en los que estaba fijado anteriormente, aunque queda la posibilidad de jubilarse a los 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses cotizados en 2027 y sucesivos. Estos datos quedan reflejados en el artículo 4 dando lugar a nueva redacción en el apartado 1 del artículo 161 del Real decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- Revisión de la fórmula para el cálculo de la pensión. Aumento del periodo sobre el cálculo de la base reguladora pasando de 15 a 25 años para el año 2022 y sucesivos. También se incrementa de 35 a 37 años, para 2027 y sucesivos, el periodo de cotización exigido para alcanzar el 100% de la base reguladora. Queda reflejado en el artículo 4 de la ley dando lugar a la nueva redacción del apartado 1, del artículo 162 del Real decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- Nuevas modalidades de jubilación anticipada. Se establecen dos modalidades, por cese involuntario y por cese voluntario. En el primero hasta 4 años antes de la edad regular, siempre acreditando al menos 33 años cotizados y que dicho cese sea por causas objetivas de reestructuración empresarial. El segundo siempre que se acrediten al menos 35 años de cotización y este en situación de alta en la Seguridad Social. La información esta manifestada en el artículo 5 de la nueva ley, dando lugar así a la nueva redacción del apartado 2 del artículo 161 bis del Real decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- Prolongación de la vida laboral, más premiada. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la de aplicación se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado. La cuantía adicional será en función de los años acreditados, un 2% cuando el interesado acredite hasta 25 años cotizados en la fecha en la que cumplió la edad, 2,75% entre 25 y 37 años, y del 4% a partir de 37 años cotizados. Los datos están plasmados en el artículo 4 de la ley dando lugar a la nueva redacción del artículo 163 del Real decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La reforma del 2013 esta articulada en la ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y de Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Las novedades de esta reforma fueron:

- Factor sostenibilidad de la pensión de jubilación. Lo que pretende en este primer capítulo de la Ley 23/2013 es reajustar la pensión al nivel de esperanza de vida teniendo en cuenta las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación y la edad de los 67 años como referencia cuyo fin es hacer equitativa la pensión de jubilación.
- Factor de revalorización. El segundo capítulo de la ley 23/2013, índice de revalorización, está marcado con el artículo 7 donde modifica el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. El índice de revalorización se determinará según una expresión matemática cuyo resultado nunca será inferior al 0,25% para el incremento de las pensiones. Para el cálculo se tiene en cuenta ingresos y gastos no financieros, la variación de número de pensiones contributivas y la variación interanual de la pensión media.

#### **4.1. CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN**

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que le corresponda en función de los años cotizados, y si precisa, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral cuando se conceda la jubilación a una edad superior a la vigente en el momento.

A partir del año 2022 se tendrán en cuenta las bases de cotización de los últimos 25 años inmediatos anteriores al mes previo de jubilación. En otras palabras, se determinará la base

reguladora como el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatos anteriores. El número 350 es el resultado de las 14 pagas mensuales durante 25 años.

Para aquellas personas que les sea aplicable la legislación anterior al 1 de enero de 2013, en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, la base reguladora será el cociente resultante de dividir 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatos anteriores al hecho.

Desde el 1 de enero de 2013, el número de meses se alza a 12 meses por año, hasta llegar a los 300 que se aplicarán a partir de 2022. En la *Tabla 1* se muestra la relación del número de meses en cada ejercicio y los años computables.

**Tabla 1. Número de meses computables en cada ejercicio.**

<b>Año</b>	<b>Número de meses computables / Divisor</b>	<b>Años computables</b>
<b>2013</b>	192 / 224	16
<b>2014</b>	204 / 238	17
<b>2015</b>	216 / 252	18
<b>2016</b>	228 / 266	19
<b>2017</b>	240 / 280	20
<b>2018</b>	252 / 294	21
<b>2019</b>	264 / 308	22
<b>2020</b>	276 / 322	23
<b>2021</b>	288 / 336	24
<b>2022</b>	300 / 350	25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Los supuestos de reducción de bases de cotización para aquellos trabajadores que concluyan su relación laboral por causas ajenas a su voluntad, y que a partir de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses será:

- Entre el periodo del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, el resultado de 240/280 siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con los datos de la *Tabla 1*.
- Entre el periodo del 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2021, el resultado de 300/350 siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con los datos de la *Tabla 1*.
- Lo indicado anteriormente también es de aplicación para los trabajadores por cuenta propia cuando se haya cumplido un año desde la fecha en la que agoto la prestación por cese de actividad.

Con relación a estos supuestos debemos tener en cuenta lo siguiente:

- El cese de su relación laboral por causas ajenas a su voluntad, que puede producirse antes o después de los 55 años de edad, se refiere a la relación laboral más extensa de su carrera de cotización finalizada al cumplimiento de los 50 años.
- Los 24 meses con cotizaciones inferiores a la demostrada en el mes anterior inmediato al cese de la relación laboral referida en el apartado anterior, ha de estar comprendido entre los 55 años de edad o la extinción laboral por causas ajenas a su voluntad, si dicha extinción es posterior al cumplir 55 años.
- Para los trabajadores por cuenta propia que hayan cumplido un año desde la fecha en la que agotó la prestación por cese de actividad, está condicionado por que el cese se produjera a partir de los 55 años.

