



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL SISTEMA PÚBLICO ESPAÑOL DE PENSIONES Y SU SOSTENIBILIDAD

Alumna: García Arenas, Gloria.

Tutor: D. Miguel Campoy Sánchez

Enero, 2020

Resumen:

A lo largo de estos años, se ha venido notando que el sistema de pensiones carece de una sostenibilidad real y efectiva; y, por lo tanto, no es un problema actual que se ha generado. Tras la crisis de carácter económico en la que se vio envuelta España, este problema se acrecentó de manera más progresiva y se comenzaron a ver los verdaderos problemas de viabilidad del Sistema. Por lo que en este trabajo hemos llevado a cabo no solo un análisis evolutivo del Sistema de Pensiones en España o de los factores que influyeron en él, sino también de las continuas reformas que se han ido realizando para alcanzar un sistema sostenible que abarque la acción protectora de la sociedad ante las necesidades sociales de los ciudadanos.

Palabras clave: prestación económica, sistema de pensiones, reformas, clases de pensiones, sostenibilidad,

Abstract:

Throughout these years, it has been perceived that the pension system lacks real and effective sustainability; and, therefore, it is not a current problem that has been generated. After the economic crisis in which Spain found itself, this problem grew more acute and the real problems of the system's viability began to be seen. Therefore, in this work we have not only carried out an evolutionary analysis of the Pension System in Spain or the factors that influenced it, but also of the continuous reforms that have been carried out to achieve a sustainable system that encompasses the protective action of society in the face of the social needs of citizens.

Key words: economic benefit, pension system, reforms, pension classes, sustainability.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2.EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA	7
2.1. Inicio y antecedentes del Sistema de Pensiones español	7
2.2. Pacto de Toledo y continua crisis del sistema de pensiones	10
3.FACTORES DEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES	12
3.1 Factores demográficos.....	13
3.1.1 Aumento de la esperanza de vida y envejecimiento de la población.....	14
3.1.2 Tasa de natalidad.....	17
3.1.3 Tasa de mortalidad.....	18
3.1.4. Inmigración extranjera o flujo migratorio	19
3.2 Factores económicos	19
3.2.1 Fondo de Reserva.....	21
3.3 Factores sociales.....	23
4.PRINCIPALES REFORMAS LLEVADAS A CABO EN EL SISTEMA DE PENSIONES.....	23
4.1 Antecedentes a la crisis económica y financiera	24
4.2 Reformas realizadas tras la crisis	25
4.3 Escisión de la reforma del Sistema y recientes cambios.....	31
5.CLASES DE PENSIONES	31
6.CONCLUSIONES	42
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Las 15 recomendaciones del Pacto de Toledo	11
Tabla 2: Coeficientes reductores de la jubilación anticipada por causas no atribuibles al trabajador (2011).....	27
Tabla 3: Coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria del trabajador (2011)	28

INDICE DE FIGURAS:

Figura 1: Evolución de la tasa de dependencia (1975-2018)	16
Figura 2: Evolución de la tasa de natalidad bruta en España (1975-2018) por cada mil habitantes.....	17
Figura 3: Evolución de la tasa de mortalidad bruta en España (2018-1975) por cada mil habitantes.....	18
Figura 4: Evolución Fondo de Reserva de la Seguridad Social en millones de euros (2005-2017)	22

1. INTRODUCCIÓN

La jubilación es uno de esos momentos que esperamos durante toda la vida. Al fin y al cabo, no deja de ser el periodo en el que todos los frutos de nuestro trabajo se ven recompensados y podemos disfrutarlos.

Frutos que se traducen en una pensión de jubilación que nos permite no trabajar y no tener que preocuparnos de nuestra situación económica. Por eso, en honor a esta época dorada de la vida, hoy vamos a adentrarnos en los orígenes de la jubilación y las pensiones. Averiguamos de dónde vienen y cómo han evolucionado con el paso de los años: La jubilación, un derecho heredado de los romanos.

Resulta curioso, a la hora de investigar sobre el origen de la jubilación, comenzar por la propia palabra en sí misma. Proviene del latín *jubilare*, que significa gritar de alegría. Al saber esto, resulta mucho más entendible por qué mucha gente se refiere a la tercera edad como la edad dorada. Ahora sabemos el origen de la palabra, pero... ¿el origen real de este derecho?

Sorprendentemente, nos tenemos que remontar a cientos de años atrás, a la época del Imperio Romano. Los romanos concedían a los soldados que habían militado durante más de 25 años en la estructura militar del imperio una parcela de terreno y un equivalente en dinero a 12 años de paga de la época. La jubilación en España, salvo para los funcionarios, no es obligatoria; por tanto, si no quieres dejar de trabajar, puedes posponer lo que desees tu “grito de alegría”.

Sin embargo, a pesar de que una gran cantidad de soldados morían antes de llegar a cumplir 25 años de servicio, hubo momentos en los que el Imperio Romano tuvo problemas para cubrir las “jubilaciones” de sus soldados. En muchas ocasiones, esto ocurría justo tras el fin de una guerra, ya que era el momento que muchos soldados usaban para retirarse.

Fruto de este precedente romano, tienen lugar la jubilación y pensiones que tenemos a día de hoy. Pero, ¿cuándo aparecieron tal y como las conocemos actualmente? Tampoco tenemos que alejarnos mucho, si nos remontamos a finales del siglo XIX, en Prusia donde el canciller alemán Otto von Bismark, creó un programa de seguro social para la vejez.

El principal motivo de este organismo era promover el bienestar de los trabajadores y evitar un levantamiento social que pudiera demandar medidas más socialistas.

Después de la Primera Guerra Mundial, los sistemas de la seguridad social empezaron a desarrollarse y se creó de la Organización Internacional del Trabajo (1919), encargada de asuntos relativos a las relaciones laborales y al trabajo.

Finalmente, se terminó de cimentar el derecho a la pensión cuando en 1948 la ONU adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en sus artículos 22 y 23 recoge el “derecho a la seguridad social” y a “una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada”, en caso necesario, por cualquier medio de protección social.

El primer germen de la Seguridad Social en España tuvo lugar en el año 1883, con la creación de la Comisión de Reformas Sociales, que se encargaría de estudiar cuestiones que intenten mejorar el bienestar de la clase obrera. Pocos años más tarde, en 1900, la Ley acerca de Accidentes de Trabajo introduciría el primer seguro social, es decir, la primera pensión (aunque en este caso, por invalidez).

Posteriormente, en 1919 el gobierno de Antonio Maura crearía el Retiro Obrero, mientras que en 1931 la Constitución de la II República recogería en su artículo 46 la regulación de los seguros de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte. Estos seguros se verían más ampliados con el Fuero del Trabajo de 1938.

En 1963, La Ley de Bases de la Seguridad Social implementaría un modelo unitario de protección social que, finalmente, en 1978 se configure el sistema de la Seguridad Social tal como lo conocemos. Aunque tal como lo conocemos exactamente no, porque desde ese momento hasta ahora ha sufrido diferentes reformas para intentar corregir los principales problemas de solvencia con los que se encuentra el organismo.

Así pues, aunque a día de hoy no podemos entender una vida sin jubilación, como comprobamos es un derecho que hemos adquirido hace más bien poco. Y, aun así, día tras día, el futuro sobre las pensiones (al menos en España) cada vez parece más oscuro.

2.EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA.

2.1. Inicio y antecedentes del Sistema de Pensiones español.

A inicios del S.XX con el desarrollo del movimiento obrero y por la elaboración y creación de normas e instituciones se propició los primeros indicios de lo que sería el sistema de pensiones actual.

En España, el sistema encargado de la gestión y administración de las pensiones de jubilación es la Seguridad Social. Este organismo nace como consecuencia de lo que establece el artículo 41 de nuestra Constitución Española, que enuncia lo siguiente: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*.

La Seguridad Social es un conjunto de medidas llevadas a cabo por los Estados para proteger a sus ciudadanos contra una serie de riesgos que irrumpen en la sociedad.

La protección de tales riesgos comienza a llevarse a cabo en nuestro país con la instauración de una serie de seguros, que se denominaron *“seguros sociales”*¹ en cuanto pretendían cubrir a los asalariados frente a esas situaciones o contingencias adversas que aparecen.

Nuestro sistema de la Seguridad Social es heredero del Instituto Nacional de Previsión, que se creó con la aprobación de la Ley el 27 de febrero de 1908; pero sobre todo del sistema creado bajo el régimen franquista. Además de esto, se estableció un sistema de pensiones de retiro voluntario que debía de contratarse con el Instituto Nacional de Previsión (INP).

Pero en el año 1919 tras una Conferencia sobre Seguros Sociales celebrada en Madrid en 1917, mediante un Real Decreto se creó el Retiro Obrero Obligatorio implantando así por primera vez el Seguro Obligatorio de Vejez. (Cavas Martínez, López Anierte y García Romero, 2013).

¹ Los seguros sociales son contribuciones que hacen las empresas y los trabajadores a la Tesorería de la Seguridad Social por diversos conceptos: contingencias comunes (para cubrir las situaciones que deriven de enfermedad común, descanso por maternidad y riesgo durante el embarazo, accidente no laboral y jubilación), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, horas extraordinarias, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial (FOGASA).

La edad del Retiro Obrero Obligatorio estaba entre 16 y 65 años. Para formar parte del Retiro Obrero Obligatorio, los asalariados no podían superar la retribución anual de las 4000 pesetas. La financiación provenía de la participación de empresas, del Estado y de la cuota aportada por el beneficiario (Flores Carillo, 2015).

Las aportaciones llevabas a cabo por cada trabajador, de acuerdo con el sistema de capitalización², debían de ser ingresadas en una libreta de ahorros mediante el ingreso de una serie de cantidades de manera periódica; estableciendo así un capital que asegurarse la pensión de retiro. Por otro lado, el Estado tenía la obligación de aportar una cantidad fija por cada asalariado. De este modo una vez que el trabajador se retiraba de su vida laboral o profesional, la contribución aportada formaba parte de su renta o pensión vitalicia (Galiana Moreno, 2013).

En el año 1939 con un nuevo texto normativo se sustituyó el Retiro Obrero Obligatoria por el Subsidio de vejez e invalidez, pero que más tarde en 1947 fue integrado en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Con todo ello se pasó de un sistema que tenía una cuantía fija y una complementaria que variaba, a otro en el que se establecía una pensión vitalicia para cada trabajador proporcional dependiendo de la base de cotización a la que perteneciese cada uno y los años también cotizados; que se conoce como el paso desde un sistema de capitalización a un sistema de reparto³.

El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) cubría situaciones de jubilación e incapacidad permanente, además también del derecho a la pensión de viudedad de la mujer del trabajador fallecido que lo estuviera percibiendo. Para acceder a ésta el trabajador debía de tener más de 65 años o más de 60 si se hubiera llevado a tal situación por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

² El sistema de capitalización es un mecanismo de apoyo individual por medio del cual los cotizantes, mes a mes traspasan parte de sus ingresos a un seguro o plan de pensiones que invierte estos recursos en distintos instrumentos financieros con el fin de incrementar el saldo acumulado y puedan adoptarse mejores condiciones de pensión al momento de la jubilación. Álvarez, M (2013), *Un Sistema de Pensiones Sostenible*, España.

³ El sistema de reparto consiste en la distribución inmediata o a corto plazo de las cotizaciones e ingresos generales de la Seguridad Social que, sin tiempo para ser capitalizados, se convierten en prestaciones a percibir por los sujetos beneficiarios (Seguridad Social, 2015).

En 1963 se publica La Ley de Bases de la Seguridad Social con el fin de establecer un modelo unificador e integrador de protección de toda la sociedad. Pero tras una etapa de continuos cambios, como bien es sabido, con la promulgación de la Constitución española de 1978 se asientan las bases de nuestra Seguridad Social con el objetivo de llevar a cabo una protección social e íntegra para todos los ciudadanos que garantice una adecuada asistencia y beneficios sociales ante la adversidad (Álvarez, 2013).

En el mismo año en el que se aprueba nuestra Constitución desaparece el Instituto Nacional de Previsión, delegando sus funciones sobre el Ministerio de Sanidad y Seguridad a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El Real Decreto-Ley 36/1978 llevó a cabo una reforma que se fijaba en base a lo acordado por los Pactos de Moncloa, donde se crea un sistema de participación de institucional de los agentes sociales; además se crea un sistema de gestión formado por organismos como el Instituto Nacional de la Seguridad Social (para la gestión de prestaciones económicas), el Instituto Nacional de Servicios Sociales (para la gestión en materia de servicios sociales)

Con la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, se pretendía incrementar la cuantía de forma adicional de las pensiones para las personas sin recursos y también suprimir la obligación del alta para las pensiones de jubilación e invalidez. Además de ellos se establecieron dos medidas muy importantes que fueron: la primera fue incrementar el periodo de carencia que se exigía de diez a quince años; y la segunda fue, cambiar la fórmula mediante la cual se calculaba la base reguladora de la pensión (Galiana Moreno, 2013).

La Ley 26/1900 de pensiones no contributivas engloba a todo ciudadano residente de España que carezca de rentas y viva bajo el umbral de la pobreza, que por sus características no pueda acceder a un determinado trabajo y a cotizar a la Seguridad Social.

2.2. Pacto de Toledo y continua crisis del sistema de pensiones.

A causa de los diversos cambios que se venían llevando a cabo, el sistema de pensiones seguía soportando problemas de viabilidad a largo plazo por causas como el envejecimiento progresivo de la población, las bajas tasas de natalidad, problemas del trabajo femenino, desplazamientos migratorios... (Jiménez-Ridruejo, 2007).

Ante el periodo de crisis económica que existía en estos momentos, muchas empresas realizaban despidos colectivos incrementando paralelamente la jubilación anticipada como medida para reestructurar la plantilla de trabajadores. Existe también un alto fraude en las cotizaciones y un incremento del envejecimiento de la población, haciendo que el sistema de pensiones que se había establecido estuviese en un difícil sostenimiento.

En el año 1995 con el consenso de todas las fuerzas políticas ante la necesidad de una reforma global se firmó el llamado Pacto de Toledo, suponiendo así una respuesta a la crisis ya anticipada del Sistema. Como objetivo principal, el Pacto pretendía analizar los problemas estructurales con los que contaba el sistema de la Seguridad Social y además asegurar que el sistema de reparto que representaba la solidaridad intergeneracional debía de continuar funcionando (Galiana Moreno, 2013). Además de otros objetivos más precisos, como son la estabilidad financiera, la equidad y la eficiencia en la gestión.

Se trata pues de un acuerdo parlamentario que fue un hito importante en el proceso de las reformas y la consolidación del sistema público de pensiones, configurando así un sistema de pensiones moderno y de acuerdo con el modelo social europeo (López, García y Cavas, 2013).

El pacto contenía quince recomendaciones que conformaban así las bases donde se asentaría el nuevo sistema de pensiones. Entre ellas se consolidaba el llamado principio de proporcionalidad, por el cuál la cuantía de las prestaciones de jubilación dependería de lo que se hubiese cotizado antes; y como consecuencia de ello, se ampliaba el periodo de fijación de la base reguladora de la pensión de ocho años a quince. También se garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones automáticamente, que iría variando en función de la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC); y se establece la edad de jubilación a los 65 años.

Las recomendaciones tenían como objetivos principales: incrementar los ingresos, disminuir los gastos y simplificar la gestión. En la tabla siguiente podemos ver las quince recomendaciones que se recogía en el Pacto:

Tabla 1: Las 15 recomendaciones del Pacto de Toledo

1.- Separación de las fuentes de financiación
2.- Constitución de reservas a través del Fondo de Reservas
3.- Mejora de las bases de cotización
4.- Financiación de los regímenes especiales
5.- Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular
6.- Integración de los regímenes especiales
7.- Integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y gestión del Sistema
8.- Evolución de las cotizaciones a la Seguridad Social
9.- Refuerzo de los principios de equidad y carácter contributivo
10.- Edad de jubilación
11.- Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones
12.- Reforzamiento del criterio de solidaridad
13.- Mejora de la gestión de las prestaciones para así evitar el fraude
14.- Sistemas complementarios
15.- Análisis periódico de la ejecución de las recomendaciones y del Sistema

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anexo de la Junta de Andalucía.

Con la puesta en práctica de éstas, se inició con un proceso de negociación y una serie de acuerdos sociales. El primero de los acuerdos fue el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, que llevó a la promulgación de la Ley 24/1997, 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social. Se llevó a cabo mediante el Gobierno y dos sindicatos, UGT y CCOO⁴.

Esta Ley se centra en determinar las fuentes de financiación según la naturaleza de las prestaciones, y seguidamente separarlas de tal modo que las prestaciones de naturaleza no contributiva pasarán a ser financiadas por el Estado.

⁴UGT: Unión General de Trabajadores
CCOO: Comisiones Obreras

Se incrementó 8 a 15 años para calcular la base reguladora de la pensión. Para ello se exigía un periodo mínimo de dos años de cotización de los quince exigidos para poder tener derecho a percibir la prestación; permitiendo así que las personas que llevasen un largo tiempo cotizando, pudiesen acceder a pesar de no haber cotizado los dos anteriores años de la vida laboral.

En el año 2001 se llevó a cabo el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social mediante el acuerdo de las asociaciones empresariales, Comisiones Obreras y el Gobierno. Este acuerdo es firmado por el Gobierno, UGT, la Confederación Sindical de CCOO, la Confederación Española de Organizaciones empresariales y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa.

Entre los acuerdos más importantes se encuentran: la creación del Fondo de Reserva, la jubilación flexible hasta más de 65 años; permitiendo la jubilación anticipada a los 61 años a los afiliados después del 1/01/1967, se mejoran las prestaciones, lucha contra el fraude, etc (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017). Se recogen así una serie de medidas que se incorporan a través de varias Leyes de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (Mañas Sánchez, 2014).

Con la intención de consolidar el equilibrio financiero, dichas normas llevaron a cabo la constitución del Fondo de Reserva, que surge como una exigencia institucional para la Seguridad Social de establecer fondos de estabilización para necesidades futuras como consecuencias de variaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social mediante la Ley 28/2003; así como la renovación del Pacto de Toledo y la Declaración para el Diálogo Social, la competitividad, el empleo saludable y cohesión social en este mismo año.

3.FACTORES DEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES.

Los factores demográficos, económicos y sociales representan un problema que afecta al mantenimiento futuro del sistema español de pensiones, ya que como anteriormente se ha hablado, éste se basa en un sistema de reparto en el que debe darse una apropiada relación entre el número de cotizantes y el de pensionistas; de forma que mientras el envejecimiento tiene a aumentar para los pensionistas, la crisis y el desempleo se reduce para los cotizantes.

Todo ello repercute de forma negativa en la sostenibilidad financiera del sistema español de pensiones (Fernández, 2011).

La gran crisis económica que existía a nivel mundial se hizo notable en nuestro país a partir del 2007 con la llamada “burbuja inmobiliaria”⁵ y los efectos que con ello supuso; disminuyendo la producción de las empresas, un declive del producto interior bruto (PIB) y el crecimiento de la tasa de desempleo.

De forma que el sistema de reparto de las pensiones que estaba establecido en España era bastante deficiente y vulnerable para poder abarcar las grandes adversidades a las que debía de enfrentarse.

3.1 Factores demográficos.

En cuanto al contexto demográfico de España se ha venido sufriendo una serie de cambios en la población semejantes a los de los demás países desarrollados entorno al ámbito económico, social, cultural y sanitario de una sociedad que venía aumentando la esperanza de vida de las personas en edad avanzada.

A la vez se produce una importante disminución tanto de la natalidad como de la mortalidad, llevando a que hubiera menos nacimientos y menos muertes. Esto produce un envejecimiento de la población española, afectando directamente a la viabilidad del sistema de pensiones.

Las causas del envejecimiento las podemos asociar al descenso de la mortalidad, el crecimiento de la esperanza de vida, los flujos migratorios y la disminución de la tasa de natalidad (Abades y Rayón, 2012). Aunque no puede decirse que el crecimiento progresivo de personas en edad avanzada es una novedad, a pesar de que es ahora cuando ha empezado a ser interesante y llamativo (Morales, 2003).

⁵ Una burbuja inmobiliaria es un incremento excesivo e injustificado de los bienes inmuebles o bienes raíces, ocasionado generalmente por la especulación. Los precios se disparan los precios sin razón lógica, los usuarios creen que seguirán creciendo por lo que el precio no deja de incrementarse y esto genera una agitación económica conocida como burbuja inmobiliaria. En España explotó en el contexto de la crisis económica mundial iniciada en 2008, tras la liberación de mercado del suelo. Esta ley hizo que aumentara el terreno urbanizable provocando que se construyeran más vivienda que generaron más puestos de trabajo. El precio de la vivienda se disparó, por lo que los bancos aumentaron sus créditos para la compra sin vigilar los riesgos de los ciudadanos que se endeudaron por encima de sus posibilidades.

Tampoco podemos olvidar la llegada de inmigrantes a España con distintos patrones de fecundidad que tuvo también una importancia relevante no sólo demográfica, sino también económica y cultural.

3.1.1 Aumento de la esperanza de vida y envejecimiento de la población.

En la sociedad española la esperanza de vida es uno de los factores principales que trae consigo la aplicación de políticas sociales, sanitarias y económicas (Abellán, Ayala y Pujol, 2017).

En base a los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE), en la década de los 60 la esperanza de vida estaba entre los 65 y 85 años, y llegando a ser una de las principales causas de envejecimiento de la población española.

El descenso de la población de entre veinticinco y treinta años se hace notar en la década de los 70 (Pérez, 2010). Por lo que se produce un importante cambio con el descenso de la tasa de fecundidad (niños nacidos por mujer), aunque con el fenómeno “baby boom”,⁶ la tasa se incrementó hasta llegar a cifras altísimas; aunque este incremento se debe más bien a la generalización de la maternidad y a la descendencia, que al aumento del número de hijos por pareja (Pérez, 2003).

En la década de los 80 se produjo un incremento económico, pero a pesar de ello la natalidad siguió decayendo. Concretamente, en el año 1985 la esperanza de vida oscilaba entre los 56 y los 72 años, y actualmente ha ido aumentando progresivamente. De hecho, estudios afirman que en España se está llevando a cabo un crecimiento de las personas de edad avanzada a un ritmo más avanzado que el resto de los países de la Unión Europea; además algunas previsiones apuntan a que alrededor del año 2050 habrá 16 millones de personas mayores (Abades y Rayón, 2012).

⁶Se trata de un fenómeno histórico que tuvo lugar entre 1946 y 1964, caracterizado por incremento importante de la natalidad.

Según estadísticas, la tasa española de dependencia⁷ de personas mayores de 65 años con respecto de la población en edad de trabajar ha ido incrementándose desde varias décadas atrás, afectando de un modo negativo a la sostenibilidad y viabilidad futura de las pensiones (EUROSTAT, 2019). En 2018 se ha publicado un cálculo de la tasa de dependencia entre 2002 y 2018 en España, donde se ha pasado de casi siete millones a nueve (Statista, 2018). Se prevé que en el año 2064 esta tasa llegue a alcanzar el 75,7%; suponiendo aproximadamente que por cada tres personas mayores de 64 años habría cuatro personas en edad de trabajar (INE, 2014).

Los causan que llevan a que la esperanza de vida sea cada vez más alta y que siga aumentando se debe a que se vayan mejorando las condiciones de vida de la sociedad, que se invierta en avances para la tecnología médica, así como las mejoras de la sanidad pública (Abades y Rayón, 2012).

Se establece para los varones cuando nacen una esperanza de vida de 78,55 años y para las mujeres 84,56 (Abades y Rayón, 2012); por lo que se ve una clara diferencia entre la esperanza de vida de las mujeres con respecto de los hombres, previéndose una superior supervivencia de las mujeres.

Este hecho de que haya una mayor supervivencia de las personas en edad avanzada lleva consigo una serie de efectos como:

- Que haya cada vez un mayor número de personas mayores con mayor dependencia. El INE prevé que año tras año se produzca un aumento de esta tendencia, haciendo que el tiempo en el que una persona jubilada recibe la pensión vaya aumentando a su vez con el paso de los años al vivir esta persona más tiempo y, por consiguiente, complicando el sistema de financiación de las pensiones.
- El nuevo escenario para la mujer hace que haya en la población, con las diferencias de esperanza de vida existentes, un desequilibrio entre hombres y mujeres; ya que la población femenina envejecerá mucho más tiempo.

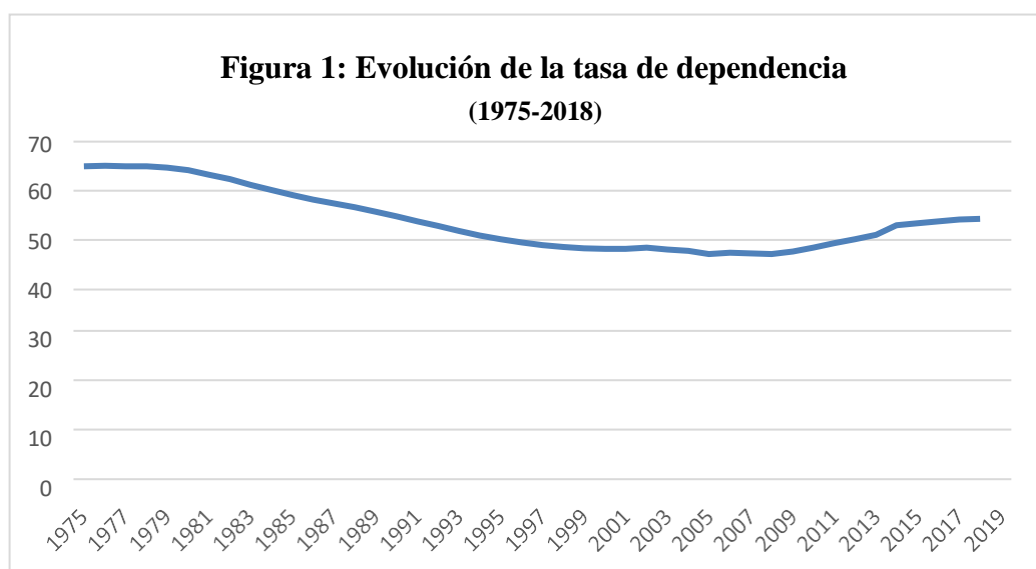
Actualmente los datos indican que las mujeres de más de 65 años llegarán a la décima parte del total de la población del mundo (González Martínez, 2019).

⁷ Proporción entre las personas mayores de 64 años con respecto de la población en edad de trabajar.

- La dependencia de las personas en la edad avanzada viene unida con la longevidad de la población. Todo esto se asocia con los problemas de salud con los que cuentan debidos a la edad, llevando al Estado a que no pueda abarcar la atención directa a toda la necesidad. Aunque deberá velar porque se mantenga la justicia, la igualdad y el bienestar de la calidad del servicio proporcionado a las personas mayores y a las condiciones laborales de aquellos que la prestan para que el servicio sea el máximo (Abades y Rayón, 2012).

Para ello el Estado en cierto modo asume la responsabilidad de hacer frente a tal situación, promulgando en 2006 la Ley de Dependencia.

A continuación, en la figura 1 podemos observar la evolución que sufre la tasa de dependencia en España. Se inicia en el año 1975 con un 64,89% y tiende a decrecer hasta el 2010 que se produce un ligero aumento hasta llegar al 2019; tomando una cifra que desde el año 1991 no se alcanzaba.



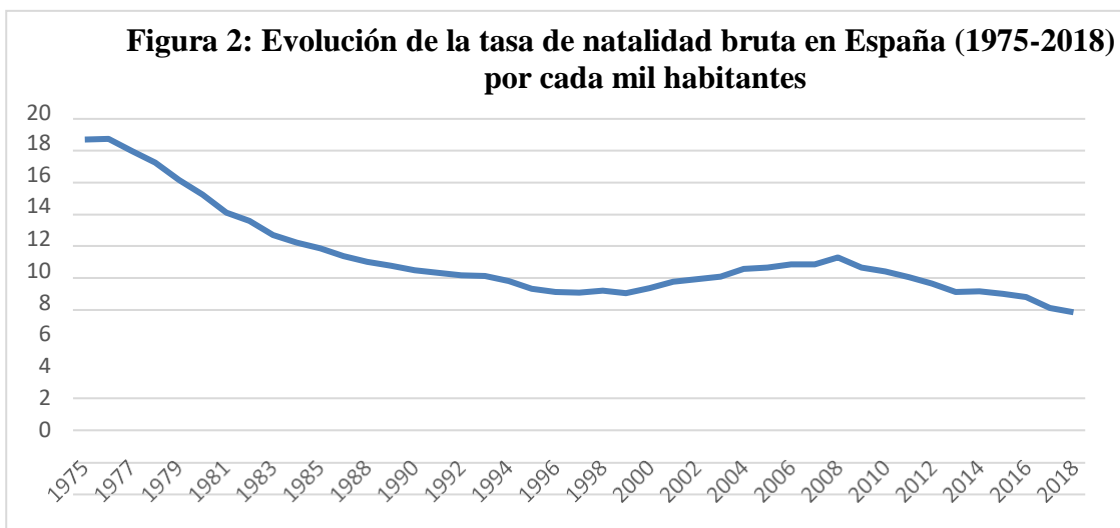
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por lo que, en definitiva, el incremento de la esperanza de vida conduce cada vez más a un aumento en el predominio de enfermedades crónicas, y en consecuencia, a la pérdida de autonomía y capacidad funcional.

3.1.2 Tasa de natalidad.

El estancamiento de la natalidad afecta de manera negativa al sistema de pensiones. En década de los 70 la tasa de natalidad estaba en 19,50 por cada mil habitantes, mientras que en la década de los 80 descendió a 10,79 por cada mil habitantes. Esto lleva a la conclusión de que se verá bastante reducido el número de cotizantes (García y Pérez, 1997).

Por lo que se puede apreciar un significativo descenso si nos fijamos en la figura 1, que con la década de los 90 parece que se produce un ligero aumento de la tasa con la ayuda de la inmigración y la bonanza económica; pero que durará poco con la llegada de la crisis económica en 2008 a España, expulsando a inmigrantes y llevando a un declive de la tasa de natalidad hasta alcanzar en el 2018 la cifra más baja de los tiempos.

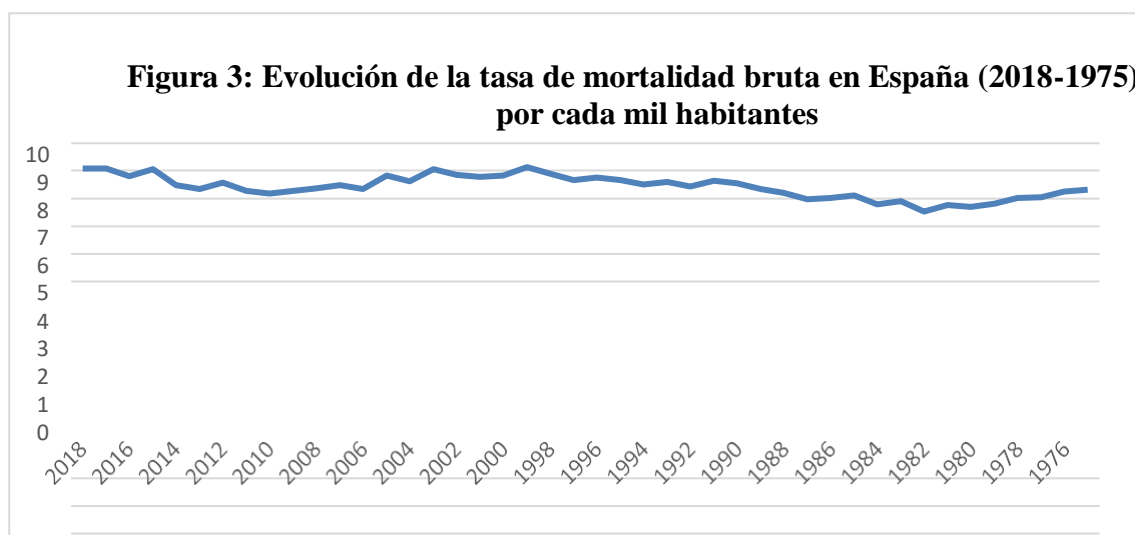


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El papel de la mujer ha influido en que se retrase la maternidad, y con ello la decadencia de la tasa de natalidad. La mujer adopta un nuevo papel dentro de la sociedad con la incorporación al mundo laboral, la posibilidad de adquirir educación que les permita avanzar, entre otros.

3.1.3 Tasa de mortalidad

La tasa de mortalidad ha ido descendiendo en los últimos tiempos, suponiendo el auge del envejecimiento de la población. Se produce así una aceleración de la cantidad de personas que alcanzan la longevidad en cada una de las generaciones, suponiendo, como bien afirman Abades y Rayón (2012) “uno de los principales factores del envejecimiento de la población”.



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

Como podemos ver en la figura número 3, en el año 2017 y 2018 se ha alcanzado la cifra más alta de defunciones registrada desde 1975. En todos los grupos de edades, la tasa de mortalidad de la población masculina supera a la femenina, y además suele ser más temprana (Abellán, Aceituno, Pérez, Ramiro, Ayala y Pujol, 2019).

En cada momento histórico, cada periodo de edad tiene unas causas determinadas. Refiriéndonos a las personas en edad avanzada, las enfermedades del sistema circulatorio, tumores y del sistema respiratorio son las que mayormente predominan como causas de mortalidad (Abellán et al., 2019).

3.1.4. Inmigración extranjera o flujo migratorio.

La inmigración de personas a nuestro país ha sido otro de los factores o causas que han influido en el envejecimiento de la población. Hasta los años 90, el crecimiento de la población provenía del crecimiento natural de la población española en época de bastante riqueza y mucho trabajo; pero a partir de ahí el crecimiento de la población provenía fundamentalmente por la llegada de personas procedentes de diferentes países.

Las personas que llegan a nuestro país son personas que se encuentran en una situación óptima para trabajar, es decir, son jóvenes en edad de trabajar y que aportan cotizaciones a nuestro Sistema de la Seguridad Social (Abades y Rayón, 2012). De este modo hacen que la población española rejuvenezca y atrasen el problema en cierto modo, puesto que éstos cuando pasen 30 o 40 años pasarán a envejecer y serán pensionistas.

Entre los años 2000-2009 en España se multiplicó por cinco el número de personas inmigrantes, siendo el único país en toda Europa que recibió un mayor número de personas extranjeras (De la Dehesa, Conde-Ruiz, Domenech, González, Fuster, Herce, De la Fuente, Jimeno, Valero, Fabián, Álvarez y Rubio, 2019).

En cuanto la crisis económica comenzó a ser visible, también se hizo presente la falta de trabajo y con ello que la población que llegó a nuestro país saliera; volviendo de nuevo a agravarse el problema de nuestro Sistema (Flores Carrillo, 2015).

3.2 Factores económicos.

La profunda crisis económica mundial ha tenido una gran repercusión en nuestro sistema financiero. La quiebra de la entidad financiera *Lehman Brothers* el 15 de septiembre de 2008, provoca un “efecto dominó”, que derivó en la mayor crisis económica del mundo (Delgado, 2019).

La llamada “Gran Recesión”⁸ en España, tuvo un impacto importante sobre la actividad económica, afectando a los mercados de trabajo, a las empresas, a los derechos sociales y de los trabajadores. Pero, sobre todo, afectó a la pérdida de los empleos y al aumento de la tasa de desempleo (Roncha y Aragón, 2012).

Se hizo latente con el estallido de la “burbuja inmobiliaria” en el 2008 cuando el mercado no podía hacer frente a la excesiva oferta de viviendas. A partir de ese momento la tasa de desempleo desde 2007 hasta 2013 pasó de un 9% a un 26% de la población, llevando a que la población activa que cotizaba disminuyese.

El gran calado de la crisis económica ha llevado a que se adopten cambios en la regulación laboral y en las políticas sociales con referencia al empleo, ya que, con el incremento de las necesidades sociales junto con la tasa del paro llevó a plantearse la necesidad de realizar estas reformas. Aunque en referencia a las condiciones de trabajo, se ofrecieron trabajos a tiempo parcial o también llamados “contratos basura”, donde se pagaban cantidades pésimas con cotizaciones mínimas y horarios ilegales. Esto derivó en que se crearan un mayor número de empleos, pero no cualificados, por lo que esto suponía para la sociedad que no existiera una adecuada calidad en los puestos de trabajo (Llorente, Arechavala y Macho, 2012).

Otro de los factores resultantes de la crisis ha sido la caída del empleo, que no ha sido igual para ambos sexos, afectando mayormente a la población masculina que femenina (Rocha y Aragón, 2012). A pesar de esto, para la mujer siguen existiendo desigualdades claras entre hombres y mujeres (Miranda, 2011), diferencias tanto en las pensiones en relación al número de prestaciones como en el tipo y la cuantía media de éstas.

Todo esto podemos definirlo como la denominada “brecha de género”, que como expone UGT (2018) es *“la diferencia entre la retribución media percibida por las mujeres y por los hombres en concepto de pensión”*; fruto de las desigualdades existentes en el mercado laboral.

⁸La llamaron así haciendo referencia a la crisis económica sufrida en los años 30 por los Estados Unidos tras el llamado jueves negro y el Crac del 29.

En definitiva, todos estos cambios generados en el mercado laboral hacen que el sostenimiento del sistema de pensiones se vea afectado. Todas las personas que quedaron desempleadas pidieron la prestación por desempleo, llevando al aumento de los gastos en las prestaciones económicas y su vez, que las cotizaciones a la Seguridad Social se redujesen por la caída de los ingresos de los trabajadores. Esta situación generó grandes pérdidas en los fondos de las cuentas de la Seguridad Social, teniendo que acceder al Fondo de Reserva de la Seguridad Social para hacer frente.

3.2.1 Fondo de Reserva.

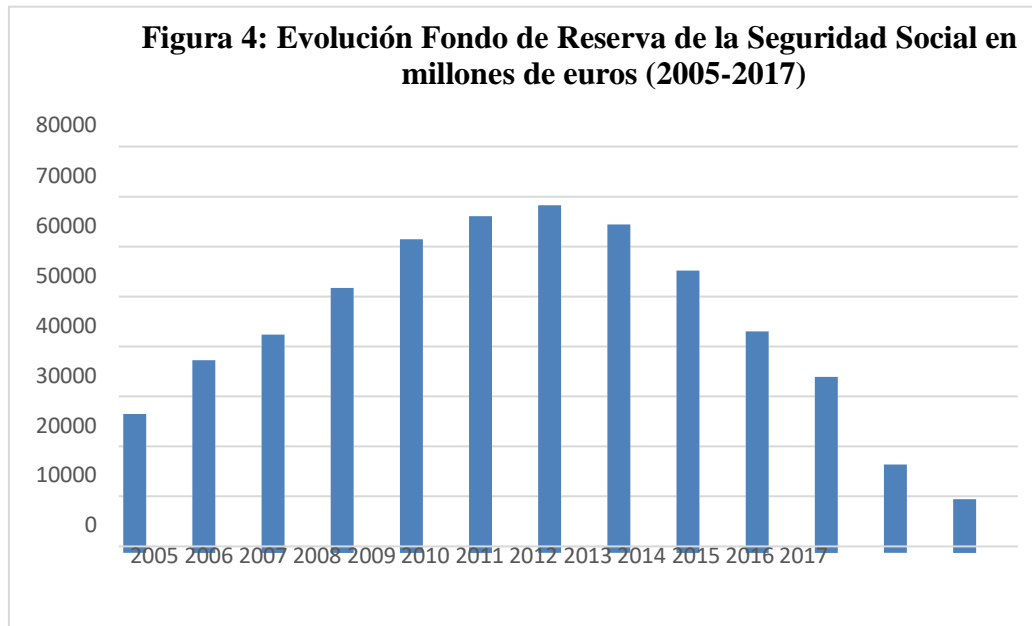
El Fondo de Reserva de la Seguridad fue creado por el Estado en los 90 ante la necesidad de crear unos fondos de reserva para necesidades futuras, debido a las variaciones entre ingresos y gastos de Seguridad Social. Surgió con el Pacto de Toledo (1995) donde se recogieron quince de recomendaciones con la finalidad de asegurar la sostenibilidad del sistema (Fondo de Reserva de la Seguridad Social, 2017).

Fue con la aprobación de la Ley 24/1997, de consolidación y racionalización de la Seguridad Social cuando llegó, pero no se constituyó en la Tesorería del Estado hasta después varios años después con la Ley 24/2001 de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la proporción que debía de aportarse al fondo en cada ejercicio.

Nuestro sistema de pensiones necesita la constitución de reservas que ayuden en los efectos de los ciclos económicos y así garantizar el mantenimiento del sistema (Fondo de Reserva de la Seguridad Social, 2017). Por ello los excedentes que hubiera de los ejercicios presupuestarios anteriores en los momentos de bonanza, se acumularían para poder ser utilizados en la construcción de fondos que estabilizasen el periodo y a su vez, pudieran utilizarse en los momentos de necesidad sin tener que acudir al incremento de las cotizaciones.

El Fondo de la Seguridad Social está compuesto por los activos financieros principalmente, pero también por el saldo depositado en cuenta corriente en el Banco de España.

El pago de las pensiones estará garantizado siempre y cuando el importe del que se pueda disponer del Fondo de Reserva no supere el dinero líquido disponible en ese momento; puesto que el resto del dinero está invertido en deuda del Estado y no se puede disponer de él hasta el vencimiento de los bonos y obligaciones (Flores Carrillo, 2015).



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe a las Cortes Generales 19/07/2017 (Seguridad Social).

Si analizamos la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, en la figura 4, podemos ver la evolución que ha tenido desde el año 2005 hasta los datos que existen hasta 2017. En el 2005 el Fondo de Reserva contaba con la cantidad de 25.173 millones de euros, que fue ascendiendo poco a poco hasta casi triplicar esa cantidad.

Pero ya en el 2012 comienza a bajar las cantidades acumuladas, y disminuyendo desde este momento progresivamente a un ritmo acelerado hasta alcanzar en 2017 (últimos datos recogidos por la Seguridad Social) la cifra de 8.095 millones de euros, una cantidad muy por debajo de la que había en el año 2005.

Esta cantidad significa que sólo representa un 0,7% del Producto Interior Bruto (PIB), que se puede asociar a las continuas retiradas de dinero del fondo durante la crisis y que pone en punto de mira la sostenibilidad de nuestro sistema.

3.3 Factores sociales.

La instauración del sistema democrático trae consigo la implantación del Estado de Bienestar a nuestro país (García y Pérez, 1997).

Todo esto ha generado que se aceleren los gastos sociales cada vez más, y con ello también el Producto Interior Bruto (PIB). Además, en los últimos años, se han venido llevando a cabo comportamientos sociales que han ayudado a que se creen prestaciones de carácter especial.⁹ Han surgido ante la necesidad de la sociedad y que no pueden ser cubiertas por las prestaciones públicas.

Estas ayudas son de carácter potestativo, diferentes a las dadas por la Seguridad Social. Se financian a través del presupuesto que se aprueba por medio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y con cargo a la Reserva de Asistencia Social generada por la mutua. Entre ellas están: por fallecimiento, para mejoras sanitarias, por causas económicas...

Otro aspecto principal está en el ámbito laboral donde la participación de la mujer ha llevado a la necesidad de protección social, como son por ejemplo las prestaciones por maternidad o de riesgo durante el embarazo.

4.PRINCIPALES REFORMAS LLEVADAS A CABO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

Tras varios años se viene reiterando la necesidad de reformar el Sistema de la Seguridad Social para acabar con la crisis que venía subsistiendo y que ponían en peligro la viabilidad del propio sistema (López, García y Cavas, 2013). Para ello, las reiteradas reformas llevadas a cabo no deberían de hacer a nuestro sistema, un Sistema de Pensiones diferente al que se tenía.

⁹son ayudas económicas o ayudas de reinserción laboral, destinadas a aquellos trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y que, por sus circunstancias personales, familiares... se encuentran en una situación de necesidad.

4.1 Antecedentes a la crisis económica y financiera.

La primera reforma de gran importancia tuvo lugar en el año 1985 con la Ley 26/1985 donde se aumenta el periodo mínimo de cotización de diez a quince años y el número de años utilizado para el cómputo de la base reguladora pasó de dos a ocho años previos a la jubilación (Hernández de Coz, Jimeno y Ramos, 2017); con esto último se produjo una reducción de las tasas de sustitución de ingresos¹⁰ (Sarasa, 2017).

Se establece que la revalorización de las pensiones se haría basándose en la evolución del índice de precios de consumo (IPC) que fijó el Banco de España (Sarasa, 2007).

Ya en 1987 con la promulgación de la Ley 8/1987 se establecieron varios incentivos fiscales además de la regulación del mercado de fondo de pensiones. Además, entre 1980 y 1995 la relación entre afiliados y pensionistas disminuyó y a la vez, el gasto en pensiones contributivas hizo que el PIB aumentase en un 2,8 % (Hernández de Coz, Jimeno y Ramos, 2017).

En el año 1990 se establecieron las pensiones no contributivas para mayores de 65 años y para los menores con incapacidad que carecieran de recursos suficientes para vivir, asegurando que éstos tuvieran una protección íntegra conforme a los parámetros de nuestro Estado Social (Sarasa, 2007).

La aprobación del Pacto de Toledo (1995) supuso en esta materia la proclamación de los aspectos básicos del sistema de pensiones. Se llevó a cabo también un análisis del Sistema, y así como sucesivas reformas para que fuera viable (López, García y Cavas, 2013). Concretamente, en las recomendaciones que se crearon a través del consenso político-social, la 15ª dispone que en un periodo de cinco años se lleven a cabo evaluaciones¹¹ del presente y futuro del Sistema. No fue hasta el 2 de octubre del año 2003 cuando la evaluación del Pacto de Toledo fue aprobada por el Congreso.

¹⁰ Es la relación que existe entre los ingresos que se obtienen por la jubilación y los obtenidos durante el periodo de vida laboral activa.

¹¹ La evaluación debía llevarse a cabo mediante un informe previo que se llevaba ante el Congreso de los Diputados.

En esta época en la que existía bonanza financiera y un claro superávit, era difícil hacer ver a la sociedad la necesidad de hacer recortes que garantizaran el futuro de nuestro Sistema. Pero tres años más tarde, el 13 de julio de 2006 se firmó el Acuerdo sobre Medidas de la Seguridad Social con la **Ley 40/ 2007**, ¹²de medidas en materia de la Seguridad Social (López, García y Cavas, 2013).

En este acuerdo se establecen el cómputo de los días efectivos para calcular la prestación, la subida del límite de edad de la jubilación parcial hasta 61 años con un mínimo de seis años de antigüedad en su empresa y los criterios para acceder a la pensión por incapacidad (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017).

La **Ley 28/2003 de 29 de septiembre** regula el Fondo de Reservas de la Seguridad Social. Se estableció que los excedentes de los ingresos que fuesen contributivos y que derivasen de la liquidación de los presupuestos de la Seguridad Social en cada ejercicio debía de aplicarse preferentemente al Fondo de Reserva (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017).

4.2 Reformas realizadas tras la crisis.

En el año 2011 y 2013 se realizaron una serie de reformas en el Sistema con el objetivo de amoldarlos a los continuos cambios demográficos que venía dándose progresivamente (Banco de España, 2014).

Pero en el año 2008 y tras la remisión de un nuevo informe sobre las recomendaciones del Pacto por parte del Gobierno, el Congreso a través de la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, comenzó a moverse debido a las continuas presiones acerca de la viabilidad del Sistema de Pensiones y a llevar a cabo esfuerzos que dieron como resultado la aprobación de un informe por la Comisión y por el Pleno del Congreso en el año 2011 (López, García y Cavas, 2013).

¹²La disposición adicional decimoctava estableció que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el 30 de abril de cada año debía de publicar un informe sobre evaluación del Sistema de Pensiones, y luego llevado al Congreso.

El 2 de febrero del año 2011 se firmó por parte del Gobierno junto con interlocutores sociales, un Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (López, García y Cavas, 2013). Este acuerdo suponía una especial atención a las pensiones, adecuándose a los cambios demográficos y a las exigencias de la sociedad, como por ejemplo que cada vez más hay un mayor número de jóvenes que realizan estudios universitarios y esto llevaba a su vez a un incremento constante de pensionistas; así como los cambios producidos en el ciclo económico.

En agosto de ese mismo año se aprobó la **Ley 22/2011** sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social que se basa esencialmente en el contenido del Acuerdo establecido, así como la incorporación de las recomendaciones de la renovación del Pacto (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017). Pero no fue hasta el año 2013 cuando las medidas que se recogen en esta Ley comenzaron a aplicarse a través de una planificación o calendario establecido y que para el año 2027 el Sistema de Pensiones se encuentre en total condiciones de funcionamiento (González y Conde-Ruiz, 2012).

Entre las reformas llevadas a cabo podemos destacar algunas de gran importancia:

- Con el aumento de la esperanza de vida, se hace necesario adaptar la edad de jubilación de las personas a la esperanza de vida de estos momentos puesto que la pirámide estructural de la población está cambiando, haciendo que el número de pensionistas aumente en relación con la población activa. Por lo que hizo necesario aumentar la vida laboral de la población y que la edad de salida del mercado laboral coincidiese con la edad real establecida para la jubilación (López, García y Cavas, 2013).

Por ello la edad de jubilación se incrementó de los 65 años a los 67 años, aunque existía también la posibilidad de jubilarse antes, a los 65 años, para aquellas personas que cuenten con carrera laboral igual o superior a 38 años y medio y opten voluntariamente, siempre que cuenten con un mínimo de 15 años de jubilación; pero todo esto se irá haciendo de forma gradual o progresiva hasta 2027 (Zubiri, 2016).

Por cada año completo que se haya cotizado se aplicará un porcentaje adicional entre la fecha en que se cumple la edad y la del hecho que motiva la pensión (Flores Carrillo, 2015).

En cuanto a la jubilación anticipada de forma voluntaria a los 63 años, se establecen dos formas para acceder a ésta: 1.- Cese en el trabajo por causas no atribuibles al propio trabajador. 2.- Cese en el trabajo por la propia voluntad del interesado. En ambos casos deben darse una serie de requisitos:

A) En cuanto en la primera, los requisitos con los que deben contar el trabajador son: tener al menos 61 años, ser demandante de empleo durante mínimo 6 meses antes de su jubilación, tener un periodo mínimo de cotización de 33 años y el cese del trabajo haya sido por cierre de la empresa o “situación de crisis”¹³.

Se ha de aplicar un coeficiente reductor de la pensión por cada trimestre al trabajador si en el momento del hecho causante le falta cumplir la edad, siendo de 1.785% el máximo de coeficiente reductor por trimestre, cuando la cotización es menor de 38 años y medio.

Tabla 2: Coeficientes reductores de la jubilación anticipada por causas no atribuibles al trabajador (2011).

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Ley 22/2011¹⁴.

¹³ Se considera como situación de crisis al despido colectivo, la extinción del contrato conforme a la Ley Concursal, la muerte o jubilación del empresario, a causa de fuerza mayor, la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

¹⁴ Artículo 5.1 A) párrafo 4º en cuanto a la modificación del apartado 2 del artículo 161 bis de la LGSS.

- B) En la segunda por cese voluntario del trabajador, en este caso debe tener los 63 años, acreditar un mínimo 34 años cotizados. Con los mismos coeficientes reductores establecidos para la jubilación anticipada por causas ajenas al trabajador.

Tabla 3: Coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria del trabajador (2011)

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Ley 22/2011.¹⁵

Se suprime la jubilación especial a los 64 años (Conde-Ruiz y González, 2012).

- En la tasa de Sustitución se pasa de 35 a 37 años el número de años necesarios para alcanzar el total (100%) de la Base Reguladora. Además, se establece una nueva escala donde a partir de 16 años se va añadiendo a cada mes adicional 0,19% hasta los 35 años y 8 meses. A partir de ahí se va añadiendo un 0,18% por cada mes hasta alcanzar los 37 años cuando se llegaba al 100%. Todo ello de manera progresiva hasta terminar en el 2027 (Conde-Ruiz y González, 2012).

- La Base Reguladora también sufre modificaciones. Se aumenta considerablemente el periodo de cálculo pasando de los últimos 15 años en el año 2012 al acabar aplicándose de forma progresiva los últimos 25 años en el 2022 (Zubiri, 2016).

- Se introduce la figura del “factor sostenibilidad” con el objetivo éste de mantener la proporcionalidad entre las prestaciones y las contribuciones que se realizaban al Sistema (López, García y Cavas, 2013).

¹⁵Artículo 5.1 B) párrafo

A partir del año 2027 se prevé que los parámetros fundamentales del Sistema se revisen por medio de las previsiones hechas por los organismos oficiales y así introducir los cambios necesarios para mantener la sostenibilidad. Esto se hará cada cinco años en base a las diferencias entre la evolución experimentada de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en el que tenga lugar la revisión y la esperanza de vida a los 65 años en el año 2027 (Conde-Ruiz y González, 2012).

- Se aumentan los incentivos para el aumento voluntario de la vida laboral, estableciendo un 2% para aquellas carreras laborales inferiores de 25 años a los 67 años, un 2,75% para aquellas entre 25 y 37 años de carrera con también 67 años y finalmente, un 4% para aquellos que tengan terminada su vida laboral a los 65 o 67 años (Conde-Ruiz y González, 2012).

Pero la reforma llevada a cabo no asentaba la viabilidad futura de nuestro Sistema de Pensiones (Banco de España, 2019). Por lo que con la reforma en el año 2013 se intensificó este proceso iniciado por el Gobierno con la Ley 27/2011, surgiendo así la **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. En esta reforma se establecen los siguientes aspectos principalmente:

- A partir del 2014 se llevó a cabo **un nuevo mecanismo para llevar a cabo el cálculo de la revalorización anual de las pensiones**. Fija el incremento anual de las pensiones a través de una fórmula que nace del balance entre ingresos y gastos del Sistema (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017); tratando de desligar el incremento anual de los precios del incremento de los precios. La fórmula o expresión matemática es la siguiente:

$$IR_{t+1} = g_{l,t+1} - g_{p,t+1} - g_{s,t+1} + \alpha \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*}$$

En base a la evolución llevada por los ingresos y gastos, la Ley establece que el incremento anual de las pensiones no puede ser inferior al 0,25% ni tampoco superior a la variación del IPC +0,50% anterior a diciembre del año en curso.

Además, para computar el índice de revalorización es necesario calcular cuáles serán los ingresos y gastos futuros, pero para ello la Ley determina que el Ministerio de Economía y Competitividad será el encargado de proporcionar el cuadro macroeconómico para llevar a cabo las previsiones. También la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal manifestará su opinión sobre los valores calculados para determinar el índice de valorización de cada ejercicio (Banco de España, 2014).

En el año 2018 se suspendió la aplicación del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones, donde las pensiones mínimas y además no contributivas se revalorizaron un 3% en este año; mientras que las pensiones contributivas en este mismo año lo hicieron sólo un 1,8% y en 2019 menos aún, un 1,6% (Arce, 2019).

- **El factor de la sostenibilidad o factor de equidad intergeneracional (FEI)** es un instrumento de carácter automático que vincula la evolución de la esperanza de vida al importe inicial de las pensiones de jubilación en cuánto a la jubilación a los 67 generalmente (Arce, 2019). Se ha empezado a aplicar a partir del 2019, y sólo se aplicará una vez para la determinación del importe inicial de la pensión.

Si la esperanza de vida al inicio es elevada en el momento de la jubilación, el importe inicial será, al contrario, más reducido. Las pensiones de jubilación futuras serán menores que las pensiones actuales puesto que la esperanza de vida como ya hemos estado viendo a lo largo del estudio, tiende a aumentar progresivamente con el paso de los años. A pesar de que en el futuro la pensión que se reciba sea menor, esta prestación le será más duradera en el tiempo (Banco de España, 2014). La fórmula para calcular el factor es la siguiente:

$$FS_t = FS_{t-1} \left[\frac{e_{67}^x}{e_{67}^x} \right]^{1/5}$$

Para calcular el factor de sostenibilidad ha de tenerse en cuenta tanto las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación de la Seguridad Social como la edad de 67 años de referencia; también que con periodicidad quinquenal se llevará a cabo una revisión de la variación de la esperanza de vida para calcular el valor del Factor (Banco de España, 2014).

4.3 Escisión de la reforma del Sistema y recientes cambios.

El año 2018 fue un año en el que se produjeron diversos cambios que llevó a que todos los esfuerzos que hasta ahora se habían dado, se hicieran pedazos. La aprobación de los presupuestos supuso el primer obstáculo, cuando el Partido Popular (PP) con las distintas objeciones y exigencias que pedía, se vio forzado a hacer un pacto con el Partido Nacionalista Vasco (PNV). Esto supuso el apoyo de éstos para que se establecieran los presupuestos, pero a cambio la renuncia a la reforma de 2013 (Alberola y Gómez, 2018).

El pacto consistía en que el Índice de Precios de Consumo sería la base para actualizar las pensiones, desechando la nueva forma que se estableció en 2013 y que desde 2014 se venía utilizando.

Con la llegada al poder del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), en septiembre del 2018 la Comisión del Pacto de Toledo pactó un acuerdo en el que se la revalorización de las pensiones se realizaría en base al IPC, conforme a las recomendaciones que establecía el Pacto de Toledo sobre esto (Expansión, 2018).

A finales de diciembre, y a pesar de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 ya establecía la suspensión del factor, se aprobó el Real Decreto-Ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (Andersentax&Legal, 2019).

Se recogía para 2019 que la revalorización de las pensiones sería de un 1,6% y también se incorporaría una paga compensatoria para regularizar con el nivel retroactivo el IPC del año 2018 (La Razón, 2018).

5. CLASES DE PENSIONES

Como venimos exponiendo a lo largo del trabajo, las pensiones son una prestación que recibe una determinada persona de manera ocasional o de por vida por parte del Estado como seguro social frente a determinadas circunstancias o riesgos. Según el Sistema de la Seguridad Social en España, existen dos modalidades de pensiones: las pensiones contributivas y las pensiones no contributivas.

Por un lado, las pensiones contributivas son aquellas prestaciones de carácter económico sujetas a una previa relación jurídica con duración indefinida, en la que se debe de acreditar un periodo mínimo de cotización en ciertos casos y tener los requisitos que se

exigen. La cuantía de éstas se determina en base a las aportaciones que tanto trabajador como empresario efectúan durante el periodo considerado a efectos de la base reguladora de la pensión de que se trate.

Dentro de esta acción de protección de nuestra Seguridad Social se encuentran las pensiones siguientes:

➤ **Por jubilación:** es un tipo de prestación que compensa las pérdidas de ingresos que sufre una persona cuando alcanza la edad requerida, acaba en el trabajo por cuenta propia o ajena concluyendo con su vida laboral o reduciendo su jornada y salario, de acuerdo con los términos legales establecidos. Su origen puede remontarse desde las Reglamentaciones de Trabajo que a partir de la década de 1940 se establece que tales prestaciones se darán tras alcanzar una edad máxima establecida para prestar los servicios. Podemos diferenciar:

- Jubilación ordinaria: es un tipo de jubilación que consiste en un beneficio que se obtiene cuando una persona, que es la beneficiaria, alcanza una determinada edad, un periodo mínimo de cotización y un hecho causante establecidos por la Ley. Las personas beneficiarias del beneficio o prestación serán todas aquellas que se encuentren en el Régimen General afiliadas y en alta.
- Jubilación anticipada: es otro tipo de prestación que se lleva a cabo por la voluntad del trabajador antes de haber llegado a la edad establecida por la Ley para la jubilación ordinaria; para ello debe el beneficiario de cumplir los requisitos determinados y con los coeficientes aplicables.

Dentro podemos encontrar las siguientes modalidades para acceder a esta prestación:

- Jubilación anticipada de personas con incapacidad. La edad ordinaria de jubilación que se exige puede reducirse en el caso de que la persona sobre la que se le aplica la reducción, es decir, el trabajador o la trabajadora, tenga una discapacidad igual o superior al 65%; o una discapacidad igual o superior al 45% siempre que éstas hayan sido determinadas reglamentariamente.
- Jubilación anticipada por razón del grupo o de la actividad profesional. Se produce una reducción de la edad en aquellos grupos o actividades profesionales en los que los trabajos a los que se exponentienen

naturaleza peligrosa, tóxica o penosa y que provoquen un alto grado de peligrosidad o toxicidad que pongan en peligro la vida del trabajador. Para que esto se lleve a cabo se debe acreditar por los trabajadores que han trabajado en dicha profesión y estén dados de alta, y cumplan los requisitos generales.

- Jubilación anticipada derivada del cese del trabajo por causa no imputable a la libre voluntad de las personas. Pueden acceder a esta prestación quien haya llegado a cumplir una edad menor de cuatro años como máxima a la edad mínima que cada año se exige, que se encuentren como demandantes de empleo durante un periodo de al menos 6 meses inmediatamente anterior a la solicitud de la jubilación. Todo ello mientras acredite un periodo mínimo de cotización de 33 años sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias ni el abono de años y días por cotizaciones anteriores al 01/01/1967.

Si se computa el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria hasta un máximo de un año y que el cese del trabajo se deba a una reestructuración empresarial que complica la continuidad de la relación laboral entre ambas partes.

- Jubilación anticipada por voluntad de la persona. Para acceder a esta se debe tener cumplida una edad inferior a dos años como máximo a la edad exigida que se aplique en cada caso. Se deben acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin tener en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinaria, pero computando el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria hasta un máximo de un año.

El importe de esta pensión ha de ser un importe superior a la cuantía mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir 65 años, ya que en caso contrario no se podría acceder a esta modalidad.

- Jubilación anticipada por tener condición de mutualista. Podrán acceder a esta prestación, quienes hayan alcanzado los 60 años de edad con aplicación de coeficientes reductores, las personas trabajadoras y afiliadas en situación de alta o asimilada, que reúnan unos determinados requisitos y se encuentren en alguno de los siguientes grupos:
 - Cotizantes en algunas mutualidades laborales de personas trabajadoras por cuenta ajena, anteriores al 01/01/1967.
 - Ingresados en RENFE, anteriores al 01/01/1967.
 - Integrantes a FEVE, a las Compañías Concesionarias de Ferrocarriles de uso público y a la empresa “Ferrocarriles Vascos, SA”, anteriores al 01/01/1967.
 - Pertenecientes al campo de aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón el día 01/04/1969, y fueran cotizantes de alguna forma de las Mutualidades Laborales del Carbón el 31/01/1967 o anterior a tal fecha.
 - Incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores del Mar el día 01/08/1970.

- Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista. Para poder optar a dicha prestación contributiva deberán de estar dados de alta, tener 61 años de edad real, acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 30 años sin tener en cuenta las pagas extraordinarias ni el abono de días y años de cotización por cotizaciones anteriores 01/01/1967; computando el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria hasta un máximo de un año, debiendo de estar inscritas como demandantes de empleo durante al menos 6 meses anteriores a la solicitud de la jubilación y el cese del trabajo se haya producido como consecuencia de una reconstrucción empresarial que complica la continuidad de la relación laboral.

- **Jubilación parcial:** es aquella en la que un trabajador que ha alcanzado los 60 años de edad deja de trabajar a tiempo completo. Esta modalidad permite cobrar la pensión contributiva de la Seguridad Social, compatibilizando este cobro con el desempeño de una labor profesional por medio de un contrato de trabajo con duración determinada. Puede estar vinculada o no a un contrato de relevo o sin contrato de relevo en el caso de trabajadores en situación de desempleo o de trabajadores que no sean indefinidos. Para ello, el trabajador debe de cumplir unos requisitos generales necesarios para poder solicitarla; y el resto de requisitos más específicos dependerá de la forma de jubilación parcial por la que éste opte (contrato de relevo o sin relevo).

Se deberá de solicitar para ello con un máximo de 3 meses y habiendo celebrado con anterioridad el contrato a tiempo parcial o contrato de relevo.

La cuantía no será del 100% del total de la pensión ordinaria, sino que será un porcentaje que se calculará dependiendo de las cotizaciones de cada trabajador y teniendo en cuenta también el porcentaje de la nueva jornada laboral que vaya a desempeñar.

- Jubilación parcial sin contrato de relevo. Los requisitos de este tipo de modalidad son:
 - Tener al menos 60 años en el momento en que se solicita tal jubilación.
 - Compatibilizar el cobro de la pensión con un contrato a tiempo parcial, vinculado o no a un contrato de relevo.
 - Antes de la jubilación, puede haber estado contratado a jornada parcial o completa.
 - Haber cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social, con al menos 2 de ellos entre los 15 años anteriores a la solicitud de la jubilación parcial.
 - La nueva jornada laboral, y el sueldo correspondiente, se reducirán en entre un 25 % y un 50 % en términos generales. Y de hasta un 75 % para a quienes se aplique la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social.
 - La antigüedad en la empresa y el contrato de relevo no son necesarios para poder acogerse a la jubilación parcial.

- Jubilación parcial con contrato de relevo. Deben de concurrir los siguientes requisitos:
 - Para poder celebrar el contrato de relevo, los trabajadores deben estar contratados previamente a jornada completa por parte de la empresa.
 - Al menos 60 años de edad real en el caso de mutualistas.
 - Si el trabajador no tiene la condición de mutualista, la edad mínima para la jubilación parcial se determinará de manera gradual desde 2013 hasta 2027 en función del tiempo cotizado durante la vida laboral.

- **Jubilación flexible:** se trata de aquella situación en la que se permite a una persona jubilada compatibilizar la pensión de jubilación con un contrato laboral. Para ello deben de acreditar no pertenecer a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas o al personal de la Administración de Justicia; tener causada la pensión de jubilación, es decir, que el beneficiario ya haya accedido a la jubilación y reciba la pensión de la Seguridad Social y también, debe de desarrollarse la nueva actividad laboral en régimen de tiempo parcial.

El importe de la pensión se reduce de manera proporcional a la jornada laboral que el pensionista desarrolla (con un máximo de 50% y un mínimo de 25%). Supone que el jubilado siga cotizando a la Seguridad Social para que cuando concluya su actividad laboral se recalcule la pensión de jubilación de acuerdo al nuevo periodo cotizado. Para ello está obligado que se lo comunique a la Seguridad Social, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

- **Jubilación especial a los 64 años:** es una modalidad de jubilación que rebaja la edad mínima exigida a los 64 años de edad sin aplicar los coeficientes reductores de la edad, facultando al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de la jubilación con las mismas prestaciones económicas que si estuviera en la edad de los 65. Son trabajadores por cuenta ajena que pertenecen a empresas que, por convenio o pacto, los sustituye al tiempo de cese por jubilación por otros trabajadores. Pero esta modalidad de prestación a partir del 01/01/2013 solo se mantendrá para quienes le resulte de aplicación lo establecido en la disposición adicional final 12.2 de la Ley 27/11 del 1 de agosto de 2011.

- **Por incapacidad permanente:** es aquella situación del trabajador en la cual, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente cuando se trate de personas minusválidas y con concurrencia con nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

Existen diferentes grados de incapacidades permanentes:

- Incapacidad Permanente Parcial. Se entiende por incapacidad permanente parcial la que, sin alcanzar el grado total, ocasione al trabajador una disminución no inferior del 33% en su rendimiento normal para dicha profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Percibirán una cantidad a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación económica de la Incapacidad Temporal de la que se deriva la Incapacidad Permanente.

Para tener derecho a la prestación económica se requiere haber sido declarado afecto de esta incapacidad, estar afiliado y en alta o situación asimilada ¹⁶ en la Seguridad Social, tener menos de 65 años o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva y haber reunido un periodo de cotización de 1800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la Incapacidad Temporal.

¹⁶ Se consideran situaciones asimiladas al alta: la excedencia forzosa del trabajador designado o elegido para cargo público, traslado del trabajador por su empresa a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional, el desempleo involuntario total y subsidiario, el paro involuntario después de haber agotado las prestaciones por desempleo, los períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada, el cumplimiento de condena o sanción (objeto de amnistía laboral), los perceptores de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada, la situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal y el primer año con reserva de puesto de trabajo del período de excedencia por el cuidado de cada hijo.

- **Incapacidad Permanente Total.** Se entiende la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que puedan dedicarse a otra distinta. Consiste en una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora. Para ello no debe tener cumplidos los 67 años o los 65 años (en caso de que se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin tener en cuenta la parte proporcional a las pagas extras) o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes. Debe estar afiliada y en alta, o en situación asimilada a la de alta, debe tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad deriva de enfermedad común, que, en este caso, variará en función de la edad de la persona.
- **Incapacidad Permanente Absoluta:** se entenderá la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio. La prestación económica correspondiente consistirá en una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora, pero varía según cuál sea la causa de la que derive la Incapacidad Permanente.

Como requisitos para acceder están: no tener cumplido los 67 años o los 65 años (en caso de que se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin tener en cuenta la parte proporcional a las pagas extras) o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes estar afiliada y en alta, o en situación asimilada a la de alta y tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad deriva de enfermedad común (la cuál variará en función de los años de la persona beneficiaria) o si la incapacidad permanente es derivada de accidente no laboral y la persona beneficiaria no se encuentra en situación de alta ni asimilada.

- **Gran Invalidez:** es aquella situación del trabajador que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra para realizar los actos más esenciales de la vida. La prestación económica consistirá en una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora, incrementada en un 50% destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. Puede ser beneficiario siempre que esté afiliado, tenga menos de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación si se trata de

prestación derivada de contingencias comunes, haya sido declarado afecto de tal incapacidad y haya cubierto los periodos mínimos de cotización exigibles.

➤ **Por fallecimiento:** la acción protectora del sistema de seguridad social cubre los gastos que derivan del fallecimiento como la pérdida de ingresos que se derivan como consecuencia de la muerte del causante respecto de sus familiares supervivientes. También se entiende producida la muerte cuando el trabajador hubiera desaparecido como consecuencia de un accidente que haga presumible la muerte del mismo y sin que se hayan tenido noticias durante los 90 días siguientes al accidente. Podemos diferenciar:

- **Pensión de viudedad.** Es una prestación económica a la que tiene derecho el cónyuge superviviente, por el fallecimiento de su consorte, siempre que cumpla los requisitos de existir un vínculo matrimonial y convivencia con el causante¹⁷. Se ha de haber cotizado un periodo mínimo antes de carencia de 500 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, si se encuentra en alta; y un periodo de cotización de 15 años si no se encontrara en alta.
- **Pensión de orfandad.** Es una prestación donde se establecen como beneficiarios cada uno de los hijos del causante fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, siempre que, a la fecha del fallecimiento, estos hijos beneficiarios sean menores de 18 años o mayores de 18 años pero se encuentren incapacitados para todo trabajo como consecuencia de la incapacidad. La cuantía será para cada huérfano la equivalente al 20% de la base reguladora.
- **Pensión a favor de familiares.** Se reconocen estas prestaciones a los familiares que se encuentran unidos al difunto por vínculos de consanguinidad y que no tienen derecho a las pensiones de orfandad y de viudedad. Para ello han debido de convivir con el causante al menos dos años de forma interrumpida con anterioridad al fallecimiento, que no tengan derecho a pensión pública alguna,

¹⁷ importante puesto que, en las situaciones de divorcio o separación, puesto que la pensión corresponde en virtud de la cuantía proporcional al tiempo de convivencia con el causante antes de la separación o el divorcio, y siempre que no haya contraído nupcias nuevas.

que carezcan de medios propios suficientes para su subsistencia en atención al número de familiares que componen la unidad familiar y los ingresos o retribuciones percibidos por éstos, y que tampoco existan familiares que tengan la obligación de prestarles alimentos. Pueden ser de dos tipos: pensión a favor de familiares o subsidios a favor de familiares.

En la acción protectora del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) se incluyen las siguientes pensiones:

- **Vejez.** Se trata de una pensión “imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija”, como así lo define la Seguridad Social. Para ello deben tener cumplidos los 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad, que debe ser permanente y total para la profesión habitual, no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios y por último, haber estado afiliado al Régimen del Retiro Obrero o tener cubiertos 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-67.
- **Invalidez.** Consiste también en una pensión “imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija”. Para obtenerla se deben de cumplir unos requisitos, tales como: que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual, y sea causa del cese, no imputable a la persona trabajadora o derivada de un accidente de trabajo o enfermedad indemnizable. Se ha de acreditar 1800 días cotizados al SOVI antes del 01/01/2001, no tener derecho a otra pensión y tener 50 años.
- **Viudedad.** Es una prestación mensual, única, vitalicia y de cuantía fija. Los requisitos generales para la recepción de ésta es la exclusión del derecho a otra pensión a cargo, aunque también existen unos requisitos específicos en base a los distintos supuestos existentes.

6. CONCLUSIONES.

Tras haber realizado la redacción de este trabajo, podemos sacar ciertas conclusiones de la trayectoria que ha venido llevando nuestro sistema de pensiones para llegar a ser el que actualmente tenemos. Desde que se instaura el sistema de reparto donde las prestaciones se financiaban a través de las cotizaciones sociales de aquellos que trabajan, todos los cambios tanto demográficos, económicos como los propios de la sociedad, hacen que sean un problema para el mantenimiento y la sostenibilidad del futuro sistema de pensiones; por lo que debemos de pensar si esta relación de número de cotizantes y pensionistas es la más acertada y segura.

El factor económico que se hizo latente con la crisis económica y financiera desde el año 2007, provoco efectos nefastos para el crecimiento de la economía y con ello, la multitud de empleos que quedaban atrás. Esto hacía que la cadena que se derivaba se fuese rompiendo por momentos, surgiendo así los llamados contratos basura o de cierta precariedad y el mayor desempleo en los jóvenes que tenía ya la edad de trabajar. Efectivamente las condiciones y la calidad de las personas eran mínimas, donde podemos decir que no todo vale en la creación de empleos cuando se trata de las personas que forman nuestra sociedad o sí, cuando se han llevado a cabo.

Otro ámbito de especial atención tiene el Fondo de Reserva que garantizaba así el mantenimiento del Sistema. Hasta casi el Siglo XX como tal no se constituye totalmente, y todo ello ante la discrepancias y desacuerdos que existían entre los distintos partidos por establecer cuando era el momento idóneo para financiar las pensiones. Planteamos la duda de si la actuación de los mismos fue acertada o excesiva al exprimir al máximo los fondos con los que se contaban.

La situación de estos fondos ha ido evolucionando de forma negativa, que, por unas razones u otras, regulatorias, económicas o fiscales, no han propiciado a que los trabajadores que cotizan tengan el interés suficiente para destinar cantidades determinadas de su salario.

Desde los primeros inicios con el Instituto Nacional de Previsión o el Retiro Obrero Obligatorio se han venido llevando a cabo reformas sobre nuestro sistema, pero no fue hasta la crisis económica donde se instauraron las medidas más rotundas y restringentes para poder encauzar la situación que se originó. Tales medidas consistieron en la modificación de las clases de pensiones y la creación de nuevas, los

requisitos para poder acceder a éstas y los factores para calcularlas; por lo que, ¿estas medidas llegaban para cubrir las verdaderas necesidades del sistema o venían determinadas por otros factores externos al sistema como necesidad de reformas?

Por lo que, ante todos los aspectos dados, planteaba la duda de: **¿Nuestro Sistema de Pensiones es Sostenible?**

En mi opinión las reformas deben tender a crear una fase de creación de empleo que asegure la cotización de un mayor número de afiliados, con una calidad y unas condiciones laborales óptimas y que no denigren la dignidad de la persona. Así como el poder compaginar la relación laboral con la familiar y que de algún modo esto favorezca al aumento de la natalidad y consecuentemente, a una disminución del envejecimiento de la población.

Aunque todos estos aspectos señalados dependen en gran parte del factor social, y para ello, es necesaria una actuación de las diferentes fuerzas políticas que creen de forma consensuada y que aseguren el futuro de las pensiones con garantías.

¿Cómo deberán de hacer eso? Mediante la creación de un impuesto o tasa que asegure la financiación del sistema y sea sostenible a largo plazo, donde el Estado garantice la mitad mediante un mínimo y el pensionista aporte el resto a través de un plan de pensiones que esté bonificado fiscalmente; distribuyéndose equitativamente las prestaciones entre las distintas generaciones de pensionistas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abades, M., y Rayón, E. (2012). *El envejecimiento en España: ¿Un reto o problema social?* Gerokomos, 23.
- Abellán, A., Ayala, A., y Pujol, R. (2017). “Informes envejecimiento en red. Indicadores estadísticos básicos”. Recuperado de: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos17.pdf>
- Abellán, A., Ayala, A., y Pujol, R. (2019). “Informes envejecimiento en red. Indicadores estadísticos básicos”. Recuperado de: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enredindicadoresbasicos2019.pdf>
- Alberola, M. y Gómez, M.V. (26 de abril de 2018). Mariano Rajoy sacrifica su reforma de las pensiones de 2013 para salvar la legislatura. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2018/04/25/actualidad/1524681345_913397.html
- Álvarez, M. (2013). *Un Sistema de Pensiones Sostenible*. Observatorio de pensiones Caser, 2013.
- Banco de España (2014). *Boletín Económico*. 07-08/2014, 77-85. Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Jul/Fich/be1407.pdf>
- Cavas Martínez, López Aniorte y García Romero, 2013. *La pensión de Jubilación*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Conde-Ruiz y González (2012), “Envejecimiento: pesimista, optimista, realista”, *Revista Economic Reports 10-2010*.
- Consorci d’ estudis, mediació i conciliació a l’administració local (2013). *El sistema públic de Seguridad Social*. Recuperado de: http://cemical.diba.cat/es/planpensiones/planpensionesSistemaPublico4_castellano.asp
- Delgado, D (2019) “Lehman Brothers en quiebra: la sombra de Wall Street es alargada” artículo de la web *MuyHistoria*: <https://www.muylhistoria.es/contemporanea/fotos/quiebra-lehman-brothers-mayor-crisis-economica-historia/1>

- De la Dehesa, Conde-Ruiz, Domenech, González, Fuster, Herce, de la Fuente, Jimeno, Valero, D.Fabián, Álvarez García y Rubio (2019). *Pensiones del Futuro*, Instituto Santalucía.
- Fernández, J. L. (2011). “Demografía y reformas del sistema de pensiones”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extraordinario.
- Finanzas y Contabilidad. *Seguros Sociales* (2019). Recuperado de: <https://finanzascontabilidad.com/seguros-sociales/>
- Fondo de Reserva de la Seguridad Social (2017): Informe a las Cortes Generales (31 diciembre 2017). Recuperado de: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3a59aeb1-b768-4678-af818ab925ebd76c/FONDO+DE+RESERVA+2017_DIGITAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva>
- Galiana, J. (2013). “Apuntes sobre la reforma laboral del 2012”, *Revista Internacional de asuntos sociales* N° 32 29-36. Disponible on-line: <http://hdl.handle.net/10201/38409>
- González Martínez, C. (2013), *Sostenibilidad del sistema de pensiones de reparto en España y modelización de los rendimientos financieros*, Fundación de la Caja de Ahorros, Madrid: Funcas, 2013.
- 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”. *Banco de España*, 1701,13-19. Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), 2014. *Encuesta de población activa*. Recuperado de: https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
- Jiménez-Ridruejo, Z. (2007): *La sostenibilidad del sistema de pensiones en España: envejecimiento, inmigración y productividad*. Recuperado de: <http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51591.pdf>.

- Junta de Andalucía. “Pacto de Toledo. Recomendaciones”. Anexo empleo. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_272.pdf
- Llorente, M.C., Arechavala, N., y Macho, A. (2012). *Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España: los efectos de la crisis económica*. Estudios de Economía Aplicada, 30, 11-22: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286009.pdf>
- López Anierte, García Romero y Cavas Martínez (2013), *Lecciones de Seguridad Social*, Murcia: Diego Marín, 2014.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2019). “Media del número de pensiones e importe de las pensiones de enero a diciembre de 2018”. *Revista de la Seguridad Social. Boletín de Estadísticas Laborales*.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *Antecedentes y modelo actual del sistema español de Seguridad Social*. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). “Hitos de la Seguridad Social en los últimos 40 años”. *Revista de la Seguridad Social*. Disponible on-line: <https://revista.seg-social.es/2018/11/30/hitos-de-la-seguridad-social-en-los-ultimos-40-anos/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018) “Qué es el SOVI” *Revista de la Seguridad Social*. Disponible on-line: <https://revista.seg-social.es/2018/01/10/que-es-el-sovi/4/>
- Miranda, M. J. V. (2011). “La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España.” *ICE, Revista de Economía*, 119-137
- Morales, J. C. (2003). *Los cambios demográficos y sus consecuencias sociales*. *Información Comercial Española*, 811, 153-174.
- Olea, A. y Tortuero J. (1992), *Instituciones de la Seguridad Social*. Civitas, 1992.
- Pérez, J. (2003). “¿Cómo ha mejorado tanto la vejez en España?” Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2001/201461/papersdemografia_a2001n196.pdf

- Pérez Forniés y García López (1997). “La Seguridad Social española. los problemas del Sistema de Pensiones”, Acciones e Investigaciones Sociales Nº6 109-126
Disponible on- line: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170223>

- Rocha, F., y Aragón, J. (2012). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*. Gaceta Sindical, 19, 67-90

- Sarasa, S. (2007). “Pensiones de jubilación en España: Reformas recientes y algunas consecuencias sobre el riesgo de pobreza”. *Política y Sociedad*, 87-99. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/38818828.pdf>.

- Tortuero, J. L. (2011). “Las reformas de los sistemas de pensiones: crisis económica y factor demográfico.” Recuperado de: <https://dire.upr.edu/bitstream/handle/11721/1162/1926-1995-1PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Zubiri, I. (2016). Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma. *Papeles de Economía Española*, 167-187. Recuperado de: https://cdn27.hiberus.com/uploads/documentos/2018/02/23/informezubiripensiones2018_2c337729.pdf