

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

fec >>

school of economics
and business administration

facultad de ciencias
económicas y empresariales

ekonomia eta enpresa
zientzien fakultatea

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

TRABAJO FIN DE GRADO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN
ESPAÑA: PASADO Y FUTURO

Amaya González Sola

**Pamplona-Iruña 8 de septiembre de
2023**

Módulo de Sector Público

Idoia Zabaleta Arregui

RESUMEN

Los incesantes cambios sociodemográficos, junto con las diferentes coyunturas económicas acontecidas en la Unión Europea y en España, colocan en un punto delicado la viabilidad y sostenibilidad de sus respectivos sistemas de pensiones. El motivo principal de este trabajo es la incertidumbre que genera a la juventud, la posibilidad de que en el futuro, por los problemas de financiación que presenta el Organismo Nacional de la Seguridad Social, ésta no pueda acceder al cobro de pensiones. Por ello, se expondrán los motivos que hacen peligrar la “solvencia financiera” de la Seguridad Social Nacional comparado con la situación europea, se analizarán las alternativas elegidas por algunos países de la Unión y cómo estas podrían ser implantadas en España. Para su elaboración, se han utilizado numerosos artículos científicos, consultado normativa y extraído información de bases de datos oficiales a nivel nacional e internacional. Los resultados son llamativos, ante problemas similares cada nación toma diferentes alternativas, pero siempre en pro de asegurar los derechos fundamentales de los ciudadanos a largo plazo.

Palabras clave: pensión, jubilación, viabilidad y sostenibilidad.

ABSTRACT

The incessant sociodemographic changes, together with the different economic situations that have occurred in the European Union and in Spain, place the viability and sustainability of their respective pension systems at a delicate point. The main reason for this paper is the uncertainty generated in young people by the knowledge that we will not have pensions as we know them in Spain. Therefore, I will explain the reasons that endanger the "financial solvency" of the national Social Security System compared to the European situation, I will analyze the alternatives chosen by some EU countries and how these could be implemented in Spain. For its elaboration, I have used numerous scientific articles, consulted regulations and extracted information from official databases at national and international level. The results are striking: in the face of similar problems, each nation takes different alternatives but always in favor of ensuring the fundamental rights of citizens in the long term.

Key words: pension, retirement, viability and sustainability.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. HISTORIA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.....	5
3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	5
4. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN	8
4.1. Tipo de cotización	8
4.2. Requisitos para recibir pensión de jubilación	9
4.3. Factores determinantes de la pensión a percibir.....	10
5. RETO DE SOSTENIBILIDAD DE SISTEMA DE PENSIONES.....	10
5.1.1. Recaudación por cotizaciones frente al gasto en pensiones.....	13
6. CAUSAS DEL PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL	14
6.1. Evolución demográfica de España	14
6.1.1. Tasa de fecundidad:	15
6.1.2. Esperanza de vida	16
6.1.3. Flujos migratorios:.....	17
6.1.4. Envejecimiento poblacional:.....	19
6.2. Factores económicos	20
6.2.1. Tasa de empleo	21
6.2.2. Duración de la vida laboral	22
6.2.3. Ratio afiliados-pensionistas	22
7. ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	23
7.1. GLOBAL PENSION INDEX	24
7.2. Modelo nórdico: SISTEMA DE PENSIONES DANÉS.....	25
7.3. Modelo Anglosajón: SISTEMA DE PENSIONES REINO UNIDO.....	27
8. CONCLUSIONES.....	28
9. BIBLIOGRAFÍA.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de las pensiones contributivas en España por importe, julio 2023 ...	7
Gráfico 2. Evolución del fondo de reserva (m€) a precio total de adquisición 2000-2021 .	12
Gráfico 3 ingresos por cotizaciones y gasto en pensiones 1980-2020.....	13
Gráfico 4. Tasa de fecundidad en España 1975-2021.....	15
Gráfico 5. Esperanza de vida al nacer en España 1975-2021	17
Gráfico 6. Evolución del saldo migratorio en España 1960-2021	18
Gráfico 7. Previsión de la población española por edad y sexo en 2072	20
Gráfico 8. Tasa de empleo en España 1999-2022.....	21
Gráfico 9. Adecuación y sostenibilidad por país.....	25

1. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios a principios del siglo XX, los sistemas de previsión social han ido evolucionando y cobrando mayor importancia conforme las sociedades se han desarrollado, erigiéndose como un pilar fundamental del estado de bienestar de cualquier país. Concretamente, los sistemas de pensiones tienen por objetivo garantizar la protección de la población ante determinadas contingencias como la vejez, la invalidez o la muerte, y es por ello que, las variaciones legales relativas a los sistemas que las salvaguardan, siempre se han hecho en pro de un mayor amparo. Sin embargo, dadas las circunstancias actuales y en virtud de las capacidades críticas desarrolladas en el grado estudiado, considero relevante profundizar en el estudio del sistema que tiene el organismo nacional de la seguridad social.

A lo largo de este trabajo se analiza el sistema de pensiones español, en concreto su cuestionada sostenibilidad financiera y los factores que la causan. Todo el trabajo versa sobre las pensiones contributivas de jubilación, pues estas representan la parte más significativa del sistema de pensiones nacional actual; según la nota de prensa publicada por Moncloa, en enero de 2023, las pensiones de jubilación representaron casi el 73% de la nómina de pensiones contributivas.

En el primer apartado se desarrolla una breve revisión bibliográfica referente a la historia del sistema de pensiones español, cómo y cuándo surge.

A continuación, se explica someramente su funcionamiento para facilitar mejor la comprensión del sistema y las variables que influyen en este.

Posteriormente, se realiza una evaluación del sistema de pensiones basada en la evolución de determinados datos cuantitativos, como: la demografía, la tasa de empleo y la duración de la vida laboral de los españoles para analizar si en efecto, existe o no un problema de viabilidad y sostenibilidad a largo plazo y si se diera el caso identificar las principales variables relacionadas.

En la última parte del trabajo, se estudian posibles alternativas y modificaciones para mejorar el sistema español tomando como referencia el análisis previo y las recomendaciones brindadas a este país por organismos oficiales y estudios privados realizados por expertos. Se presentan las características de otros sistemas de pensiones ejemplares por su solvencia y adecuación para determinar la viabilidad de trasladar alguna de estas medidas en el sistema que nos atañe. Finalmente se concluye con una evaluación crítica del sistema y las conclusiones alcanzadas por el estudio de esta temática.

2. HISTORIA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

El primer sistema de pensiones público nace en Prusia (actual Alemania) en 1881, cuando el canciller Otto von Bismarck decide implementar un sistema para proporcionar un seguro a los trabajadores en forma de rentas. Este seguro permitía recibir una renta periódica asegurada a los individuos en determinadas contingencias como la vejez o la incapacidad. El sistema introducido por von Bismarck se basaba en la relación directa que se establecía entre las contribuciones de los trabajadores y sus pensiones, es decir, se trataba de un método de reparto de pensiones contributivas. Desde ese momento, casi todos los países siguieron las mismas directrices, consiguiendo en mayor o menor escala, instaurar un sistema público de transferencia que posibilitaba la cobertura financiera de las personas en determinadas circunstancias. (Jimeno, 2000).

Las políticas de prestaciones económicas y sociales en España nacen con el Decreto de 5 de diciembre de 1883, por el que se crea la Comisión de Reformas Sociales. Esto supone el inicio del Sistema de Seguridad Social que ha evolucionado hasta la actualidad. El primer sistema de pensiones del país se instauró en 1919, bajo el nombre de Retiro Obrero Obligatorio. Con este se pretendía proteger a los asalariados mayores de 65, procurándoles una retribución económica por considerar la vejez una invalidez por razones de edad. Posteriormente, en busca de una mayor protección surgieron otros seguros sociales, tales como el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), el Seguro de Paro Forzoso (1931), el Seguro de Enfermedad (1942) y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947).

En 1963 se creó la Ley Básica de la Seguridad Social con el objetivo de implantar un modelo de protección social unitario e integrado, con una base financiera de reparto y gestión pública. Sobre esta, se sientan las bases del actual sistema de pensiones, cuyas características y requisitos han sido modificadas con el paso del tiempo para adecuarse a los cambios sociales.

3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES

El Organismo Nacional de la Seguridad se encarga de defender el Art.50 de la constitución española por el que *“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad...”*

Hoy en día, las pensiones son la principal fuente de ingresos de muchas personas mayores y, en muchos casos, la única (Argandoña et al., 2013: 13). Por tanto, resulta crucial contar con un sistema de pensiones sostenible que permita seguir sufragando las necesidades de quienes se han retirado del mercado laboral. Para analizar su solvencia resulta fundamental conocer sus principales características y los pilares sobre los que reposa. Algunas de sus características más importantes son el carácter contributivo y de reparto inherentes al sistema además de ser gestionado como un plan de pensiones de prestación definida.

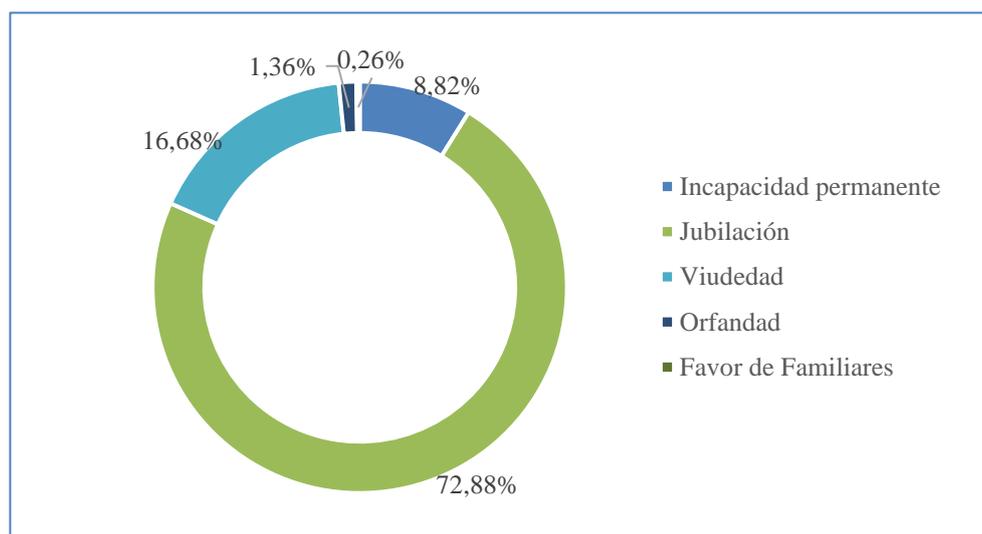
En relación con lo dispuesto por El Organismo Nacional de la Seguridad Social, el sistema de pensiones español distingue entre dos tipologías de pensiones, las contributivas y las no contributivas. Las pensiones contributivas son un derecho de contenido dinerario de duración generalmente indefinida, cuya concesión está supeditada a una relación jurídica anterior con la Seguridad Social. La cuantía a cobrar se determina en función a las aportaciones previamente realizadas durante la vida laboral del individuo en forma de cotizaciones. En España, existen tres clases de pensiones contributivas:

- Por jubilación.
- Por incapacidad permanente: de entre las que se distinguen tres subcategorías, total, absoluta y gran invalidez.
- Por fallecimiento: dentro de las que se distinguen nuevamente tres subcategorías: viudedad, orfandad y en favor de familiares.