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatos anteriores al mes previo al hecho causante se toman por su valor nominal. Las restantes bases se actualizarán respecto al Índice de Precios al Consumo (IPC).

Los incrementos de las bases de cotización producidos en los últimos años no se podrán calcular si son fruto de subidas salariales superiores al incremento medio interanual del convenio aplicable. Están exceptuadas las subidas salariales referentes a los convenios de antigüedad, ascenso de categoría profesional y otros regulados en disposiciones legales o convenios colectivos.

En los supuestos de pluriactividad, es decir, que se cotizase en el régimen general y al régimen especial de trabajadores autónomos, en los que no de derecho a prestación a uno de ellos, las bases de cotización pueden ser acumulativas al régimen en que sí de derecho a la prestación únicamente para el cálculo de la base reguladora, sin que supere el límite máximo establecido en el momento.

El porcentaje de aplicación para la prestación a partir del 1 de enero de 2013 es variable en función de los años cotizados en la Seguridad Social. El menor porcentaje de aplicación es del 50% cuando se han cotizado 15 años que es el mínimo establecido por ley para optar a dicha prestación. A partir del decimosexto año se aumenta un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% cuando supere el mes 248, sin superar siempre el 100% de la base reguladora.

No obstante, para quienes se acojan a la legislación anterior al 1 de enero de 2013 el porcentaje de aplicación sigue siendo variable, pero de forma distinta, se aplica el 50% a partir de los 15 años, a partir de ese año va aumentando un 3% por cada año, entre los años comprendido entre el decimosexto y el vigesimoquinto, y un 2% después del decimosexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años.

Los años de cotización que se tienen en cuanto son los efectuados a:

- Régimen general de la Seguridad Social.
- Diferentes regímenes especiales de la Seguridad Social.
- Los antiguos regímenes del Seguro de vejez e invalidez o Mutualismo Laboral.
- Los regímenes integrados.
- Otras entidades de previsión social.
- El régimen de clases pasivas del Estado.

- Las administraciones públicas y organismos dependientes de ellas, anterior al 1 de enero de 1959 por personal no funcionario.

#### **4.2. COMPARACIÓN DEL SISTEMA PUBLICO CON EL SISTEMA PRIVADO**

En una comparación de un mismo perfil de cotizante según los años cotizados por dos sistemas diferentes; el sistema de reparto y el sistema de capitalización, el resultado sería el siguiente.

Los años de cotización a examinar son de 40 y 25 años cotizados, en los cuales el contribuyente, estará en edad de jubilación (65 años) con un salario aproximado al medio anual según corresponde a los datos del INE de 26.392,00 € que en catorce pagas se traduce en 1.885,13 €/mes.

Para entender estos sistemas es necesario conocer el porcentaje del salario que va destinado a la Seguridad Social, pues en el sistema de reparto formara parte de la recaudación y en el sistema de capitalización actúa como ahorro invertido.

El coste laboral está fijado por el salario bruto del trabajador más la cuota patronal, es decir el porcentaje que va destinado a la Seguridad Social a cargo de la empresa. El salario bruto del trabajador está formado por el salario líquido, es decir el que percibe el trabajador, las retenciones de IRPF y la cuota obrera, que es la cantidad que percibe la Seguridad Social a cargo del propio trabajador. Los porcentajes aproximados que recibe en total la Seguridad Social es del 39% del coste laboral (33% de cuota patronal y 6% de cuota obrera).

Como ya sabemos, el sistema de reparto en España está gestionado por la Seguridad Social que recibe el 39% del coste de la empresa por un trabajador. Ese porcentaje una vez es recaudado por la Seguridad Social pasa a formar parte de las prestaciones de los jubilados en ese mismo momento, asegurando así una prestación futura al contribuyente.

En un sistema de capitalización lo ideal sería que ese 39% del coste laboral fuera invertido en un fondo en forma de ahorro durante toda la vida laboral del trabajador con una rentabilidad esperada del 0.3%, que lo traduciría en un importe mayor de las aportaciones por los intereses que generaría el fondo. El importe final de esta inversión al finalizar la vida laboral se puede rescatar de distintas formas. Lo oportuno para compararlo con el sistema de reparto sería en forma de rentas mensuales, aunque tendrías la opción de rescatar parte de ese importe y el resto en forma de renta.

El inconveniente de este rescate es que hay que ajustarlo a la esperanza de vida, que actualmente se establece en la edad de 80,5 años, aunque cabe la posibilidad de que el trabajador fallezca antes de lo que establece de media la esperanza de vida o, por el contrario, que esa esperanza de vida se alargue.

En el caso de haber cotizado durante 40 años, la prestación de jubilación que recibiría por parte de la Seguridad Social asciende a 2.567,00 €/mes durante el primer año de jubilación que tras las revalorizaciones según la variación del IPC atendiendo a la esperanza de vida llegaría a ser la última cuota de 2.664,97 €/mes acumulando un montante de 567.261,45 €, sin embargo, si esas cotizaciones se hubieran invertido en un fondo de inversión tendríamos un cómputo de

620.591,42 € al final de su vida laboral por la que si la ajustamos en catorce rentas mensuales al año hasta alcanzar los 80,5 años se traduce en 2.859,87 €/mes.

En la situación de haber cotizado únicamente 25 años la prestación que obtienes por parte del sistema de reparto en la Seguridad Social es de 2.0006,00 €/mes durante el primer año de jubilación que tras las revalorizaciones según la variación del IPC atendiendo a la esperanza de vida llegaría a ser la última cuota de 2.082,56 €/mes sumando así 443.290,41 €. Por el contrario, en un sistema de capitalización la cantidad acumulada al fin de la vida laboral asciende a 379.114,61 € por el que si traducimos como el caso anterior a mensualidades hasta llegar a la edad de 80,5 años se remonta en 1.747,07 €/mes.

Para las revalorizaciones de la cuota de la pensión pública según la variación del IPC he utilizado el porcentaje mínimo de 0,25%, dando lugar a las siguientes cuotas mensuales que se muestran en la *Tabla 2*:

**Tabla 2. Revalorización con variación mínima de IPC (0,25%).**

AÑOS	40 años cotizados	25 años cotizados
1	2,567.00 €	2,006.00 €
2	2,573.42 €	2,011.02 €
3	2,579.85 €	2,016.04 €
4	2,586.30 €	2,021.08 €
5	2,592.77 €	2,026.14 €
6	2,599.25 €	2,031.20 €
7	2,605.75 €	2,036.28 €
8	2,612.26 €	2,041.37 €
9	2,618.79 €	2,046.47 €
10	2,625.34 €	2,051.59 €
11	2,631.90 €	2,056.72 €
12	2,638.48 €	2,061.86 €
13	2,645.08 €	2,067.01 €
14	2,651.69 €	2,072.18 €
15	2,658.32 €	2,077.36 €
16	2,664.97 €	2,082.56 €

Fuente: Elaboración propia.

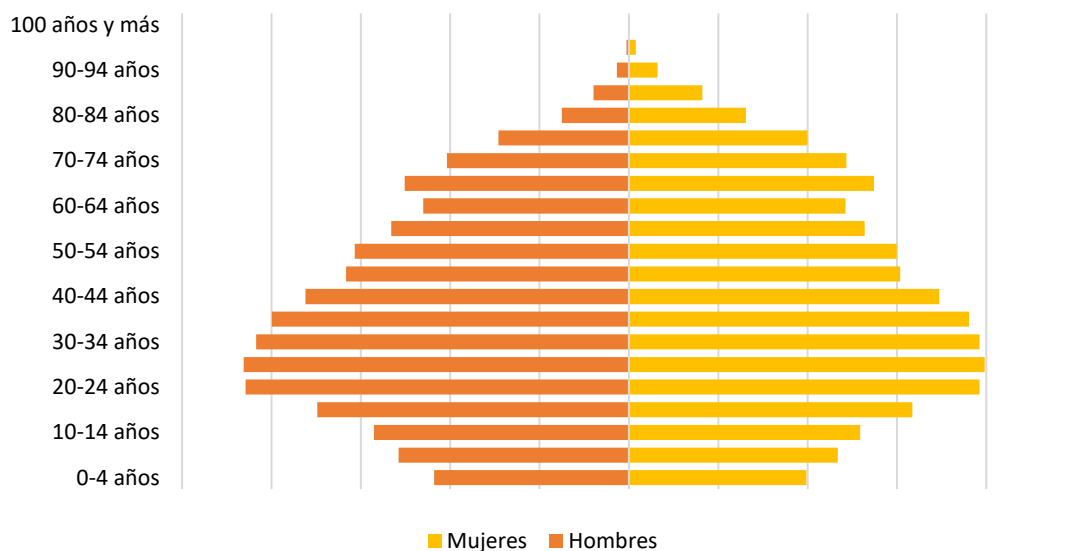
## 5. SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

La situación económica y financiera del sistema de pensiones y la obligación de asegurar la suficiencia y la sostenibilidad del sistema son temas que preocupan en la sociedad. La sostenibilidad financiera consiste en que las cotizaciones sean capaces de cubrir las prestaciones.



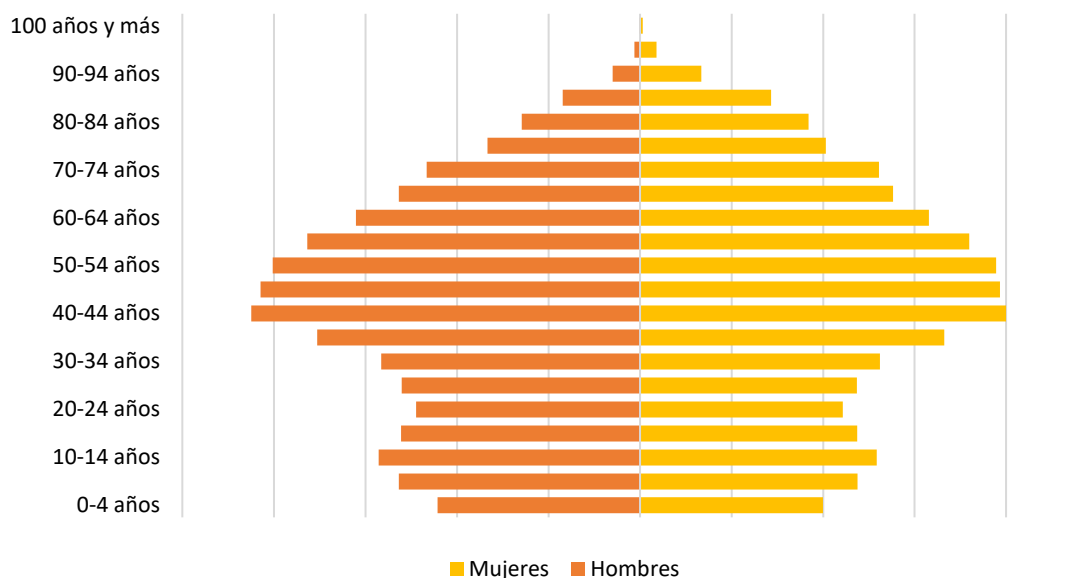
Una variable importante para tener en cuenta la sostenibilidad del sistema es la caída de la tasa de natalidad, la evolución de la migración y el incremento en la esperanza de vida lo que ha hecho variar la pirámide demográfica en los últimos años (véase gráfico 2 y 3).

**Gráfico 3. Pirámide de población de 2000.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Instituto Nacional de Estadística (INE).

**Gráfico 4. Pirámide de población de 2019.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Instituto Nacional de Estadística (INE).

El incremento de la esperanza de vida significa alargar el periodo de abono de la prestación además de la baja natalidad, que supone que, a menos crecimientos, menor número de cotizantes, lo que supone un problema. España es uno de los países donde el crecimiento de la población en edad de jubilación sucede con mayor magnitud, añadiendo la elevada tasa de

desempleo estructural que ha ido incrementado en el tiempo. Las reformas de 2011 y 2013 procuran respaldar la sostenibilidad del sistema con el aumento de la edad de jubilación, la ampliación del periodo para el cálculo de la prestación y la revalorización anual.

En cuanto a la suficiencia de las pensiones, nos referimos a garantizar la prestación, o lo que es lo mismo, ajustar la cuantía para que los pensionistas afronten sus necesidades. Las pensiones tendrán mayor grado de suficiencia cuanto mayor sea la cuantía, aunque esto no será posible si no son sostenibles. Es por ello por lo que ambos factores, sostenibilidad y suficiencia, van de la mano, pese a que al intentar consolidar uno de ellos podamos debilitar al otro.

Para una futura reforma sería interesante plantear dos pilares básicos: por un lado, la sostenibilidad financiera y social en la que se incorporarán las preferencias sociales sobre el grado de suficiencia del sistema contando con los mecanismos que garanticen el equilibrio financiero del sistema; por otro lado la contributividad, predictibilidad y transparencia, por el que los beneficiarios deben contar con la información detallada sobre sus obligaciones y derechos dentro del sistema para poder planificar con antelación.

Entre las posibles alternativas para reforzar la sostenibilidad del sistema se encuentra:

- La edad de jubilación, por la que algunos países ya la han ligado a la esperanza de vida.
- El aumento de los ingresos: aumento de la imposición.
- El ahorro privado.
- Incentivos fiscales al ahorro.
- Modelo de cuentas nacionales que aporta más confianza entre cotización y pensión, además de aportar transparencia a las decisiones de los contribuyentes.

En 2017 el Banco de España<sup>3</sup> publicaba un informe titulado “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma” donde plantea los retos de la demografía española con la próxima jubilación de la generación conocida como Baby Boom (1960-1975) y el déficit de la Seguridad Social que en el año de publicación se mantenía en el 1.6% del PIB.

En dicho informe ilustra la disponibilidad de los recursos del sistema y su suficiencia, esto se refiere a, la máxima tasa de sustitución que equilibra el sistema dependiente de los impuestos que se destinan a financiación, la evolución de la demográfica y de la tasa de empleo. La suficiencia puede ser más elevada cuanto mayor sea la tasa de empleo y los recursos y menores sean el factor demográfico y la participación de los salarios en el PIB. Como resultado, la mayor implicación es hacer frente a la elevada tasa de envejecimiento sobre el sistema de pensiones de manera que habría dos alternativas: disminuir la tasa de sustitución y ampliar las fuentes de financiación.

---

<sup>3</sup> Entidad de derecho público con personalidad propia que tiene un estatuto de independencia respecto de la Administración del Estado y forma parte del Sistema Europeo de Bancos Centrales. Entre sus funciones están: mantener la estabilidad de precios, participar en la definición y ejecución de la política monetaria de la comunidad, poseer y gestionar las reservas oficiales de divisas de los Estados miembros, promover el buen funcionamiento del sistema de pagos, emitir los billetes de curso legal y Supervisar a la banca española.

En enero de 2019 FEDEA<sup>4</sup> presentó un trabajo realizado por Miguel Ángel García Díaz, colaborador de FEDEA y URJC en el que argumenta que los datos no demuestran una visión tan negativa de la suficiencia de las pensiones públicas. De hecho, se muestra a España como el país más generoso en la Unión Europea con relación a los salarios y el retorno con relación a las aportaciones, lo que muestra el origen de los problemas de la sostenibilidad. El estudio finaliza con la idea de que nuestro sistema puede ser viable con prestaciones similares a las de otros países también europeos.

García considera que “un sistema de pensiones debe mantener una visión global que, desde la coherencia interna, cumpla la larga y exigente relación de objetivos que se le demandan, y que afecta a toda la sociedad.” Es decir, un sistema de pensiones debe estar basado en la triple solidaridad que había comentado en apartados anteriores, solidaridad entre generaciones, de activos frente a pasivos e interterritorial. Asimismo, afirma que “la suficiencia ha de perseguirse sin sacrificar otro de los grandes objetivos de un sistema de pensiones” refiriéndose así al equilibrio tanto individual como temporal de la prestación.

Ambos informes muestran un problema respecto al aumento de la esperanza de vida en la sociedad ya que implica extender en el tiempo la prestación de jubilación. Este aumento se prevé que siga hasta 2045 en el caso más optimistas, por lo que hay que buscar alternativas de financiación para hacer frente al problema que se nos plantea.

Alguna de las alternativas plantadas por el Banco de España es:

- Obtención de ingresos adicionales: aumento de transferencias intergeneracionales o utilización de otros impuestos para la financiación de la pensión.
- Eliminar topes salariales de manera que la tasa de crecimiento de las cotizaciones dependiera únicamente del crecimiento de los salarios nominales.
- Limitar el concepto de pensión contributiva a la de jubilación, siendo igualmente financiada con las cotizaciones, pero dejando de lado las pensiones de viudedad y orfandad entre otras, pasando a ser financiadas por impuestos generales.
- Incrementos de los impuestos directos. Es la alternativa que más gusta entre opiniones de expertos por la eficiencia de esta.

Esta última alternativa es la preferida por los expertos “*por razones tanto de eficiencia como derivadas del hecho de que este es el tipo de imposición en el que el sistema impositivo español sigue manteniendo unos tipos efectivos de imposición significativamente más reducidos que otros países de nuestro entorno.*”

Por otro lado, García ofrece la posibilidad de un cambio hacia el modelo universal de pensiones por el cual no se tiene en cuenta las aportaciones previas al trabajador, sino que se establece una cuantía única de pensión para toda la población en edad de jubilación. Esta cuantía solo cubre necesidades básicas y es financiado por impuesto o cotizaciones sociales. Cuando se aplica este modelo lo ideal sería complementarlo con otros planes de carácter privado. En gran parte de los países de la Unión Europea se aplica este sistema de modelo Mixto, es decir, se

---

<sup>4</sup> Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Su objetivo es influir positivamente en la Sociedad Española a través de investigaciones de cuestiones económicas y sociales y su divulgación.

constituye por la pensión pública y se complementa con el privativo, por lo general suelen estar basados en el sistema contributivo o universal.

Por ejemplo, Holanda tiene un sistema universal por el que se asegura una renta mínima, luego las empresas casi de forma obligatoria tienen planes de empresas que forman parte de cuentas nacionales, es decir las cotizaciones del trabajador son suyas hasta el día de su jubilación, al contrario que en España que las cotizaciones de los trabajadores son para mantener la pensión de los pensionistas actuales; y además los trabajadores tienen planes de seguros individuales por lo que se aseguran que la población holandesa se jubile con el 97% de su salario. Otro ejemplo es Dinamarca que funciona con un sistema mixto, público y privado. El sistema público es el universal basándose en la residencia y es no contributivo. En la parte privada es un complemento al anterior que se financia por las cotizaciones de los trabajadores de carácter obligatorio si son trabajadores por cuenta ajena y opcional si son trabajadores por cuenta propia, por lo que no cotizan en la Seguridad Social como se hace en España. Además, se incentivan los planes privados.

También en 2019, Rafael Doménech, responsable de Análisis Económico de BBVA Research anteriormente conocido como Servicios de Estudios, elaboró un análisis económico-financiero sobre el futuro de las pensiones en España titulado “El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuesta de mejora” por el que considera que nuestro sistema es totalmente viable y sostenible si nos adaptamos a los cambios económicos, sociales y demográficos. El desafío de las pensiones públicas españolas se establece por dos motivos: las personas tienen una esperanza de vida mayor y la generación del baby boom se podrá jubilar en esta década. Como propuesta de mejora ante el aumento de pensionistas combina tres alternativas que buscan fomentar la transparencia y obtener efectos positivos para el crecimiento del empleo:

- Aumentar la presión fiscal aumentando los impuestos o disminuyendo el gasto público en otras partidas del presupuesto.
- Reformas estructurales que reduzcan el desempleo, aumenten la tasa de empleo, la productividad y los salarios.
- Más ahorro complementario que proteja los mínimos de pensión y se compense con la reducción de la pensión sobre el salario con más ahorro.

## **6. CONCLUSIÓN**

Las pensiones en España es un problema de plena actualidad, en el trabajo se ha visto la evolución del sistema desde sus inicios en el siglo XX con la Ley de Accidentes hasta la última reforma del 2013 en donde se busca garantizar la sostenibilidad del sistema ante los grandes retos que supone la pirámide poblacional con su baja tasa de natalidad y el alargamiento de la esperanza de vida, la elevada tasa de desempleo, el elevado porcentaje de sustitución del sistema, la tasa de dependencia y la tendencia de estabilizar o incluso reducción del salario medio que ponen en peligro dicha sostenibilidad.

El sistema de pensiones que funciona en España es un modelo de reparto de solidaridad intergeneracional en el que actualmente es inestable por los retos que nos plantea generando una diferencia creciente entre gastos e ingresos que pone en riesgo la sostenibilidad futura del sistema.

Son muchos estudios y análisis que alertan de la insostenibilidad financiera del modelo en España. En este trabajo nos hemos centrado en tres de ellos realizados por el Banco de España, FEDEA y BBVA Research, en los que llegan a un mismo consenso. Estos estudios coinciden en las medidas que habría que adoptar para mejorar la inestabilidad financiera y la incertidumbre de la sostenibilidad futura, entre ellas destacan:

- Adecuar la edad de jubilación a la esperanza de vida.
- Incorporar nuevas fuentes de financiación como la financiación impositiva.
- Complementar las pensiones públicas con planes de ahorro privado, que bien podría ser incentivado con medidas fiscales.

Todas las medidas de política económica que tienden a al aumento de la natalidad, reducción de paro, aumento de salario y productividad, etc. favorecerán a la sostenibilidad del sistema financiero.

Una alternativa al sistema actual que aun no he nombrado y que durante años se han hecho publicaciones en prensa económica es combinar el sistema de reparto con un sistema de capitalización, es este caso se denomina cuentas nocionales, que ya se llevan a cabo en varios países europeos Suecia, Letonia, Polonia, Italia o Grecia y seguiría formando parte del modelo de reparto del sistema público.

Las cuentas nocionales consisten en la creación de unas cuentas virtuales individuales en las que se van anotando las cotizaciones que realiza cada trabajador desde que se incorpora al mercado laboral hasta alcanzar el momento de jubilación. En ese momento se calcula la cantidad que el jubilado va a recibir tomando el importe acumulado durante la vida laboral y dividiéndola entre el número de años que le falten hasta la esperanza de vida en ese momento. A diferencia del actual sistema, no solo toma como referencia los últimos 25 años de la vida laboral, sino que toma el conjunto de todo lo aportado.

La ventaja más clara es la sostenibilidad y la transparencia de las cuentas porque cada individuo percibe por lo que ha cotizado, de este modo se fomenta prolongar la vida laboral, pues cuantos más años trabajes, mayor será el importe de la pensión a percibir, aunque existe una edad mínima de jubilación que se adapta a la esperanza de vida. Por el contrario, el inconveniente de ello es que no garantiza las necesidades básicas del jubilado, pues si su vida profesional ha sido corta se verá reflejado en la prestación.

Hay que tener en cuenta que a pesar de que sea un modelo mas justo no solventa todos los problemas actuales, pues no afecta a la esperanza de vida o la natalidad, ni acaba con las altas tasas de desempleo o la productividad.

A pesar de que las cuentas nocionales se apliquen ya en varios países, el país de referencia es Suecia, de la mano de Edward Palmer donde moldeó un sistema mixto de reparto y capitalización. Fue la solución para los problemas de sostenibilidad y suficiencia que ya existían.

