



Universidad
de La Laguna



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2019/2020

Convocatoria: Marzo

LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES

THE SUSTAINABILITY OF PENSIONS

Realizado por: Noemi Peña Torres y M^a Candelaria Díaz Pérez

Tutorizado por: Juan José Rodríguez Bravo de Laguna

Departamento: De Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

RESUMEN:

El Pacto de Toledo fue creado en los años noventa, es la base del sistema de financiación de la Seguridad Social en España. Los objetivos principales son: crear un fondo de reserva para un sistema de reparto, basado en el principio de separación de fondos. Este modelo consiste en que exista un equilibrio entre los ingresos y los gastos.

Los principales problemas de este modelo son: la situación del mercado de trabajo y las sensibles oscilaciones demográficas, como es el envejecimiento de la población. Estos problemas han obligado en los últimos años a hacer un uso del fondo de reserva para el cual no estaba destinado.

Partiremos de esta base y estudiaremos el sistema español, desde diferentes perspectivas, lo compararemos con los distintos sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea, cuales son sus fundamentos, la puesta en común de los agentes sociales y cuáles son las medidas para la sostenibilidad de un sistema de jubilación común a los Estados miembros.

PALABRAS CLAVES:

Jubilación; sostenibilidad; revalorización; Pacto de Toledo; esperanza de vida.

ABSTRACT:

The Toledo Pact was created in the 1990, it is the basis of the Social Security financing system in Spain. The main objectives are to create a reserve fund for a distribution system, based on the principle of separation. This model is that there is a balance between income and expenses.

The main problems of this model are the situation of the labor market and the sensitive demographic oscillations, such as the aging of the population. These problems have forced in recent years to make use of the reserve fund for which it was not intended.

We will start from this base and study the Spanish system, from different perspectives, we will compare it with the different Social Security systems in the European Union, what are its foundations, the sharing of social agents and what are the measures for the sustainability of a retirement system common to the member states.

KEYWORDS:

Retirement; sustainability; revaluation; Toledo pact; life expectancy

ÍNDICE

1.- ABREVIATURAS	3
2.- RESUMEN	1
3.- EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA	
3.1.- Formación histórica de las pensiones	4
3.2.- La Seguridad Social en la Constitución Española	6
3.3.- Recursos de financiación del sistema de Seguridad Social	7
3.4.- Sistema de financiación de la Seguridad Social	8
3.5.- El principio de separación de las fuentes de financiación	9
3.6.- Factores que afectan al sistema de reparto	12
3.7.- Gastos de pensiones de jubilación y género	16
4.- LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE LA U.E.	17
4.1.- La incorporación de la protección social en las políticas comunitarias	18
4.2.- Las pensiones en la U.E.	19
4.3.- Principales factores de diferenciación entre los sistemas de protección social en la U.E.	20
4.4.- Principios del Sistema de Coordinación en materia de Seguridad Social.	21
4.4.1.- Principio de no discriminación en igualdad de trato	21
4.4.2.- Principio de unicidad	23
4.4.3.- Principio de territorialidad en la determinación de la ley aplicable	23
4.4.4.- Principio de subsidiariedad de la intervención normativa comunitaria	23
4.4.5.- Principio de colaboración administrativa	24
4.4.6.- Principio de totalización	24
4.4.7.- Principio de exportabilidad	25
4.5.- Edad de jubilación	25
4.6.- Jubilados en activo	26
5.- REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES	27
5.1.- El reto de la sostenibilidad	27
6.- CONCLUSIONES	32
7.- BIBLIOGRAFÍA	35
8.- ANEXOS	36

1.- ABREVIATURAS

CE= Constitución Española

C.E.= Comunidad Europea

EM = Estados Miembros

LGSS= Ley General de la Seguridad Social

UE= Unión Europea

STS= Sentencias

TC= Tribunal Constitucional

TJUE= Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TFUE= Tratado fundacional de la Unión Europea

3.1. FORMACIÓN HISTÓRICA DE LAS PENSIONES

A raíz de la evolución de la seguridad social nacen las pensiones, las cuales surgen a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, como consecuencia de las cuestiones sociales aparejadas a la Revolución Industrial. En esta época, comienzan a aparecer los riesgos sociales, que podrían apartar al obrero de forma temporal o definitiva de la prestación laboral, por lo tanto, para hacer frente a esos riesgos, junto a la aparición de riesgos colectivos se estructuran en determinadas técnicas de protección.

En primer lugar, destacamos el Movimiento Obrero, la clase trabajadora quiere defender sus propios intereses debido a que el Estado no aporta medidas para solucionar los problemas. A ello responden las primeras mutualidades denominadas Sociedades de Socorros Mutuos, que eran asociaciones sin ánimo de lucro y basadas en el principio de solidaridad, a través de las cuales los obreros ingresaban una parte de retribución y de ahí se pagaba al trabajador que tuviera que dejar su jornada por enfermedad, accidente o vejez. Sin embargo, pronto dejaremos atrás el mutualismo obrero, que fue abandonado como técnica específica de protección frente a los riesgos sociales y pasaremos al asociamiento obrero, donde los fondos mutualistas pasaron a transformarse en cajas de resistencia para hacer frente a las huelgas.

En segundo lugar, hay que destacar la aparición de la primera Ley de la Seguridad Social, la Ley de Accidente de Trabajo conocida como Ley Dato¹, donde se reconoce la responsabilidad objetiva de los empresarios por los accidentes laborales sufridos.

Por último, el tercer hito fundamental viene representado por la aparición de los Seguros Sociales, es decir, el aseguramiento se convierte en obligatorio, pasa a ser de carácter público o semipúblico y se extiende a otros riesgos distintos al de accidente de trabajo. Por primera vez, el Estado asume el deber de protección contra los riesgos sociales de los trabajadores, inclusive en los supuestos en que tales riesgos no guarden ninguna relación con el trabajo desarrollado.

Los Seguros Sociales, surgen por primera vez en Alemania de la mano de Otto von Bismarck extendiéndose a todos los países, incluido España que necesitó más tiempo.

¹ BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 6 ed, Cinca, Madrid, 2018, pag 17.

Así, en Alemania se crearon los Seguros de Enfermedad (1883), de Accidente de Trabajo (1884), Vejez-Invalidez (1889) y Supervivencia (1911).²

Estos Seguros Sociales se caracterizan por dos notas: en primer lugar, por tratarse de un régimen de protección laboral relacionado con los trabajadores por cuenta ajena de la industria que poco a poco se establecerán en otras profesiones; y, en segundo lugar, por tener un régimen contributivo, es decir, se basa en las cotizaciones de los empresarios y trabajadores, sin tener en cuenta las aportaciones del Estado.

Por otro lado, otro factor importante, es el Plan Beveridge en 1941. El gobierno británico elaboró una comisión presidida por William Beveridge, cuya finalidad era la remodelación del sistema de protección social. El éxito de su trabajo fue unir dos tradiciones europeas: la anglosajona que giraba en torno a la necesaria protección de la población más indigente, y la germánica, basada en la idea de proporcionar a los trabajadores u otros profesionales la percepción de una renta de sustitución de las rentas profesionales dejadas de percibir como consecuencia de enfermedad, jubilación, o accidente de trabajo.

Las características de este Plan son: la universalidad de la protección, dirigida a todo el mundo, la unificación de los seguros sociales ya existentes, la gestión tripartita y la creación de un servicio nacional de salud para todos los ciudadanos de carácter gratuito y financiado por el Estado. De este modo, comenzó la evolución de los Seguros Sociales hacia un auténtico Sistema de Seguridad Social.

Para finalizar, otro de los aspectos de especial interés es el Pacto de Toledo de 1995 también conocido como el Acuerdo de Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social fruto del consenso entre las diferentes fuerzas políticas representadas en el Parlamento, cuyo objetivo era hacer viable financieramente el sistema de la Seguridad Social actual, así como, continuar avanzando en su perfeccionamiento. El acuerdo contiene un importante elenco de recomendaciones que afectan a las cuestiones de financiación, fondos de reserva, cotización, pensiones, las cuales se han ido poniendo en práctica a partir de 1996.

² BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 6 ed, Cinca, Madrid, 2018, pag 18.

En el año 2003, el Pacto de Toledo fue sometido a la primera revisión para valorar el grado de cumplimiento de las recomendaciones anteriores, actualizarlas y realizar nuevas propuestas ajustadas a los cambios de la sociedad producidos desde 1995.

Finalmente, en 2011, agobiados por la crisis económica se realizó otra revisión del Pacto de Toledo para debatir sobre los principales desafíos a los que se enfrenta, actualmente el Sistema Español de la Seguridad Social.³

3.2.LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

En la CE de 1978, existen varias menciones al Sistema de Seguridad Social español, como, por ejemplo: el artículo 43 (protección ciudadana de la salud); artículo 49 (protección de trabajadores discapacitados); artículo 50 (protección de la vejez); artículo 129.2 (participación de los trabajadores en la Seguridad Social); artículo 25 (beneficios de la Seguridad Social para penados en instituciones penitenciarias), etc. Son menciones indirectas hacia el Sistema de Seguridad Social.

No obstante, la mención más importante y que establece el marco general del Sistema la encontramos en el artículo 41, cuyo tenor literal es el siguiente: “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”.

Este artículo informa que el Estado y, fundamentalmente, el Gobierno, deben promover acciones para establecer y mantener un Sistema Público de Seguridad Social. Esto se relaciona con el modelo de Estado Social que se proclama en el artículo 1 de la CE. A continuación, señala que este Sistema de Seguridad Social debe ser para todos los ciudadanos, esto significa que el ámbito subjetivo del sistema es universal y no solo dirigido al colectivo de trabajadores. En tercer lugar, el precepto señala que se garanticen unas prestaciones mínimas, es decir, que las prestaciones tienen que ser suficientes para paliar las situaciones de necesidad. Esta suficiencia viene generalmente establecida en convenios internacionales, el más importante es el Convenio 102, de 1956, sobre la Seguridad Social (norma mínima)⁴. Por último, nos muestra el artículo, que si existen

³ BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 6 ed, Cinca, Madrid, 2018, pag 22.

⁴ Convenio 102 relativo a la norma mínima de la Seguridad Social, adoptado en Ginebra el 28 junio 1952

prestaciones complementarias serán libres. Es decir, que los ciudadanos pudientes puedan complementar la acción protectora del sistema con seguros adicionales, por ejemplo, seguros de pensiones.