Por el contrario, las no contributivas son prestaciones económicas concedidas a aquellos ciudadanos que carecen de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, sin necesidad de haber cotizado nunca o el tiempo suficiente para beneficiarse de las prestaciones contributivas. Esta modalidad incluye las pensiones de invalidez y jubilación. (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023).

Sin embargo, tal y como se demuestra en el gráfico 1, dentro de las pensiones contributivas pagadas en España, las pensiones por jubilación son la tipología más representativa. Es por eso, que generalmente cuando se hace referencia al sistema de pensiones español o se discute su sostenibilidad, se alude al funcionamiento de las pensiones de jubilación, pues éstas, suponen alrededor del 70% del gasto que la Seguridad Social destina a las pensiones contributivas. Por consiguiente, este trabajo versa sobre la sostenibilidad y viabilidad del sistema que regula las pensiones por jubilación.

Gráfico 1. Distribución de las pensiones contributivas en España por importe, julio 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en La Revista de la Seguridad Social (2023)

El sistema de pensiones español tiene también carácter contributivo, lo que implica que los trabajadores actualmente activos, pagan las pensiones de los trabajadores retirados. Y del mismo modo, cuando éstos se jubilen, serán los trabajadores que estén en activo en ese momento quienes paguen sus pensiones. El motivo de esto es que el trabajador en activo cotiza una parte de su salario al sistema de pensiones, sin embargo, esta cantidad no se guarda para su propia jubilación, sino que se utiliza directamente para pagar las jubilaciones de los que ya están retirados. Por tanto, este planteamiento se basa en el denominado principio de solidaridad intergeneracional y principio de reparto.

Además, cabe destacar que se trata también de un sistema de prestación definida, por el que los trabajadores contribuyen a su financiación con la aportación de cotizaciones en función del tramo en el que se sitúe su salario. Y la pensión que reciban dependerá de unos parámetros previamente determinados y conocidos, por lo que la pensión estaría definida con antelación. Sin embargo, en contra de dicha premisa, en las últimas décadas, los parámetros determinantes han sufrido ciertas modificaciones con el objetivo de asimilar los cambios demográficos y económicos del país para lograr la sostenibilidad y continuidad del sistema.

De otra forma, el sistema de pensiones español reposa sobre cinco principios interrelacionados con las características explicadas anteriormente: el principio de reparto, de proporcionalidad contributiva, de universalidad, de gestión pública y de suficiencia de prestaciones.

De forma resumida, lo que esto significa es que no es necesario haber cotizado para recibir una pensión de jubilación, pero en ese caso será de carácter no contributivo [Principio de universalidad]. Además, la cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para mantener un nivel de vida digno [Principio de suficiencia de prestaciones] y será financiado por los trabajadores en activo [Principio de reparto]. Y finalmente, que tal como se establece en la Constitución Española, el sistema de la Seguridad Social debe estar gestionado por entidades públicas [Principio de gestión pública] que aparte de todo lo anterior aseguren una relación directa entre las cotizaciones efectuadas y la pensión recibida [Principio de proporcionalidad contributiva].

4. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN

Para comprender de dónde vienen las pensiones contributivas de jubilación y cómo se calculan sus cuantías, es preciso conocer el funcionamiento del sistema de pensiones. Conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en su página web, el funcionamiento del sistema se puede resumir de la siguiente manera: a lo largo de su vida laboral, el trabajador y su empleador por su nombre, realizan aportaciones sistemáticas a las arcas de la Seguridad Social a un determinado tipo (cotizaciones) y, cuando finalmente se retira del mundo laboral, tiene derecho, siempre y cuando cumpla ciertos requisitos a cobrar una pensión por vejez cuyo monto dependerá de determinados factores. Por tanto, para explicar el funcionamiento del sistema es preciso explicar cómo funcionan tres elementos.

4.1. Tipo de cotización

Tal como se ha explicado previamente, al tratarse de un sistema contributivo, cada trabajador a lo largo de su vida laboral cotiza y aporta dinero a la Seguridad Social, a una denominada “Caja Única” de la que se pagan las pensiones por jubilación de los retirados hasta el momento.

El importe de las cuotas resulta de aplicar a la base de cotización del trabajador, el tipo de cotización correspondiente a cada contingencia. Las cotizaciones por contingencias comunes son las destinadas a dar cobertura para el pago de prestaciones derivadas de: incapacidad laboral temporal por enfermedad común o accidente no laboral, prestaciones de

jubilación, incapacidad y asistencia sanitaria entre otras situaciones. (Aula de la Seguridad Social, s.f.).

En el régimen general, el tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,3% repartidos de la siguiente manera, 23,6% a cargo del empresario y el 4,7 a cargo del trabajador. Cabe destacar que este no es el único concepto por el que los contribuyentes cotizan, también lo hacen en otros conceptos como la formación profesional, el desempleo y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). No obstante, dado que estas cotizaciones no tienen vinculación con las pensiones de jubilación, sus detalles no serán objeto de desarrollo en este proyecto. (Seguridad Social, s.f.).

4.2. Requisitos para recibir pensión de jubilación

En primer lugar, es conveniente recordar que cada vez que se menciona la pensión de jubilación en este documento se hace referencia a la jubilación contributiva, cuya prestación es de carácter vitalicio y termina con la defunción del beneficiario. Según lo establecido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para ser beneficiario de una pensión de jubilación es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Edad. Desde 2013, el acceso a la jubilación depende tanto de la edad del interesado como de las cotizaciones que haya acumulado a lo largo de su vida profesional. En 2023 se puede acceder a la pensión de jubilación a los 65 años cuando se acreditan al menos 37 años y 9 meses cotizados. Cuando el tiempo cotizado es menor, la edad de jubilación se retrasa hasta los 66 años y 4 meses. Cabe destacar, que fruto de las reformas realizadas en 2011 y 2013, la edad requerida para acceder a la jubilación se incrementará progresivamente hasta 2027, momento en el que la edad de oficial de jubilación será de 67 años para todos los que no puedan acreditar, al menos, 38 años y 6 meses cotizados. Tal y como se muestra en el Anexo 1.
- Periodo de cotización. Es preciso haber cotizado durante un periodo mínimo de 15 años y que al menos 2 de ellos, estén comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho de jubilación.
- Hecho causante. La pensión de jubilación se entenderá causada cuando, reuniendo todos requisitos establecidos para ello, se produzca, por un lado, el cese la actividad laboral en los supuestos en los que el trabajador esté dado de alta en la Seguridad Social y por otro, la presentación de la solicitud.

4.3. Factores determinantes de la pensión a percibir

Sabiendo los requisitos necesarios para acceder a una pensión de jubilación contributiva, a continuación, se procede a explicar el cálculo realizado para determinar la cuantía de la prestación. Aunque, si bien, se trata de un cálculo de cierta complejidad, este, será explicado de forma simplificada para facilitar su comprensión.

La pensión a percibir se determina al aplicar a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función al número de años cotizados. En el caso de que el trabajador hubiese accedido a la jubilación con una edad superior a la exigida se aplicaría también un porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral, y de la misma manera, se aplicaría un porcentaje penalizador si se accediera de forma anticipada. Por lo que la fórmula sería expresada de la siguiente manera.

$$\text{Pensión} = \text{Base Reguladora} \times (\text{Tasa de sustitución} + \text{Porcentaje adicional} - \text{Porcentaje penalizador})$$

- Base Reguladora. A partir del año 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación es la media aritmética de las bases de cotización actualizadas de los últimos 25 años cotizados.
- Tasa de sustitución. Es la proporción de la base reguladora que corresponde como pensión en función de los años cotizados a la Seguridad Social. La escala comienza en el 50% de la base reguladora a los 15 años cotizados y va aumentando paulatinamente a partir del decimosexto año un 0,19% por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, y un 0,18% cuando se supere el mes 248, sin que el porcentaje aplicable exceda el 100%. Por lo que, con dicha mecánica se alcanzaría el 100% de la base a los 36 años y 6 meses cotizados, no obstante, como consecuencia de las reformas de 2011 y 2013, estos valores, serán ajustados de forma que en 2027 para aplicar el 100% de la base reguladora se requieran 37 años cotizados. (Seguridad social, s.f.).

5. RETO DE SOSTENIBILIDAD DE SISTEMA DE PENSIONES

Los sistemas de pensiones constituyen un elemento fundamental del Estado de Bienestar de cualquier país, cuya misión principal es proteger a la población mayor, para

garantizar un nivel de vida digno tras el cese de su vida laboral. Sin embargo, los países desarrollados se enfrentan a un reto común de sostenibilidad, debido principalmente al aumento de la longevidad y la disminución persistente de la natalidad. Por ello, para asegurar su viabilidad y sostenibilidad a largo plazo el sistema español se ha visto reformado en numerosas ocasiones. Las reformas de mayor calado fueron las realizadas en 1995, 2011, 2013 y 2022/23.

El Pacto de Toledo firmado en 1995. En él se establecieron una serie de acuerdos para asegurar la sostenibilidad del sistema, los más relevantes sobre el diseño futuro del sistema eran:

- Separación y clarificación de fuentes de financiación. Reforzando el carácter finalista de las cotizaciones, se decidió que las pensiones contributivas serían financiadas exclusivamente con cotizaciones sociales, mientras que las no contributivas, universales con impuestos generales.¹
- Constitución de un Fondo de Reservas. Recogido en la Ley 24/1997, de 15 de julio, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, también es conocido como “hucha de las pensiones”. Tal y como explica el artículo 2 de la ley previamente citada, con este instrumento se pretendía acumular los excedentes de cotizaciones en años de expansión para financiar las posibles necesidades futuras.