En Suecia existen 3 tipos de pensión:

1. Garantipension, para las personas que no llegan a cubrir sus necesidades según criterios que establece el Estado.
2. Inkomstpension, que combina la capitalización individual con la que ofrece la empresa para el trabajador.
3. Premierpension, que impone a los trabajadores a invertir un 2,5% de sus aportaciones en un plan de pensiones, independientemente de ser gestionado por un fondo público o privado

Edward Palmer, creador del sistema sueco de pensiones sostiene que la manera de proteger el sistema es vincularlo siempre a la esperanza de vida y que España es un buen candidato para implantar las cuentas nacionales.

El Instituto Santalucia hizo un estudio sobre la implantación de un sistema de cuentas nacionales en España, en el que unos de sus autores, Robert Meneu, profesor de matemáticas en la universidad de Valencia, afirma que *“implantar un sistema de cuentas individuales es perfectamente posible, la transición no tendría un coste excesivo y además de ser posible, es conveniente”*. Esta transición no tiene por qué afectar a una generación concreta, pues solo sería un cambio en el modelo, pero seguiría siendo un sistema de reparto, únicamente diferenciado en su formato individual. En ese estudio se comenta la transición desde el modelo actual hacia el modelo de cuentas nacionales que defiende con la experiencia de los demás países europeos en los que se ha implantado y que se han llevado a cabo con distintos métodos que serían posibles para aplicar en España.

Posiblemente sean las cuentas nacionales la mejor alternativa para aliviar la preocupación de la sociedad, asentar este modelo en España significa transparencia a nivel contributivo del modelo, pues el reparto sería más justo ya que contempla las cotizaciones de la vida profesional al completo.

En el apartado anterior en donde comparo el sistema público con el sistema privado en un mismo perfil de cotizante, que se trata de un español que un salario medio en los últimos años y que esperamos que cumpla con la esperanza de vida media de un hombre establecida en 80,5 años, observaremos el resultado de cobrar la prestación por la vía pública y la diferencia de haber invertido esas cotizaciones suyas y de la empresa en un plan privado en el que al final de la vida laboral podrá recuperar su fondo. La comparación trata 2 escenarios posibles: tener una vida profesional de 40 años y otra más corta de 25 años que son precisamente los años que nuestro sistema toma para hacer el cálculo de la prestación.

El primer escenario es el de una vida laboral de 40 años trabajados, por el cual ha cobrado el salario medio, con las respectivas cotizaciones a la Seguridad Social en nombre del trabajador por parte de la empresa, y por el propio empleado llegado el momento de la jubilación a los 65 años la prestación que tendrá derecho a recibir durante los 15,5 años restantes de vida hasta alcanzar los 80,5 años sería de 2.567,00 € mensuales en catorce pagas anuales. El sistema público funciona revalorizando de forma anual según la variación del IPC como referencia, con un mínimo del 0,25% que es el dato que he utilizado. Si cada año le aumenta un 0,25% al final de su vida acabará cobrando un total de 567.261,45 €. Si esas mismas cotizaciones se hubieran invertido en

un plan privado como inversor conservador cuya rentabilidad es del 0,3% y las recuperásemos junto a los intereses generados al final de la etapa profesional el importe sería de 620.591,42 €, un importe superior al que obtendríamos por el sistema público. Eso quiere decir que el español de salario medio está siendo bastante generoso, pues el importe que recibe es mucho menos que si lo hubiera invertido esa misma cantidad en un fondo privado.

El segundo escenario es aquel en que la vida laboral costa de 25 años, que de la misma manera que el anterior, en el modelo público la prestación que empezaría a cobrar sería de 2.006,00 € mensuales en catorce pagas, hasta alcanzar los 2.082,56 € en el decimosexto año en donde el jubilado llega a la edad de 80 años y medio. El computo de esa renta asciende a los 443.290,41 €. A diferencia del escenario anterior, las inversiones en un plan privado de carácter conservador con una rentabilidad esperada del 0,3%, por la cantidad que cotizaríamos a la seguridad social resulta con los intereses generados de 379.114,61€, por lo que esta vez diríamos que están siendo generosos con el ciudadano de salario medio en la Seguridad Social, pues el mismo importe ha obtenido un mayor beneficio que el invertido en fondo privado.

En función de los años que se haya cotizado un sistema es más productivo para el pensionista que otro. Como hemos visto en ambos escenarios, en este caso el trabajador que ha cotizado durante más años le hubiera sido más rentable decantarse por un sistema privado porque el computo de su renta total sería mayor, sin embargo, para una vida laboral más corta el sistema privado hubiera sido de menos éxito, pues con el sumatorio de sus rentas el importe total que habría obtenido sería mayor. De lo que tratan las cuentas nocionales tal como se aplican en Suecia es de combinar la pensión pública del sistema de reparto como la actual en España, pero además combinarla con una parte privada, en la que el trabajador invierte un porcentaje de sus aportaciones a un plan privado, de esta manera tienes dos fuentes de las que depender para la jubilación.

## 7. BIBLIOGRAFIA

¿Cómo funciona el sistema de pensiones en España? [En línea]. [Fecha de Consulta: 21 de abril de 2020]. Disponible en <https://blog.r4.com/>

¿En qué principios se basa el sistema de Seguridad Social en España? [En línea]. [Fecha de Consulta: 12 de marzo de 2020]. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/>

¿Qué son la sostenibilidad y la suficiencia de las pensiones? [En línea]. [Fecha de Consulta: 13 de mayo de 2020]. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/>

Aula de la Seguridad Social. [En línea]. [Fecha de Consulta: 27 de febrero de 2020]. Disponible en <http://www.seg-social.es/>

Calcula tu pensión. [En línea]. [Fecha de Consulta: 1 de junio de 2020]. Disponible en <https://finect.com/>

Cuentas Nacionales. [En línea]. [Fecha de Consulta: 15 de mayo de 2020]. Disponible en <https://economipedia.com/>

Edwar Palmer: “El crecimiento económico es el mejor remedio ante la crisis de las pensiones”. [En línea]. [Fecha de Consulta: 15 de junio de 2020]. Disponible en <https://www.abc.es/>

El pacto de Toledo: ¿Qué es? ¿En qué consiste? [En línea]. [Fecha de Consulta: 9 de marzo de 2020]. Disponible en <https://blog.bankinter.com/>

El padre del sistema sueco de pensiones “seguro” de que las cuentas nacionales funcionarían en España. [En línea]. [Fecha de Consulta: 15 de junio de 2020]. Disponible en <https://www.expansion.com/>

*El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuesta de mejora.* Doménech, Rafael. Análisis Económico-Financiero sobre el futuro de las pensiones en España. BBVA Research. 2019.

El sistema público de pensiones en España: situación actual y perspectivas. [En línea]. [Fecha de Consulta: 21 de febrero de 2020]. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/>

*El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de Reforma.* Hernández de Cos, Pablo y Jimeno y Roberto Ramos, Juan Francisco. Documentos Ocasionales n.º 1701. Banco de España. 2017

*El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades.* García Díaz, Miguel Ángel. FEDEA. 2019.

*Envejecimiento y pensiones: situación, perspectivas y retos.* Arce, Óscar. BBVA. 2019.

Fondos de capitalización, una alternativa al problema de las pensiones. [En línea]. [Fecha de Consulta: 28 de mayo de 2020]. Disponible en <https://dirigentesdigital.com/>

Historia de la Seguridad Social: el inicio del estado de bienestar. [En línea]. [Fecha de Consulta: 3 de marzo de 2020]. Disponible en <https://www.elmundodelsegurodevida.es/>



Historia del sistema público de pensiones del estado español. [En línea]. [Fecha de Consulta: 2 de marzo de 2020]. Disponible en <http://www.izquierdadiario.es/>

Instituto Nacional de Estadística. [En línea]. [Fecha de Consulta: 11 de mayo de 2020]. Disponible en <https://www.ine.es/>

*La implantación de un Sistema de Cuentas Nacionales en España: Efectos sobre el sistema de la seguridad social.* Devesa Carpio, José Enrique; Devesa Carpio, Mar; Domínguez Fabian, Inmaculada; Encinas Goenechea, Borja; Meneu Goya, Robert. Instituto Santalucía. 2017.

La relación entre salario y pensión: la tasa de sustitución. [En línea]. [Fecha de Consulta: 11 de mayo de 2020]. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/>

La Seguridad Social cerró 2018 con ingresos por cotizaciones sociales de 114.999,12 millones de euros. [En línea]. [Fecha de Consulta: 17 de abril de 2020]. Disponible en <https://revista.seq-social.es/>

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. [En línea]. [Fecha de Consulta: 23 de abril de 2020]. Disponible en <https://www.boe.es/>

Ley de 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización del Sistema de pensiones de la Seguridad Social. [En línea]. [Fecha de Consulta: 23 de abril de 2020]. Disponible en <https://www.boe.es/>

Pensiones: Sistema de reparto VS sistema de capitalización. [En línea]. [Fecha de Consulta: 20 de mayo de 2020]. Disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/>

Prestaciones/ Pensiones de Trabajadores. [En línea]. [Fecha de Consulta: 2 de marzo de 2020]. Disponible en <http://www.seq-social.es/>

Que son las cuentas nacionales y como afectan a las pensiones. [En línea]. [Fecha de Consulta: 15 de junio de 2020]. Disponible en <https://www.planesypensiones.com/>

Que son las cuentas nacionales y como funcionan. [En línea]. [Fecha de Consulta: 15 de junio de 2020]. Disponible en <https://www.finect.com/>

Robert Meneu: “Un sistema de cuentas nacionales en España es posible y conveniente”. [En línea]. [Fecha de Consulta: 17 de junio de 2020]. Disponible en <https://institutosantalucia.es/>

Simulación planes de ahorro de inversión. [En línea]. [Fecha de Consulta: 1 de junio de 2020]. Disponible en <https://www.deutsche-bank.es/>