

# Gabinete de Estudios USO

@USOConfe

[www.uso.es](http://www.uso.es)

@gestUSO

## Sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones: análisis y propuestas

### Introducción

Con el inicio del curso político, han vuelto los trabajos en la Comisión del Pacto de Toledo y vuelve a ponerse sobre la mesa la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones. Los trabajos de esta Comisión deberían finalizar con unas recomendaciones, fruto de un amplio acuerdo de todas las fuerzas políticas, para ayudar al Poder Ejecutivo a tomar las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema, junto con unas prestaciones que se actualicen adecuadamente, manteniendo el poder adquisitivo de las mismas y configurando el acceso a ellas entre los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución.

Ante esta situación, la USO reitera su posición de defensa del sistema público de pensiones, tan constantemente amenazado y agredido. También nuestra oposición frontal a las tentativas de recortes y de privatización que pudieran quebrantar los supuestos máximos de equidad y redistribución social, así como el mantenimiento de la Caja Única de la Seguridad Social.

Queremos, por ello, recordar ahora algunas cuestiones que desde la USO venimos defendiendo desde hace años y que consideramos esenciales para la sostenibilidad del sistema público de pensiones:

- Debe estar basado en los principios de solidaridad, reparto y universalidad, con expreso rechazo a la **imposición** de planes de pensiones privados que detraen de sus nóminas, sin consentimiento de los empleados y empleadas, las aportaciones a ellos como salario diferido; que suponen una auténtica sangría de ingresos públicos, y perjudican seriamente al Sistema Público de Pensiones, que tendrá menos ingresos y menos recursos económicos para garantizar las prestaciones. La Constitución establece que las prestaciones complementarias serán libres. Por tanto, no pueden imponerse ni coaccionar al trabajador con la pérdida de la aportación si no se suscribe.
- Lo que sostiene toda la protección social de un país es el empleo. Por ello, proponemos una reforma en profundidad de las políticas económicas y sociales para llevar al conjunto de la sociedad a la senda del crecimiento económico y a la creación de empleo. Ellas deben ser la base que den confianza a los actuales y futuros pensionistas, y al conjunto de la sociedad.
- En conjunto con más de 320 organizaciones dentro de la Mesa Estatal por el Blindaje de las Pensiones (MERP), defendemos, en el marco de la Constitución y la legalidad vigente, una reforma constitucional que modifique el artículo que

establece la garantía de pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas; en el sentido de que se refuerce, como obligación y mandato constitucional inexcusable para los poderes públicos, la prohibición de cualquier tipo de privatización y el mantenimiento del poder adquisitivo real de las pensiones como un derecho fundamental.

- La cuestión de fondo a analizar, como veremos en este informe, no es ya el derecho a percibir una pensión, sino que, en el futuro, debe asegurarse no solo la sostenibilidad, sino también la suficiencia de las futuras pensiones. Es decir, si se podrá garantizar a los futuros pensionistas un nivel de vida similar al que disfrutaban los actuales y al que tenían antes de acceder a la pensión.

### Situación actual

La principal pensión que se percibe en España es por causa de la jubilación. Es por ello que dedicamos unas líneas a exponer cuál es la situación del acceso a la misma.

La prestación por jubilación, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos.

Tras la reforma del Partido Socialista en 2011, la edad de acceso a la jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Requiere haber cumplido la edad de 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Esta relación entre edad y periodos cotizados se va modificando anualmente hasta llegar a 2027, según el siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
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

La edad legal de jubilación en 2020 es de 65 años y 10 meses para todos aquellos que hayan cotizado menos de 37 años. En 2021, será de 66 años.

Recordemos que la cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados.

La base reguladora será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo a su jubilación. Hasta llegar a esta situación, se establece un periodo transitorio que comenzó en enero de 2013. En ella, el número de meses se viene elevando progresivamente a razón de 12 meses por año, de acuerdo con la siguiente tabla, que indica el número de los meses computables y años computables en cada ejercicio, hasta llegar a los 300 en 2022, y el divisor correspondiente:

Año	Nº. meses computables/Divisor	Años computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
<b>2022</b>	<b>300 / 350</b>	<b>25</b>

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se toman por su valor nominal.

Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), desde el mes a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere el párrafo anterior.

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES			TOTAL		
	AÑOS	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163	0,21	34,23			
			83 restantes	0,19	15,77			
	15	50	<b>Total 246 meses</b>		<b>50</b>	<b>20,5</b>	<b>35,5</b>	<b>100</b>
2020 a 2022	15	50	1 al 106	0,21	22,26			
			146 restantes	0,19	27,74			
	15	50	<b>Total 252 meses</b>		<b>50</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
2023 a 2026	15	50	1 al 49	0,21	10,29			
			209 restantes	0,19	39,71			
	15	50	<b>Total 258 meses</b>		<b>50</b>	<b>21,5</b>	<b>36,5</b>	<b>100</b>
A partir de 2027	15	50	1 al 248	0,19	47,12			
			16 restantes	0,18	2,88			
	15	50	<b>Total 264 meses</b>		<b>50</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

El porcentaje de la pensión que se recibe está relacionado con el número de años cotizados. Se aplica una escala que comienza con el 50% a los 15 años y, cuando

culmine el proceso que se inició en 2011, para tener derecho al 100% será necesario haber cotizado 37 años.

En 2020, es necesario tener cotizados 36 años para acceder al 100% de la pensión de jubilación. Eso implica prácticamente estar cotizando de forma ininterrumpida desde los 30 años, con trabajos a jornada completa.

La entrada en vigor del factor de sostenibilidad, que vincula el valor de la pensión inicial a la esperanza de vida, se ha pospuesto hasta enero de 2023.

La anticipación de la edad de jubilación está penalizada por coeficientes reductores que varían en función de los años cotizados.

Anticipada	Edad	Carencia	Otros requisitos	Coeficientes reductores
<b>Voluntaria</b>	Dos años como máximo inferior a la ordinaria	35 años cotizados	Pensión resultante superior a la pensión mínima	Por cada trimestre o fracción de trimestre que falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación en función del período de cotización acreditado:  1. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.  2. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.  3. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.  4. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.
<b>Involuntaria</b>	Cuatro años como máximo inferior a la ordinaria	33 años cotizados	>Encontrarse inscritos como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, <b>seis meses</b> inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. >Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral	

Una persona que se jubile de manera involuntaria 4 años antes de la edad ordinaria y que tenga menos de 38 años y medio cotizados tiene una penalización del 30% en el valor de su pensión.

No debe confundirse esta situación con la jubilación parcial, que no tiene coeficientes reductores, y menos con las prejubilaciones, que acaban en situaciones de jubilación anticipada.

Como USO ya predijo, la extensión de la edad legal de jubilación a los 67 años y el incremento de 15 a 25 años del periodo de cómputo para el cálculo del valor de la pensión está llevando a una drástica reducción en el valor de las pensiones, una disminución media del 10%. El aumento de los años necesarios para tener derecho al 100% de la pensión provocará que una gran mayoría de los trabajadores no puedan acceder a dicha cuantía.

La garantía de las pensiones a medio y largo plazo está vinculada al futuro del empleo. Es por ello que, en las actuales circunstancias de alto desempleo y precariedad laboral, es necesario fomentar empleo estable y de calidad entre las personas jóvenes, ya que son quienes van a sustentar en un futuro el Sistema Público de Pensiones y las que van a tener que lidiar con el descenso de la natalidad.

### Evolución del gasto en pensiones

El gasto en pensiones sobre el PIB lleva prácticamente estabilizado desde 2013. Esto nos indica que la situación no es tan grave como nos dicen, más allá de que, en los próximos años, llegarán las jubilaciones de la generación del *baby boom*: los nacidos a finales de los años 50 y primeros de los 60.

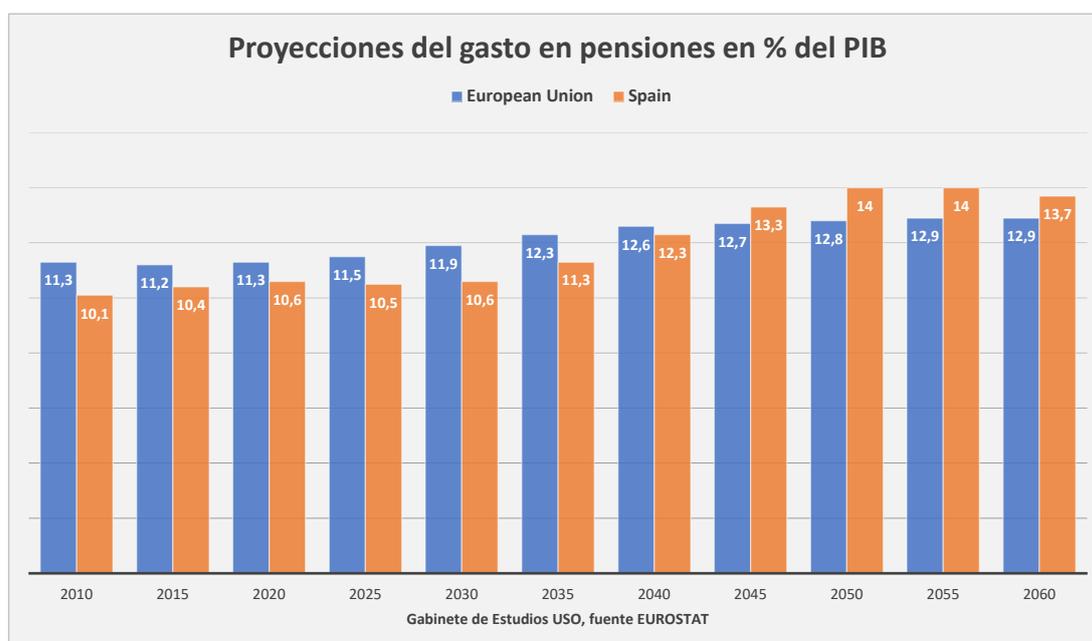
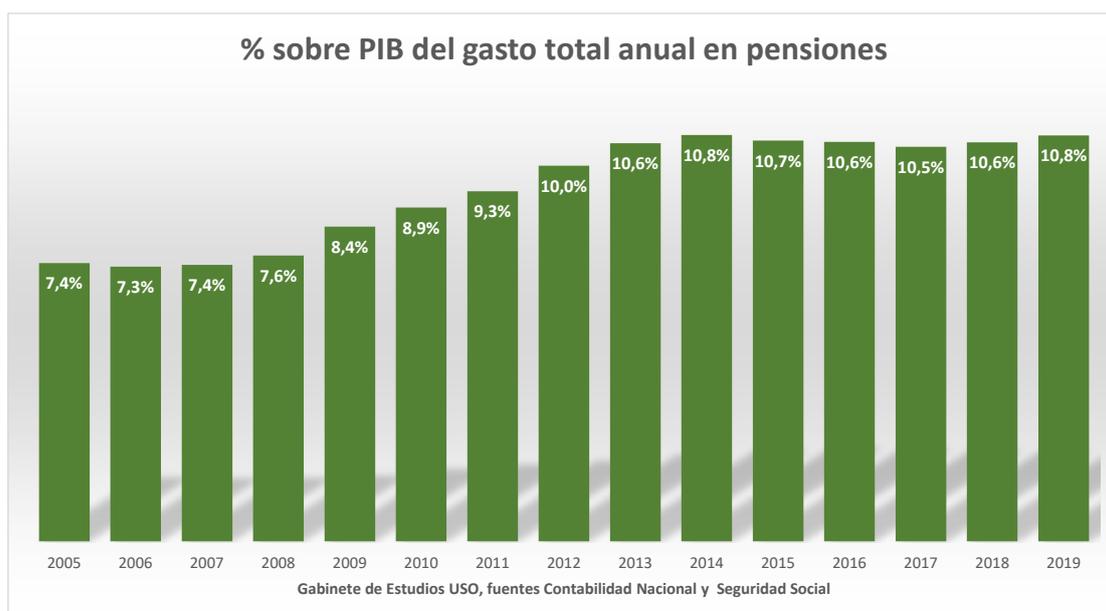
La llegada de esta generación del *baby boom* se espera a partir de 2023. Es por tanto bastante evidente el desafío demográfico para el futuro del sistema de pensiones: cada vez habrá más jubilados que, en virtud de una mayor esperanza de vida, percibirán la pensión durante más años. Y, de no cambiar la tendencia, cada vez habrá menos personas contribuyendo al sistema con sus cotizaciones, todo ello derivado de un fuerte descenso en la natalidad.

España es uno de los países en los que la esperanza de vida es más elevada. En el caso de las mujeres, con casi 85 años de esperanza de vida actualmente, se sitúa en lo más alto del *ranking* y las pensiones que perciben son notablemente inferiores a las de hombres. En el caso de los hombres, con casi 80 años de esperanza de vida, se encuentran también en las primeras posiciones mundiales.

España dedicó en 2019 el 10,8% de su economía al pago de las pensiones, mientras que la media de la Unión Europea es del 12,4%.

AÑO	PIB	Total nómina de pensión	% del PIB
2005	927.357.000.000	68.747.944.339,53	7,4%
2006	1.003.823.000.000	73.504.231.870,19	7,3%
2007	1.075.539.000.000	79.279.818.196,23	7,4%
2008	1.109.541.000.000	84.533.272.994,80	7,6%
2009	1.069.323.000.000	89.715.402.415,55	8,4%
2010	1.072.709.000.000	95.420.985.332,19	8,9%
2011	1.063.763.000.000	99.225.890.160,56	9,3%
2012	1.031.099.000.000	103.208.330.544,28	10,0%
2013	1.020.348.000.000	108.271.630.564,07	10,6%
2014	1.032.158.000.000	111.762.173.088,59	10,8%
2015	1.077.590.000.000	115.068.708.807,53	10,7%
2016	1.113.840.000.000	118.573.146.356,88	10,6%
2017	1.161.867.000.000	122.171.743.390,02	10,5%
2018	1.204.241.000.000	128.068.202.646,79	10,6%
2019	1.244.772.000.000	134.629.618.783,10	10,8%

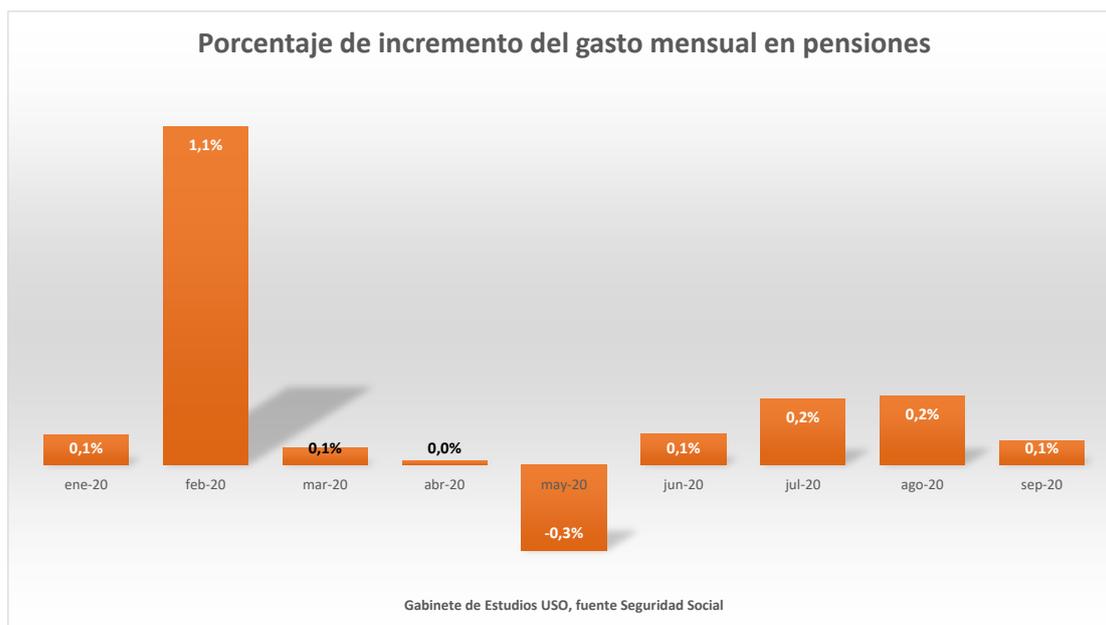
Si nos comparamos con Europa, veremos que la situación no es tan grave como se nos dice. España tiene margen, pues el gasto en pensiones sobre el PIB está por debajo de la media europea. Más aún: las proyecciones de gasto que realiza Eurostat nos dicen que será a partir de 2045, dentro de 25 años, cuando gastaríamos por encima de la media de la Unión Europea.



Por tanto, no es razonable precipitarse en reformas para abordar una situación que es fundamentalmente coyuntural del sistema, debido a la fuerte caída del empleo en la anterior crisis, y de la que todavía no nos hemos recuperado. Ni intentar parchear el sistema recurriendo a los planes de pensiones de empleo, que ni son atractivos ni fáciles de desarrollar en un tejido productivo de Pymes.

Veamos ahora cómo está evolucionando el gasto en pensiones durante 2020. Tras un fuerte incremento en febrero, se produce un descenso del gasto en los meses de abril y mayo, fruto de la sobremortalidad provocada por la pandemia del covid-19.

El incremento del gasto en pensiones desde diciembre de 2019 hasta septiembre de 2020 es del 1,6%.



Este es un incremento del gasto mensual en pensiones moderado, causado por incremento neto del número de pensionistas, y no tanto por el incremento del valor de la pensión. El gasto mensual en pensiones se va aproximando a los 10.000 millones de euros. Esto hace que el déficit anual se sitúe en los 19.000 millones, que es la cuantía necesaria para el abono de las dos pagas extraordinarias.

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
dic-19	941.258.336	6.963.418.550	1.692.196.862	137.928.010	24.998.321	9.759.800.078
ene-20	939.763.632	6.975.564.269	1.690.755.592	137.867.556	25.039.392	9.768.990.439
feb-20	945.690.015	7.056.005.191	1.706.214.877	139.178.300	25.232.541	9.872.320.924
mar-20	945.839.123	7.060.519.631	1.706.548.644	139.552.239	25.314.987	9.877.774.623
abr-20	943.805.833	7.064.534.352	1.705.849.001	139.616.699	25.355.246	9.879.161.132
may-20	940.178.155	7.049.446.274	1.698.649.462	139.195.479	25.311.587	9.852.780.957
jun-20	937.749.576	7.057.661.866	1.702.316.397	139.292.528	25.328.627	9.862.348.993
jul-20	936.927.415	7.072.760.222	1.708.029.344	139.534.526	25.410.284	9.882.661.790
ago-20	936.227.973	7.092.191.448	1.710.388.595	139.801.438	25.419.386	9.904.028.839
sep-20	934.108.723	7.103.242.612	1.708.997.142	139.620.278	25.456.379	9.911.425.134

### Cuantías de las pensiones: altas y bajas en el sistema

Al finalizar el mes de septiembre, teníamos 9.765.352 de pensiones, con un valor medio mensual de 1.014,96 euros.

La pensión media de un trabajador que se jubila desde el Régimen General asciende a 1.115,60 euros, mientras que la de un autónomo es de 700,96 euros: un 37% inferior.

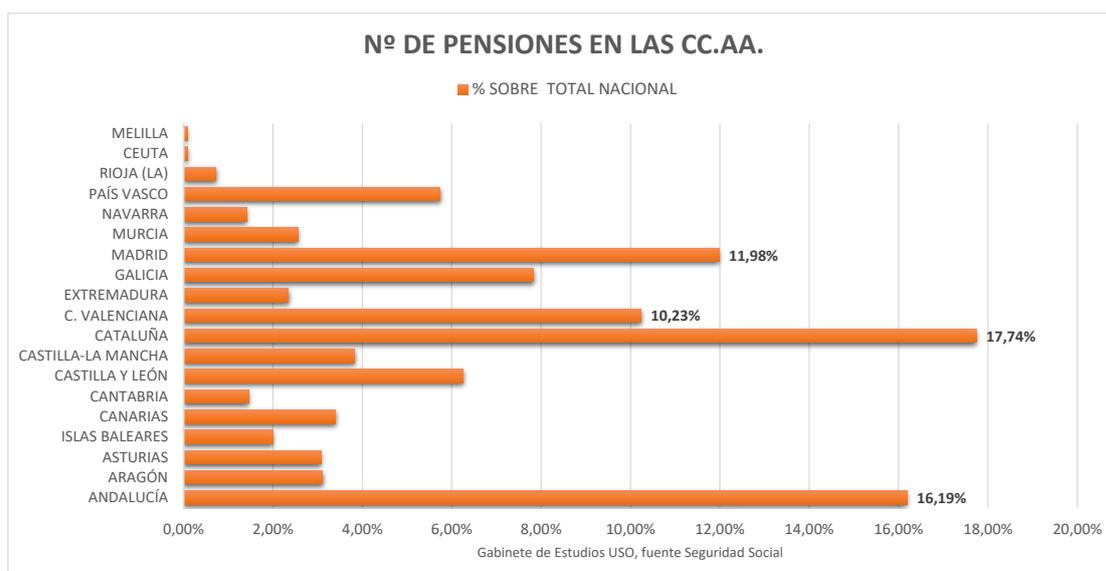
REGÍMENES (sep-2020)	TOTAL PENSIONES		
	Número	Importe*	P. media
GENERAL	7.100.769	7.921.600	1.115,60
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	1.966.424	1.378.388	700,96
TRABAJADORES DEL MAR	123.149	128.589	1.044,17
MINERÍA DEL CARBÓN	62.833	111.781	1.779,01
ACCIDENTES DE TRABAJO	203.686	215.826	1.059,60
ENFERMEDADES PROFESIONALES	34.735	44.845	1.291,06
S O V I	273.756	110.396	403,26
<b>TOTAL SISTEMA</b>	<b>9.765.352</b>	<b>9.911.425</b>	<b>1.014,96</b>

\* en miles

Existen diferencias importantes en el valor de la pensión media en función de la comunidad autónoma: el *ranking* lo encabeza Euskadi, seguido de Asturias y Madrid. Ello guarda relación con la existencia en su día de sectores industriales con salarios más altos.

Comparación pensiones medias (1/09/2020)	PENSIÓN MEDIA	% SOBRE PENSIÓN MEDIA NACIONAL
PAÍS VASCO	1.260,14	124,16%
ASTURIAS	1.195,80	117,82%
MADRID	1.193,08	117,55%
NAVARRA	1.166,82	114,96%
CANTABRIA	1.072,30	105,65%
ARAGÓN	1.069,50	105,37%
CATALUÑA	1.052,91	103,74%
CEUTA	1.027,61	101,25%
<b>TOTAL</b>	<b>1.014,96</b>	<b>100,00%</b>
CASTILLA Y LEÓN	1.006,35	99,15%
RIOJA (LA)	994,47	97,98%
MELILLA	975,08	96,07%
ISLAS BALEARES	943,20	92,93%
CASTILLA-LA MANCHA	937,21	92,34%
C. VALENCIANA	935,54	92,18%
CANARIAS	929,56	91,59%
ANDALUCÍA	908,40	89,50%
MURCIA	894,39	88,12%
GALICIA	863,02	85,03%
EXTREMADURA	844,89	83,24%

Cuatro comunidades autónomas (Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid) acumulan el 56,14% del total de pensiones. De ellas, Cataluña y Madrid disminuyen con respecto al año anterior, mientras Andalucía y Comunidad Valenciana incrementan su participación en el total.



Aquellas pensiones que no alcanzan el valor de la pensión mínima son complementadas con mínimos hasta alcanzar este valor. El número de pensiones que reciben complementos de mínimos supone un 23,5% del total de pensiones. La gran mayoría de ellas son pensiones de jubilación (45,44%), de las cuales la gran mayoría las perciben mujeres, duplicando a los hombres en esta situación.

Estos complementos a mínimos se financian a través de los Presupuestos Generales del Estado y no con cotizaciones, como consecuencia del principio de separación de fuentes del sistema.

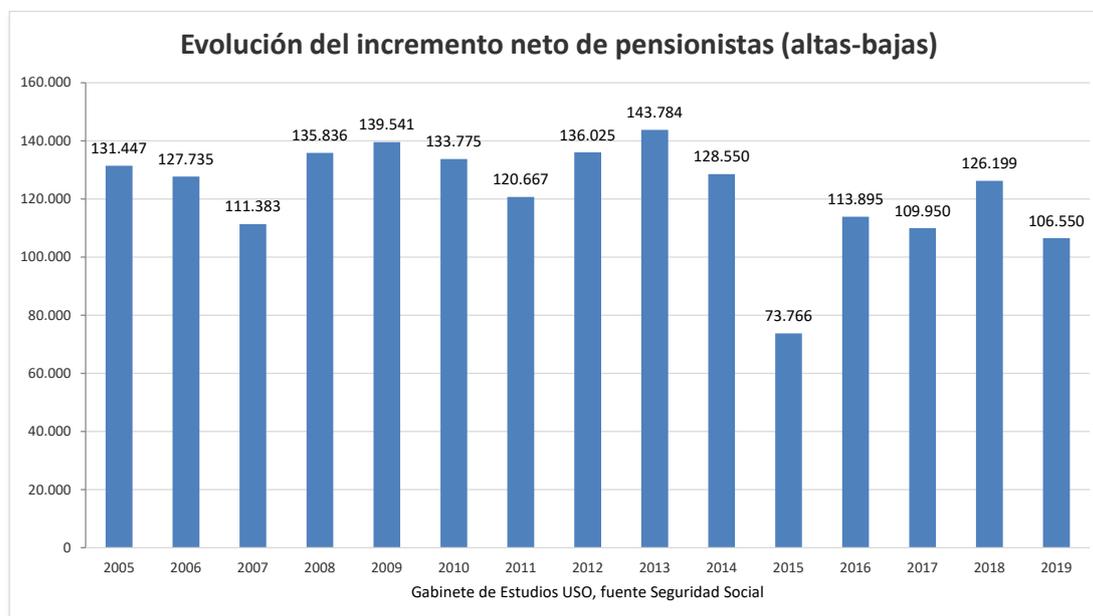
Clase de pensión	Pensiones con mínimos		Porcentaje sobre total pensiones		
	Número	%	Mujeres	Hombres	Total
<b>Jubilación</b>	1.044.200	45,44%	31,70%	15,10%	21,10%
<b>Incapacidad Permanente</b>	138.115	6,01%	19,70%	11,80%	14,70%
<b>Jubilación procedente de Incapacidad</b>	284.724	12,39%	37,60%	27,90%	31,90%
<b>Viudedad</b>	654.913	28,50%	30,00%	7,80%	28,20%
<b>Orfandad</b>	152.238	6,63%	45,30%	44,40%	44,90%
<b>Favor Familiar</b>	22.604	0,98%	52,30%	53,30%	52,60%
<b>Total pensiones no SOVI</b>	<b>2.296.794</b>	<b>99,95%</b>	<b>31,10%</b>	<b>17,10%</b>	<b>24,20%</b>
<b>SOVI con mínimos</b>	1.097	0,05%	0,40%	0,50%	0,40%
<b>Total pensiones en vigor con mínimos</b>	<b>2.297.891</b>	<b>100,0%</b>	<b>29,60%</b>	<b>17,00%</b>	<b>23,50%</b>

Vamos a ver ahora la evolución del sistema, considerando las altas y bajas al mismo, así como la cuantía media de las respectivas pensiones y cómo ha evolucionado el incremento del gasto como consecuencia del incremento vegetativo del número de pensiones.

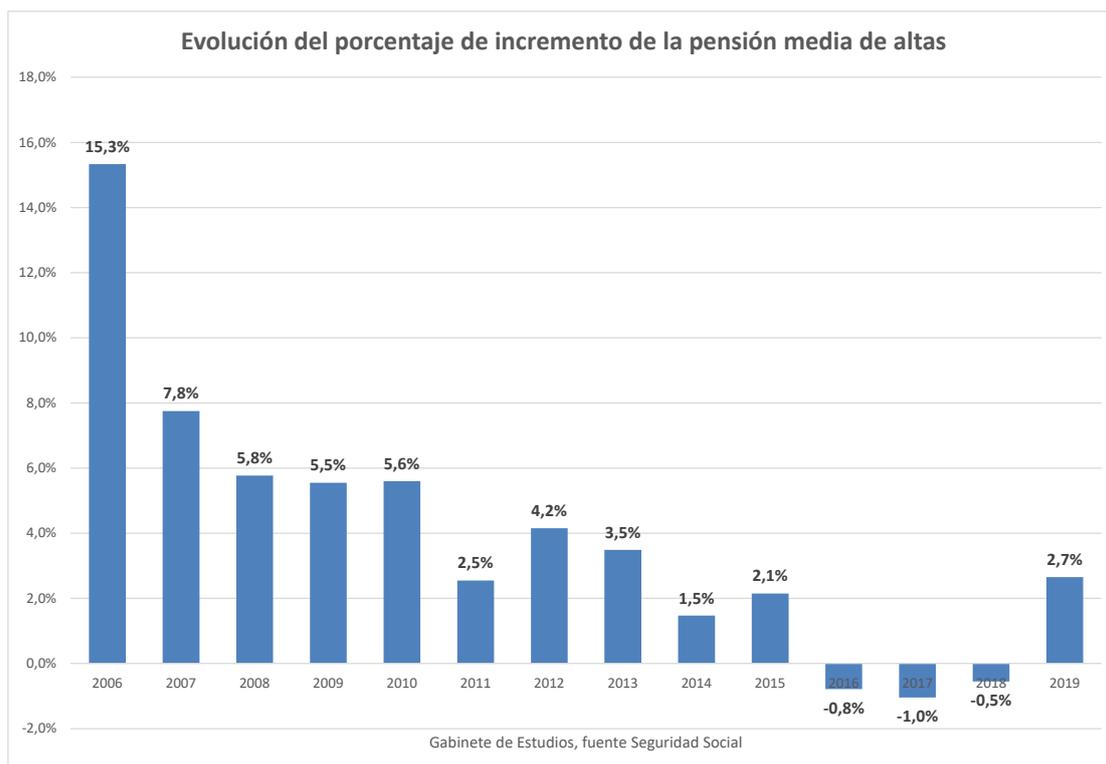
Año	Todas las pensiones					
	Nº de altas	Pensión media de altas	Nº de bajas	Pensión media de bajas	Diferencia valor de la pensión	Δ gasto anual
2005	511.362	681,80	379.915	534,67	147,13	19.339.797
2006	490.519	746,39	362.784	573,35	173,04	22.103.264
2007	487.830	791,70	376.447	611,55	180,15	20.065.647
2008	524.500	852,11	388.664	663,17	188,94	25.664.854
2009	543.865	901,50	404.324	701,24	200,26	27.944.481
2010	534.098	946,00	400.323	730,46	215,54	28.833.864
2011	529.812	967,59	409.145	752,08	215,51	26.004.945
2012	554.498	1.007,33	418.473	789,01	218,32	29.696.978
2013	554.172	1.040,88	410.388	824,69	216,19	31.084.663
2014	542.443	1.041,19	413.893	831,86	209,33	26.909.372
2015	541.894	1.049,60	468.128	805,71	243,89	17.990.790
2016	560.759	1.062,36	446.864	817,22	245,14	27.920.220
2017	566.363	1.057,69	456.413	822,62	235,07	25.845.947
2018	586.286	1.064,23	460.087	837,76	226,47	28.580.288
2019	559.590	1.090,78	453.040	884,38	206,40	21.991.920

Como puede apreciarse en los últimos años, la diferencia entre los valores de las pensiones de salida y entrada al sistema ha disminuido y, en consecuencia, el incremento del gasto por este concepto ha disminuido después del incremento importante que se produjo en 2016.

Esto es también consecuencia de la disminución del saldo neto entre altas y bajas al sistema. En 2019, se ha producido el menor incremento de los últimos cinco años.



Es de destacar que el incremento realizado de la pensión media disminuyó en 2016, 2017 y 2018, recuperándose en 2019.



Una primera conclusión que se podría sacar de estos datos es que el actual déficit del sistema de pensiones no es debido a un crecimiento desmedido del gasto en pensiones, sino a una bajada importante de los ingresos por cotizaciones debido a la pérdida del número de ocupados y al menor crecimiento de los salarios en estos años de crisis.

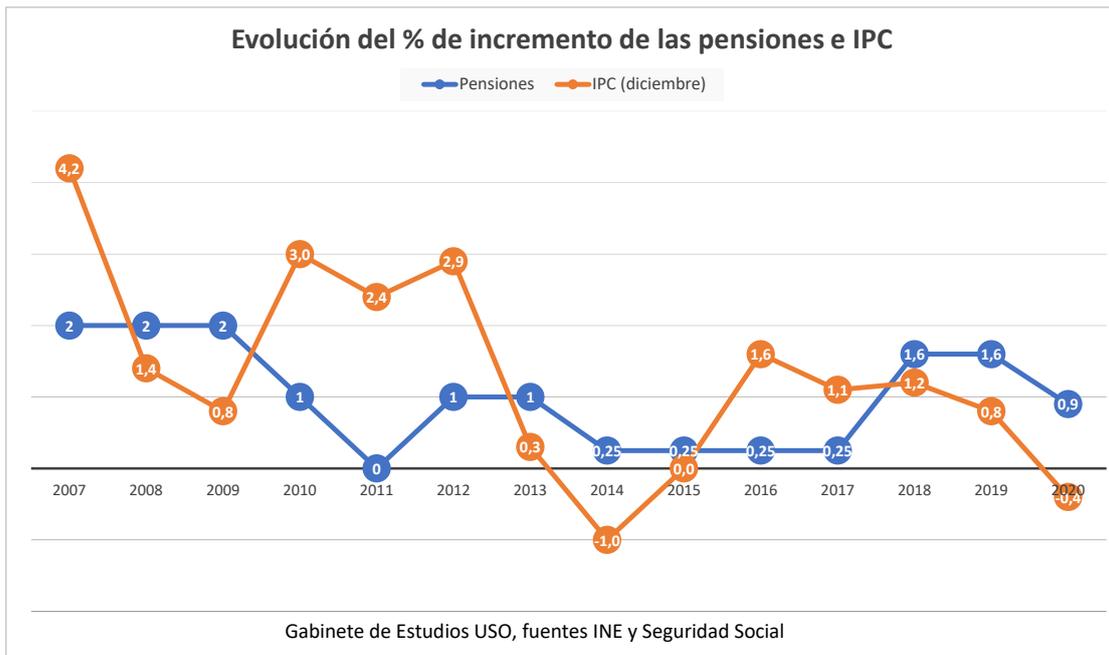
Durante la crisis, y como consecuencia de la caída de ingresos, se ha consumido en la práctica el fondo de reserva de la Seguridad Social, cuya utilización estaba inicialmente prevista a partir de 2023, con la llegada de la generación del *baby boom*.

### Revalorización de las pensiones

Hasta 2014, su subida estaba ligada al IPC interanual de noviembre. A partir de ese año, se activó el factor de revalorización de las pensiones (introducido por la reforma del PP de 2013), que implicó que se elevaran únicamente un 0,25% anual hasta 2018 y 2019, ejercicios en el que subieron un 1,6%. En 2020, se han revalorizado en un 0,9% y las expectativas para 2021 es que las pensiones suban en este mismo porcentaje.

Si bien el IPC de 2020 es el correspondiente al mes de septiembre (último dato), desde 2007 se ha producido una pérdida de poder adquisitivo de las pensiones de 4,2 puntos.

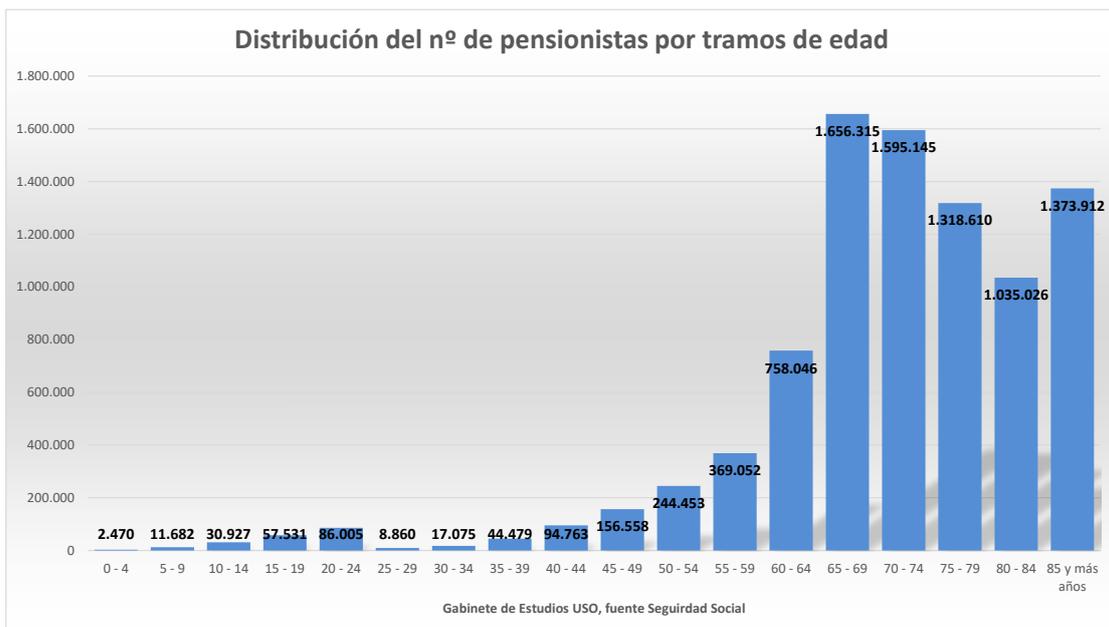
Un incremento del 0,9% para 2021, en línea con la subida realizada en 2020, supondría un incremento adicional de 1.211.666.569,05 euros.



### Número de pensionistas

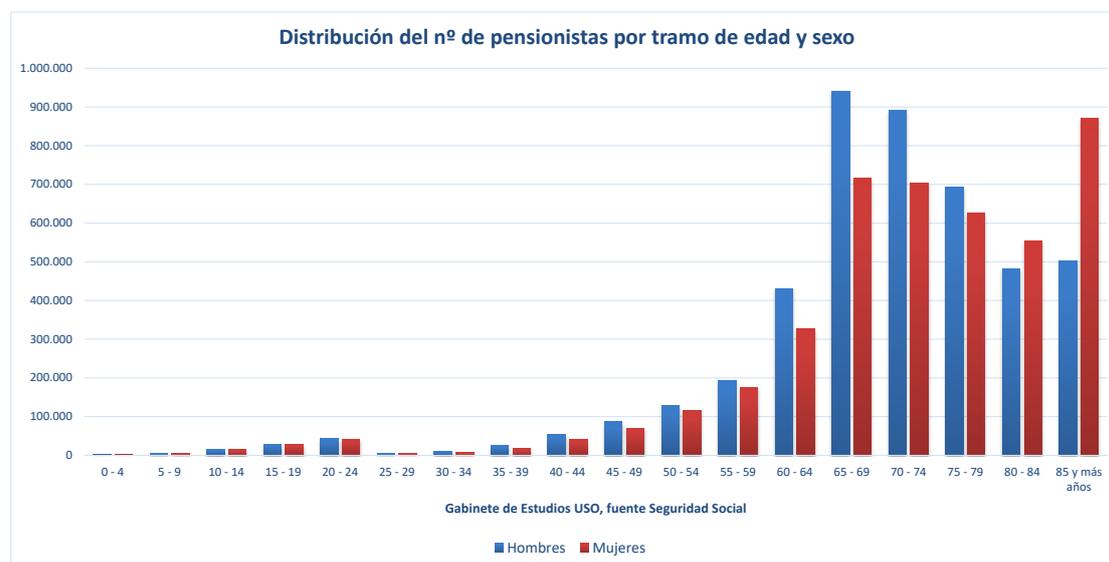
Tenemos en la actualidad 8.860.948 pensionistas, de los que el 51% son hombres. El mayor número de pensionistas se sitúa en el tramo de edad comprendido entre los 65 y 69 años, lógico y natural, ya que es el segmento donde se van produciendo mayoritariamente las nuevas incorporaciones a la situación de pensionista.

Es importante la incidencia de las jubilaciones que se producen antes de llegar a la edad ordinaria de jubilación. Entre los 55 y 64 años, hay 1.127.138 pensionistas, un 12,7% del total.



Si vemos ahora esta misma distribución, añadiendo el factor género, vemos cómo la mayor longevidad de las mujeres se nota muy especialmente en el último tramo. No

olvidemos que las pensiones de las mujeres son sustancialmente inferiores a las de los hombres y, por tanto, el gasto en este segmento se aminora.



Es a partir de los 80 años cuando el número de mujeres pensionistas supera al de hombres.

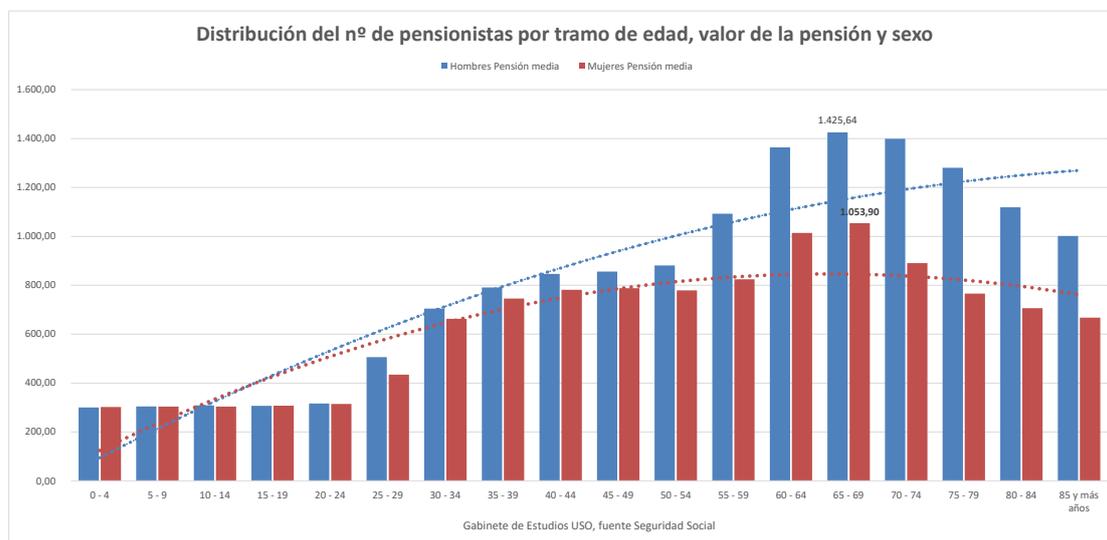
Si analizamos cuál es el valor de la pensión media en función de la edad y sexo, vemos cómo los mayores valores se sitúan, como es lógico, en el tramo de edad comprendido entre los 65 y 69 años, que es el que corresponde a los nuevos pensionistas que se van incorporando, y lo hacen con pensiones mayores.

	Hombres Pensión media	Mujeres Pensión media
0 - 4	300,01	302,08
5 - 9	304,42	303,87
10 - 14	308,68	303,95
15 - 19	306,55	307,17
20 - 24	316,51	314,65
25 - 29	505,88	434,52
30 - 34	704,46	662,73
35 - 39	790,96	745,55
40 - 44	846,39	781,23
45 - 49	856,27	788,27
50 - 54	881,34	779,32
55 - 59	1.092,53	824,41
60 - 64	1.364,09	1.014,32
65 - 69	1.425,64	1.053,90
70 - 74	1.399,21	890,80
75 - 79	1.280,42	765,78
80 - 84	1.119,11	706,07
85 y más años	1.001,54	667,43
No consta	1.600,71	693,99
<b>Todos los grupos de edad</b>	<b>1.234,15</b>	<b>812,25</b>

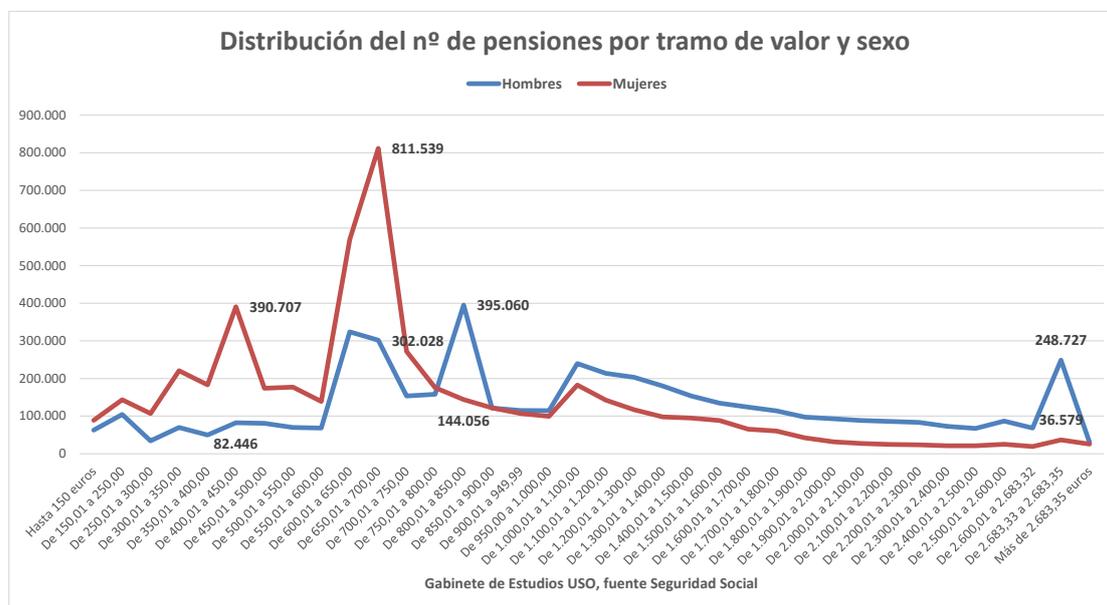
No hay grandes diferencias en el valor de la pensión entre el tramo correspondiente a la edad ordinaria y al de 60 a 64 años. Esto nos indica que hay muchas personas

que optan por esta opción, mientras que prolongar la edad no aporta una mejora sustancial.

En todos los tramos, la pensión de los hombres es muy superior a la de las mujeres y vemos cómo la brecha salarial se traslada a las pensiones y se va ensanchando con la edad.



Pero, más allá del valor de la pensión media y su diferencia entre hombres y mujeres, este dato no puede enmascarar que el 61,6% de las pensiones están por debajo del S.M.I. (950 euros/mes).



El mayor número de pensiones (1.173.567) están en el tramo de los 650 a 750 euros, un 12% del total.

La brecha salarial se continúa en las pensiones: hasta alcanzar los 850 euros, las mujeres están por encima de los hombres en cuanto a perceptoras de pensión. Pero, a partir de este valor, el número de hombres que la percibe es superior al de las

mujeres en todos los tramos. Con respecto a los perceptores de la pensión máxima, los hombres prácticamente septuplican a las mujeres.

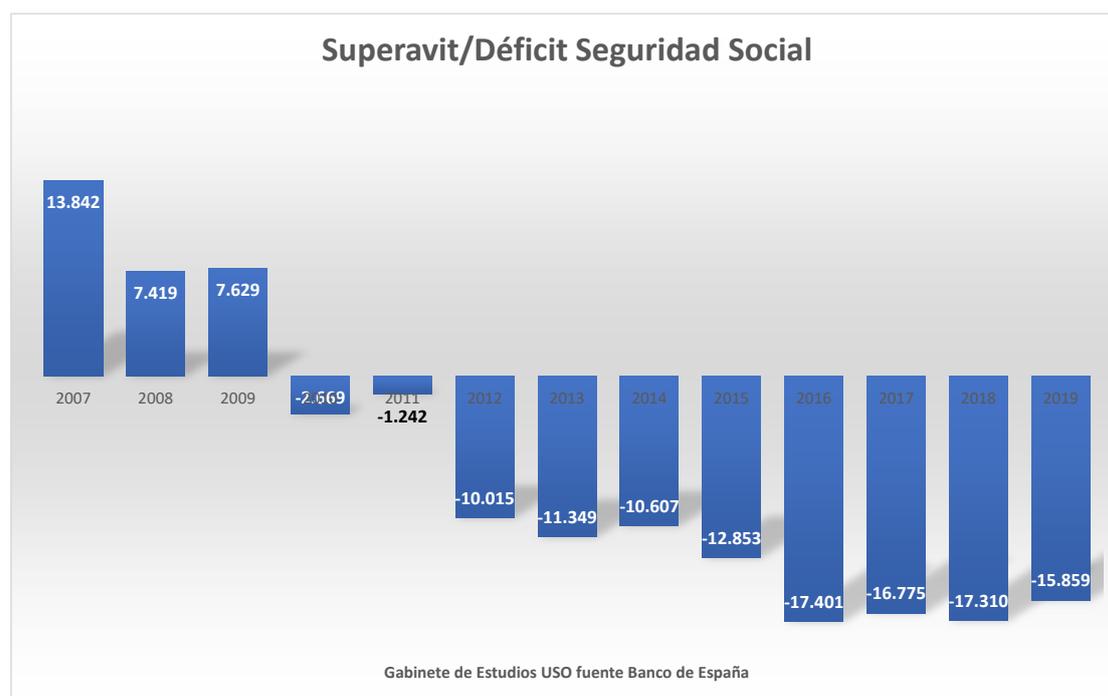
### Deuda y déficit del sistema

El actual sistema aparece en 1963 en la **Ley de Bases de la Seguridad Social**, cuyo objetivo principal era la **implantación de un modelo unitario e integrado de protección social**, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Cuando se instauró la demografía, la economía y la sociedad de la época acompañaban.

Hoy hay cerca de 9 millones de pensionistas y una tasa de desempleo superior al 15%. Los salarios, asimismo, son bajos, con lo que las cotizaciones son menores y el sistema se resiente, muy especialmente como consecuencia de la crisis que empezó en 2008. De esta no nos hemos recuperado todavía en términos de empleo y se agrava más en estos momentos, como consecuencia del covid-19.

Según los datos publicados en septiembre de 2020, el déficit acumulado en los seis primeros meses del año asciende a 12.821 millones de euros. Si en el último trimestre del año hay que hacer frente a la paga extraordinaria, nos llevará a un déficit que puede superar los 20.000 millones de euros en este ejercicio.

Así, finalizamos 2019 con déficit del -1,3% sobre el PIB y, tras el primer semestre de 2020, está en -1%, pudiendo duplicarse al finalizar el año. Esto supondrá un notable incremento respecto a 2019. Quedan ya lejos los años en los que se producía superávit.



La causa principal de este déficit ha sido la gran caída del empleo en este período de tiempo. No hemos recuperado la ocupación existente en 2007; por tanto, una

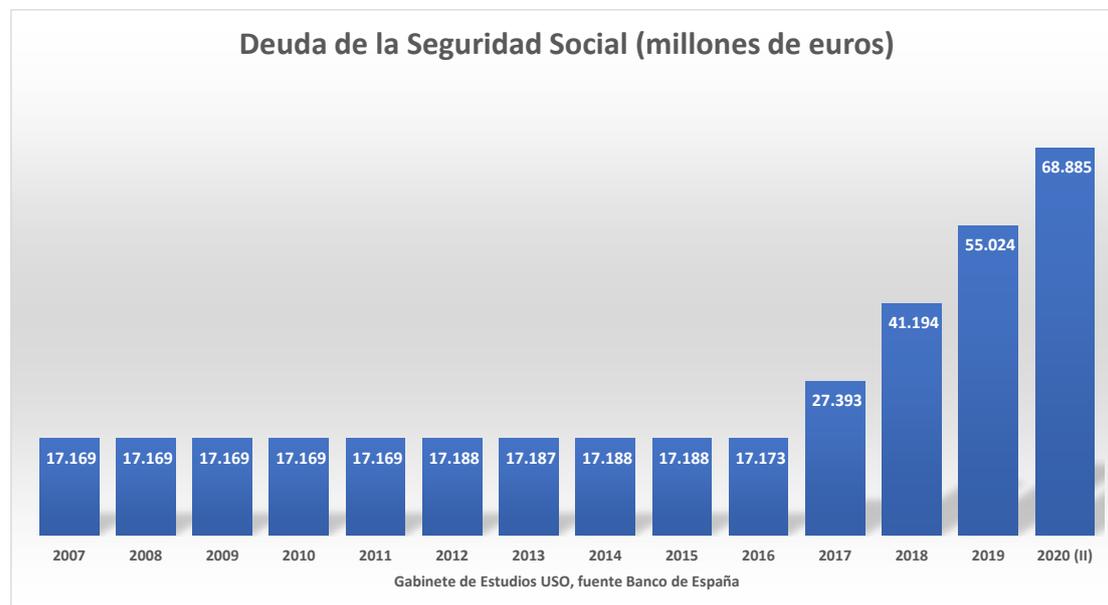
primera cuestión es volver a los niveles de ocupación existentes y ello implica: más y mejor empleo; empleo con derechos y salarios dignos.

Ocupados (EPA)	2019	2007	Diferencia
Total	19.779.300	20.579.900	-800.600,0
	2020T2	2007T2	Diferencia
Total	18.607.200	20.580.900	-1.973.700

Al finalizar 2019, para no contabilizar aún la caída de empleo motivada por el covid-19, nos faltaban más de 800.000 ocupados con respecto a 2007. Esta situación se ha agravado en 2020 como consecuencia de la pérdida de puestos de trabajo producida por la pandemia. La pérdida de la ocupación es de casi 2 millones de personas (1.973.700) si comparamos el segundo trimestre de 2020 con el de 2007.

Por tanto, esta caída de la ocupación es el primero y principal problema que hay que solventar para garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Como consecuencia del déficit generado, y para paliarlo, la Seguridad Social se ha endeudado fundamentalmente a través de préstamos de Estado. Mecanismo este que habrá que revisar, pues no consideramos que sea el más adecuado.



Hasta 2016, la deuda se mantiene constante, si bien como consecuencia de la crisis dejó de amortizarse debido a las disposiciones realizadas del fondo de reserva de la Seguridad Social. Inicialmente, estaba previsto comenzar a utilizar el fondo a partir de 2023, con la llegada de la generación del *baby-boom*.

Agotado el fondo, sin recuperar los niveles de cotizantes y de cotización, comienzan a producirse préstamos del Estado a la Tesorería de la Seguridad Social a través de las disposiciones que se fueron plasmando inicialmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Al finalizar el segundo trimestre del 2020, la deuda de la Seguridad Social ascendió a los 68.885 millones de euros, lo que supone un 5,9% del PIB.

### **Algunas consideraciones**

Al analizar la situación actual de nuestro sistema de pensiones, nos encontramos que pasa por una situación difícil, especialmente en los últimos años, a la que hay que buscar soluciones.

Soluciones que se corresponden con la causa o causas que originan el problema y, por tanto, ayuden a solucionar la actual situación y garantizar la sostenibilidad del sistema también en el largo plazo.

La principal causa de preocupación, y que ha generado tanto el déficit como el incremento de la deuda, ha sido la caída del empleo. Es por tanto a esta tarea a la que habría que dedicar los mayores esfuerzos, además de considerar otras modificaciones que ayuden también al saneamiento de las cuentas y a garantizar el futuro de unas pensiones que puedan garantizar el mantenimiento de unos niveles dignos de vida. No olvidemos que el 61,6% de ellas son inferiores al SMI.

Según los datos de Eurostat, el gasto en pensiones sobre PIB en España es inferior a la media de la UE y de los países de nuestro entorno. Y las proyecciones de este gasto nos indican que sería a partir de 2045 cuando superaríamos la media de la Unión. En España, el gasto en pensiones se mantiene prácticamente estable desde 2013.

Además, antes de entrar en no sabemos qué reformas, tendría que completarse la emprendida en 2011 por el Partido Socialista, que culminará en 2027 y que conllevará una disminución de la tasa de reposición (porcentaje sobre la última nómina) del actual 80% a un 60%.

### **Propuestas**

La USO manifiesta su apuesta por la defensa del sistema público de protección social de reparto solidario, en consonancia con el modelo social europeo. Nuestra convivencia social está basada en él y hace que nuestra sociedad sea más justa y humana. Por ello, junto con la MERP, proponemos el blindaje de nuestras pensiones en la Constitución para que se reconozca en nuestra Carta Magna como un derecho fundamental.

Este imperativo de la solidaridad, desde la USO lo concretamos en un sistema que garantice unas pensiones dignas y unas prestaciones sociales solidarias y suficientes, en el que las prestaciones complementarias sean voluntarias para la ciudadanía que legítimamente quiera acudir a ellas, pero nunca impuestas por aquellos que quieren hacer un negocio de la imposición de planes de pensiones colectivos.

Bajo el mantra de la falta de sostenibilidad del actual sistema, no se proponen soluciones estructurales a la misma, sino que se aprovecha para insistir en ese llamado segundo pilar, basado en los planes de pensiones de empleo. Un sistema

que, lejos de complementar, como se teoriza, el sistema público, lo pone en riesgo, al desviar ingresos del mismo y empobrecer el día a día de los trabajadores, minorando las nóminas.

Esa voluntariedad de las prestaciones complementarias debe quedar claramente recogido en cualquier acuerdo que se alcance, no pueden imponerse a los trabajadores. Otra cuestión distinta es fomentar el ahorro, de la forma que cada trabajador quiera. Para ello, es imprescindible tener una nómina que permita llegar a fin de mes con suficiencia. No olvidemos que el salario más común en España ronda los 1.300 euros mensuales y, con eso, no es fácil proveer ahorro.

Una primera propuesta, y que afecta de manera estructural, es mejorar los niveles de ocupación con empleos estables y salarios adecuados. Junto a ello, es necesario mejorar los niveles de cualificaciones y competencias profesionales de los trabajadores.

Los puestos de trabajo más cualificados llevan consigo mejores retribuciones; por tanto, generan más ingresos al sistema y llevarán consigo una mejor pensión. Por ello, debe abordarse un gran acuerdo para mejorar de los sistemas de educación y formación.

Debería producirse una fuerte inversión en I+D+i, pensando en la transformación digital que necesita nuestro sistema productivo. Ello mejoraría notablemente la productividad y esto debe reflejarse en mejores salarios y, por tanto, más cotizaciones.

Junto a esta primera cuestión, deben abordarse otras cuestiones estructurales del sistema como son:

- Volver a garantizar por ley el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas con base en la previsión de IPC.
- Volver a dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social con los excedentes de la Seguridad Social (cuando se produzcan), no pudiéndose aplicar a otros fines.
- El sucesivo incremento de los años de cotización para el cómputo de la pensión debe ir acompañado de la capacidad de seleccionar, del total de años cotizados, aquellos en que se ha realizado una mayor cotización, y no hacerlo sobre los últimos.
- Mantener la jubilación anticipada hasta el 75%, con contrato de relevo, para todos los trabajadores y trabajadoras, con carácter voluntario, desde los 61 años.
- En aquellos supuestos de jubilaciones anticipadas involuntarias, retirar la penalización al alcanzar la edad legal correspondiente si se tienen más de 38,5 años cotizados.
- Dignificar las pensiones mínimas, equiparándolas al Salario Mínimo Interprofesional.
- El superávit que pueda existir en el Servicio Público de Empleo, dedicarlo a paliar el déficit de la Seguridad Social.

- Por último, mientras exista déficit en el Sistema, déficit que debería ser coyuntural y no estructural, este debe cubrirse a través de los Presupuestos Generales del Estado mediante una transferencia, y no a través de créditos.

Además, otras propuestas que pueden contribuir a mejorar y dar estabilidad al Sistema estarían por el lado de los ingresos:

- Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) sobre los que se aplican los tipos de cotización. La supresión de los topes de cotización convertiría esta imposición en una mayor proporcionalidad y eliminaría su actual regresividad. Obviamente, eliminar el tope de las cotizaciones máximas debería ir en paralelo con una revisión de las pensiones máximas, en las que el incremento debería establecerse con criterios solidarios; es decir, parte de incremento de la cotización iría a más recursos para el sistema y otra parte, a un incremento directo de la pensión, manteniéndose un tope para la pensión máxima.
- La cotización de los autónomos debe ser proporcional a los ingresos obtenidos de manera análoga a los del régimen general. La supresión del tope mínimo de cotización haría que empezasen a generar derechos, aunque sus ingresos no alcanzasen el SMI.
- Reducir la cotización empresarial por formación e implementar con ello las contingencias comunes.
- Considerar el peso relativo de los distintos componentes de la cotización en función del tipo de contrato. Penalizar aquellos componentes que más contribuyen al gasto. La contratación temporal implica un mayor gasto en prestaciones que la indefinida.
- Cualquier tipo de “incentivos” (bonificación o subvención) a la contratación debe financiarse vía presupuestos, produciéndose el correspondiente ingreso por cotización en las cuentas de la Seguridad Social.

Por el lado del gasto, hay cuestiones que ayudarían a contenerlo, tales como:

- Cautelar el uso abusivo de los ERE, de las jubilaciones anticipadas como consecuencia de ellos y de las prejubilaciones que acaban en un anticipo de la edad de jubilación. En la actualidad, la edad real a la que se accede a la jubilación es de 64,5 años. Cuando se complete la reforma que está en marcha, esta debería situarse en los 66.
- Fomentar la ampliación voluntaria de la vida laboral por encima de edad legal de jubilación con sistemas flexibles de trabajo a tiempo parcial y cobro parcial de pensión. Incluso retrasar voluntariamente la edad de jubilación en determinadas profesiones. La prolongación voluntaria de la edad de jubilación puede justificarse por el incremento de la esperanza de vida, el retraso en la entrada en el mundo laboral, las menores necesidades físicas requeridas por la mayoría de los trabajos en la actualidad y la mejora de las condiciones físicas en edades más avanzadas. Además, esta prolongación deberá ir acompañada de los incentivos económicos que la hagan atractiva (los mismos en positivo que penalizan en negativo las jubilaciones anticipadas).

- Imputar a los PGE los gastos impropios del Sistema de manera que solo sean las pensiones contributivas las que se financien con los ingresos por cotizaciones. Ello llevaría que los presupuestos financiaran, entre otros, los de personal a cargo de los Servicios de la Seguridad Social, prestaciones por paternidad, ingreso mínimo vital, etc.