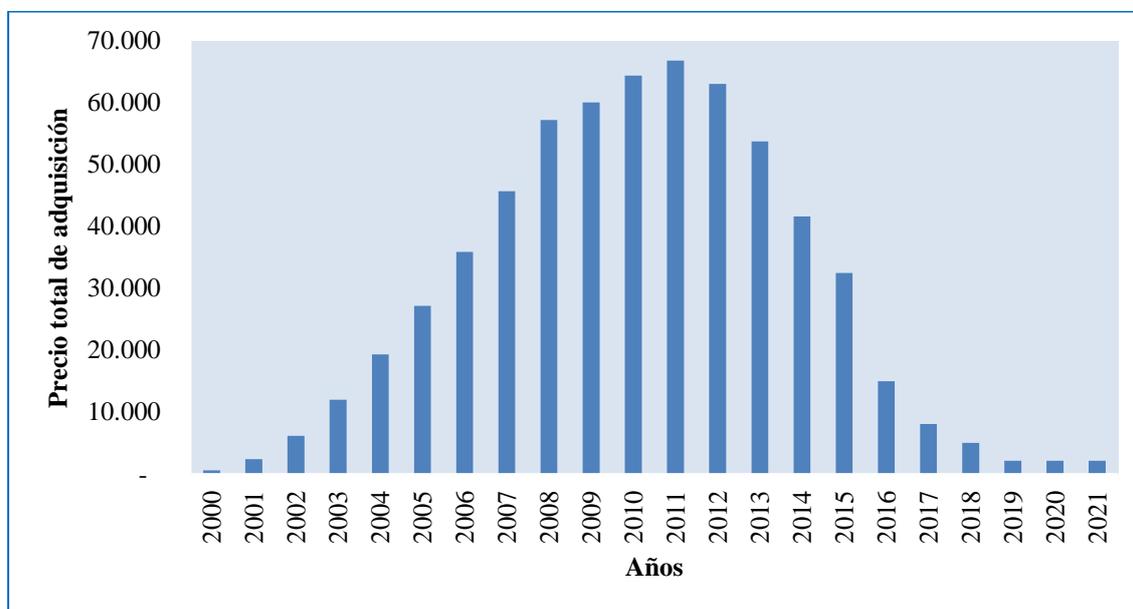
El Fondo de Reserva se nutría del excedente presupuestario de la Seguridad Social. Así, desde su creación hasta 2011 experimentó un importante crecimiento fruto del superávit producido por el mayor ingreso de cotizaciones que gasto de pensiones contributivas. El sistema parecía ser robusto, y alcanzó su máximo en el año 2011, llegando a acumular más de 66.800 millones de euros. La idea era que este sirviera para financiar futuras pensiones sin necesidad de elevar impuestos o de emitir deuda, sin embargo, a efectos prácticos, la hucha de las pensiones ya no existe, pues la cantidad en ella depositada es irrisoria en relación con el déficit generado por el pago de las pensiones.

Según el INE, el déficit de la Seguridad Social se incrementa progresivamente desde el año 2012 y actualmente el Fondo de Reserva no tiene la solvencia necesaria para afrontar dicho gasto. Tomando como ejemplo el último año del gráfico, la Seguridad Social cerró el año 2021

¹ Pues en aquel momento los ingresos por cotizaciones eran muy superiores al gasto que suponían las pensiones y con el remanente se cubrían gastos de sanidad.

con un déficit de 11.192 millones de euros y en el Fondo de Reserva había depositados 2.138 millones, por lo que resulta evidente que la hucha de las pensiones es suficiente para cubrir el resultado negativo y la solución a corto plazo para por incurrir en deuda.

Gráfico 2. Evolución del Fondo de Reserva (M€) a precio total de adquisición 2000-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el Informe a las Cortes Generales del Fondo de Reserva de la Seguridad Social 2021.

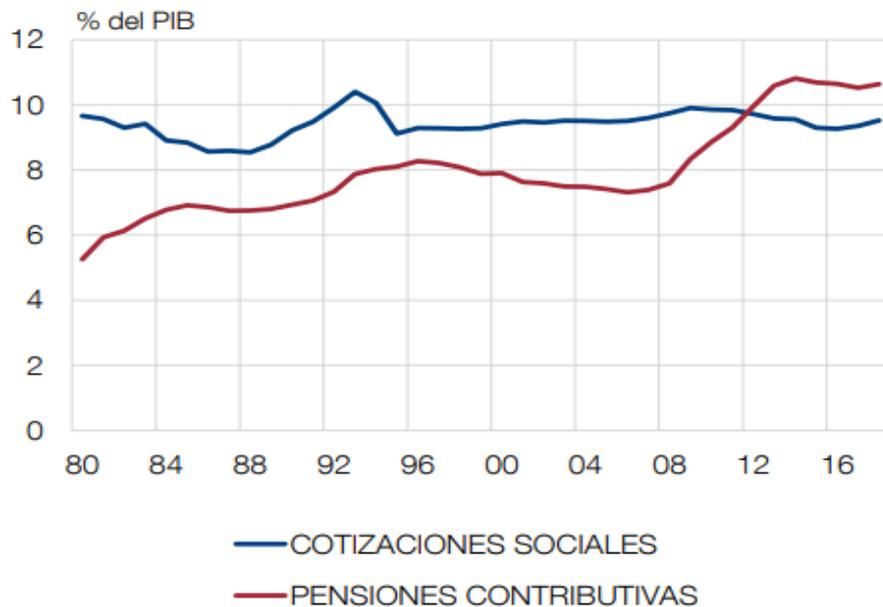
En lo que al gasto en pensiones respecta, este continuará *in crescendo* en los próximos años. Las proyecciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal [AIReF], estiman que España aumentará el gasto en pensiones contributivas en 2,8 p.p. entre 2022 y 2050 llegando hasta el 14,8% del PIB debido al coste de la indexación de las pensiones a la inflación, la derogación del factor de sostenibilidad y a las inercias demográficas y económicas.

Precisamente fue considerando las previsiones demográficas y económicas del país se hicieron las reformas de 2011, 2013 y posteriormente de 2022/23, cuyos detalles se explican de forma resumida en el Anexo 2. Sin embargo, los objetivos buscados en estas reformas son completamente opuestos; por un lado, las reformas de 2011 y 2013 ponen el foco en la reducción de gastos, minorando las pensiones o posponiendo la edad de jubilación. Mientras que la reforma de 2022/23 se centra en el aumento de ingresos, incrementado las cotizaciones y aplicando un mecanismo de equidad intergeneracional.

5.1.1. *Recaudación por cotizaciones frente al gasto en pensiones*

El deterioro del Fondo de Reserva y de las cuentas de la Seguridad Social de la última década se debe principalmente al significativo aumento del gasto en pensiones contributivas causado por la evolución demográfica del país.

Gráfico 3 Ingresos por cotizaciones y gasto en pensiones 1980-2020



Fuente: Banco de España, Hernández de Cos (2020)

En relación con el gráfico 3, resulta preciso destacar que hasta el 2011 la Seguridad Social cerraba sus cuentas anuales con superávit. Tal como se ha explicado en el apartado previo, desde la creación de la hucha de las pensiones el saldo restante se depositaba ahí para asegurar la solvencia futura del sistema. Sin embargo, la magnitud de brecha estructural generada entre ingresos y gastos enseguida superó la cantidad disponible. A efectos prácticos el Fondo de Reserva está agotado y la Seguridad Social tira de deuda pública para pagar las prestaciones.

De este modo, desde 2017, la Seguridad Social ha tenido que incurrir en deuda con el Estado para afrontar los pagos de las pensiones. En 2020, según el Banco de España, el volumen de deuda de la Seguridad Social ascendía a un importe total de 85.000 millones de euros y en noviembre de 2022 ya superaba los 100.000 millones, multiplicándose por seis la deuda de 2017. Ante este escenario, según algunos autores como Juan Carlos Higuera, la única

alternativa a corto plazo para compensar este desequilibrio es que continúe el endeudamiento del sistema con el Estado hasta que se acometa su reforma integral.

6. CAUSAS DEL PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

Durante las últimas décadas, los países occidentales han experimentado notorios cambios demográficos. De entre los que destaca el incremento de la esperanza de vida, el envejecimiento poblacional y el aumento de la ratio ocupado-pensionista. Dichos cambios han puesto en entredicho la capacidad de financiación de los sistemas públicos de pensiones en los próximos años. (Alda, M. et al, 2017).

España no es una excepción, atendiendo a las características del actual sistema de pensiones y a los factores condicionantes de su operatividad previamente comentados. Para asegurar el buen funcionamiento y sostenibilidad de este, es indispensable una demografía consistente, con fuerte crecimiento de la población en edad laboral, y una elevada tasa de ocupación. Sin embargo, durante los últimos años no se ha presentado ninguna de estas características, lo que pone de manifiesto la dudosa capacidad de financiación del Organismo Nacional de la Seguridad Social en el tiempo.

Por tanto, el sistema de pensiones español debe encontrar un doble equilibrio en las modificaciones que se lleven a cabo. Por un lado, hallar cambios graduales que aseguren la sostenibilidad sin poner en riesgo la suficiencia de las pensiones. A la vez que regular las generaciones y segmentos de la población afectados por las reformas del sistema para adaptarse a la situación del país. (Dómenech, 2019)

6.1. Evolución demográfica de España

El sistema de previsión social español se fundamenta en el principio de solidaridad, según el cual, las cotizaciones de los trabajadores no se destinan a financiar sus propias prestaciones futuras, sino a remunerar las pensiones actuales. Este sistema es en gran medida dependiente de la evolución demográfica, por lo que, como señalaron Bandrés y Cuenca (1998), si el número de cotizantes fuera inferior al de jubilados, el sistema podría no ser capaz de garantizar las prestaciones a las generaciones futuras. Ciertamente, la ruptura de la proporcionalidad entre el conjunto de ciudadanos de la población activa y jubilados viene provocada por los cambios demográficos evidentes en todo el continente europeo. De hecho,

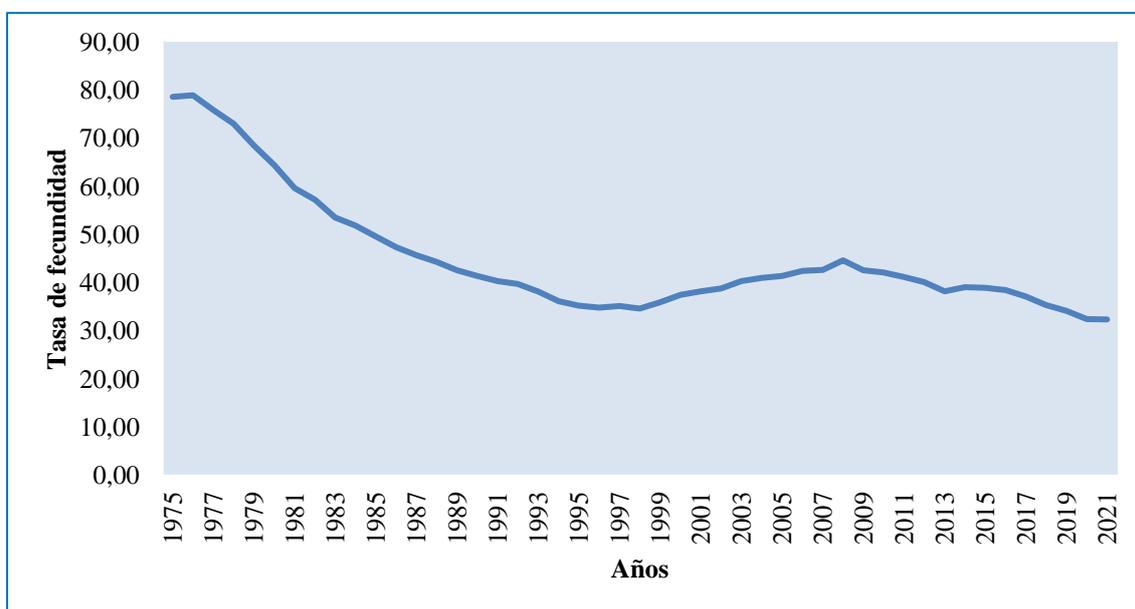
por esta causa, el Estado español se ha visto obligado a utilizar de forma recurrente los recursos del fondo de reserva para hacer frente a pagos puntuales de pensiones públicas.

