

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio

EL SISTEMA DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA

THE PENSION SYSTEM IN SPAIN

Realizado por el alumno D. Joel Hernandez Rodriguez.

Tutorizado por el Profesor Brais Columa Iglesias Osorio

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

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

ABSTRACT

This project will be focused on the analysis and study of the progress that the Social Security System has been through in Spanish, as well as its origin, history, progress and consequences.

Moreover, we will mention other European and non-European pension systems. These selected countries are the most similar possible to the Spanish one, or those that can influence the most in possible changes in the Spanish pension system.

Key Words: Pensions, Social Security, Austrian Backpack, Public, State.

RESUMEN

El presente trabajo se centrará en el análisis y estudio del progreso de la Seguridad Social en el sistema español. Asimismo, veremos, el origen y la historia, el progreso y las consecuencias.

Por otro lado, mencionaremos otros modelos europeos y mundiales en cuanto al sistema de pensiones. Estos países serán los más similares o los que más pueden influir en posibles cambios en el sistema español de pensiones.

Palabras clave: Pensiones, Seguridad Social, Mochila Austriaca, Público, Estado.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA.....	5
2. SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA.....	13
2.1. Evolución de la población española.....	14
2.2. Sostenibilidad de las pensiones con el descenso de población.....	17
3. OTROS SISTEMAS DE PENSIONES: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN DIFERENTES PAÍSES.....	24
3.1. Los sistemas de pensiones en otros países europeos.....	24
3.2. Los sistemas de pensiones en países no europeos.....	29
4. CÓMO MEJORAR EL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES.....	30
5. CONCLUSIONES.....	31
6. BIBLIOGRAFÍA.....	33
7. WEBS CONSULTADAS.....	33

INTRODUCCIÓN

En este TFG titulado “El sistema de las pensiones en España” se ocupa de concienciar a las personas españolas sobre el grave problema que sufre el sistema de pensiones español.

Para ello, se ha hecho un estudio desde los orígenes del sistema hasta la actualidad. En el trabajo se observa como ha ido modificando a lo largo de los años, pasando por diferentes crisis que tambalean la fiabilidad del sistema, llegando a provocar numerosos conflictos sociales.

Por otro lado, se observa en el trabajo una comparativa con otros países europeos y mundiales.

Para finalizar, este TFG acaba buscando una serie de alternativas para intentar conseguir la sostenibilidad del sistema de pensiones público español.

1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA

Como podemos observar a lo largo de la historia, podemos decir que las políticas de protección para mejorar las condiciones de la clase trabajadora comienzan en 1883 cuando la Comisión de Reformas Sociales mostró su interés para intentar erradicar esta situación.

En la antigüedad, en la época de la Restauración, con las malas condiciones laborales con las que se encontraban los trabajadores eran tan grandes, que esto provocaba continuas demandas. Esto era debido, al elevado nivel de escasez de derechos. El elevado número de demandas provocó que los políticos de la época comenzaran a fijarse en las preocupaciones de la clase obrera e intentaron buscar una solución debido al alto nivel de disconformidad antes de que esto fuera a males mayores.

Por ello, así es como en el año 1883, por un decreto se creó la Comisión de Reformas Sociales para intentar buscar soluciones a las cuestiones de disconformidad que estos planteaban. Estas reformas serían para aquellas relaciones entre el intercambio capital-trabajo.

A pesar del estudio de las posibles mejoras, no se consiguió que ninguna de las propuestas que se presentaron se convirtieran en ley.

¹Tras números intentos fallidos que no conseguían solucionar los males de la época, no fue hasta el año 1903 cuando se creó el Instituto de Reformas Sociales, el cual, tenía como objetivo crear proyectos de ley para mejorar y cambiar la vida de la clase obrera.

A pesar de tener como objetivo intentar ayudar a la clase obrera, era una lucha pacífica, en la cual, también buscaba la compatibilidad y estabilidad entre los obreros y los empresarios. A pesar de la lucha, ambos lo ignoraron, unos pensaban que no funcionaría y los otros (empresarios) pensaban que la intervención pública no podría ayudar en materia socio laboral.

A pesar de todo esto, fue gracias al Instituto de Reformas Sociales lo que llevó a la creación del Instituto Nacional de Previsión en 1908.

¹ - RUIZ, J.: Los orígenes de la jubilación y las pensiones, pensando en el futuro, 15 de marzo 2019.

Gracias a la creación de este Instituto, nos encontramos en un punto cerca de conseguir un proceso que da la tranquilidad a la clase obrera en cuanto a las pensiones en España se refiere.

Después de tantas confrontaciones entre empresarios – obreros, consigue la clase obrera en 1919 que se constituya en el año 1919 el primer seguro obligatorio; el seguro de vejez o retiro. Este seguro establecía las siguientes bases: obligatoriedad en la afiliación y la cotización por parte del trabajador, administración....

Posteriormente, en el año 1926, se aprobó el subsidio para las familias numerosas durante la Dictadura de Primo de Rivera. A continuación, a esto, en el 1929, se crea el seguro por maternidad. Fueron bastante importante, dos artículos de la Constitución de 1931, los cuales reconocían por primera vez, los derechos sociales en Españas. ²Estos artículos son:

-Artículo 43, que nos dice que el Estado prestará asistencia a los enfermos y a la infancia, haciendo suya la Declaración de Derechos de Ginebra o Tabla de los Derechos del Niño.

-Artículo 46, este lo que nos dice es que la República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias para que se pueda trabajar en unas condiciones dignas. Esta legislación asegurara a los trabajadores en los siguientes aspectos: seguro de enfermedad, paro, vejez, accidentes, invalidez y muerte, protección por maternidad y cuidado del menor...

Por lo tanto, observamos que, en el año 1931, se crea el Seguro Obligatorio para Accidentes de Trabajo. También, la gran preocupación del paro, la cual, había sido objetivo propuesto para una regulación por numerosos gobiernos anteriores, provoca, que se de lugar a la Ley contra el Paro el día 7 de Julio de 1934. Esta fue seguida de un proyecto de ley que se propuso contra el paro involuntario que apareció en mayo del siguiente año y que fue revisada en el 1936.

² - BOE. Constitución 1931. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/344/A01578-01588.pdf>

En el año 1936, con la guerra civil existió una diferenciación en las zonas. En la zona leal a la república se intensificaron las medidas sociales. Pero es posterior a la Guerra Civil, concretamente, a partir del 1939, se extiende el retiro obrero y el seguro de vejez

A continuación, en el 1943, comienza el seguro de Viudedad y el seguro de enfermedad, el seguro por desempleo y algún otro subsidio familiar. Aquí se puede ver como el franquismo potenció el modelo de mutualidades laborales que se mantuvo hasta la existencia de este régimen político.

Años más tarde, ya en el año 1963, se publica la Ley de Bases de la Seguridad Social con el objetivo de implantar un modelo de unión e integración de protección de la sociedad. Esto se mantendría con los impuestos, la gestión pública y todo ello, controlado por el estado.

El caso es que, a pesar de la Ley General de Seguridad Social de 1966, convivían antiguos sistemas de cotización muy distanciados de los salarios reales, la ausencia de revalorización periódica y la multitud de organismos que existían.

Año 1972, la Ley de Financiación y perfeccionamiento de la Acción protectora intentó corregir estos problemas financieros existentes, pero no lo consiguió y trajo consigo mucha más confusión a la población.

A pesar del intento, no es hasta la llegada de la Constitución de 1978 cuando empezamos a ver reformas en los campos de la Seguridad Social, la principal es la que protege a todas las clases sociales de la época. En el Capítulo III de la Constitución mencionada anteriormente, podemos observar el artículo 41 que nos dice lo 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 mismo año, el 1978, se aprueba la Constitución y desaparece el INP (Instituto Nacional de Previsión) y las funciones que esta tenía pasaron a ser competencia del INSS.

El 16 de noviembre de 1978, nos encontramos ante una gran reforma con bastante importancia para la sociedad que establece lo acordado en los Pactos de la Moncloa. También se crea un nuevo sistema de gestión, que es el siguiente:

- INSS, para la gestión de las prestaciones económicas.
- INSALUD, para las prestaciones sanitarias.
- INSERSO, para la gestión de servicios sociales.
- ISM, para la gestión de trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema y actuando con el principio de solidaridad financiera.

En los años 80, hay reformas que tienen como objetivo el reajuste del sistema de la Seguridad Social conforme a la nueva Constitución del 1982. Una de las modificaciones es la anulación de los artículos de las normas de la Seguridad social que atentaban contra el principio de igualdad, concretamente, a aquellos que se referían a distinto tratamiento por razón de sexo.

³En los años 90, nos encontramos ante nuevos cambios sociales, el mas importante, la incorporación de la mujer al mercado laboral. Además, se crea la Ley 26/1990 del 20 de diciembre de pensiones no contributivas que se extiende a todo ciudadano residente en España que carezca de rentas y se encuentre en un umbral de pobreza y que por alguna causa justificada no pueda o no haya podido acceder a algún trabajo, no haya podido cotizar para la Seguridad Social y, por lo tanto, se encuentre en una situación de necesidad.

³ - Martínez-Aldama Hervás, A.: “Sistema de pensiones”, Dialnet, 2015.

En el año 1997, se crea la Ley 24/1997 del 15 de julio de Consolidación y Racionalización de los Recursos del Sistema de Seguridad Social. Esto se centro en los cambios realizados en el año 1985. Esta ley intentaría legislar sobre los propuesto en los Pactos de Toledo.

1. (El Pacto de Toledo, es un documento que se creó en 1995 y su principal función es velar por la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Surgió a raíz de una proposición no de ley de 1994 de la antigua formación política Convergència i Unió (CiU) y contó con el apoyo de todos los partidos políticos.)

A raíz de aquí, nos encontraremos ante un tramo de una fuerte crisis económica en la que muchas grandes empresas realizaran despidos colectivos y se apostara por la jubilación anticipada para reestructurar la plantilla. Además, hay un gran fraude en las cotizaciones debido a la crisis y un enorme envejecimiento de la población, el cual, continua a día de hoy. Todo esto, provoca la primera crisis de las pensiones y tambalea su sostenibilidad.

⁴El Pacto de Toledo, recoge 22 recomendaciones:

2. Defensa del mantenimiento y mejora del sistema publico de pensiones.
3. Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero.
4. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones.
5. Fondo de reserva.
6. Integración y convergencia de regímenes.
7. Adecuación de las bases y periodos de cotización.
8. Incentivos al empleo.
9. Modernización e información al ciudadano.
10. Gestión del sistema.
11. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
12. Lucha contra el fraude.
13. Contributividad.

⁴ - Cordero, S.: “Las 20 recomendaciones que ha aprobado el Pacto de Toledo para reformar las pensiones”, elplural, 27.10.2020

14. Edad de jubilación.
15. Prestaciones de viudedad y orfandad.
16. Solidaridad y garantía de suficiencia.
17. Sistemas complementarios.
18. Mujeres y Seguridad Social.
19. Juventud y Seguridad Social.
20. Personas con discapacidad.
21. Trabajadores migrantes.
22. Seguridad social y economía digitalizada.

⁵En el año 2001, y como renovación del Pacto de Toledo, se inscribe el acuerdo para el desarrollo del sistema de protección social de 9 de abril de 2001, entre las asociaciones empresariales, Comisiones Obreras y el gobierno. Lo principal del acuerdo mencionado fue:

- Crear un fondo de reserva.
- Jubilación flexible.
- Mejora en las prestaciones y lucha contra el fraude.
- Crear un fondo de reserva
- ...

Además, atendiendo al principio de igualdad de género de manera especial así como a una necesidad creciente de protección en la sociedad de esta situación, se redactó la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En el año 2006, se firmó un nuevo acuerdo sobre medidas en materia del Seguridad Social, concretamente el 13 de julio de 2006. En este acuerdo, se encontraban una serie de medidas como:

⁵ - Cordero, S.: “Las 20 recomendaciones que ha aprobado el Pacto de Toledo para reformar las pensiones”, *elplural*, 27.10.2020

- Garantía de la adecuada relación entre ingresos y gastos del sistema.
- Mejora de la acción protectora no contributiva.
- Medidas en el ámbito de la acción protectora derivadas de las prestaciones económicas contributivas.
- Medidas en torno a la edad de jubilación y a la prolongación de la vida laboral.
- Reformas en la estructura del sistema de la Seguridad Social.
- Sostenibilidad y adaptación del sistema.
- Seguimiento y evaluación.

Todas las leyes mencionadas, como las posteriores (de las que hablaremos mas adelante), van a introducir medidas para intentar mantener la sostenibilidad de las pensiones en nuestro país.

En el 2006, observamos como se modifico el computo de los días efectivos par el calculo de la prestación con el fin de aumentar el numero de años efectivos de cotización hasta quince para el calculo de la pensión. También se aumento la edad para la jubilación parcial hasta los 61 años, siempre que el trabajador cumpliera con los otros requisitos.

Podemos observar, la evolución demográfica de la sociedad española en el periodo previo a la crisis económica mundial se ve alterado por un gran aumento debido a la gran inmigración que se registra en dicha fecha. Pero, es ya, a partir del 2009, cuando nos encontramos ya en plena crisis, cuando el flujo de inmigrantes va decreciendo, produciendo grandes cambios en el mercado de trabajo y en la sociedad.

A esto, hay que añadirle que en el 2012 y 2013, se produce lo conocido como fuga de cerebro de muchos jóvenes españoles preparados hacia Alemania y Reino Unido principalmente, entre otros. Podemos observar, que esta fuga de cerebro se produce desde el año 2012 hasta la actualidad. Esto es una de las causas principales de que la población en edad de trabajar haya ido disminuyendo.