Del análisis que hemos hecho del artículo 41 podemos concluir que la Constitución ya enuncia los tres niveles del Sistema español de Seguridad Social: el contributivo, aquel que protege a quien aporta o ha aportado al sistema; el asistencial, aquel que protege a aquellos ciudadanos que carecen de los requisitos o de los recursos económicos para acceder a prestaciones contributivas; y por último, el complementario, aquel que libremente pueden suscribir los ciudadanos para completar la acción protectora pública del sistema.

Este artículo es un principio rector de la política social y económica, es decir, un mandato a los poderes públicos. Para que hablemos de la capacidad del ciudadano para exigir, tal sistema necesitamos de una norma que lo desarrolle. Esta norma en la actualidad es el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre⁵. Esta ley recoge esencialmente el contenido de la Ley General de la Seguridad Social, de 1994⁶, teniendo en cuenta las modificaciones operadas desde entonces y, añadiendo una nueva sistemática a la estructura de la Seguridad Social. La principal novedad que recoge la ley actual en materias de pensiones fue introducida por la Ley 27/2011⁷, de 1 de agosto; la medida más en concreto la modificación en la edad de acceso a la jubilación.

3.3. RECURSOS DE FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Por financiación del Sistema de Seguridad Social, debemos entender el conjunto de técnicas para hacer frente a los costes que se derivan de las prestaciones del sistema. De tal forma, para que dichas prestaciones sean reales y suficientes, el propio sistema debe prever fórmulas para poder costearlo.

El artículo 109.1 LGSS expone cuáles son los recursos para la financiación del Sistema de Seguridad Social. Los principales son las cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores, esto es, los sujetos obligados, así como, las aportaciones del Estado a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (que se aprueba y actualiza anualmente).

⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social.

⁶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social.

⁷ Ley 27/2011, de 1 de agosto, de organización y racionalización del Sistema de Seguridad Social.

No obstante, existen otros recursos de menor entidad como son las cantidades recaudadas en concepto de recargos y sanciones, es decir, sanciones por razón de cotizaciones sociales abonadas fuera del período mensual (existiendo una sanción económica derivada del incumplimiento de la cotización en período voluntario y un interés moratorio por el incumplimiento, incrementándose a medida que más se tarde en el abono). Otro recurso económico lo constituyen las rentas, frutos, intereses o cualquier otro producto de los recursos patrimoniales del Sistema, haciéndose esto efectivo a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, por el que la misma, mediante la gestión de bienes inmuebles, por ejemplo, genera rentas. Por último, puede ser recurso de financiación cualquier otro elemento generado por el propio Sistema.

Hablar de las distintas fuentes de financiación, nos lleva a distinguir entre los dos principales niveles de actuación del Sistema: por un lado, el contributivo, que protege, esencialmente, a los colectivos profesionales; y por otro lado, el no contributivo o asistencial, que protege a aquellos que carecen de recursos.

Las fuentes de financiación tienen un sentido finalista, es decir, cada fuente sufraga distintos niveles. Esto, se manifiesta en que las cotizaciones pagan el nivel contributivo y, los Presupuestos Generales del Estado, se destinan al nivel asistencial.

3.4. SISTEMAS DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Por sistema de financiación debemos entender el conjunto de técnicas financieras tendentes a sufragar las prestaciones presentes y futuras del Sistema. Históricamente, se ha hablado de dos sistemas antagónicos: el sistema de capitalización y el sistema de reparto. El sistema de capitalización supone que cada trabajador cotizante acumula los fondos necesarios de manera individual para sus prestaciones presentes o futuras. Es decir, cada trabajador capitaliza sus prestaciones. La base de este sistema es la del ahorro individual y es típico de los modelos de previsión social anteriores a los modernos sistemas de Seguridad Social. Por su parte, el sistema de reparto se basa en que las cotizaciones de los trabajadores de hoy financian o costean las prestaciones de los preceptores de hoy. El sistema de reparto se basa en el principio de solidaridad, el cual, tienen tres manifestaciones: solidaridad intergeneracional (los jóvenes financian a los mayores), solidaridad interterritorial (los territorios más ricos financian a los más pobres) y solidaridad de los activos respecto de los pasivos.

Ningún sistema moderno de Seguridad Social responde a un único sistema de financiación, ya que en la práctica todos tienen sistemas mixtos. La Seguridad Social en nuestro país se pronuncia expresamente en el artículo 110 LGSS a favor del sistema de reparto y lo justifica mediante el principio de igualdad. Este principio se manifiesta en materia de Seguridad Social estableciendo las mismas obligaciones en materia de inscripción, afiliación y cotización en todo el territorio nacional y estableciendo los mismos requisitos de acceso a las prestaciones en todo el territorio nacional. Este principio de igualdad es importante no solo a nivel nacional sino en el ámbito de la Unión Europea porque solo la igualdad a nivel de obligaciones y prestaciones posibilita la exportación de estas en distintos países de la Unión Europea.

Como hemos dicho, nuestra Seguridad Social se financia esencialmente con cotizaciones sociales y vía presupuestaria. En relación con otros países de la Unión Europea, en España el peso soportado por las cotizaciones es menor, pero, además, desde el año 2007, hay una tendencia generalizada a que el Sistema sea sostenido progresivamente por aportaciones estatales.

La regulación comunitaria no impone un sistema de financiación concreto ni una estructura financiera concreta pero la crisis económica a nivel global ha venido imponiendo que en todos los modernos sistemas de Seguridad Social se vayan añadiendo fuentes de financiación complementarias a las tradicionales -el ejemplo más claro es a través de técnicas de imposición indirecta-. Sea como fuere, las modificaciones que en nuestro Ordenamiento Jurídico se ven en este sentido tendrán que respetar dos límites: en primer lugar, que se mantenga la gestión pública del Sistema (art. 41 CE); y, en segundo lugar, que las modificaciones sustanciales del mismo se aborden en el Pacto de Toledo. En cualquier caso, los cambios en los sistemas de financiación y en la estructura financiera deberían adaptarse a una realidad social que es, por definición, cambiante. El ejemplo más claro de inadaptación lo tenemos en la esperanza de vida, cada vez mayor.

3.5. PRINCIPIO DE SEPARACION DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

La separación de fuentes⁸ consiste en que las cotizaciones sociales aportadas por los trabajadores y empresarios financien las prestaciones contributivas y que el Estado aporte el resto vía Presupuesto General del Estado, es decir, no contributiva. Con este principio

⁸ RAMOS QUINTANA.M.; *Documentación Laboral*, nº 103, Cinca, Madrid,2015,pag 92

se pretende organizar los recursos del sistema y vincularlos según su procedencia público o privado.⁹

El Pacto de Toledo, estableció la necesidad de separar las fuentes de financiación del sistema de tal forma que las prestaciones contributivas se aporten con cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores y las no contributivas, servicios sociales y prestaciones familiares con presupuestos públicos. Pero también expuso, la necesidad de reducir las cotizaciones para garantizar el empleo.

Actualmente, nos encontramos debatiendo las mismas cuestiones que hace veinte años. Dado que, España está formada por un sistema cuya principal fuente de financiación es la cotización, su reducción para generar empleo es algo que se consideraría beneficioso en circunstancias distintas a las actuales. Pero, además, las aportaciones al sistema de la Seguridad Social vía impuestos no compensan las dificultades de dicha financiación.

Los informes de la evaluación del Pacto de Toledo de 2003 y 2011 han identificado otras quebras en la aplicación del principio de separación financiera por cuanto los complementos a mínimos, no se puede soportar con cargo exclusivo a la fiscalidad general. De modo que para garantizar la sostenibilidad del sistema se propone acabar con las deudas.

En primer lugar, para acabar con las deudas se aprobó la Ley 27/2011¹⁰ para que en seis meses adoptaran medidas normativas necesarias, para que se cancelara el balance patrimonial de la Seguridad Social y por último para liquidar los préstamos concedidos al Estado para compensar la insuficiencia de financiación, producidas antes de la separación.

Un año después se aprobó la Ley de 17/2012 de Presupuesto Generales del Estado 2013¹¹, la cual elimino el mandato de la ley anterior y su objetivo se centraba en establecer escenarios de financiación complementarios del sistema de Seguridad Social, que sean compatibles con los objetivos de consolidación y presupuestaria.

Finalmente, para concluir en 2013, el Estado asume la plena financiación de los complementos a mínimos, el cual se define como una cantidad complementaria que se añade a la cuantía de la pensión en su modalidad contributiva, cuando no alcance el

¹⁰ Ley 27/2011.

¹¹ Ley de 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuesto Generales del Estado 2013.

mínimo fijado legalmente. Por lo tanto, deja de tener como única fuente la cotización y se financia también con las aportaciones del Estado, para garantizar la suficiencia de las pensiones.

Por otro lado, con respecto a las desviaciones de los ingresos y gastos del sistema de la Seguridad Social, se formó el Fondo de reserva, el cual, tiene su origen en el Pacto de Toledo con la aprobación de la Ley 24/1997, especialmente destacamos el artículo 2 de dicha ley según el cual, expone que “Con cargo a los excedentes de cotizaciones sociales que puedan resultar de la liquidación de los Presupuestos de la Seguridad Social, de cada ejercicio económico, se dotará el correspondiente Fondo de Reserva, con la finalidad de atender a las necesidades futuras del sistema. El Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, determinará la materialización financiera de dichas reservas”. Posteriormente la Ley 24/2001¹² establece que el Fondo de Reserva se adaptará a las circunstancias económicas y financieras del sistema. Por último, se llevó a cabo la regulación del Fondo de Reserva con la Ley 28/2003¹³, encargada de demostrar la consideración final de la situación económica del sistema, las cuales serán valoradas por el Gobierno, para que las dotaciones excedentes, es decir, las donaciones de dinero que se invierten se encuentren intacto a largo plazo, para que se puede acumular, convertirse en ahorro y poder financiar en el futuro las pensiones.

En nuestro país el Fondo de Reserva cumple una importante finalidad redistributiva, que se ha visto alterada fundamentalmente desde el año 2007 y ello, sobre todo, por la progresiva desaparición del llamado Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Este fondo, es el conjunto de recursos financieros generados en los años de superávit con los excedentes de las cotizaciones, destinado a paliar situaciones de desequilibrio financiero como la que atravesamos en España. En términos cuantitativos, el Fondo de Reserva apenas bastaba en su época de mayor abundancia para sufragar un año de prestaciones sociales, a diferencia de otros países de la Unión Europea donde el nivel de aportaciones al mismo representa una parte importante del presupuesto global de la Seguridad Social.

14

¹² Ley 24/2001.

¹³ Ley 28/2003.