En consecuencia, el actual sistema público de pensiones español se enfrenta a dos graves problemas estructurales: por un lado, el envejecimiento de la población derivado de la disminución progresiva y notable de la tasa de natalidad, y la mayor esperanza de vida; y por otro, al considerable aumento de la ratio ocupado-pensionista, entendida como la relación existente entre la población susceptible de percibir una pensión de jubilación y la población activa. (Alda, M. et al, 2017).

6.1.1. Tasa de fecundidad:

La tasa de fecundidad se define como el número total de nacimientos por cada 1.000 mujeres en edad fértil por cada año. (INE, 2021).

Gráfico 4. Tasa de Fecundidad en España 1975-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, 2022

Tal como se observa en el gráfico 4, la caída de la tasa de fecundidad se inició en la década de los 80, cuya tendencia negativa se extiende hasta nuestros días, pues a pesar de mostrar ciertos repuntes, sobre todo previos a la crisis del 2008 no se puede hablar de un crecimiento significativo y persistente en el tiempo. En la comparativa de los datos históricos resulta patente el decrecimiento experimentado; en 1980 nacieron 64,45 bebés por cada 1.000 mujeres en edad fértil, frente, a los 32,42 nacidos en 2021. El declive que caracteriza a la

sociedad española contemporánea está estrechamente ligado a diversos factores como: la falta de flexibilización del mercado laboral², el progresivo retraso de la edad de emancipación económica y residencial de los adultos jóvenes³, el creciente aplazamiento de la decisión de tener hijos, el aumento de la infecundidad voluntaria e involuntaria y la reducción de la propensión de tener segundos hijos entre otros factores (Conde-Ruiz, 2021).

Todo ello, ha llevado a que la edad media de la primera maternidad sea mucho más avanzada que a finales de los años setenta, y considerando que, a partir de los 35-40 años, la fertilidad de las mujeres sufre un fuerte descenso, no es de extrañar que la tasa de fertilidad presente una trayectoria decreciente (Delgado, Zamora y Barrios, 2006). Cabe destacar, que actualmente España se sitúa entre los países de Europa con mayor nivel de infecundidad, junto con Alemania, Suiza y Austria (Sobotka, 2017).

6.1.2. Esperanza de vida

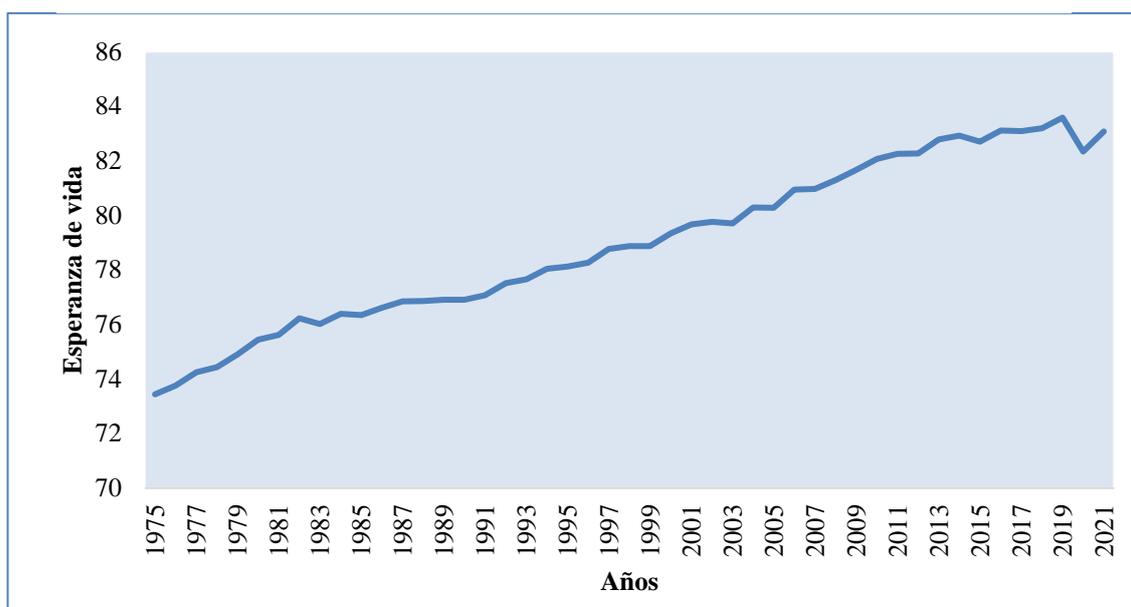
La esperanza de vida se define como el número medio de años que esperaría seguir viviendo una persona de una determinada edad, en caso de mantenerse el patrón de mortalidad por edad observado en el momento de realizar la estimación (INE, 2023).

El aumento de la longevidad de la población es una tendencia común a la mayoría de países desarrollados, debido al incesante desarrollo tecnológico y sanitario, la población no solo vive por más tiempo, sino que también en mejores condiciones (Conde-Ruiz y Alonso, 2006). Sin embargo, de acuerdo con los datos extraídos de Eurostat (2021), la esperanza de vida en España (83,3) supera la media europea (80,1), convirtiéndose en el país más longevo de Europa.

² Se habla de la falta de flexibilización del mercado laboral en lugar de la comúnmente enunciada causa de “la incorporación de la mujer al mercado laboral” ya que son los países del norte de Europa los que mayor tasa de inserción femenina en el mercado laboral, y a su vez son los que tienen mejor tasa de fecundidad. PUYOL, R. (1999)

³ Según datos de Eurostat (2023) los jóvenes españoles no se emancipan del hogar parental hasta los 30,4 años de media, casi 7 años más tarde que los jóvenes franceses y aproximadamente 9 años más tarde los suecos.

Gráfico 5. Esperanza de vida al nacer en España 1975-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, 2022

En el gráfico 5 se observa que la esperanza de vida ha aumentado constante y continuamente en las últimas décadas, aproximadamente, dos meses y medio por año y se espera que lo siga haciendo. Esta tendencia pone de manifiesto el progresivo envejecimiento de la población española en los últimos treinta años, y el consiguiente aumento de la presión fiscal sobre el gasto público en pensiones. Su impacto es directo, a parte del envejecimiento poblacional que será analizado a posteriori, la mayor longevidad prolonga la duración de las jubilaciones en mayor proporción que la vida laboral y, por tanto, el gasto en esta partida se ve más incrementado que la recaudación de cotizaciones. Véase Anexo 3

6.1.3. Flujos migratorios:

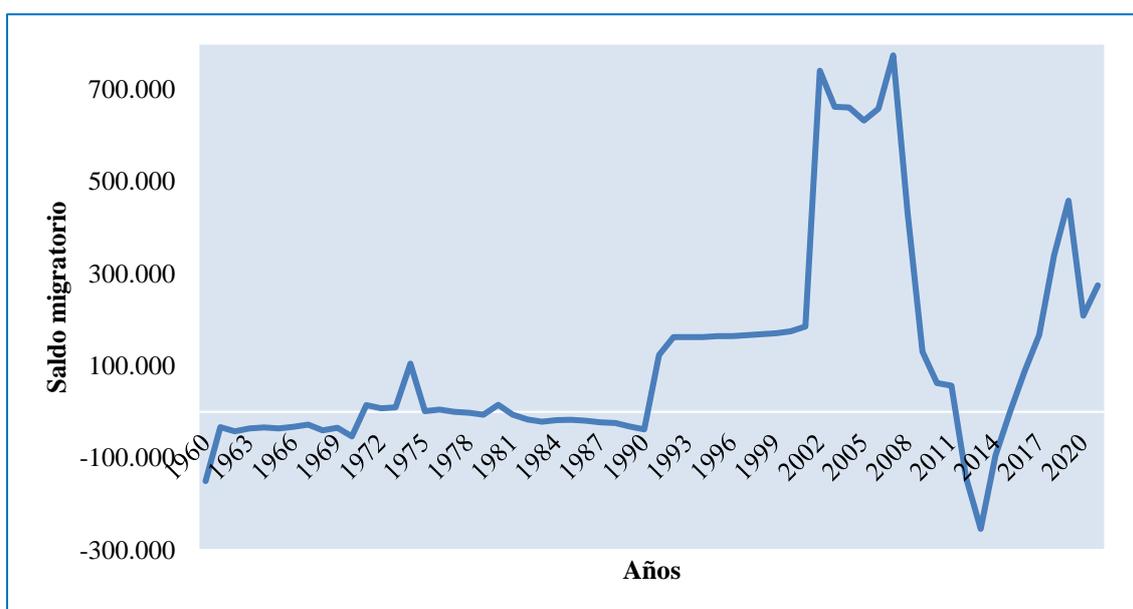
El saldo migratorio se define como el balance entre las entradas por migración y las salidas por emigración de un lugar en un periodo de tiempo determinado, normalmente un año.

Otro punto a destacar en el análisis de la evolución demográfica son los movimientos migratorios, ya que la tasa de natalidad española por sí misma no alcanza la tasa de reposición. Debido a la merma de la natalidad del país y al aumento de la esperanza de vida registrados cada año, uno de los factores que retrasa el envejecimiento poblacional es la inmigración, por lo que desempeña un papel fundamental en la sostenibilidad del sistema.

Según Ayuso y Holzmann (2014), en el desarrollo histórico de los movimientos migratorios referentes a España se pueden diferenciar tres etapas:

- Entre 1950 y 1990, España fue un país marcado por la emigración, debido a que en aquella época miles de españoles deciden marcharse a otros países en busca de mejores horizontes. De hecho, entre 1959 y 1973 emigran a Europa más de un millón de españoles (1.066.440), según datos del Instituto Español de Emigración.
- Sin embargo, a partir de los años 90 se produce un cambio de tendencia haciendo que el saldo migratorio del país pasara a ser positivo. La llegada de inmigrantes alcanza su punto álgido durante el periodo de expansión económica previo a la crisis inmobiliaria (2000-2008), llegando a recibir más de 600.000 extranjeros al año.
- A partir de 2008, se observa de nuevo un cambio de patrón, coincidiendo con el inicio de la crisis económica. No sólo la población extranjera regresó a sus países de origen, sino que el estancamiento económico y el gran repunte del desempleo provocaron de nuevo un efecto salida en el que gran parte de la juventud española decidió trasladarse a otros países en busca de mejores condiciones laborales, lo que se refleja en el gráfico 6 como una gran caída. A partir de ese momento, el saldo migratorio pasó a ser negativo, sin embargo, aunque no se recuperara la positividad del estadístico hasta 2016 el cambio de tendencia se produjo en 2014.

Gráfico 6. Evolución del saldo migratorio en España 1960-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la División de Población de las Naciones Unidas, extraídos del Banco Mundial (2022)

Tal como se ha demostrado con el análisis retrospectivo de datos mostrados en el gráfico 6, la inmigración está estrechamente relacionada con la situación económica del país. En este gráfico se evidencia el incremento del saldo migratorio en las épocas de expansión y la merma en épocas de crisis lo que condicional, en cierta medida, la evolución de la población activa y por tanto de la recaudación por cotizaciones.

Finalmente, se valora la influencia de la inmigración en evolución demográfica. En este aspecto, resulta de gran importancia tener en cuenta que, aunque la población inmigrante tiene un impacto significativo en el volumen de nacimientos y, por tanto, en el crecimiento natural de la población, su impacto en la tasa de fecundidad del país de acogida suele ser bastante moderado (Sobotka, 2010). Debido a que las mujeres de procedencia inmigrante constituyen una proporción limitada del total de mujeres en edad fértil. Para el caso de España, Castro y Rosero (2011) estimaron que la aportación de la población inmigrante a la tasa sintética de fecundidad en España durante el periodo 2004-2006 fue del 6,6%.

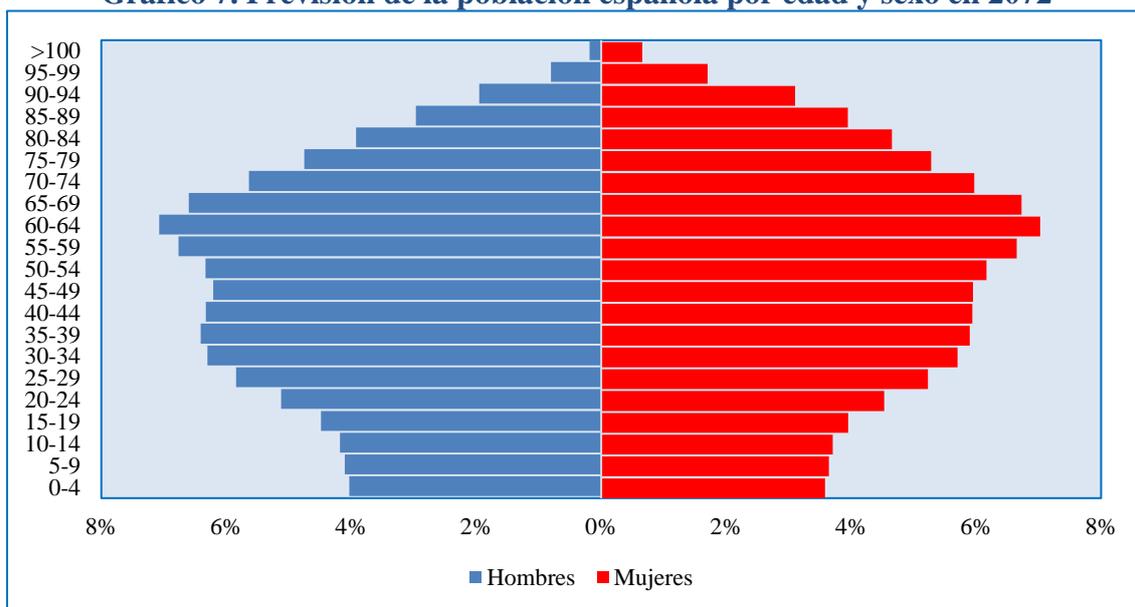
6.1.4. Envejecimiento poblacional:

En resumen, la combinación de los datos relativos a la tasa de fecundidad y a la esperanza de vida, sugieren que la sociedad europea y española adoptará una estructura demográfica de pirámide regresiva. Tal y como se ve en el gráfico 7, esta se caracteriza por ser mayor en los grupos superiores que en la base, debido al descenso de la natalidad y al continuo aumento de la longevidad de su población.

Las perspectivas de futuro son, por tanto, de declive. En España, este proceso de transformación se verá intensificado por una circunstancia excepcional, el efecto de la denominada generación del *baby boom* (nacidos entre 1957 y 1977), lo que supondrá un incremento en el número de pensiones durante un periodo de cierta extensión: desde 2025 hasta 2060⁴ aproximadamente (Alda, M. et al 2017).

⁴ Circunstancia recogida en el preámbulo de la Ley 23/2013

Gráfico 7. Previsión de la población española por edad y sexo en 2072



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE 2022

De este modo, aunque los hechos son comunes a los países europeos, en el caso español resultan más acentuados (Ayuso, Guillén y Valero, 2013). Durante las próximas décadas cobrará más peso la población mayor de 60 años y disminuirá la población en edad de trabajar. Las proyecciones demográficas del INE, entre 2023 y 2050 estiman que la población española en edad laboral se recortará más de 800.000 personas⁵, mientras que la población mayor de 65 años se incrementará en más de 6 millones. Así, en 2030 se habrán jubilado casi 4 millones de *baby boomers* y en 2040 esta cifra superará los 11 millones. Según las previsiones realizadas por el INE para el periodo comprendido entre 2022 y 2072 la tasa de dependencia alcanzará su punto álgido en torno a 2050 (del 76,8%) lo que supondría que la población en edad laboral tomaría un valor próximo al 24%⁶ del total.

6.2. Factores económicos

Otro de los factores que incide sobre la solvencia financiera del sistema público de pensiones es la situación económica del país. Especialmente, la evolución del mercado laboral, pues como se ha explicado previamente, la mayor parte de ingresos que percibe el Organismo Nacional de la Seguridad Social procede de las cotizaciones de los trabajadores. Es por ello de

⁵ Las proyecciones demográficas de la AIREF sitúan esta caída por encima de 3 millones. Debido principalmente a que el INE prevé unos flujos migratorios netos anuales en dicho periodo de más de 300.000 personas mientras que la AIREF los limita a 229.000.

⁶ Calculada como la inversa de la interpolación de los datos totales de dependencia (población menor de 16 y mayor de 65 años) de 2046 y 2051

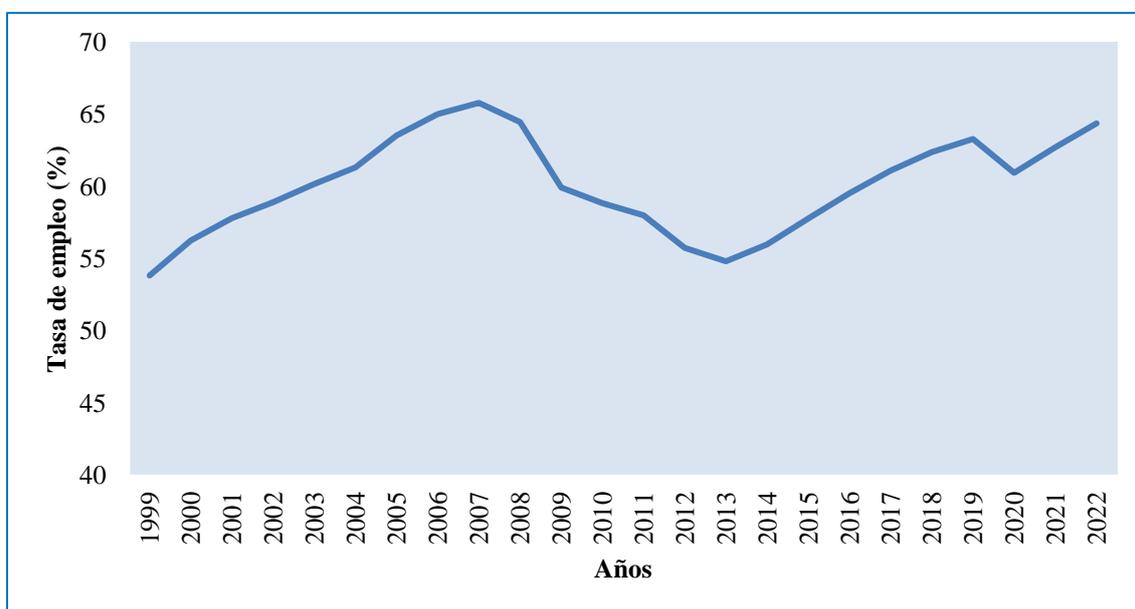
relevancia analizar el mercado laboral, la tasa de paro, las tendencias relativas a la vida laboral de las nuevas generaciones y la ratio entre personas ocupadas y pensionistas.

6.2.1. Tasa de empleo

La relación entre la tasa de empleo y la Seguridad Social es más que evidente, pues cuanto mayor es el número de afiliados⁷, mayor es el número de cotizaciones recaudadas por el sistema. Es decir que, el incremento de la tasa de empleo resulta en una contribución superior al sistema de pensiones.

Tal como se observa en el gráfico 7, el mercado de trabajo del país experimentó un crecimiento persistente entre 1999 y 2007. Durante dicho periodo, las harcas de la Seguridad Social no sufrieron deterioro alguno, es más, el superávit de esos años se depositó en el Fondo de Reserva para necesidades futuras (Hernández de Cos, Jimeno y Ramos, 2017).

Gráfico 8. Tasa de empleo en España 1999-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE (2023)

Sin embargo, en 2008 cambia la tendencia. En ese año estalla en una de las peores crisis económicas de la historia mundial y España, junto con el resto de países del sur de Europa sufre las peores consecuencias. Durante los años posteriores, la tasa de empleo alcanzó mínimos

⁷ Según el INE, se considera afiliado a la Seguridad Social a toda persona que está dada de alta en la Seguridad Social, bien sea por cuenta propia o por cuenta ajena con un contrato de trabajo remunerado, en el periodo de estudio.

históricos, y no fue hasta 2013 cuando empezó la recuperación de este indicador. No obstante, su crecimiento fue truncado por la crisis económica causada por el COVID-19, reflejada en el gráfico 7 con la última caída de empleo. La recuperación de esta última crisis no ha sido tan rápida como era de esperar, aunque ya se han recuperado valores prepandemia.

Además, en relación con el empleo y el desempleo cabe destacar que la mayor parte del desempleo en España se concentra en los extremos de edad. Pese a que la tasa de empleo entre 55 y 64 años ha aumentado desde mediados de los 90, todavía se halla 6 puntos por debajo de la media de la OCDE. Y en el caso de la población entre 65 y 69 años, la tasa de empleo se sitúa entre las más bajas de la OCDE (Arellano, Dómenech y Ramón, 2022). El desempleo de larga duración y las dificultades para encontrar trabajo en mayores de 55 funciona como un aliciente más para la solicitud de jubilación anticipada.

6.2.2. Duración de la vida laboral

Lo cierto es que los hábitos han cambiado, la extensión del periodo de estudios y la persistente tasa de desempleo juvenil no sólo repercuten en los primeros años de la vida laboral, sino también en el conjunto de la misma. La tardía incorporación de los jóvenes españoles al mercado de trabajo hace que sus carreras laborales resulten más cortas que las de otros países del entorno europeo.

De acuerdo con los datos de Eurostat (2023), la vida laboral de un español que tenga ahora 15 años durará un promedio de 36 años, es decir, aproximadamente cinco años más que a comienzos de siglo, pero una de las más cortas de la Unión Europea, cuyo promedio es medio año superior. España se sitúa en el extremo inferior del conjunto, siendo el décimo país con menor esperanza de vida laboral de Europa, detrás de otros países como Grecia, Croacia o Bélgica. Las cifras de Eurostat oscilan entre los 43,2 años de los holandeses y los 31,5 de los rumanos.

6.2.3. Ratio afiliados-pensionistas

La ratio de afiliados-pensionistas es el resultado de dividir el total de afiliados a la Seguridad Social entre el número de pensionistas. Este indicador permite medir la situación financiera del sistema al determinar cuántos cotizantes están aportando para sufragar los gastos derivados de cada pensión.

Cabe destacar que la mejora del empleo sitúa la proporción entre afiliados a la Seguridad Social y pensionistas a cierre de 2022 en su nivel más alto de la última década con 2,39 cotizantes por cada pensionista. Sin embargo, factores analizados previamente como la edad media del grueso de los trabajadores y el envejecimiento poblacional ponen en peligro dicho equilibrio a medio y largo plazo. (Cadenas, 2023).

Por estos motivos no es posible asegurar la continuidad de la cifra actual de cotizantes y pensionistas en el medio y largo plazo, pues según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa [EPA] del tercer trimestre de 2022, el 33,4% de la población activa tiene ahora entre 50 y 64 años. Lo que implica que, en los próximos 17 años, aproximadamente 7,5 millones de trabajadores se jubilarán y pasarán a ser pensionistas. Tomando en consideración las proyecciones existentes sobre el mercado laboral y la demografía nacional, se estima que en 2050 habrá menos de dos cotizantes por cada pensionista; 1,87 según los cálculos de la AIREF y 1,75 según el INE.

7. ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Debido a las causas expuestas en el apartado previo, es posible concluir que las sociedades desarrolladas se enfrentan a un problema demográfico estructural. Y que, entre otros factores, el envejecimiento de la población y la falta de natalidad comprometen la sostenibilidad del sistema de pensiones tal y como se ha entendido hasta ahora en España.

En esta línea, Argandoña et. al. (2013) sostienen que la característica fundamental de un sistema de pensiones es que sea indefinidamente sostenible. Ahora bien, no hay que olvidar que las pensiones son el mecanismo principal de bienestar de las personas mayores, ya que representan su fuente de ingresos más importante (Devesa et al., 2019). Por tanto, la sostenibilidad en ningún caso deber servir de excusa para contradecir el objetivo mayor de cualquier sistema público de pensiones, que es garantizar a los pensionistas una cuantía razonable y adecuada para mantener un nivel de vida digno, ya que el grueso de la población no cuenta con planes de ahorro complementarios u otras fuentes de ingresos que aseguren su bienestar durante la vejez.

7.1. GLOBAL PENSION INDEX

La adecuación y sostenibilidad son factores comúnmente empleados para medir la efectividad de los sistemas de pensiones. La adecuación se refiere a la capacidad del sistema para proporcionar una pensión apropiada y suficiente para que los jubilados puedan tener un nivel de vida digno. Por otro lado, la sostenibilidad se relaciona con la capacidad del sistema para financiar las pensiones de manera equitativa y sin comprometer otras necesidades del gobierno en el largo plazo. En conjunto, un sistema de pensiones adecuado y sostenible debe proporcionar ingresos suficientes para los jubilados y, al mismo tiempo, ser financieramente sostenible a largo plazo para no poner en peligro las finanzas públicas y garantizar la estabilidad económica del país en su conjunto.

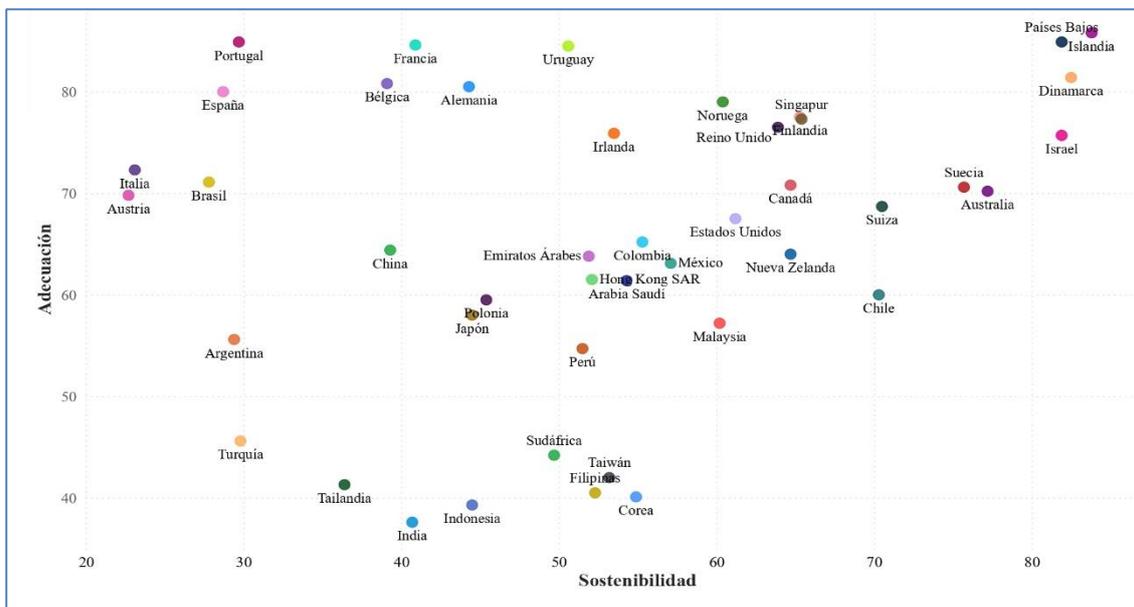
Existen muchos estudios que analizan la calidad de las pensiones recibidas basándose en las magnitudes previamente explicadas, como el *Ageing Report* y el *Pension Adequacy Report* de la Comisión Europea. No obstante, para explorar el tema en profundidad, se tratarán los datos proporcionados por el *Melbourne Mercer Global Pension Index (2022)*. Dicho estudio evalúa la calidad de las pensiones de 44 países diferentes y sus sistemas, y en base a los resultados elabora un ranking y brinda recomendaciones adaptadas para los gobiernos y bancos.

La puntuación obtenida toma en consideración la adecuación, sostenibilidad e integridad del sistema, aunque el peso asignado a cada variable es diferente, siendo 40%, 35% y 25% respectivamente. La adecuación representa la suficiencia de los ingresos proporcionados por el sistema, la sostenibilidad califica la probabilidad de que el actual sistema sea capaz de mantenerse en el futuro, y la integridad considera diversos elementos que influyen en el nivel de confianza que los ciudadanos tienen en el sistema de pensiones de su país. (Melbourne Mercer Global Pension Index, 2022).

Como se puede observar en el gráfico 9, no hay tendencias claras que relacionen la sostenibilidad del sistema de pensiones con la adecuación de las mismas. No obstante, el análisis exhaustivo de los datos, elaborado para este trabajo, revela una leve correlación positiva de 0,2493 entre dichas variables. Lo que significa que cuanto mayor la pensión recibida mejor sería la sostenibilidad del sistema que la proporciona. El motivo de este inusual resultado es que el Global Pension Index valora todos los ingresos recibidos por los jubilados así

procedan de planes individuales, de empresa o públicos entre otras posibles fuentes de ingresos y no la tasa de sustitución de la pensión pública o en su defecto la cuantía de la pensión pública.

Gráfico 9. Adecuación y sostenibilidad por país



Fuente: Elaboración propia a partir de la calificación del Melbourne Mercer Global Pension Index, 2022

Este año, las mejores posiciones son ocupadas Islandia, Países Bajos y Dinamarca, cuyos sistemas son calificados como robustos, adecuados y sostenibles a la vez que íntegros. España desciende del puesto 22 al 26 de 44 en el transcurso de un año, debido a la mejora del resto de países evaluados. El sistema español, calificado como C+, pese a brindar pensiones suficientes para mantener un nivel de vida digno debe afrontar numerosas carencias y riesgos para asegurar su eficacia y sostenibilidad en el tiempo.

7.2. Modelo nórdico: SISTEMA DE PENSIONES DANÉS

Conforme a lo descrito en el apartado anterior, el sistema de pensiones de Dinamarca es uno de los mejores valorados por el informe de la consultora Mercer. Por ello, y por las notorias diferencias estructurales que tiene este sistema frente al español, se profundizará en el funcionamiento y las características del mismo para evaluar si alguna de estas es trasladable al actual modelo vigente en España o si por el contrario es incompatible.

Cabe destacar que el sistema de pensiones danés es de modelo mixto, lo que implica que la pensión pública es complementada con otra de carácter privado. Actualmente, la edad

exigida para la jubilación es de 67 años⁸, aunque el 34,95% de la población mayor de los 65 sigue trabajando. El gasto en pensiones públicas es el 8% del PIB, frente al 11,3% gastado por España. (OCDE, 2021).

Tal como se explica en el portal digital del gobierno danés, en Dinamarca el sistema de pensiones se compone de tres pilares: el sistema público de reparto obligatorio, el sistema complementario de carácter obligatorio y de gestión privada y el individual de carácter voluntario y gestión privada.

El primero de los pilares es el sistema público. Denominado *FolkePension* [FP], es obligatorio y de carácter universal. Se basa en los años de residencia en el país y no en la vida laboral del ciudadano como en España. Para recibir el total de esta pensión se requiere haber vivido en Dinamarca 40 años.

El segundo pilar está formado por planes de pensiones y seguros de vida, obligatorios de capitalización como los denominados *Arbejdsmarkedets Tillægspension* [ATP] y los sistemas de previsión social incluidos como retribución laboral pero no obligatorios.

- El ATP es un sistema complementario e independiente, financiado a través de contribuciones realizadas por empleados y empleadores. Se trata de un sistema de capitalización, lo que significa que la cuantía de la prestación por jubilación depende de las aportaciones realizadas y sus rendimientos. Su participación es voluntaria para autónomos y obligatoria para trabajadores por cuenta ajena.

El tercer pilar es el individual, su carácter es voluntario y recoge las aportaciones individuales que los ciudadanos realicen a su Plan de Pensiones, tanto si son particulares como si son adicionales a sus planes de empleo. Estos programas han experimentado un crecimiento notable durante los últimos años debido al incremento de incentivos fiscales asociados.

Una de las grandes diferencias del sistema nórdico con el español es la transparencia que a este caracteriza. Pues sus ciudadanos son conocedores en todo momento del estado y la de cuantía de su futura pensión, el cálculo se realiza dividiendo las aportaciones efectuadas

⁸ La edad de jubilación es de 68 años para los nacidos de 1963 en adelante, para nacidos previamente la edad requerida depende de una tabla.

entre la esperanza de vida en el momento de jubilación. De esta forma, reducen la información asimétrica contribuyendo a la mejor toma de decisiones en relación con el ahorro para el futuro.

Cabe destacar que en Dinamarca, la pensión pública supone alrededor del 19% de los ingresos medios de un pensionista, pues dicha pensión es complementada por fondos privados del segundo y tercer pilar. En los casos en los que la esta fórmula resulta insuficiente para tener un nivel de vida digno, el Estado les provee de una pensión complementaria (Rallo, 2015). Sin embargo, también se contempla el caso opuesto, cuando los ingresos del trabajo superen las 316.200 coronas anuales (aproximadamente el 75% de los ingresos medios), la pensión básica se reducirá un 30%. Estos mecanismos de ajuste de la pensión básica y sus complementos favorecen la equidad y sostenibilidad del sistema a la vez que sitúan a Dinamarca entre los países con índice de desigualdad en más pensiones más moderado.

7.3. Modelo Anglosajón: SISTEMA DE PENSIONES REINO UNIDO

El sistema de pensiones en Reino Unido se basa en el modelo anglosajón, reformado recientemente en 2016, muestra una tendencia cada vez más pronunciada hacia las pensiones privadas. Este modelo se compone esencialmente por dos elementos: las pensiones públicas y los planes de pensiones privados.

- Desde 2016, la Pensión Básica Estatal [State Pension] fue sustituido por la Pensión estatal de la Nueva norma [New State Pension], en ambos casos dicha pensión busca proporcionar un ingreso básico a las personas en edad de jubilación. La variación se haya en el incremento de los años cotizados necesarios para acceder a esta; hasta 2016 se requerían 30 años cotizados y tras esta reforma son 35.
- La reforma ha puesto especial énfasis en los planes de pensiones empresariales. El sistema desarrollado es de carácter cuasi-obligatorio⁹ y recibe el nombre de *Automatic Enrolment*, pues establece la inscripción automática de lo trabajadores en planes de previsión social. Con arreglo a la afiliación automática, las empresas están obligadas a adherir a todos los trabajadores mayores de 22 años, con un salario superior a 10.000 libras anuales a un plan de pensiones colectivo. A menos que soliciten ser desvinculados del mismo, en cuyo caso, el empleador quedará exento de realizar aportaciones en nombre del trabajador al fondo de pensiones. Su financiación se

⁹ Pues es obligatorio para los empresarios la inscripción de sus empleados y la realización de aportaciones. Sin embargo, los empleados pueden abandonar el plan cuando quieran.

configura de la siguiente manera, con una aportación mínima del 8% del salario, un 3% de corre a cargo del empresario, un 4% a cargo del empleado y un 1% a cargo del Estado en concepto de incentivos fiscales.

Con respecto a la reforma llevada a cabo en 2016 y concretamente en relación con la introducción del llamado *Automatic Enrolment*, la Federación de Sindicatos de Inglaterra [*Trade Union Congress*] lo califica como la “piedra angular” para el adecuado desarrollo de la eficiencia y sostenibilidad del sistema de pensiones inglés (Martínez- Cue, 2019).

El éxito de este sistema se atribuye principalmente al consenso alcanzado por los sindicatos, empresarios y gobierno que propicia una mayor inversión voluntaria, con la consecuente mejora de los niveles de ahorro en pensiones. En este sentido, tanto empresarios como economistas coinciden, mostrándose satisfechos con la reforma. Pues, no solo evita subidas impositivas para sostener el sistema de reparto sino además mejora la tasa de cobertura futura y aumenta la tasa de ahorro e inversión en el ámbito nacional.

8. CONCLUSIONES

Indiscutiblemente, el Sistema de Pensiones es una pieza fundamental del Estado de Bienestar, pues está diseñado para salvaguardar el bienestar de las personas retiradas del mercado laboral, protegiéndolas de una situación de desamparo. Pero, por los motivos expuestos en este documento se enfrenta a una importante crisis que pone en tela de juicio su sostenibilidad.

El Sistema de la Seguridad Social ha experimentado un déficit persistente en los últimos ejercicios situándose en el 4,8% del PIB en 2022. Los gastos derivados del significativo aumento de la población en edad de jubilación y de la longevidad, incrementan progresivamente la presión sobre el sistema público de pensiones. Con el objetivo de afrontar estas dificultades, se introdujeron reformas para minorar el gasto como, la elevación progresiva de la edad de jubilación, la introducción del Factor de Sostenibilidad posteriormente sustituido por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional o el aumento del número de años incluidos en el cálculo de la base reguladora entre otras. Sin embargo, para favorecer la equidad también se han implementado medidas que requieren un mayor gasto como la indicación las pensiones con el IPC o la subida de las pensiones mínimas.

Desde la perspectiva económica, la tardía incorporación al mercado laboral, sumado a la incertidumbre e inestabilidad que azota el país con cada crisis, supone un hándicap para las previsiones de ingresos a largo plazo. Asimismo, la concentración del desempleo en los extremos demográficos; grupos de mayor y menor edad y la difícil empleabilidad de los trabajadores mayores de 55 años, supone un claro incentivo para solicitar la jubilación anticipada.

Por otro lado, desde la óptica demográfica, los datos arrojados por las previsiones del INE y de la OCDE anuncian un envejecimiento generalizado de los países desarrollados. Fruto de la merma continuada de la natalidad y el aumento progresivo de la longevidad. En relación con los flujos migratorios, es importante destacar que tiene un bajo efecto correctivo sobre el envejecimiento poblacional condicionado a un positivo desarrollo económico. De este modo, los factores demográficos y económicos expuestos en este documento, han propiciado la urgente necesidad de reforma para abordar con garantías de éxito el futuro de las pensiones españolas.

En este sentido, se ponen en cuestión la eficiencia y la suficiencia de las acciones llevadas a cabo hasta el momento y se recomienda considerar la aplicación de reformas estructurales adicionales que sirvan para reforzar el sistema. Por lo que, con el fin de extraer conclusiones que contribuyan a la mejora del sistema de pensiones nacional, se ha tomado como referencia dos sistemas de pensiones diferentes entre sí, pero ambos ejemplares por su sostenibilidad como son los de Dinamarca y Reino Unido. Ambos comparten el modelo de pensiones mixto que pretende complementar la pensión pública con los ahorros privados a la vez que fomentan el ahorro individual, pero desde perspectivas diferentes.

El sistema danés se caracteriza por el alto grado de protección social y equidad entre los jubilados. Este, se basa en la diversificación del peso de las pensiones en los tres pilares fundamentales: el Estado sostiene a los jubilados con una pensión básica (pública) que es complementada por el plan de pensiones laboral (responsabilidad del empleador) y por el ahorro particular de cada ciudadano (individual). De modo que el Estado tiene la capacidad de reducir la pensión pública a los ciudadanos de mayores ingresos y aumentar la cuantía a cobrar en concepto de ayudas sociales a los de menores ingresos. Así pues, cabe destacar la transparencia de este modelo, pues permite a los trabajadores conocer la cuantía de su futura pensión para prepararse mejor para la vejez. El modelo anglosajón es más liberal, aunque también opta por repartir la carga de las pensiones, otorga mayor poder de decisión a sus

ciudadanos. De este sistema, cabe destacar el buen funcionamiento del *Automatic Enrolment*, por el cual, los empleadores están obligados a inscribir a los trabajadores en un plan de pensiones colectivo, a no ser que el propio trabajador decida darse de baja.

Sin embargo, pese a la ejemplaridad de estos modelos, su aplicación en España resultaría compleja, debido a las sustanciales diferencias culturales y económicas. Además, las discrepancias ideológicas del poder legislativo y los tintes políticos que rodean el ámbito social son una barrera más para implantación de una reforma de calado del sistema.

Los cambios introducidos en las últimas reformas no son suficientes para asegurar la viabilidad del sistema. Condicionadas por la imagen política, son modificaciones poco ambiciosas que no afectan a la estructura básica del sistema público de pensiones, y cuyos efectos a largo plazo no podrán mitigar el gasto derivado del envejecimiento poblacional. Para asumir las tendencias demográficas presentes y futuras es necesario que el sistema jubilación pivote sobre los tres pilares básicos: la prestación pública, los planes de empresa y los productos de ahorro individuales. Sin embargo, su aplicación debe ser progresiva, y debe tener en cuenta que el tejido empresarial español se compone mayoritariamente de pequeñas y medianas empresas cuyo músculo financiero es débil, por lo que hay que tener especial cuidado con la presión que se ejerce sobre los empleadores para que esta no repercuta negativamente en el mercado laboral. Los incentivos fiscales planteados por el gobierno para la promoción de seguros colectivos parecen querer acercar a España a un sistema de pensiones de empleo similar al modelo inglés.

No obstante, para que los cambios funcionen, es indispensable mejorar la cultura financiera del español medio. Distribuir información y promover la transparencia para que los ciudadanos puedan conocer el estado de su futura pensión y puedan así, tomar mejores decisiones relativas a su ahorro que les permitan tener una mejor calidad de vida durante su vejez. En este aspecto, sería interesante empezar a preparar a los ciudadanos para asumir que tal y como se hace en la mayor parte de Europa, las tasas de reemplazo disminuirán progresivamente e inculcar la necesidad de asumir la responsabilidad del bienestar futuro.

Finalmente, me gustaría concluir este trabajo de fin de grado con una crítica al sistema y a la sociedad española. El envejecimiento poblacional y la insostenibilidad del sistema de pensiones es un secreto a voces del que prácticamente todo el mundo es consciente, pero pocos

toman cartas en el asunto, se preparan o exigen soluciones al gobierno. El gobierno no es más que un reflejo de la sociedad y no es hasta que la sociedad cambie, que lo hará el gobierno.

9. BIBLIOGRAFÍA

Alda .M et al (2017) “*La reforma del sistema público de pensiones español: el factor de sostenibilidad*” DOI <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2018.10.1.2>

Arellano, A., Dómenech, R., Ramón, J. (2022). *Prolongar la vida laboral: ¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo?*. BBVA Research., Fundación Transforma.

Argandoña, A., Díaz-Giménez, J., Díaz-Saavedra, J. y Álvarez, B (2013) *El reparto y la capitalización en las pensiones españolas*. Barcelona: Fundación Edad&Vida.

Aula de la Seguridad Social, (s.f.). *Sujetos y conceptos de cotización*, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad6/PESS602/PESS604>
Consultado 2 de abril, 2023.

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2023). *Opinión sobre la sostenibilidad de las administraciones públicas a largo plazo: la incidencia de la demografía* Opinión 1/23

Ayuso, M. y Holzmann, R. (2014). *Natalidad, Pirámide poblacional y movimientos migratorios en España: su efecto en el sistema de pensiones* – Documento de Trabajo N°8/2014, Instituto BBVA de Pensiones

Ayuso, M., Guillen, M., Valero, D. (2013). *Eficiencia y equidad en el sistema público de pensiones*. Revista Presupuesto y Gasto Público, 71, 193-204.

Bandrés, E. y Cuenca, A. (1998). *Equidad intrageneracional en las pensiones de jubilación. La reforma de 1997*. Revista de Economía Aplicada, 6(18), 119-140.

BOE. (2022), *Real Decreto 453/2022, de 14 de junio*, referencia BOE-A-2022-9850.

BOE-A-2023-4513 *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*. (s/f). Boe.es. Consultado el 8 de septiembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513>

Borger.Dk. *State pension*. (s/f). <https://lifeindenmark.borger.dk/pension/state-pension>, Consultado 25 de agosto, 2023.

Cadenas, JM. (2023). *España cierra 2022 con 2,39 afiliados por cada pensionista, máximo en 10 años.* Expansión.com, <https://www.expansion.com/economia/2023/01/22/63cd0959e5fdea09478b45b8.html>

Castro-Martín, T. y Rosero-Bixby, L. (2011). *Maternidades y fronteras: la fecundidad de las mujeres inmigrantes en España*, en Revista Internacional de Sociología 69 (M1); pp.105-137.

Conde-Ruiz J. y Alonso, J. (2006). *El sistema de pensiones en España ante el reto del envejecimiento*. Presupuesto y Gasto Público, 44, 51-73.

Conde-Ruiz, J. (2021). *El futuro de las pensiones en España*. Cajamar Caja Rural. Mediterráneo Económico 34: 29-51. ISSN 1698-3726

Constitución Española, (1978) Artículo 50. Referencia *BOE-A-1978-31229*

Delgado Pérez, Margarita; Barrios, Laura; Zamora López, Francisco Reis (2006) *Revista española de investigaciones sociológicas*, Nº 115, pags. 197-222

Devesa, J.E., Meneu, R., García, M.A., Encinas, B y I. Domínguez (2019). *Sostenibilidad financiera y adecuación del sistema de pensiones*. Observatorio del sistema de pensiones en España y sus Comunidades Autónomas. IVIELab. Entregable 3. Forthcoming.

Dómenech, R. (2019). *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora*. Análisis Económico-Financiero sobre el Futuro de las Pensiones en España. BBVA Reseach.

Esping-Andersen, G., Arpino, B. et al (2013). *El déficit de natalidad en Europa La singularidad del caso español*, Obra Social La Caixa, ISBN: 978-84-9900-093-0

EUROSTAT (2023). *Estimated average age of young people leaving the parental household by sex*.

EUROSTAT (2023). *Life expectancy by age and sex*

EUROSTAT (2023). *Duration of working life*

Fornero, E., Lusardi, A. y Monticone, C. (2010). *Adequacy of saving for Old Age in Europe*. En Bovenberg, L., Van Soest, A. y Zaidi A. (eds), *Ageing, Health and Pensions in Europe*, 13-41. London: Palgrave Macmillan.

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.

Hernández de Cos, P. (2020). *Retos del envejecimiento de la población*. Banco de España. Club Financiero Génova, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Indicadores Demográficos Básicos, Metodología*

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Funciones biométricas – Año 2021*

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Proyecciones de Población 2022-2072*

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Glosario de conceptos*

Jimeno, J.F (ed.) (2000). *El sistema de pensiones contributivas en España: cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo* <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2000/dt-2000-15.pdf>

Knox, D. (2022). “*Mercer CFA Institute Global Pension Index*”. Mercer, CFA Institute, Monash University, Monash Business School.

La Moncloa (s.f.). *El gasto en pensiones contributivas se sitúa en el 11,7% del PIB*. www.lamoncloa.gob.es. Consultado 5 de abril, 2023.

Martínez-Cue, A. F. (s/f). *Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación*. Unespa.es. de <https://www.unespa.es/main-files/uploads/2019/11/Estudio-autenrolment-britanico-2019-Completo.pdf>. Consultado 25 de agosto, 2023.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). *Fondo de Reserva de la Seguridad Social Informe a las Cortes Generales 2021*.

OCDE (2021). *OCDE Economic Surveys: European Union 2021*, doi:10.1787/a77ab220-en. Consultado 03 mayo, 2023.

OCDE (2021). *Pensions at a Glance 2021: OCDE and G20 Indicators*, OCDE Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.

OCDE (2023). *Employment rate by age group (indicator)*. doi: 10.1787/084f32c7-en. Consultado 03 mayo, 2023.

PUYOL, R. (ed), *Dinámica de la población en España. Cambios demográficos en el último cuarto del siglo XX*, Madrid: Síntesis, 1999, p. 374.

Seguridad Social (s.f.). *Cotización / Recaudación de Trabajadores*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537> Consultado 02 de abril de 2023.

Seguridad Social (2023), *Estadística Pensiones JULIO 2023*, La Revista de la Seguridad Social.

Seguridad Social (s.f.). *Pensionistas*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensionistas/33467> Consultado 02 abril, 2023.

Seguridad Social (s.f.). *Prestaciones / Pensiones de Trabajadores*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionistasTrabajadores/10963/28393/28396/28475> Consultado 02 de abril, 2023.

Seguridad Social (s.f.). *Requisitos*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionistasTrabajadores/10963/28393/28396/28472>. Consultado 02 abril, 2023.

Skinner, J. (2007). *Are You Sure You're Saving Enough for Retirement?* National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 12981. Cambridge (Massachusetts)

SOBOTKA, T. (2017). *Childlessness in Europe: Reconstructing long-term trends among women born in 1900-1972*, en ROTKIRCH, A. y MIETTINEN, A., eds.: *Childlessness in Europe: Contexts, Causes, and Consequences*. pp. 139-158.

SOBOTKA, T. (2010). *Les migrants exercent-ils une influence croissante sur la fécondité en Europe?* en *Revue des politiques sociales et familiales* (100); pp. 41-59.

Zubiri, I. (2016). *Gasto Público en España: Presente y Futuro*, PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, N.º 147. ISSN: 0210-9107.

Anexo 1

Cuadro de edad de acceso a la jubilación en España

	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Seguridad Social

Anexo 2

Cuadro resumen de las reformas más relevantes del sistema de pensiones español

1995 - Pacto de Toledo	2011	2013	2022/23
<p>Separación de fuentes de financiación.</p> <p>Proporcionalidad entre lo que el trabajador cotiza y su pensión.</p> <p>Indiciación, establece la actualización de las pensiones conforme al IPC.</p> <p>Reducción de las cotizaciones cuando sea posible con el fin de dinamizar el empleo.</p> <p>Creación de un Fondo de Reserva que recoja los superávits y afronte los déficits.</p>	<p>Ampliación de la edad de jubilación a 67 años o 65 años si cuenta con 38,5 años cotizados. (2027*)</p> <p>Ampliación del periodo de cálculo de la Base Reguladora de 15 a 25 años. (2022*)</p> <p>Cambio de porcentaje a aplicar sobre la Base Reguladora en función de los años cotizados. (2027*)</p> <p>Introducción del Factor de Sostenibilidad, sin concretar detalles de su aplicación.</p>	<p>Especificar la implementación del Factor de Sostenibilidad, se aplicaría a partir de 2019 reduciendo la pensión inicial el mismo porcentaje que aumente la esperanza de vida.</p> <p>Se elimina la revalorización de las pensiones conforme al IPC, para revalorizarlas en función a un índice que depende de la solvencia del sistema.</p>	<p>Ampliación del periodo de cálculo de la Base Reguladora de 25 a 29 años. (2044*)</p> <p>Destope de las bases y pensiones máximas. Se fija un incremento de la base máxima de cotización (1,2 p.p+ inflación). Incremento adicional de la pensión máxima de 0,115 puntos. (2050*)</p> <p>Se sustituye el Factor de Sostenibilidad por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. El MEI pasará de forma progresiva de 0,6 a 1,2 puntos. (2029*)</p> <p>Cuota de solidaridad. Recargo a las cotizaciones para los sueldos más elevados.</p> <p>Incremento de las pensiones mínimas de hasta un 22% en los próximos tres años.</p> <p>Mejora del tratamiento de lagunas y brecha de género.</p> <p>Control anual de la AIREF para corregir desvíos de gasto.</p> <p>Cotización de práctica formativas o académicas.</p>
	<p>Estas reformas no pretenden aumentar los ingresos de la Seguridad Social, sino reducir el gasto en pensiones.</p> <p>a) Se reduce la pensión inicial con los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumenta el nº de años incluidos en el cálculo de la Base Regulable. - Reducción del peso en la pensión por cada año cotizado. - El Factor de Sostenibilidad, reducirá la pensión inicial el mismo porcentaje que aumente la esperanza de vida. <p>b) La pensión se cobraría 2 años menos por el retaso de la edad de jubilación.</p> <p>c) El valor real de las pensiones se vería reducido tras la jubilación porque el Índice de revalorización reflejaría el efecto de la inflación.</p>		

Los años marcados por un * indican cuándo se completará la aplicación progresiva de la medida.

Fuente: Elaboración propia a partir de Zubiri (2016) y Real Decreto-Ley 2/2023 (2023)

Anexo 3

**Duración media espera de la vida laboral y esperanza de vida tras la salida del mercado
laboral de la OCDE 1970-2020**

	Mujeres		Hombres	
	Años en el mercado laboral	Años de jubilación	Años en el mercado laboral	Años de jubilación
1970	64,9	16,0	66,3	12,0
1971	64,6	16,3	66,0	12,2
1972	64,5	16,4	65,8	12,4
1973	64,3	16,6	65,5	12,5
1974	64,2	16,8	65,3	12,8
1975	64,0	17,3	65,0	13,1
1976	63,8	17,5	64,9	13,2
1977	63,6	17,8	64,7	13,3
1978	63,3	18,0	64,5	13,5
1979	62,9	18,4	64,3	13,7
1980	62,9	18,7	64,2	14,0
1981	62,6	19,0	63,9	14,2
1982	62,4	19,2	63,6	14,4
1983	62,1	19,6	63,5	14,5
1984	61,7	19,9	63,3	14,7
1985	61,5	20,4	63,2	15,1
1986	61,3	20,6	63,1	15,2
1987	61,3	20,7	62,9	15,4
1988	60,9	21,0	62,7	15,6
1989	61,3	20,8	62,7	15,6
1990	61,1	21,3	62,7	16,1
1991	60,9	21,5	62,6	16,2
1992	60,7	21,7	62,4	16,4
1993	60,7	21,8	62,3	16,5
1994	60,7	21,7	62,1	16,5
1995	60,3	22,4	61,8	17,1
1996	60,1	22,7	61,6	17,3
1997	60,0	22,8	61,6	17,4
1998	60,0	22,9	61,6	17,5
1999	59,8	23,1	61,6	17,5
2000	59,7	23,7	61,6	18,1
2001	59,8	23,7	61,6	18,2
2002	60,0	23,6	61,6	18,2
2003	60,3	23,4	61,6	18,3
2004	60,4	23,4	61,6	18,4
2005	60,8	23,6	61,9	18,8
2006	60,9	23,6	62,1	18,7
2007	61,0	23,5	62,3	18,6
2008	61,1	23,5	62,4	18,6
2009	61,1	23,5	62,5	18,6
2010	61,3	23,8	62,5	19,2
2011	61,5	23,7	62,6	19,2
2012	62,0	23,3	62,8	19,1
2013	62,0	23,4	62,9	19,1

2014	61,9	23,5	63,0	19,0
2015	62,0	23,7	63,2	19,3
2016	62,1	23,7	63,4	19,2
2017	62,2	23,7	63,7	19,0
2018	62,4	23,6	63,9	18,9
2019	62,7	23,3	64,0	18,9
2020	62,4	23,8	63,8	19,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE