

# VIABILIDAD FINANCIERA Y REFORMAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA

## FINANCIAL VIABILITY AND REFORM PENSION SYSTEM IN THE EUROPEAN UNION

Ramos Llanos, Antonio Javier (Universidad Pontificia Comillas ICADE)\*

---

### RESUMEN

La mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea están llevando a cabo reformas, más o menos profundas, de sus sistemas públicos de pensiones para afrontar los efectos, entre otros, del envejecimiento de sus poblaciones y de la presión de los mercados internacionales y de otras instituciones para asegurar su viabilidad financiera a largo plazo.

En este artículo se analiza la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones y su impacto en las finanzas públicas, la política de pensiones de la Unión Europea, los diversos sistemas nacionales de pensiones públicas en los diferentes países de la Unión Europea y las principales medidas de las distintas reformas (tales como los cambios en la edad legal de jubilación, períodos de cómputo, prestaciones, factor de sostenibilidad, etc.) llevadas a cabo recientemente para reforzar la sostenibilidad futura de los sistemas de pensiones.

**Palabras claves:** pensiones, reforma, crisis, sostenibilidad del sistema de pensiones, Unión Europea. **JEL:** H55.

### ABSTRACT

Most European Union Member States are developing reforms of their public systems in order to respond to the aging of their populations and the pressure of financial markets to assure their long-term financial viability.

This article explores the financial viability of the pension systems, and their impact on public finance, the pensions policy in the European Union, the public systems of pensions in the European Union Countries and the main components of the different reforms (changes in legal retirement age, pension benefits, sustainability factor and so on) in recent decades aimed at strengthening the future sustainability of the pensions systems.

**Key words:** pensions, reform, sustainability of the pension system, crisis, European Union. **JEL:** H55.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El Estado de bienestar es un signo diferencial de Europa. Varios Estados fueron los pioneros en su implantación, fundamentalmente Alemania, desde finales del siglo XIX, y Gran Bretaña, desde principios del siglo XX, para dar respuesta al desempleo de los trabajadores y proporcionar asistencia y protección a los individuos frente a determinados

---

\* Departamento de Economía, C/ Alberto Aguilera 23, 28015, Madrid. [ajramos@cee.upcomillas.es](mailto:ajramos@cee.upcomillas.es)  
Recibido: Julio de 2011. Aceptado: Diciembre de 2011.

infortunios y la vejez, y evitar la exclusión social. No obstante, conviene aclarar que el contexto socioeconómico en el que surge era muy diferente al actual, con altos niveles de pobreza, peores condiciones en la seguridad e higiene en el trabajo, esperanza de vida muy inferior y con estructuras familiares diferentes.

Basándonos en Bandrés (1999), podemos definir las estructuras del bienestar como el conjunto de instituciones formales (Administraciones Públicas) e informales (la familia, los sindicatos, las cooperativas, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones religiosas,...) que en una sociedad atienden y protegen a los individuos frente a determinados riesgos y adversidades (la incapacidad, la pobreza, el desempleo, la vejez), y procuran la cobertura de necesidades básicas (educación, salud, vivienda). Ello contribuye a igualar oportunidades entre los miembros de la sociedad y es la manifestación de la acción solidaria de ésta, tanto a nivel intrageneracional (sanidad, desempleo, vivienda, incapacidad,...) como a nivel intergeneracional (educación, sanidad y pensiones).

La actuación pública dentro del Estado de bienestar se orienta fundamentalmente a cumplir con su función de equidad, aunque sin olvidar que la seguridad económica de los individuos también contribuye a mejorar la eficiencia de la economía.

A pesar de estas importantes funciones socioeconómicas, el Estado de bienestar resulta costoso y su financiación siempre ha sido objeto de continua preocupación y debate.

A nivel de la Unión Europea (UE), y aunque existe una Política Social Común<sup>1</sup>, los principales ámbitos de política social, esencia del Estado de bienestar, son, de acuerdo al principio de subsidiariedad, competencia exclusiva de los Estados miembros.

En los presupuestos públicos de los países europeos de nuestro entorno más de la mitad del gasto público es gasto social aunque existen apreciables diferencias cuantitativas y cualitativas.

El cuadro 1 nos muestra las importantes divergencias del gasto social total (público y privado) en los Estados miembros de la UE, en relación al PIB y por habitante, correspondiente a 2008. El gasto social total en relación al PIB va desde el 12,6 por 100 en Letonia al 30,8 por 100 en Francia, con una media en la UE-27 del 26,4 por 100. Estas disparidades son debidas a que cada país tiene un contexto social, político y económico determinado, que ha condicionado su historia social. También se reflejan en el gasto social por habitante, tanto en euros como en euros en paridad del poder adquisitivo (PPS).

Dentro del gasto social<sup>2</sup> es frecuente distinguir entre:

- Transferencias públicas monetarias o prestaciones sociales (o económicas): pensiones (jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad laboral permanente), subsidios de desempleo, incapacidad laboral transitoria, programas de lucha contra la pobreza,...

---

<sup>1</sup> La Política Social Comunitaria (PSC) nace como mecanismo auxiliar de la implantación del mercado común, fundamentalmente para favorecer la libre circulación de personas y la no discriminación por motivo de nacionalidad. Desde el *Tratado de Roma* la PSC cuenta con un *Fondo Social Europeo*.

Se trata, siguiendo a Brunet (2010), de una política amplia, pero poco intensa y no sistemática, que se ha ido forjando por la acumulación de diversos elementos a lo largo del proceso de integración europeo.

<sup>2</sup> Además de los costes financieros directos asociados al Estado de bienestar, habría que añadir, siguiendo a Albi (2004), otros importantes costes:

- Los costes de eficiencia asociados a impuestos y cotizaciones sociales, utilizados para financiar el gasto público social, originado por las distorsiones en el comportamiento económico de los agentes afectando a la oferta de trabajo, al ahorro o a la asunción de riesgos económicos.
- Ante presupuestos públicos limitados, el gasto social supone una clara competencia para el resto de las funciones o actividades públicas.

- Transferencias públicas en especie (o bienes sociales): sanidad, educación, vivienda...

En los países de nuestro entorno destacan, fundamentalmente por el volumen de las pensiones públicas, las prestaciones sociales o económicas.

**CUADRO 1. GASTO SOCIAL EN LA UE. 2008**

	El gasto total en protección social Precios corrientes en % del PIB	El gasto total en protección social por habitante. Euros	El gasto total en protección social por habitante. Euros PPS
UE-27	26,4	5.762,3	6.603,6
Euro-16	27,5	7.066,3	8.108,4
Alemania	27,8	7.462,7	7.998,3
Austria	28,2	8.164,7	8.763,0
Bélgica	28,3	7.568,7	8.170,7
Bulgaria	15,5	491,6	1.660,7
Chipre	18,4	3.184,1	4.425,6
Dinamarca	29,7	10.845,7	8.941,9
Eslovaquia	16	1.337,4	2.900,3
Eslovenia	21,5	2.753,8	4.920,6
España	22,7	4.169,8	5.846,0
Estonia	15,1	1.253,3	2.548,0
Finlandia	26,3	8.096,9	7.723,8
Francia	30,8	8.029,9	8.310,4
Grecia	26	4.231,6	6.048,2
Holanda	28,4	8.616,8	9.557,2
Hungría	22,7	1.645,8	3.693,4
Irlanda	22,1	6.946,1	7.459,7
Italia	27,8	5.900,9	7.090,1
Letonia	12,6	752,1	1.803,0
Lituania	16,2	1.232,0	2.513,5
Luxemburgo	20,1	13.870,3	14.057,3
Malta	18,9	2.212,9	3.636,6
Polonia	18,6	1.444,2	2.629,6
Portugal	24,3	3.131,3	4.791,5
Reino Unido	23,7	5.849,5	6.895,3
Republica Checa	18,7	2.222,6	3.773,7
Rumania	14,3	339,2	1.715,8
Suecia	29,4	9.383,5	9.033,0

Fuente: Eurostat

En este artículo nos centraremos en las pensiones de jubilación, componente fundamental del gasto público en protección social y eje principal del Estado de Bienestar, y, fundamentalmente de su viabilidad financiera y de las reformas de los sistemas públicos de pensiones que se están llevando a cabo en los Estados miembros de la UE para asegurarla en el futuro.

## 2. SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES Y VIABILIDAD FINANCIERA

El sistema público de pensiones supone un importante coste económico para la sociedad y su futura viabilidad financiera presenta grandes incertidumbres. Utilizando un modelo sencillo, siguiendo a Espínola (2010) podemos representar el equilibrio financiero (ingresos = gastos) del sistema:

Los ingresos son igual al número de empleados u ocupados (E) por la cotización media (CM),

$$\text{Ingresos} = E \times CM$$

Como la tasa de empleo (TE) es la relación entre el número de empleados u ocupados (E) entre la población en edad legal de trabajar (lo que podríamos llamar población de segunda edad, P2e),

$$TE = \frac{E}{P2e}$$

Los ocupados (E) serían igual a la población en edad legal de trabajar por la tasa de empleo,

$$E = TE \times P2e$$

Por tanto los ingresos serían igual:

$$\text{Ingresos} = TE \times P2e \times CM$$

Por su parte, los gastos del sistema serían igual al número de pensionistas, que podríamos aproximar con la población de tercera edad (P3e) por la pensión media (PeM),

$$\text{gastos} = P3e \times PeM$$

En el equilibrio:

$$\text{Ingresos} = \text{gastos}$$

Es decir,

$$TE \times P2e \times CM = P3e \times PeM$$

También se puede expresar:

$$TE \times CM = \frac{P3e}{P2e} \times PeM$$

$\frac{P3e}{P2e}$  Es la tasa de dependencia o ratio de dependencia (mide la relación entre los jubilados - beneficiarios de las pensiones de jubilación- entre la población en edad de trabajar -posibles contribuyentes). Es una buena aproximación a la relación pensionistas/cotizantes.

Por tanto, la condición de equilibrio o viabilidad financiera del sistema depende de la tasa de empleo (TE), la cotización media (CM), la pensión media (PeM) y el ratio de dependencia (P3e/P2e).

Si el ratio de dependencia (que ocurrirá al envejecer la población) se incrementa, para mantener el equilibrio financiero existirán varias posibilidades compensatorias. Entre ellas, se pueden destacar:

\* Que se eleve la edad de jubilación. Reduciría el ratio de dependencia pues disminuye el número de pensionistas o población de la tercera edad y aumenta la población en edad de

trabajar. Además, se podrían establecer o reforzar los incentivos a la prolongación de vida laboral.

\* Que aumente la tasa de empleo, es decir, se incremente el número de empleados o de ocupados respecto a la población en edad de trabajar: reduciendo el número de desempleados, logrando que los que tengan empleo lo conserven y atrayendo más personas al mercado laboral, por ejemplo, regulando la entrada de inmigrantes, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral o limitando los planes de jubilación anticipada y el uso de incentivos específicos para emplear a trabajadores de más edad (incrementando en este caso la tasa de actividad – relación entre la población activa y la población en edad de trabajar-). El pleno empleo sería el límite.

\* Que aumente la cotización media (CM). La cotización es un gravamen sobre el factor trabajo (sobre empleados y empleadores). En este sentido, como apunta Espínola (2010) un incremento de la productividad del trabajo permitiría el aumento de la cotización media sin que aumentase el coste laboral unitario para las empresas y sin que se tenga que reducir el salario real de los trabajadores. Es decir, la cotización media no puede crecer más allá de lo que crezca la productividad, pues se crearía inflación y se reduciría el empleo, reduciendo la tasa de empleo. Una alternativa para incrementar los ingresos del sistema sería la de recurrir a los impuestos generales para financiar pensiones contributivas.

\* Que se reduzca la pensión media. Por ejemplo, incrementando el período temporal de vida laboral para calcular la pensión o aumentando el número de años que dan derecho a recibir una pensión completa.

Por tanto, ante la tendencia inevitable al envejecimiento de la población, parece adecuado, entre otras medidas, promover el aumento de la tasa de actividad y de la tasa de empleo y el crecimiento de la productividad del trabajo (por ejemplo, incrementando la inversión en capital humano y tecnología y mejorando la formación laboral) en orden a lograr la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones a largo plazo.

Utilizando otro sencillo modelo, podemos analizar el gasto público en pensiones (GPe) en relación al producto interior bruto (PIB):

$$\frac{GPe}{PIB}$$

El GPe es igual a la pensión media (PeM) por el número de pensiones (NPe) y el PIB se puede expresar con una identidad como el número de empleados u ocupados (E) por la relación PIB/E, que es la productividad media del trabajo (PrML). Es decir,

$$\frac{GPe}{PIB} = \frac{PeM \times NPe}{E \times \frac{PIB}{E}} = \frac{NPe}{E} \times \frac{PeM}{PrML}$$

En la relación NPe/ E, multiplicando y dividiendo numerador y denominador por la población de la tercera edad, (P3e), la población de segunda edad es decir, la población en edad de trabajar (P2e) y la población activa (los ocupados más los parados) (PAct) y reagrupando nos quedaría:

$$\frac{NPe}{E} = \frac{NPe}{P3e} \times \frac{P3e}{P2e} \times \frac{P2e}{PAct} \times \frac{PAct}{E}$$

De esta expresión nos fijamos ahora en la relación PAct/E.

Como la relación entre E y PbAct más la relación entre el número de desempleados (Desemp) y PbAct, es decir, la tasa de desempleo en tanto por uno (Tasa desemp) es igual a la unidad,

$$\frac{E}{PAct} + \frac{Desemp}{PAct} = \frac{PAct}{PAct} = 1$$

Entonces

$$\frac{E}{PAct} = 1 - Tasa\ desemp \quad \text{por tanto} \quad \frac{PAct}{E} = \frac{1}{1 - Tasa\ desemp}$$

Y volviendo a la relación NPe/E y sustituyendo PAct/E

$$\frac{NPe}{E} = \frac{NPe}{P3e} \times \frac{P3e}{P2e} \times \frac{P2e}{PAct} \times \frac{1}{1 - Tasa\ desemp}$$

Y ahora, regresando a la relación inicial GPe/PIB y sustituyendo NPe/E,

$$\frac{GPe}{PIB} = \frac{NPe}{P3e} \times \frac{P3e}{P2e} \times \frac{P2e}{PAct} \times \frac{1}{1 - Tasa\ desemp} \times \frac{PeM}{PrML}$$

NPe/P3e: es la tasa de cobertura (relación entre el número de pensionistas y los mayores jubilados), que podemos suponer cercana a uno si todos los mayores de 65 años son pensionistas.

P3e/P2e: como ya se ha señalado, es la tasa de dependencia o ratio de dependencia.

(P2e)/PbAct: es la inversa de la tasa de actividad (relación entre la población activa y la población en edad de trabajar) (Tasa Activ).

Por tanto, el gasto en pensiones en relación al PIB es

$$\frac{GPe}{PIB} = Tasa\ cobertura \times Tasa\ dependencia \times \frac{1}{Tasa\ Activ} \times \frac{1}{1 - Tasa\ desemp} \times \frac{PeM}{PrML}$$

Por tanto, el gasto en pensiones en relación al PIB depende:	
Directamente de:	Inversamente de:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- la tasa de cobertura</li> <li>- el ratio de dependencia</li> <li>- la tasa de desempleo</li> <li>- la pensión media</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la tasa de actividad</li> <li>- la productividad media del trabajo</li> </ul>

De ello se pueden obtener importantes conclusiones:

a. El envejecimiento de la población incrementa la tasa de dependencia, lo que supone un aumento del gasto en pensiones en relación al PIB. Como ya se ha apuntado, se trata de un fenómeno inevitable en la mayor parte de los países desarrollados, por lo que es necesario compensar su efecto con reformas en el sistema.

b. Una reducción de la tasa de desempleo contribuye a disminuir o controlar el gasto público en relación al PIB.

c. Un aumento de la pensión media, obviamente, reduce también el gasto en pensiones en relación al PIB.

d. Un incremento de la productividad del trabajo reduce el gasto en pensiones en relación al PIB.

e. Un aumento de la tasa de actividad, reduce el gasto en pensiones en relación al PIB.

Por tanto, entre las diferentes propuestas que se podrían aplicar para lograr la sostenibilidad del sistema público de pensiones, muchas de las cuales se están aplicando ya en países de nuestro entorno, podemos destacar las siguientes:

#### **\* Aumento de la edad de jubilación**

El número de pensionistas viene determinado por la estructura y evolución demográfica, pero también por cuestiones legales como la edad de jubilación. El aumento de la misma disminuiría el número de beneficiarios e incrementaría la cantidad de cotizantes. Esta medida ya se está llevando a cabo en países de nuestro entorno (Francia, Reino Unido, Alemania, Austria, Dinamarca, España,...).

Ante esto, nos podríamos plantear si la edad de jubilación debería permanecer constante o variar. En este sentido podríamos contemplar varias alternativas, todas ellas discutibles:

- Mantener la edad constante a lo largo del tiempo. No se estaría midiendo lo mismo a lo largo del tiempo pues las condiciones sociales, sanitarias y laborales cambian con el tiempo.
- Hacer depender la edad de jubilación del estado de salud de cada individuo. Esta propuesta supondría que los individuos trabajarían en los años de buena salud y que la jubilación coincidiese con los años de mala salud. Su aplicación real resulta prácticamente imposible, aunque se podría utilizar en este sentido uno de los indicadores de desarrollo sostenible utilizado en la UE, la denominada esperanza de vida en buena salud al nacer, definida como el número de años esperados promedio que vive un individuo disfrutando de buena salud (en ausencia de limitaciones funcionales o de discapacidad).
- Hacer depender la edad de jubilación de la esperanza de vida, e incluso podría variar de acuerdo a la propuesta de De Santis (2010) de tal manera que, en el seno de la pirámide de población, el peso relativo de los ancianos-jubilados permanezca inalterado a lo largo del tiempo.

Por otra parte, la adaptación debe hacerse de forma gradual, pues de lo contrario se producirían ciertas tensiones sociales e injusticias, pues individuos de edad muy próxima recibirían tratos muy diferentes y otros deberían cambiar bruscamente sus expectativas.

Uno de los principales argumentos en contra de ese aumento en la edad de jubilación es que ello podría reducir las oportunidades laborales de los jóvenes, que en estos momentos padecen una tasa de desempleo muy elevada. Para algunos expertos no hay relación entre el empleo de mayores y el desempleo de los jóvenes<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Por ejemplo, en el diario El País (19.12.2010) Herce afirma en este sentido que "los países con una mayor tasa de actividad en los mayores de 55 años suelen tener menor paro juvenil. No tiene que ver el trabajo que realiza un mayor con el de un joven".

Por otra parte, hay que apuntar que en diversos países europeos, se ha adelantado la edad media de jubilación, debido a las jubilaciones anticipadas y a las prejubilaciones (que han sido utilizadas por muchas empresas y sectores para rejuvenecer y ajustar el tamaño de sus plantillas). Resultaría adecuado ajustar la edad real a la edad legal de jubilación (con normas o aumentando los coeficientes reductores de la jubilación anticipada).

#### **\* Ampliación del período de vida laboral para establecer las pensiones**

Además de reducir la pensión, para algunos autores la ampliación incluso a toda la vida laboral, como ya ocurre en algunos Estados de la UE, sería una propuesta más justa que la actual puesto que con limitación temporal, aunque sea muy amplio el período, puede ocurrir que dos individuos que han cotizado lo mismo a lo largo de su vida, pero con historial laboral diferente, puedan tener pensiones diferentes. También en este sentido se puede aumentar el número de años para tener derecho a la pensión completa.

#### **\* Aumentar la productividad del factor trabajo**

Como ya se ha apuntado, permitiría un aumento de las cotizaciones medias, sin que ello eleve los costes laborales unitarios y la inflación y sin que se redujesen los salarios reales. Para elevar la productividad sería necesaria una mayor formación de capital humano, tecnológico y social, mejores infraestructuras y una apuesta decidida por sectores productivos innovadores, orientados hacia productos de mayor valor añadido y productividad. La crisis económica actual es una buena oportunidad para plantearse cambios estructurales orientados en este sentido.

Para algunos expertos (por ejemplo, Azpeitia y Herce, 2010) el crecimiento de la productividad del trabajo afecta tanto a los salarios, elevando las cotizaciones, como a las pensiones, que se calculan sobre los salarios; por ello, incrementan tanto los ingresos como los costes reduciendo o eliminando los efectos sobre la sostenibilidad del sistema.

#### **\* Medidas en el mercado de trabajo**

El aumento del empleo daría lugar a un aumento de cotizantes. Más que medidas específicas para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, serían reformas en algunos países europeos (como en el caso español), también imprescindibles y urgentes. También aquí se podría citar el cambio de modelo productivo hacia sectores que creen empleo cualificado y otras, como por ejemplo, medidas flexibilizadoras tanto de la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y los salarios, como las que cita Espínola (2011).

En este sentido, también sería interesante aumentar la tasa de actividad femenina, fomentando los contratos laborales a tiempo parcial, con medidas que eviten discriminaciones y con otras que permitan avanzar más en la conciliación de la vida laboral y personal.

#### **\* Política de inmigración equilibrada, justa y anticipatoria**

Como figura en el Proyecto Europa 2030<sup>4</sup>, y como ya se ha señalado, la llegada de inmigrantes ha incrementado nuestra población, la ha rejuvenecido y ha incrementado el número de cotizantes, contribuyendo en los últimos años al aumento de ingresos del sistema público de pensiones. Por tanto, aunque la inmigración por sí misma no es la solución, si

---

<sup>4</sup> Proyecto Europa 2030. Retos y oportunidades. Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030. Mayo 2010.

contribuye junto con otras medidas a la sostenibilidad de nuestro sistema. No obstante, siguiendo a Espinola (2011) conviene llevar a cabo una política de inmigración regulada, para no generar tensiones sociales, tratando de fomentar la mayor cualificación e integración de los inmigrantes, tanto a nivel social como a nivel laboral, en nuestras sociedades, incentivada por políticas educativas, sociales y culturales.

#### **\* Incrementar cotizaciones sociales**

En un contexto como el actual en el que existen problemas de competitividad y alto nivel de desempleo, no parece una solución muy adecuada, pues se incrementarían los costes laborales, afectando precisamente al empleo y a la competitividad de las empresas, salvo que se ajusten al aumento de la productividad. La mayoría de expertos proponen lo contrario: reducir las cotizaciones a la seguridad social a cargo de las empresas tal y como ya han aplicado países de nuestro entorno (Alemania, Francia, Italia, Suecia o Dinamarca) y la tendencia en el resto de Europa es de claro recorte. Esta reducción podría compensarse con aumentos en otros impuestos, como el IVA o impuestos medioambientales.

#### **\* Recurrir a los impuestos generales para financiar las prestaciones contributivas**

Tampoco esta medida resulta recomendable para la mayoría de expertos. En primer lugar, parece conveniente mantener separado el sistema contributivo de pensiones de las decisiones sobre política fiscal. En segundo lugar, para hacer frente al aumento del gasto, sería necesario aumentar significativamente los impuestos generales, tanto sobre la población en edad de trabajar como sobre la propia población jubilada, la cual vería así reducido significativamente el poder adquisitivo de sus pensiones. Y en tercer lugar, repercutir en mayor medida el aumento de la presión fiscal sobre la población trabajadora sería equivalente a aumentar las cotizaciones sociales.

Dentro de esta propuesta podemos incluir la de incrementar los impuestos sobre las rentas del capital para contribuir a la financiación del sistema. Tampoco esta opción parece factible puesto que una mayor tributación del capital para financiar las pensiones no es viable en un contexto internacional con libertad de movimientos de capital. Además, para muchos expertos, cualquier reforma del sistema de pensiones orientada a su sostenibilidad financiera debe incentivar el ahorro para la jubilación, lo que resulta contradictorio con el aumento de la imposición sobre el capital.

#### **\* Otras propuestas**

Entre otras se deben señalar también: posibilidad de cambio gradual desde los sistemas de reparto hacia sistemas de capitalización o coexistencia complementaria entre ambos; fomento de sistemas privados de pensiones que complementen al sistema público; mejora de la gestión y de los mecanismos de recaudación; simplificación e integración de regímenes especiales; medidas demográficas que fomenten la natalidad y la fecundidad; mejora de la información a los ciudadanos, etc.

### **3. PENSIONES DE JUBILACIÓN EN LA UE**

Como en el caso general ya mencionado de la política social, en el ámbito de las pensiones, la competencia fundamentalmente corresponde, en aplicación del principio de subsidiariedad, a las autoridades nacionales de los Estados miembros, lo que supone que

encontremos similitudes pero también enormes divergencias en cuanto a la historia, organización y financiación de los sistemas de pensiones.

Los diversos intentos de armonización y convergencia en relación a las pensiones han tenido una escasa aceptación en el proceso general de integración económica de los Países miembros de la UE. No obstante, y sobre todo en los últimos años, se observa una significativa aproximación entre los sistemas públicos de pensiones ante determinadas circunstancias comunes. En este sentido sí es posible destacar algunos avances conjuntos, por ejemplo, el denominado Método Abierto de Coordinación en materia de Pensiones, adoptado en la Cumbre de Laeken en 2001, que, teóricamente, permitiría conciliar determinados objetivos sociales con orientaciones de política económica, entre las que se puede destacar la reducción del impacto de gasto en pensiones sobre las finanzas públicas (Frades, 2009). Este método ofrece algo más que recomendaciones y catálogo de buenas prácticas, pues trata de plantear un auténtico modelo para las reformas invitando a los Estados a realizarlas cuanto antes y con profundidad para lograr objetivos concretos.

Recientemente el Comité de las Regiones (2011), ya en un contexto de crisis económica, destacaba: que las pensiones públicas seguirán desempeñando un papel fundamental para garantizar unos sistemas de pensiones que proporcionen a todos los pensionistas unos ingresos adecuados; que la consolidación presupuestaria debería tener en cuenta la responsabilidad continuada de los Estados miembros para garantizar, hasta un grado razonable, el nivel de vida de sus ciudadanos tras la jubilación, tal y como garantiza la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; que los próximos pasos que dé la Comisión Europea en este ámbito vayan acompañados de evaluaciones de impacto adecuadas, que cubran en particular el impacto sobre los entes locales y regionales; que la Comisión y los Estados miembros estudien la coordinación de las pensiones en la UE, en particular en el marco del Método Abierto de Coordinación, como elemento central de la aplicación de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador; que la Comisión y los Estados miembros incorporen una dimensión social, así como una dimensión local y regional, a la supervisión macroeconómica (conviene tomar en consideración los efectos de las medidas y reformas presupuestarias sobre las pensiones y la repercusión social sobre los pensionistas, así como la capacidad de los entes regionales y locales para compensar, mediante ayudas y servicios sociales, la disminución de los ingresos de los pensionistas y las personas que se acercan a la jubilación provocada por estas medidas y reformas; que la UE debería desarrollar códigos de buenas prácticas en materia de diseño y gestión de sistemas de aportación definida.

En cuanto a los sistemas nacionales de pensiones, en el cuadro 2 se destacan las características más importantes de cada Estado miembro de la UE. En dicho cuadro podemos observar las similitudes y las divergencias principales en relación al período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación, al período de cotización necesario para poder acceder a una pensión completa, a la edad legal de jubilación y a la edad de jubilación anticipada.

De igual forma, y también como en el caso de la protección social en general, en este caso se observan importantes diferencias de gasto en pensiones públicas entre los diferentes Estados miembros de la UE. En la segunda columna del cuadro 3 se ve como en 2010, siendo la media de la UE-27 del 10,2 por 100 del PIB, podemos encontrar valores entre el 6,5 por 100 de Holanda y Lituania y el 13,5 por 100 de Francia.

Asimismo, el cuadro 3 nos muestra el gasto en pensiones en relación al PIB en 2010 y en 2060 (estimación Eurostat). Vemos un crecimiento previsto, también dispar, del porcentaje en la mayor parte de los Estados destacando Luxemburgo (15,3) y Grecia (12,5). España

muestra una de las diferencias más elevadas (6,2). En otros países, generalmente aquellos que ya han puesto en marcha reformas profundas de su sistema, sus porcentajes aumentan ligeramente o incluso disminuyen en el futuro. Por ello, los Estados miembros que presentan un gran diferencial deberán afrontar reformas de sus sistemas públicos de pensiones, siendo urgentes en aquellos que ya en 2010 muestran elevados porcentajes de gasto respecto al PIB. El gráfico 1 representa de forma ordenada los datos recogidos en el cuadro 3 correspondientes a los incrementos previstos del gasto en pensiones en relación al PIB en los países de la UE entre los años 2010 y 2060.

**CUADRO 2. PENSIONES DE JUBILACIÓN EN LA UE (FEBRERO 2011)**

	<b>Período Mínimo Cotizado para acceder a Pensión de Jubilación</b>	<b>Período de Cotización necesario para acceder a Pensión de Jubilación Completa</b>	<b>Edad Legal de Jubilación Ordinaria</b>	<b>Edad de Jubilación Anticipada</b>
<b>Alemania</b>	5 años	No existe el concepto de Pensión Completa	67 años	63 años: Con 35 cotizados
<b>Austria</b>	15 años cotizados	45 años cotizados	Hombres: 65 años. Mujeres: 60 años. A partir de 2023: 65 años.	62 años. Abolición gradual salvo para Profesionales penosas.
<b>Bélgica</b>	No se exige periodo mínimo	45 años cotizados	65 años	60 años (35 cotizados)
<b>Bulgaria</b>		Según sistema de puntos	Hombres: 63 años de edad y 43 años cotizados (100 puntos) Mujeres: 60 años de edad y 94 puntos	Solo para casos de profesiones penosas.
<b>Chipre</b>	5 años cotizados	No existe el concepto de Pensión Completa	65 años	63 años
<b>Dinamarca</b>	<b>Pensión Social:</b> 3 años residencia entre los 15 y 65 años <b>Pensión Estatal:</b> No se exige mínimo	<b>Pensión Social:</b> 40 años de residencia entre los 15 y 65 años <b>Pensión Estatal:</b> No existe el concepto de Pensión Completa	<b>Pensión Social:</b> 65 años. <b>Pensión Estatal:</b> 65 años	No es posible
<b>Eslovaquia</b>	<b>1º Pilar:</b> 15 años cotizados <b>2º Pilar:</b> 15 años cotizados	No existe el concepto de Pensión Completa	62 años	-
<b>Eslovenia</b>	15 años cotizados	15 años cotizados: Hombres: 65, Mujeres: 63 20 años cotizados: Hombres: 63, Mujeres: 61. Hombres con 40 años cotizados, o Mujeres con 38: a los 58 años de edad	Hombres: 63 años Mujeres: 61 años	58 años: hombres con 40 años cotizados o mujeres con 38 años cotizados.
<b>España</b>	15 años cotizados, de los cuales al menos 2 años deben estar entre los 15 últimos	Hasta 2012: 35 años cotizados. Desde 2027: 37 años cotizados.	Hasta 2012: 65 años Desde 2027: Con 38 años y medio cotizados: 65 años. Con menos de 38 años y medio cotizados: 67 años.	63 años: con 33 años cotizados 61 años: situaciones de crisis empresarial.
<b>Estonia</b>	<b>1º Pilar:</b> 15 años cotizados <b>2º Pilar:</b> 5 años cotizados	No existe el concepto de Pensión Completa	63 años	3 años antes (15 años cotizados)
<b>Finlandia</b>	<b>Pensión Nacional:</b> 3 años de residencia	<b>Pensión Nacional:</b> 80% de residencia entre los 16 y 65 años <b>Pensión Complementaria:</b> No existe el concepto de Pensión Completa	<b>Pensión Nacional:</b> 65 años. <b>Pensión Complementaria:</b> a partir de los 63 años	62 años

continuación

continuación

**CUADRO 2. PENSIONES DE JUBILACIÓN EN LA UE (FEBRERO 2011)**

<b>Francia</b>	No se exige periodo mínimo	40 años cotizados	<b>Régimen General de vejez:</b> 62 años. <b>Pensión Complementaria:</b> 65 ó 67 años (según períodos cotizados)	56 años
<b>Grecia</b>	15 años cotizados	35 años cotizados: 80%. Asegurados después de 1993, con 35 años cotizados: 70%.	Asegurados antes de 1/01/1993: Hombres 65 años y Mujeres 60 años Asegurados después de 1993: Hombres y Mujeres 65 años	60 años
<b>Holanda</b>	No se exige período mínimo.	No existe el concepto de Pensión Completa	65 años	No es posible
<b>Hungría</b>	<b>1º Pilar:</b> 15 años. <b>2º Pilar:</b> No se exige un mínimo	No existe el concepto de Pensión Completa	62 años A partir de 2022: 65 años	Según Profesiones penosas
<b>Irlanda</b>	-	-	66 años	No es posible
<b>Italia</b>	Asegurados antes de 1996: 20 años cotizados Asegurados desde 1996: 5 años cotizados	40 años cotizados	Hombres: 65 años Mujeres: 60 años	59 años (36 años cotizados) A cualquier edad, con 40 años cotizados
<b>Letonia</b>	-	-	-	-
<b>Lituania</b>	15 años cotizados.	30 años cotizados.	Hombres: 62,5 años. Mujeres: 60 años.	60 años (30 años cotizados y 12 meses desempleados)
<b>Luxemburgo</b>	10 años cotizados.	40 años cotizados.	65 años.	
<b>Malta</b>	10 años cotizados	-	Nacidos desde 1962: 65 años	61 años (40 cotizados)
<b>Polonia</b>	Hombres: 25 años Mujeres: 20 años	No existe el concepto de Pensión Completa.	Hombres: 65 años Mujeres: 60 años	No es posible
<b>Portugal</b>	15 años cotizados	40 años cotizados	65 años	55 años (30 años cotizados)
<b>Republica Checa</b>	35 años (o 20 años si la persona retirada excede la edad de retiro para hombre al menos 5 años)	No existe el concepto de Pensión Completa	65 años para hombres y mujeres con 1 hijo De 62 a 64 años para mujeres con más de 1 hijo	3 años de antelación a la edad normal de jubilación. Se exigen tener al menos 26 años cotizados.
<b>Reino Unido</b>	10 – 11 años cotizados	30 años cotizados	65 años	No es posible
<b>Rumania</b>	15 años cotizados	Hombre: 35 años cotizados Mujeres: 30 años cotizados	Hombres: 63 años Mujeres: 60 años	5 años antes (10 años cotizados).
<b>Suecia</b>	3 años de residencia	40 años cotizados	67 años. Flexible: 61 años	No es posible

Fuente: UGT Madrid ( <http://ugtmadrid112.files.wordpress.com/2011/02/pensiones-en-europa.pdf>)

A partir de: EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)

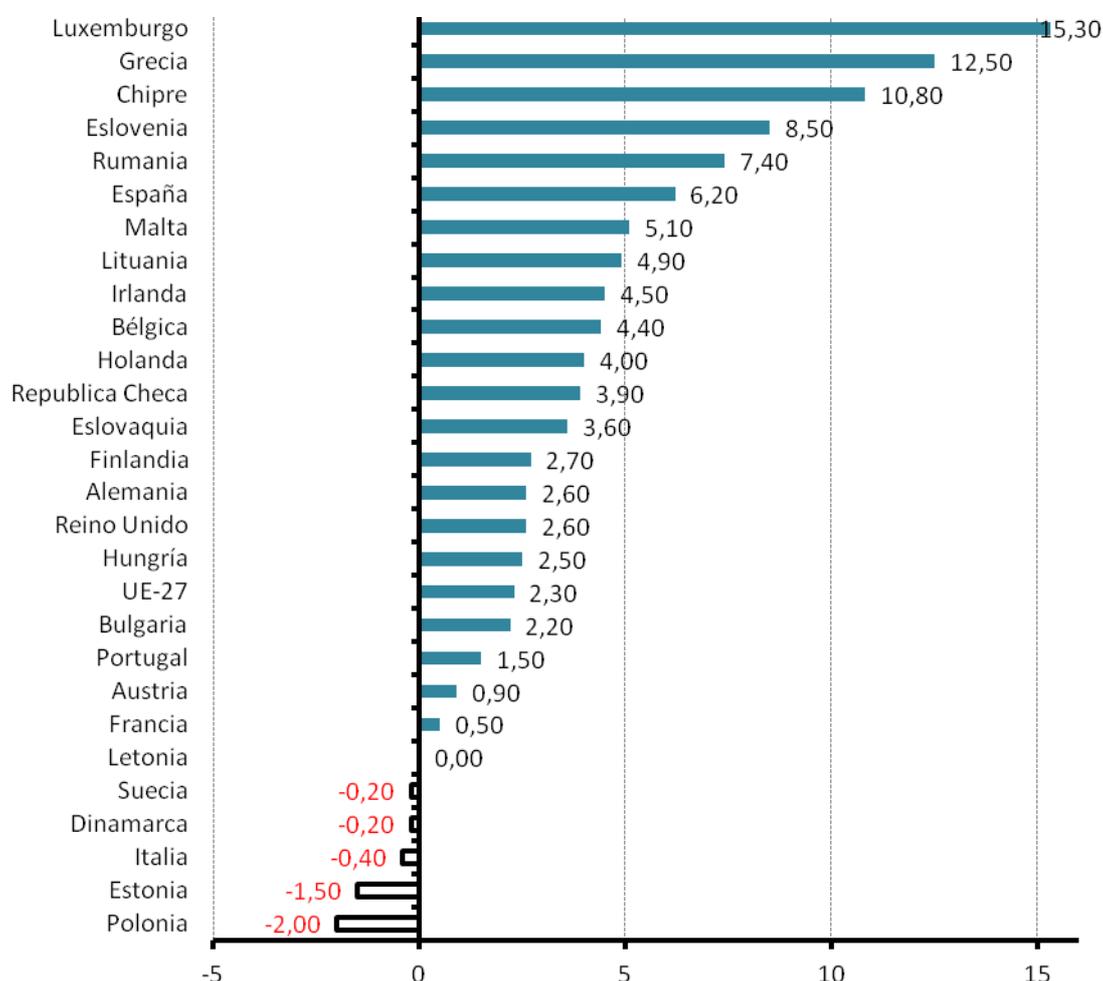
( [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do))

**CUADRO 3. GASTO EN PENSIONES EN RELACIÓN AL PIB.  
PROYECCIONES EUROSTAT**

	<b>2010</b>	<b>2060</b>	<b>Diferencia</b>
UE-27	10,2	12,5	2,3
Alemania	10,2	12,8	2,6
Austria	12,7	13,6	0,9
Bélgica	10,3	14,7	4,4
Bulgaria	9,1	11,3	2,2
Chipre	6,9	17,7	10,8
Dinamarca	9,4	9,2	-0,2
Eslovaquia	6,6	10,2	3,6
Eslovenia	10,1	18,6	8,5
España	8,9	15,1	6,2
Estonia	6,4	4,9	-1,5
Finlandia	10,7	13,4	2,7
Francia	13,5	14	0,5
Grecia	11,6	24,1	12,5
Holanda	6,5	10,5	4
Hungría	11,3	13,8	2,5
Irlanda	4,1	8,6	4,5
Italia	14	13,6	-0,4
Letonia	5,1	5,1	0
Lituania	6,5	11,4	4,9
Luxemburgo	8,6	23,9	15,3
Malta	8,3	13,4	5,1
Polonia	10,8	8,8	-2
Portugal	11,9	13,4	1,5
Reino Unido	6,7	9,3	2,6
Republica	7,1	11	3,9
Rumania	8,4	15,8	7,4
Suecia	9,6	9,4	-0,2

Fuente: Eurostat

### GRÁFICO 1. PROYECCIÓN COMPARADA DEL INCREMENTO DE GASTO EN PENSIONES EN RELACIÓN AL PIB ENTRE 2010 Y 2060



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

#### 4. REFORMAS DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PENSIONES EN LA UE

La reforma necesarias para garantizar la viabilidad financiera del sistema de pensiones es objeto de continuo debate tanto en la UE como a nivel mundial pues se trata de sistemas dinámicos que han de adaptarse continuamente a las diversas circunstancias demográficas, sociales, políticas y económicas del entorno y a las previsiones sobre sus implicaciones en el futuro a medio y largo plazo para garantizar su sostenibilidad financiera, su modernización y la adecuación entre el esfuerzo económico realizado por los que aportan y las prestaciones recibidas, manteniendo la solidaridad para proteger a los ciudadanos más vulnerables.

Los avances conjuntos y las diversas reformas se producen, entre otras razones, porque a pesar de la diversidad de los sistemas públicos de pensiones nacionales, los problemas a los que deben hacer frente son similares: envejecimiento de la población, modificaciones en los mercados de trabajo, los cambios en las estructuras familiares y, en los últimos años, la crisis económica internacional y el largo y difícil camino hacia la recuperación en algunos Estados miembros.

Entre estos problemas comunes, en la actualidad hay que destacar dos, que, aunque con distintos grados de intensidad, están condicionando la evolución futura de los sistemas públicos de pensiones en los países de nuestro entorno y que, a su vez, están dando lugar a reformas en los mismos, orientadas fundamentalmente a garantizar la viabilidad financiera del sistema: el envejecimiento de la población y la crisis económica internacional. Para hacer frente a estos problemas muchos Estados miembros, como es el caso de España, se han visto y se ven en la necesidad (por el envejecimiento de los individuos) y en la urgencia (para dar respuesta a mercados e instituciones sobre la viabilidad futura de las finanzas públicas ante los crecientes déficits provocados por la crisis económica) de realizar profundas reformas de sus sistemas públicos de pensiones.

#### 4.1 ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

En la mayor parte de los países desarrollados se están produciendo intensos cambios demográficos y socioeconómicos, que afectan a la formación de las familias y a la oferta laboral. Entre estos cambios hay que destacar el envejecimiento progresivo de nuestras poblaciones, lo que sin duda, a medio y largo plazo, supondrá un auténtico desafío para las prestaciones del Estado de bienestar, fundamentalmente para las pensiones, pero también para la sanidad y otras prestaciones sociales<sup>5</sup>.

La población europea está envejeciendo debido fundamentalmente a la caída en la tasa de fertilidad<sup>6</sup>, aliviada en algunos países en las últimas décadas por la llegada de inmigrantes, y a la prolongación de la duración media de la vida (esperanza de vida), a causa de la mejora en la capacidad de conseguir que, a todas las edades, se conserven más vidas principalmente gracias a los avances en la medicina (tanto en la curación como en la prevención de enfermedades), a los mayores niveles medios de formación y a los cambios en las condiciones laborales (evolución del trabajo manual a trabajo intelectual y con mayor nivel de seguridad e higiene, lo que ha reducido el desgaste físico de los trabajadores).

La tasa de fertilidad ha pasado de ser en la UE-27 en 1960 de 2,6 hijos a 1,4 en la década 1995-2005, claramente inferior a la tasa de fertilidad de E.E.U.U. (1,99) y del mundo (2,6). Aunque se observa una ligera recuperación que, según la ONU, podría alcanzar en 2050 1,85 hijos por mujer en casi todos los países europeos. No obstante, este valor está por debajo de la tasa de reposición de la población<sup>7</sup>.

En 2009 Eurostat nos indica una tasa de fertilidad de la UE-27. Ofrecen datos extremos, por un lado, Irlanda (2,1) y, por otro, Hungría, Letonia y Portugal (1,3).

En relación a la esperanza de vida al nacer, por género, el cuadro 4 (parte izquierda) nos muestra los datos en 1998 y en 2009. En ella observamos diferencias entre países y por género, en este caso, con mayores esperanzas de vida para las mujeres. El cuadro muestra también aumentos en este período en todos los países y en ambos géneros. En 2009 la mayor esperanza de vida para las mujeres corresponde a Francia (85 años) y la menor a Bulgaria (77,4 años). En cuanto a los hombres, la mayor esperanza de vida se encuentra en Suecia (79,4 años) y la menor en Estonia (69,8 años). La esperanza de vida en nuestro país es de las

<sup>5</sup> Nuestras sociedades establecen una serie de derechos y deberes a la edad de jubilación, principalmente el acceso a una pensión, pero también existen otros descuentos: en transporte público, medicamentos viajes, servicios sociales, etc.

<sup>6</sup> Número promedio de hijos por mujer.

<sup>7</sup> Estimada en 2,1 hijos, de manera que dos jóvenes ocupen el lugar de sus padres en la sociedad, lo cual no produciría variaciones cuantitativas en la población.

más elevadas, tanto para las mujeres (la segunda, 84,9 años) como para los hombres (la tercera, 78,6 años).

También es de gran importancia, sobre todo para analizar la evolución de las pensiones, asistencia sanitaria y otra atención social, la denominada esperanza de vida a los 65 años, que estima cuánto viven en promedio las personas que alcanzan la edad de 65 años. El cuadro 4 (en su parte derecha), muestra similares conclusiones: diferencias entre países, diferencias entre sexos y crecimiento durante el período. En 2009, en el caso de los hombres Francia (18,7 años) y Letonia y Lituania (13,4 años), y en el caso de las mujeres Francia (23,2 años) y Bulgaria (17 años) presentan los datos extremos.

El progresivo envejecimiento de la población es, sin duda, un auténtico indicador de aumento de bienestar en una sociedad. Pero, en ausencia de intervenciones para adaptar la edad de jubilación, supondrá un incremento tendencial del coste del Estado de bienestar.

Como ya se ha mencionado, el envejecimiento de la población implicará un crecimiento intenso de la tasa de dependencia o ratio de dependencia

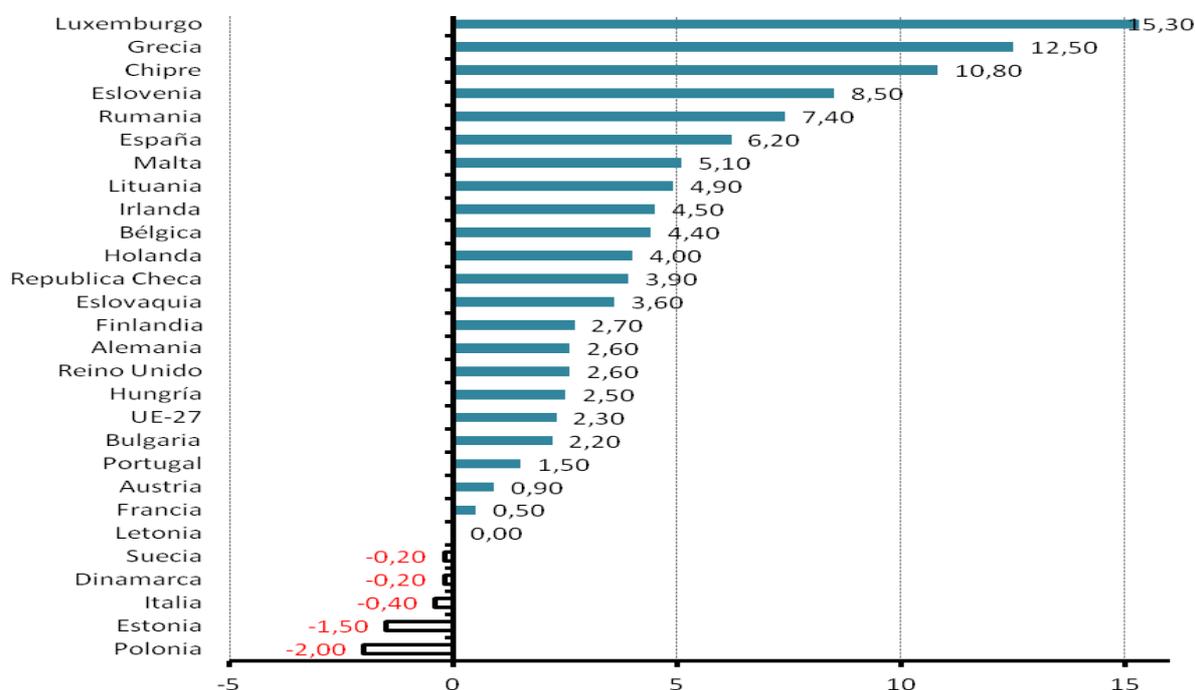
Como se observa en el gráfico 2 el aumento progresivo de la tasa de dependencia se producirá, según las proyecciones demográficas de Eurostat, no solo en nuestro país, sino prácticamente en todos los países desarrollados. En la UE-27 pasaríamos del 25,9 por 100 en 2010 al 52,6 por 100 en 2060, o lo que es lo mismo si en 2010 por cada jubilado hay 3,8 personas en edad de trabajar, en 2060 habría 1,9 personas. En el caso español pasaríamos (con edad de jubilación 65 años), del 24,7 por 100 en 2010 (4 personas en edad de trabajar por cada jubilado) al 56,4 por 100 en 2060 (1,7 individuos en edad de trabajar por cada jubilado).

**CUADRO 4. ESPERANZA DE VIDA POR GÉNERO. 1998 Y 2009**

	Esperanza de vida al nacer						Esperanza de vida a los 65 años					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	1998	2009	Difer.	1998	2009	Difer.	1998	2009	Difer.	1998	2009	Difer.
Alemania	74.5	77.8	3.3	80.8	82.8	2	15.4	17.6	2.2	19.3	20.8	1.5
Austria	74.5	77.6	3.1	81	83.2	2.2	15.4	17.7	2.3	19.4	21.2	1.8
Bélgica	74.4	77.3	2.9	80.7	82.8	2.1	15.3	17.5	2.2	19.6	21.1	1.5
Bulgaria	67.4	70.1	2.7	74.6	77.4	2.8	12.5	13.8	1.3	15	17	2
Chipre	74.7	78.6	3.9	79.8	83.6	3.8	15.3	18.1	2.8	18	20.9	2.9
Dinamarca	74	76.9	2.9	79	81.1	2.1	14.9	16.8	1.9	18.3	19.5	1.2
Eslovaquia	68.6	71.4	2.8	77	79.1	2.1	12.8	14.1	1.3	16.6	18	1.4
Eslovenia	71.3	75.9	4.6	79.2	82.7	3.5	13.9	16.4	2.5	18.1	20.5	2.4
España	75.3	78.6	3.3	82.4	84.9	2.5	16.2	18.3	2.1	20.4	22.4	2
Estonia	63.9	69.8	5.9	75.4	80.2	4.8	12.2	14	1.8	16.4	19.2	2.8
Finlandia	73.6	76.6	3	81	83.5	2.5	15	17.3	2.3	19.3	21.5	2.2
Francia	74.8	78	3.2	82.6	85	2.4	16.5	18.7	2.2	21.2	23.2	2
Grecia	75.4	77.8	2.4	80.3	82.7	2.4	16.1	18.1	2	18.3	20.2	1.9
Holanda	75.2	78.7	3.5	80.8	82.9	2.1	15.1	17.6	2.5	19.4	21	1.6
Hungría	66.5	70.3	3.8	75.6	78.4	2.8	12.5	14	1.5	16.4	18.2	1.8
Irlanda	73.4	77.4	4	79.1	82.5	3.4	14.2	17.2	3	17.8	20.6	2.8
Italia	76			82.1			16.2			20.3		
Letonia		68.1			78			13.4			18.2	
Lituania	66	67.5	1.5	76.7	78.7	2	13.3	13.4	0.1	17.4	18.4	1
Luxemburgo	73.7	78.1	4.4	80.8	83.3	2.5	15.2	17.6	2.4	19.5	21.4	1.9
Malta	74.9	77.8	2.9	80	82.7	2.7	14.6	16.8	2.2	18.1	20.6	2.5
Polonia	68.9	71.5	2.6	77.4	80.1	2.7	13.4	14.8	1.4	17.1	19.2	2.1
Portugal	72.4	76.5	4.1	79.5	82.6	3.1	14.9	17.1	2.2	18.5	20.5	2
Reino Unido	74.8	78.3	3.5	79.8	82.5	2.7	15.3	18.1	2.8	18.6	20.8	2.2
Rep. Checa	71.2	74.2	3	78.2	80.5	2.3	13.5	15.2	1.7	17	18.8	1.8
Rumania	66.3	69.8	3.5	73.8	77.4	3.6	13	14	1	15.5	17.2	1.7
Suecia	76.9	79.4	2.5	82.1	83.5	1.4	16.4	18.2	1.8	20.2	21.2	1

Fuente: Eurostat

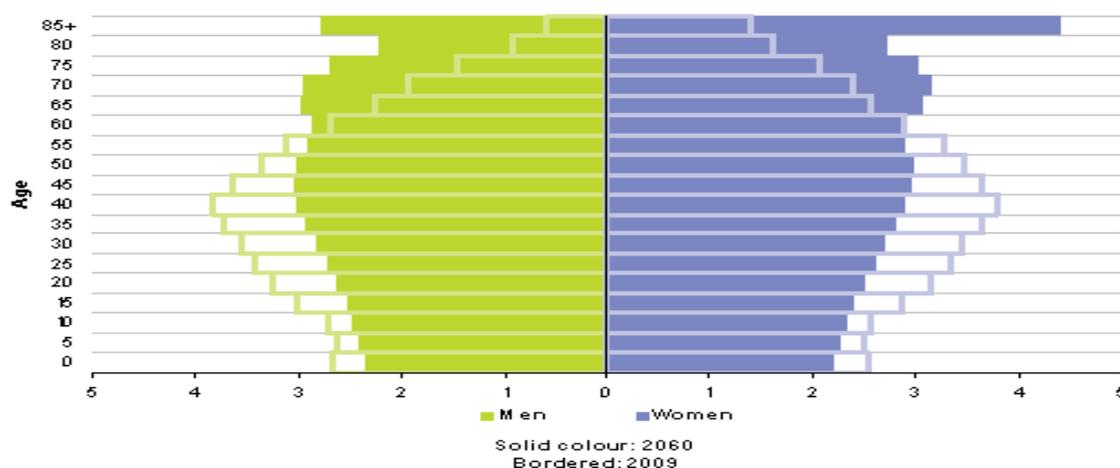
## GRÁFICO 2. TASAS DE DEPENDENCIA SEGÚN PREVISIONES DEMOGRÁFICAS DE EUROSTAT



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Obsérvese en el gráfico 3 las diferencias tan considerables existentes entre las pirámides de la población de la Unión Europea en 2009 (pirámide con borde) y la estimada en 2060 (pirámide de color sólido sin borde), que muestran claramente la evolución de la población incrementando la densidad en las edades más avanzadas, los pensionistas, y reduciendo la densidad de la población en edad de trabajar.

## GRÁFICO 3. PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE LA UE 2009 Y 2060.



(1) Excluding French overseas departments; 2060 data are projections (EUROPOP2008 convergence scenario).  
Source: Eurostat (demo\_pjangroup and proj\_08c2150p)

Fuente: Eurostat

## 4.2 CRISIS ECONÓMICA INTERNACIONAL

La crisis económica internacional ha afectado intensamente a los flujos de renta, producto y gasto de la mayor parte de los países europeos, con importantes repercusiones en el mercado de trabajo y en las finanzas públicas, lo cual está generando, además, una gran presión de mercados financieros e instituciones internacionales para aplicar reformas estructurales en determinados países que permitan aumentar la confianza y la credibilidad futura, sobre todo en referencia al endeudamiento del Sector Público. Esto se refleja claramente en nuestro país y en otros de nuestro entorno: Portugal, Grecia, Irlanda, Italia, Bélgica, etc.

Entre estas reformas, se encuentra la del sistema público de pensiones.

Dentro de las instituciones internacionales destaca la propia Unión Europea. En junio de 2010 la Comisión Europea realizó una consulta pública entre los Estados miembros sobre el futuro de las pensiones, sugiriendo, entre otras medidas, el retraso progresivo de la edad de jubilación hasta los 70 años en 2060 para evitar la quiebra de los sistemas públicos de pensiones y garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas.

Por tanto, las reformas de los sistemas públicos de pensiones se convierten en urgentes, no tanto por la situación financiera a corto plazo de dichos sistemas sino para dar señales a mercados e instituciones sobre la voluntad política de controlar el gasto público y restablecer la credibilidad económica y financiera de nuestras economías.

## 4.3 REFORMAS RECIENTES

A pesar de que con anterioridad se habían llevado a cabo importantes reformas, varias circunstancias permiten establecer la década de los noventa y principios del presente siglo como punto de inflexión de las reformas más o menos profundas que se están realizando en los Estados miembros de la UE y que además explican la subordinación de la protección social a la estabilidad de las finanzas públicas:

\* El Tratado de Maastricht (Tratado de la Unión), en 1992, en el que se establecen los criterios para la entrada en la Unión Económica y Monetaria (UEM), entre los que figura el control del déficit público.

\* El Pacto de Estabilidad y Crecimiento, cuyo origen se produce en el Consejo de Ámsterdam en 1997, y su posterior reforma en marzo de 2005, en el Consejo Europeo de Bruselas. En él se establece la necesidad de que los Estados miembros de la UEM sigan manteniendo la disciplina presupuestaria controlando, entre otras variables macroeconómicas, el déficit público.

\* La Estrategia de Lisboa, marzo de 2000, en la que se manifiesta la necesidad de modernizar la protección social y hacerla más proactiva.

\* Adopción en 2001 del ya citado denominado Método Abierto de Coordinación, que propone un patrón europeo para las reformas.

\* Revisión en 2005 de la Estrategia de Lisboa en la que se afirma que, en un contexto de rápido cambio económico y de importante envejecimiento de la población, la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad no sólo es una ambición política, sino también una necesidad económica y social. Europa va a enfrentarse en los próximos 50 años con una transición demográfica sin precedentes. Destaca que el total de la población activa experimentará un descenso en términos absolutos, de confirmarse las tendencias demográficas actuales. Esta transición supondrá una enorme carga para los regímenes de pensiones y de seguridad social. Por ello insta a los Estados miembros a modernizar sus regímenes de

protección social (sobre todo los regímenes de pensiones y atención sanitaria) y consolidar sus políticas de empleo.

\* Estrategia Europa 2020 (2009). En ella se afirma que tras la crisis económica la UE se enfrenta a un momento de transformación en el que es necesario una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social. Constituye una visión de la economía social de mercado de Europa para el siglo XXI en la que, entre otros objetivos y en relación a las pensiones, la Comisión trabajará con el fin de evaluar la adecuación y viabilidad de los sistemas de protección social y de pensiones y, en su respectivo nivel, los Estados miembros necesitarán desplegar completamente sus sistemas de seguridad social y de pensiones para asegurar un apoyo adecuado a las rentas y el acceso a la atención sanitaria. Asimismo, se afirma expresamente que el saneamiento presupuestario y la viabilidad financiera a largo plazo necesitarán venir acompañadas de importantes reformas estructurales, entre las que se destaca de forma especial la de las pensiones.

\* Pacto del Euro (2011). En este documento se insiste en que los esfuerzos de saneamiento presupuestario han de complementarse con reformas estructurales que potencien el crecimiento. Para ello, los Estados miembros subrayan su compromiso con la Estrategia Europa 2020. Se señala concretamente que adoptarán medidas con el fin de reformar los sistemas de pensiones para incrementar la sostenibilidad de las finanzas públicas. Y se señala que estas reformas, necesarias para garantizar la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones y de las prestaciones sociales podrían incluir:

- El ajuste del régimen de pensiones a la situación demográfica nacional, por ejemplo, mediante el ajuste de la edad de jubilación efectiva a la esperanza de vida o mediante el incremento de la tasa de actividad;
- La limitación de los planes de jubilación anticipada y el uso de incentivos específicos para emplear a trabajadores de más edad (en especial en el tramo de edad de más de 55 años).

Dentro de las reformas de los sistemas de pensiones es frecuente la distinción entre:

- Reformas paramétricas. Son aquellas que modifican los parámetros del sistema, manteniendo su estructura.
- Reformas estructurales. Son aquellas que modifican la configuración estructural del sistema.

Conviene advertir que aunque las reformas paramétricas *a priori* puedan parecer más laxas o conservadoras que las reformas estructurales, en la práctica pueden alterar el sistema de pensiones en mayor grado que las estructurales. Por tanto, como apunta Chulia (2010), la diferencia entre unas y otras no se encuentra en su intensidad, sino en su modalidad.

El cuadro 5 nos muestra algunas de las reformas recientes llevadas a cabo por algunos países de la UE en relación a sus sistemas públicos de pensiones.

Como ya se ha señalado arriba en la mayor parte de los países, en principio, se excluye como alternativa el ajuste vía ingresos (aumentos de cotizaciones, impuestos u otras fuentes), salvo casos excepcionales y temporales (por ejemplo, Finlandia, Chipre o Grecia). Los ajustes se realizan fundamentalmente vía gastos del sistema.

**CUADRO 5. REFORMAS RECIENTES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE LA**

UE-15	Reformas Paramétricas						Reformas Estructurales	
	Edad jubilación	Incentivos prolongar vida laboral	Cálculo de la pensión		Actualizac. pensión	Factor Sostenibilidad	Contrib. Definida	Contrib. nocional
			Media	Actualizac. Bases				
Alemania	X	X				X		
Austria	X	X	X	X				
Bélgica	X	X		X				
Dinamarca	X	X				X		
España		X						
Finlandia		X	X	X	X	X		
Francia		X	X	X		X		
Grecia								
Holanda								
Irlanda		X						
Italia	X	X			X			X
Luxemburgo			X					
Portugal	X	X	X	X	X	X		
Reino Unido	X	X			X			
Suecia			X				X	X

Fuente: Diario el País, Negocios (31.01.2011)

Como vemos en el cuadro anterior, en la que no figuran las modificaciones introducidas en la reforma española que se analizará más adelante, la mayor parte de los países de nuestro entorno se han realizado reformas.

Siguiendo a Chulia (2010) hay que destacar como referencia dos grandes modelos de reforma, que han sido objeto de una gran atención internacional: el de Suecia y el de Alemania<sup>8</sup>.

#### 4.3.1 REFORMA EN SUECIA

En 1998 Suecia transformó estructuralmente su sistema público de pensiones abandonando el sistema de reparto puro<sup>9</sup> por un sistema en el que se obliga al trabajador a

<sup>8</sup> Muchos expertos consideran que cinco países han realizado reformas exitosas recientes en la UE: Suecia, Alemania, Italia, Reino Unido y Francia.

capitalizar una parte de las contribuciones. Está compuesto por dos subsistemas o regímenes obligatorios, uno de protección mínima y otro ligado a los ingresos. El primer subsistema garantiza una pensión mínima de jubilación universal, o pensión garantizada, para aquellos con niveles bajos de cotización, que se financia a través de los Presupuestos del Estado y que puede cobrarse a partir de los 65 años. En el segundo subsistema la jubilación está relacionada con los ingresos, basándose en el principio de contribuciones definidas y consta de un componente de reparto y uno de capitalización. Esta prestación, a diferencia de la jubilación garantizada, se financia directamente con aportaciones del 18,5 por 100 de los ingresos laborales (50 por 100 por empleados y 50 por 100 por empleadores):

\* El 16 por 100 de lo recaudado irá para la financiación del sistema de reparto que es autofinanciado y funciona de manera autónoma al presupuesto público. Aunque la lógica del sistema es la de reparto (los activos financian a los pasivos), el carácter individual de las cuentas prevalece. Este es un sistema de contribuciones definidas con “cuentas nocionales” (*notional accounts*)<sup>10</sup>, y consiste básicamente en la acumulación contable, en una cuenta individual, de un fondo integrado con la acumulación mensual de dicho 16 por 100 del ingreso, el cual será cobrado gradualmente por el trabajador en forma de una renta al momento de jubilarse.

\* El 2,5 por 100 restante se destina obligatoriamente a una cuenta individual en régimen de capitalización; el trabajador puede elegir el fondo de inversión privada (entre más de 700) en el que invierte su dinero, quedando en manos del Estado la recaudación de los fondos y el posterior pago de los beneficios.

De esta manera se busca mantener una combinación entre la toma de riesgo individual y el criterio de solidaridad intergeneracional. La edad de jubilación es flexible a partir de los 61 años, sin límite máximo, de forma que mientras continúe desarrollando actividades laborales los fondos acumulados siguen incrementándose mejorando la prestación final.

También se puede destacar que para el cálculo de la pensión se tiene en cuenta la esperanza de vida de la cohorte del jubilado y que los períodos de inactividad (por enfermedad o desempleo) o no contributivos (cuidado de hijos, estudios,...) se consideran como cotizados y son financiados principalmente por el Estado.

#### 4.3.2 REFORMA EN ALEMANIA

Tras la reunificación en 1990, que supuso la integración de más de cuatro millones de nuevos pensionistas del régimen de pensiones de la ya desaparecida República Democrática Alemana, este país tuvo que hacer frente a la homologación de todas las pensiones al derecho occidental alemán.

Ha realizado interesantes reformas paramétricas que han comenzado a entrar en vigor a partir del año 2000. Destaca la conocida como Reforma Riester (2001), en la que se establecen varios objetivos: estabilización de las tarifas de las cotizaciones (que podrían ir desde el 19 por 100 de ese momento a un 22 por 100 en 2030), disminución de la tasa de reemplazo de la pensión básica y la promoción de los niveles complementarios fomentando las cuentas individuales con carácter voluntario.

Las reformas alemanas han mantenido el sistema de reparto y la prestación definida, aunque con una reducción importante en el nivel de las prestaciones, han retrasado la edad de

<sup>9</sup> Constituido por una pensión universal a tanto alzado a la que se añadía una pensión complementaria obligatoria por reparto y calculada sobre los mejores 15 años de cotización

<sup>10</sup> También denominadas cuentas virtuales o de capitalización teórica.

jubilación en 2007 (hasta los 67 años de forma progresiva desde 2012 a 2029), han ajustado la fórmula de cálculo de las pensiones para tener en cuenta la evolución de la economía y de la demografía, se ha introducido un mecanismo para ajustar el importe de la pensión en función a la esperanza de vida en el momento del cobro de la prestación y se ha incentivado, como ya se ha señalado, las pensiones capitalizadas (con ventajas fiscales).

#### **4.3.3 DIVERSAS REFORMAS EN ESTADOS MIEMBROS DE LA UE. ALGUNOS RASGOS DE INTERÉS**

Dejando al margen nuestro país, cuya reciente reforma será expuesta a continuación de forma más amplia, es posible resaltar diversos aspectos de las reformas recientes en los Países de la UE:

- a) El envejecimiento de la población ha provocado que sea posiblemente la variable edad en la que se han centrado la mayor parte de las reformas recientes (y también las protestas sociales) en los países de nuestro entorno. En este sentido la elevación de la edad de jubilación se ha producido en países tales como Francia, Reino Unido, Bélgica, Portugal, Italia, Austria e Irlanda<sup>11</sup>. Varios países han equiparado la edad de jubilación de mujeres y hombres (Alemania, Bélgica, Portugal, Holanda, Reino Unido,...). También se han tomado medidas para penalizar la jubilación anticipada (Dinamarca, Finlandia, Austria, Francia, Alemania, Italia, Portugal) e incentivar el retraso en la edad de jubilación (Bélgica, Reino Unido, Austria, Francia, Alemania, Italia, Portugal y Estados Unidos).
- b) Portugal, Bélgica, Austria, Finlandia, Francia, Polonia, Eslovaquia y Suecia han ampliado el periodo para calcular la pensión. Algunos, como Bélgica y Portugal, incluso han incorporado toda la vida laboral al cálculo de la base de la pensión, como ya ocurría en Alemania. Francia ha elevado el número de años para obtener la pensión completa.
- c) Suecia, Alemania, Dinamarca, Finlandia, Francia, Portugal, Italia y Polonia cuentan también con el *factor de sostenibilidad*, que es una de las novedades más importantes en las reformas introducidas en los últimos años y que consiste en la revisión periódica de los parámetros fundamentales del sistema en función de la esperanza de vida para garantizar su sostenibilidad financiera. En función de este factor, los países pueden, por ejemplo, aumentar la edad de jubilación o corregir automáticamente la cuantía inicial de la pensión (Suecia, Italia, Polonia, Portugal).
- d) Italia, Polonia, Letonia han introducido, siguiendo los pasos de Suecia, las cuentas nacionales.

### **5. REFORMA DE 2011 EN ESPAÑA**

En febrero de 2011 se firmó el *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*, documento aprobado por el Gobierno, antes de su formalización como proyecto de Ley y en el que figura el *Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones*, conocido de forma simplificada como el Acuerdo para la Reforma de las pensiones.

---

<sup>11</sup> Y fuera de la UE en Noruega, Australia y Estados Unidos.

En marzo de 2011 el Consejo de Ministros aprobó la remisión a las Cortes Generales del *Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social*<sup>1</sup>, en el que se recogen las recomendaciones del Pacto de Toledo y el Acuerdo citado anteriormente.

Según el Gobierno español, la reforma se fundamenta en cuatro principios básicos: *Sostenibilidad, Adecuación, Flexibilidad y Gradualidad*. La ampliación gradual de la edad de jubilación hasta los 67 años y el incremento progresivo del período de cómputo para calcular la base reguladora de la que resulta la pensión son las modificaciones fundamentales de la reforma, calificada por el Gobierno como *una reforma para la garantía y mejora de las pensiones en España*. Entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y se aplicará de forma paulatina en un período transitorio de 15 años, que culminará en 2027, sin que tenga incidencia sobre los actuales pensionistas. A partir de esa fecha, cada cinco años se revisarán los parámetros del sistema por las diferencias de la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027.

### 5.1 IMPACTO ECONÓMICO DE LA REFORMA

Sin aplicar reforma, estudios disponibles de expertos, centros de investigación y de organismos oficiales, nacionales e internacionales, muestran que el sistema público de pensiones contributivas incrementaría el gasto público en aproximadamente 7 puntos porcentuales del PIB en el año 2050. Según se estimaba en la Actualización del Programa de Estabilidad de España (2005), de acuerdo a la evolución prevista de la pensión media, el ratio de dependencia y la edad de jubilación, el gasto público en pensiones pasaría del 8,7 por 100 del PIB en 2005 al 9,3 por 100 en 2020 y al 15,7 por 100 en 2050.

De acuerdo a las estimaciones del Ministerio de Economía y Hacienda (2011) la reforma supondrá un ahorro para el sistema público de pensiones de 1,4 por 100 del PIB en 2030, 2,8 por 100 en 2040 y 3,5 por 100 en 2050. El ajuste quinquenal de los parámetros del sistema, el factor de sostenibilidad, ahorrará en 2050 un punto porcentual de PIB, tanto como el retraso de la edad legal de jubilación y la ampliación a 25 años del período de cómputo de la pensión.

Hay que destacar que una pequeña parte del ahorro se deberá al mayor potencial de crecimiento de nuestra economía. El Ministerio de Economía espera que el PIB resulte entre un 1,4 por 100 y un 1,7 por 100 mayor al que sería sin la reforma de las pensiones, debido principalmente al aumento de la población activa.

La OCDE (2011) estima que la reforma de las pensiones reducirá el importe de las pensiones en un 9 por 100. Estas estimaciones, realizadas de acuerdo con las previsiones estándares de la OCDE del 2,5 por 100 de inflación y del 2 por 100 de crecimiento real de los ingresos<sup>1</sup> se basan en la tasa simulada de reemplazo (la pensión en relación con los ingresos salariales). Dando como resultado que el importe de la pensión de un trabajador con carrera completa se reducirá desde el 81,2 por 100 del salario medio, hasta el 73,9 por 100, esto es, 7,3 puntos menos en relación al último sueldo.

La OCDE señala que la tasa simulada de reemplazo es actualmente mucho más reducida en los 34 países que componen la organización (57,3 por 100). Pese a ello, destaca que éste será “el principal impacto” que tenga la reforma sobre un trabajador con carrera completa.

En términos netos, es decir, teniendo en cuenta los impuestos y las contribuciones pagados sobre las prestaciones de jubilación y sobre los ingresos durante la vida laboral, la tasa neta pasará del 84,9 por 100 al 78,3 por 100, frente a la media de la OCDE del 68,8 por 100.

Según la propia OCDE la reforma del sistema de pensiones español “reforzará la relación entre cotizaciones y prestaciones en comparación con el actual sistema”, al aumentar el número de años de cotización necesarios para recibir el 100 por 100 de la pensión, señalando que afectará más a los trabajadores con carreras interrumpidas. Apunta concretamente que para aquellos trabajadores con diez años de interrupción de carrera, la tasa de reemplazo caerá desde 81,2 por 100 hasta el 70,5 por 100, mientras que en términos netos pasará desde el 84,9 por 100 hasta el 75,1 por 100.

Volviendo a los cambios que introduce la reforma, podemos destacar:

#### **\* Derecho legal a jubilación**

Según el Gobierno, se ha cambiado el sistema de jubilación imperativo por uno flexible, en el que el derecho legal a jubilación se sitúa con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años articulado de la siguiente manera:

Jubilación ordinaria.- Se incorpora el concepto de *carrera laboral completa* ante la Seguridad Social para los trabajadores que hayan cotizado 38 años y seis meses (no 35 como hasta ahora). La edad de jubilación de los trabajadores que acumulen la carrera laboral completa será a partir de los 65 años. Para el resto la edad de jubilación se fija en 67 años. El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027.

El aumento de los años cotizados de 35 años a 38 años y seis meses para acceder a la jubilación a los 65 años se producirá en un periodo transitorio iniciado en 2013 y finalizado en 2027, con una cadencia de tres meses cada año.

Conviene además señalar que en el período 2028-2032 comienzan a jubilarse los nacidos entre 1965-1975, la generación más numerosa de la historia demográfica española (el *baby boom* será el *senior boom*), lo cual afectará significativamente a la suficiencia financiera del sistema.

Jubilación anticipada.- La reforma retrasa dos años la jubilación anticipada. El gobierno, en principio, tenía la intención de suprimir esta figura, pero los sindicatos se opusieron a ello. Este cambio no se hace de forma gradual y se consideran excepciones que permiten la jubilación a los 61 años.

Criterio general: Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria a partir de los 63 años de edad con un mínimo de 33 años de cotización. *En situaciones de crisis* La edad mínima referida anteriormente podrá ser reducida hasta los 61. Se contempla asimismo, la jubilación antes de la edad ordinaria de los trabajadores que realicen trabajos de especial penosidad, peligrosidad, toxicidad, insalubridad y siniestralidad.

Jubilación parcial.- Continúa la situación actual de jubilación parcial a los 61 años y vinculada a unos contratos de relevo que permiten que un trabajador joven ocupe el puesto del empleado retirado a tiempo parcial. La cotización será íntegra tanto para el relevista como para el relevado. La elevación de la cotización respecto a la situación actual se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Jubilación especial a los 64 años. La actual jubilación a los 64 años se elimina en el momento de aplicación de la nueva norma.

#### **\* Período de Cómputo**

Siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, sobre la necesidad de reforzar la contributividad del sistema de pensiones, el periodo de cálculo de la base reguladora de la

pensión pasará de 15 a 25 años, aunque se mantiene en 15 años el período de carencia. El cambio se realizará gradualmente a razón de un año cada año desde 2013 a 2022. Durante el período transitorio, los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

Esta ampliación del período que se toma como base para calcular la pensión, salvo para los trabajadores expulsados prematuramente del mercado laboral, reducirá el valor de la misma, pues se incluyen en el cómputo cotizaciones más antiguas y, previsiblemente, inferiores a las de los últimos años. Por otra parte, además de reducir la pensión, para algunos autores la ampliación, es una medida que incrementa la justicia del sistema pues en la situación actual, anterior a la reforma, puede ocurrir que dos individuos que han cotizado lo mismo a lo largo de su vida, pero con historial laboral diferente, puedan tener pensiones diferentes; en este sentido algunos expertos proponían que la ampliación abarcara a toda la vida laboral.

#### **\* Escala de cálculo para acceder al 100 por 100 de la base reguladora de la pensión**

Se modifica la escala de la pensión con los siguientes parámetros:

- La escala pasará desde el 50 por 100 de la base reguladora a los 15 años hasta el 100 por 100 de la base reguladora a los 37 años con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El cambio de la escala actual a la nueva se llevará a cabo en un período delimitado entre 2013 y 2027.

#### **\* Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral**

Uno de los objetivos prioritarios de la reforma, fundamentalmente para conseguir que edad legal y edad real de jubilación se acerquen, es permitir el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores. En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 ó 67 años según sus años de cotización:

- Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2 por 100 anual a partir de los 67 años de edad.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75 por 100 anual a partir de los 67 años de edad.
- Para aquellos trabajadores que tengan carrera laboral completa a partir de 65 ó 67 años, el incentivo será del 4 por 100 anual.

#### **\* Factor de sostenibilidad**

Con el fin de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales. Aunque para

muchos autores este punto deja abierta la posibilidad a incrementar la edad de jubilación<sup>12</sup> o incluso modificar, a la baja, la propia cuantía de las pensiones<sup>13</sup>, la revisión cada cinco años parece adecuada puesto que el sistema público de pensiones debe adaptarse a las nuevas condiciones sociales, demográficas y económicas.

## 6. CONCLUSIONES

En los países de la UE, los sistemas de pensiones están o estarán, si no se toman medidas, en dificultades financieras, debido fundamentalmente a las transformaciones demográficas, especialmente el envejecimiento progresivo e intenso de la población.

A esto hay que añadir el contexto actual de crisis económica, que ha dado lugar a graves desequilibrios en las finanzas públicas, lo que ha impulsado a los mercados financieros y a las instituciones internacionales a reclamar y en algunos casos, exigir reformas estructurales entre las que se encuentra en muchos países la del sistema público de pensiones.

Por ello, aunque las reformas serían necesarias por razones demográficas aunque no hubiese habido crisis económica, ésta las ha convertido, en muchos países, en urgentes, para transmitir confianza y credibilidad en la corrección de los desequilibrios, fundamentalmente en las finanzas del Sector Público.

En relación a la reformas necesarias y urgentes, no existe una única medida que asegure la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Se trataría de adoptar un conjunto de medidas complementarias entre sí y que, aunque atiendan a circunstancias sociales, económicas, políticas y demográficas específicas, sigan tendencias internacionales.

En el ámbito de las pensiones, como en el caso general de la política social, la competencia fundamentalmente corresponde, en aplicación del principio de subsidiariedad, a las autoridades nacionales de los Estados miembros, lo que supone que en la práctica encontramos una gran diversidad de sistemas públicos de pensiones en la UE. Y aunque se enfrentan a importantes problemas comunes también encontramos diferentes respuestas o reformas para tratar de garantizar la viabilidad financiera de los sistemas en el futuro.

Además de las medidas adoptadas recientemente en los diferentes países, las reformas, que deberían contar con el apoyo y la comprensión de los agentes sociales, han de ir acompañada de otras medidas escasamente desarrolladas en algunos Países miembros de la UE:

- Políticas de empleo a largo plazo (y por tanto, aumento de cotizantes), que frenarían el crecimiento de la tasa de dependencia.
- Políticas educativas y tecnológicas que incrementen la productividad media del trabajo, lo que posibilitaría cotizaciones medias más altas sin incrementar los costes laborales unitarios y los precios (sin inflación ni deterioro de la competitividad), ni reducir los salarios reales que afectan al nivel de vida de los trabajadores. Ello exigiría patrones de crecimiento económico basados en la formación de capital (privado y público) que permitan mejorar la dotación de capital humano y tecnológico e infraestructuras, y el desarrollo de actividades industriales y de servicios orientadas hacia productos de mayor valor añadido y productividad.

---

<sup>12</sup> Algunos expertos apuntan ya el retraso a los 69 años en el 2050, retraso que se haría de forma progresiva comenzando en 2032.

<sup>13</sup> Para Zubiri (2011) este factor de sostenibilidad es una trampa que esconde la reforma actual, ya que es una vía para reducir las pensiones futuras (“con la reforma se bajan las pensiones y si en el futuro no da para pagarlas con los niveles actuales de cotización –que no dará-, se bajarán más”).

- Políticas demográficas y políticas de inmigración, que incentivasen el crecimiento de la población activa y que, por tanto, también frenasen el crecimiento de la tasa de dependencia. Entre otras, se podrían citar como ejemplos:
  - Fomento de la natalidad (a través de medidas laborales y fiscales).
  - Incremento de la tasa de actividad femenina, sin afectar a la tasa de fecundidad (con medidas efectivas que permitan avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como el fomento de los contratos a tiempo parcial, las guarderías públicas o con subvención pública,...).
  - Inmigración regular e integrada (promovida por una política laboral, educativa, social y cultural).

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Albi, E. (2000): *Público y privado. Un acuerdo necesario*, Ed.Ariel.
- Azpeitia, F. y Herce, J.A. (2010): “Retos asociados al envejecimiento: sanidad, dependencia y pensiones”, *Panorama Social*, nº11, primer semestre 2010, FUNCAS.
- Banco de España (2008): *Informe anual 2007*.
- Bandrés, E. (1999): “Gasto Público y estructuras del bienestar: el sistema de protección social”, en García Delgado, J.L. (dir.) (1999), *España, Economía: ante el siglo XXI*. Espasa Forum.
- Brunet, F. (2010): *Curso de integración europea*, Alianza editorial, segunda edición.
- Chulia, E. (2010): “Diez preguntas sobre la reforma del sistema de pensiones en España”, *Panorama Social*, nº11, primer semestre 2010, FUNCAS.
- Comisión Europea (2010): *Comunicación de la Comisión Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas 3.3.2010.
- (2010): *Libro verde. En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*, Bruselas, 7.7.2010, COM (2010)365 final.
- Comité de las Regiones (2011): *Dictamen del Comité de las Regiones* — «En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros». 2011/C 104/09, Diario Oficial de la UE, 02.04.2011.
- Espínola, J.R. (2010): *Desafíos y estrategias de la UE*. Ed. LID y Universidad Pontificia Comillas.
- (2011): *Crisis y futuro de la economía española*, Editorial Universitas, Madrid.
- Espínola, J.R. de y Ramos, A.J. (2011): “Reforma del sistema público de pensiones en España”, *Revista Estudios Empresariales*, nº135 2011/1.
- Frades Pernas, J. (2009): “Las reformas de las pensiones en Europa”, Documento que forma parte de la investigación “Estimación del Impacto del alargamiento del periodo de cálculo de las pensiones sobre su cuantía y distribución, publicado en la web de la Seguridad Social. Versión electrónica: <http://www.sindlabautonomos.org/Imagenes/encuentro/pdf/Jaime%20Frades%20Reforma.pdf>
- Gobierno de España (2005): *Actualización del Programa de Estabilidad*. España, Presidencia del Gobierno.
- (2011): *Acuerdo Social y Económico. Para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones* (<http://www.la-moncloa.es/docs/Acuerdo.pdf>)

- Granado, O.J. (2011): “Situación actual y perspectivas del equilibrio financiero de la Seguridad Social”, *Revista Economistas*, España 2010. Un balance, nº126.
- Jimeno, J.F. (2000): “El sistema de pensiones contributivas en España: cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo”, Documento de trabajo 2000-15, FEDEA.
- Ministerio de Economía y Hacienda (2011): “Reform of the Spanish Pension System”, 11-II-2011. (<http://www.thespanisheconomy.com/SiteCollectionDocuments/en-gb/Economic%20Policy%20Measures/110211%20Spanish%20Pensions%20System%20Reform.pdf>).
- Navarro, V. (2007): ¿La Seguridad Social en España es inviable?, *Temas para el debate*, mayo de 2007.
- OCDE (2011): *Pensions at a Glance 2011: Retirement Income Systems in OECD and G20 Countries*.
- Ramos, A.J. (2010): “Viabilidad financiera del sistema público de pensiones e inmigración en España”, *Revista Estudios Empresariales*, nº134, 2010/3.
- Santis, G.de (2010): “«Viejo, ¿quién es viejo? » Causas y consecuencias de los últimos cambios demográficos en Europa”, *Panorama Social*, nº11, primer semestre 2010, FUNCAS.
- Vázquez Mariscal, A. (2004): “Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, nº 54.
- VV.AA. (2010): *Hacia un sistema público de pensiones sostenible, equitativo y transparente*, 7 de octubre de 2010, FEDEA propuestas.
- Zubiri, I. (2011): “Una reforma injusta y con trampa”, *Diario El País*, 30.01.2011.