¹⁴ FRANCISCO BLASCO LAHOZ, J. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *Curso de la Seguridad Social*, 9 ed, Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pag 197

3.6. FACTORES QUE AFECTAN AL SISTEMA DE REPARTO.

Como se ha señalado anteriormente, el sistema de financiación de la Seguridad Social española es el sistema de reparto, es decir, las cotizaciones de los trabajadores activos están destinadas a la financiación de las pensiones de ese momento. Por lo tanto, las cotizaciones recaudadas de los trabajadores activos no se acumulan en un fondo privado para la percepción de pagos futuros, sino que se emplean para financiar las pensiones del momento. No obstante, sí generan derechos futuros para los trabajadores que contribuyen, en forma de cotizaciones, que dará acceso a una futura pensión financiada por los trabajadores activos del momento.

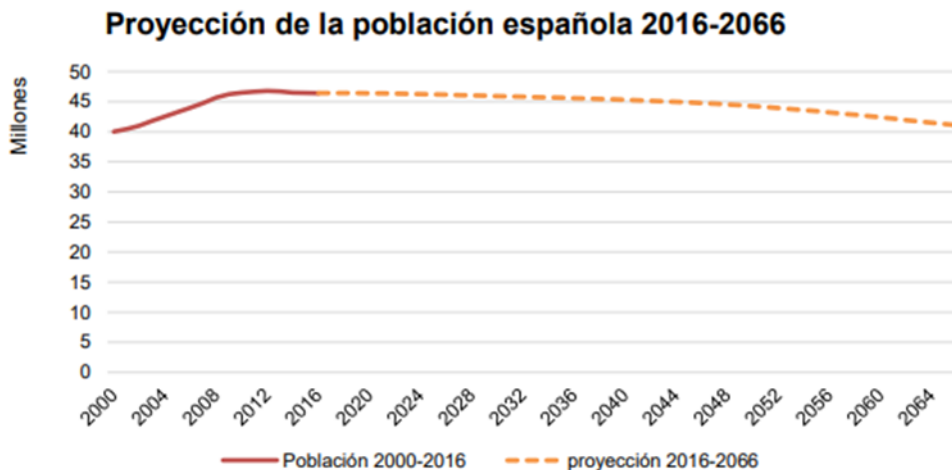
Sin embargo, la estructura de este sistema puede verse dañada por una serie de factores demográficos. Principalmente, destacamos la longevidad, que dificulta el pago de pensiones debido a la larga duración de la vida. Así que, cuanto mayor sea la población pensionista y la tasa de supervivencia, mayores serán los gastos sociales.

España se considera el país más envejecido detrás de Japón y Corea del Sur. Según los datos publicados en 2013 por la Organización de Naciones Unidas en España uno de cada diez habitantes tendrá más de ochenta años en 2050. El envejecimiento, tan rápido y en un periodo relativamente corto, se debe a la jubilación de la generación de los baby boom nacidos en los años sesenta y setenta.¹⁵

Además de envejecer, España pierde población muy rápido como podemos observar en la gráfica 1, por lo que esto agrava la situación, de tal forma que el Instituto Nacional de Estadística preveía que la población en 2016 aumentaría levemente y a partir de 2017 se produciría un descenso ininterrumpido. Así, en los 15 próximos años España perdería 552.245 habitantes (un 1,2%), lo que situaría su población en 45,9 millones de personas en 2031. Dentro de 50 años, el descenso sería de más de 5,3 millones de habitantes (un 11,6%). De esta forma, la población se reduciría hasta 41,1 millones en 2066. El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066.¹⁶

¹⁵ Disponible en <https://www.ine.es/prensa/np994.pdf>.

¹⁶ Gráfica 1 elaborada con los datos del Cuadro I de Anexos.



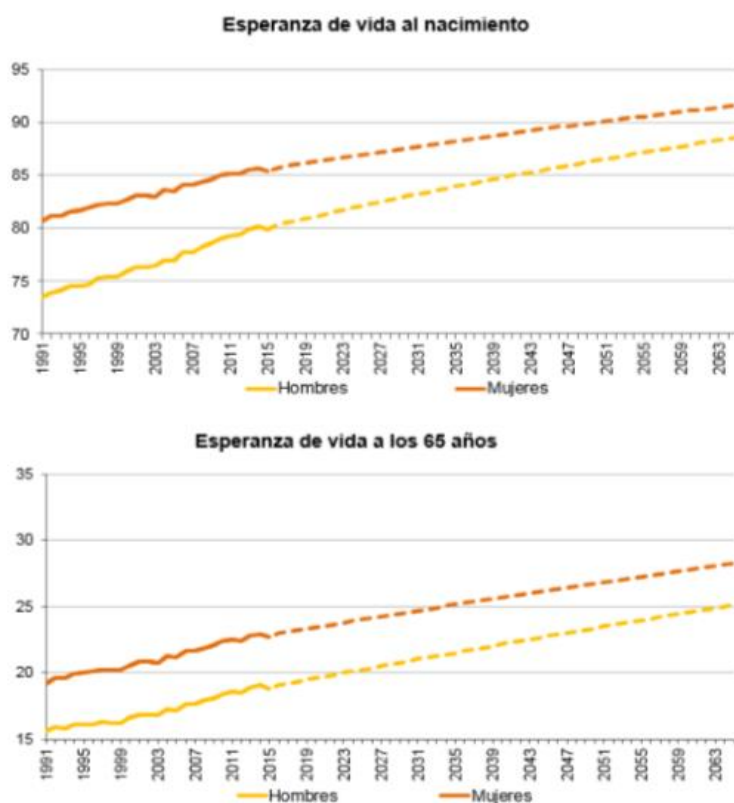
Elaboración de las proyecciones de población de 2016-2066 por el Instituto Nacional de Estadística.

Un descenso en la población que se explica al tener en cuenta que, a partir del 2015, en España se producen más defunciones que nacimientos, por lo tanto, nuestro país cuenta con unas tasas de dependencia más altas comparadas con el resto de país europeos. La tasa de dependencia (el cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría desde el 53,5% actual hasta el 62,2% en 2031, alcanzando el 87,7% en 2066. La población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 16.460 personas en la actualidad a más de 222.104 dentro de 50 años.¹⁷

Otro factor a destacar es la esperanza de vida, ya que, España alcanza una de las tasas de esperanza de vida más altas del mundo. Según los datos del INE de 2012, las mujeres españolas son las más longevas de toda Europa, con una expectativa de vivir 85 años desde su nacimiento. Por otra parte, la natalidad disminuirá debido a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y el índice de fecundidad se verá afectado no solo por la incorporación de la mujer en el mercado, sino también, por la crisis, por lo que, el número de hijos por mujer será de 1,31 en 2017 una de las cifras más bajas de fecundidad en la UE.¹⁸

¹⁷ Disponible en <https://www.ine.es/prensa/np994.pdf>.

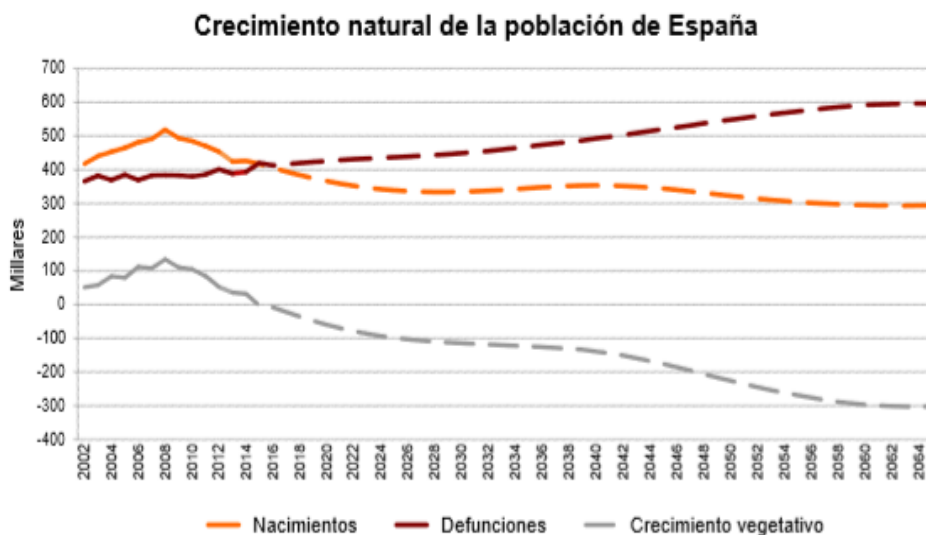
¹⁸ Disponible en https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2019/12/



Elaboración de las proyecciones de población de 2016-2066 por el Instituto Nacional de Estadística¹⁹

A pesar de la pérdida de población y la mayor esperanza de vida, el número de defunciones seguiría creciendo como consecuencia del envejecimiento poblacional. Así, en el periodo 2016-2030 se llegarían a registrar casi seis millones y medio de defunciones, un 12,7% más que las observadas en los 15 años previos (2001-2015). En el año 2031 se producirían 452.026 fallecimientos entre los residentes en España y en 2065 se llegaría a 595.979 defunciones, frente a los 420.018 del año 2015. Ante el descenso de la natalidad y el envejecimiento poblacional, en España habría más defunciones que nacimientos (saldo vegetativo negativo) durante los 50 próximos años.

¹⁹ Gráfica 2 elaborada con los datos del Cuadro II de Anexos.



Elaboración de las proyecciones de población de 2016-2066 por el Instituto Nacional de Estadística²⁰

Por último, la crisis económica aumentó la tasa de paro, por lo que, se ha reducido el número de afiliados a la Seguridad Social. Esto ha provocado una reducción en los ingresos del sistema que supone el 1% del PIB de 2012. A esto le añadimos que como hay más esperanza de vida, aumentará el número de jubilados como hemos estudiado anteriormente y según los estudios del INE doblaremos el número de pensionistas en 2050. Si además tenemos en cuenta la baja natalidad, llegamos a la conclusión que el sistema de reparto no es sostenible a medio y ni a largo plazo, ya que, hay más pensionistas y menos trabajadores.

Pese a los factores demográficos expuestos, la viabilidad de las futuras pensiones en España no está condicionada por los mismos, sino por la implicación de la crisis económica en el mercado laboral. La forma por la que opta la política económica española, para mejorar la situación de cara al futuro, es propiciar la creación de empleo, lo que supone, una disminución en la capacidad de generar ingresos adicionales de la Seguridad Social, por lo tanto, las finanzas públicas se han visto afectadas, por la amenaza de desempleo de larga duración y las acumulaciones de derecho de pensiones, lo que provoca un cambio en las cuantías de las pensiones.²¹

²⁰ Gráfica 3 elaborada con los datos del Cuadro III de Anexos.

