



CUNEF

**Doble Grado en Derecho y
Administración y Dirección de
Empresas**

Trabajo de Fin de Grado de Administración y
Dirección de Empresas

COLEGIO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FINANCIEROS

**DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

Trabajo Fin de GRADO



EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

Su sostenibilidad de cara a futuro y las causas de
su crisis

Autor: Robles Aguilar, Marta
Tutor: Hupkau, Claudia

Madrid, enero de 2017

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: BREVE HISTORIA Y CARACTERÍSTICAS	5
3. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN	8
3.1. TIPO DE COTIZACIÓN	8
3.2. FACTORES QUE DETERMINAN LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN A PERCIBIR.....	9
3.3. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN	10
4. EL PROBLEMA DEL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES	10
5. LAS CAUSAS DEL PROBLEMA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	13
5.1. LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA	13
5.2. LA COYUNTURA ECONÓMICA	20
6. ¿QUÉ SOLUCIONES HAY?.....	23
6.1. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EL MUNDO	23
6.1.1. El sistema de pensiones en Dinamarca	24
6.1.2. El sistema de pensiones en Países Bajos	25
7. CONCLUSIONES	29
8. BIBLIOGRAFÍA.....	32
9. ÍNDICE DE GRÁFICOS	36
10. ÍNDICE DE TABLAS	37

1. INTRODUCCIÓN

Conforme las sociedades han ido evolucionando, los sistemas públicos y las prestaciones provistas por los mismos han ido cobrando mayor importancia. De entre estas prestaciones públicas, las pensiones constituyen un elemento fundamental que se erige como una de las piezas clave del estado de bienestar de cualquier país. Por este motivo y porque el actual sistema de pensiones español no deja de estar en boca de todos en los últimos tiempos debido a su dudoso futuro, me he propuesto realizar en este trabajo un análisis de la actual situación.

A lo largo del mismo, se analiza el actual sistema de pensiones en España, y más en particular, su tan comentada sostenibilidad financiera. Todo el trabajo gira en torno a las pensiones de jubilación por ser estas las que representan la parte más significativa del actual sistema de pensiones contributivas del país. En el año 2016, las pensiones de jubilación representaban en torno al 61% del total de pensiones contributivas (Delgado Hernández y Pérez Manzano, 2016: 8).

Comienzo el trabajo haciendo una breve referencia a la historia del sistema de pensiones español, cómo surge, cuándo, por qué y cuáles son sus características.

Posteriormente, estudio de forma breve su funcionamiento para que podamos entender mejor el sistema, las variables que influyen en el mismo y el porqué de las últimas reformas efectuadas.

A continuación y, en base a la evolución de determinados datos cuantitativos, tales como la evolución del gasto público como porcentaje del PIB que representan las pensiones o la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, paso a analizar si efectivamente existe o no un problema en lo que se refiere a la viabilidad del sistema de cara al futuro y también las principales variables que influyen en el problema. Dicho análisis se ve apoyado por la evidencia empírica que la evolución de los datos estudiados presenta y que será mostrada a través de tablas y gráficos diversos.

Finalmente, la última parte del trabajo se centra en el estudio de las principales características que presentan los sistemas de pensiones de otros dos países europeos considerados ejemplares en lo que a sus sistemas de pensiones se refiere. Dicho

estudio se realiza con la finalidad de determinar si algunas de estas características podrían ser o no aplicadas a nuestro propio sistema.

Todo este análisis me lleva a concluir que, si solo atendemos a las variables estudiadas en este trabajo, esto es, demografía y situación económica, la sostenibilidad financiera de nuestro actual sistema de pensiones es más que dudosa. Sin embargo, tal y como demuestra el caso de Dinamarca, es posible estructurar el sistema en torno a otras variables, lo que puede hacer que su sostenibilidad futura sea menos cuestionable. No obstante, no hay que perder de vista que cada país tiene una historia y unas características muy específicas, y cualquier medida que se decida extrapolar debe ser previamente estudiada de forma muy cuidadosa, pues lo que para un país puede resultar muy eficaz, puede no serlo en absoluto para otro, por sus diferentes condiciones económicas y sociales.

2. INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: BREVE HISTORIA Y CARACTERÍSTICAS

El nacimiento de un sistema de pensiones público llega de la mano del canciller Otto von Bismarck, cuando a finales del siglo XIX decide implantar un sistema que permita a los individuos ya retirados de la vida laboral recibir unas rentas periódicas durante su vejez. A partir de este momento, otros países deciden seguir las mismas pautas e implantar un sistema que haga posible que las personas estén económicamente cubiertas ante ciertas circunstancias, como pueden ser la vejez, la enfermedad, etc. (Jimeno, 2000).

España no constituye una excepción a la influencia de estas ideas y, en aplicación de las mismas, surge a comienzos del siglo XIX una institución pública conocida en la actualidad con el nombre de Seguridad Social. Lógicamente, ni su nombre ni su estructura eran los mismos en el momento de su nacimiento.

En un primer momento, la Seguridad Social nace ligada al ámbito profesional y con el objetivo primordial de constituir una cobertura social para supuestos de accidentes laborales. Posteriormente, este sistema va desarrollándose en atención a las necesidades económico-sociales del momento y se añaden otras coberturas al mismo, para casos de jubilación, invalidez, maternidad, enfermedad y asistencia sanitaria (Palomo, 2002).

El primer sistema público de pensiones de jubilación en España nace en 1919 y se conoce con el nombre de Retiro Obrero Obligatorio (Jimeno, 2000). Con este primer sistema, las aportaciones necesarias para la posterior existencia de una pensión recaen sobre el patrono y sobre el Estado, quienes debían aportar, respectivamente, tres y una pesetas mensuales por cada asalariado inscrito. Por su parte, los trabajadores no tenían que realizar aportación alguna pero sí se ofrecían ventajas para aquellos que decidieran hacer cotizaciones voluntarias (RD, de 21 de enero de 1921).

Desde este sistema hasta el que encontramos en la actualidad ha habido una gran cantidad de variaciones y de regímenes diversos, que han ido desde un sistema de reparto puro en la época franquista, conocido con el nombre de Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), hasta el sistema aplicado a partir de 1963, basado en una

pensión vitalicia cuya cuantía se calcula en base a las cotizaciones hechas (Delgado Hernández y Pérez Manzano, 2016: 8). Este último sistema es el que constituye el esquema central del sistema actual, pero sus características y requisitos para acceder al mismo han ido cambiando en el tiempo y, siguen haciéndolo aún, pues las últimas reformas en esta materia datan de fechas tan recientes como lo son los años 2011 y 2013.

Hoy en día, las pensiones suponen la principal fuente de rentas para muchas de las personas mayores y, en muchos casos, constituyen la única fuente de rentas (Argandoña et al., 2013: 13). Por ello, resulta crucial tener un sistema de pensiones sostenible que permita seguir financiando las necesidades de nuestros mayores una vez que estos ya se han retirado del mundo laboral.

Para poder concluir si el sistema de pensiones que tenemos en la actualidad efectivamente permite cumplir esta función, resulta fundamental analizar las características del mismo.

Son tres los aspectos definitorios del actual sistema de pensiones español:

1. Sistema contributivo. Hablar de un sistema contributivo implica que el pensionista ha debido realizar previas aportaciones al sistema, conocidas con el nombre de cotizaciones, durante un determinado periodo de tiempo para tener posteriormente el derecho a percibir una pensión. Pensiones no contributivas son aquellas pensiones que el individuo percibe sin necesidad de haber contribuido previamente al sistema por medio de cotizaciones o aportaciones. Las pensiones contributivas en España se agrupan en tres clases:

- Pensiones por jubilación
- Pensiones por incapacidad permanente: dentro de estas hay tres subcategorías: total, absoluta y gran invalidez.
- Pensiones por fallecimiento: dentro de estas hay nuevamente tres subcategorías: viudedad, orfandad y en favor de familiares.

Dentro de las pensiones no contributivas, se encuentran las de jubilación e invalidez, previstas para aquellos ciudadanos que, a pesar de no haber cotizado nunca,

se encuentran en una "situación de necesidad protegible" (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

Gráfico 1: Distribución, por tipo, de las pensiones contributivas (año 2016)

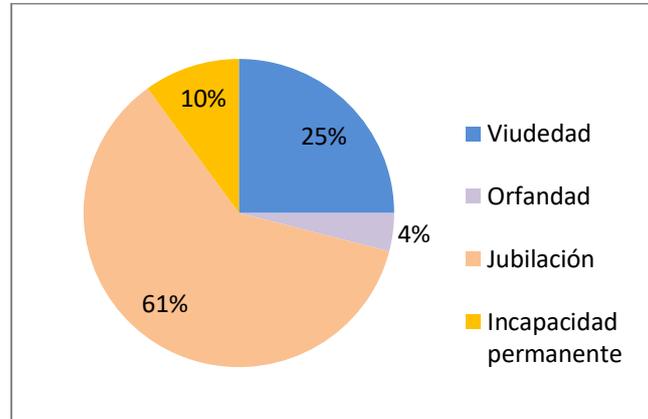


Gráfico 1 - Distribución, por tipo, de las pensiones contributivas (año 2016)

Fuente: Delgado Hernández y Pérez Manzano, 2016: 8

Tal y como muestra el gráfico arriba expuesto, la mayor parte de las pensiones contributivas pagadas en España la constituyen las pensiones de jubilación. Por ello, cuando se habla de sostenibilidad del sistema de pensiones se hace referencia fundamentalmente al funcionamiento de las pensiones de jubilación, pues son estas las que representan la mayor parte del gasto que la Seguridad Social destina a pensiones y, en consecuencia, es de donde provienen los problemas para hacer frente al futuro del sistema.

2. Sistema de reparto. Esto implica que los trabajadores que están hoy en activo son los que pagan las pensiones de los trabajadores ya retirados y, al mismo tiempo, cuando aquellos se jubilen, serán los trabajadores que estén en activo en esos momentos los que paguen sus pensiones. Esto es debido a que el trabajador hoy en activo destina una parte de su salario a la cotización del sistema de pensiones. Sin embargo, esa cantidad que satisface no se guarda hasta el momento en que pueda ser destinada a su propia jubilación, sino que directamente se utiliza para pagar las pensiones de los que ya están jubilados en ese momento. Existe, por tanto, como consecuencia de este planteamiento, lo que se conoce con el nombre de solidaridad intergeneracional.

3. Sistema de prestación definida. Significa que las cuantías de las cotizaciones son fijas y previamente conocidas por el contribuyente. Por el contrario, las cuantías de las pensiones no son fijas, sino que van variando en el tiempo y sufriendo ajustes que permitan lograr la sostenibilidad del sistema. En consecuencia, estas cuantías son desconocidas por el contribuyente. Por consiguiente, y en teoría, esta modalidad es capaz de asimilar los cambios que se produzcan en la demografía y en la economía de un país para que tales cambios no afecten a la continuidad del sistema.

3. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN

Se hace necesario, pues, explicar brevemente cómo funciona en la actualidad el sistema de pensiones de jubilación español, para poder definir más claramente el problema al que nos enfrentamos, sus causas y sus posibles soluciones.

De modo muy resumido y conforme a la información obtenida en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el funcionamiento del sistema puede explicarse del siguiente modo: el trabajador cotiza a lo largo de su vida laboral a un determinado tipo y, cuando posteriormente deja el mundo laboral, tiene derecho, siempre que cumpla unos requisitos, a recibir una pensión cuya cuantía dependerá de determinados factores. Por tanto, podemos explicar el funcionamiento del sistema a partir de tres elementos:

3.1. TIPO DE COTIZACIÓN

Al ser nuestro sistema de pensiones un sistema contributivo, el trabajador va realizando a lo largo de su vida laboral diversas cotizaciones al mismo. La cuantía de tales cotizaciones en el año 2017 viene expresada en la siguiente tabla:

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30

Tabla nº1 - Tipos de cotización por contingencias comunes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social

Las cotizaciones por contingencias comunes son las destinadas al pago de las prestaciones por, entre otros aspectos, incapacidad laboral temporal por enfermedad

común o accidente no laboral, jubilación, incapacidad, prestaciones farmacéuticas, asistencia sanitaria... (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

Como es lógico, este no es el único concepto por el que los contribuyentes cotizan, sino que lo hacen también por otros conceptos como son el desempleo, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o la formación profesional. No obstante, como estas otras cotizaciones no guardan relación con las pensiones de jubilación, no entraré en detalle sobre sus tipos de cotización.

3.2. FACTORES QUE DETERMINAN LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN A PERCIBIR

Pues bien, ahora que conocemos cuál es el tipo al que han de cotizar los trabajadores para tener garantizada una pensión de jubilación en el futuro, el siguiente paso es explicar brevemente cómo se calcula la pensión que recibirán. Se trata de un cálculo complejo y como esta materia no es el objeto del trabajo, lo explicaré de manera simplificada para poder tener una idea.

El cálculo se hace aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados. Si el trabajador hubiera accedido a la jubilación con una edad superior a la exigida legalmente, entonces se aplicará también un porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral. No obstante, no entraré en tanto detalle, sino que me centraré en el cálculo general:

1. Base reguladora: es la media aritmética de las bases de cotización actualizadas de los últimos 20 años cotizados¹.
2. Porcentaje: es el porcentaje de base reguladora que corresponde en función de los años cotizados. En la actualidad, por 15 años cotizados corresponde el 50% de la base reguladora y esta cantidad va *in crescendo* a partir del decimosexto año a razón de un 0,21% por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, y a razón de un 0,19% para los que rebasen el mes 163, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%. Por tanto, con este sistema el 100% se alcanza a partir de los 35,5 años cotizados. Estos porcentajes son los aplicables en la actualidad, pero irán

¹ El número de años cotizados a tener en cuenta para calcular la base reguladora es uno de los aspectos que ha cambiado tras la reforma de las pensiones de los años 2011 y 2013. El número de años va en aumento, de manera que en el año 2022, los años computables serán 25.

variando de forma progresiva durante los próximos años como consecuencia de las reformas de los años 2011 y 2013, de manera que en el año 2027 para que se pueda aplicar el 100% de la base reguladora serán necesarios 37 años cotizados.

3.3. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Los requisitos que se exigen son fundamentalmente:

1. Edad: en la actualidad, aquellas personas que hayan cotizado durante, al menos, 36 años y 3 meses, podrán acceder a la pensión de jubilación a partir de los 65 años. Sin embargo, aquellos que han cotizado durante un período inferior al mencionado, deberán tener 65 años y 5 meses para poder acceder a la pensión de jubilación. Como consecuencia de las reformas de los años 2011 y 2013, la edad exigida para poder acceder a la pensión de jubilación va aumentando progresivamente hasta el año 2027, momento en que la edad oficial de acceso a la pensión de jubilación se situará en los 67 años para todos aquellos que no hayan cotizado durante, al menos, 38 años y 6 meses.

2. Período mínimo de cotización: se debe haber cotizado durante al menos 15 años y que, como mínimo 2 de ellos, estén comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento en que cesa la obligación de cotizar.

3. Hecho causante: el hecho que permite acceder a la pensión de jubilación es:

- El cese en la actividad laboral en aquellos casos en los que el trabajador está en situación de alta en la Seguridad Social.
- La presentación de la solicitud, tanto en aquellos casos en los que el trabajador está en situación asimilada a la de alta como en aquellos casos en los que el trabajador está en situación de no alta.

4. EL PROBLEMA DEL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES

Entre las partidas del gasto público que más han aumentado a lo largo del tiempo se encuentra la de las pensiones. Durante la crisis económica el gasto en pensiones aumentó de manera notable, incrementándose en solo seis años 3 puntos porcentuales del PIB (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017) .

José Ignacio Conde-Ruiz et al. (2016) señalan que en el año 2007, España se situaba como el quinto país de la UE-15 que menos gastaba en pensiones, representando dicho gasto por aquel entonces algo menos del 8% del PIB. Sin embargo, en el año 2014, es decir, solo 7 años después, el gasto en pensiones en España aumentaba hasta situarse en un 11,8% del PIB, más o menos la media del gasto por pensiones en la UE-28.

Y, como datos más actuales, según el periódico Expansión la cantidad prevista a ser destinada al pago de pensiones en los Presupuestos Generales del Estado del 2017 se sitúa en los 139.647 millones de euros, lo que representa un 3,1% más que en el año 2016. De dicha cuantía, 86.808 millones son los destinados a pagar las pensiones de jubilación.

Por otro lado, resulta fundamental hablar del conocido Fondo de Reserva de la Seguridad Social, pues este es otro de los elementos clave a la hora de describir el problema al que se enfrenta España en relación al sistema de pensiones.

En abril de 1995 se firmó el Pacto de Toledo, donde se establecían una serie de recomendaciones que perseguían el objetivo de asegurar la sostenibilidad del sistema. Una de estas recomendaciones se materializó a través de la creación del Fondo de Reserva, que llegó de la mano de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social (Unión General de Trabajadores (UGT), 2012) y que es conocido por todos como "la hucha de las pensiones". El objetivo de dicho Fondo de Reserva no es otro que el de destinar determinadas cantidades a posibles necesidades futuras de prestaciones que puedan surgir como consecuencia de desviaciones entre los gastos e ingresos de la Seguridad Social.

El Fondo de Reserva está compuesto fundamentalmente por las dotaciones que se van haciendo al mismo. Tales dotaciones son aprobadas por el Consejo de Ministros y provienen de los excedentes presupuestarios de la Seguridad Social (Chuliá, 2017: 16). Así a lo largo de muchos años, se han ido haciendo dotaciones a este Fondo, pues las cuentas de la Seguridad Social presentaban un superávit. Tal es así que en el año 2011 el mencionado Fondo alcanzó su máximo, llegando a acumular por aquel entonces una cantidad de 66.815 millones de euros. Parecía en aquellos momentos

que el sistema funcionaba a la perfección y que no llegaría el día en que habría que recurrir al Fondo de Reserva. Sin embargo, tan solo seis años más tarde, parece que el momento en que los fondos se van a acabar está muy cerca.

Es a partir del año 2012 cuando la Seguridad Social comienza a tener un saldo negativo, situación que se ha seguido produciendo año tras año hasta la actualidad, por lo que a partir de ese momento las disposiciones del Fondo de Reserva han sido continuas. Como consecuencia de las necesidades del sistema en los últimos años, el saldo restante en el Fondo de Reserva asciende en la actualidad a tan sólo 15.020 millones de euros. Teniendo en cuenta que la última disposición que se hizo del Fondo fue por importe de 17.461 millones de euros, parece inevitable preguntarse cuándo será el momento en que el importe del Fondo sea cero: ¿este año? ¿El próximo año? No hay duda de que todo indica que ese momento está muy cercano en el tiempo.

Gráfico 2: Evolución del Fondo de Reserva a precio total de adquisición

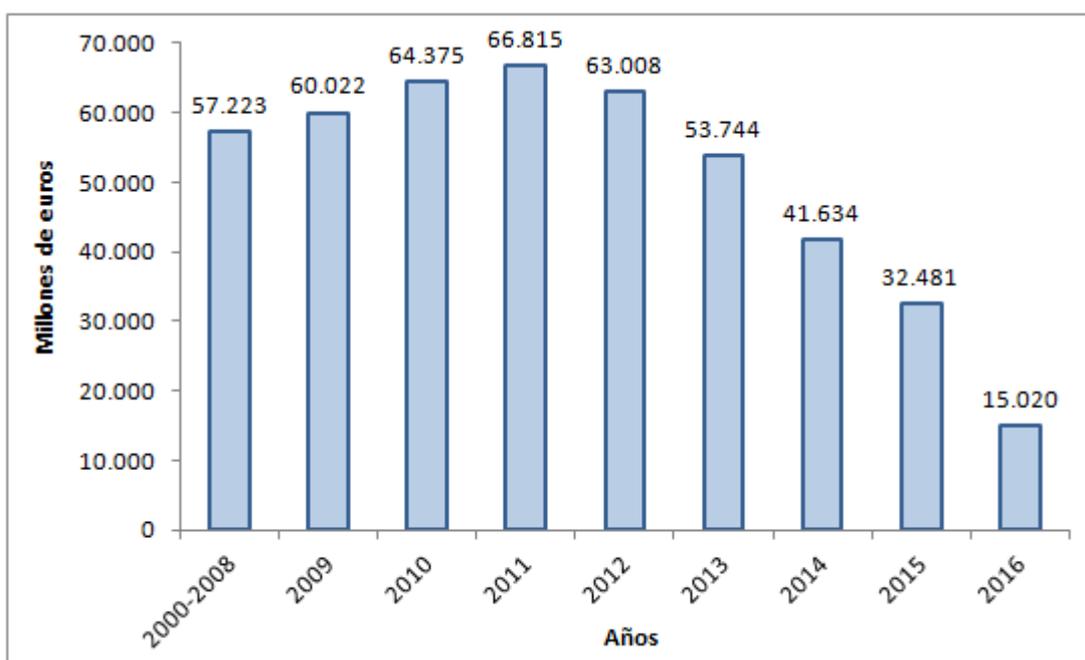


Gráfico 2 - Evolución del Fondo de Reserva a precio total de adquisición

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por tanto, tal y como los datos expuestos demuestran, el gasto público en pensiones está lejos de presentar un aumento sostenido. Así que, queda constatado que, efectivamente, España se enfrenta a un sistema de pensiones que, de seguir la

dinámica explicada, no podrá hacer frente a los pagos de las próximas rentas. Tras conocer el problema al que nos enfrentamos, es momento de analizar sus causas.

5. LAS CAUSAS DEL PROBLEMA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

Teniendo presentes tanto las características del actual sistema de pensiones español como los elementos determinantes en su funcionamiento, no resulta difícil concluir que para lograr la buena marcha del mismo y su sostenibilidad en el tiempo, resultan fundamentales una demografía consistente, con fuerte crecimiento de la población joven, y una tasa de empleo alta (Jiménez Martín, 2017). Sin embargo, parece que España no ha presentado ninguna de estas dos características en los últimos tiempos, por lo que no resulta sorprendente encontrarnos con datos tan alarmantes como los ya expuestos.

Por tanto, podemos señalar como causas del problema de pensiones al que nos enfrentamos en la actualidad la evolución demográfica de nuestra sociedad y la coyuntura económica.

5.1. LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

El número de personas mayores de 65 años² existentes en la sociedad es un factor determinante del gasto público en pensiones, pues cuanto mayor es el número de personas mayores de 65 años, mayor es también el número de pensiones a pagar.

No obstante, si bien es cierto que este factor influye en el actual problema del sistema de pensiones, hay que tener presente que esta misma circunstancia depende, a su vez, de otros tantos factores, que se pueden identificar como los siguientes: la tasa de fecundidad, la esperanza de vida y los movimientos migratorios.

- **Tasa de fecundidad:** la tasa de fecundidad se define como el número de nacimientos vivos por cada grupo de 1.000 mujeres de edad entre 15 y 49 años durante un año determinado.

²Me refiero a esta edad porque en la actualidad y, como ya se ha explicado, la edad de acceso a la jubilación se sitúa en los 65 años y 5 meses. No obstante, en el año 2027, será el número de personas mayores de 67 años el que sea el determinante del gasto público en pensiones.

Como puede observarse en el gráfico 3, desde 1980 se produce una caída notable de la tasa de fecundidad, con algunos repuntes en momentos determinados, especialmente señalado es el del año 2008, pero sin que en ningún caso podamos hablar de un crecimiento significativo y que haya logrado mantenerse en el tiempo. Simplemente dos datos nos permiten comprender la magnitud de la caída: en 1980 la tasa de fecundidad era de 64,45, mientras que en el año 2016 la tasa de fecundidad fue de 38,33. Este descenso acontecido en las últimas décadas viene determinado por factores muy diversos, entre los que podemos mencionar la incorporación de la mujer al mercado laboral, la situación del mercado inmobiliario en los últimos tiempos, lo que ha dificultado la formación de la pareja, y las prácticamente inexistentes políticas públicas que traten de poner freno a esta situación. Todas estas circunstancias han dado pie a que la edad media de la primera maternidad sea muy superior a la que era a finales de los años 70 y considerando que, a partir de los 35-40 años la fertilidad de la mujer desciende bruscamente, no es de extrañar que la tasa de fecundidad siga una trayectoria descendente (Delgado, Zamora López y Barrios, 2006: 4).

Cuando se habla de tasa de fecundidad, es también frecuente traer a colación la tasa de reposición de la población, que se define como la fecundidad mínima necesaria para que una población cerrada (no se tienen en cuenta fenómenos migratorios) pueda sobrevivir en el tiempo manteniendo el mismo volumen. En la actualidad, dicha tasa de reposición se sitúa en torno a los 2,1 hijos por mujer. Pues bien, no solo nos situamos lejos de la tasa de reposición en la actualidad (cada mujer tiene 1,3 hijos de media según datos del Banco Mundial), sino que además parece muy difícil llegar a alcanzar dicha tasa, pues incluso aunque aumentase de manera sustancial la tasa de fecundidad, seguiría siendo difícil alcanzar el nivel de reposición debido a que las mujeres fértiles serán cada vez menos como consecuencia de la caída de la fecundidad que ya ha tenido lugar en los últimos tiempos (Jimeno, 2000).

Gráfico 3: Evolución de la tasa de fecundidad en España (1980-2016)

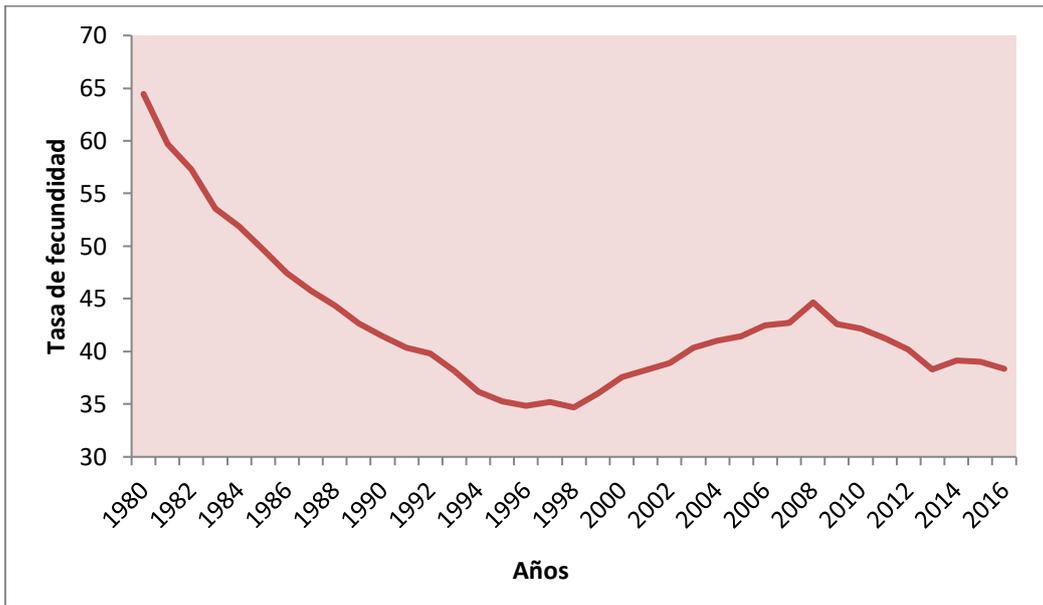


Gráfico 3 - Evolución de la tasa de fecundidad en España (1980-2016)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

- **Esperanza de vida:** en la siguiente tabla puede verse que la esperanza de vida no ha parado de aumentar en las últimas décadas, como no es de extrañar teniendo en cuenta los continuos avances que han tenido lugar en los campos médico y científico. No hay duda de que esto representa una gran noticia para la sociedad, que puede vivir no solo durante más tiempo sino también en mejores condiciones. (Conde-Ruiz y Alonso, 2006). Sin embargo, su influencia de cara a la sostenibilidad del actual sistema de pensiones no es tan positiva, pues esto genera un envejecimiento poblacional, lo que incide de manera determinante en el aumento del gasto público en pensiones.

AÑO	ESPERANZA DE VIDA AL NACER
1960	69,11
1970	72,03
1980	75,35
1990	76,84
2000	78,97
2010	81,63
2011	82,48
2012	82,43

2013	83,08
2014	83,23
2015	83,38

Tabla nº 2 - Esperanza de vida al nacer, total

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial

- **Movimientos migratorios:** dada la baja tasa de fecundidad del país y el inevitable aumento de la esperanza de vida que se registra año tras año, parece que la única posibilidad de lograr frenar el envejecimiento poblacional recae sobre los movimientos migratorios, razón por la que los mismos juegan un papel fundamental en la sostenibilidad del sistema.

En la evolución seguida por los movimientos migratorios podemos diferenciar tres etapas:

- Entre 1950 y 1990, España era un país caracterizado por la emigración, siendo miles de españoles los que decidieron marchar en aquellos momentos a otros países en busca de mejores oportunidades. De hecho, entre 1959 y 1973 emigraron al continente europeo más de un millón de personas (1.066.440), según datos del Instituto Español de Emigración (Ayuso y Holzmann, 2014).
- A partir de los años 90, sin embargo, se registra un cambio de tendencia, pasando el saldo migratorio del país a ser creciente. Es decir, a partir de este momento, la diferencia entre el número de inmigrantes y emigrantes pasa a ser positiva. La época en la que la llegada de inmigrantes a España alcanza su máximo exponente coincide con los años del gran crecimiento económico y de la expansión del sector que ha concentrado a la gran mayoría de los mismos, el sector de la construcción. Es decir, hablamos de los años 2000-2008 aproximadamente (Ayuso y Holzmann, 2014).
- A partir del año 2008, nos encontramos nuevamente ante un cambio de tendencia que coincide, como era de esperar, con el comienzo de la crisis económica. Ante el estancamiento económico y el gran aumento del paro que afecta, sobre todo, a los jóvenes, las personas residentes en otros países ya no eligen España como su futuro lugar de residencia y, al mismo tiempo, son muchos los jóvenes españoles que deciden trasladarse a otros países en busca

de unas mejores condiciones labores. Todo ello da lugar a que el saldo migratorio vuelva a ser negativo a partir de este momento, aunque como se aprecia en el gráfico 5, en el año 2016 ese saldo migratorio pareció retornar a valores positivos, pero no hay gran certidumbre sobre el hecho de que vaya a mantenerse así en los próximos años (Ayuso y Holzmann, 2014).

Gráfico 4: Saldo migratorio en España 1950-2010

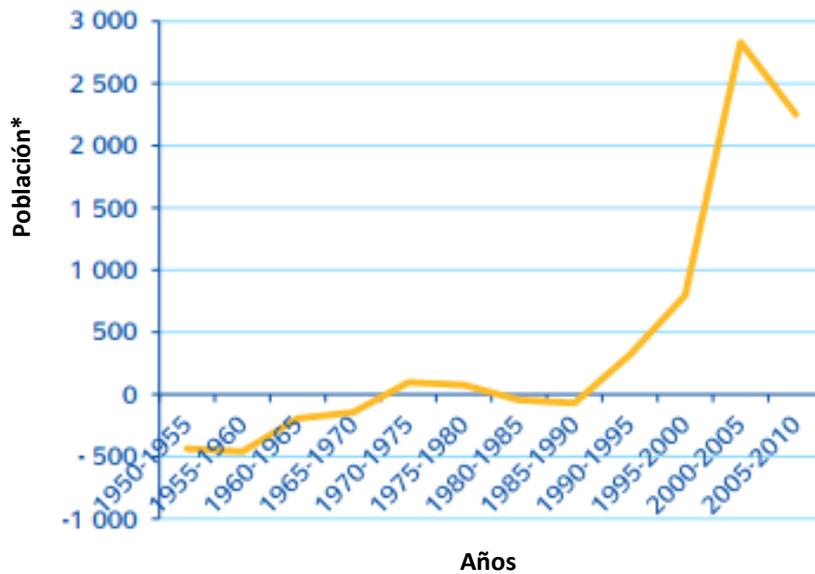


Grafico n°4 – Saldo migratorio en España 1950-2010

Fuente: Ayuso y Holzmann, 2014: 11

*En términos absolutos

Gráfico 5: Flujos de inmigración, migración y saldo migratorio en España 2008-2016

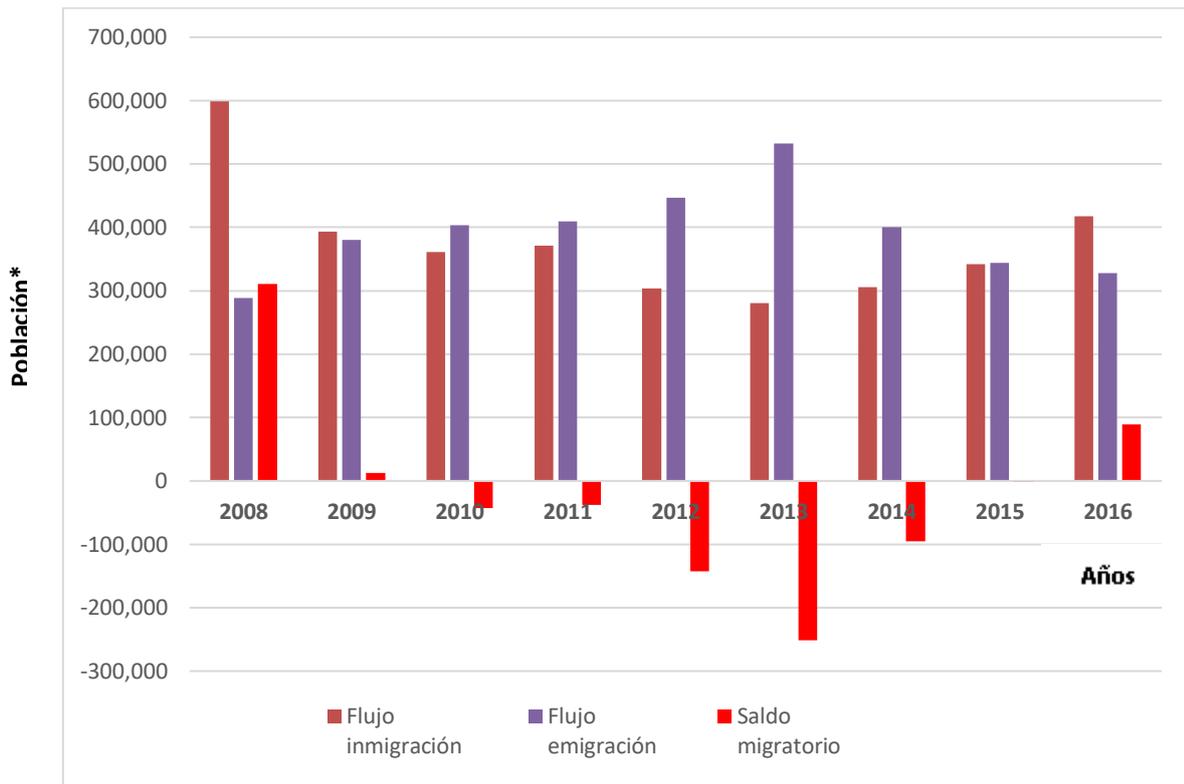


Gráfico n°5 – Flujos de inmigración, migración y saldo migratorio en España 2008-2016

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

*En términos absolutos

Tomando en consideración estos datos, puede afirmarse que no van a ser los movimientos migratorios los que sean capaces de salvar el envejecimiento de la población española, pues hasta el año 2016, se habían registrado seis años consecutivos de saldo migratorio negativo y lo que ello implica, esto es, seis años con pérdida de población. No obstante, para cerciorarnos de que dicha información es cierta, se hace necesario consultar las proyecciones de flujos migratorios e inmigratorios para los próximos años, lo que procedo a reflejar en la siguiente tabla:

AÑO	FLUJO INMIGRACIÓN	FLUJO EMIGRACIÓN	SALDO MIGRATORIO
2017	343.614	325.171	18.443
2020	343.615	311.514	32.100
2025	343.616	296.003	47.611

2030	343.617	287.104	56.510
2035	343.618	282.104	61.510
2045	343.619	274.734	68.880
2055	343.620	267.656	75.958
2065	343.621	263.165	80.449

Tabla nº 3 - Proyecciones flujos de inmigración, migración y saldo migratorio en España 2017-2065

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

La proyección mostrada ha sido obtenida del Instituto Nacional de Estadística y realizada bajo las hipótesis de un flujo inmigratorio constante y una propensión de la población a emigrar al extranjero, por edades, también constante.

Si dichas proyecciones se cumplen, para el año 2020 España habrá ganado aproximadamente 115.000 habitantes como consecuencia de los movimientos migratorios e inmigratorios.

En conclusión, tanto los datos relativos a la tasa de fecundidad como los datos relativos a la esperanza de vida, nos hacen prever que la estructura adoptada por nuestra sociedad será la de una pirámide de población regresiva, es decir, una pirámide de población más ancha en la parte superior que en la base como consecuencia de una escasa natalidad y un continuo envejecimiento de la población.

Con estas perspectivas, solo nos quedan los movimientos migratorios como única alternativa de rejuvenecimiento de la población y, por ende, de conversión de esa pirámide regresiva en una pirámide algo más progresiva. Sin embargo, dados los datos existentes, no podemos afirmar que tales movimientos migratorios puedan cambiar la situación, pues aun con el saldo migratorio positivo habido en el último año y que parece que se mantendrá en un futuro, dichas cifras parecen ser insuficientes para compensar el peso que tienen la baja la tasa de fecundidad y el aumento de la esperanza de vida. Además, conviene destacar que de los tres elementos analizados, los movimientos migratorios constituyen el elemento más susceptible a cambios a lo largo del tiempo, con lo que desviaciones en las proyecciones mencionadas no serían de extrañar. Todo ello hace pensar que el envejecimiento de la población continuará sin que tenga freno. Para reflejo de dicha situación, incluyo a continuación las

proyecciones de la evolución de la sociedad española por edades en los próximos años, donde puede verse claramente la estructura de la pirámide poblacional regresiva y el envejecimiento de la población inherente a la misma.

Gráfico 6 - Pirámides de población de España (Proyección 2016-2066)

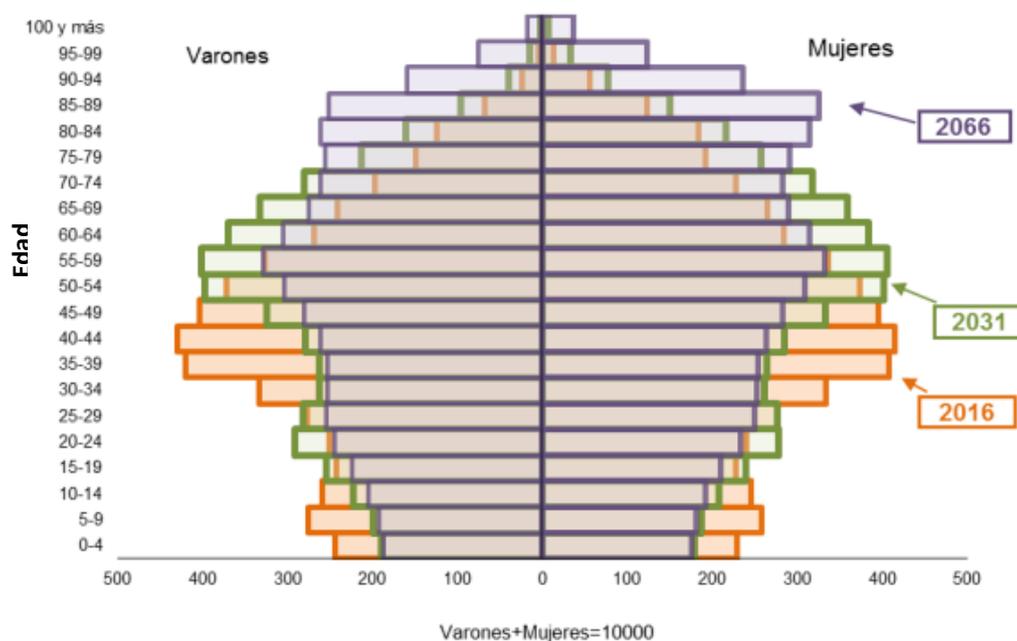


Grafico nº6 – Pirámides de población de España (Proyección 2016-2066)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

5.2. LA COYUNTURA ECONÓMICA

En este apartado se analiza la influencia que la situación económica del país tiene sobre el gasto en pensiones. Especialmente relevante resulta en este aspecto la evolución del empleo, así como las consecuencias que ha tenido la severa crisis económica atravesada en los últimos años.

- **Tasa de empleo:** cuanto mayor es la tasa de empleo, mayor es el número de afiliados a la Seguridad Social y, en consecuencia, mayores son las cotizaciones al sistema o, dicho de otro modo, mayor es la contribución que existe al pago de las pensiones. La tasa de empleo del país experimentó un aumento continuado en el periodo comprendido entre los años 1995 y 2007, como puede apreciarse de forma clara en el gráfico 7. Dicho incremento contribuyó de manera notable a la contención del gasto en pensiones, con lo que en esta época las cuentas de la

Seguridad Social no sufrieron deterioro alguno, sino más bien lo contrario (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017).

Sin embargo, y de forma opuesta a lo que ocurrió en el mencionado período, a partir del año 2008 comienza una de las peores crisis económicas que el mundo ha experimentado y España, junto con los demás países conocidos como PIGS (Portugal, Italia, Grecia y España), es uno de los países que sufre las peores consecuencias de dicha crisis. La tasa de paro en España experimentó entonces cifras hasta el momento desconocidas, muchas familias se encontraban con todos sus miembros en paro y eran precisamente las pensiones de los mayores las que permitían que muchas de esas familias saliesen adelante a pesar de las dificultades. La disminución de empleo acontecida en estos años y una posterior ligera recuperación a partir del año 2013 pueden apreciarse en el gráfico 8. Asimismo, de forma paralela a la disminución de empleo que se produce en este periodo, puede verse en el gráfico 9 la disminución que ha tenido lugar en el número de afiliados a la Seguridad Social. Si fijamos nuestra atención en los gráficos 8 y 9, podemos ver que la evolución de ambas variables da lugar a líneas prácticamente paralelas.

Gráfico 7: Evolución de la tasa de empleo en España 1995-2007

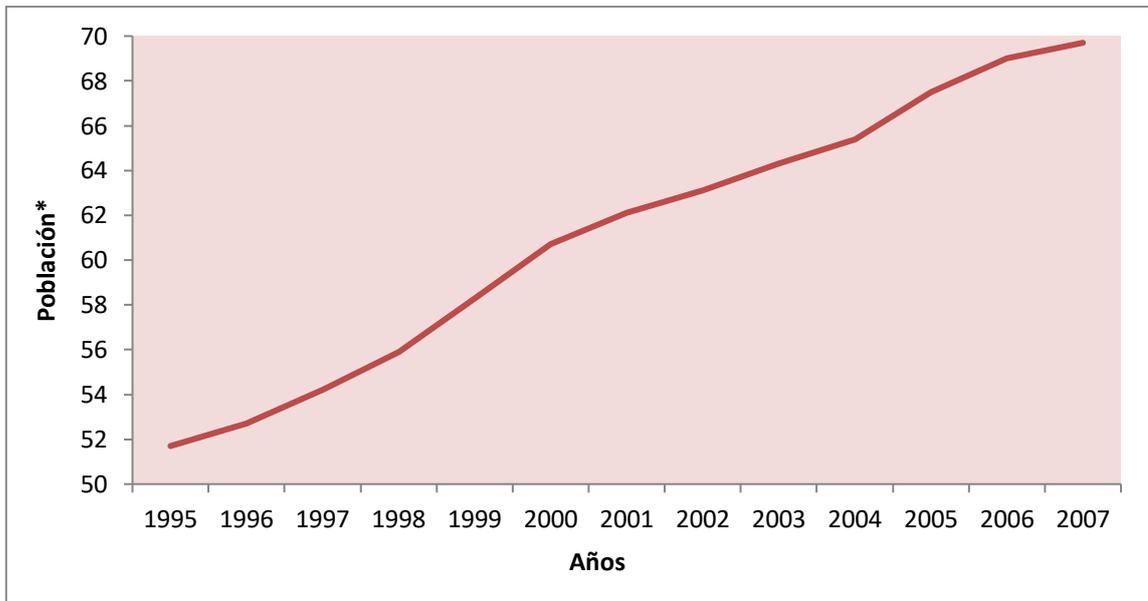


Gráfico nº 7 - Evolución de la tasa de empleo en España 1995-2007

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

*Datos en millones de personas

Gráfico 8: Evolución de la tasa de empleo en España 2008-2016

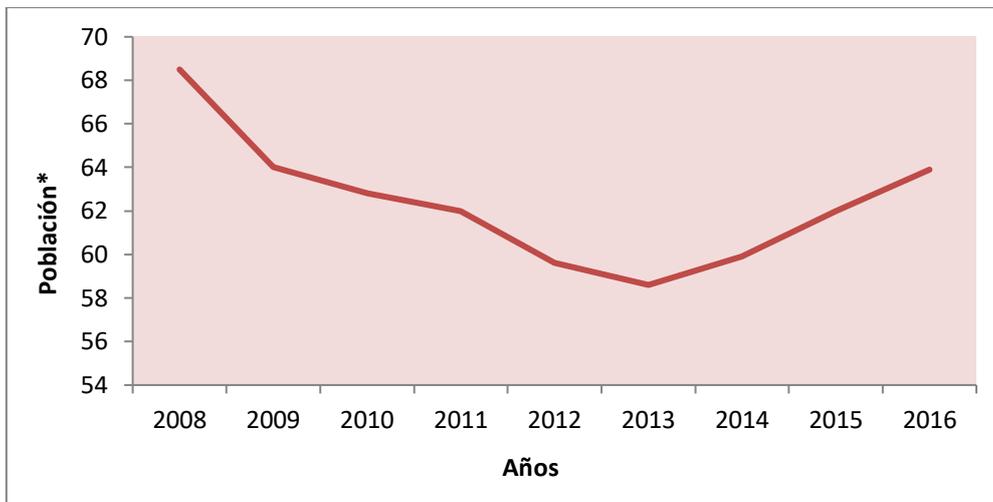


Gráfico n° 8 - Evolución de la tasa de empleo en España 2008-2016

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

*Datos en millones de personas

Gráfico 9: Número de afiliados a la Seguridad Social en España 2008-2016

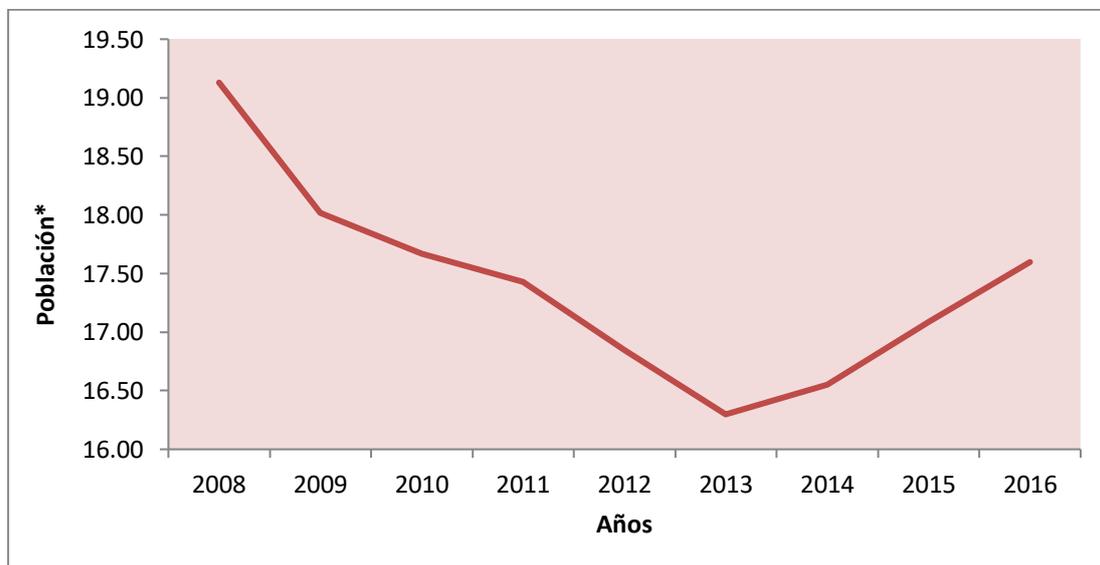


Gráfico n° 9 - Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en España 2008-2016

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*Datos en millones de personas

- **Ratio de trabajadores-pensionistas:** esta variable, como su propio nombre indica, refleja el número de trabajadores o, lo que viene a ser lo mismo, de cotizantes, que están aportando al sistema por cada pensionista. Dicha variable ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo hasta alcanzar en el año 2013, como no es sorprendente teniendo en cuenta los gráficos anteriores, una cifra realmente baja, por debajo de los dos cotizantes por cada pensionista. Los últimos datos, a pesar de haber mejorado ligeramente, no dejan de ser preocupantes. Las cifras de afiliación de la Seguridad Social de julio de este mismo año sitúan a esta ratio en un valor de 2,23. Este valor implica que cada afiliado es responsable de la financiación de la mitad de una pensión de jubilación, aproximadamente. Los expertos no dejan de encontrar este dato negativo, pues se trata de una cifra muy baja a pesar de haber contado durante meses consecutivos con un continuado incremento de empleo (Soriano, 2005).

6. ¿QUÉ SOLUCIONES HAY?

Teniendo en cuenta lo anterior, el problema queda identificado: una clara insostenibilidad financiera del actual sistema de pensiones español si tenemos en cuenta las variables que influyen en el mismo y su evolución a lo largo del tiempo. Quedan igualmente identificadas las causas de dicho problema, que pueden resumirse en las ya explicadas evolución demográfica de nuestra sociedad y actual coyuntura económica. Por tanto, el siguiente paso lógico a dar pasa por pensar acerca de si hay soluciones: qué podemos hacer para que el sistema mejore su sostenibilidad, analizar si hay otros sistemas mejores a nuestro alrededor y ver si podemos aprender algo de los mismos.

6.1. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EL MUNDO

La consultora Mercer elabora en octubre de cada año un informe en el que hace una comparación entre los sistemas de pensiones de 27 países diferentes, tomando en cuenta para ello la idoneidad, sostenibilidad e integridad y dando a cada una de estas variables un peso distinto, concretamente, 40%, 35% y 25%, respectivamente (Melbourne Mercer Global Pension Index, 2017).

La idoneidad representa los beneficios que en la actualidad proporciona el sistema. La sostenibilidad se centra en el futuro y en el estudio de varios indicadores que influyen en la probabilidad de que el actual sistema sea capaz de proporcionar los beneficios actuales en un futuro. La integridad toma en consideración diversos elementos referidos al gobierno y a las diversas acciones llevadas a cabo y que influyen en el nivel de confianza que los ciudadanos tienen en el sistema de su país (Melbourne Mercer Global Pension Index, 2017).

El informe señala que aquellos sistemas de pensiones con una nota A³ son sistemas de primera clase, robustos, que proporcionan un nivel alto de beneficios, son sostenibles y con un alto nivel de integridad (Melbourne Mercer Global Pension Index, 2017). En el informe del año 2017 no aparece ningún país clasificado con esta nota. Sin embargo, con anterioridad a dicho año, Dinamarca había aparecido clasificada en esta posición por un periodo de varios años consecutivos (2013, 2014, 2015 y 2016, entre otros). En algunos de estos años, también los Países Bajos aparecían clasificados con una nota de A. A pesar de haber perdido esta favorable clasificación, tanto Dinamarca como Países Bajos, siguen ocupando una posición envidiable, con una nota B+⁴. Esta clasificación concentra a aquellos países con un sistema de pensiones en buen estado, con muchas características muy positivas pero que tienen algunos aspectos susceptibles de mejora, lo que los diferencia de los países con nota A (Melbourne Mercer Global Pension Index, 2017).

6.1.1. El sistema de pensiones en Dinamarca

Dado que el sistema de pensiones de Dinamarca se presenta como uno de los mejores de conformidad con lo descrito en el anterior apartado, considero relevante conocer cómo funciona el mismo y analizar si algunas de sus características son trasladables o no a nuestro modelo de pensiones.

El estudio del sistema de pensiones danés no es fácil, pues está basado en una configuración impositiva muy distinta a la nuestra. Lo primero que parece mostrarnos este régimen es que, al contrario de lo que solemos pensar, un buen sistema de pensiones no depende de la cuantía de las cotizaciones sociales o, al menos, no

³ Sistemas con nota A son aquellos que obtienen una puntuación superior a los 80 puntos.

⁴ Sistemas con nota B+ son aquellos que obtienen una puntuación de entre 75 y 80 puntos.

exclusivamente. Este punto me parece de especial relevancia para nuestro país, pues parece que todos los medios de comunicación nos dan a entender que nuestro sistema está condenado al fracaso si tomamos en consideración las variables estudiadas en este trabajo. Sin embargo, parece que se nos olvida que hay otros aspectos que pueden entrar en juego a la hora de diseñar un sistema de pensiones.

El sistema de pensiones danés es un sistema mixto, combinación de un sistema público y privado. Existe una pensión pública garantizada por el Estado y financiada en gran parte por los ingresos públicos. Por ejemplo y, sin ir más lejos, impuestos como el IVA financian dichas pensiones (García, 2015). Dinamarca se caracteriza por tener uno de los tipos impositivos de IVA más altos de Europa, tiene un tipo único general del 25%, y no ha dejado de ser criticada por ello puesto que parece algo totalmente contrario al gran estado de bienestar que define a este país. Sin embargo, puede que no sea algo negativo puesto que el uso que se le da a la recaudación de este impuesto y de muchos otros está más que justificado.

La pensión pública asciende como máximo al 17% del salario medio y se accede a ella a partir de los 67 años⁵ y tras cotizar durante 40. Esa pensión pública se ve complementada posteriormente por las pensiones procedentes de fondos privados, algunos de los cuales imponen una contribución obligatoria, mientras que otros la mantienen voluntaria. Entre los que imponen una contribución obligatoria se encuentra el conocido como ATP (Rallo, 2015).

Para aquellos casos en los que la combinación de estas dos fórmulas da como resultado una cuantía insuficiente para poder vivir en buenas condiciones, está prevista otra pensión pública básica (Rallo, 2015).

6.1.2. El sistema de pensiones en Países Bajos

El sistema de pensiones vigente en Países Bajos es uno de los más alabados y es que un dato es suficiente para que comprendamos por qué ocurre esto: el porcentaje de gasto público del país en el sistema de pensiones es ligeramente inferior al 6% del

⁵ Esta es la edad actual pero el gobierno determinó en 2015 que la misma iría aumentando gradualmente hasta alcanzar los 69 años en 2030.

PIB, según datos de La Información. Esto es resultado de un sistema mixto, ese sistema al que tanto nos oponemos en nuestro país.

Al igual que muchos otros sistemas, tiene tres elementos definitorios: la disposición estatal AOW, las pensiones colectivas y la pensión privada e individual para la vejez (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

El primer pilar del sistema, conocido con el nombre de régimen general del seguro de vejez, tiene su base en una pensión pública básica cuya cuantía va asociada con el salario mínimo interprofesional vigente en el país, situado en aproximadamente 1.500 euros mensuales en la actualidad. La cantidad a recibir por cada individuo depende de su situación personal, con lo que existen varias posibilidades: las personas casadas o viviendo juntas reciben en torno a la mitad del salario mínimo; las personas solteras, aproximadamente el 70%. A dicha pensión pueden acceder todos aquellos trabajadores del país que tengan, al menos, 65 años, aunque la edad exigible pasará a ser 67 años a partir del año 2021. En relación a la edad de jubilación, es importante señalar que el gobierno ha aprobado una reforma para que la edad legal de jubilación vaya adaptándose a las variaciones que se produzcan en la esperanza de vida de los ciudadanos. Para acceder a dicha cantidad se exige también haber residido o trabajado en Países Bajos entre los 15 y los 65 años (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

Este primer elemento se financia por medio de un sistema de distribución, es decir, un sistema como el nuestro, en el que es la población activa la que soporta los costes relacionados con el pago de la pensión pública a las personas mayores de 65 años. Pero, la principal diferencia con nuestro sistema en este punto reside en que la financiación no está basada en una distribución pura, pues los costes no son solo financiados a través de las cotizaciones que realizan los trabajadores, sino que también son sufragados con los recursos del Estado, con lo que al final son tanto trabajadores como pensionistas los que sostienen el sistema (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

El segundo elemento del sistema lo constituyen las pensiones colectivas, que pueden ser administradas mediante un fondo de pensiones o mediante una

aseguradora. La forma de financiar este segundo elemento es a través de la capitalización, es decir, con los rendimientos generados por las cotizaciones de los anteriores trabajadores. Existen tres tipos de fondos de pensiones (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)):

- Sectoriales: como su nombre indica, vienen establecidos para los diferentes sectores (la administración pública, la hostelería, la construcción...).
- De empresa: para una empresa o grupo de empresas.
- Profesionales: para los autónomos, tales como médicos, odontólogos...

(Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

No existe ninguna obligación de que los trabajadores estén afiliados a un plan de pensiones, aunque el gobierno sí que puede convertirlo en algo obligatorio para un determinado sector. No obstante, a pesar de la no obligatoriedad de este segundo elemento del sistema, en torno al 90% de los trabajadores tienen contratado un fondo de pensiones (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

El tercer elemento también tiene su base en la voluntariedad: son las pensiones individuales. A las mismas suelen acogerse los autónomos y los empleados de sectores no acogidos a los planes de pensiones colectivos (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

Aparte de estos tres elementos, hay otro aspecto que, en mi opinión, contribuyen indudablemente a la sostenibilidad del sistema: el control.

La administración pública neerlandesa lleva a cabo un firme control sobre las instituciones ejecutoras de las pensiones, y lo hace fundamentalmente a través de dos organismos: De Nederlandsche Bank (DNB, el Banco Central de Países Bajos) y la Autoriteit Financiële Markten (AFM, la Autoridad de Mercados Financieros). El DNB controla la situación financiera de las instituciones que ejecutan las pensiones, exigiendo una cobertura del 105%, lo que implica que el capital que han de tener dichas instituciones debe alcanzar, como mínimo, el 105% de las obligaciones que deben satisfacer. Además de dicha cobertura, se les exige igualmente una reserva para poder sobreponerse a adversidades que pudiesen surgir. La cuantía de la misma varía pero de modo general, el grado de cobertura más las reservas suele situarse en torno

al 125%. Por su parte, la AFM se encarga de supervisar la conducta de los fondos de pensiones, siendo especialmente importante en este aspecto el cumplimiento de las obligaciones de información que tales instituciones tienen con respecto a sus miembros (Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)).

7. CONCLUSIONES

Por todos es sabido que las pensiones juegan un papel fundamental en cualquier sociedad moderna, pues es de gran importancia ayudar a los mayores que ya no se encuentran en condiciones de participar en el mercado laboral pero que, durante un largo tiempo, han aportado mucho a la población. Llegado el momento de su retiro, es responsabilidad de la sociedad o, al menos lo es en parte, permitir a estas personas vivir en buenas condiciones su última etapa de vida. Esta es una idea en la que todas las sociedades modernas están de acuerdo y, por ello, la configuración y la sostenibilidad del sistema elegido para financiar las pensiones de jubilación se convierte en un elemento de gran importancia en todo estado de bienestar.

En este trabajo he analizado dos de las variables que influyen en la sostenibilidad de las pensiones. Existen algunas más pero no cabe duda de que la evolución demográfica de la sociedad y la situación económica juegan papeles clave. Mi primera conclusión tras haber analizado estas variables es que nos enfrentamos a una clara insostenibilidad del sistema de pensiones español actual si solo tenemos en cuenta tales criterios.

Sin embargo, y esta es mi segunda conclusión, considero que existen otras opciones a nuestro alrededor que pueden ayudar a mejorar el actual sistema, pero quizá tales opciones no se están valorando lo suficiente. Sin ir más lejos, el estudio de otros países europeos que son considerados una referencia en este ámbito debería darnos una idea de posibles medidas a implantar. Dinamarca y Países Bajos nos demuestran que es posible tener un sistema sostenible si no articulamos todo el régimen en torno a las prestaciones públicas, o también nos demuestra Dinamarca que la parte pública del sistema puede ser más viable si buscamos otras fuentes a través de las cuales financiar las pensiones, es decir, no solo a través de las cotizaciones sino también a través de la recaudación de los impuestos generales. De gran importancia es señalar en este punto que, lógicamente, tales medidas no pueden ser implementadas a la ligera, no cabe duda de que las condiciones del mercado laboral en Países Bajos y en Dinamarca son muy distintas a las de España, pues en este sentido España cuenta con un inconveniente, y es la rigidez y la gran tasa de paro que el mercado laboral puede llegar a alcanzar. Esto es algo que, sin duda, influye en la

dificultad de aplicar de modo idéntico dichas medidas pero, no obstante, son decisiones a analizar y quizás a implantar en un futuro, aunque sea de un modo más leve del que se aplican en los otros países.

El envejecimiento de la población es un gran problema que no solo afronta España, sino que amenaza a todos los países desarrollados y, en consecuencia, influye también en la forma de gestionar sus sistemas de pensiones. A tal efecto, la Comisión Europea recomienda dos cambios imprescindibles: el incremento de la edad de jubilación y el fomento de planes de pensiones complementarios de capitalización (Rubio Herranz, 2017: 64). España ya ha efectuado reformas para incrementar la edad de jubilación pero parece que sigue resistiéndose a la implantación de otros planes de pensiones que complementen el público. Sin afrontar dicho cambio, todo hace pensar que la sostenibilidad del sistema es verdaderamente improbable. Ya está prácticamente agotado el Fondo de Reserva y no parece que en los próximos años la situación de las cuentas de la Seguridad Social vaya a cambiar lo suficiente como para poder afrontar tales gastos con los ingresos obtenidos por cotizaciones. Es evidente que España tendrá que atravesar una época de grandes cambios en los próximos tiempos para hacer posible la sostenibilidad del sistema.

Mi tercera conclusión y, a la que llego después de hacer un estudio de los sistemas existentes en otros países, es que he observado que existe una mayor conciencia de solidaridad en la sociedad de tales países, donde todos asumen dichos cambios y los afrontan sabiendo que, dada la evolución que la sociedad moderna está siguiendo, el sistema de pensiones tiene que cambiar para que siga siendo posible la existencia de prestaciones públicas. Sin embargo, parece que en España todos damos por hecho que el sistema ha de ser completamente público, que esto es algo que no puede cambiar y que no estamos dispuestos a hacer ningún esfuerzo para salvar lo que podría ser una situación crítica de las generaciones futuras. España es de los pocos países, si no el único, que sigue manteniendo un sistema de pensiones completamente público, pues los países de nuestro alrededor han optado por complementar el pilar público con sistemas privados complementarios (Rubio Herranz, 2017: 64). Esto debería hacernos reflexionar sobre el hecho de si estamos adaptándonos bien o no a los cambios que se producen a nuestro alrededor.

En fin, estas medidas, sin olvidar otras, quizás más simples y fáciles de aplicar, tales como un mayor suministro de información a los ciudadanos de forma que puedan tener una conciencia más clara sobre la pensión a la que tendrán acceso en un futuro, o la implantación de planes de pensiones que sean promovidos por las empresas para incentivar a los trabajadores a destinar parte de sus sueldos a tales planes (Rubio Herranz, 2017: 64-65), constituyen en mi opinión aspectos fundamentales a implementar en los próximos tiempos para poder seguir garantizando el pago de las pensiones de jubilación a nuestros mayores.

8. BIBLIOGRAFÍA

Argandoña, A., Díaz-Giménez, J., Díaz-Saavedra, J. y Álvarez, B. (2013) *El reparto y la capitalización en las pensiones españolas*. Madrid: Senda Editorial.

Ayuso, M. y Holzmann, R. (2014): <<Natalidad, pirámide poblacional y movimientos migratorios en España: su efecto en el sistema de pensiones>> *Documento de trabajo* 8/2014, BBVA, Madrid.

Banco Mundial (2015) *Esperanza de vida al nacer, total* [en línea] disponible en <<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN?locations=ES>> [consulta: 18 noviembre 2017].

Banco Mundial (2015) *Tasa de fertilidad, total* [en línea] disponible en <<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN>> [consulta: 18 noviembre 2017].

Chuliá, E. (2017): <<El agotamiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: un imprevisto y una oportunidad>> *Documento de trabajo* 18/2017, BBVA, Madrid.

Conde-Ruiz, J.I. y Alonso, J. (2006) El Sistema de Pensiones en España ante el reto del Envejecimiento. *Información Comercial Española*.

Conde-Ruiz, J.I., Díaz, M., Marín, C. y Rubio-Ramírez, J. (2016): <<Evolución del gasto público por funciones durante la crisis (2007-2014): España vs UE>> *Documento de trabajo* 2016/09, FEDEA, Madrid.

Delgado Hernández, E. y Pérez Manzano, M.F. (2016) *Un análisis del sistema de pensiones español: características y sostenibilidad*. Trabajo de fin de grado no publicado. La Laguna: Facultad de Economía, Empresa y Turismo.

Delgado, M., Zamora López, F. y Barrios, L. (2006) Déficit de fecundidad en España: factores demográficos que operan sobre una tasa muy inferior al nivel de reemplazo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* [en línea], (115), 197-222. Disponible en <<http://www.redalyc.org/pdf/997/99715243007.pdf>> [consulta: 25 noviembre 2017].

Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB) *El sistema de pensiones neerlandés una perspectiva general de los aspectos más importantes.*

El economista (2015) *Todos quieren ser Dinamarca* [en línea] disponible en <<http://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/7086955/10/15/Todos-quieren-ser-Dinamarca.html>> [consulta: 7 diciembre 2017].

España. Real Decreto de 21 de enero de 1921, para el Régimen Obligatorio de Retiro Obrero. Gaceta de Madrid, 23 de enero de 1921 (23).

Eurostat (2016) *Employment rate by sex, age group 20-64* [en línea] disponible en <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en> [consulta: 18 noviembre 2017].

Expansión (2017) *PGE de 2017: el gasto en pensiones aumenta un 3,1% y ya copan casi 41 de cada 100 euros presupuestados* [en línea] disponible en <<http://www.expansion.com/economia/2017/04/04/58e36640268e3e485f8b457b.html>> [consulta: 26 octubre 2017].

García, V. (2015) *Comparándonos con Dinamarca. Sistema en crisis* [blog] 16 diciembre. Disponible en <https://sistemaencrisis.es/2015/12/16/comparandonos-con-dinamarca/> [consulta: 7 diciembre 2017].

Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. y Ramos, R. (2017) *El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma nº1701*. Madrid: Banco de España.

Instituto Nacional de Estadística (2016) *Indicadores de fecundidad* [en línea] disponible en <<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1443>> [consulta: 18 noviembre 2017].

Instituto Nacional de Estadística (2016) *Migraciones exteriores desde 2008* [en línea] disponible en <<http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t20/p277/prov/e01/&file=pcaxis>> [consulta: 20 noviembre 2017].

Instituto Nacional de Estadística (2016) *Proyecciones de población 2016-2066* [en línea] disponible en <<http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>> [consulta: 18 noviembre 2017].

Instituto Nacional de Estadística (2017) *Estadísticas, Presupuestos y Estudios* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/SeriesAfiliacion/SerieAfMediaReg/229698> [consulta: 8 diciembre 2017].

Jimeno, J.F. (ed.) (2000) *El sistema de pensiones contributivas en España: Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo*. Nuevas Fronteras de la Política Económica. Celebrada el 10 mayo 2000 en Universidad Pompeu Fabra.

La Información (2016) *Así son las pensiones en Holanda: el país que paga 40.000 euros a sus jubilados* [en línea] disponible en <https://www.lainformacion.com/mano-de-obra/salarios-y-pensiones/asi-son-las-pensiones-en-holanda-el-pais-que-paga-40-000-euros-a-sus-jubilados_jQmzvtObmxb42mIHQ8qfh7/> [consulta: 28 noviembre 2017].

Libremercado (2005) *La ratio afiliados/pensionistas sigue estancada pese a la creación de empleo* [en línea] disponible en <<https://www.libremercado.com/2016-04-05/la-ratio-afiliadospensionistas-sigue-estancada-pese-a-la-creacion-de-empleo-1276571180/>> [consulta: 9 diciembre 2017].

Mercer (2017) Melbourne Mercer Global Pension Index Report 2017.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016) *Fondo de Reserva de la Seguridad Social* [en línea] disponible en <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/224119.pdf>> [consulta: 20 octubre 2017].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Bases y tipos de cotización 2017* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36538> [consulta: 13 octubre 2017].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Pensionistas* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Pensiones/ModalidadesClases/index.htm> [consulta: 14 octubre 2017].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Pensionistas* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm> [consulta: 14 octubre 2017].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Sujetos y conceptos de la cotización* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad6/Cotizacionregimengeneral/Sujetosyconceptoscotizacion/index.htm> [consulta: 13 octubre 2017].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Trabajadores* [en línea] disponible en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/index.htm> [consulta: 14 octubre 2017].

Palomo J. (2002) ¿Cuándo y en qué momento se creó la Seguridad Social en España? *Todoexpertos* [blog] 2 diciembre. Disponible en <https://www.todoexpertos.com/categorias/humanidades/historia/respuestas/290700/cuando-y-en-que-momento-se-creo-la-seguridad-social-en-espana> [consulta: 22 octubre 2017].

Rubio Herranz, J. (2017) *Análisis del sistema de pensiones contributivas en España Previsión 2016-2040*. Trabajo de fin de máster no publicado. Madrid: Universidad Complutense.

Unión General de Trabajadores (2012) *El fondo de reserva de la seguridad social* [en línea] disponible en <http://portal.ugt.org/actualidad/2012/septiembre/El_fondo_de_reserva_de_la_seguridad_social_UGT.pdf> [consulta: 30 octubre 2017].

Universidad Pompeu Fabra (2017) *El incierto futuro del sistema de pensiones español* [en línea] disponible en <https://www.upf.edu/web/e-noticies/opinion/-/asset_publisher/wEpPxsVRD6Vt/content/id/7593089/maximized#.WlCoW1XibiU> [consulta: 15 octubre 2017].

9. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución, por tipo, de las pensiones contributivas (año 2016)	7
Gráfico 2: Evolución del Fondo de Reserva a precio total de adquisición	12
Gráfico 3: Evolución de la tasa de fecundidad en España (1980-2016)	15
Gráfico 4: Saldo migratorio en España 1950-2010	17
Gráfico 5: Flujos de inmigración, migración y saldo migratorio en España 2008-2016 .	18
Gráfico 6: Pirámides de población de España (Proyección 2016-2066)	20
Gráfico 7: Evolución de la tasa de empleo en España 1995-2007	21
Gráfico 8: Evolución de la tasa de empleo en España 2008-2016	22
Gráfico 9: Número de afiliados a la Seguridad Social en España 2008-2016.....	22

10. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº1: Tipos de cotización por contingencias comunes	8
Tabla nº2: Esperanza de vida al nacer, total	15
Tabla nº3: Proyecciones flujos de inmigración, migración y saldo migratorio en España 2017-2065.....	18