En 2011, nos encontramos con la 27/2011 de 1 de agosto, que aumenta el numero de años para el computo de la base reguladora de quince a veinticinco. También, nos encontramos

con un aumento en la edad de jubilación de 65 a 67 años. Los años que se exigirán para cobrar el 100% de la base reguladora será de 37 años. Además, se producen cambios para poder acceder a la pensión anticipada. La pensión de viudedad pasa del 52 al 60%.

Estas medidas, que causo grandes problemas y hubo muy poca aceptación, se fueron introduciendo poco a poco en la sociedad.

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

En el año 2014, encontramos otra modificación a la hora de la jubilación, con la que se podrán jubilar a los 65 años los que hayan cotizado 35 años y 3 meses. Si no se cuenta con esa carrera de cotización habrá que tener 65 años y dos meses.

Y así, es hasta el 2018, como observamos como cada año aumentan el periodo de cotización exigido y la edad requerida hasta que, en el año 2027, solo se podrán jubilar a los 65 años, aquellas personas que tengan 38 años y medio cotizados, el resto, se tendrá que jubilar a los 67 años. A todo esto, esta la excepción de los discapacitados con una minusvalía igual o superior al 45%, para los cuales, se le adelanta dos años la edad legal de jubilación, con lo que se sitúa en 56 años.

A lo largo de los años encontramos como ha ido modificándose y atrasando la edad mínima de jubilación. ⁶A continuación, se podrá observar la tabla:

AÑO	PERIODO COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años

⁶- García Díaz, MA.: “Situación actual y perspectiva del sistema publico español de pensiones”, Dialnet, 2019.

	⁷ Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 8 meses
2019	36 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o mas	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o mas	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Al margen de todo lo acontecido en estos últimos años, cabe pensar que el sistema de pensiones español se integra dentro de un marco cambiante y en una sociedad que evoluciona constantemente... Los gobiernos y políticos de diversa ideología legislan para adaptar las leyes y también para intentar adelantarse a los posibles cambios y alteraciones de la población y la sociedad que, por otro lado, es de tanto impredecible. Estos cambios y las nuevas medidas deben ir siempre encaminados en la línea de la mejora, pues no se puede obviar que es un sistema: publico, de reparto y solidario.

2. SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA

La sostenibilidad de las pensiones es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones. Se puede observar,

⁷ - García Díaz, MA.: “Situación actual y perspectiva del sistema publico español de pensiones”, Dialnet, 2019.

como el sistema público de pensiones español, es uno de los pilares fundamentales para sostener el estado de bienestar.

En el origen y la historia de las pensiones, podemos observar como el sistema de pensiones español se ha ido modificando desde el año 1919 hasta la actualidad para intentar complacer en lo máximo posible, dentro de las medidas necesarias, a la población española.

Este sistema, durante muchos años ha tenido gran estabilidad económica gracias a las reformas legislativa y a las acciones políticas. Pero es a partir de la gran crisis económica del año 2008, cuando se tambalea la sostenibilidad de las pensiones y se promueve una preocupación en la sociedad. De hecho, un estudio de numerosos economistas europeo, nos decían que las pensiones españolas, están garantizadas hasta el año 2029.

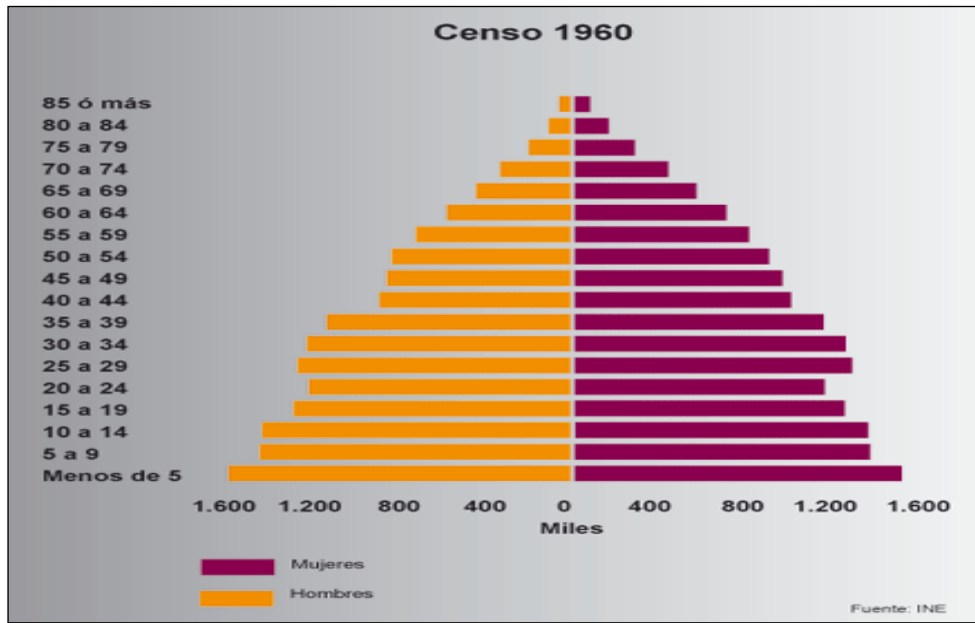
España, tiene un sistema de Seguridad Social de reparte, el cual, consiste en que las prestaciones de los pensionistas de hoy se pagan con los impuestos de los trabajadores de hoy. Esto nos hace reflexionar sobre que es lo justo para ambas generaciones y provoca que lo tengamos que considerar un factor vital a la hora de analizar el mantenimiento del sistema de pensiones.

2.1. Evolución de la población española

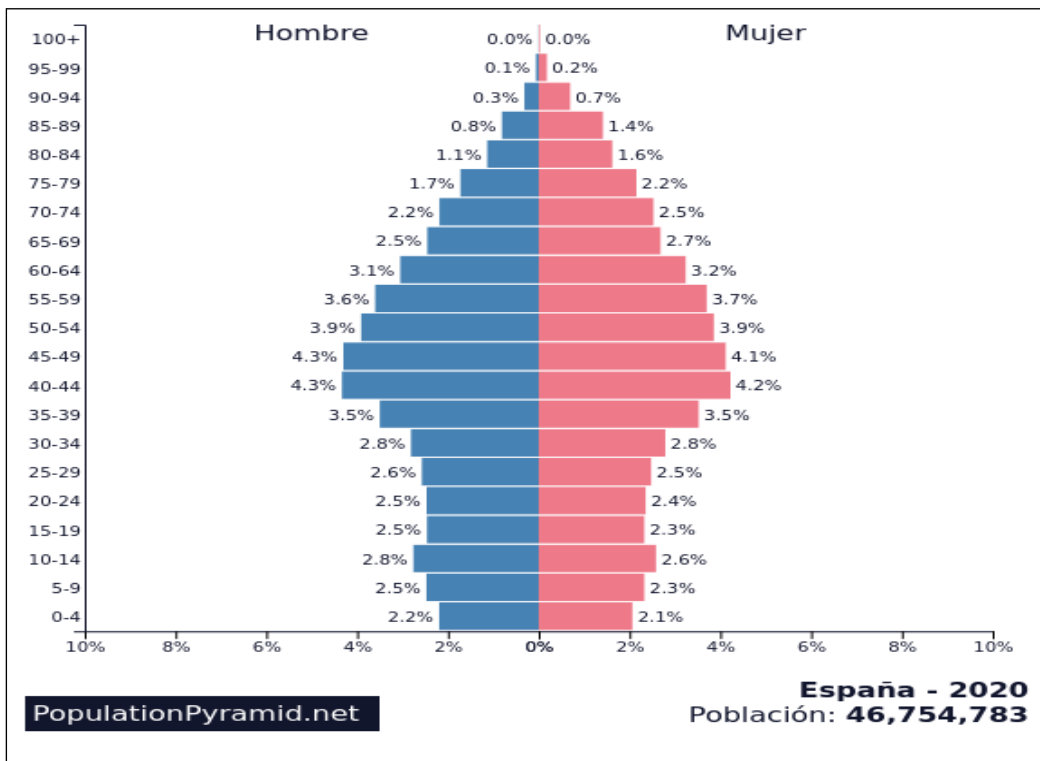
En los países del primer mundo, hay un “grave problema”, y es que, cada año hay mas nacimientos y tasa de mortalidad disminuye año tras año gracias a los avances en el campo de la medicina, entre otros. Concretamente en España, con la entrada de la mujer al mundo laboral, provoco que disminuyera en gran medida la tasa de fecundidad (que esta es la tasa de niños nacidos por mujer). Este dato, es de los mas preocupantes, porque esto hace que no se garantice una pirámide de población estable.

La consecuencia principal de todo esto es: envejecimiento bastante acelerado de la población. Esto a su vez, hace que se complique el pagar mas pensiones debido a la falta de jóvenes cotizando para la Seguridad Social.

A continuación, veremos la diferencia de las pirámides en dos fotos:



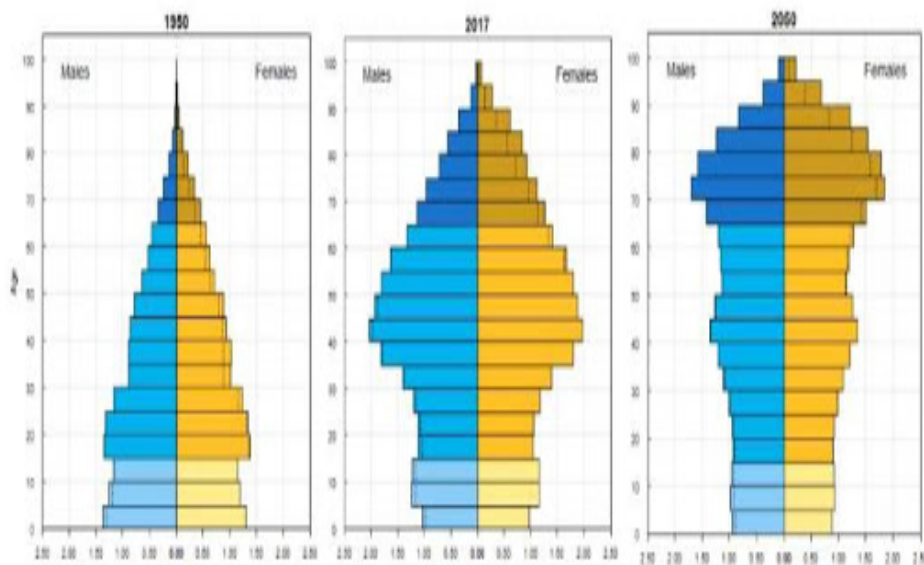
Fuente:



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)

En estos dos gráficos, podemos apreciar claramente, el cambio poblacional en los últimos 60 años. El número de nacimientos es la principal diferencia, y lo que cambia por completo la morfología de la pirámide.

Si continúa la tendencia de la pirámide como hasta ahora, se prevé que, en el año 2050, este sistema será insostenible e irrecuperable.



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)

Por otro lado, el crecimiento de la población española ha ido frenándose, llegando incluso a ser negativo en el año 2013. Esto no solo se debe al descenso de nacimientos, sino que también influye el saldo migratorio.

El saldo migratorio, es la diferencia del número de personas que llegan a España y las que se marchan, el cual fue, 256.849 personas en negativo. Llegaron 291.041 y se marcharon 547.890. Estos números indican extranjeros que han vuelto a su lugar de origen y otros muchos españoles, denominados, fugas de cerebros, que se marchan en busca de trabajo.

2.2. Sostenibilidad de las pensiones con el descenso de población

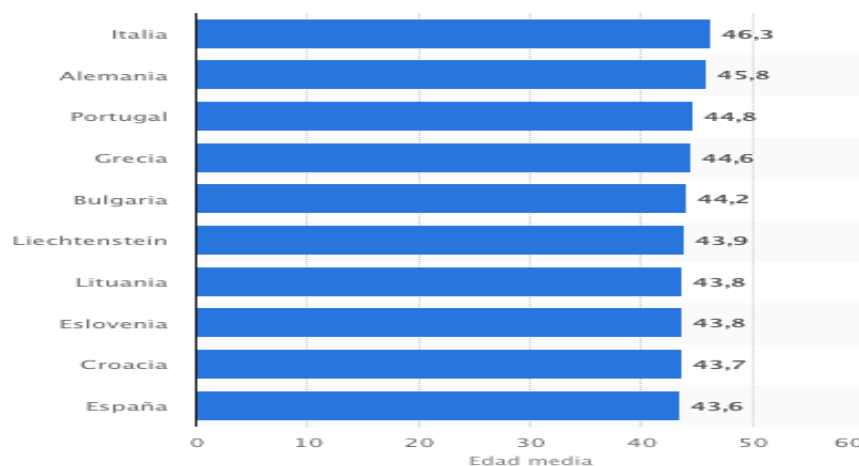
Para poder hablar de las graves consecuencias que provoca el descenso de la población en la sostenibilidad de las pensiones, hay que saber distinguir: ¿tipos de grupos en la sociedad y que tipo de grupo, es el que nos afecta a la hora del pago de pensiones?

El problema de España es que tiene mucha población mayor y los casos de nacimiento cada vez son menores. Como comentamos, en el caso de España, se está produciendo un descenso de población joven y un aumento en la población mayor, la cual, tiende a seguir en el mismo camino. Y como consecuencia de la medicina entre otras cosas, se observa como la edad de fallecimiento en España, es cada vez mayor.

En España, pasamos de 7,8 millones de habitantes mayores de 65 años, a tener 9.1 millón en el año 2019, según estadísticas del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta cifra representa entorno al 20% de la población total.

En el año 1950, contábamos con una edad media de la población española de 27,5 años. Este número ha ido creciendo hasta alcanzar un valor estimado de 44,9 años en el 2020. La edad media de los hombres en España es de 43,3 años de edad, frente a 46,7 años de las mujeres.

A continuación, se muestra una imagen en la que se refleja la edad media de los países con mayor edad media de la población:



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)

Europa, cuenta con una edad media de la población de 43,6 años.

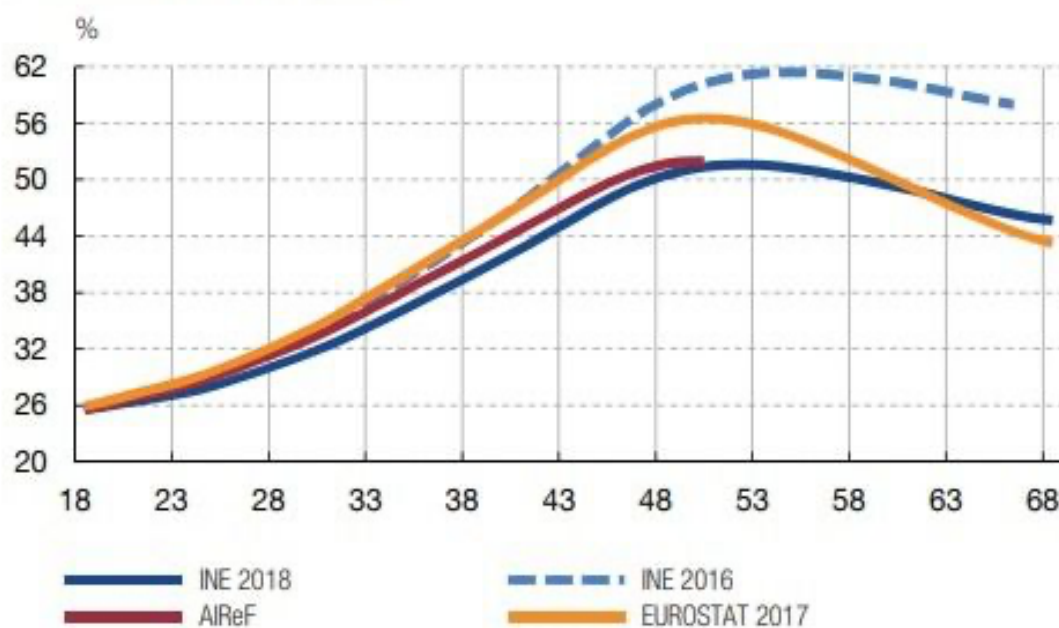
Por otro lado, un factor importante es la tasa de dependencia, la cual, nos indica el porcentaje de la población inactiva que dependerá de la población activa y productiva.

En definitiva, es la proporción entre la población dependiente (menores de 16 años o mayores de 64 años) y la población en edad de trabajar (de 16 años a 64 años). Un estudio del INE, la sitúa en el año 2020 en el 54,40%.

Comparándola con años anteriores, observamos como en el 2004 era del 47,77%, en 2009 era del 47,70%, en el 2013 era del 51% y, sin embargo, observamos como en los últimos 7 años ha crecido 3,4 puntos.

Por lo tanto, vemos como la tasa de dependencia se ha ido incrementando de manera drástica en los últimos años.

7 TASA DE DEPENDENCIA (a)



FUENTES: Eurostat, AIReF, Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Fuente: INSTITUO NACIONAL DE ESTADISTICA, EUROSTAT, AIREF Y BANCO DE ESPAÑA

⁸Según las previsiones del INE, en el año 2050, la población mayor de 64 años constituya el 39% de la población total, teniendo una tasa de dependencia del 98%, esto significa, que casi por cada persona en edad de trabajar habría otra persona con edad de no hacerlo. Según el INE, estos datos podrían variar, debido a que la edad de jubilación se presume que se modificara a los 67 años. A pesar de que la cifra con esta modificación sea inferior a la que se prevé, no quiere decir que no sea algo grave y alarmante.

Si estas cifras llegan a volverse una realidad, estaremos ante un grave problema económico y financiero.

Algunas de las medidas actuales que se pueden encontrar van orientadas a la reducción del poder adquisitivo de los pensionistas.

Por otro lado, debido al aumento de la esperanza de vida y la baja natalidad que encontramos en España, se observa, como la cantidad de pensionistas que podemos encontrar han ido incrementando.

Esto se debe traduce en cuanto a la historia en:

- 1936 - 1939, guerra civil española, nos encontramos ante una caída demográfica en torno al 20% y hubo menos nacimientos. Lo que provoca que, entre los años, 1999 - 2004, se reduce el numero de pensionistas, trayendo consigo una situación muy favorable al país.
- 1940-1950, vuelve a la normalidad el numero de nacimientos, personas que durante los años 2005-2015, se incorporaran al sistema de pensiones español, incrementándolo considerablemente en el numero de nuevas altas a la Seguridad Social y ocasionando un importante impacto de financiación.

⁸ - García Díaz, MA.: “Situación actual y perspectiva del sistema publico español de pensiones”, Dialnet, 2019.

El sistema español, tienen numerosas figuras que dan facilidades para que los trabajadores dejen el mundo laboral contributivo y pase a cobrar prestaciones como:

- Jubilaciones anticipadas.
- Prestaciones de desempleo de larga duración a partir de los 60 años de edad.
- ...

Esto, no ayuda al sistema de pensiones publico, debido a que nos encontramos con personas que pueden llegar a cobrar la pensión de jubilación durante 20-30 años, incluso hay excepciones que mas. Por lo tanto, es cierto que anteriormente podríamos permitirnos estos tipos de figuras, pero al igual que la edad media española cambia durante los años, las modificaciones en las legislaciones también deberían de hacerlo.

- Otras graves consecuencias en el sistema de Seguridad Social por el descenso de la población es el aumento de gasto publico en prestaciones de carácter asistencial. Este carácter asistencial, esta destinado a desempleados que por diferentes motivos no han podido volver a trabajar o acceder a la prestación contributiva de desempleo. Esto se financia a través de las aportaciones al Estado y consta de una prestación económica y del abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a algunas contingencias.
- También, se incrementará el gasto sanitario. Debido a que hay un gasto farmacéutico extra, propias de la edad como pueden ser: diabetes, problemas de circulación o tensión... entre otros. Además, añadir, que también hay que tener en cuenta las estancias hospitalarias, operaciones, rehabilitación...
- No todo es negativo, también nos encontramos que, ante estas necesidades, aumentará l demanda de empleo para el cuidado de personas mayores, el grado de dependencia de este colectivo será cada vez mayor debido al crecimiento de la esperanza de vida y a enfermedades que afectan a este sector y que requieren ayuda de un tercero como: Alzheimer, artrosis y limitaciones musculares.

Atendiendo a lo comentado anteriormente, observamos como es necesario que se tomen medidas para contrarrestar el envejecimiento de la población, debido a que no puede seguir aumentando la edad media puesto que esta es la base del crecimiento económico.

En este punto es especialmente conveniente hacer referencia a la tasa de reemplazo. Esta tasa, lo que nos dice, es el porcentaje que supone la pensión pública por jubilación de un país respecto al último salario cobrado por un empleado. Es decir, si un empleado, por ejemplo, cobra 2000 euros y la pensión pública que este recibirá al jubilarse es de 1600, la tasa de reemplazo será del 80%.

⁹En España, la tasa de reemplazo es del 83.4%, la cual, es una de las más generosas de Europa y también de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (OCDE). Sin embargo, a pesar de ser una de las más generosas, esta tasa de reemplazo ha ido cayendo desde el año 2014, cayendo hasta 6 puntos de la actual.

Toda esta caída, viene dada, a la reforma de la que hablamos anteriormente, producida en el año 2013 para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Algunos datos que podemos observar que nos ofrece la OCDE, nos dicen lo siguiente: Las tasas de reemplazo oscilan entre el 30% en algunos países como: México, Lituania y Reino Unido, hasta llegar al 90% o más en países como: Austria, Italia, Luxemburgo, Portugal o Turquía entre otros. Sin embargo, este organismo prevé que las tasas de reemplazo basadas en carreras completas disminuyan durante las próximas décadas, principalmente en los países pertenecientes a la OCDE.

Una de las consecuencias a las que se enfrentaran es que, bajaran entorno a los 6 puntos entre las personas que se jubilaron hace unos 15 años y aquellas personas que han ingresado en un corto plazo al mercado laboral.

⁹ - García Díaz, MA.: “Situación actual y perspectiva del sistema público español de pensiones”, Dialnet, 2019.

Algunos de los datos que nos dicen son, que la tasa de reemplazo descenderá el 60% en algunos países de la OCDE, en otros aumentará el 30% y, por último, se mantendrá en estable en el 10% restante.

¹⁰A continuación, pondremos las tasas de reemplazos de algunos países:

- Tasa de reemplazo de las pensiones en Italia: 91,8%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Portugal: 89,6%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Holanda: 80,2%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Francia: 73,6%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Finlandia: 64,2%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Alemania: 51,9%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en EE. UU: 49,4%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Suiza: 44,35%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Reino Unido: 28,4%.

A pesar de los datos que introducimos anteriormente, estos datos no son igualitarios en todos los países.

Con lo de que no son los mismos datos en todos los países, nos referimos a que hay numerosos países los cuales tienen una tasa de reemplazo neta mayor los hombres que las mujeres. Algunos de los países que hacían esto en el año 2018 son:

- Tasa de reemplazo de las pensiones en Australia para hombres: 41%
Tasa de reemplazo de las pensiones en Australia para mujeres: 37,30%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Hungría para hombres: 84,30%.
Tasa de reemplazo de las pensiones en Hungría para mujeres: 78,40%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en México para hombres: 28,60%.

¹⁰ - Anónimo: “Sistema de pensiones en España y tasa de reemplazo”, Pensions at a glance 2019: OECD AND G20 INDICATORS, 27.11.2019

Tasa de reemplazo de las pensiones en México para mujeres: 26,70%.

- Tasa de reemplazo de las pensiones en Polonia para hombres: 35,10%.
Tasa de reemplazo de las pensiones en Polonia para mujeres: 27,30%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Suiza para hombres: 44,30%
Tasa de reemplazo de las pensiones en Suiza para mujeres: 43%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Chile para hombres: 37,30%.
Tasa de reemplazo de las pensiones en Chile para mujeres: 34,40%.
- Tasa de reemplazo de las pensiones en Israel para hombres: 57,80%.
Tasa de reemplazo de las pensiones en Israel para mujeres: 49%.

¹¹Una de las pocas excepciones, que podemos encontrar en la que la tasa de reemplazo es mayor para las mujeres que para los hombres es en Eslovenia.

- Tasa de reemplazo de las pensiones en Eslovenia para hombres: 57,50%
Tasa de reemplazo de las pensiones en Eslovenia para mujeres: 60%.

La OCDE también advierte de que los trabajadores con un salario medio con un periodo de desempleo de 5 años o mas que se enfrentan a una reducción de las pensiones del 6,3% en los regímenes obligatorios en promedio en la OCDE en comparación con el escenario de carrera completa.

¹¹ - Anónimo: “Sistema de pensiones en España y tasa de reemplazo”, Pensions at a glance 2019: OECD AND G20 INDICATORS, 27.11.2019

3. OTROS SISTEMAS DE PENSIONES: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN DIFERENTES PAÍSES

3.1. Los sistemas de pensiones en otros países europeos

- ¹²Alemania:

Alemania es una de las locomotoras europeas, pero en el tema de las pensiones, esto no es así. En Alemania, es muy habitual encontrar a los jubilados trabajando a tiempo parcial a través de los famosos minijobs, que son trabajos a tiempo parcial y con una remuneración de 600 euros y libres de impuestos.

Los trabajadores alemanes cotizan en el sistema de pensiones públicas a lo largo de su vida laboral, y después esta pensión se calcula por puntos. A diferencia de España, se puede observar como Alemania no tiene en cuenta los últimos años laborales en su cómputo.

Como en el caso español, esto hace que sean necesarios complementos al sistema público. Estos complementos lo forman el sistema de planes de empresa y de planes de pensiones individuales, que actualmente dan cobertura al 71% de la población. En otras palabras, la mayoría de los alemanes ahorran de forma habitual y casi sistemáticamente para su jubilación porque saben que lo van a necesitar.

- Holanda:

El sistema de pensiones holandés cuenta con tres pilares fundamentales para conseguir el sistema de pensiones “público”.

- El primer pilar, es una pensión pública mínima que se financia mediante impuestos y funciona a través de un modelo de reparto.
- En segundo lugar, tenemos un sistema de planes colectivos de empresa, que además es obligatorio para todos los trabajadores y compañías. Las condiciones de estos

¹² Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos.

planes se fijan mediante negociación colectiva y el empleado aporta aproximadamente un tercio del capital, el resto, corre a cargo de la empresa.

- Por último, nos encontramos con un sistema que cuenta con los ahorros privados, que son totalmente voluntarios e incluyen numerosas ventajas fiscales, al igual que en España. Estos planes tienen mucho menos éxito que en nuestro país debido a que buena parte del ahorro para la jubilación se canaliza a través de los planes de empresa.

- ¹³Francia:

El sistema francés de pensiones es muy parecido a español. Este consta con un sistema de reparto que incluye una pensión mínima contributiva de hasta 50% de la renta media de los 25 años cotizados y, por otro lado, añade una pensión complementaria que gestiona sindicatos y patronales. Los franceses también pueden acceder de forma voluntaria a sistema de pensiones privados y otros instrumentos de ahorros.

- ¹⁴Suecia:

Este sistema es bastante diferente al anterior, el cual, está orientado básicamente a la inversión. Como en España, el estado destina parte de la nómina de los trabajadores a su jubilación, pero la diferencia es que los suecos pueden elegir donde invertir ese dinero.

El estado, en este caso, pone a disposición de los ciudadanos varias alternativas de fondos en los que poner ese dinero de la jubilación y el fondo soberano sueco es uno de ellos. Pero este fondo sueco, es la última alternativa, ir a este fondo, siempre y cuando el trabajador no escoja ninguna de las otras alternativas.

¹³ Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos.

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos.

- **Garantipension:** Es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite. Se financia vía impuestos.
- **Inkonstpension:** Se financia mediante contribuciones de empresas y trabajadores (un 16% del salario). Consiste en el modelo de reparto basado en cuentas nocionales descrito anteriormente. Las contribuciones financian las prestaciones y las aportaciones a la cuenta individual se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios, pero con un mecanismo de ajuste automático: se reduce el tipo de revalorización si se estima que el activo del sistema será inferior a su pasivo, para salvaguardar la estabilidad de este.
- **Premiepension:** También se financia con contribuciones de empresas y trabajadores (2,5% del salario). En este caso, se trata de un sistema de capitalización en el que los trabajadores pueden aportar a diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades privadas. La tasa de cobertura de estos planes de empleo es muy alta, alcanzando a más del 90% de los trabajadores

En Suecia se esfuerzan en ofrecer buenos resultados en los fondos de inversión y con ello, conseguir una gestión eficiente. A diferencia de España, que la gran parte, al no tener competencia, se suele destinar a intentar saldar la deuda pública nacional.

Esta buena gestión de los suecos, a provocado que este sea uno de lo mejores fondos, y con ello, ha conseguido lograr que el país consiga tener una de las mejores posiciones financieras.

- ¹⁵Noruega:

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos.

Noruega al igual que Suecia, es otro país que destaca en el tema de pensiones. Este país al igual que en España, se resta el 18% del salario, la cual destina a construir la pensión de jubilación. La cuantía de la pensión dependerá de los años trabajados, salario, esperanza de vida del país.

Otra de las ventajas que tiene este país, es que permite cobrar la pensión y trabajar al mismo tiempo. Esto, puede ser un arma de doble filo debido a que retrasa la entrada al trabajo.

A pesar de esto, hay varias diferencias:

- Los sistemas de previsión empresarial son mucho mas habituales.
- Como se gestiona e invierte en fondo soberano noruego, que ha sabido diversificar sus inversiones desde el petróleo hacia otro sector.

- ¹⁶Austria:

En el caso de Austria se hará referencia a “la mochila austriaca”, que es un sistema individual de indemnización por despido que funciona actualmente en Austria. El origen del concepto, como bien nos dice el nombre, lo encontramos en Austria, cuyo país presentaba un mercado laboral muy rígido, muy similar al español. En el año 2003, hubo un gran acuerdo entre partidos políticos que provoco una reforma laboral. El objetivo que esto tenia era flexibilizar el despido para facilitar la contratación. Desde que nació la mochila austriaca, Austria, no tiene indemnización por despido.

Cada empleado dispone de un fondo de capitalización individual en el que el empresario va depositando un porcentaje del salario bruto del empleado. Concretamente, la aportación del empresario ronda el 1,53% del salario bruto del trabajador.

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos.

La mochila austriaca, funciona de la siguiente manera: las empresas crean un fondo, denominado mochila, para cada trabajador y va aportando dinero cada mes. De esta forma, el empleado puede utilizar ese dinero en caso de que este, sea despedido, se le acabe el contrato o una vez se jubile. También es cierto, que, con este método, desaparecen las indemnizaciones por despido (pero no el subsidio por desempleo).

En este caso, si una empresa desea despedir al trabajador, puede hacerlo, sin dar explicaciones y pagando 0 euros. Pero, el trabajador en estos casos no se queda desprotegido, ya que puede utilizar el dinero que este tiene acumulado en su “mochila”. Con esta reforma laboral, encontramos como resultado que Austria tiene una de las tasas de paro mas bajas de la Unión Europea (5,6% de paro en el año 2020) y prácticamente observamos como no existen los contratos temporales.

A pesar del libre despido, casi todo el mundo tiene un trabajo estable en ese país.

Entre los beneficios de este método se encuentran: la mejora de la movilidad laboral en las empresas; que los trabajadores podrían dejar de trabajar para poder dedicarse a su vida personal durante un periodo de tiempo contando con unos ahorros; que cada empleado podría decidir su edad de jubilación. Además, desaparecería un gran número contratos que ahora mismo se consideran abusivos para el trabajador. Al no existir la indemnización por despido a las empresas les daría igual cómo contratar.

Por el contrario, entre los inconvenientes de este método podemos destacar que la implantación de esta solución requeriría de aportaciones de las empresas, mas allá de las que estas ya hacen a la Seguridad Social. Para sindicatos y otros agentes sociales, la implantación de la mochila austriaca estaría camuflando los planes de pensiones frente a la prestación actual. Además, podría aumentar la inestabilidad laboral de los empleados. Como las empresas pueden despedir a coste cero, podrán ajustar sus plantillas en cualquier momento. Otro de los inconvenientes sería la incertidumbre sobre quién cotiza en la mochila. Si lo hace la empresa, supondría un coste laboral más para ella. Y si lo hace el trabajador, sería a cambio de reducir su salario neto por el importe de la cotización.

3.2. Los sistemas de pensiones en países no europeos

- ¹⁷Estados Unidos:

Esto es un país, que en cuanto a pensiones se refiere, lo mejor es velar por si mismo y no depender del Estado, debido a que no hay apenas ayuda.

La ayuda que se recibe es muy básica, y no es para na realista pensar que se puede vivir de ella.

Ante esto, ahorrar para la pensión de los estadounidenses es prácticamente una obligación.

Para ellos, cuentan con las ayudas que el empleado elige como quiere invertir ese dinero dentro de las opciones de la empresa. La mayoría de las empresas cuenta con un programa de incentivos en los que igualan la aportación adicional del trabajador.

Esto quiere decir, si tu al plan quieres añadir 100 euros, la empresa añadirá otros 100.

- Japón:

Japón es uno de los países mas similares a España, en cuanto a evolución demográfica se refiere. Una población cada vez mas envejecida donde cada vez menos trabajadores deben pagar mas pensiones.

El sistema de pensiones japonés cuenta con diversas categorías para intentar afrontar este problema:

- Autónomos, trabajadores forestales, pesqueros, agricultores y desempleados.
- Empleados de las empresas inscritos en el seguro de pensiones para empleados.
- Cónyuges dependientes de los anteriores mencionados.

¹⁷ - Anónimo, grupo ING: “No todos son iguales: así son los sistemas de pensiones en los países más desarrollados del mundo”, artículo de En Naranja, 25.06.2019.

Los dos primeros mencionados, tienen derechos a la pensión nacional de jubilación, la cual, es la pensión pública mínima.

Los segundos, tienen la pensión mínima mas la pensión de jubilación para asalariados, a la cual, pueden acceder a los 65 años con una cotización mínima de 10 años.

A las dos pensiones mencionadas, se lo sumaria, la pensión privada a través de los planes de pensiones de las empresas, planes nacionales de pensiones para autónomos y los planes de pensiones definidos, los cuales, serian los planes privados.

- ¹⁸ **Australia:**

Este sistema, a diferencia de los mencionados anteriormente, obligada a todas las empresas a tener sistemas de capitalización para la jubilación de sus trabajadores. Estos sistemas de jubilación suponen el 9% del salario de los trabajadores, cuyo dinero, será destinado por parte de la empresa a los fondos de pensiones del país. Solo, quienes no hayan generado ahorro privado suficiente, recibirán la pensión pública, la cual, tiene una cantidad del 28% del salario medio. A esto añadir, que los australianos, al menos un 20% de estos, invierten por su cuenta en algún sistema privado.

4. CÓMO MEJORAR EL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES

Algunas de las propuestas de mejora que pueden plantearse para intentar que el sistema de pensiones español sea sostenible son las siguientes:

- Más ahorro complementario: compensar la reducción de la pensión media sobre el salario medio con mas ahorro (como en Suecia, UK, etc.).

¹⁸ - Anónimo, grupo ING: “No todos son iguales: así son los sistemas de pensiones en los países más desarrollados del mundo”, artículo de En Naranja, 25.06.2019.

- Reformas estructurales que disminuyan la tasa de desempleo, aumenten la tasa de actividad y de empleo, la productividad y los salarios: pensiones mayores, aunque disminuya la tasa de beneficio.
- Aumentar la presión fiscal para evitar la caída de la tasa de beneficio: mas impuestos o menos gasto publico en otras partidas presupuestarias.
- Mantener las reformas introducidas en los años 2011 y 2013, permitiendo reformas laborales en consideración con los cambios producidos en la población.
- Introducir nuevas medidas graduales que aumenten la contributividad y eficiencia del sistema, al tiempo que aseguren la sostenibilidad y suficiencia.
- Sustituir las reducciones de cuota por otras políticas de empleo, convergencia de los regímenes especiales al régimen general, compatibilizar pensión con trabajo al 100%, edad de jubilación flexible por encima de un mínimo creciente, adaptar pensiones de supervivencia a los cambios sociales y demográficos y lucha contra el fraude.
- Sistema de pensiones mixtos.
- Incrementar la productividad, para intentar modificar los sueldos mileuristas.
- Cotizar de los robots y nuevas tecnologías, que quitan el trabajo humano por trabajo motorizado.

5. CONCLUSIONES

Para concluir con este trabajo, hemos de decir que la Seguridad Social en España, tienen un papel muy importante en nuestra economía y bienestar a pesar de sus dificultades para conseguir llevarlas a cabo.

Tiene una gran importancia para conseguir prevenir la pobreza, ayuda a las personas que necesiten ayuda en determinados momentos (paro, pensiones...)

La Seguridad Social, ha tenido unas series de cambios desde el siglo XX, concretamente, desde el año 1940 en adelante, principalmente, al finalizar la Guerra Civil española. El

problema es que, con la Seguridad Social, no siempre se ha tenido buenos resultados y nos hemos encontrados con numerosos conflictos sociales. Actualmente, con el gran envejecimiento de la población y la baja tasa de empleo en los jóvenes, nos encontramos ante un gran debate político – social.

En la sociedad, hay dos grandes cambios que han afectado mucho al sistema de Seguridad Social español, que es el envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mundo laboral. Esto ha sido lo que mas ha dañado el sistema de Seguridad Social, debido a que nos encontramos en una sociedad muy cambiante y que actualmente sufre de una violenta aceleración de envejecimiento de la población.

Este es un grave problema, que pone en jaque la financiación de las pensiones futuras. Además, muchas familias, podemos observar como hay una reducción de la unidad familiar, debido a la dificultad para encontrar un trabajo estable. Estos problemas, no deberían darse en un territorio desarrollado, como puede ser España.

Actualmente los puestos de trabajo en España son cada vez mas escasos desde la fuerte crisis del 2008. En la actualidad nos encontramos con 1.647.503 parados y 2.263.125 paradas. Esto provoca que haya familias enteras en situaciones de gran necesidad y pobreza infantil en un país desarrollado.

Las consecuencias de esta pobreza son:

- Regresos a las casas de familiares.
- Mucho alquiler por miedo a hipotecarse. (Consecuencias: aumento de los alquileres, llegando a cifras desorbitadas).
- Pensiones mínimas haciéndose cargo del alimento de sus hijos y nietos
-

6. BIBLIOGRAFÍA

- RUIZ, J.: *Los orígenes de la jubilación y las pensiones, pensando en el futuro*, 15 de marzo 2019.
- GALA VALLEJO, C.: *Sistema de Seguridad Social en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MACARRON, A.: “El origen de las pensiones y como un gran invento paso a ser dolor de cabeza”, *artículo de La Información*, 31.01.2021.
- VELARDE, G.: “La brecha salarial resta 18.700 millo es para pensiones al año”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 31 marzo 2020.
- Disponible en el INE. https://www.ign.es/espmmap/graficos_poblacion_bach/Pob_Graf_05.htm
- Anónimo, grupo ING: “No todos son iguales: así son los sistemas de pensiones en los países más desarrollados del mundo”, *artículo de En Naranja*, 25.06.2019.
- Anónimo: “Sistema de pensiones en España y tasa de reemplazo”, *Pensions at a glance 2019: OECD AND G20 INDICATORS*, 27.11.2019
- Hernandez de Cos, P y Ramos.R: “El sistema público de pensiones en España”, *Dialnet*, 2013.
- Martínez-Aldama Hervás, A.: “Sistema de pensiones”, *Dialnet*, 2015.
- García Díaz, MA.: “Situación actual y perspectiva del sistema publico español de pensiones”, *Dialnet*, 2019.
- Cordero, S.: “Las 20 recomendaciones que ha aprobado el Pacto de Toledo para reformar las pensiones”, *elplural*, 27.10.2020

7. WEBS CONSULTADAS

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. www.seg.social.es
- Instituto Nacional de Estadística – INE (2020): indicadores demográficos básicos. Tasas de natalidad y fecundidad. <https://www.ine.es>

- Instituto Nacional de Estadística – INE (2020) Notas de prensa: “Cifras de Población a 1 de enero de 2020. Estadísticas de Migraciones” 30 de junio 2020.
<https://www.ine.es>
- BOE. Constitución 1931.
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/344/A01578-01588.pdf>