²¹ GALLEGO LOSADA, R.: *El Dilema de las Pensiones en España*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, pag. 59 y 200.

3.7. GASTOS EN PENSIONES DE JUBILACIÓN Y GÉNERO

En la CE, se regula la igualdad entre hombre y mujeres. Pero con la incorporación de la mujer en el mercado laboral surgieron numerosas desigualdades. En primer lugar, apareció la brecha salarial, las mujeres reciben salarios inferiores, ya que ellas son las que siguen asumiendo toda la carga familiar. Esto conlleva que tengan carreras profesionales cortas, que ocupen puestos de trabajo menos cualificados y que sus bases de cotización sean menores. En segundo lugar, debe destacarse, es la brecha de pensiones, puesto que las mujeres tienen una pensión de un 40% inferior a los hombres.

En resumen, estas desigualdades se deben a que los roles asignados en función del sexo son diferentes y tiene distinta valoración social. El valor otorgado por la sociedad al rol social femenino ha sido y es actualmente inferior al del rol masculino y ello ha determinado una posición socioeconómica discriminatoria de las mujeres y una situación asimétrica de poder respecto a los hombres.

Por otro lado, la realidad muestra que la incorporación de la mujer en el mercado no se realizó en un plano de igualdad real, ya que hoy en día siguen teniendo menos oportunidades de promoción, son muy pocas las mujeres que asumen cargos con responsabilidades y, por último, el porcentaje de mujer en el mercado laboral sigue siendo menor.

Otra de las discriminaciones tiene lugar en el cálculo de las pensiones, ya que, el trabajo a tiempo parcial está muy feminizado, por lo que para poder finalizar este problema se realizó una reforma en el cálculo de las pensiones que fue aprobada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea²² y Tribunal Constitucional²³, el cual, incorporó el coeficiente global de parcialidad, materializado en el rd-ley 11/2013.²⁴

Finalmente, las mujeres representan un menor gasto en pensiones para el Estado, debido, a su dedicación a la familia, la realización de numerosos contratos a tiempo parcial y su

²² STJUE, 8 de mayo de 2019: igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad social

²³ STC 92/2019 sobre la inconstitucionalidad de la forma de cálculo de la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial

²⁴ Real Decreto Ley 11/2013, del 2 de agosto, para la protección de trabajadores a tiempo parcial y medidas urgentes en el orden económico y social.

exclusión del mercado laboral, pero sin embargo ellas también sufren las reformas para el gasto social tanto o igual que los hombres. Por lo tanto, no solo sufren la brecha de género en las pensiones, sino que sus futuras pensiones se verán afectadas por las reformas aprobadas para frenar el gasto en pensiones contributivas, sin tener en cuenta, que son los pensionistas masculinos lo que disfrutaban de pensiones más elevadas. Por lo tanto, la pérdida de poder adquisitivo por las reformas incrementa el riesgo de pobreza en las mujeres.

En conclusión, para que los recortes de la reforma no produjeran un incremento de la pobreza se tendría que haber realizado una previsión social del impacto de género. Sin embargo, para que todo esto mejore se tendría que modificar el papel tradicional del hombre, así como de la mujer en la sociedad y familia.²⁵

4.- LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNION EUROPEA

En el TCEE de 1957 no existe ninguna mención a los derechos fundamentales, y menos aún a los sociales, solamente a algunos específicos que están relacionados a la construcción del mercado interior, como pueden ser el principio de igualdad retributiva entre los sexos, o el de no discriminación por razón de nacionalidad vinculado a la libre circulación de trabajadores. Esto resulta coherente con el propio objetivo con el que nació la Comunidad Europea, un objetivo económico inspirado en el liberalismo y cuyo objetivo básico era la creación de un mercado común y, de paso, asegurar la paz y buscar un área de recuperación económica.

Las preocupaciones por los aspectos sociales no figuraban entre los objetivos prioritarios de la Comunidad. El Tratado originario contenía un Título de Política social. Pero su único objetivo era agrupar sistemáticamente las disposiciones que en materia laboral resultaban necesarias, aunque accesorias, para lograr la construcción del mercado y para removerlos obstáculos a la competencia²⁶.

En materia laboral el art. 117 TCEE hacía referencia a la necesidad de “promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso”, pero se consideraba que la armonización de los sistemas sociales y la mejora de las condiciones laborales sería una consecuencia natural del propio funcionamiento del mercado común, fomentado por las acciones que permitía el propio Tratado. A principio de los

²⁵SANCHEZ RODAS NAVARRO, C.: *Sostenibilidad y Protección Social*, Ied, Tirant lo blanch, Valencia, 2018, pag 94.

²⁶ La cobertura de la Seguridad Social en otros Estados Miembros de la Unión. Fichas técnicas sobre la Unión Europea – 2019 Parlamento Europeo.

años 70, más concretamente, en la cumbre de París de 1972, comienza a surgir la idea de la creación de un espacio social europeo como indispensable para evitar un mal enfoque de la competencia en el mercado de trabajo, y con la sana intención de potenciar la política económica de la comunidad haciéndola más competitiva. En particular, en 1974 el Consejo adoptó el Primer Programa de Acción Social, en el que se pone hincapié en la necesidad de garantizar una estrecha cooperación en el ámbito social. Dicho programa contiene hasta 40 acciones enfocadas a lograr los objetivos de plena ocupación y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, así como una apuesta por el incremento de la participación de los agentes sociales. Para poner en marcha este programa de acción social se apoya como base competencial en el artículo 235 TCE (actual 352 TFUE) que permite al Consejo adoptar las medidas necesarias por unanimidad en los casos en los que el Tratado no haya previsto actuaciones. Se crearon una serie de directivas referentes a la materia que ocupa este trabajo como pueden ser: la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social; la Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre aplicación de este principio a los regímenes profesionales de Seguridad Social. Directiva cuya base jurídica fue el art. 100 TCEE. Posteriormente será reformada como consecuencia de la sentencia Barber por Directiva 96/97/CE.

4.1- Incorporación de la protección social en las políticas comunitarias

La dimensión social del mercado, tras un largo proceso de discusión, en el que destaca la Declaración del Parlamento sobre derechos y libertades fundamentales de 12 de abril de 1989 que contiene algunos de los derechos sociales, se plasma finalmente en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, aprobada el 9 de diciembre de 1989 en la cumbre de Estrasburgo por los Jefes de Estado o de Gobierno de once de los doce Estados miembros. Entre ellos se reconocen como derecho fundamental y en la materia que nos ocupa en derecho a una adecuada protección social, así como que todas las personas de edad avanzada en el momento de su jubilación serán capaces de tener recursos que les permitan un nivel decente de vida.

4.2 – Las Pensiones en la Unión Europea

La Comisión Europea publica anualmente un informe sobre la adecuación de las pensiones en la U.E.²⁷

²⁷ Informe anual sobre la adecuación de las pensiones en la UE- Comisión europea. Bruselas 30 de abril de 2018. Disponible en http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3507_es.htm

En el informe elaborado en el año 2018, se analiza como ayudarían las pensiones actuales y futuras a prevenir la pobreza en la vejez y a cómo mantener los ingresos de hombres y mujeres durante su jubilación. Al respecto se reconoce el esfuerzo de los EM para garantizar unas pensiones adecuadas, no es suficiente.

Esto se debe a que en la U.E. se ha dado prioridad a la adopción de medidas para salvaguardar las pensiones que corresponden a las rentas más bajas.

Para garantizar la adecuación y sostenibilidad de las pensiones actuales y futuras, los sistemas de pensiones deben promover la prolongación de la vida activa en consecuencia con el continuo aumento de la esperanza de vida. Esto debería hacerse ofreciendo un entorno de trabajo seguro y saludable, ajustando la edad de jubilación, recompensando el retraso de la jubilación, y desincentivando la jubilación anticipada. La opción de trabajo flexible, incluida la posibilidad de combinar la pensión con ingresos laborales, esta cada vez más extendida y seguirá siendo importante.

La comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, ha declarado que: “Toda persona jubilada tiene derecho a vivir con dignidad. Este es un principio fundamental del pilar europeo de derechos sociales. Unas pensiones adecuadas son esenciales para prevenir la pobreza y la exclusión social de las personas de edad avanzada en Europa, especialmente de las mujeres. Y debemos asegurar que no se deja de lado a las personas con un empleo no convencional o por cuenta propia. Nuestra prioridad debe consistir en continuar las reformas en curso que fomentan unas pensiones adecuadas para todos.” (Thyssen). Los países miembros de la U.E. deben adoptar medidas para eliminar las diferencias de las pensiones entre mujeres y hombres, estableciendo para ello medidas de igualdad de oportunidades destinadas a las mujeres y a los hombres en edad de trabajar, como puede ser la conciliación de la vida familiar y profesional y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, y abordando la participación en el mercado de trabajo, la intensidad del trabajo y las interrupciones de la carrera profesional. En particular las políticas de pensiones deben proteger adecuadamente las interrupciones relacionadas con los cuidados.

Así mismo resulta de importancia seguir ampliando la cobertura de la pensión a las personas con un empleo no convencional o por cuenta propia, y promover el ahorro en pensiones complementarias.

4.3.- PRINCIPALES FACTORES DE DIFERENCIACION ENTRE LOS SISTEMAS DE PROTECCION SOCIAL EN LOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA.

Los recursos de los diversos sistemas nacionales de Seguridad Social, proceden siempre de las mismas fuentes. Concretamente en los países de la Unión Europea estas fuentes son cuatro, cotizaciones empresariales, aportaciones públicas, cotizaciones de personas protegidas, y otros ingresos diversos. El recurso más importante en el conjunto de países es el de las cuotas, primordialmente, aquellas que proceden de los empresarios. Si comparamos el esfuerzo de financiación pública y privada, observamos como en algunos países la principal financiación corre a cargo del Estado (Dinamarca e Irlanda), mientras que en otros países la fuente más importante de contribuir al sistema de pensiones es la aportación de los particulares (Grecia, Francia, Bélgica, o Paises Bajos)²⁸.

Los países de la EU-27 presentan una gran variedad en los sistemas de bienestar y protección social en términos de las preferencias políticas y presupuestarias. En el año 2015, el gasto público en materia de protección social en la UE representaba alrededor del 40% del gasto público total, casi una quinta parte de PIB. Ocho Estados miembros entre los que se encuentran Finlandia, Francia, Dinamarca, Austria, Italia, Suecia, Grecia, y Bélgica, dedicaron al menos el 20% de su PIB a la protección social.

Estos sistemas, inventados en Europa a finales de siglo XIX, aspiraban y se conformaban en un primer momento en dar respuesta a los retos de la era industrial. La mayoría de los sistemas se crearon tras la Segunda Guerra Mundial, mientras que algunos solo se desarrollaron plenamente en las décadas de los años ochenta y noventa del pasado siglo.

Se aprecian importantes diferencias entre los sistemas, en particular en las siguientes materias: la cuantía del presupuesto disponible y la manera en que es asignado, la fuente de financiación, el grado de cobertura de los riesgos para la población y el papel de los interlocutores sociales.

Los sistemas de protección social contribuyen a reducir las desigualdades de rentas (junto a los sistemas impositivos). Actualmente, las sociedades más igualitarias del mundo se encuentran en Europa, si bien existen disparidades considerables. Un promedio del 20% de los hogares más ricos ganan 5 veces más que el 20% más pobre. Según este indicador, los niveles más altos de desigualdad de renta se registran en Rumania, Lituania, Bulgaria, Letonia, Chipre, Estonia e Italia. En consecuencia, existen importantes desigualdades de renta dentro de los Estados miembros entre unas regiones y otras.²⁹

²⁸ Seguridad social y realidad cambiante: Los retos del sistema público de pensiones y su sostenibilidad financiera en el siglo XXI. Emilio Rafael Ortiz López, cuerpo superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social. TGSS

²⁹ Comisión Europea – Pensiones en la UE, esfuerzo de los EM para garantizar unas pensiones adecuadas

La crisis ha perjudicado seriamente a muchos europeos, que tuvieron que conformarse con rentas estancadas o aun decrecientes. Si bien la renta disponible, es decir, la que disponen los hogares una vez deducidos los impuestos, ha vuelto a aumentar últimamente, estos niveles de renta son, en esencia, los mismos que en 2008.

Esta crisis que comenzó en 2008 generó en muchas partes de la Unión altos niveles de desempleo y de deuda pública y privada. Para muchas personas y familias supuso situaciones de dificultad sin precedentes y problemas para llegar a fin de mes. La crisis agravó problemas que existían ya desde hacía algún tiempo y, por tanto, afectó a algunos países más que a otros.

El entorno de inversión fue mejor en algunos países que en otros, y algunos fueron más competitivos, al igual que algunos de los mercados de trabajo y sistemas sociales absorbieron los choques y fueron capaces de proteger de manera más eficaz contra el impacto negativo de la crisis. En los países más resistentes también se perdieron puestos de trabajo, pero las empresas lograron crear otros nuevos con mayor rapidez.

Los sistemas de Seguridad Social, en particular las prestaciones por desempleo, ayudaron a los ciudadanos a mantenerse a flote en los momentos de transición, y los servicios públicos se centraron en el reciclaje de competencias y la reintegración en el mercado de trabajo. Los regímenes de renta mínima ayudaron a las personas a cubrir sus necesidades básicas y a vivir con dignidad. Los países en los que los interlocutores sociales han participado activamente en las reformas del mercado de trabajo obtienen resultados positivos y duraderos.

4.4.- Principios del Sistema de Coordinación en materia de Seguridad Social.

Los reglamentos comunitarios y la jurisprudencia del TJUE, establecen reglas y principios para evitar que los trabajadores que estén asegurados en más de un Estado miembro carezcan de los beneficios de un sistema de seguridad social³⁰. Los principios básicos sobre los que se apoya el sistema de coordinación de las legislaciones internas son:

4.4.1.- Principio de no discriminación e igualdad de trato. Este principio que resulta obligatorio para las autoridades públicas y entidades privadas opera en dos planos, el primero de ellos, derivado del ejercicio del derecho fundamental a la libre circulación de trabajadores, posibilita a que los trabajadores sujetos a la legislación del Estado miembro en el que ejercen su actividad laboral tengan los mismos beneficios prestacionales, así como derechos y obligaciones que los nacionales de ese Estado. El artículo 69.4 del Tratado Constitutivo de la Comunidad

³⁰ La coordinación de los Sistemas de Seguridad Social en la UE. Verónica Lidia Martínez Martínez Abogada Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social. Disponible en [http://dx.doi.org/10.18543/ed-65\(2\)-2017pp177-209](http://dx.doi.org/10.18543/ed-65(2)-2017pp177-209)

Europea del Carbón y el Acero, París el 18 de abril de 1951³¹, así como los artículos 18 (antiguo artículo 12 TCE) y 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 39.2 TCE) garantizan la igualdad de trato para todos los trabajadores de la UE dentro de los Estados miembros. El objetivo perseguido por este conjunto de disposiciones es evitar que los trabajadores migrantes por el simple hecho de no ostentar la nacionalidad del Estado cuya legislación les resulta aplicable, puedan encontrarse en una situación menos ventajosa que los propios nacionales.

Por su parte, el segundo aspecto de este principio reside en asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad social. De manera general, los principios de igualdad entre hombres y mujeres, así como el de no discriminación se encuentran reconocidos en el Derecho originario en los artículos 2 y 3, apartado 3, primer párrafo del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 10, 19, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuya aplicación debe darse dentro de los límites que dispone su artículo 51. En el Derecho derivado, la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad social, además de garantizarse por el Reglamento 883/2004, se fortalece mediante las siguientes directivas: la directiva 79/7/CEE, del Consejo de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social [DO L 6 de 10 de enero de 1979]; Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma [DO L 180 de 15 de julio de 2010]. Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia [DO L 348 de 28 de noviembre de 1992]; Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [DO L 303 de 2 de diciembre de 2000]; Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros [DO L 373 de 21 de diciembre de 2004]; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación

³¹ Artículo 69.4 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero. Los Estados miembros prohibirán toda discriminación en la retribución y en las condiciones de trabajo entre trabajadores nacionales y trabajadores inmigrados, sin perjuicio de las medidas especiales referentes a los trabajadores fronterizos; en particular, tratarán de buscar entre sí cuantas soluciones sigan siendo necesarias a fin de que las disposiciones relativas a la seguridad social no constituyan un obstáculo para los movimientos de la mano de obra.

del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [DO L 204 de 26 de julio de 2006]; Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business europe, la UEAPME, el CEEP y la CES [DO L 68 de 18 de marzo de 2010]; Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad [DO L 180 de 15 de julio de 2010].

Por último destacar que un factor determinante que ha contribuido al fortalecimiento del principio de igualdad en el campo de la seguridad social ha sido la labor desplegada por las instituciones de la UE, particularmente la actividad jurisdiccional del Tribunal de Luxemburgo y el trabajo emprendido por el Parlamento Europeo y el Consejo con acciones tales como el compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, siendo uno de sus pilares fundamentales es combatir la desigualdad que impera en las pensiones entre hombres y mujeres.

4.4.2.- Principio de Unicidad. Conforme a este principio cada beneficiario está cubierto por la legislación de un solo Estado miembro, lo que a su vez implica que sólo un Estado miembro tiene la competencia para deducir las cotizaciones sociales.

Este postulado se reconoce en el artículo 11, apartado 1 del Reglamento 883/2004, por el cual se pretende evitar que alguien pueda obtener ventajas indebidas por ejercer el derecho a la libre circulación, de forma que, por el hecho de cotizar a los sistemas de seguridad social obligatorios en dos o más Estados miembros durante el mismo período de seguro, no se genera el derecho a percibir varias prestaciones de la misma naturaleza.

4.4.3.- Principio de territorialidad en la determinación de la ley aplicable. Conforme al principio *lex loci labori* recogido en el artículo 11, apartado 3, letra a) del Reglamento 883/2004, normalmente los trabajadores están sujetos a la legislación del Estado miembro en el que prestan sus servicios laborales. Este postulado puede admitir algunas excepciones y matizaciones.

4.4.4.- Principio de subsidiariedad de la intervención normativa comunitaria. Por disposición de este principio, recogido en el artículo 151 del TFUE, los Estados miembros sobre la base de respetar el Derecho Comunitario y las disposiciones del Tratado CE relativas a la libre circulación de trabajadores, conservan la facultad de definir las directrices fundamentales de su sistema de seguridad social. Por su parte, en estricto apego y respeto a los principios de proporcionalidad y subsidiariedad, la Comunidad debe complementar la acción de los Estados

miembros en materia de seguridad social y protección social de los trabajadores.

4.4.5.- Principio de colaboración administrativa. Este postulado que adquiere relevancia con la introducción del principio de buena administración por parte del Reglamento 883/2004 se erige como un pilar fundamental para lograr la eficacia de las normas comunitarias en materia de coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, debido a que no sólo implica la ayuda y la cooperación en materia financiera y técnica, sino que involucra el intercambio de información entre las autoridades e instituciones y las personas. Hasta el 1 de mayo de 2010 los instrumentos que servían para el intercambio de información entre los diferentes sistemas de seguridad social nacionales eran los denominados formularios europeos, debido a que en ellos se plasmaba toda la información necesaria para determinar y justificar el derecho a las prestaciones de seguridad social. Por su parte, y conforme al artículo 153.2 del TFUE, el Parlamento Europeo y el Consejo tendrán a su cargo la adopción de medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros. En tanto que la Comisión Europea tiene el deber de examinar la legislación y vigilar la aplicación y coordinación de los sistemas de seguridad social para salvaguardar los derechos a prestaciones de los trabajadores migrantes de la UE.

4.4.6.- Principio de totalización. Por disposición de este principio, en aras de facilitar la libre circulación de los trabajadores, al evaluar la cobertura del período de cotización para acceder a las prestaciones de carácter contributivo y no contributivo previstas en los reglamentos comunitarios, así como para el cálculo de éstas, se deben contabilizar todos los períodos de seguro, empleo o residencia cumplidos en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, en aquellos Estados parte del Espacio Económico Europeo o en Suiza.

Actualmente con arreglo al procedimiento legislativo ordinario instituido por el Tratado de Lisboa, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán en materia de seguridad social las medidas necesarias para que, de ejercerse el derecho fundamental de libre circulación de los trabajadores, con base en el principio de totalización se tomen en consideración todos los períodos reconocidos por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales. Con excepción de las prestaciones de prejubilación, cabe mencionar que por disposición del Reglamento 883/2004 se establece la obligación de totalizar los períodos de seguro en los diferentes Estados miembros en lo que concierne a las prestaciones de invalidez, vejez, enfermedad, defunción y las familiares. Las reglas de la totalización se encuentran consignadas en el artículo 6 del Reglamento 883/2004.

4.4.7.- Principio de exportabilidad. Este principio se traduce en la prohibición de reducción, suspensión, modificación, supresión de una prestación económica de seguridad social por el mero hecho de que la persona beneficiaria haya dejado su residencia en un Estado miembro distinto del que radica la institución deudora. Y es que, si bien por disposición del artículo 7 del Reglamento 883/2004 se suprime la regla desterritorializadora conforme a la cual se prohíbe que los Estados miembros reserven el pago de prestaciones a las personas que residan en ellos, el principio de exportabilidad no se aplica a todas las prestaciones sociales. El Reglamento 883/2004 contiene disposiciones que establecen que las prestaciones de vejez, enfermedad, invalidez, defunción y las familiares deben seguir siendo abonadas a sus perceptores residentes en otro Estado miembro o a los que regresen a su país de origen. En ningún caso son exportables las prestaciones no contributivas en metálico que contengan elementos tanto de asistencia social como en el estudio que nos atañe.

4.5.- Edad de jubilación

La edad de jubilación es el parámetro que más han modificado todos los países y en casi todos los casos para incrementarla e igualarla para hombres y mujeres. Como hizo España en 2011, las ampliaciones de la edad de jubilación se hacen de forma gradual a lo largo de varios años, décadas incluso. La mayoría de los países han fijado los 67 años como edad de retiro para los próximos años. En concreto Bélgica (a partir de 2030); Dinamarca (desde 2022); Alemania (67 años en 2013; dependiendo de los años cotizados y el sector); España (a partir de 2027); Francia (2022); Croacia (en 2038), e Italia y Holanda (a partir de 2021). No obstante, en dos países la edad elegida es 68 años: Irlanda (a partir de 2028) y Reino Unido (en 2046). Los hombres británicos se jubilan ahora a los 65 años, por delante de los 63 y cinco meses de las mujeres, y lo harán ambos a los 66 a partir de 2020.

No obstante, estos retrasos en la edad de jubilación no son tampoco definitivos porque hay cada vez más Estados que en algún momento a partir de 2020 lo vinculan a la evolución de la esperanza de vida. Así lo han aprobado Bulgaria, Dinamarca, Grecia, Italia, Chipre, Holanda, Portugal, Eslovaquia y Finlandia. Los finlandeses han estipulado que existan cinco años de diferencia entre la edad más baja de retiro, que será de 65 en 2027 y la máxima, que alcanzará entonces los 70 años. A partir de 2030 la ley finlandesa ha fijado, además, que la edad de jubilación se fijará directamente a la esperanza de vida, aumentando entre uno y dos meses por cada cohorte poblacional.

El otro gran parámetro que se está modificando en numerosos países es el periodo que se analiza para calcular la cuantía de la pensión. La reforma española de 2011 amplió este periodo de forma progresiva de 15 a 25 años entre 2013 y 2022. En 2019 ya se

contabilizan los últimos 22 años cotizados. Si bien la mayoría de los países europeos utilizan ya lo cotizado durante toda la carrera laboral del trabajador para calcular su pensión. Concretamente es así en Bélgica, Bulgaria, República Checa, Alemania, Estonia, Grecia, Croacia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania Luxemburgo, Hungría, Austria, Polonia, Portugal (hasta un tope de 40 años), Rumanía, Eslovaquia, Finlandia y Noruega. En Dinamarca y Holanda se contabilizan los años de residencia y trabajo en el país; en Francia, se toman los 25 mejores años de cotización; y en Eslovenia, los 24 mejores años consecutivos. En Malta tienen en cuenta los diez mejores de los últimos 41 años. Mientras que en Reino Unido también se analizan todas las contribuciones hechas por el trabajador a lo largo de su vida.

4.6.- Jubilados en activo

Además de modificar estos tres grandes parámetros, los países que han reformado sus sistemas de pensiones en los últimos años han hecho otras modificaciones como dificultar el acceso a las jubilaciones anticipadas o permitir la compatibilización entre el salario y la pensión. De hecho, más de una veintena de países permiten ya cobrar una pensión y seguir trabajando y recibiendo un sueldo por ello sin ningún tipo de limitación. Aunque aún hay Estados como Bélgica, Dinamarca, Grecia, Hungría, Italia, Polonia y España que sí tienen algún tipo de limitación a esta compatibilidad. En el caso español los jubilados que sigan trabajando por cuenta propia solo cobran el 50% de la pensión y solo es posible recibir el 100% y continuar trabajando si se es autónomo³². Sobre este asunto existen varias sentencias donde se concede la prestación de jubilación y la actividad realizada por los jubilados activos que para que se cumplan los requisitos requeridos en la legislación como son la compatibilidad con la actividad por cuenta propia y quedar acreditada la contratación de un trabajador.³³

Es más, hay países como Francia, Finlandia, Irlanda, Chipre y Bulgaria, que incluso permiten compatibilizar el cobro de una pensión por jubilación anticipada y la realización de un trabajo asalariado sin ningún tipo de limitación.

³² Artículo 214.2 del RD Legislativo 8/2015 Ley General de la Seguridad Social

³³ STS 101/2019, de 25 de marzo de 2019.Tribunal Superior de Justicia de Navarra sala de lo social; STS398/2019 de 28 de mayo de 2019.Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

5.- Revalorización

A la hora de revalorizar las pensiones de jubilación la homogeneidad tampoco existe. En 11 países la actualización anual de las prestaciones se hace en función de lo que hayan evolucionado tanto los precios como los salarios (Bulgaria, República Checa, Croacia, Chipre, Malta, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia). La referencia más común para revalorizar las pensiones es exclusivamente el comportamiento de los salarios. Así lo hacen otros seis Estados: Dinamarca, Lituania, Luxemburgo, Holanda, Suecia y Noruega. Por su parte, hay cuatro EM que solo tienen en cuenta la inflación para revalorizar sus pensiones: Francia, Italia, Hungría y Austria.

España es el único país que ha puesto en marcha un índice específico de revalorización, basado fundamentalmente en la salud financiera del sistema de pensiones, que a su vez refleja la marcha de los salarios y la economía en general. Sin embargo, la oposición está peleando porque España vuelva a este grupo de los países que revalorizan sus pensiones solo con los precios. De hecho, el Gobierno se ha visto obligado, para lograr los apoyos parlamentarios necesarios para aprobar los Presupuestos de 2018, a poner en cuarentena este indicador en 2018 y 2019 y revalorizar las pensiones por encima de dicho índice. En Reino Unido actualizan las rentas de los jubilados teniendo en cuenta los precios, salarios y PIB; mientras que en Alemania tienen en cuenta la evolución de los salarios, corregidos con un mecanismo de ajuste automático. Portugal y Grecia toman los precios y el PIB. Bélgica usa los precios y otros estándares de vida; y Estonia, según lo que avancen los precios y las cotizaciones sociales. Solo Irlanda no tiene ninguna referencia legal para actualizar sus pensiones.

5.1.- El Reto de la Sostenibilidad

La sostenibilidad está extremadamente relacionada con el equilibrio presupuestario y financiero entre los ingresos y los pasivos (y la relación entre trabajadores/ contribuyentes y pensionistas/beneficiarios) en los sistemas de pensiones. Para ser sostenibles a largo plazo, los regímenes públicos de pensiones deben poder absorber el impacto del envejecimiento de la población sin desestabilizar las finanzas públicas³⁴. Los costes de las pensiones constituyen una gran parte del gasto público en 2013, el 11,3 % del PIB de la UE, pero con una oscilación del 6,9 % en los Países Bajos al 16,2 % en Grecia; y son un factor importante en la situación actual y a

³⁴ Adecuación y sostenibilidad de las Pensiones. Ficha temática del semestre europeo. Comisión Europea.

medio y largo plazo del presupuesto público. Sin embargo, las variaciones previstas en el gasto público en pensiones difieren enormemente entre Estados miembros. Croacia registraría el mayor descenso de la proporción del gasto público en pensiones 3,9% del PIB, junto con Letonia, Dinamarca ambas con 3,1%, y Francia 2,8%. En Estonia, Grecia, España, Italia, Polonia, Portugal y Suecia los descensos oscilarían entre 2 y 0,7% del PIB. Las principales razones de este descenso son la ratio de cobertura, la tasa de empleo y la ratio de prestaciones. Por el contrario, Luxemburgo experimentaría el aumento más fuerte de la proporción del gasto público en pensiones 4,1% puntos porcentuales del PIB, seguido de Eslovenia 3,5%. Bélgica 3,3% y Malta 3,2%. Alemania y Eslovaquia verían aumentos de entre dos y tres puntos porcentuales del PIB, mientras que, en Chequia, Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido, el aumento sería moderado de 0,7 a 1,1%. En Bulgaria, Chipre, Lituania, Hungría, Austria, Rumanía y Finlandia, la proporción del gasto público en pensiones permanecería bastante estable, más o menos en 0,5%.

En los países con los mayores aumentos previstos del gasto en pensiones, será necesario llevar a cabo nuevas reformas de las pensiones para contener el aumento de los costes. En los países en los que se prevé una disminución del gasto público en pensiones, a pesar del notable envejecimiento de la población, se correrá el riesgo de que se produzcan importantes retrocesos en las políticas como resultado de una proporción mucho mayor de mujeres y hombres con pensiones inadecuadas y expuestos a la pobreza en la vejez. Por lo tanto, podrían ser necesarios ajustes de adecuación por otros medios, como una vida laboral más larga e incentivos para la suscripción de planes de pensiones complementarios.

Los modelos de empleo, la sostenibilidad y adecuación de los sistemas de pensiones están estrechamente interrelacionados. En las sociedades en proceso de envejecimiento, el mantenimiento de un vínculo sostenible entre la vida laboral y la duración de la jubilación y el derecho a una pensión adecuada requerirá, por lo general, que las personas trabajen más tiempo antes de jubilarse. Para mantener los ingresos globales de las pensiones en unos niveles de sustitución similares a los obtenidos en los años noventa y dos mil, muchas personas también tendrán que aumentar sus ahorros complementarios para la jubilación. Dado que las personas viven más tiempo y la población en edad de trabajar se reduce, el aumento necesario de los gastos podría volverse insostenible. No se garantizará la adecuación de las pensiones a menos que las personas trabajen más y durante más tiempo antes de jubilarse. Por lo tanto, las prestaciones de jubilación a las que tienen derecho las personas con un año de cotización, por término medio, deberán reducirse. Los derechos tendrán que reflejar mejor las cotizaciones y calcularse sobre bases actuariales. Para ello, las reformas de las pensiones deben utilizar las retribuciones medias como base para el cálculo de las prestaciones.

Los sistemas de pensiones pueden ayudar a optimizar la oferta de trabajo/oferta de mano de obra

a lo largo de la vida laboral, especialmente para los trabajadores de edad avanzada, estableciendo fuertes incentivos laborales en sus normas de derecho a prestaciones y restringiendo el acceso a la jubilación anticipada. El retraso de la jubilación y el acceso a las pensiones mediante la prolongación de la vida laboral y, por lo tanto, la cotización y la adquisición de derechos durante más tiempo puede contribuir significativamente a mejorar simultáneamente la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones. La reducción o la prevención del incremento de la duración media de la jubilación permite a los Estados miembros liberar recursos que pueden utilizarse para mejorar o mantener la actual adecuación de las prestaciones de pensiones o, al menos, limitar su reducción.

Una edad de jubilación equitativa para mujeres y hombres es un elemento importante para cerrar la brecha pensional entre hombres y mujeres. Vincular la edad legal de jubilación con la esperanza de vida es una buena forma de conciliar la sostenibilidad y la adecuación del sistema de pensiones en el contexto del envejecimiento de la población. El hecho de saber que vivir más tiempo implica trabajar más tiempo para financiar el sistema de pensiones es un fuerte incentivo para posponer la edad real de jubilación, en consonancia con el aumento de la esperanza de vida.

El informe sobre la adecuación de las pensiones 2015³⁵ demuestra la medida en que trabajar hasta una edad más avanzada puede ayudar a mantener o incluso aumentar el futuro nivel de las tasas de sustitución. En nueve Estados miembros, se prevé que un retraso de la jubilación de dos años tras la edad normal de jubilación aumentaría las tasas netas de sustitución en un 5% o más para una persona con ingresos medios. Los efectos sobre la tasa de sustitución de una persona con ingresos bajos (es decir, con dos terceras partes de los ingresos medios) son en su mayoría similares. En estos países, la prolongación de la vida laboral permite mejorar eficazmente las expectativas de las pensiones. En cambio, las estructuras de incentivos financieros siguen siendo insuficientes en otros Estados miembros, donde trabajar más tiempo genera un aumento comparativamente bajo de las tasas de sustitución. En la mayoría de los Estados miembros se establecerán en el futuro mecanismos sólidos para desalentar la jubilación anticipada, ya que una jubilación dos años antes de la edad de jubilación provocará una disminución sustancial de las tasas de sustitución. Sin embargo, hay países en los que esto tendrá efectos insignificantes sobre las pensiones.

Para hacer frente a los retos que plantea el envejecimiento de la población, se precisan reformas de las pensiones que: 1) garanticen un mejor equilibrio entre las cotizaciones y las prestaciones; 2) limiten la jubilación anticipada; y 3) retrasen la edad de jubilación. Pero, por sí solas, no serán suficientes³⁶. El éxito de las reformas de las pensiones que restringen la jubilación anticipada,

³⁵ Adecuación y sostenibilidad de las Pensiones. Ficha temática del semestre europeo. Comisión Europea.

³⁶ Cuadro explicativo de las distintas medidas en los EM. Disponible en www.comision.europa

retrasa la edad de jubilación y vinculan dicha edad o las prestaciones con el aumento de la esperanza de vida, depende de las medidas adoptadas en el lugar de trabajo y en el mercado laboral para apoyar carreras profesionales más largas e ininterrumpidas, tanto para las mujeres como para los hombres. Tales incentivos pueden influir en las prácticas de gestión del factor edad en el trabajo solo hasta cierto punto.

También se precisan políticas específicas para los trabajadores de edad avanzada en términos de la oferta y la demanda del mercado laboral, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. En los Estados miembros, todavía existe una serie de regímenes de pensiones especiales para determinados sectores o categorías. En algunos casos, las normas de pensiones preferenciales no contributivas están fuertemente subvencionadas transversalmente y deben ajustarse al sistema general de pensiones para proteger su sostenibilidad y adecuación. La prolongación de la vida laboral requiere mantener las condiciones de salud y las competencias profesionales de los trabajadores a medida que estos envejecen. Incluso en el caso de los trabajadores de edad avanzada, debe garantizarse la correspondencia de las cualificaciones y la movilidad. La flexibilidad de los regímenes de trabajo resulta especialmente útil para permitir y alentar la prolongación de la vida laboral.

El grado de autonomía en la organización del trabajo, el acceso a la rotación de puestos de trabajo y la capacidad de ajustar las horas de trabajo son medidas importantes para mejorar el equilibrio entre vida privada y vida laboral. Sin embargo, la atención no debería centrarse únicamente en la última fase de la vida laboral de las personas. Asimismo, las medidas para reducir el desempleo de larga duración entre los jóvenes y garantizar una pronta integración en el mercado laboral en condiciones contractuales normales, incluida la cobertura de la protección social, contribuirán a reducir los riesgos para la adecuación de las pensiones.

La agenda para una integración más temprana y mejor de los migrantes de fuera de la UE en los mercados laborales y la sociedad también es fundamental para reducir los riesgos a fin de mantener los ingresos en la vejez. Las políticas destinadas a reducir las diferencias en el salario, las horas de trabajo y la duración de la carrera profesional entre hombres y mujeres son, asimismo, medidas activas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de derechos a pensión. El objetivo de las políticas de empleo y pensiones es garantizar buenas oportunidades laborales para todos. Desafortunadamente, estas oportunidades tienden a estar todavía desigualmente distribuidas entre la población. Dado que las pensiones adecuadas dependen cada vez más de los períodos contributivos, los responsables políticos en el ámbito de la protección social también deben tener en cuenta a aquellas personas que, por diferentes razones, no pueden tener una carrera profesional más larga o menos interrumpida. Se necesitarán medidas específicas para proteger de la pobreza a aquellas personas que no puedan cumplir los requisitos de una

cotización más larga.

Tales medidas incluirían unas pensiones mínimas u otras disposiciones de ingresos mínimos para las personas mayores. También se necesitará algún tipo de acreditación de la ausencia involuntaria del empleo para reducir el impacto en los derechos a pensión causados por períodos largos de enfermedad, desempleo, responsabilidades familiares, etc. Además, es posible que la política de pensiones tenga que dedicar más atención y mayores recursos a su función de protección contra la pobreza en el futuro. Sin embargo, es importante garantizar que las medidas destinadas a proporcionar pensiones adecuadas a las personas con escasas oportunidades de empleo no fomenten la salida anticipada del mercado laboral de las personas que no hayan cotizado el número de años estipulado. Esto es lo que ha sucedido en el pasado con determinados regímenes de jubilación anticipada, invalidez y prestaciones por desempleo. En muchos países, serán necesarios los ahorros complementarios para la jubilación para garantizar unas tasas de sustitución adecuadas en el futuro. Las pensiones complementarias pueden adoptar la forma de pensiones de empleo, es decir, regímenes de pensiones organizados a escala de la empresa o el sector y accesibles a través de una relación laboral, o planes de pensiones individuales, es decir, contratos individuales con un proveedor de seguros de pensión. Su importancia varía significativamente entre los Estados miembros.

En unos pocos (Dinamarca, Países Bajos), las pensiones públicas solo ofrecen una protección básica contra la pobreza y la sustitución de los ingresos en la vejez depende, en gran medida, de las pensiones de empleo, mientras que en la mayoría de los Estados miembros el papel de las pensiones complementarias sigue siendo marginal: solo unos pocos Estados miembros tienen una cobertura de pensión de empleo superior al 80 % (Dinamarca, Países Bajos, Finlandia y Suecia) gracias a la suscripción obligatoria o casi obligatoria. Algunos países tienen una cobertura superior al 50 % (Bélgica y Alemania), mientras que otros (Irlanda y Reino Unido) tienen una cobertura limitada pero creciente (más del 30 %). En la mayoría, no obstante, la cobertura es baja o inexistente.

La suscripción de planes de pensiones individuales está relativamente generalizada solo en algunos países (más del 60 % en Chequia; más del 30 % en Alemania y Suecia), mientras que en la mayoría de los países su uso es moderado y fragmentado. Además, en muchos países, su presencia es tan baja que no tiene importancia para la media de sustitución de los ingresos. Por lo general, la racionalización del régimen público de pensiones debido a las recientes reformas no ha ido acompañada de reformas que aumenten los ahorros complementarios fuera de los países con una cobertura tradicionalmente fuerte. Las pensiones complementarias tendrán que desempeñar un papel cada vez más importante en el mantenimiento de la futura adecuación de las pensiones, en particular cuando se espera un deterioro de la adecuación de las pensiones públicas.

Las políticas públicas pueden promover la cobertura de las pensiones de empleo a través de la obligatoriedad (es decir, hacerlas obligatorias), la afiliación automática (es decir, la obligatoriedad de que los empleadores ofrezcan pensiones de empleo a los trabajadores, aunque estos últimos pueden optar por la exclusión voluntaria) o la negociación colectiva, según el contexto nacional. Los incentivos fiscales y otros incentivos financieros (subvenciones, contribuciones de contrapartida) son componentes importantes de la combinación de políticas para el avance de las pensiones profesionales e individuales. En cualquier caso, los medios utilizados para lograrlo deberán ser rentables, seguros y transparentes.

6.- Conclusiones:

En primer lugar, hemos analizado las características fundamentales y comprobado la sostenibilidad del sistema de pensiones español a corto y largo plazo. Principalmente destacamos la insostenibilidad del sistema, aunque la reformas de 2013 mejoran, pero siguen provocando la reducción del valor de las pensiones medias. Por lo tanto, para que el sistema público de pensiones sea sostenible debe haber mas activos que número de pensionistas, por lo que la continuidad del sistema depende, de la pirámide de población como ya hemos analizado anteriormente. En España las tasas de paro son elevadas y al mismo tiempo aumenta el número de pensionistas, aumenta la esperanza de vida, incrementa el envejecimiento por lo que, se pone en duda la sostenibilidad del sistema.

En segundo lugar, el sistema de pensiones español esta formado por un sistema de reparto, de prestación definida, lo que provoca que recaiga todos los riesgos sobre el trabajador y con la falta del factor de sostenibilidad, el sistema se vera afectado por los factores demográficos. Finalmente en los últimos años se ha tenido que recurrir al fondo de reserva numerosas veces y no para su fin, ya que, el sistema gasta más de lo que ingresa, por lo que como ya hemos mencionado en el desarrollo del texto en los próximos años el fondo de reserva no existirá tal y como lo conocemos, por lo tanto, una de las medidas por las que podemos optar es el ahorro individual, cada trabajador se responsabilice de su propio fondo, lo que denominamos fondo de pensiones privados.

En tercer lugar, es cierto que en el Tratado Constitutivo de Roma en 1957 no se menciona ningún derecho fundamental ni siquiera algún derecho social, sí que contenía un título de Política Social pero solamente agrupaba las disposiciones que en materia laboral resultaban necesarias en ese momento y que eran accesorias para la construcción del mercado. No es hasta 1974 cuando el Consejo adopta el primer programa de acción social, y donde se enfatiza en la necesidad de crear una estrecha cooperación en el ámbito social. Es en la Carta de Derechos Fundamentales de los trabajadores donde se reconoce y se hace mención de la protección de todas las personas en edad avanzada en el momento de su jubilación sean capaces de tener recursos que les permitan un nivel

de vida. La Comisión Europea reconoce el esfuerzo de los Estados Miembros para garantizar unas pensiones adecuadas, aunque no es aún suficiente para garantizar los recursos que permitan un nivel de vida adecuado. Este informe de 2018 ha dado prioridad a la adopción de medidas para salvaguardar las pensiones, en particular, a las que corresponden a las rentas más bajas. Según este informe para garantizar la sostenibilidad y la adecuación se deben promover la prolongación de la vida activa ofreciendo un entorno de trabajo seguro y saludable, ajustando la edad de jubilación, recompensando el retraso de la edad de jubilación, y desincentivando la jubilación anticipada. Cada Estado Miembro regula su propio sistema, para salvaguardar estas diferencias la Unión Europea Crea un Sistema de Coordinación en materia de Seguridad Social, y unos principios que la regulan: no discriminación e igualdad de trato; Unicidad; Territorialidad en la determinación de la Ley aplicable; Subsidiariedad de la intervención normativa comunitaria; Colaboración administrativa; Totalización; Exportabilidad.

En cuarto lugar, la viabilidad de los sistemas públicos de pensiones es un tema de actualidad en los países occidentales, ya que el envejecimiento poblacional, el incremento de la esperanza de vida, o la evolución del mercado laboral han provocado un considerable aumento en el gasto público en pensiones y una disminución en los ingresos. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de acometer reformas, aunque cada país ha adoptado diferentes medidas. En general, las reformas más acometidas en los países de la UE son de carácter paramétrico, destacando el incremento de la edad de jubilación, medida que ha centrado el debate público, dada la actual coyuntura de mayores tasas de paro. En los países de la UE, los sistemas de pensiones están o estarán, si no se toman medidas, en dificultades financieras, debido principalmente a los cambios demográficos, especialmente el envejecimiento progresivo e intenso de la población. A esto hay que añadir el contexto actual de crisis económica, que ha dado lugar a graves desequilibrios en las finanzas públicas, lo que ha impulsado a los mercados financieros y a las instituciones internacionales a reclamar y en algunos casos, exigir reformas estructurales entre las que se encuentra en muchos países la del sistema público de pensiones.

Aunque las reformas serían necesarias por razones demográficas, hubiese o no crisis económica, ésta las ha convertido, en muchos países, en urgentes, para transmitir confianza y credibilidad en la corrección de los desequilibrios, fundamentalmente en las finanzas del Sector Público. En relación a la reformas necesarias y urgentes, no existe una única medida que asegure la sostenibilidad del sistema público de pensiones, se trataría de adoptar un conjunto de medidas complementarias entre sí y que, aunque atiendan a circunstancias sociales, económicas, políticas y demográficas específicas, sigan tendencias internacionales. En el ámbito de las pensiones, como en el caso general de la política social la competencia fundamentalmente corresponde, en aplicación del principio de subsidiariedad, a las autoridades nacionales de los Estados miembros,

lo que supone que en la práctica encontramos una diversidad de sistemas públicos de pensiones en la UE. Y aunque se enfrentan a importantes problemas comunes también encontramos diferentes respuestas o reformas para tratar de garantizar la viabilidad financiera de los sistemas en el futuro.

Además de las medidas adoptadas recientemente en los diferentes países, las reformas, deberían contar con el apoyo y la comprensión de los agentes sociales, han de ir acompañadas de otras medidas escasamente desarrolladas en algunos Países miembros de la UE como pueden ser las políticas de empleo a largo plazo (y por tanto, aumento de cotizantes), que frenarían el crecimiento de la tasa de dependencia; las políticas educativas y tecnológicas que incrementen la productividad media del trabajo, lo que posibilitaría cotizaciones medias más altas sin incrementar los costes laborales unitarios y los precios (sin inflación ni deterioro de la competitividad), ni reducir los salarios reales que afectan al nivel de vida de los trabajadores. Ello exigiría patrones de crecimiento económico basados en la formación de capital (privado y público) que permitan mejorar la dotación de capital humano y tecnológico e infraestructuras, y el desarrollo de actividades industriales y de servicios orientadas hacia productos de mayor valor añadido y productividad; políticas demográficas y políticas de inmigración, que incentivasen el crecimiento de la población activa y que, por tanto, también frenasen el crecimiento de la tasa de dependencia. Entre otras, se podrían citar como ejemplos: el fomento de la natalidad (a través de medidas laborales y fiscales); el incremento de la tasa de actividad femenina, sin afectar a la tasa de fecundidad (con medidas efectivas que permitan avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como el fomento de los contratos a tiempo parcial, las guarderías públicas o con subvención pública,...); la inmigración regular e integrada (promovida por una política laboral, educativa, social y cultural); Pensiones complementarias necesarias para mantener el nivel de vida tras la jubilación; las pensiones complementarias de empleo más ventajosas sobre todo mediante convenios colectivos.

7.-BIBLIOGRAFÍA.

BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 6 ed, Cinca, Madrid, 2018

FRANCISCO BLASCO LAHOZ, J. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *Curso de la Seguridad Social*, 9 ed, Tirant lo blanch, Valencia, 2017

GALLEGO LOSADA, R.: *El Dilema de las Pensiones en España*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016

RAMOS QUINTANA, M.: *Documentación Laboral*, nº103, Cinca, Madrid, 2015.

SANCHEZ RODAS NAVARRO, C.: *Sostenibilidad y Protección Social*, 1ed, Tirant lo blanch, Valencia, 2018

8.-ANEXOS

CUADRO I

Proyección de la población residente en España 2016-2066

Año	Población residente a 1 de enero	Crecimiento poblacional (*)	
		Absoluto	Relativo (%)
2010	46.486.621	180.554	0,39
2011	46.667.175	151.041	0,32
2012	46.818.216	-90.326	-0,19
2013	46.727.890	-215.691	-0,46
2014	46.512.199	-62.634	-0,13
2015	46.449.565	-11.143	-0,02
2016	46.438.422	4.827	0,01
2021	46.380.938	-43.272	-0,09
2026	46.164.577	-55.680	-0,12
2031	45.886.177	-60.104	-0,13
2036	45.585.655	-67.699	-0,15
2041	45.247.160	-91.851	-0,20
2046	44.787.907	-134.539	-0,30
2051	44.115.209	-177.910	-0,40
2056	43.225.660	-209.751	-0,49
2061	42.176.904	-221.652	-0,53
2066	41.068.643		

(*) 2010-2015: Cifras de Población definitivas. A partir de 2016, crecimiento anual promedio del quinquenio.

CUADRO II

Tasas de dependencia Proyectadas

Años	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total (menores de 16 y mayores de 64 años) (%)
2012	26,1	24,1	50,1
2013	26,7	24,3	51,0
2014	27,6	24,5	52,1
2015	28,3	24,7	53,0
2016	28,8	24,7	53,5
2021	31,6	23,9	55,5
2026	35,8	21,9	57,7
2031	41,4	20,8	62,2
2041	56,7	22,2	78,9
2051	68,2	24,7	92,9
2061	66,5	23,4	89,9
2066	64,9	22,8	87,7

CUADRO III

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

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

CAUDRO IV

Crecimiento vegetativo proyectado de la población de España









































Años	Nacimientos	Defunciones	Crecimiento vegetativo
2011	470.553	386.017	84.536
2012	453.348	401.122	52.226
2013	424.440	388.600	35.840
2014	426.076	393.734	32.342
2015	417.265	420.018	-2.753
2020	366.402	425.734	-59.332
2025	338.836	437.287	-98.452
2030	334.595	448.880	-114.284
2035	345.206	468.683	-123.477
2040	353.467	492.754	-139.286
2045	344.150	520.330	-176.180
2050	322.799	548.197	-225.399
2055	304.344	573.225	-268.882
2060	294.977	591.880	-296.904
2065	294.003	595.979	-301.976

Fuente: 2010-2015, Estadística de Movimiento Natural de la Población (datos provisionales para 2015)

CUADRO V

Reformas de pensiones adoptadas en la Unión Europea

Del 1 de julio de 2014 al 1 de julio de 2017. (*) En el caso de España, en rojo cambios operados en 2011 y 2013

	 Cotizaciones	 Mejora de prestaciones	 Reglas de indexación	 Fiscalidad de las prestaciones	 Medidas para colectivos especiales de trabajadores	 Jubilación anticipada	 Criterios de acceso*	 Período de cómputo (años cotizados)	 Compatibilizar pensión y empleo	 Edad de jubilación				 Pensiones complementarias (privadas)	 Otros cambios	TOTAL DE MEDIDAS ADOPTADAS POR EL PAÍS
										Ligado a la esperanza de vida	Igualación entre hombres y mujeres	Otros cambios				
 Finlandia	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	11
 Grecia	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	10
 ESPAÑA*		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓		✓	
 Bulgaria	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	9
 Francia	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	
 Bélgica		✓				✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	8
 Italia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	
 Portugal		✓	✓	✓		✓	✓			✓						6
 Rep. Checa			✓					✓		✓			✓	✓	✓	6
 Alemania	✓					✓			✓	✓			✓	✓	✓	5
 Malta				✓		✓		✓					✓	✓	✓	5
 Rumanía	✓			✓	✓	✓			✓							
 Letonia			✓	✓	✓										✓	4
 Reino Unido		✓						✓					✓	✓	✓	4
 Austria						✓			✓						✓	
 Croacia	✓		✓		✓											
 Eslovaquia			✓				✓								✓	3
 Irlanda		✓	✓					✓					✓	✓	✓	
 Lituania		✓	✓					✓								
 Eslovenia									✓				✓	✓	✓	
 Estonia													✓	✓	✓	2
 Países Bajos												✓	✓	✓	✓	2
 Polonia							✓					✓				
 Chipre															✓	
 Dinamarca													✓			1
 Hungría	✓															1
 Suecia				✓												
 Luxemburgo																0
PAÍSES QUE HAN ADOPTADO LA MEDIDA	9	11	11	7	7	11	7	12	10	5	1	9	12	14		

Fuente: Comisión Europea. (*) Distintos de la edad de jubilación y de los años cotizados

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS