

# MEMORIA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

¿Es viable el sistema público de pensiones español?

Is the Spanish public pension system viable?

Ortega Cabrera, Samuel

Trujillo Cano, Celia Navil

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Curso académico: 2020-2021

Convocatoria Junio

Tutor: Baéz García, Javier

## RESUMEN

Disfrutar una vejez digna se ha convertido en uno de los principales objetivos de todo trabajador, por ello, se precisa un sistema de pensiones sostenible. El propósito de este trabajo es elaborar una revisión bibliográfica del sistema de pensiones español, a partir de un análisis descriptivo para detectar sus posibles deficiencias y descubrir de qué manera se ha visto afectado por la crisis económica del 2008. En este sentido, se estudiarán las modificaciones existentes en el mercado laboral español, para conocer si existe vinculación entre ambos. Estará fundamentado en fuentes estadísticas secundarias. Se ha llegado a la conclusión de que el sistema de pensiones se encuentra en una situación crítica. Los ingresos destinados a pensiones, provenientes del IRPF de los trabajadores, han disminuido, provocado por el descenso del número de cotizantes, por la alta tasa de paro en los años de crisis y por el auge de la devaluación salarial.

**Palabras claves:** sistema de pensiones, mercado de trabajo, devaluación salarial, cotizaciones a la Seguridad Social.

## ABSTRACT

Enjoying a dignified old age has become one of the main objectives of every worker, which is why a sustainable pension system is needed. The purpose of this paper is to carry out a literature review of the Spanish pension system, based on a descriptive analysis to detect its possible shortcomings and to discover how it has been affected by the economic crisis of 2008. In this sense, the existing changes in the Spanish labor market will be studied to find out whether there is a link between the two. It will be based on secondary statistical sources. It has been concluded that the pension system is in a critical situation. Pension income from workers' personal income tax has decreased, due to the fall in the number of contributors, the high rate of unemployment in the crisis years and the rise in wage devaluation.

**Keywords:** pension system, labor market, wage devaluation, Social Security contributions.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

RESUMEN.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MERCADO DE TRABAJO Y SISTEMAS PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	7
2.1. MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	7
2.2. SISTEMA DE PENSIONES DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	9
3. REFORMAS: MEDIDAS Y CONSECUENCIAS .....	12
3.1. REFORMA LABORAL DEL 2010 Y 2012 .....	12
3.2. REFORMA DE 2011 Y 2013 EN EL SISTEMA DE PENSIONES.....	18
4. ANÁLISIS CONJUNTO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y DEL MERCADO DE TRABAJO .....	25
5. CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	29
ANEXO DE LEGISLACIÓN.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla de porcentajes de bonificación en las pensiones por año extra trabajado..	19
2. Tabla sobre las modificaciones en la tasa de sustitución .....	19
3. Tabla de la modificación del período de cálculo de la base reguladora de la pensión .....	20
4. Tabla de modificación del del período de cálculo de la base reguladora de la pensión II .....	20
5. Tabla de modificación de la edad de jubilación .....	21
6. Tabla de modificaciones de la jubilación anticipada I .....	21
7. Tabla de modificaciones de la jubilación anticipada II .....	22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico de la tasa de paro de la población menor a 25 años, 4T .....	7
2. Gráfico de la tasa de paro de la población mayor de 55 años, 4T.....	8
3. Gráfico sobre la tasa de paro de la población entre 25 y 55 años, 4T .....	8
4. Gráfico de la esperanza de vida a partir de los 65 años (en números de años) .....	9
5. Gráfico de la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (en millones de euros) .....	11
6. Gráfico sobre la renta anual neta media de los hogares españoles (en €).....	16
7. Gráfico de personas afectadas por despidos colectivos (valores absolutos).....	17
8. Gráfico de las personas afectadas por suspensión de contratos (valores absolutos).....	17
9. Gráfico de la pirámide población española, año 2018.....	18
10. Gráfico de la variación anual del IPC en España.....	23
11. Gráfico de la evolución del gasto en pensiones en España.....	26

## 1. INTRODUCCIÓN

En 2008, comenzó una crisis financiera a nivel mundial, desencadenada por el estallido de la burbuja inmobiliaria. España fue uno de los países de la Unión Europea (UE) más perjudicado, debido, fundamentalmente, a la composición de su estructura económica. La economía española se sustenta en el sector servicios, el cual representaba un 63,50% del Producto Interior Bruto (PIB) en 2008 e incrementándose hasta un 67,87% en 2019. Asimismo, la construcción representaba un 40% del PIB en el comienzo de la crisis (Vidal, 2008).

Sucesivamente, la crisis empezó a evidenciarse y a provocar las primeras consecuencias: falta de liquidez en las empresas, en el sector bancario y en los hogares. Por ello, el Estado español tuvo que acudir al rescate de la economía, inyectando enormes sumas de dinero (Casais, 2011). El avance de la crisis se ralentizó en los primeros años, pero no se consiguió paralizar los problemas de fondo que poseía España: alta tasa de desempleo, elevada temporalidad en el empleo, precariedad laboral, envejecimiento poblacional, descenso de la natalidad, escasos ingresos en la Seguridad Social destinados a las pensiones, etc.

Por consiguiente, en este trabajo de investigación se quiere indagar en los problemas estructurales que posee el país. En concreto, se desea conocer si el sistema público de pensiones es viable en el medio y largo plazo y por qué. Para ello, se analizarán las políticas públicas aprobadas en materia laboral, con el propósito de detectar las posibles relaciones entre ambos, de igual manera, se estudiará la composición y las reformas del sistema de pensiones.

El objetivo de este trabajo es realizar una revisión bibliográfica a partir de un análisis descriptivo basado en fuentes estadísticas secundarias, para comprender el funcionamiento del sistema público de pensiones y del mercado laboral español, y analizar las posibles vinculaciones existentes entre ellos.

A lo largo de este informe, se presenta, en primer lugar, el contexto histórico del mercado de trabajo y del sistema de pensiones español, haciendo hincapié en el periodo 2008-2019. A continuación, se explicarán las principales reformas aprobadas en dicho periodo en el marco laboral y del sistema de pensiones, luego, un siguiente apartado, donde se mostrarán las diferentes relaciones detectadas entre el mercado laboral y el sistema de pensiones. Y, para finalizar, un apartado con las conclusiones obtenidas.

## 2. MERCADO DE TRABAJO Y SISTEMAS PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

### 2.1. MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

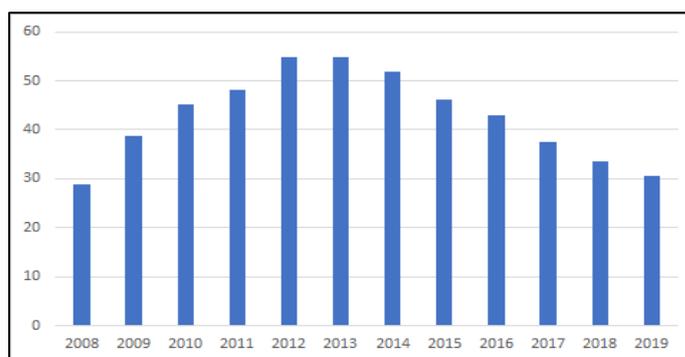
España, tradicionalmente, ha sido un país dedicado a sectores muy volátiles y de baja productividad, como ha sido el turismo y la construcción. Por eso, en épocas de bonanza económica aumenta el empleo y en etapas de recesión se produce un ascenso del desempleo. En la recesión económica del 2008, la construcción fue el sector donde arrancó la destrucción de empleo, pero la crisis en dicho sector acabó arrastrando al resto de la economía española por los problemas posteriores en el sistema financiero internacional (García, 2011).

Para comprender la grave situación en la que se encuentra inmersa el mercado de trabajo español, se puede analizar las cifras de paro y empleo; se pasó de casi 1,8 millones en el 2007 a casi 4,6 millones de parados a finales del 2010. El volumen de ocupados partía en 2006 de casi 20 millones de personas de ocupados, alcanzando la cifra más baja en el 2013, rozando los 17 millones de ocupados (Instituto Nacional de Estadística). La destrucción de empleo se ha concentrado en los trabajadores con menor nivel de cualificación, con menor protección laboral (contratos temporales) y, por tanto, empleados con menores salarios.

Fundamentalmente, los sectores con alta intensidad de mano de obra fueron los más castigados por la masiva destrucción de empleo: la construcción y el sector servicios (Syndex Consultores Ibérica, 2008). Tal y como se muestra en los gráficos 1, 2 y 3, dicha destrucción de empleo no ha seguido un patrón homogéneo entre sexos ni entre grupos poblacionales (menores de 25 años; entre 25 y 55 años; mayores de 55 años). Los jóvenes y las mujeres son los grupos poblacionales que más se han visto afectados por la drástica reducción de empleo que ha habido desde el comienzo de la crisis.

Por un lado, la tasa de paro juvenil es sumamente preocupante para el escenario laboral español. Se trata de una población joven precarizada laboralmente, sumidos en contratos temporales, en prácticas y de formación, con salarios bajos y con jornadas laborales a tiempo parcial.

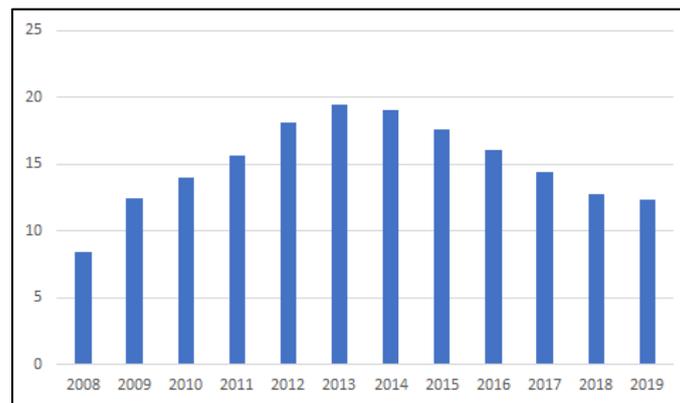
#### 1. Gráfico de la tasa de paro de la población menor a 25 años, 4T



Fuente: Elaboración propia con datos del INE sobre las tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidades autónomas (INE, 2009-2019, 4T).

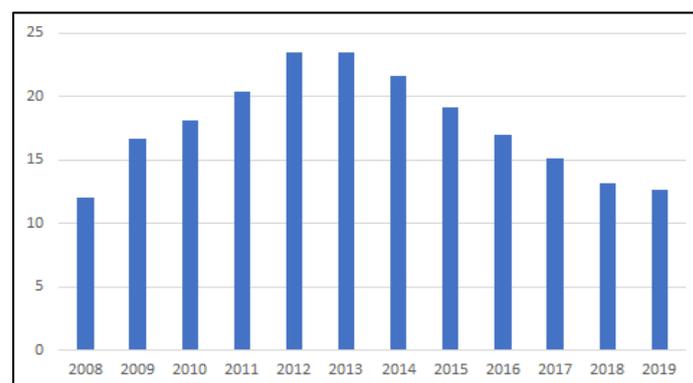
Por otro lado, las mujeres, históricamente, han tenido dificultades para incorporarse al mercado laboral debido a la conciliación familiar, y cuando se introducen, pasan a ocupar puestos de trabajos con baja remuneración y cualificación y, por ende, con contratos temporales. Esta situación se ha visto agravada aún más a partir del 2008 con la destrucción masiva de empleo, que ha dado lugar a “empleos con salarios más bajos y de gran rotación, lo que perjudica más a las mujeres que a los hombres, ya que el colectivo femenino es más sensible a las fluctuaciones de la economía” (Millán, Santos y Pérez, 2015, p. 11).

## 2. Gráfico de la tasa de paro de la población mayor de 55 años, 4T



Fuente: Elaboración propia con datos del INE sobre las tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidades autónomas (INE, 2009-2019, 4T).

## 3. Gráfico sobre la tasa de paro de la población entre 25 y 55 años, 4T



Fuente: Elaboración propia con datos del INE sobre las tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidades autónomas (INE, 2009-2019, 4T).

En este contexto de elevada tasa de paro, España no ha optado por reconstruir su economía hacia sectores menos volátiles, sino que se ha decantado por la vía de la flexibilidad interna (redistribución de la mano de obra dentro de la propia empresa) y externa. Es por ello, que se ha instaurado en España una aceptación de la temporalidad y un debilitamiento de la negociación colectiva y, en consecuencia, trabajadores con mayor inseguridad laboral y con condiciones laborales precarias (Rodríguez y Vicent, 2014).

Por consiguiente de lo explicado anteriormente, se instauró en la sociedad española un miedo globalizado a no encontrar un puesto de trabajo. La población empezó a aceptar trabajos muy precarios (con salarios bajos y pocas horas), sobre todo, por las necesidades económicas en las que estaba sumergida España en ese momento.

A su vez, otro efecto negativo de esta situación ha sido el descenso de la recaudación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Al haber un menor número de trabajadores por cuenta ajena, trabajadores con menores salarios y con contratos a tiempo parcial, el volumen recaudatorio por la Agencia Tributaria se ha ido mermando, lo que provoca un descenso en la recaudación de la Seguridad Social.

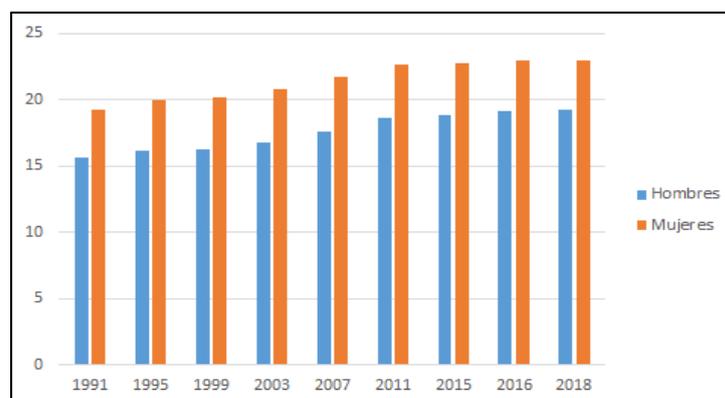
Dicho en pocas palabras, la alta tasa de desempleo en los años de crisis económica ha provocado que se hayan tomado medidas que han estado enfocadas a fomentar la flexibilidad interna y externa del mercado de trabajo español. En el siguiente epígrafe, se detalla cuáles han sido esas medidas y sus consecuencias en el mercado laboral español.

## 2.2. SISTEMA DE PENSIONES DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Con la aprobación de la Constitución Española se empezaron a hacer reformas que sustentaron el carácter proteccionista de las pensiones, a fin de asegurar el futuro de las personas mayores. Sin embargo, a partir de 1990 comienza a producirse, en España, una serie de desequilibrios sociales que hicieron tambalear las bases del sistema de pensiones, como el constante envejecimiento de la población, provocado por el ascenso de la esperanza de vida y la constante disminución de la natalidad (Mañas Sánchez, 2014).

La esperanza de vida empieza a aumentar, principalmente, por las mejoras en la calidad de vida de la población. Dicha esperanza ha aumentado desde 1992 en una media de más de veinte años en las personas del primer mundo. “En concreto, desde 1992 a 2014, la diferencia de esperanza de vida a los 65 años es de 3,2 años para los hombres y de 3,4 años para las mujeres” (Flores Carrillo, 2015 p.22), como se observa en el gráfico siguiente:

### 4. Gráfico de la esperanza de vida a partir de los 65 años (en números de años)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE de estudios sobre la evolución de la esperanza de vida en mayores de 65 años (INE, 1991-2018).

En 1993 se crea la moneda única en la UE, lo que origina un aumento estrepitoso de la inflación. El gobierno presidido por Felipe González, intentó poner solución a este problema, dejando que la peseta se apreciara, originando cuatro devaluaciones de dicha divisa entre 1992-1995. Como consecuencia, se generó un endeudamiento en las administraciones públicas y en las empresas privadas, reduciéndose el PIB un 1,1% dicho año (Pelet, 2002).

Por consiguiente, el gasto en pensiones, en porcentaje del PIB, aumentó un 2,8%, mientras que la relación existente entre afiliados a la Seguridad Social y pensionistas, disminuyó de 2,7 a 2,1, lo que fue una buena señal para el sistema de pensiones en España (Banco de España, 2010). Con la finalidad de solucionar todos estos problemas, el gobierno decidió poner en marcha una serie de reformas dentro de la estructura de la Seguridad Social, lo que dio pie a la creación del Pacto de Toledo el 6 de abril de 1995.

Este pacto nace de la voluntad de todos los partidos políticos, con la finalidad de hacer análisis, propuestas y discutir sobre cómo proteger el futuro de las pensiones en España, sobre todo, en épocas de recesión económica (Mañas, 2014). La Ley 24/1997 establece las quince recomendaciones establecidas dentro del Pacto de Toledo, entre las cuales destacan:

En primer lugar, **la separación y clarificación de las fuentes de financiación**. A partir del Pacto de Toledo, toda financiación de cualquier prestación que tenga un origen contributivo dependerá únicamente de las cotizaciones sociales y de las prestaciones no contributivas, como puede ser la sanidad (Gutiérrez Cassillas, 2018).

En segundo lugar, **la constitución de reservas**. Todos aquellos períodos de bonanza económica en los que el sistema contributivo obtenga excedentes a nivel presupuestarios serán destinados, dichos excedentes, a un Fondo de Reserva de la Seguridad Social (Ferreira Marqués, 2010).

En tercer lugar, **la edad de jubilación** deberá ser progresiva y gradual, además de flexible. Siendo esta a los 65 años, pero dando flexibilidad a los individuos de prorrogar su vida laboral a través de incentivos para dicha práctica (Ferreira Marqués, 2010).

Por último, el **reforzamiento del principio de solidaridad**. Esto es, la garantía de recibir la pensión para los cotizantes mediante el aumento de la edad máxima de permanencia, pensión de viudedad, entre otros, dentro de los baremos que permita la realidad económica en el que se encuentre el país en cada momento (Gutiérrez, 2018).

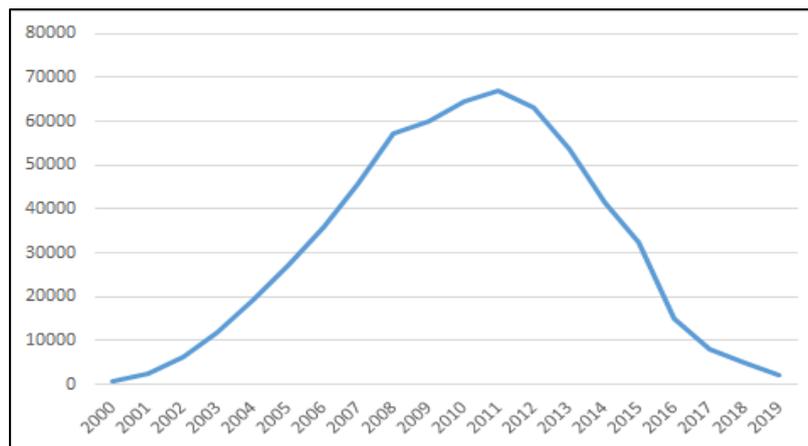
Desgraciadamente, tras un largo periodo de bonanza económica, en el año 2008, estalló una nueva crisis financiera. La recaudación destinada a las pensiones, como consecuencia de la crisis, se vio reducida considerablemente, ya que su financiación procede de la recaudación por IRPF.

España se vio más afectada que otros países vecinos, debido a que el 10% de su PIB pertenecía en el 2007 al sector de la construcción, sufriendo una reducción del 5,1% hasta 2014. En consecuencia, disminuyó el número de cotizantes, debido al potencial aumento de la tasa de paro.

Disminuyó en siete años más de un 38%, lo que originó una menor recaudación de IRPF, por ende, menores ingresos destinados a las pensiones.

En detrimento, se puso en peligro la sostenibilidad de las pensiones en el corto-medio plazo, pues, se tuvo que hacer uso del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. En 2012, se retiró más de 7.000 millones de euros de los casi 67.000 millones que poseía, cifra que iría aumentando a lo largo de los años hasta llegar a 2019, momento en el que el fondo se encontró en solo 2.153 millones de euros, siendo la reducción de casi el 97% en tan solo ocho años, como se puede observar en el gráfico 5 (Sánchez Fouce, 2016).

### 5. Gráfico de la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (en millones de euros)



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (Informe a las Cortes Generales, 2000-2019).

Son estos sucesos los responsables de la aprobación de la reforma del sistema de pensiones del año 2011 y 2013. En la primera se modificaron elementos paramétricos (edad de jubilación, años cotizados, etc.), mientras que la segunda se encargaba de cambios en medidas estructurales (introducción del Factor de Sostenibilidad e Índice de Revalorización).

A modo de conclusión, el sistema de pensiones se ha visto afectado por diferentes cambios, tanto coyunturales como estructurales, producidos en España: el constante envejecimiento de la población, la reducción del número de ocupados por las altas tasas de paro y la reducción drástica del Fondo de Reserva, entre otros. En el siguiente apartado, se profundizará sobre las distintas medidas adoptadas por el gobierno para paliar estas soluciones, como son, las actualizaciones del Pacto de Toledo y las reformas de pensiones de 2011 y 2013.

### 3. REFORMAS: MEDIDAS Y CONSECUENCIAS

#### 3.1. REFORMA LABORAL DEL 2010 Y 2012

Si se realiza un análisis histórico del mercado del trabajo en España, se observa como la política laboral ha sido uno de los fracasos de la democracia en España. El camino seguido en las distintas reformas laborales ha estado enfocado a facilitar el despido, aumentar la temporalidad y a endurecer la negociación colectiva (Vilar Rodríguez, 2012).

Con el estallido de la crisis económica del 2008, comienza una época de desempleo masivo y de elevado índice de temporalidad, por eso, surge la necesidad de aprobar un nuevo marco normativo laboral. En consecuencia, en 2010, se aprueba una nueva reforma laboral por medio de la Ley 35/2010. Sin embargo, llegó de forma tardía, pues, como advirtió la Unión Europea en 2008, en los países en los que no se haya intervenido de manera directa para salvaguardar el empleo durante épocas de crisis, es donde más severa será la crisis económica, como fue el caso de España (Ojeda y Gutiérrez, 2012).

Tal y como se establece en el preámbulo de la Ley 35/2010, la reforma tiene el propósito de reducir el desempleo y aumentar la productividad de la economía española. Por ello, entra a corregir la dualidad del mercado laboral español, por medio de fomentar la estabilidad en el empleo e incrementar la flexibilidad interna de las empresas. Así pues, se pretendía impulsar la creación de empleo estable y de calidad, en reforzar las medidas de reducción temporal de la jornada laboral, como mecanismo para mantener el empleo y, por último, aumentar las oportunidades de las personas desempleadas.

En primer lugar, se implementaron medidas para favorecer la **flexibilidad interna negociada en las empresas**. Las organizaciones empresariales podrán acordar modificaciones de las condiciones laborales de sus empleados cuando certifiquen motivos económicos, organizativos o de producción. Dichas modificaciones afectan a la jornada laboral, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y al sistema de trabajo y rendimiento.

Además, se fomenta la aplicación de la reducción de jornada como mecanismo para salvaguardar el empleo en la época de crisis económica. Dicha reducción podría oscilar entre un 10-70% de la jornada laboral del trabajador, sin un límite temporal máximo para no poder llevarla a cabo. Esta reducción conlleva aparejada la obtención de la prestación por desempleo por la parte proporcional a la reducción de jornada efectiva, pero, para ello, dicha reducción se tiene que tramitar por vía un ERE (expediente de regulación de empleo). Su aplicación se incentivó mediante el incremento de la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes, pudiendo llegar a ser de un 80% de dichas cuotas.

En segundo lugar, con el propósito de **fomentar el empleo juvenil**, se producen modificaciones en las condiciones laborales del contrato en prácticas y del contrato para la formación.

Con referencia al contrato en prácticas, La Ley 35/2010 determina un aumento en el número de títulos que permiten optar por este tipo de contratos. A su vez, se amplía de cuatro a cinco años, contados desde la terminación de la formación, para poder ser contratado bajo esta modalidad, ampliándose de seis a siete años cuando se trate de trabajadores con discapacidades. Ahora bien, ante los posibles abusos de esta modalidad contractual, se estableció una serie de limitaciones: un trabajador no podrá estar sujeto a esta modalidad contractual en la misma o en distinta empresa por un periodo superior a dos años, incluso aunque se trate de distinta titulación, y, tampoco se podrá realizar este tipo de contratos a personas que hayan obtenido la titulación mediante un contrato para la formación con fecha anterior a la posible contratación.

Por lo que respecta al contrato para la formación, será aplicable a personas sin titulación o certificado profesional menos de 25 años. Las empresas se podrán acoger a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, a las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, con el único requisito de que el trabajador contratado bajo esta modalidad, no puede ser en sustitución de un trabajador fijo.

Para concluir, se introdujeron **bonificaciones a la contratación**, mediante una rebaja e incluso exenciones en el pago de las cuotas a la seguridad social para el empresario, ampliándose el número de colectivos beneficiarios.

Los destinatarios principales de esta medida de fomento del empleo, son los jóvenes, entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad, mayores de 55 años, personas discapacitadas, víctimas de violencia de género y trabajadores en situación de exclusión social. Para ello, se debe estar inscrito en la Oficina Pública de Empleo, al menos, doce de los dieciocho meses anteriores a la fecha en que se produzca la contratación.

Se implantaron una serie de requisitos para las empresas que se beneficien de la bonificación; las nuevas contrataciones deben implicar un aumento del número de la plantilla fija y se tendrá que mantener el empleo durante el período que dure la bonificación. En caso de incumplimiento, la empresa tendrá la obligación de convertir en indefinido en el plazo de dos meses al trabajador.

En pocas palabras, las medidas estuvieron enfocadas principalmente en debilitar la negociación colectiva e incentivar la contratación mediante bonificaciones.

Con lo que respecta al primer aspecto, la reforma del 2010 pretendía entrar de lleno en la negociación colectiva, pero lo que se planteó fue insuficiente y, en 2011, mediante un decreto-ley, se reforma dicho modelo de negociación colectiva (Rodríguez y Vicent, 2014).

En lo referente a los incentivos a la contratación, La Ley 35/2010 centró la atención principalmente en las bonificaciones destinadas a los empresarios como mecanismo para fomentar la contratación. Por tanto, se trató de atajar el problema del desempleo con una medida coyuntural, en vez de enfocarlo desde una solución mixta. Esto es, incentivar la contratación con bonificaciones, pero, a su vez, invertir en la formación de los trabajadores potenciales. Con la

finalidad de adaptarlos a las condiciones de la demanda e ir convirtiendo la mano de obra española en cualificada y especializada, pudiendo, a su vez, asumir la transformación hacia sectores menos volátiles que el terciario, como es el sector industrial.

En 2012, con la entrada del nuevo gobierno conservador, presidido por Mariano Rajoy, se aprueba un nuevo marco de legislación laboral, regulado por el Real Decreto-Ley 3/2012. La elaboración de esta nueva normativa no contó con un periodo de diálogo social, no se abrió un tiempo previo de consultas, ni de información a las organizaciones sindicales y empresarial para que se debatieran los objetivos, el contenido y las medidas contenidas en el Real Decreto. Así pues, la elaboración de la reforma se realizó de forma unilateral por parte del gobierno y, finalmente, solo contó con el apoyo público de la patronal (Cruz, 2012).

Esta reforma laboral tiene como objetivo la flexiseguridad, esto es, disponer de la flexibilidad necesaria para atender a los intereses del sector empresarial y seguridad para proteger los intereses de los trabajadores (Cruz, 2010).

A continuación se mencionan las principales medidas recogidas en este reglamento:

En primer lugar, para **fomentar la empleabilidad de los trabajadores** se recogen tres medidas esencialmente: la ampliación de las funciones desempeñadas por las empresas de trabajo temporal, el derecho de los trabajadores a la formación permanente y modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la formación continua, por ello, se impone a las empresas la obligación de ofrecer un crédito de horas determinadas para la formación, en concreto, 20 horas al año.

La modificación más significativa y polémica, en materia de contrato para la formación y el aprendizaje, es la permisividad de recontractación del mismo trabajador en la misma empresa bajo esta modalidad contractual.

En segundo lugar, con el propósito de **fomentar la estabilidad en el empleo**, se creó el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores. Esta nueva modalidad contractual se puede celebrar en empresas de menos de 50 trabajadores, con un período de prueba de un año, además de un amplio abanico de incentivos económicos, con el requisito de mantener el empleo durante tres años.

El RDL 3/2012 sigue manteniendo las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la transformación de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, con la finalidad de incentivar la contratación indefinida. A su vez, se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante un periodo de tiempo superior a 24 meses (Ortiz, 2013).

En tercer lugar, se llevaron a cabo **medidas para favorecer la flexibilidad interna** en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

Se permite la distribución irregular de un 5% de la jornada laboral a lo largo del año, cuando los convenios colectivos no abordan este aspecto. De igual forma, se eliminan las restricciones existentes previamente a las que estaba sujeta la movilidad funcional.

El empresario podrá realizar la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Este proceso se iniciará mediante la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura de un proceso de diálogo con los sindicatos de una duración inferior a 15 días. Con la aprobación de esta nueva normativa, desaparece la autorización administrativa, salvo que sea por una situación de fuerza mayor.

Con respecto a la negociación colectiva, se alude a la posibilidad de descuelgue en material salarial, en tiempo de trabajo, en remuneraciones, en el sistemas de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se está haciendo referencia a la permisividad que se le da al empresario a aplicar unas condiciones laborales distintas a las que establece el convenio colectivo, es decir, una reducción de los derechos reflejados en dicho convenio. Además, en esta nueva normativa, se da prioridad aplicativa a las condiciones laborales establecidas en un convenio de empresa frente a los convenios sectoriales.

En último lugar, se aprobaron medidas para **fomentar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral**, fundamentalmente, se centra en el despido por causas empresariales.

Se elimina, con carácter general, la autorización administrativa para los despidos colectivos y el procedimiento se centra en la negociación y en el plan de recolocación para aquellas empresas que despiden más de 100 trabajadores. Así pues, se amplía el número de causas justificativas para realizar despidos económicos.

Por lo que atañe a los despidos improcedentes, se suprimen los salarios de tramitación para permitir a la empresa defender la procedencia del despido. Se está hablando de los salarios que dejan de recibir los trabajadores desde el momento en que son despedidos hasta que los tribunales fallen estableciendo que el despido fue improcedente o nulo, teniendo la empresa que readmitir a dicho trabajador.

Se reduce la indemnización por despido improcedente a 33 días por año de antigüedad con un máximo de 24 mensualidades para los contratos nuevos. Para los contratos anteriores a 12 de febrero del 2012 (fecha de aprobación de esta nueva normativa) se establece un sistema doble; 45 días con un máximo de 42 meses para los servicios prestados con anterioridad a dicha fecha y 33 días con un máximo de 24 meses para los servicios prestados a partir del 12 de febrero del 2012.

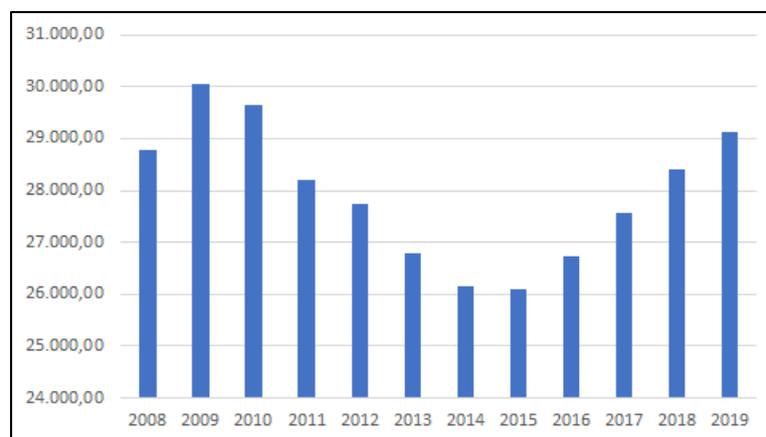
La reforma laboral del 2012 ha introducido una nueva concepción de las relaciones laborales entre trabajador y empresario de las que se conocían anteriormente.

Con la entrada en vigor de este RDL 3/2012 se fomenta la posibilidad de que los empresarios puedan modificar las condiciones laborales de forma unilateral. De esta manera, las relaciones laborales empiezan a ser cada vez más individualizadas, lo que desencadena en una mayor vulnerabilidad del trabajador (Ortiz, 2013). Esto es debido al empujón que le da la reforma laboral a la flexibilidad interna, esto es, a la capacidad que tiene la empresa para modificar la organización interna del trabajo (salarios, horarios, funciones...) para hacer frente a cambios económicos, organizativos o productivos.

Siguiendo con la misma visión, se produce un debilitamiento de la negociación colectiva, puesto que el sector empresarial puede realizar modificaciones en las condiciones de trabajo sin buscar el consenso con los agentes sindicales. Además, se da prioridad a los convenios de empresa frente a los convenios colectivos del sector, por ende, un empresario puede aprobar su propio convenio colectivo frente al sector, lo que sitúa al trabajador en una situación vulnerable, incluso pudiendo fijar un límite salarial inferior al del convenio colectivo (Uxó, Febrero y Bermejo, 2015). En consecuencia, se ha debilitado el peso de los convenios colectivos. En 2013, la cobertura de la negociación colectiva ha pasado de un 70% a un 47% de los asalariados. Lo que significa que más de la mitad de los trabajadores asalariados en España no tienen la red de protección de un convenio colectivo (Rodríguez y Vicent, 2014).

En detrimento de lo anterior, se produce una devaluación salarial de los trabajadores. Como se puede observar en el gráfico 6, a partir del 2010 la renta anual media de los hogares españoles, empieza un proceso de tendencia a la baja, pero no es hasta el 2012, tras la aprobación del RDL 3/2012, cuando esa disminución de la renta es más acusada.

## 6. Gráfico sobre la renta anual neta media de los hogares españoles (en €)

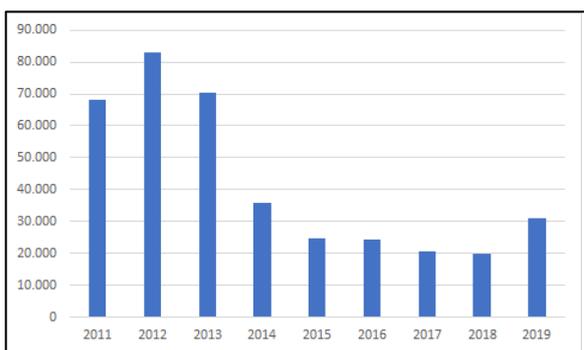


Fuente: Elaboración propia con datos del INE relativos a la renta media anual de los hogares en España (INE, 2008-2019).

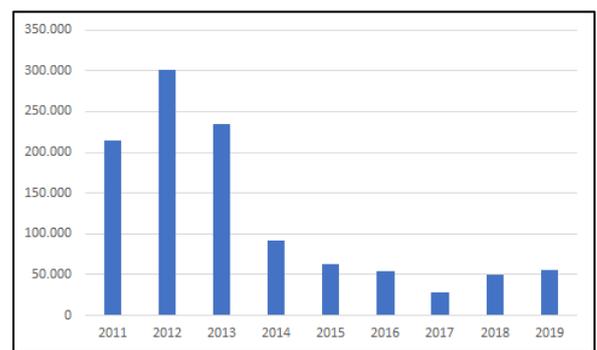
Esta reforma permite el abaratamiento del despido, tanto individuales como colectivos. En este sentido, como se observa en el gráfico 7, tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, los despidos colectivos aumentaron sustancialmente, afectando a más de 80.000 personas en 2012. Esto se

debe a que se suprime la necesaria autorización administrativa y se simplifica y generaliza las causas del despido colectivo. Asimismo, como se muestra en el gráfico 8, el número de despidos también aumentó tras la aprobación de dicha reforma, alcanzando la cifra de 300.000 personas afectadas por despidos en 2012. Tal y como se mencionó anteriormente, el gobierno optó por una reducción drástica del coste de despido improcedente, que pasa de 45 a 33 días por año, por ende, se ha reducido en una cuarta parte respecto a la anterior regulación. En consecuencia, el despido disciplinario improcedente, es decir, aquel sin justa causa, fraudulento, abusivo o contrario al ordenamiento jurídico, es, sustancialmente, más económico que con la legislación anterior (Gorelli, 2012).

**7. Gráfico de personas afectadas por despidos colectivos (valores absolutos)**



**8. Gráfico de las personas afectadas por suspensión de contratos (valores absolutos)**



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2008-2019).

El aumento de la temporalidad y de la precariedad laboral ha sido otra de las consecuencias de la reforma laboral del 2012. Aunque la temporalidad ha sido siempre uno de los rasgos más característicos del mercado de trabajo español, desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 se ha acentuado, ya que no se establecen límites a este tipo de contratación. De tal forma que, desde el 2013, más del 91% de los nuevos contratos son de carácter temporal. De igual forma, los contratos a tiempo parcial han ido en ascenso, ha aumentado en más de 10 puntos entre 2008 y 2016, de un 22,2% a un 32,3%. Por lo tanto, mezclamos ambas características, contratos temporales y a tiempo parcial, se está ante el modelo más precario del mercado laboral, siendo el que más ha aumentado desde la crisis económica (Syndex Consultores Ibérica, 2018).

En resumidas cuentas, la aprobación del RDL 3/2012 cambió las características del mercado laboral español. Se debilita la negociación colectiva, se ha acentuado la devaluación salarial, se abarata el despido y aumenta la precariedad laboral.

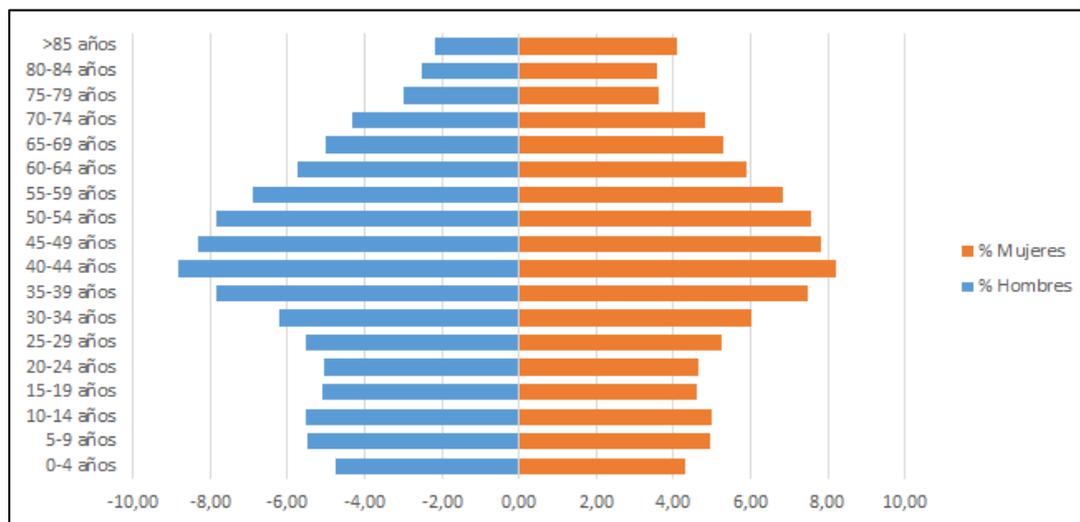
### 3.2. REFORMA DE 2011 Y 2013 EN EL SISTEMA DE PENSIONES

Tras el estallido de la burbuja inmobiliaria en 2008, España se encontraba en una situación de grave emergencia socioeconómica. La tasa de paro aumentó a tal punto, que se perdieron más del 15% de los cotizantes, a la par que casi el 10% de las cotizaciones. Mientras que, al mismo tiempo, aumentaba el gasto en pensiones durante los cinco años siguientes en casi un 30% (Zubiri, 2016).

Esto provocó que las cuentas de la Seguridad Social se desajustasen. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social, como se puede observar en el gráfico 5, disminuyó en gran cantidad en un periodo de tiempo corto. Por consiguiente, las pensiones se situaron en primer plano de la hoja de ruta del gobierno español, pues su sostenibilidad comenzaba a ponerse en duda.

De igual forma, la composición demográfica de España, tal y como muestra el gráfico 9, se encontraba en una situación de extrema preocupación. Se está hablando de una población cada vez más envejecida, debido al aumento en la esperanza de vida y a la disminución de la natalidad. A su vez, el número de residentes extranjeros era cada vez menor, por ende, no pudiendo actuar como efecto suavizador del envejecimiento y de la disminución en los nacimientos.

#### 9. Gráfico de la pirámide población española, año 2018



Fuente: Elaboración propia con datos del INE sobre la población residente en España por rango de sexo y edad (INE, 2018).

Es por ello, que se aprueba la Ley 27/2011 que regula la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta reforma se centró en modificar los factores coyunturales fundamentalmente. En concreto, las medidas más relevantes de dicha reforma son las siguientes:

Iniciando con **la ampliación voluntaria de la vida laboral**, a todos aquellos cotizantes que hayan trabajado un mínimo de 15 años, siempre y cuando, superen los 67 años o los 65 años teniendo

38 años y 9 meses cotizados. Estos serán beneficiarios de bonificaciones en sus pensiones a través de un porcentaje aplicado por año extra trabajado. A continuación se muestra una tabla con los porcentajes de bonificación mencionados:

### 1. Tabla de porcentajes de bonificación en las pensiones por año extra trabajado

Hasta 25 años cotizados	2% anual
Entre 25 y 37 años cotizados	2,75% anual
A partir de 37 años cotizados	4% anual

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

Continuando con **las modificaciones en la tasa de sustitución**. Para poder percibir el 100% de la pensión, cada individuo deberá tener un cúmulo de 37 años cotizados (antes era 35). La cantidad mínima para recibir una pensión será 15 años cotizados, pero solo se podrá obtener el 50% de la pensión que perciba el cotizante al final de su vida laboral. Dichas modificaciones se aplicarán de forma gradual, como se puede observar en la tabla 2:

### 2. Tabla sobre las modificaciones en la tasa de sustitución

2013-2019	Mes adicional entre 1-163 el 0,21% y por 83 meses siguientes el 0,19%
2020-2022	Mes adicional entre 1-106 el 0,21% y por 146 meses siguientes, el 0,19%
2023-2026	Mes adicional entre 1-49 el 0,21% y por 209 meses siguientes, el 0,19%
A partir de 2027	Mes adicional entre 1-248 el 0,19% y por 16 meses siguientes, el 0,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

En siguiente lugar, el **cálculo de la base reguladora**. Anterior a esta reforma, la base reguladora surgía del cociente de las bases de cotización del trabajador a lo largo de los 15 años directamente anteriores al mes previo a la jubilación, entre 210. Ahora, con esta nueva reforma, se calculará como el cociente de los beneficios obtenidos durante los 25 años previos al mes anterior a la jubilación entre 350. Esta nueva práctica también se aplicará progresivamente hasta 2022 como se muestra en la tabla 3.

### 3. Tabla de la modificación del período de cálculo de la base reguladora de la pensión

AÑO	NUMERADOR	DENOMINADOR
2013	192 (16 años)	224
...	Aumenta 1 cada año	Aumenta 14 cada año
2022	300 (25 años)	350

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

En aquellos casos en los que un individuo haya visto reducida su base reguladora, por estar afecto a alguna causa externa que impida poder ejercer en el mundo laboral, teniendo 55 o más años y, encontrándose en esa situación al menos 24 meses, la base reguladora se calculará como se muestra en la tabla 4.

### 4. Tabla de modificación del período de cálculo de la base reguladora de la pensión II

AÑO	NUMERADOR	DENOMINADOR
2013-2016	240 (20 años)	280
2017-2021	300 (25 años)	350

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

Continuando con la **edad de jubilación**. A partir del día 1 de enero del año 2013, pasará de 65 a 67 años, aplicándose gradualmente hasta el año 2027. Para el caso de aquellos individuos que hayan cotizado más de 38 años y 6 meses podrán optar por la jubilación a los 65 años y seguir obteniendo la prestación al completo. Aun así, seguirá siendo obligatorio el periodo mínimo de cotización de 15 años de los cuales dos deben estar dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación. En la tabla 5, se puede ver la evolución gradual de la edad de jubilación en el periodo 2013-2027.

### 5. Tabla de modificación de la edad de jubilación

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
...	Aumento de 3 meses por año	Aumenta un mes por año
	Aumento de 3 meses por año	Aumenta un mes por año
A partir de 2027	38 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 9 meses	67 años

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

Del mismo modo que sucede con la edad de jubilación, la **jubilación anticipada** sufre un atraso de dos años, pasando de los 61 a los 63 años, siendo necesario tener 33 años cotizados (antes era 30 años). A diferencia del resto de medidas, esta no se introducirá de manera gradual, sino con una aplicación directa. Sin embargo, la reforma permite la jubilación a los 61 años si se dan las siguientes circunstancias.

En primer lugar, si el fin de la vida laboral del individuo no nace de una decisión propia, es decir, es provocado por una crisis o por el decisión de la empresa, se debe estar inscrito en la Oficina de Empleo 6 meses antes de la petición. Se aplicará un porcentaje de penalización por trimestre no cotizado con referencia a la edad de jubilación oficial, como se muestra en la tabla 6:

### 6. Tabla de modificaciones de la jubilación anticipada I

Cotización menor a 38,5 años	1,875 % por trimestre
Cotización entre 38,5 años y 41,5 años	1,750% por trimestre
Cotización entre 41,5 años y 44,5 años	1,625 % por trimestre
Cotización superior a 44,5 años	1,500 % por trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

En segundo lugar, en situaciones en que el individuo decida voluntariamente optar por la jubilación anticipada, sólo podrá ser a los 63 años y teniendo cotizados los 33 años exigidos, sin contar las pagas extras y debiendo ser el importe recibido superior a la pensión mínima correspondiente a aquellos que se jubilaran a los 65 años. La siguiente tabla, número 7, muestra el esquema de penalización seguido en este caso:

### 7. Tabla de modificaciones de la jubilación anticipada II

Cotización menor a 38,5 años	2 % por trimestre
Cotización entre 38,5 años y 41,5 años	1,875% por trimestre
Cotización entre 41,5 años y 44,5 años	1,750% por trimestre
Cotización superior a 44,5 años	1,625 % por trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley 27/2011.

Por último, seguirá existiendo la opción de jubilarse a los 60 años para aquellos individuos que en 1967 tuvieron la condición de mutualista, reduciéndose la pensión un 8% por cada año o trimestre de diferencia con los 65 años.

Para terminar, el **Factor de Sostenibilidad** del sistema de la Seguridad Social es una nueva medida que se introdujo en el 2011. Su objetivo es el equilibrio en la proporción entre las contribuciones obtenidas y las prestaciones repartidas por parte del Gobierno, con el propósito de garantizar la sostenibilidad de las pensiones.

Tras la aprobación de la reforma de pensiones del 2011, la crisis seguía mermando cada vez más a la economía española: la tasa de paro aumentaba, descendía la tasa de natalidad, aumentaba la esperanza de vida. Asimismo, como se muestra en la gráfico, el Fondo de Reserva de las Pensiones estaba en una tendencia descendente, nunca vista desde su creación en el año 2000.

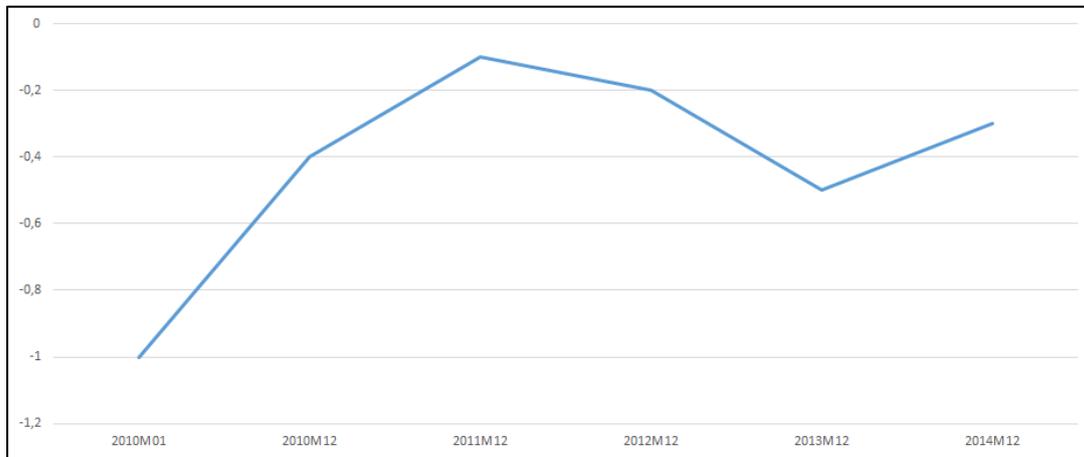
En consecuencia, el gobierno aprueba en 2013, la Ley 23/2013. Esta ley se centró en reducir los gastos en pensiones para lograr un equilibrio en las cuentas del estado. Se trató de una reforma que se adentra en las cuestiones estructurales del sistema de pensiones.

La medida más relevante que introduce esta ley, es la desvinculación de la pensión al Índice de Precios al Consumo (IPC). El IPC es una fórmula económica que permite medir cómo han variado los precios de los bienes y servicios de un país en un momento del tiempo concreto, y, así conocer la incidencia que esta variación ha tenido en el nivel de vida de la población (Economipedia, 2015).

Si el IPC es negativo, los bienes y los servicios de un país tienen un menor coste, por ende, el coste de vida de la población es menor. Como las pensiones estaban ligadas con anterioridad al

IPC, si aumenta este también se incrementará el valor de la pensión, y a la inversa. Como se puede ver en el gráfico, el valor del IPC ha ido en descenso desde el año 2011 hasta el 2013, donde ha vuelto a tomar un ritmo ascendente (BBVA, 2018).

### 10. Gráfico de la variación anual del IPC en España



Fuente: Elaboración propia con datos del INE sobre la evolución de la tasa interanual del IPC (INE, 2010-2014, M12).

Previendo que el valor de las pensiones aumentará por la subida del IPC, la reforma del 2013 ha optado por hacer un cambio, ligando la base reguladora al Índice de Revalorización. Este se aplicará a partir del 2014 en el Factor de Sostenibilidad, recogido en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado (Mañas, 2014).

Las medidas implantadas a nivel estructural en esta reforma de pensiones son:

En primer lugar, el **Factor de Sostenibilidad**, encargado de crear una relación entre la esperanza de vida de los españoles y la cantidad de pensión que percibirán en un futuro. Para poder hacer el cálculo que defina dicha cuantía, se deberá considerar los 67 años como edad de referencia y, la mortalidad de los pensionistas. La fórmula de dicho factor es la siguiente:  $FSt = FSt-1 * e * 67$ . Por tanto, el Factor de Sostenibilidad (*FS*) en un año vendrá determinado por el producto entre *FS* del año anterior y la variación anual de la esperanza de vida (*e*) que se da sobre los 67 años. Este último se recalculará cada cinco años (Flores Carrillo, 2015).

Por ejemplo, para conocer el valor que tomará la *e* en el periodo 2019-2023, se determinará mediante el cociente entre la variación anual de la esperanza de vida a los 67 años en el 2012 entre el 2017, todo ello elevado a 1/5, así para todos los años. Por consiguiente, si con el paso de los años la esperanza de vida aumenta, el denominador será superior y, en consecuencia, el valor de la *e* será inferior, originando un *FS* inferior y, por tanto, una pensión inferior. De esta manera, reduciendo el gasto en pensiones, se consigue poner freno al problema del aumento de la esperanza de vida.

En segundo lugar, el **Índice de Revalorización (IR)**, que sustituye al IPC en el cálculo de la base reguladora. Para su cálculo utiliza la evolución de los gastos e ingresos de las Cuentas del Estado, el número de pensionistas existentes y el efecto sustitución (variación interanual de la pensión media en ausencia de revalorización).

Se incorpora el efecto de sustitución porque, a partir del 2023, empezarán a jubilarse la mayoría de los miembros de la generación “baby boomers” (1946-1964). Teniendo en cuenta que dicho sector de la población se caracteriza por haber nacido en un periodo de elevada tasa de natalidad, se traduce en que el número de pensionistas crecerá estrepitosamente en los próximos años. Considerando que las generaciones futuras, las que sustentarán el sistema de pensiones futuro, serán inferiores en número poblacional, se producirá una situación complicada para la Seguridad Social. Habrá un menor número de cotizantes por pensiones y, además, las pensiones percibidas por dichos jubilados, serán mucho mayores puesto que las bases reguladoras que han tenido han sido mayores.

Asimismo, el número de nuevos jubilados tendrán mayores bases reguladoras que los anteriores y una esperanza de vida cada vez mayor, por ende, habrá menos bajas en el sistema de pensiones a medida que las altas irán aumentando progresivamente. Así pues, en 2019 las altas en pensiones representaron un 38% superior a las bajas, en concreto, 369€ más, suponiendo una diferencia entre ingresos y gastos de un 1,6% en la Seguridad Social (Doménech, 2019).

El IR se calcula restando la tasa de variación de ingresos, la tasa de variación de las pensiones y el efecto de sustitución y, sumando el porcentaje de eliminación del déficit, que oscila entre el 25-33%. En este sentido, ante un aumento de los ingresos, disminuirá el número de pensionistas, la pensión media y/o los gastos de la Seguridad Social, por ende, las pensiones se revalorizan en mayor proporción (Alda García, 2015).

Este cálculo está restringido por dos límites. Por un lado, el incremento anual de la pensión no podrá ser inferior al 0,25%, por otro lado, el resultado no deberá ser superior a la variación en porcentaje del IPC del año anterior más el 0,50% (Zubiri, 2016).

Si se compara el IR y el FS, se observa como el FS lucha por la existencia de una proporción equitativa entre la contribución y la prestación en base a la evolución de la esperanza de vida, mientras que el IR, busca un equilibrio sostenible en el tiempo de las pensiones, sin descuidar la protección de estas.

En conclusión, la reforma del 2013 tiene como propósito mantener el principio de equidad entre las diferentes generaciones que disfrutarán de una pensión, tal y como plantea el Pacto de Toledo en la novena recomendación, sobre la equidad en la contribución al sistema de pensiones. Esto se debe a que los pensionistas actuales cobran mayores rentas durante un menor tiempo en comparación a los pensionistas futuros, quienes, debido a la crisis económica del 2008 y al déficit en la Seguridad Social del estado, percibirán una menor pensión.

#### 4. ANÁLISIS CONJUNTO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y DEL MERCADO DE TRABAJO

A modo de recopilación, como se ha comentado anteriormente, en el 2008 España entró en un período de recesión económica, desencadenando graves problemas para el buen funcionamiento del país. En lo que respecta al mercado de trabajo, la tasa de desempleo empezó a aumentar desde el comienzo de la crisis económica, y las distintas reformas aprobadas entre el 2008-2019 han estado enfocadas a reducir dicha tasa. En cuanto al sistema de pensiones, el constante envejecimiento de la población, ha originado un aumento considerable del gasto en pensiones, por ello, se ha tenido que aprobar tanto la reforma del 2011 como la del 2013.

El objetivo de este trabajo de investigación es conocer si el sistema de pensiones es viable o no, buscando razones que lo justifiquen en dicho sistema de pensiones y en el mercado laboral español. Así pues, a continuación se comentarán las vinculaciones detectadas entre ambos sistemas.

Los distintos gobiernos, tanto de izquierdas como de derechas, en este período de crisis, han llevado a cabo políticas de austeridad, es decir, recortes sociales.

En el mercado de trabajo se ha ido hacia un modelo de devaluación salarial y de precariedad. Las reformas laborales, pero, fundamentalmente la regulada por el RDL 3/2012, ha fomentado la flexibilización de las condiciones laborales, desencadenando en que la empresa pueda modificar dichas condiciones sin la autorización de la administración competente. Por tanto, la renta de los trabajadores, como muestra el gráfico 6, ha ido en descenso desde el 2010 hasta el 2015 donde tiene un ligero movimiento ascendente sin alcanzar las cifras anteriores, sencillamente porque la normativa permite devaluar el salario de un trabajador, reducir su jornada laboral y fomenta los contratos temporales y a tiempo parcial.

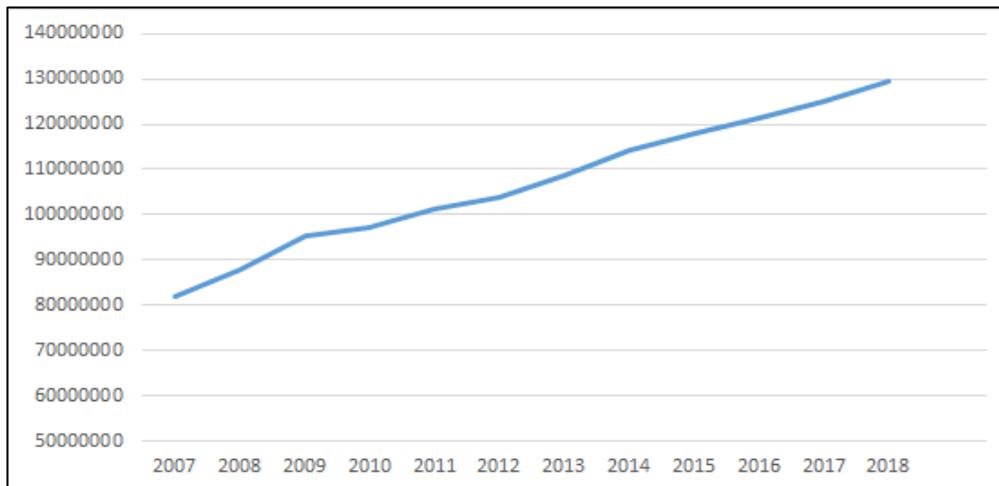
En consecuencia, las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de los trabajadores, han sufrido un descenso, puesto que se dispone de una base de cotización inferior a la que podrían poseer anteriormente. Además, el ascenso de la tasa de desempleo es otro de los motivos de la reducción de estos ingresos a la Seguridad Social, puesto que se reduce el número de trabajadores y, por ende, los cotizantes a la seguridad social.

Este problema de la reducción de las cotizaciones, no expira una vez finalizada la crisis económica, puesto que la devaluación salarial y la precariedad laboral se han convertido en un problema estructural en la economía española. Desde el 2012, no se ha llevado a cabo ninguna modificación en material laboral significativa que intente buscar una solución a este problema.

Con respecto al sistema de pensiones, tal y como se mencionó anteriormente, las distintas reformas han estado enfocadas en disminuir el gasto en pensiones. Pero, tal y como muestra el gráfico 11, lejos de reducir el gasto en pensiones, este se ha incrementado en más de 47 millones de euros en los últimos 12 años. Ciertamente, que las medidas implantadas en las reformas, sobre todo en la del 2013, tienen una visión a largo plazo y, es posible, que se necesite un período de

tiempo superior para ver los resultados, pero, sin embargo, ese ascenso tan acusado hace pensar que el problema se encuentre en otro lugar.

### 11. Gráfico de la evolución del gasto en pensiones en España



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre el gasto en pensiones contributivas y no contributivas (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2007-2018).

Por consiguiente, se ha producido un desequilibrio en las cuentas de la Seguridad Social, un descenso exponencial de la cantidad de ingresos y un aumento de los gastos. Hay que recordar que las pensiones se financian con la recaudación por IRPF, así pues, toda medida que se aprueba en el mercado de trabajo tiene su consecuencia económica en las arcas públicas.

En consecuencia de la reducción de ingresos en la Seguridad Social, se ha tenido que hacer uso del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para solventar este déficit entre ingresos y gastos en las arcas públicas. En 2012, se comenzó a usar este fondo, retirando alrededor de 7.000 millones de euros del total de los 67.000 millones que se disponía en dicho año. Este hecho siguió produciéndose, se siguió retirando dinero, hasta llegar al año 2019, donde dicho fondo se encontró en solo 2.153 millones de euros, siendo la reducción de casi el 97% en tan solo ocho años (Sánchez Fouce, 2016).

En pocas palabras, el sistema de pensiones y el mercado de trabajo tienen una relación directa, de tal forma, que toda nueva medida introducida en el mercado laboral origina una consecuencia en el otro. En este caso, desde la crisis del 2008 se ha incentivado la devaluación salarial y los contratos temporales y a tiempo parcial, y ha aumentado sustancialmente la tasa de paro. En detrimento, se ha reducido la recaudación de los trabajadores, lo que genera un desequilibrio en la balanza de gastos e ingresos del sistema de pensiones, por tanto, dicho sistema tal y como lo conocemos actualmente, deja de ser sostenible.

## 5. CONCLUSIONES

Con la irrupción de la crisis económica del 2008, el escenario laboral cambió por completo. La elevada tasa de paro en los primeros años de crisis, obligó a los gobiernos a tomar medidas. En consecuencia, se aprobó la reforma del 2010 mediante la Ley 35/2010, que vino a introducir la flexibilidad en las relaciones laborales y el fomento de la reducción de jornada para mantener el empleo. A su vez, la reforma del 2012, que se aprobó por el RDL 3/2012, hizo más hincapié en esta materia.

Se permite modificar las condiciones laborales de los trabajadores, incluso en materia salarial, sin autorización administrativa, se abarató el despido y, además, se debilitó el papel de los convenios colectivos sectoriales, teniendo más peso los convenios de empresa frente a los anteriores. Por tanto, en materia laboral se ha producido un retroceso en los derechos de los trabajadores, dejándolos aún más indefensos en situaciones críticas, como puede ser, otra nueva crisis económica.

Se considera necesario hacer ciertas modificaciones de calado en el mercado de trabajo español. Se recomienda reforzar la negociación colectiva como mecanismo eficiente para resolver el problema de la precariedad laboral y volver a darle el peso a los convenios sectoriales frente a los convenios de empresas. De esta manera, se debería empezar el diálogo social entre el gobierno, los sindicatos y la patronal, para aprobar una nueva reforma laboral de carácter estructural que resuelva el problema de la precariedad laboral, la temporalidad y la devaluación salarial del mercado laboral español.

Pues bien, en el sistema de pensiones tras un análisis de la evolución del importe medio de las pensiones en el período comprendido entre 2007 y 2018, se deduce como, con las reformas, no se ha conseguido reducir dicho importe sino que, además, el mayor aumento en la prestación recibida se ha dado en los menores de 65 años con un aumento de la pensión media de 247€. Por consiguiente, la creación del IR no ha permitido reducir el gasto en pensiones, que ha continuado aumentando.

Así pues, puede ser que el cambio de la base reguladora según la variación anual del IPC sea la respuesta correcta a este problema. A su vez, las penalizaciones a la jubilación anticipada no han generado el efecto esperado, debido a que, como se ha comentado anteriormente, el mayor aumento en el importe medio de las pensiones se ha dado en los menores de 65 años, edad que se encuentra por debajo de la edad legal de jubilación.

El camino que marcan estos hechos es indiscutible, las reformas no han conseguido mejorar la situación del sistema de pensiones español. Se propone como medida paliativa, desestimar el IR y volver a enlazar la base reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social con el IPC del país, pues se ha demostrado que para mantener un equilibrio sólido en las Cuentas del Estado, este factor es más eficiente que el índice moderno.

Asimismo, se deberían eliminar o reducir las restricciones impuestas en la edad de jubilación, pues la situación laboral en España no ha mejorado en los últimos años, como se ha remarcado anteriormente, lo que ha supuesto un aumento de las prejubilaciones y, con ello, un crecimiento del gasto en estas.

En general, respondiendo a si son viables o no las pensiones en España, la respuesta es negativa. Las reformas en el sistema de pensiones y el mercado de trabajo no han generado los resultados esperados, por tanto, para que las generaciones futuras puedan disfrutar de una vejez tranquila, se propone la creación de un sistema de pensiones mixto. Por una parte, existiría una proporción de pensión pública, que será financiada con la recaudación por IRPF y, por otro lado, un porcentaje de cantidad aportado por el destinatario de la pensión a lo largo de su vida laboral, es decir, de gestión ajena al estado.

Al igual que en el pasado se asumieron responsabilidades para asegurar la dignidad de las personas mayores, mediante la aprobación del Pacto de Toledo, actualmente, es necesario que nuestros gobernantes asuman sus competencias y responsabilidad, y se hagan cargo del problema que acarrea la inviabilidad del actual sistema de pensiones.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alda García, M. (2016). La última reforma del Sistema Público de Pensiones en España: de la ampliación a los 67 años al Factor de Sostenibilidad. *Análisis Financiero*, (130), 62-77. [https://zaguan.unizar.es/record/56676/files/texto\\_completo.pdf?version=1](https://zaguan.unizar.es/record/56676/files/texto_completo.pdf?version=1)
- Alfonso, A., Arranz, J.M. y Muñoz-Bullón, F. (2012). Re-employment probabilities of unemployment benefit recipients. *Applied Economics*, 44, 3645-3664. doi: 10.1080/00036846.2011.579067
- Anuario de Estadísticas del Ministerio. (2007-2018). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <https://www.inclusion.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Anuario de Estadística. (2008-2019). Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract?. *Soc Indic Res* 137, 203–230 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1586-4>
- Banco de España (2014). La Reforma del Sistema de Pensiones en España. *Dirección General de Servicios de Estudios*. [https://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409\\_notaservicioestudios.pdf](https://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf)
- Banco de España (2017). *INFORME SOBRE LA CRISIS FINANCIERA Y BANCARIA EN ESPAÑA, 2008-2014*. [https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/OtrasPublicaciones/Fich/InformeCrisis\\_Completo\\_web.pdf](https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/OtrasPublicaciones/Fich/InformeCrisis_Completo_web.pdf)
- BBVA (2018). *Factor de sostenibilidad, ¿qué es y para qué sirve?*. BBVA.com. <https://www.bbva.com/es/factor-de-sostenibilidad-la-clave-para-la-reduccion-de-las-pensiones-del-futuro/>
- BBVA (2019). *Otro foco de presión para las pensiones: el efecto sustitución*. BBVA.com. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otro-foco-de-presion-para-las-pensiones-el-efecto-sustitucion.html>
- Casais Padilla, E. (2011). La respuesta a la crisis en la UE: España camino de su “década perdida”. *Revista Problemas del Desarrollo*, 166 (42), 37-62. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2011.166.25890>
- Casquel, E. y Cunyat, A. (2011). Temporary contracts, employment protection and skill: an application to Spain. *The Manchester School*, 79 (6), 1237-1261. doi: 10.1111/j.1467-9957.2011.02226.x

Cruz, J. (2012). Hacia un nuevo modelo laboral en España. *Derecho PUCP*, 68, 131-156. [https://www.researchgate.net/publication/279681576\\_Hacia\\_un\\_nuevo\\_modelo\\_laboral\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/279681576_Hacia_un_nuevo_modelo_laboral_en_Espana)

Doménech, R., García, J.R., y Ulloa, C. (2018). The effects of wage flexibility on activity and employment in Spain. *Journal of Policy Modeling*, 40, 1200-1220. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2018.08.002>

El paro registrado en España, en datos. (2001-2020). Epdata. <https://www.epdata.es/datos/paro-registrado-datos-graficos/38/espana/106>

Flores Carrillo, B. (2015). *El Sistema español de pensiones: evolución y reformas (Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/211099165.pdf>

García-Mainar, I., García-Martín, G., y Montuenga, V., (2015). Over-education and Gender Occupational Differences in Spain. *Social Indicators Research*, 124, 807-833. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0811-7>

García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., y Simón Pérez, H. (2020). Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*, 113, 348-359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.036>

García Serrano, C. (2007). Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. *Política y Sociedad*, 44 (2), 135-151. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0707230135A/22273>

García Serrano, C. (2011). Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España: *Revista de Economía Aplicada*, 19 (56), 149-177. [http://revecap.com/revista/numeros/56/pdf/garcia\\_serrano.pdf](http://revecap.com/revista/numeros/56/pdf/garcia_serrano.pdf)

Gorelli Hernández, J. (2012). La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (115), 275-314. <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20Laborales,%20N%C2%BA%20115.%20Monogr%C3%A1fico%20sobre%20la%20Reforma%20Laboral%20de%202012.pdf>

Gutiérrez Cassillas (2018). El Pacto de Toledo: fundamento, precedentes, concepto, contenido y revisión parlamentaria. *Revista de las Cortes Generales*, (103), 199-428. <https://doi.org/10.33426/rcg/2018/103/111>

Hernández González, M., y Zarzosa Espina, P. (2018). La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español. *Journal de Ciencias Sociales*, (10). <https://doi.org/10.18682/jcs.v0i10.718>

Hernández-Moreno, J.J. y Ramos Gallarín, J.A. (2017). La centralización de la gobernanza territorial en las políticas activas del mercado de trabajo en España durante la Gran Recesión (2011-2016). *Nueva época*, 18, 5-22. Doi: 10.24965/gapp.v0i18.10433

Índices nacionales: general y de grupos ECOICOP (2010-2014, M12). INE <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=22344>

Informe a las Cortes Generales. (2000-2019). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva/39728/1726/1727>

Jorge Pedrosa, S. (2015). *Índice de precios al consumo (IPC)*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/ipc-indice-precios-al-consumo.html>

Las pensiones en España, en datos. (2013-2021). Epdata. <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

Mañas Sánchez, C.B. (2014). *Evolución del Sistema de Pensiones en España. Comparativa con Europa* (Trabajo de fin de grado, Universidad de Almería). [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3718/2577\\_TFG\\_Belen\\_Manas\\_definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3718/2577_TFG_Belen_Manas_definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Millán-Vázquez de la Torre, M<sup>a</sup>.G., Santos-Pita, M. del P. y Pérez-Naranjo, L.M<sup>a</sup>. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21 (84), 197-225. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252015000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008)

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2019). Fondo de Reserva de la Seguridad Social. *Informe a las Cortes Generales*. [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/534137b9-b2b9-4cc5-9fff-d65b9116dc05/FONDO+DE+RESERVA+2019\\_WEB.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/534137b9-b2b9-4cc5-9fff-d65b9116dc05/FONDO+DE+RESERVA+2019_WEB.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

Ojeda, A., y Gutiérrez, M. (2012). La reforma del mercado de trabajo en España durante la crisis financiera internacional. *Derecho PUCP*, (68), 93-129. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.003>

Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (1), 141-165. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n1.41644](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41644)

Paro en España hoy, según la EPA del INE. (2002-2021). Epdata. <https://www.epdata.es/datos/paro-espana-hoy-epa-ine/10/espana/106>

Población residente por fecha, sexo y edad. (2018). INE: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=31304>

Renta por hogar por comunidades autónomas. (2008-2019). INE: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9949>

Sánchez Fouce, A. (2016). *El Sector de la Construcción en España desde una perspectiva histórica 1985-2015* (Trabajo de fin de grado, Universidade Da Coruña). [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/18048/SanchezFouce\\_Alba\\_TFG\\_2016.pdf?sequence=2](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/18048/SanchezFouce_Alba_TFG_2016.pdf?sequence=2)

Syndex Consultores Ibérica (2018). Reforma laboral y devaluación salarial en España. <http://agfitel.es/uploads/files/1518781553-syndex-reforma-laboral-salarios-01-18.pdf>

Tablas de mortalidad por año, sexo, edad y funciones. (1991-2018). INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=27153>

Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. (2008-2019, 4T). INE: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Uxó, J., Febrero, E., y Bermejo, F. (2015). Reforma laboral, devaluación salarial y empleo: una perspectiva macroeconómica. *Revista de Economía Laboral*, (12), 201-247. <https://doi.org/10.21114/rel.2015.01.07>

Zubiri, I. (2016). Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma. *Papeles de Economía española*, (147), 167-187. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/147art10.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/147art10.pdf)

## **ANEXO DE LEGISLACIÓN**

Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184, 16 de julio de 1997).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010).

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, por el que se establecen medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012).

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2013).

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020).