



universidad
de león

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2018 / 2019

**EL RETO DE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES
EN ESPAÑA Y LA POSIBLE BRECHA DE GÉNERO**

**(THE CHALLENGE OF THE SUSTAINABILITY OF THE PENSION
SYSTEM IN SPAIN AND THE POSSIBLE EXISTENCE OF THE
GENDER GAP)**

Realizado por la alumna Dña. Sara Ferrero Bécares

Tutelado por la Profesora Dña. Cristina Hidalgo González

León, julio de 2019

“Si dentro de 30 años no tenemos dos jóvenes trabajando para mantener a un jubilado, habrá ocurrido una catástrofe o habrá robots que lo hagan.”
Santiago Carrillo (Marzo, 1994)

ÍNDICE

RESUMEN	6
ABSTRACT	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETO DEL TRABAJO	9
3. METODOLOGÍA UTILIZADA	10
4. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA	11
4.1 ETAPAS Y REFORMAS EN EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA (1985-2019)	12
4.1.1. Fase I: 1985-1994	12
4.1.2. Fase II: 1994-2011, el Pacto de Toledo.	14
4.1.3. Fase III: 2011-2019, La revisión del Pacto de Toledo.	20
4.2 EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA EN LA ACTUALIDAD	26
4.2.1 Ámbito económico	26
4.2.2 Ámbito político	32
4.2.3 Ámbito social	33
4.3 CARACTERÍSTICAS	40
4.3.1 Modelo de previsión social público	40
5. BRECHA DE GÉNERO	46
5.1 LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO FEMENINAS Y MASCULINAS	50
5.2 EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	57
5.3 PRESENCIA ACTUAL DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS	62
5.4 CÓMO AFECTA LA BRECHA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES	65
CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	82
ANEXO I: Reforma de las Recomendaciones del Pacto de Toledo (2011)	82
ANEXO II: Principales modificaciones en la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.	86
ANEXO III: Cuadro referente a la aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.	90
ANEXO IV. Modificaciones del Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.	92
ANEXO V: Pensiones no contributivas	94

ANEXO VI. Bases definidas en el Régimen General de la Seguridad Social en materia de bases y tipos de cotización, así como las particularidades que disponen los Sistemas Especiales que se integran dentro del Régimen General.	96
ANEXO VII: Bases definidas en el Régimen General de la Seguridad Social en materia de bases y tipos de cotización.	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Crecimiento del PIB (% anual) 1980-1997	13
Gráfico 4.2. Tasa de paro en España (% anual en % de población activa) 1980 – 1997	13
Gráfico 4.3. Tasa anual de crecimiento (en %) del PIB. 2006 - 2018	21
Gráfico 4.4. Número de parados (en miles) en España. 2006 – 2018	21
Gráfico 4.5. Tasa de variación interanual PIB a precios de mercado en España (2019).	27
Gráfico 4.6. Tasa de ocupación (en miles de personas) 2013-2018.	28
Gráfico 4.7. Ocupados por tipo de jornada y género en España (2018).	29
Gráfico 4.8. Evolución general del Fondo de Reserva (2000-2017)	31
Gráfico 4.9. Índice de envejecimiento (en %) en España (1975 – 2018)	34
Gráfico 4.10. Pirámide poblacional de España (2016 – 2066)	36
Gráfico 4.11. Tasa de Dependencia (en %) en España (1975 – 2018)	37
Gráfico 4.12. Distribución de los Presupuestos Generales destinados a pensiones públicas (2018).	41
Gráfico 5.1 Tasa de ocupación (%) por sexo (2006-2018).	51
Gráfico 5.2. Tasa de ocupación (%) por sexo (2006-2018).	53
Gráfico 5.3. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad (2006-2018).	54
Gráfico 5.4. Tasa de paro (%) por sexo (2006-2018).	55
Gráfico 5.5. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad (2005-2017).	56
Gráfico 5.6. Razones de inactividad por sexo y grupos de edad (2005-2017).	57
Gráfico 5.7. Brechas ajustadas en España estimadas (2002-2014).	59
Gráfico 5.8. Brecha salarial de género (%) (No ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo (2009-2016).	60
Gráfico 5.9. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España (2009-2016).	61
Gráfico 5.10. Brecha salarial ajustada por sector de actividad y proporción de mujeres (%) entre paréntesis en España (2002-2014).	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1 Evolución del Sistema de la Seguridad Social en España hasta la etapa pre-democrática	11
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Recomendaciones del Pacto de Toledo (1995).	15
Tabla 4.2. Reducción de coeficientes jubilación anticipada (2002).	17
Tabla 4.3. Actividad de las mujeres y evolución de la población extranjera en España (2002 – 2007).	18

Tabla 4.4. Proyección de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en España (2016 – 2066)	35
Tabla 4.5. Tasas de dependencia Proyectadas en España (2016 – 2066).	38
Tabla 4.6. Tipos de Jubilación en España con la Ley 27/2011	45

RESUMEN

La sostenibilidad del sistema de pensiones es un tema que causa controversia en la sociedad y en el Gobierno como consecuencia de una falta de armonía y adecuación entre la legislación y una sociedad que se encuentra en constante evolución.

Los Pactos de Toledo aprobados en 1955 suponen la base de este sistema y, tras las constantes reformas y actualizaciones llevadas a cabo desde su aprobación, el objetivo de garantía y mantenimiento de poder adquisitivo de los pensionistas no está asegurado. Las razones de este fracaso residen en la falta de consenso político y de adecuación entre las medidas y las situaciones que caracterizan a nuestra sociedad.

Uno de los cambios que ha supuesto un punto de inflexión para nuestro país ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral, por ello, el análisis de su papel dentro de este ámbito es un claro ejemplo de necesidad de medidas que favorezcan e impulsen una evolución social que permita aminorar la brecha de género con el objetivo de evitar las situaciones de pobreza y exclusión social a las que se enfrenta este sector a la hora de percibir las pensiones de jubilación.

Palabras clave: sostenibilidad, sistema de pensiones, vejez, brecha de género.

ABSTRACT

The sustainability of the pension system is an issue that is causing controversy in society and the Government as a result of a lack of harmony and adequacy between the legislation and a society that is constantly evolution.

The Toledo Pacts approved in 1955 form the basis of this system and, following the constant reforms and updates carried out since its approval, the objective of guaranteeing and maintaining the purchasing power of pensioners is not assured. The reasons for this failure lie in the lack of political consensus and adequacy between the measures and situations that characterize our society.

One of the biggest changes that has been a turning point for our country has been the incorporation of women into the labour market, so the analysis of their role within this area is a clear example of the need for measures that promote and promote a social evolution to reduce the gender gap to be reduced in order to avoid the situations of poverty and social exclusion faced by this sector when receiving retirement pensions.

Key words: sustainability, pension system, old age, gender gap.

1. INTRODUCCIÓN

Tras la Segunda Guerra Mundial, en Europa Occidental, comienza a generalizarse el término de Estado de Bienestar como concepto que trataba de garantizar las necesidades de los ciudadanos de un país tales como seguridad, sanidad, redistribución de la renta, disminución de la incertidumbre laboral y políticas de protección. Sin embargo, España durante el siglo XX se encontraba en un escenario donde predominaba la incertidumbre por el constante cambio entre períodos de régimen autocrático y periodos democráticos que impedían avanzar y cumplir las medidas y políticas que establecía el concepto de Estado de Bienestar.

Los Pactos de la Moncloa celebrados en 1977 consiguieron unir a todas las fuerzas políticas de España con el objetivo de establecer medidas que impulsasen la modernización y evolución del país (Fuentes Quintana, 2005). Así mismo, España comenzó a asentarse en un escenario de convivencia democrática que le permitió redactar la Constitución de 1978 (España, 1978) actualmente vigente donde, entre otros asuntos, establece que:

- Se permite la descentralización política y administrativa.
- Se recoge la monarquía parlamentaria.
- Se consolida un Estado de Derecho con una separación de poderes.
- Se reconoce un Estado Social¹ que debe garantizar la igualdad y libertad del individuo, una redistribución de la renta justa y equitativa, y la intervención del Estado para conseguir unas condiciones laborales, sanitarias, culturales y sociales propias de un estado democrático y avanzado.

Tras constantes ajustes y reformas, España consiguió encontrarse en plena disposición para incorporarse en la Comunidad Económica Europea en 1986, consolidando así el Estado de Bienestar al incrementar las oportunidades de desarrollo político y económico del país.

Durante más de treinta años, las medidas expuestas en el Estado de Bienestar han podido cumplirse satisfactoriamente dentro de unos límites. Sin embargo, el sistema de pensiones

¹ España se constituye en un Estado social y democrático de derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político (art. 1.1 CE).

es una cuestión que flaquea indudablemente debido a la evolución del país, del incremento de la población envejecida, las bajas tasas de natalidad y, por supuesto, la crisis económica mundial que provoca incertidumbre por la sostenibilidad del proceso de redistribución de la renta y su compatibilidad con la estructura poblacional española actual.

Por tanto, el tema expuesto afecta a todos los ciudadanos de una economía bien por encontrarse en la posición de la persona jubilada que debe percibir una pensión, o bien por situarse en la posición del trabajador que debe contribuir con parte de su remuneración para financiar dichas pensiones.

Tras analizar las reformas llevadas a cabo a lo largo del tiempo y exponer la situación actual de nuestro país en lo referente al sistema de pensiones, analizaremos las características que poseen cada uno de los tipos de pensiones en función de su carácter contributivo o no contributivo.

La evolución de la sociedad es uno de los motivos por los cuales es tan difícil la adecuación y puesta en marcha de reformas en el sistema, por lo tanto, estudiaremos la posible existencia de brecha de género en el mercado laboral y su consecuente brecha salarial, entendiendo que la incorporación de la mujer al mercado laboral supuso uno de los mayores cambios que ha experimentado nuestro país y estudiando cómo afecta la evolución del papel de la mujer en este ámbito en la actualidad, sus causas, consecuencias e implicaciones en el sistema de pensiones español.

2. OBJETO DEL TRABAJO

Objetivo principal:

Analizar el sistema de pensiones español e introducir la perspectiva de género para valorar las posibles diferencias por sexos en el nivel de protección.

Objetivos secundarios.

- Analizar la evolución del sistema de pensiones española a lo largo del tiempo.
- Definir los tipos de pensiones que existen actualmente en el panorama español, y dentro de cada una de ellas analizar los distintos regímenes que constituyen el nivel contributivo y las características correspondientes.
- Estudiar y valorar la posible existencia de brecha de género en el mercado laboral y su relación con el sistema de pensiones.
- Establecer posibles soluciones y alternativas para la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

3. METODOLOGÍA UTILIZADA

Con la finalidad de unificar datos de manera cuidadosa y posteriormente analizar los resultados para extraer unas conclusiones concretas y certeras, el trabajo se ha basado en una profunda revisión bibliográfica de fuentes documentales oficiales relacionadas con el mercado de trabajo tanto en formato “on line” como en papel. El origen de esas fuentes es nacional, europeo e internacional, destacándose dentro de ellas, los informes y documentos de trabajo emitidos por el Consejo Económico y Social, la Comisión Europea o el Fondo Social Europeo, entre otros.

De forma paralela se han utilizado fuentes primarias que nos han permitido contextualizar cuantitativamente todas nuestras indagaciones y reflexiones, para ello se han utilizado bases de datos, como la Encuesta de Población Activa, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, así como las proporcionadas por otros elaboradores de información como la Seguridad Social, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social, el Banco de España, el Banco Mundial y la Cámara de Comercio de España.

Como complemento a toda esta información, que podemos calificar como directa, se ha llevado a cabo un profundo proceso de revisión de los diferentes enfoques que tiene el problema a tratar, para ello se han analizados documentos emitidos por la patronal empresarial como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), los partidos políticos, sindicatos mayoritarios como Comisiones Obreras, así como estudios e informes elaborados por prestigiosas entidades como IESE Business School.

Finalmente, se ha querido también tener en cuenta la óptica de los formadores de opinión en la interpretación de los diferentes sucesos y fases por las que ha pasado el sistema de pensiones, la desigualdad en el mercado de trabajo y sus consecuencias en la vejez, para ello se ha revisado editoriales y artículos de opinión tanto de prensa escrita como digital.

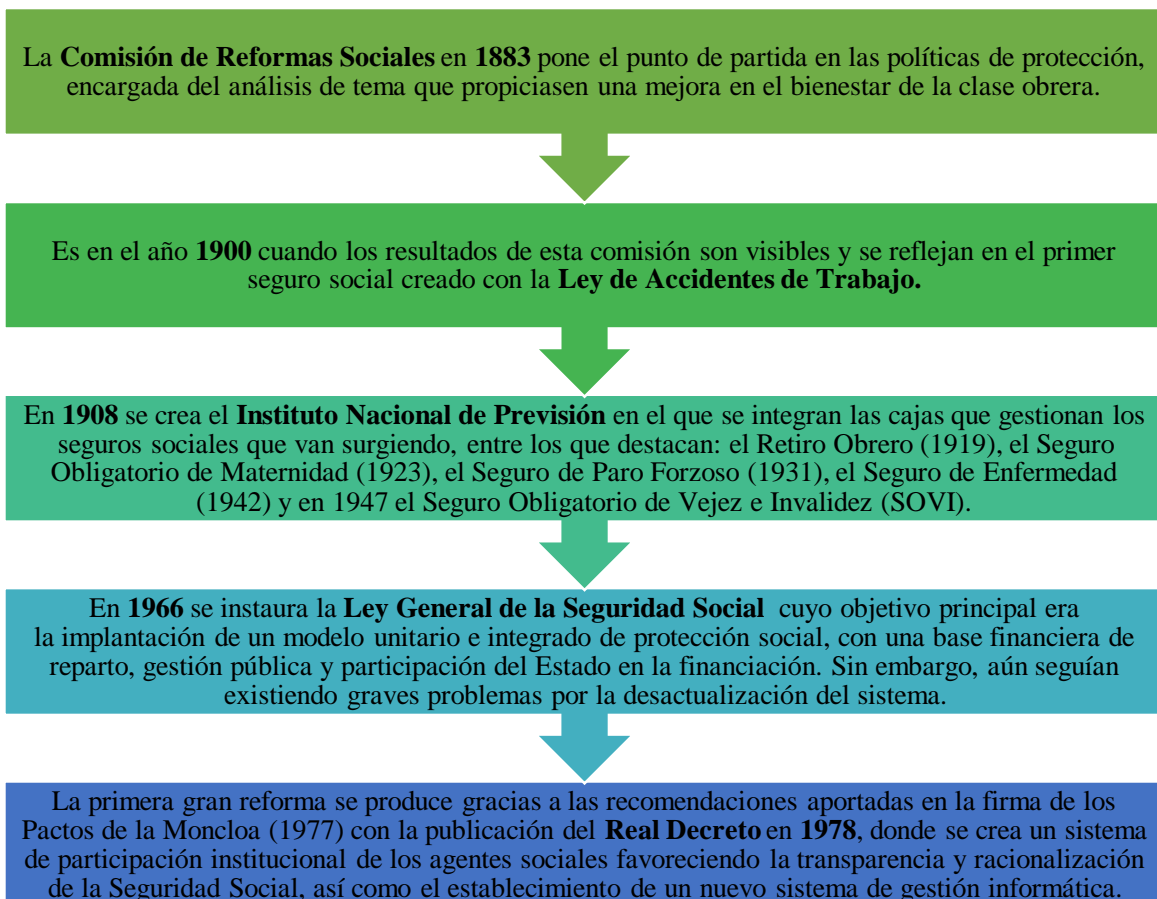
Todo ello nos ha permitido un conocimiento serio y riguroso que nos ha conducido a la elaboración de unas conclusiones en las que aportamos una visión propia del problema y planteamos un conjunto de soluciones que podrían ser factibles y adecuadas.

4. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA

La Seguridad Social en España es un conjunto de medidas con un fin de protección que garantizan la asistencia y tenencia de prestaciones sociales en situaciones de desequilibrios económicos y sociales que puedan suponer un empeoramiento del bienestar social, así como discapacidad, viudedad, desempleo, maternidad, y lo que nos acontece en este trabajo, la jubilación.

Antes de comenzar con el primer apartado en el que trataremos las diferentes reformas acontecidas desde 1985 hasta la actualidad, y donde podremos analizar con detalle los diferentes motivos que han causado dichas reformas, vamos a analizar los antecedentes de la evolución de la Seguridad Social en España desde el inicio del siglo XX hasta la etapa pre-democrática (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019e):

Figura 4.1 Evolución del Sistema de la Seguridad Social en España hasta la etapa pre-democrática



Fuente: Elaboración propia a partir de la página web oficial de la Seguridad Social.

4.1 ETAPAS Y REFORMAS EN EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA (1985-2019)

4.1.1. Fase I: 1985-1994

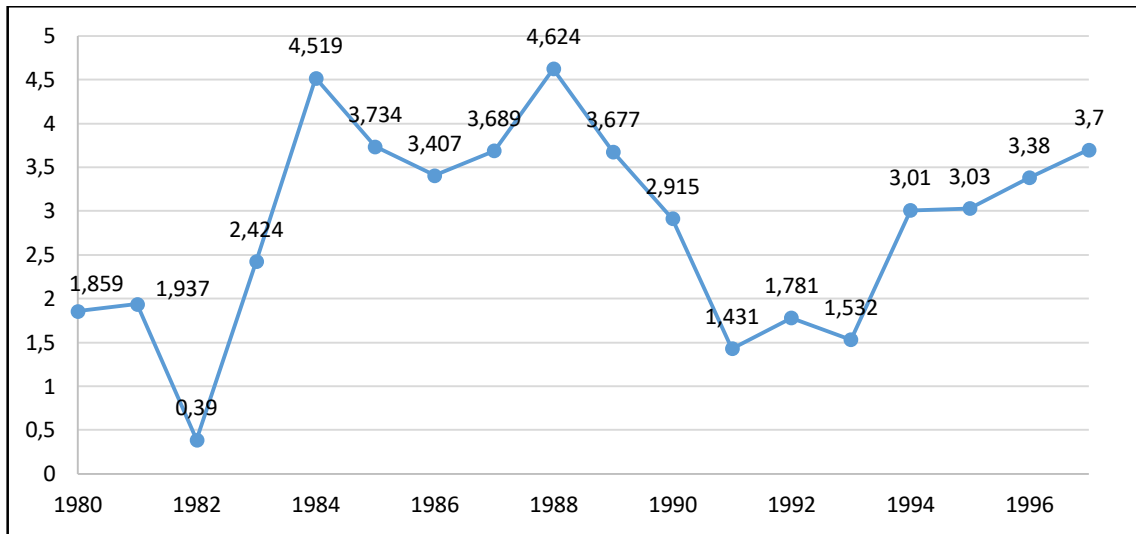
El sistema de pensiones español ha sufrido múltiples reformas a lo largo de la historia. Esto se debe principalmente a los cambios políticos y socioeconómicos que han acontecido en nuestro país, haciendo que las leyes se encuentren en armonía con la realidad de España.

a) Ley 26/1985 de 31 de Julio de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción protectora de la Seguridad Social

Se trata de la primera reforma importante de la era democrática que cala en el sistema de pensiones, donde España se encuentra en una delicada situación económica en un contexto de crisis y unas elevadas tasas de desempleo. Para contextualizar esta situación, se mostrarán en gráficos el crecimiento del PIB anual desde el año 1980 hasta el año 1997 y la tasa de paro existente en esos mismos años. Según los datos del Banco Mundial, el PIB se situaba en un 2,321, un dato positivo para la época ya que supuso un crecimiento de 0,536 puntos con respecto a 1984. A pesar de la corrección al alza como consecuencia de la reactivación de la demanda en el segundo semestre, los primeros meses de 1985 se caracterizaron con un fuerte declive en la economía española, (El País, 1986) lo que incrementó la incertidumbre de la sociedad teniendo en cuenta que España partía de un proceso de recuperación desde 1981, siendo su PIB del -0,132, como podemos ver en el gráfico 1 (Banco Mundial, 2019).

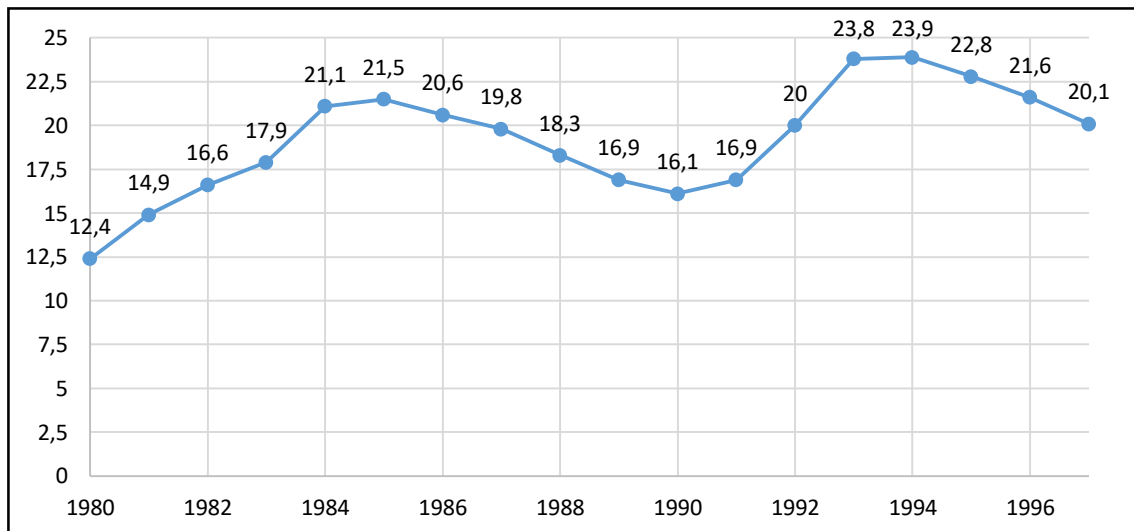
Además, como podemos observar en el gráfico 2, la tasa de paro continuaba aumentando, situándose en 1985 sus datos más elevados, aumentando el paro en el año 1985 en 127.312 personas (Instituto Nacional de Estadística, 2019). A pesar del optimismo del gobierno socialista liderado por Felipe González de una futura tendencia hacia una desaceleración de las tasas de desempleo, los sindicatos de los trabajadores, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, difundían continuos comunicados manifestando el grave problema del desempleo en España y la necesidad de establecer una nueva política económica.

Gráfico 4.1. Crecimiento del PIB (% anual) 1980-1997



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Banco Mundial (2019).

Gráfico 4.2 .Tasa de paro en España (% anual en % de población activa) 1980 – 1997



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (2019).

Los principales cambios que propone esta ley residen en aumentar el período mínimo de cotización de diez a quince años y situando los 65 años como edad base para la jubilación. Además, se modifica el cómputo de la base reguladora y los años que se tienen en cuenta para el cálculo de la cuantía se amplían de los 2 a los 8 años. Estas medidas tenían como objetivo terminar con las prácticas fraudulentas hacia la Seguridad Social que se venían produciendo debido a la obsolescencia del antiguo sistema. De esta manera, la finalidad

era aproximar el equilibrio entre las aportaciones de los trabajadores y la pensión percibida en el futuro además de moderar y controlar el gasto en las pensiones por parte del Gobierno (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 1985). La reacción inmediata de la población y C.C.O.O fue la convocatoria de una huelga general en contra del primer gobierno socialista y, por supuesto, en contra de las medidas que proponía la nueva ley. Sin embargo, la huelga fue un fracaso en lo que a la práctica se refiere ya que la nueva reforma entró en vigor en 1986 con nuevas medidas de regularización del derecho a pensiones de jubilación e invalidez, un aumento del período mínimo de cotización, cambio de las bases reguladoras, reordenación de las prestaciones económicas y la revalorización de las pensiones al estar actualizadas anualmente según el índice de Precios de Consumo, es decir, en función de la inflación prevista.

A partir de 1987 comienzan a darse las condiciones ideológicas e institucionales necesarias que impulsen los sistemas complementarios privados de pensiones, de manera que pueda existir una convivencia entre los sistemas de pensiones contributivo (financiado con recursos a partir de las cotizaciones de los trabajadores), asistencial o no contributivo (abonado con impuestos generales) y privado (ahorros individuales o mediante negociación colectiva voluntarios y complementarios a las pensiones percibidas por la Seguridad Social).

Este cambio comienza a llevarse a cabo con la Ley de 1987 sobre Planes y Fondos Privados que, posteriormente, se consolida en 1995 con la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados.

4.1.2. Fase II: 1994-2011, el Pacto de Toledo.

Según el Banco de España, entre 1980 y 1995 el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6% del PIB al 8,4% y la relación entre afiliados /pensionistas disminuyó desde 2,7 hasta 2,1 (Banco de España, 2010). Esta situación provocó en 1994 el consenso de todas las fuerzas políticas parlamentarias para analizar las circunstancias del panorama español del momento y crear una propuesta con el objetivo de elaborar un informe que recoja los problemas estructurales del Sistema de Pensiones y las futuras posibles reformas que puedan acontecerse. Estamos hablando del trascendental Pacto de Toledo que, tras analizar los antecedentes del sistema, propone 15 recomendaciones que fueron tomadas como un referente práctico a largo plazo (Banco de España, 2010).

Tabla 4.1. Recomendaciones del Pacto de Toledo (1995).

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.
2. Constitución de reservas.
3. Mejoras de las bases de cotización.
4. Financiación de los Regímenes Especiales.
5. Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular.
6. Simplificación e integración de los Regímenes Especiales.
7. Integración de la gestión.
8. Evolución de las cotizaciones.
9. Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema.
10. Edad de jubilación.
11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y revalorización automática de las mismas.
12. Reforzamiento del principio de solidaridad.
13. Mejora de la gestión.
14. Sistemas complementarios.
15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Banco de España (2010).

b) Ley 24/1997, de 15 de Julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social.

El Pacto de Toledo tuvo una acogida muy positiva por parte de toda la sociedad española y estuvo y está amparado por todas las fuerzas políticas con representación en el Parlamento. Fue sin duda un elemento determinante que contribuyó al desarrollo del artículo 41 de la Constitución Española donde se impulsan los principios de la solidaridad y se garantiza la sostenibilidad de una Seguridad Social pública y un refuerzo del sistema contributivo (España, 1978, p. 17). Las recomendaciones expuestas anteriormente sentaron las bases del Acuerdo de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social que, posteriormente fueron plasmadas en la Ley del 15 de julio de 1997 (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 1997).

Las principales medidas que incluye esta ley son:

- Separación financiera de la Seguridad Social en la que las prestaciones no contributivas y de extensión universal serán financiadas por las aportaciones del Estado. Sin embargo, las prestaciones contributivas tendrán como recurso financiero las cotizaciones de empresas y trabajadores.
- Creación de un fondo de reserva que garantice la solvencia del sistema y se sustente por los excedentes de cotizaciones sociales resultantes de años anteriores.
- Progresivo establecimiento de los topes máximos de cotización para todas las categorías profesionales.
- Proporcionalidad entre años trabajados y pensión percibida por el trabajador con el objetivo de conseguir una mayor equidad en las pensiones.
- Mejora de las cuantías en las pensiones de viudedad y orfandad, con una mayor protección a los interesados siempre que se cumplan los requisitos determinados en la ley, cumpliendo así los principios de solidaridad, contribución y equidad en los que se basa el artículo 41 de la Constitución Española.
- Revalorización automática de las pensiones según la evolución del IPC.
- Fijación legal del tope de cobertura de las pensiones contributivas.

Las reformas que afectan de forma directa al sistema de pensiones son las siguientes:

- Aumento en el número de años aplicados en el cálculo de la base reguladora de la pensión, pasando de 8 a 15 años, exigiendo únicamente dos años cotizados dentro de los últimos 15 años. De esta manera, los afiliados con largas carreras de cotización sean excluidos del sistema en el caso de carecer de cotización en los últimos años de su vida laboral.
- Énfasis en la consecución de proporcionalidad de los años de cotización acreditados por el trabajador en función de sus años trabajados, de manera que el interesado percibirá el 100 por 100 con 35 años de cotización, el 80 por 100 con 25 años cotizados y el 50 por 100 con el periodo mínimo exigido de 15 años cotizados para el acceso a esta pensión contributiva.
- Aumento de la seguridad jurídica para decretar pensiones de invalidez, de tal forma que siempre deben estar aprobadas por el Gobierno con un previo informe el Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

c) Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible.

El 9 de abril de 2001, se suscribe el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social por parte del Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras (C.C.O.O.) y las organizaciones empresariales: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (C.E.P.Y.M.E.).

La finalidad de este acuerdo fue la introducción de medidas que permitan desarrollar las recomendaciones del Pacto de Toledo (1995) en las que se propone el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, de esta forma y por primera vez en España, se produce una modificación de la regulación de la pensión de jubilación que permitirá la jubilación anticipada y el amparo y favorecimiento para aquellos trabajadores que deseen seguir en activo a la edad de años y posteriores (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2001).

Como consecuencia de la jubilación anticipada, la cuantía de la pensión sufrirá una reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2002), de los coeficientes que se exponen en la tabla 2.

Tabla 4.2. Reducción de coeficientes jubilación anticipada (2002).

Con 30 años de cotización acreditados	8%
Entre 31 y 34 años de cotización acreditados	7,5%
Entre 35 y 37 años de cotización acreditados	7%
Entre 38 y 39 años de cotización acreditados	6,5%
Con 40 años o más de cotización acreditados	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la legislación² (2002).

² España. (2005). Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible. *Boletín Oficial del Estado*, 10933-10936. <https://doi.org/10.1128/MCB.00493-06>

d) Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En el año 2003 se produce una renovación parlamentaria de las recomendaciones del Pacto de Toledo con el objetivo de perfeccionar y mejorar los resultados y objetivos de bienestar de la ciudadanía española. Esta reforma se produce principalmente por la evolución sociodemográfica del país donde la el envejecimiento de la población, la reciente incorporación de la mujer al mercado laboral y el fenómeno de la inmigración son elementos que caracterizan al panorama de la sociedad en España. Como podemos observar en la tabla 3, el número de mujeres trabajadoras y de la población extranjera recién llegada a España supone un aumento de 19.210.000 y 2.541.608 de personas respectivamente según el Instituto Nacional de Estadística (Instituto Nacional de Estadística, 2019d) (Reher et al., 2008).

Tabla 4.3. Actividad de las mujeres y evolución de la población extranjera en España (2002 – 2007).

Valor absoluto / Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Actividad de las mujeres	76.113.000	80.327.000	83.985.000	87.736.000	91.709.000	95.323.000
Tasa de variación anual	-	5,53%	4,55%	4,46%	4,52%	3,94%
Población extranjera en España	1.977.946	2.664.168	3.034.326	3.730.610	4.144.166	4.519.554
Tasa de variación anual	-	34,69%	13,89%	22,94%	11,08%	9,05%

Fuente: Elaboración propia a partir los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

Tomando como referencia estas significativas evoluciones y con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, el día 13 de julio de 2006 se suscribe el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social por parte del Gobierno, la Unión General de Trabajadores (U.G.T), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.C.O.O.), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E.) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (C.E.P.Y.M.E.).

Los principales objetivos que se trataban de lograr, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Spina Carrera, 2007) eran los siguientes:

- Jubilación: fomentar el alargamiento de la vida laboral de los trabajadores buscando una permanencia en la empresa a partir de una determinada edad, incrementando la correlación entre cotizaciones y prestaciones.
- Equilibrio Financiero del Sistema: consecución de mejoras en las prestaciones, mejoras en el sistema de ahorro para el sistema, creación y fomento de empleo y como consecuencia crecimiento económico con continuas mejoras en la gestión y control de los recursos y prestaciones.

Este acuerdo finalmente se expresa jurídicamente en la Ley 40/2007, del 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y, principalmente afecta a la incapacidad temporal, incapacidad permanente, la jubilación y supervivencia (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2007). Vamos a analizar aquellas modificaciones referidas a la jubilación:

- Jubilación Ordinaria

Con el objetivo de incrementar la proporcionalidad entre cotizaciones y prestaciones, se establece que únicamente computarán los días efectivos de cotización y no los referidos a pagas extraordinarias, para acreditar el período mínimo de 15 años de cotización exigido para obtener la pensión y por la disposición transitoria plasmada en la ley, se comenzará a aplicar progresivamente el período mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación.

- Jubilación Anticipada

Los requisitos para obtener la jubilación anticipada continúan siendo los mismos que en la anterior ley y acreditando siempre como mínimo treinta años de cotización y tomando como base ese requisito, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión será en función de los años de cotización acreditados.

- Jubilación Flexible

En esta nueva ley se establecen nuevos requisitos para acceder a la jubilación flexible:

- Tener mínimo 61 años.

- Acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- Reducción del trabajo comprendida entre un 25% y un 75%, o del 85% en el supuesto de que el trabajador esté contratado en jornada completa con un contrato de duración indefinida.
- Tener como mínimo 30 años acreditados de cotización.

Además se mejoran los incentivos para la prolongación de la actividad laboral a partir de los 65 años.

4.1.3. Fase III: 2011-2019, La revisión del Pacto de Toledo.

A pesar gozar de excelente salud, según el Gobierno de España donde, a partir de noviembre de 2011, gobernaba el Partido Popular, el Pacto de Toledo ha tenido que someterse a varias reformas con el objetivo de adaptarse al entorno que procedía, manteniendo las bases que asentaba el informe de 1995 y garantizando la mejora continua del sistema público de pensiones basado en el sistema de reparto y en un principio de solidaridad.

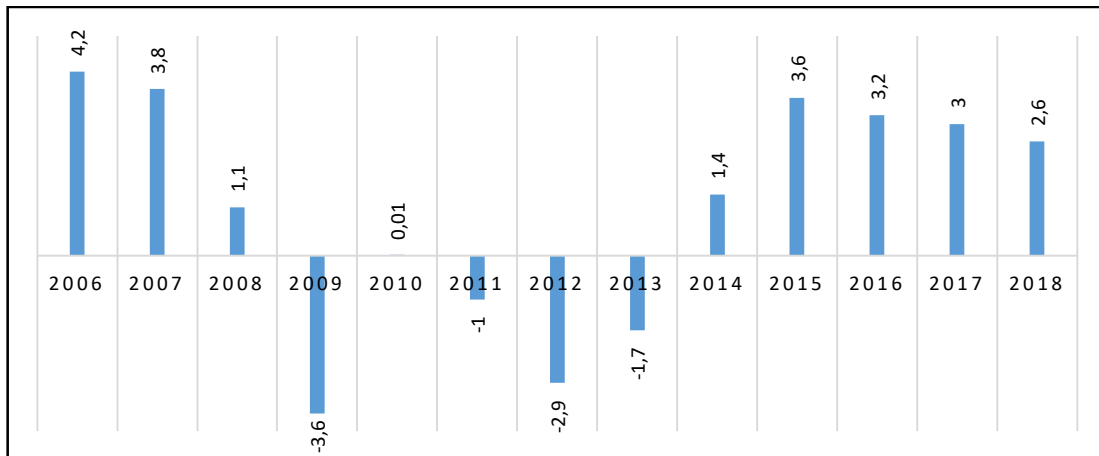
En el año 2007 se produjo una crisis económica y financiera a nivel mundial que evidentemente afectó profundamente a España partiendo de la explosión de la burbuja inmobiliaria como consecuencia del aumento desmesurado de los precios de las viviendas, la edificación masiva por parte de las constructoras españolas y la quiebra de numerosas entidades financieras provocando una caída de la demanda de viviendas situada próximamente al 40%.

El estancamiento provocado en la economía española impulsado por del sector inmobiliario afectó a todos los sectores de la economía, provocando grandes desequilibrios internos y externos para el país caracterizados por un aumento del endeudamiento privado, aumento de déficit y deuda pública, un valor que antes de la crisis se situaba en niveles muy bajos como consecuencia de las cuentas públicas saneadas. Fue en 2014, tras continuas subidas, cuando se produjo la cifra más elevada, la deuda pública española alcanzó el 100,4% del PIB, situando a España en uno de los países con más deuda respecto al PIB mundial según los organismos reguladores (Consejo Económico y Social de España, 2011) tal y como podemos observar en el gráfico 3.

La crisis provocó disminuciones en la producción y actividad empresarial, haciendo descender la tasa anual del PIB, situando al nivel de Precios Interior Bruto en su mínimo

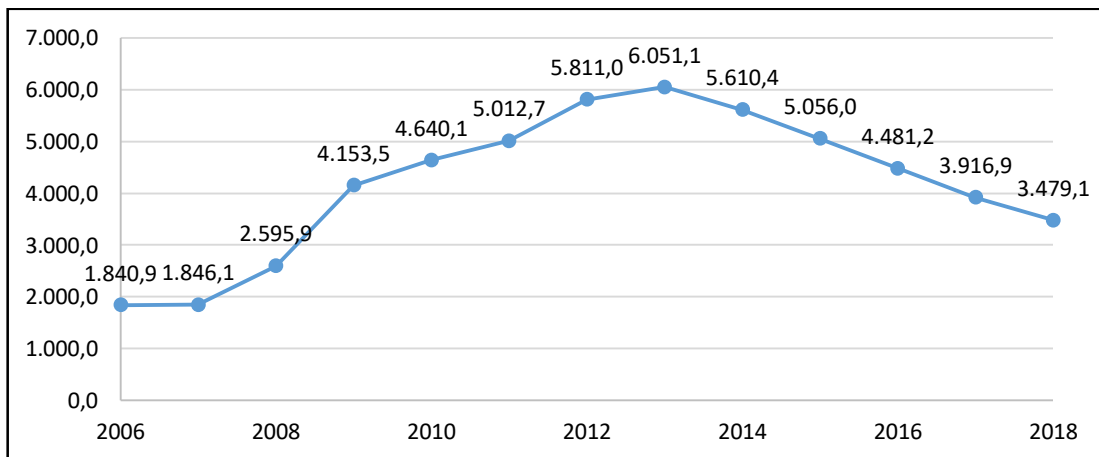
de -3,6% en el año 2009 y continuando en valores negativos hasta el año 2014 observado en el gráfico 3. La tasa de desempleo aumentó significativamente como podemos observar en el gráfico 4, llegando a existir 6.051.100 personas desempleadas en 2013 según el Instituto Nacional de Estadística, un récord sumamente negativo para la situación socio económica de España.

Gráfico 4.3. Tasa anual de crecimiento (en %) del PIB. 2006 - 2018



Fuente: Elaboración propia a partir los datos proporcionados por el Banco Mundial. (2019).

Gráfico 4.4. Número de parados (en miles) en España. 2006 – 2018



Fuente: Elaboración propia a partir los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019i).

La evolución sociodemográfica observada en el apartado anterior mediante la incorporación de la mujer al mercado laboral, la entrada de extranjeros en el territorio español y el envejecimiento del país son factores que unidos a las variables recientemente

estudiadas tras la crisis económica y financiera del año 2006 conforman los recursos suficientes para la necesidad de que el gobierno de la época introdujera nuevas reformas que asegurasen la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, puesto que a las altas tasas de desempleo y las consecuencias de la crisis se añaden el creciente número de pensionistas como causa del envejecimiento demográfico y la tasa de natalidad continúa siendo baja para mantener el sistema de pensiones.

Las modificaciones aprobadas por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011 en el Pacto de Toledo (Flores Carrillo, 2015) más relevantes que se han introducido como consecuencia de los factores sociodemográficos y económicos expuestos anteriormente son:

- Incentivos al empleo.
- Modernización e información al ciudadano.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Edad de jubilación.
- Prestaciones de viudedad y orfandad.
- Tratamiento fiscal de las pensiones.
- Solidaridad y garantía de suficiencia.
- Mujer y protección social.
- Discapacidad.
- Inmigración.
- Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social.

Las recomendaciones totales que recoge en la actualidad el pacto se encuentran en el **Anexo 1**.

Tras la reforma del Pacto de Toledo de enero de 2011, el Gobierno y los Interlocutores Sociales suscriben el 2 de febrero de 2011 el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones mediante el Diálogo Social y la negociación entre ambos organismos con el objetivo de mejorar la situación de la economía española del momento fomentando la generación de empleo y una sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones de España donde el derecho legal a jubilación se sitúa con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años cumpliendo los requisitos pertinentes (Comisiones Obreras, 2011a).

e) Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Esta ley tiene como principales objetivos la consecución de los compromisos adquiridos en el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones mencionado anteriormente y anticipar la incorporación de las recomendaciones recogidas en ese mismo año en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo para garantizar la estabilidad y protección ante los nuevos desafíos de la economía española del momento y las futuras prestaciones sociales (Comisiones Obreras, 2011b; Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2011). Comenzó a aplicarse el 1 de enero de 2013 con aplicación total en el año 2027 según las previsiones expuestas en la ley, y las principales modificaciones se refieren a (Información detallada en el **Anexo 2.**):

1. Jubilación ordinaria: Se fijan tres edades de jubilación ordinarias para cobrar el 100% de la base reguladora, en función de los años cotizados.
2. Jubilación anticipada: Incorporación del derecho de acceder a la jubilación anticipada de forma voluntaria a los 63 años siempre que acrediten 33 años cotizados.
3. Jubilación parcial: Para la jubilación parcial se continúan manteniendo las condiciones de tener 61 años, 30 años cotizados y 6 de antigüedad.
4. Cómputo de años para la base reguladora: Ver **Anexo 3.**
5. Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora: Ver **Anexo 3.**
6. Medidas sobre distintos colectivos: Periodos reconocidos por hijos a cargo, becarios, discapacidad, mejora protección trabajadores afectados por EREs, orfandad, viudedad, servicio militar, jubilación forzosa en convenios colectivos.

El cuadro de aplicación de la ley 27/2011 proporcionado por la institución de Comisiones Obreras (2011b) se encuentra en el **Anexo 3.**

7. Factor de sostenibilidad

Como consecuencia de las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, del envejecimiento demográfico y la baja tasa de natalidad en España, la ley 27/2011 incluye el llamado “Factor de Sostenibilidad” por el cual a partir del año 2027 los parámetros fundamentales del sistema de pensiones se revisarán cada cinco años por las diferencias entre la evolución de esperanza de vida a los 67 años de la población en ese año y la

esperanza de vida a los 67 años tomando como referencia el año 2027. Esta medida se incluye con el objetivo de garantizar la supervivencia del sistema de pensiones español adecuándolo a la evolución del envejecimiento demográfico.

La finalidad es mantener una proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas al momento de la jubilación, tratando de asegurar el cumplimiento del mandato del artículo 50 de la Constitución Española en referencia a la percepción de pensiones adecuadas y suficientes (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2011).

f) Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones del 2 de febrero de 2011, la posterior ley 27/2011, del 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo han sentado las bases fundamentales para el desarrollo de este Real Decreto que aborda cuestiones para la sostenibilidad de las pensiones en España introduciendo novedades como la compatibilidad del trabajo con la jubilación, la modificación de la jubilación anticipada y parcial y las políticas activas de empleo para las personas mayores de 55 años (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2013b; Molina Martín, 2018). Ver **Anexo 4**.

g) Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Como estudiamos anteriormente, el Factor de Sostenibilidad fue incluido en la ley 27/2011 como herramienta para la garantía de la sostenibilidad del sistema al tratar de compatibilizar la esperanza de vida con la pensión correspondiente del trabajador. Esta medida fue impulsada con el objetivo de aplicarla en el largo plazo ya que tenía prevista su aplicación en el año 2027.

Con el objetivo de ofrecer una mayor garantía de sostenibilidad a medio y largo plazo, en diciembre de 2013 se aprueba la ley 23/2013 que expone una mejor delimitación del alcance de este Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de

Pensiones de la Seguridad Social, convirtiéndose en una de las reformas más importantes dentro del sistema de pensiones en España (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2013a). Los aspectos que recoge esta ley son:

1. Factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación

Como hemos comentado, el Factor de sostenibilidad³ pretendía ser una herramienta que entrara en funcionamiento a partir de 2027. Sin embargo, como consecuencia de la crisis económica y financiera, su aplicación a las pensiones ha sido adelantada para el 1 de enero de 2019.

La ley define al Factor de Sostenibilidad como una herramienta que, con carácter automático, ofrece la posibilidad de vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, aplicándose una única vez para la determinación del importe inicial de las nuevas pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social. Este índice será revisado cada 15 años.

Para el cálculo del mismo se tendrán en cuenta:

- Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación elaboradas por la Seguridad Social.
- La edad de 67 años como edad de referencia.

2. Índice de revalorización

Según le ley 23/2013, las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se incrementarán al comienzo de cada año en

³ La formulación matemática del factor de sostenibilidad es:

$$[[FS]]_t = [[FS]]_{(t-1)} * e^{*67}$$

Siendo:

- FS = Factor de sostenibilidad.

- FS₂₀₁₈ = 1.

- t = Año de aplicación.

- e^{*67} = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años.

Para el quinquenio 2019-2023, e^{*67} tomará el valor:

$$[(e_{67}^{2012}) / (e_{67}^{2017})]^{(1/5)}$$

Siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017.

Y así sucesivamente.

Así mismo, lo que indica este índice es que al aumentar la esperanza de vida, la cuantía de la pensión inicial va a disminuir.

función del índice de revalorización⁴ previsto en los correspondientes Presupuestos del Estado.

Por lo tanto, la revalorización anual de las pensiones está ligada a la situación financiera del sistema de pensiones, lo que ha perjudicado gravemente a los pensionistas en situaciones de crisis debido a la pérdida de poder adquisitivo de los mismos al no adecuarse las pensiones percibidas al coste de la vida.

Finalmente, la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado en 2018 implicó un aplazamiento de la entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad de 2019 a 2023.

4.2 EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA EN LA ACTUALIDAD

Con el objetivo de realizar un análisis exhaustivo y situar a España en un contexto realista, en este apartado vamos a estudiar la situación actual de España en los ámbitos económico, político y social.

4.2.1 Ámbito económico

Según el informe anual de situación de la economía española proporcionado por el Ministerio de Hacienda en julio de 2018 (Ministerio de Hacienda, 2018), el escenario macroeconómico en 2018 se ha caracterizado por un entorno estable en lo que a estabilidad de precios se refiere ya que la tasa interanual del IPC se ha moderado gradualmente y la inflación se ha moderado con el transcurso del año. Los pronósticos prevén un mantenimiento del crecimiento del PIB en 2018 y 2019 del 2,7% y del 2,4% respectivamente, diferenciándose positivamente respecto a los países de la zona euro en los próximos años. La diferencia que existe entre los años 2018 y 2019 en los mismos

⁴ La revalorización de las mismas será determinada a partir de la siguiente expresión matemática:

$$[[IR]]_{t+1} = \bar{g}_{(I,t+1)} - \bar{g}_{(p,t+1)} - \bar{g}_{(s,t+1)} + \alpha \left[\frac{(I_{t+1})^* - G_{(t+1)}^*}{G_{(t+1)}^*} \right]$$

Los factores están calculados como medias móviles aritméticas centradas en t+1, de once valores donde:

- IR = Índice de revalorización de pensiones expresado en tanto por uno con cuatro decimales.

- t+1 = Año para el que se calcula la revalorización.

- $\bar{g}_{I,t+1}$ = Ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{p,t+1}$ = Número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{s,t+1}$ = Efecto sustitución expresado en tanto por uno, definido como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año.

I^*_{t+1} = Importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

G^*_{t+1} = Importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social.

α = Parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33. El valor del parámetro se revisará cada cinco años.

Además, el resultado obtenido está limitado ya que no podrá en ningún caso dar lugar a un incremento anual de la pensión inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual del IPC en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50%.

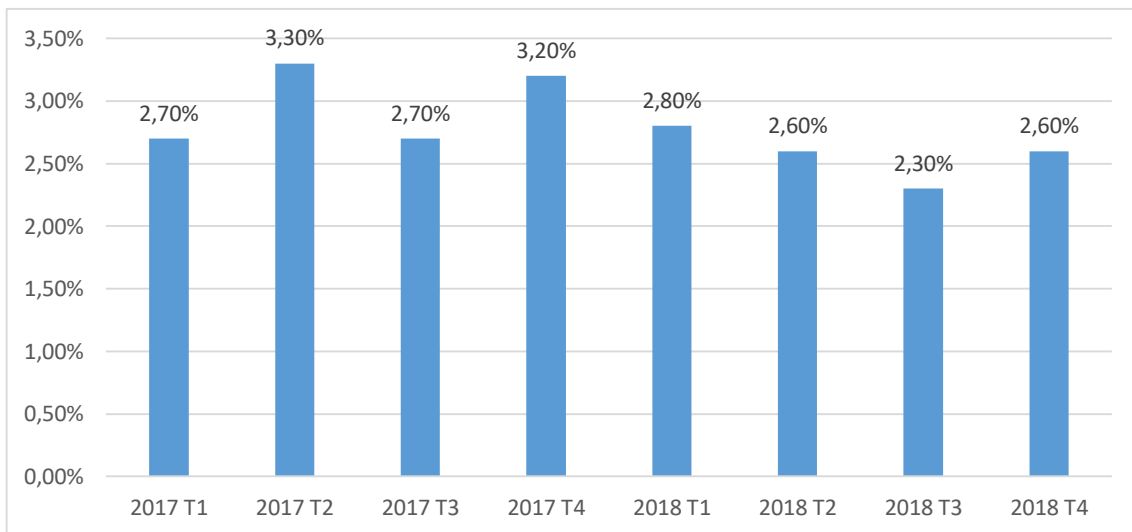
Las previsiones de ingresos y gastos necesarias hasta el período t+6 necesarias para la realización del cálculo serán proporcionadas por el Ministerio de Economía y Competitividad, las cuales serán posteriormente materia de opinión por parte de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

periodos se debe a la ralentización del Consumo Privado, un menor crecimiento en el sector de la construcción y una disminución del Sector Exterior (descenso en el volumen de exportaciones e importaciones).

Además, la desaceleración económica europea, el Brexit y la incertidumbre política son efectos que aun siendo externos, afectan directamente al consumo, y por tanto al PIB español.

La economía española ha enlazado cuatro años consecutivos de fuerte crecimiento desde 2013 hasta 2017, recuperando los niveles de renta real previos a la crisis. Esto ha supuesto un dinamismo continuo en la economía española, consiguiendo un avance interanual del 3% en el año 2018, tal y como podemos observar en el gráfico 5 mediante los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, superando la media de la zona euro (2,5%).

Gráfico 4.5. Tasa de variación interanual PIB a precios de mercado en España (2019).



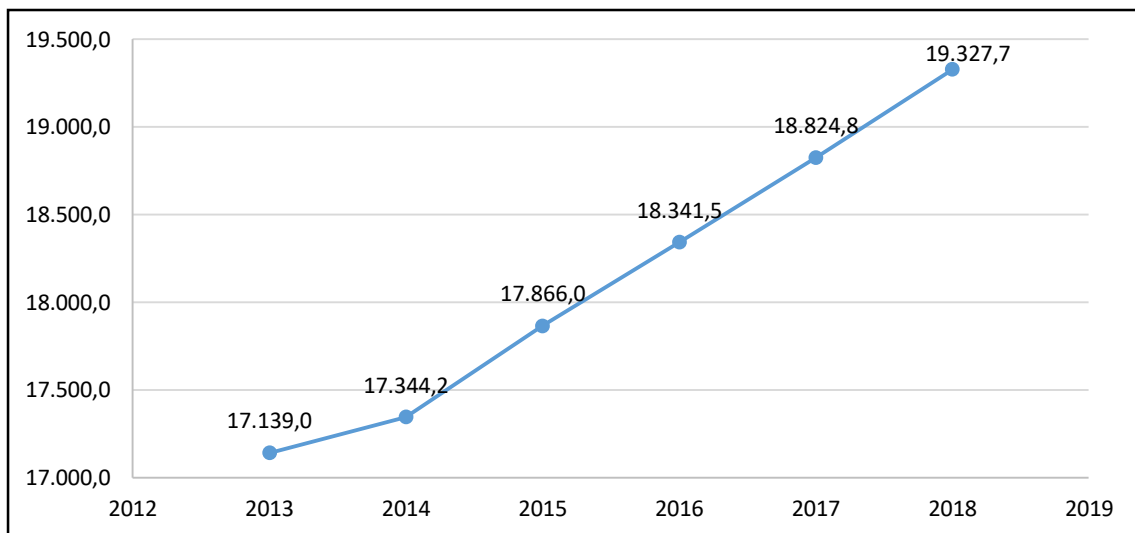
Fuente: Elaboración propia a partir los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019k).

En lo que a capacidad de financiación se refiere, según las cifras de la Balanza de Pagos, la economía española los resultados son muy positivos, encadenando seis años consecutivos de capacidad de financiación. Este firme crecimiento, favorecido por la reducción del precio del petróleo en los últimos años, permite corregir los desequilibrios exteriores, disminuyendo así el endeudamiento exterior de la economía española.

A pesar de no devolver al mercado laboral español las cifras de empleo previas a la crisis, podemos observar en el gráfico 6 que el mercado de trabajo en la actualidad se caracteriza

por una continuada recuperación desde 2013 con una creación de empleo de los últimos tres años a un ritmo similar al crecimiento del PIB, es decir, a un ritmo anual cercano al 3%. En el año 2018 se crearon 566.200 puestos de trabajo (incremento del 3% interanual), y un 19,564 millones de ocupados, según la Encuesta de Población Activa (EPA). El dato opuesto, el paro, también representa una evolución positiva ya que según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de desempleados disminuyó en 3,3 millones de personas, un dato que no se conseguía desde el año 2008 según la Cámara de Comercio de España (Cámara de Comercio de España, 2019). Sin embargo, el paro sigue siendo una gran debilidad para España ya que su tasa se encuentra muy alejada del promedio comunitario, siendo la segunda más elevada de la Unión Europea.

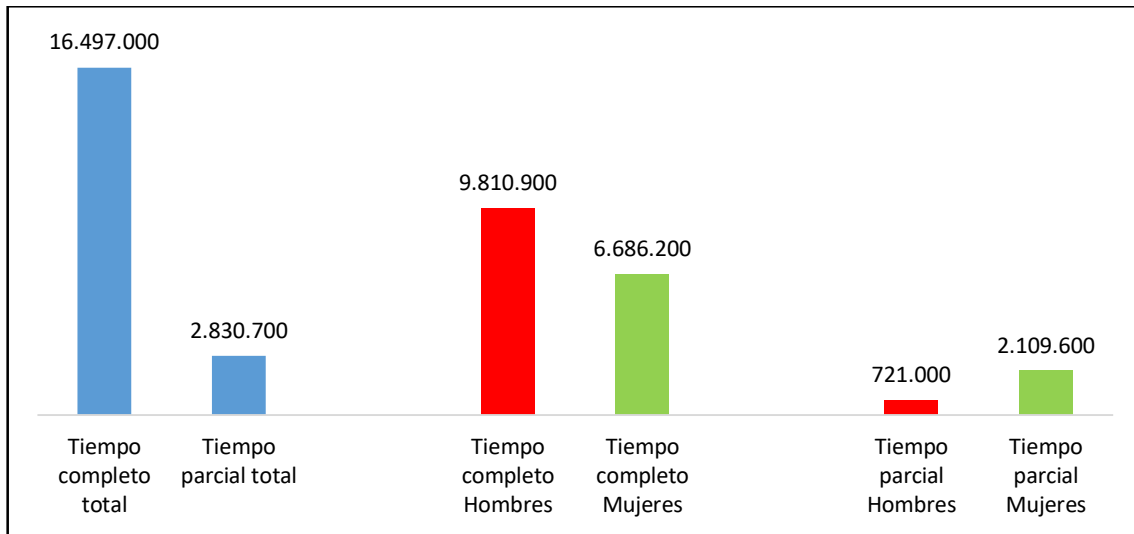
Gráfico 4.6. Tasa de ocupación (en miles de personas) 2013-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019e).

Sin embargo, la temporalidad y la precariedad laboral son dos graves problemas que afectan al mercado laboral negativamente. En el gráfico 7 podemos observar como en el último trimestre del año 2018, los trabajadores ocupados con jornada parcial llegaron a ser 2.9 millones de personas.

Gráfico 4.7. Ocupados por tipo de jornada y género en España (2018).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019h).

Las previsiones para el año 2019 de la Cámara de Comercio de España son optimistas ya que prevén dinamizar el mercado laboral mediante la creación de 325.000 puestos de trabajo, lo que supondría una tasa del 1,8% interanual y una consecuente reducción de la tasa de paro hasta llegar al 14,1%, siendo a finales del año 2018 una tasa de paro de 14,5%.

Estas previsiones se encuentran afectadas por una incertidumbre que influye negativamente tanto a empresas como a trabajadores. La incertidumbre política, la inestabilidad política y territorial de Cataluña, la aprobación no realizada aun de los Presupuestos Generales del Estado del año actual y las posibles reformas en materia social y económica puede provocar obstáculos para la consecución de un mercado laboral dinámico en España que trate de paliar problemas como la difícil situación de los jóvenes para encontrar un empleo estable, la inclusión de aquellos parados de larga duración y los mayores de 45 años.

El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, confirma un reciente cambio en las cuantías del salario mínimo interprofesional (SMI) para 2019 con un incremento del 22,3% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 según expone el Boletín Oficial del Estado (Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2018).

Este incremento impulsado por el gobierno socialista de Pedro Sánchez y la fuerza política de Unidas Podemos, entre otros, tiene como objetivo mejorar las condiciones

generales del trabajo y, por tanto, de la economía en general al prevenir la precariedad laboral e impulsar un crecimiento salarial. La reforma reside en una subida del salario mínimo interprofesional a 900 euros mensuales o 30 euros diarios, según que el salario esté fijado por meses o por días, calculándose proporcionalmente según el tipo de jornada que disponga el trabajador.

Esta nueva medida incorporada el 1 de enero de 2019, supone un factor clave en la creación de empleo y la mejora sostenida y sostenible de la situación económica española, traduciéndose en una reducción de pobreza, de precariedad laboral y desempleo.

El paro registrado en mayo de 2019 se reduce en 84.075 personas en mayo y se crean 211.752 empleos, la mayor bajada desde hace 10 años en el mes de mayo (Urrutia, 2019), Lo que puede indicar valoraciones positivas tras la subida del 22% en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) aprobada por el Gobierno.

Las últimas reformas en lo referido a los sistemas de pensiones acometidas en el último periodo de año se reducen a tres medidas. Tras la constante pérdida anual de poder adquisitivo de los pensionistas, el PSOE propuso, en agosto del 2018, la consolidación del aumento del 1,6% de las pensiones contributivas y el 3% para las mínimas, no contributivas y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

El 1 de enero de 2019, las pensiones volvieron a sufrir un cambio positivo ya que comenzaron a revalorizarse en base al aumento del IPC y, mejorando las pensiones de viudedad. En este mismo periodo, la jubilación anticipada de los policías locales ha sido aprobada siempre que cumplan los requisitos exigidos. Estas medidas han hecho que, paulatinamente, las tensiones sociales disminuyan. Sin embargo, ha provocado que el gasto en las pensiones ascienda en casi 10 millones de euros en el mes de marzo de 2019 según la Seguridad Social.

a) Fondo de Reserva de la Seguridad Social

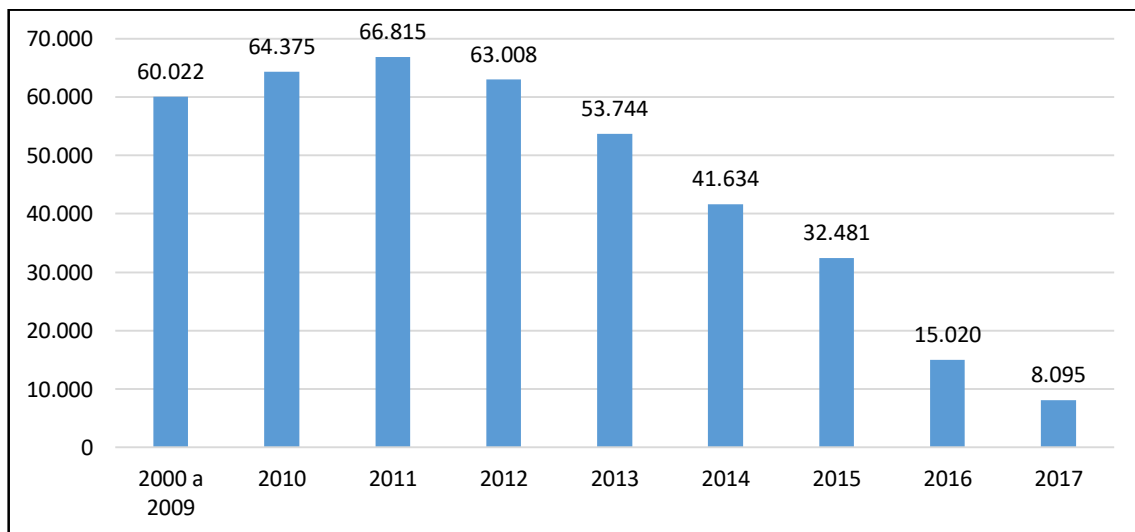
La constitución de un Fondo de Reserva es una de las recomendaciones que recoge el Pacto de Toledo en 1995 y que no se crea hasta el año 2000 con el Gobierno del Partido Popular liderado por José María Aznar para garantizar la protección y estabilidad económica como consecuencia del crecimiento económico y una demografía descendente, mediante el diálogo entre el Gobierno, las fuerzas políticas y sociales.

El Fondo de Reserva se consolidó mediante la Ley 24/1997 y posteriormente fue modificado con la Ley 28/2003. La legislación vigente que regula este mecanismo se enmarca dentro del artículo 127 del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2018b).

El objetivo de este Fondo de reserva era crear una hucha de fondos especiales para garantizar la estabilidad de las necesidades futuras referidas a las prestaciones contributivas mediante la diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019d). Sin embargo, el gráfico 8 expone la evolución del Fondo de Reservas de la Seguridad Social en España hasta la actualidad y su distribución en el año 2017, último dato disponible. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad, 2018).

Gráfico 4.8. Evolución general del Fondo de Reserva (2000-2017)

A precio total de adquisición



* Importe en millones de euros

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Informe de las Cortes Generales (2018).

El Fondo de Reservas de la Seguridad Social terminó en 2017 con un saldo de 8.095 millones de euros y, entre 2017 y 2017 el fondo perdió 74.437 millones de euros que fueron utilizados por el gobierno anterior para el abono de las pensiones. Además, en el

Informe de Fondo de Reserva del año 2017 se expone la cifra más baja de rendimientos netos desde el año 2002.

El 9 de octubre de 2018, Octavio Granado, secretario de Estado de la Seguridad Social, presentó ante la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, el Informe del Fondo de Reserva y expuso la situación actual del fondo que se encuentra con un valor de 8.061 millones de euros. La reducción desde 2017 se explica por las operaciones de inversión con rentabilidades negativas que han tenido que hacerse frente en este último periodo. Sin embargo, el secretario de Estado de la Seguridad Social lanza un mensaje de aliento a los ciudadanos asegurando que el sistema de pensiones español es una institución sólida (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2018a).

4.2.2 Ámbito político

La moción de censura presentada por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y liderado por Pedro Sánchez hacia el Partido Popular (PP) liderado por Mariano Rajoy aprobada en junio de 2018.

Tras esa aprobación, Pedro Sánchez como nuevo presidente de España basó la gestión de su política en cuatro claves:

1. Estabilidad institucional y regeneración democrática.
2. Estabilidad macroeconómica y presupuestaria.
3. Estabilidad social, laboral y medioambiental.
4. Estabilidad territorial.

Han sido numerosos los escándalos políticos acontecidos desde junio de 2018 hasta la actualidad como casos de corrupción política, discrepancia y malestar social y política por la unidad de España motivado por el proceso de independencia catalana, manifestaciones por las jubilaciones precarias, discrepancias por la resolución de los Presupuestos Generales del Estado aun sin aprobar.

La necesidad de reformas en el sistema de pensiones público se ha trasladado a la ciudadanía española mediante continuas manifestaciones a lo largo del año 2018 y continuando en el año 2019. Los pensionistas exigen una revalorización de las pensiones según el IPC y una garantía de mantenimiento del poder adquisitivo con revisiones automáticas, pidiendo la derogación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de

la Seguridad Social aprobada por el Gobierno de la época como consecuencia de la disconformidad por la pérdida de poder adquisitivo de quienes perciben las pensiones.

La inestabilidad política en España tenía el objetivo de aminorarse tras las elecciones generales del 28 de abril de 2019, donde el ganador finalmente fue el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) con 123 escaños y, en su programa electoral, propone en líneas generales una reforma constitucional que garantice el sistema de pensiones y su revaloración anual en base al aumento del IPC real o coste de vida mediante el Pacto de Toledo y el diálogo social, mejorando además las condiciones laborales con el objetivo de conseguir empleos dignos para obtener pensiones proporcionales.

Otra de sus medidas principales consiste en establecer un objetivo de 5 años para eliminar el déficit que sufre la seguridad social con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema en un largo plazo y redefinir las fuentes de financiación donde la aportación del Estado será fundamental para hacer frente al aumento del gasto en las pensiones.

Por último, el Partido Socialista propone reducir la brecha de género en las pensiones y continuar con la lucha contra el fraude y la economía sumergida. (Aduriz, 2018; Partido Socialista Obrero Español, 2019).

Para alcanzar la mayoría absoluta en el Congreso se necesitan 176 escaños, por lo que la incertidumbre política continúa existiendo al no saber con qué partido gobernará el PSOE.

4.2.3 Ámbito social

Para llevar a cabo este apartado vamos a analizar la tasa de envejecimiento y tasa de dependencia en España desde 1975. Posteriormente vamos a exponer las Proyecciones de Población del Instituto Nacional de Estadística desde 2016 hasta 2026 y estudiar las posibles consecuencias de la evolución demográfica.

a) Tasa de Envejecimiento

Según el Instituto Nacional de Estadística, la Tasa de Envejecimiento⁵ es definida como el porcentaje que representa la población mayor de 64 años sobre la población menor de 16 años a 1 de enero del año “t” (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

⁵ [(Tasa de Envejecimiento)] $^t = (P_{(65+)}^{(01-01-t)}) / (P_{(0-15)}^{(01-01-t)}) * 100$

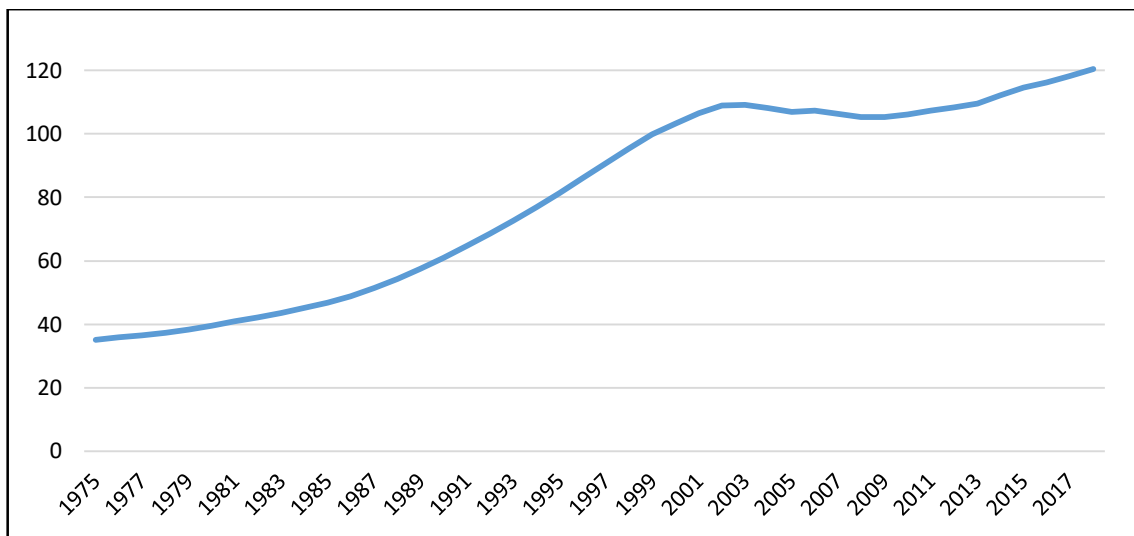
Siendo:

$P_{(65+)}^{(01-01-t)}$ = Población mayor de 64 años, perteneciente al ámbito de estudio a 1 de enero del año “t”.

La tasa de envejecimiento ha sido una debilidad en el mecanismo de reparto generalizada en todos los países desarrollados que se acentúa en el caso de España según las proyecciones demográficas, lo que provoca una desestabilización del equilibrio financiero del sistema de pensiones español a medio largo plazo.

Como podemos observar en el gráfico 9, desde 1975 hasta 2018 España ha sufrido un aumento considerable de la tasa de envejecimiento, en especial desde los años 90.

Gráfico 4.9. Índice de envejecimiento (en %) en España (1975 – 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019c).

Según el informe publicado por el INE en 2016 sobre las proyecciones de población 2016 – 2066 (Instituto Nacional de Estadística, 2016), a partir de 2017 España iniciaría un descenso ininterrumpido de población como consecuencia del aumento de defunciones y la disminución de la tasa de natalidad. De esta forma, España perdería 552.245 habitantes en los próximos 15 años y, dentro de 50 años, la disminución de habitantes llegaría a los 5,3 millones de personas, reduciendo la población hasta 41,1 millones de habitantes en 2066 que ni siquiera se podría compensar con el saldo migratorio positivo de los próximos años.

El porcentaje de población de 65 años y más, que en 2016 se situaba en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066. Además de incrementarse la tasa de envejecimiento en las próximas décadas, la tasa de natalidad que en 2016 era de 8,8

$P_{(0-15)}^{(01-01-t)}$ =Población menor de 16 años perteneciente al ámbito de estudio a 1 de enero del año “t”.

nacimientos por cada mil habitantes tendería a reducirse hasta 5,6 nacimientos por cada mil habitantes en el año 2060.

La esperanza de vida tiende a seguir aumentando en las próximas décadas. Como podemos observar en la tabla 4, la esperanza de vida de los hombres en 2065 es 8 años mayor que en 2015 y la esperanza de vida de las mujeres en 2065 es 6 años mayor que en 2015.

Tabla 4.4. Proyección de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en España (2016 – 2066)

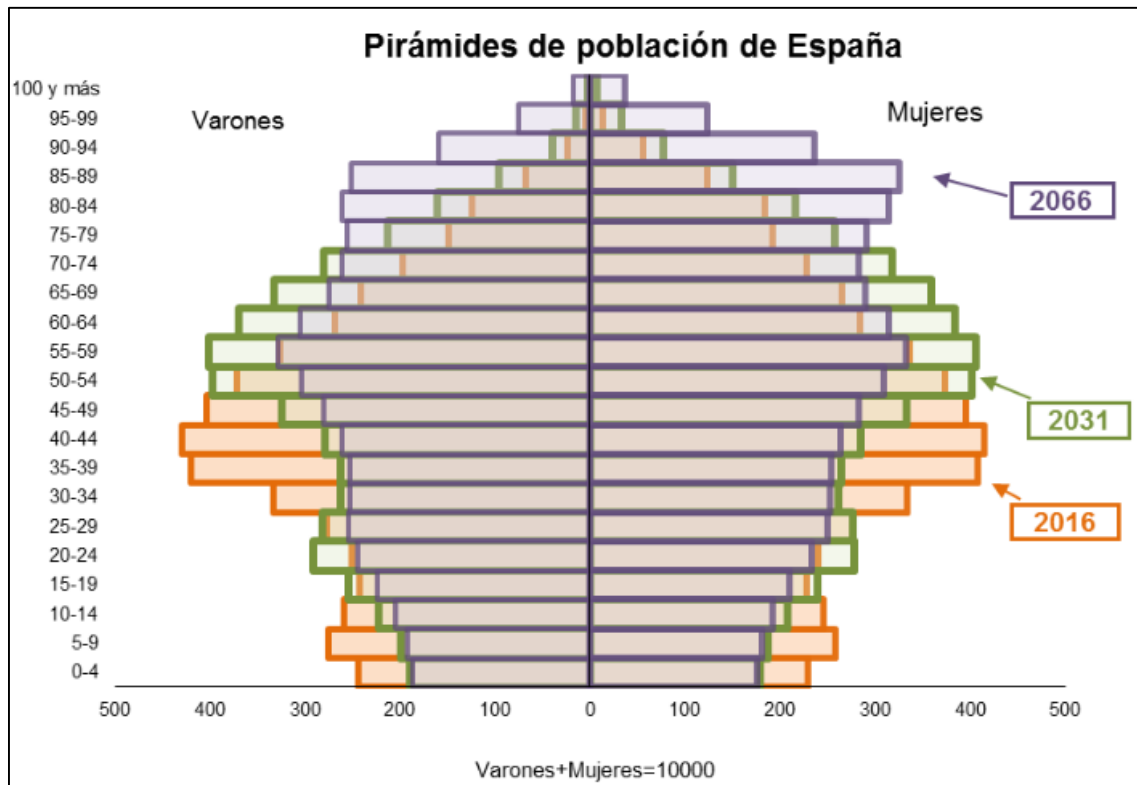
AÑOS	ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO		ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2015	79,94	85,41	18,81	22,67
2016	80,26	85,71	19,08	22,97
2021	81,31	86,41	19,72	23,55
2026	82,30	87,08	20,37	24,13
2031	83,23	87,74	21,01	24,70
2036	84,12	88,37	21,64	25,26
2041	84,97	88,98	22,27	25,80
2046	85,79	89,57	22,89	26,34
2051	86,57	90,14	23,50	26,85
2056	87,32	90,69	24,09	27,37
2061	88,04	91,22	24,68	27,86
2065	88,60	91,64	25,13	28,25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2016).

Cabe destacar el cambio demográfico reflejado en la pirámide poblacional desde 2016 hasta 2066 como consecuencia de la baja natalidad y aumento de la esperanza de vida de los próximos años.

En el gráfico 10 se puede observar como la mayoría de la población en 2066 serán los varones y mujeres comprendidos entre los 80 y 89 años, lo que dificulta la sostenibilidad futura del sistema de pensiones en España si no se realiza ninguna modificación que solvente esta gran debilidad demográfica.

Gráfico 4.10. Pirámide poblacional de España (2016 – 2066)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2016).

Según las proyecciones del INE, dentro de 15 años en España residirían 11,7 millones de personas mayores de 64 años, tres millones más que en la actualidad (un 34,8%). Y esta cifra se incrementaría hasta 14,2 millones de personas (un 63,1% más) en 50 años. (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

b) Tasa de Dependencia

Según el Instituto Nacional de Estadística, la Tasa de Dependencia⁶ es definida como el cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero del año t menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años, expresado en tanto por cien.

⁶ [Tasa de Dependencia] $_t = \frac{P_{(0-15)}^{(01-01-t)} + P_{(65+)}^{(01-01-t)}}{P_{(16-64)}^{(01-01-t)}} * 100$

Siendo:

$P_{(65+)}^{(01-01-t)}$ = Población mayor de 64 años, perteneciente al ámbito de estudio a 1 de enero del año “ t ”.

$P_{(16-64)}^{(01-01-t)}$ = Población mayor de 15 y menor de 65 años, perteneciente al ámbito de estudio a 1 de enero del año “ t ”.

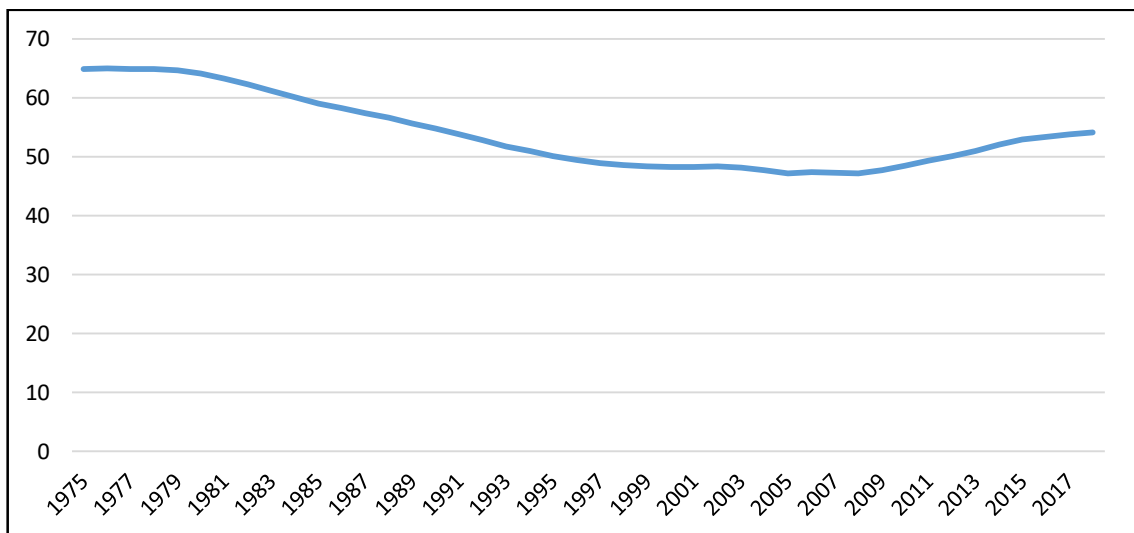
$P_{(0-15)}^{(01-01-t)}$ = Población menor de 16 años perteneciente al ámbito de estudio a 1 de enero del año “ t ”.

Se trata de un indicador con un claro significado económico, pues representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva sobre la potencialmente activa (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

Un aumento de la Tasa de Envejecimiento junto con un aumento de la esperanza de vida y una baja Tasa de Natalidad provoca un aumento de la Tasa de Dependencia, siendo otra gran debilidad para garantizar la estabilidad del sistema de pensiones en España.

En el gráfico 11 se expone la evolución de la Tasa de Dependencia en España desde 1975 hasta 2018, observando un descenso desde 1975 hasta 2005 y un progresivo aumento desde 2005 hasta 2018, donde la tasa de dependencia se sitúa en un 54,19%, la mayor cifra desde 1990 (54,82%).

Gráfico 4.11. Tasa de Dependencia (en %) en España (1975 – 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019j).

Según las proyecciones del INE, si se mantienen las tendencias actuales, la Tasa de Dependencia aumentaría desde el 54,19% en 2018 hasta el 62,2% en 2031 y llegando a situarse en un 87,7% en 2066. Además, en 50 años, la población de 100 años o más pasaría de 16.460 personas que son en la actualidad a más de 222.104 personas. (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

En la tabla 5 se exponen las tasas de dependencia proyectadas por el Instituto Nacional de Estadística hasta 2066.

Tabla 4.5. Tasas de dependencia Proyectadas en España (2016 – 2066).

AÑOS	MAYORES DE 64 AÑOS (%)	MENORES DE 16 AÑOS (%)	TOTAL (%)
2012	26,1	24,1	50,1
2013	26,7	24,3	51,0
2014	27,6	24,5	52,1
2015	28,3	24,7	53,0
2016	28,8	24,7	53,5
2021	31,6	23,9	55,5
2026	35,8	21,9	57,7
2031	51,4	20,8	62,2
2041	56,7	22,2	78,9
2051	68,2	24,7	92,9
2061	66,5	23,4	89,9
2066	64,9	22,8	87,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2016).

En mayo de 2018, el Instituto de Estudios Fiscales, que depende del Ministerio de Hacienda publicaba en uno de sus “Papeles de Trabajo” un informe titulado: *“Atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos económicos y sociales”* (Martínez, Roldán, y Sastre, 2018).

En este documento se pueden extraer varias conclusiones que señalaremos a continuación:

- La proporción de personas que necesitan servicios de cuidado aumenta a medida que van pasando los años.
- La atención a los cuidados de dependencia ha recaído tradicionalmente en las familias, ante la escasez de servicios públicos de cuidados de larga duración. La variable del género afecta en este tema en concreto ya que según un estudio realizado en 2014 por María-Ángeles Durán. Premio Nacional de Investigación en Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales relacionado con el género y la

dependencia, las mujeres se encargan a los servicios de cuidados de discapacitados mayoritariamente en cualquier rango de edad como consecuencia de los componentes tradicionales, históricos o culturales, chocando con varios artículos de la Constitución Española donde no se menciona la obligatoriedad de las mujeres a la realización de este servicio.

Según este estudio con fecha de 2014, el tiempo medio de cuidado que reciben los discapacitados diariamente se sitúa entre 5'73 horas y centésimas diarias y 9'61 horas y centésimas. Este tiempo, generalmente no remunerado aportado por mujeres de la propia familia, multiplicado por la cifra de discapacitados que reciben estos cuidados y valorado en 10€/hora, supondría un aumento medio de 58.400 millones de euros para el PIB.

Esta cifra aumentará progresivamente si las tendencias actuales se mantienen, lo que hará peligrar la sostenibilidad del sistema socio-sanitario y de pensiones, ya que las mujeres percibirán menos pensión o pensión nula al no reconocerse el tiempo de dedicación requerida por las personas dependientes y no dedicado a la permanencia en el empleo remunerado y en la vida social (Nacional et al., 2014).

- No existe un mecanismo eficaz que establezca una política capaz de resolver las dificultades de los dependientes así como su baja cobertura en el sistema.
- La insuficiencia de servicios públicos tiene impacto negativo sobre la igualdad de género, desfavoreciendo concretamente a las mujeres.
- Como solución a los problemas mencionados anteriormente, se propone una simulación de cobertura del sistema en España próximo al modelo existente en Suecia, al ser uno de los países más desarrollados de Europa, que propone(Envejecimiento en red, 2018):
 - Aumento de la población dependiente que requerirán una protección y derecho a servicios de cuidado.
 - Consecuente incremento de la cobertura protectora, sobre todo entre las personas de mayor edad.
 - Aumentar las plazas en residencia y proponer nuevos sistemas de alojamiento a personas que lo requieran. Además, se deberá fortalecer el servicio de ayuda a domicilio.
 - El coste total del sistema pasaría de 4.700 millones de euros a cerca de 12.000 millones, eliminando de este cómputo la parte que pagan los

propios usuarios o que proviene de otras políticas que cubren insuficiencia de renta.

4.3 CARACTERÍSTICAS

La Seguridad Social en España cumple su acción protectora a través de una asistencia sanitario-farmacéutica, la protección familiar, los servicios sociales y, en algunos casos, el subsidio por desempleo. Esta protección se alcanza con independencia de haber contribuido o no al sistema de la Seguridad Social.

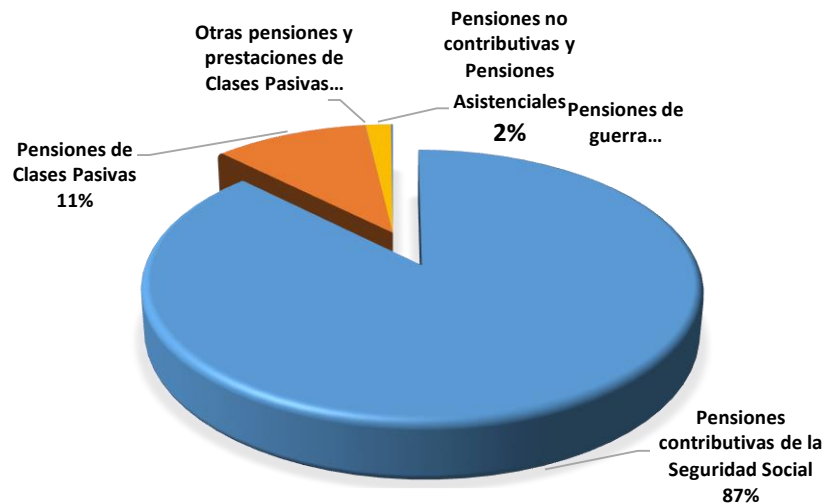
Posteriormente, esta acción protectora se complementa con un sistema de prestaciones económicas estructuradas principalmente en dos modalidades: un modelo público, donde se encuentra el sistema de pensiones (previsión social pública) y un modelo privado que funciona como un sistema complementario (Fernández García, 2015).

4.3.1 Modelo de previsión social público

La primera modalidad se divide en dos pilares: pensiones no contributivas o asistenciales, enfocadas a proporcionar rentas de compensación de necesidades básicas a aquellos ciudadanos que, en situación de necesidad protegible, no dispongan de los recursos suficientes para mantener un nivel de subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o no hayan alcanzado los requisitos necesarios para conseguir las prestaciones del nivel contributivo; y pensiones contributivas, en las que se ofrecen rentas de sustitución de los salarios percibidos mientras el trabajador se encontraba en activo, siempre manteniendo una proporcionalidad entre salario-cotización y prestación.

Según el informe de los Presupuestos Generales del Estado presentados en 2018, la distribución de los mismos puede observarse en el gráfico 12, destacando que el presupuesto destinado a pensiones no contributivas supone un 2%, mientras que el presupuesto destinado a pensiones contributivas supone un 87% del total (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, 2018).

Gráfico 4.12. Distribución de los Presupuestos Generales destinados a pensiones públicas (2018).



Fuente: elaboración propia a partir de los Presupuestos Generales del Estado (2018).

❖ Pensiones no contributivas

Las prestaciones no contributivas son prestaciones económicas reconocidas a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aunque no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para ser beneficiarios de las prestaciones del nivel contributivo. Existen dos tipos de pensiones no contributivas: por jubilación e invalidez.

La gestión de estas pensiones no contributivas se atribuye a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2019c, 2019b, 2019a; Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. IMSERSO, 2019).

Los beneficiarios de estas pensiones no contributivas serán aquellos ciudadanos españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España que carezcan de ingresos suficientes, esto es cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual, sean inferiores a 5.488 euros anuales.

Cumplida esta condición común a todos, según el tipo de pensión a percibir, los requisitos exigidos son los siguientes:

Tendrán derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva las personas de 65 años o más que hayan residido en territorio español durante 10 años entre los 16 años de edad y la de devengo de la pensión. De estos 10 años, 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

En la modalidad de invalidez, tendrán derecho a la pensión de invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva aquellas personas de entre 18 y 65 años que hayan residido como mínimo 5 años en España de los cuales, 2 deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión. Para acreditar invalidez, el grado de discapacidad deberá de ser igual o superior al 65 %.

Las personas con derecho a percibir la pensión no contributiva de Invalidez no están impedidas de realizar actividades laborales, sean o no lucrativas, siempre y cuando sean compatibles con la discapacidad del pensionista y que no supongan un cambio en su capacidad real para el trabajo. Los importes máximos y mínimos se pueden observar con más detalle en el **Anexo 5**.

La normativa del IMSERSO expone que la pensión no contributiva de jubilación es incompatible con la pensión no contributiva de invalidez, con las pensiones asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por ayuda de tercera persona contempladas en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como con la asignación económica por hijo a cargo mayor de edad y con una discapacidad acreditada igual o superior al 65 por 100.

La financiación de las pensiones en modalidad no contributivas o asistenciales está a cargo del Estado y se fija en los Presupuestos Generales del Estado anualmente mediante la distribución del presupuesto a la Seguridad Social en las Leyes de Presupuestos, abonándose a través de la Tesorería General de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), a excepción de las Navarra y el País Vasco (Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. IMSERSO, 2019).

❖ Pensiones contributivas

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas de, generalmente, duración indefinida, ofrecidas a ciudadanos que garantizan una previa relación jurídica con la Seguridad Social mediante la acreditación de un período mínimo de cotización en

determinados y con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la organización. Es decir, a diferencia de las pensiones no contributivas, las pensiones contributivas se otorgan en función de la edad del contribuyente y los años trabajados y cotizados en la Seguridad Social (Instituto Aragonés de Estadística, 2015).

La legislación vigente considera un Régimen General y Regímenes Especiales de la Seguridad Social, con algunas limitaciones dentro de los Regímenes Especiales que se expondrán a continuación.

Los requisitos para determinar en qué régimen debe estar incluido el ciudadano son el porcentaje de cotización, base de cotización, intensidad de acción protectora, riesgos y situaciones especiales.

Los beneficiarios de estas pensiones en modalidad contributiva serán aquellos ciudadanos españoles que residan en España y los extranjeros con residencia legal en España que ejerzan su actividad profesional en territorio nacional, independientemente del sexo, profesión o estado civil del ciudadano.

Analizaremos a continuación los dos tipos de regímenes en la modalidad contributiva que recoge la ley vigente:

- Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)

En este régimen se incluyen a los trabajadores españoles por cuenta ajena que presten sus servicios, cualquiera sea su rama de actividad económica, de manera voluntaria y remunerada sin importar si el trabajo se realiza de manera fija, eventual, temporal, presencial o a distancia.

Dentro del Régimen General existen Sistemas Especiales que se rigen por unas normas comunes pero tienen diferentes criterios de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. Actualmente se recogen los siguientes colectivos:

- Trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública.
- Trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiestas y discotecas.
- Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores.
- Servicios extraordinarios de hostelería.
- Industria de la resina.

- Frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales.
- Agrario.
- Empleados del Hogar.

Las tablas recogidas en el **Anexo 6** corresponden con las bases definidas en el Régimen General de la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019c) en materia de bases y tipos de cotización, así como las particularidades que disponen los Sistemas Especiales que se integran dentro del Régimen General.

- Regímenes Especiales de la Seguridad Social

A continuación se exponen los Regímenes Especiales (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019h) que se diferencian del Régimen General por causas de salario, edad o condiciones del trabajo. La información detallada se encuentra en el **Anexo 7**.

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- Régimen Especial de la Minería del Carbón
- Régimen Especial de Trabajadores de la Mar

Tipos de pensiones

- a) Jubilación: La cobertura que ofrece la Seguridad Social en las prestaciones contributivas por jubilación es la pérdida vitalicia de ingresos al dejar de trabajar, total o parcialmente, como consecuencia de la edad. Existen cuatro modalidades de jubilación: jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial o la pensión de vejez del SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez).

Los distintos tipos de jubilación que recoge la Seguridad Social según la Ley 27/2011 y actualizada a 18/12/2018 se muestran en la tabla 7 (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal, 2019).

Tabla 4.6. Tipos de Jubilación en España con la Ley 27/2011

LOS DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN CON LA LEY 27/2011						(ACTUALIZADA A 18/12/2018)	
Tipo	Edad	Carencia genérica	Situación laboral	Otros requisitos	Observaciones		
O R D I N A R I A	De 65 a 67 Según tiempo cotizado	15 años	Alta o asimilada No alta	----	---		
A N T I C I P A D A	M U T U A L I S T A	A partir de 60 años reales	Mínimo 15 años Con 30 años y cese involuntario: coeficiente reduc. más favorable.	Alta o asimilada	Acreditar condición mutualista	Se aplican coeficientes reductores a la pensión por cada año que falte para los 65. El porcentaje de reducción depende de si el cese es voluntario o involuntario y, en este último caso, varía según años cotizados.	
	V O L U N T A R I A	Edad real 2 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	Pensión superior a la pensión mínima por situación familiar a los 65 años	• Coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de anticipación a la edad ordinaria de jubilación. El porcentaje de reducción depende de los años cotizados.	
	I N V O L U N T A R I A	Edad real 4 años como máximo inferior a la ordinaria	33 años	Alta o Asimilada	• Cese por reestructuración empresarial que impide la continuidad de la relación laboral ó a consecuencia de ser víctima de violencia de género. • 6 meses anteriores inscrito como demandante empleo.	• El importe pensión resultante no puede superar el tope máximo de pensión reducido en un 0,50% por trimestre o fracción de anticipación.	
	POR DETERMINADAS INCAPACIDADES SUPERIORES AL 45%	A partir de 56 años reales	15 años trabajados con la discapacidad	Alta o asimilada	Grado discapacidad ≥ al 45% debido a alguna de las enfermedades reglamentariamente determinadas	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada	
	POR APLICACION COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD	• Minería del carbón • Estabato minero • Ferroviarios • Trabajos aéreos • Trabajadores del mar • Bomberos • Policías locales • Cuerpo de la Ertzaintza • Discapacidad ≥ el 65%	A partir de 52 años reales (Bomberos, Policías locales y Ertzaintza: la edad de jubilación no puede ser inferior a 60 ó 59 años, con 35/37 o más años cotizados)	15 años Policías locales: 15 años como policía local.	Alta o asimilada	Acreditar trabajos en alguna de las actividades que tienen asignados coeficientes reductores de la edad de jubilación	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo del tipo de jubilación a la que finalmente acceda (según edad real y ficticia)
	EN RAZÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA	Artistas	A partir de 60 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad artística	----	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de los años ejercicio determinadas actividades
	Profesionales taurinos	A partir de 60 ó 55 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad taurina	Haber actuado en un nº de festejos en determinadas categorías taurinas	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de la actividad	
P A R C I A L		• Con cond. mut: 60 años reales • Sin cond. mutualista: Período transitorio aplicación paulatina hasta 2027.	33 años. • 25 años si efecto de discapacidad ≥ el 33%.	Alta	• Jornada completa y reducirle 25-50%. Posibilidad de reducción hasta 75% si el contrato del relevista es indefinido y a jornada completa. • 6 años antigüedad en la empresa. • Contratación trabajador relevista.	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada	
		A partir edad ordinaria de jubilación	15 años	Alta	• Jornada completa, o a tiempo parcial, y reducción 25-50% de la jornada completa.		
V E J E Z S O V I	65 años 60 incapacitado	1.800 días SOVI Retiro Obrero	Indiferente	No tener derecho a otra pensión	Es de cuantía fija		

Fuente: Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, (2019a)

b) Incapacidad permanente: Según la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019f), la incapacidad permanente es una prestación que se otorga al trabajador cuando por enfermedad o un accidente se ve reducida o anulada su capacidad laboral, cubriendo así la pérdida de ingresos correspondiente. Las pensiones de incapacidad permanente pasan a denominarse pensiones de jubilación, cuando sus beneficiarios cumplen 65 años. Grados:

- Parcial para la profesión habitual: Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.
- Total para la profesión habitual: Inhabilita al trabajador para su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.
- Absoluta para todo trabajo: Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez: Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

- c) Muerte y supervivencia: Estas prestaciones tienen como objetivo la compensación de situación de necesidad económica que provoca, para determinadas personas, el fallecimiento de otras. El Sistema de la Seguridad Social (Fernández García, 2015; Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019g) recoge tres tipos de pensión en el Régimen General:
- Pensión de viudedad: Se trata de aquella prestación que se presta al cónyuge superviviente de un matrimonio, al separado judicialmente o divorciado que no haya contraído matrimonio de nuevo o al superviviente cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo. Junto a ella, pervive la pensión de viudedad del SOVI.
 - Pensión de orfandad: Los beneficiarios en este caso son los hijos del causante o de su cónyuge, siempre que hayan transcurrido dos años desde el matrimonio y no queden desamparados según lo que indica la legislación civil, que tengan como mínimo 21 años y, en el caso de tener menos, acreditar una discapacidad de al menos el 33%. La prestación se otorgará hasta los 25 años siempre que el beneficiario no supere, con sus ingresos procedentes de su empleo, el cómputo anual del Salario Mínimo Interprofesional vigente.
 - Pensión en favor de familiares: Es aquella prestación que se otorgará a los familiares que convivan con el autor y a su cargo hasta el segundo grado de parentesco, siempre que se haya producido durante como mínimo dos años de antelación al fallecimiento, que dependan económicamente del fallecido y no disfruten de otra pensión pública.

5. BRECHA DE GÉNERO

La incorporación de la mujer en el mercado laboral hace dos décadas ha supuesto uno de los mayores cambios que ha experimentado el mercado de trabajo en España, lo que ha permitido aminorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en este ámbito. Sin embargo, la variable del género es especialmente interesante de estudiar ya que, la evolución que ha supuesto este hecho, ha permitido cambiar patrones de comportamiento de ambos sexos, intensificando la libertad de la mujer a lo largo de su vida hasta el momento en el que perciben su pensión de jubilación.

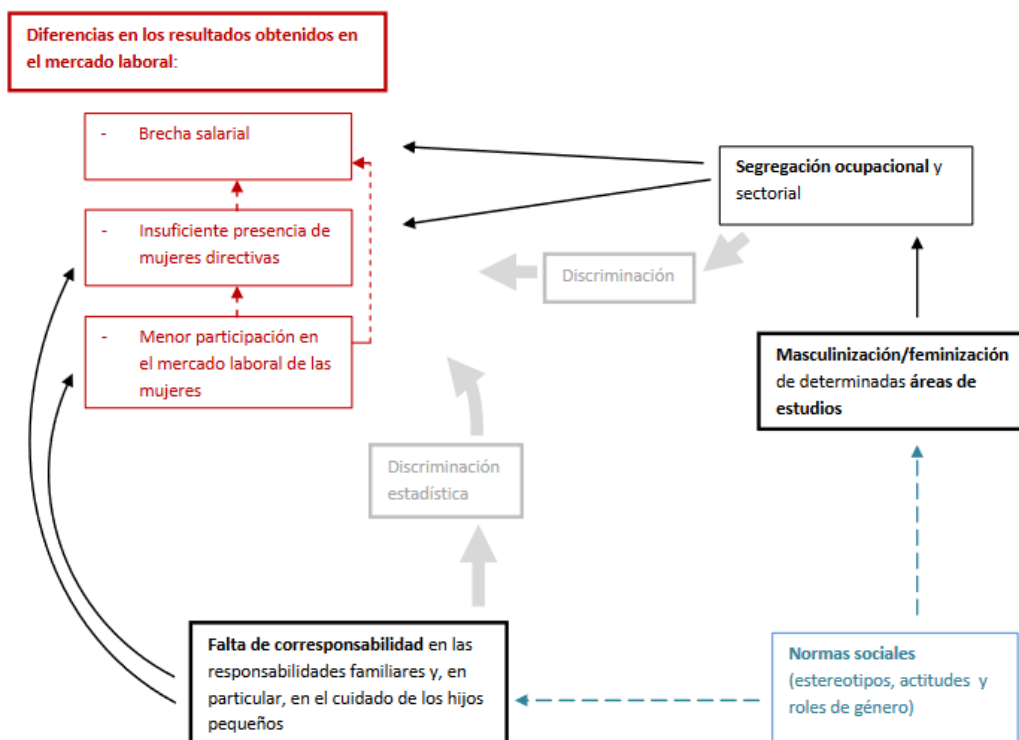
Por ello, en este apartado vamos a estudiar la posible brecha de género en las pensiones, sus causas y posibles consecuencias en la sociedad en general, en el mercado laboral y en

a la hora de percibir la jubilación. Para ello tomamos como base varios documentos de trabajo y análisis realizados por distintas organizaciones españolas y europeas con la finalidad de obtener conclusiones objetivas que nos permitan tener una opinión más clara sobre el tema a tratar.

En primer lugar hacemos referencia al “**Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo**” presentado por la Dirección General de Estrategia y Fomento de Empleo y avalado por el Fondo Social Europeo (Escot Mangas y Fernández Cornejo, 2013), y partimos de los resultados desiguales en el mercado laboral que, como podemos ver en el lado izquierdo de la Figura 2, se pueden resumir en tres:

1. Desigualdad de salarios a favor del varón ya que de media, los trabajadores varones perciben unos salarios mayores que las mujeres.
2. Menor presencia de mujeres en altos puestos jerárquicos.
3. Menor participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que supone una menor tasa de ocupación o una jornada laboral más corta.

Figura 5.1. Causas últimas de las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados alcanzados en el mercado laboral. (2013).



Fuente: Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo (Escot Mangas y Fernández Cornejo, 2013).

Por el lado de la oferta, es decir, por parte de los hombres y mujeres que rigen sus conductas y características, existen principalmente dos causas que preceden las diferencias en los resultados obtenidos en el mercado laboral.

En primera instancia, la **falta de corresponsabilidad** entre hombres y mujeres en las tareas domésticas, concretamente en los cuidados infantiles. Este hecho hace que las mujeres, por costumbre histórica, se planteen su conciliación entre el trabajo y la familia y, finalmente sean ellas quienes se ocupen de dichas tareas, lo que hace que sus carreras profesionales se ralenticen o se paralicen, provocando una limitación profesional que paraliza sus ingresos profesionales ya que las tareas domésticas constituyen un trabajo no remunerado, lo que aumenta la brecha salarial.

En segundo lugar, se plantea el fenómeno de la “**segregación ocupacional**” donde, con un carácter universal y persistente, las mujeres ocupan puestos de trabajo de menor responsabilidad y por tanto, de menor remuneración, lo que explica nuevamente una desigualdad salarial a favor del varón y una menor participación de las trabajadoras en puestos directivos o de elevada posición jerárquica en la empresa.

Este fenómeno tiene su precedente y base antes de la entrada en el mercado laboral, posicionando su origen en las etapas educativas como la Educación Secundaria Obligatoria, la elección del tipo de bachillerato y, posteriormente, la elección de una carrera universitaria. Actualmente, siguen existiendo limitaciones o auto – limitaciones a la hora de escoger el grado de preparación anterior al mercado laboral como consecuencia de la feminización o masculinización de las diferentes áreas de estudio, donde se predisponen los roles de género existentes en la sociedad y tradicionalmente aceptados en la sociedad, que expone una serie de normas sociales que suponen un condicionante y limitación de la mujer a acceder a determinadas áreas de estudio y posteriores puestos de trabajo en el mercado laboral. Por lo tanto, una evolución social que aminore la brecha salarial supondría la disrupción de esta segregación educativa que permita intensificar la incorporación efectiva de las mujeres al mercado laboral y de los varones al trabajo doméstico y cuidados familiares e infantiles, equiparando así la corresponsabilidad y la educación entre los distintos géneros.

Por el lado de la demanda, podemos clasificar dos tipos de conductas discriminatorias basados en los modelos de los economistas Phelps (1972) y Arrow (1973) y Becker (1957) en un contexto donde suponemos que las trabajadoras y los trabajadores tienen la misma cualificación y, en ausencia de discriminación, serían igualmente productivos (tendrían la misma productividad marginal) y recibirían la misma remuneración.

1. La **discriminación estadística** puede definirse como el tratamiento diferencial sobre la base del estatus de madre (devaluación de su cv...).

En una primera instancia, se supone que el empleador toma decisiones de contratación en condiciones de información incompleta e incertidumbre ya que a pesar de conocer el historial y cualificaciones del entrevistado, no se conoce a ciencia cierta el futuro rendimiento del candidato/a, ocurriendo lo mismo en las decisiones de promoción.

Arrow (1971) expone que las consecuencias de la discriminación estadística son especialmente perjudiciales cuando van acompañadas de efectos *feedback*. Por ejemplo, en un contexto donde el varón participa en menor medida que la mujer en el trabajo doméstico, cuando se tiene un hijo, las estadísticas que mostraremos en el apartado siguiente exponen que, de media, baja la dedicación al trabajo remunerado de las madres (en algunos casos por el paso a acogerse al trabajo de tiempo parcial o incluso el abandono temporal de su carrera laboral) mientras que la dedicación al trabajo de los padres no suele variar. En este escenario, en un contexto como el mencionado anteriormente donde el empleador toma decisiones de contratación en condiciones de información incompleta e incertidumbre, el empleador maximizador de beneficios puede pensar que el trabajo femenino es más inestable, lo que conlleva a una decisión racional de escoger al candidato masculino o a la contratación de la candidata femenina pero ofreciendo menos formación específica y a situarlas en puestos en donde se dan los costes de rotación más bajos.

En este caso, se estaría discriminando a la candidata pero no porque el empleador tenga una preferencia por la discriminación, sino porque trata de optimizar los beneficios de la empresa en un contexto de incertidumbre. Cuando existe esta falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y cuidados infantiles por el lado de la oferta, se incentiva la discriminación estadística por el lado de la demanda. Una clara solución a este hecho es la

financiación mediante cotizaciones de las prestaciones por maternidad, paternidad y los costes administrativos que este proceso conlleva (De la Dehesa et al., 2018).

2. La **preferencia por la discriminación**, de acuerdo con Becker (1957), hace referencia a las personas con preferencia por la discriminación contra las mujeres que actúan como si hubiera un coste no pecuniario, es decir, un coste no monetario, por el hecho de tratar/asociarse con ellas, es decir, es aquella discriminación que, a la hora de decidir la contratación de un candidato para la ocupación de un puesto altamente estereotipado como “masculino” o “femenino”, el empleador suele tender a descartar al candidato del otro sexo. Esto ocurre, por ejemplo, en los servicios de cuidador de niños pequeños o “canguros” ya que se ha generalizado la preferencia por parte de los padres a escoger a una mujer en lugar de a un hombre, en este caso se estaría discriminando al varón. En estos casos, la base se sitúa en las desigualdades generadas por la segregación ocupacional por el lado de la oferta y se acentúan con las desigualdades proporcionadas por el lado de la demanda.

A continuación, analizaremos con datos estadísticos las afirmaciones expuestas anteriormente. Para ello, se estudiarán, desde 2006 hasta 2018, las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres en relación con los hombres (con datos de la EPA), la evolución de la brecha salarial (a partir de los datos proporcionados por el INE) y, la actual presencia de las mujeres en los puestos directivos o altos jerárquicamente hablando de las empresas (a través de datos proporcionados por la Comisión Nacional de Mercados y Valores).

5.1 LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO FEMENINAS Y MASCULINAS

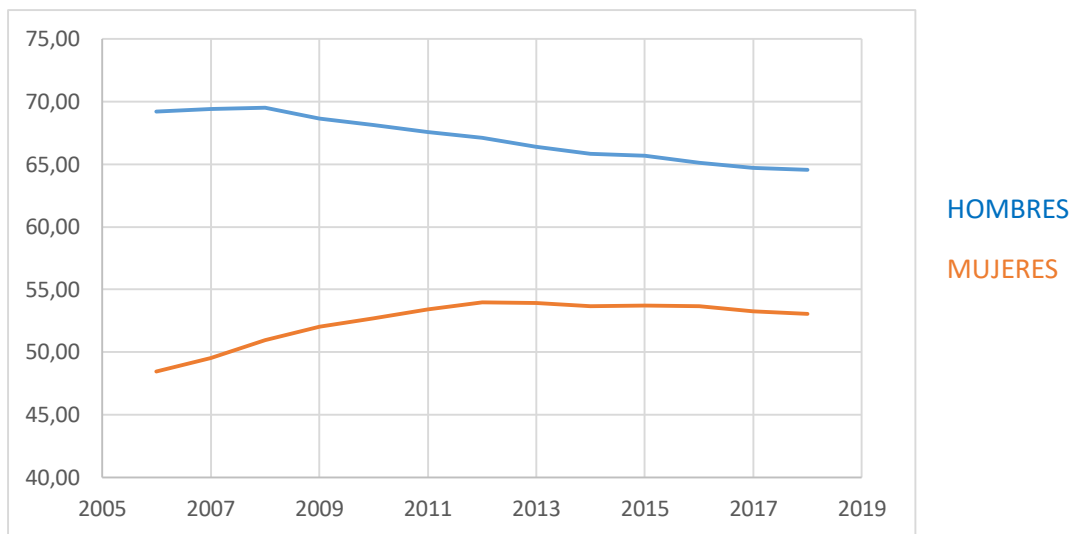
En este primer apartado analizaremos la situación laboral de las mujeres en estos últimos años, teniendo en cuenta el gran condicionante económico de la crisis experimentada a partir de 2007 y el inicio de su recuperación. La destrucción de empleo iniciada en el año 2007 dejó en sus peores momentos más de seis millones de parados. Según los datos de la EPA, el empleo llegó a disminuir un 18 por ciento respecto a su nivel de 2007 y aún sigue estando un 8% por debajo de los 20 millones de ocupados que había al iniciarse la crisis.

El análisis estará fundamentado en los indicadores representativos de la tasa de actividad que divide la población activa entre la población con edad de trabajar o mayor de 16 años, la tasa de empleo que divide el número de ocupados entre la población con edad de trabajar o mayor de 16 años y la tasa de paro que divide la el número de desempleados entre la población activa.

a) Tasa de actividad

El gráfico 5.1 muestra el gran interés de incorporación al mercado laboral por parte de las mujeres, lo que ha permitido aminorar la diferencia entre género por buscar ocupar un puesto de trabajo.

Gráfico 5.1 Tasa de actividad (%) por sexo (2006-2018).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019m).

En los años previos a la crisis, la tendencia en el mercado laboral era creciente tanto para hombres como para mujeres, lo que permitió a muchos jóvenes incorporarse al mercado laboral y abandonar el sistema educativo en busca de un empleo. Con la llegada de la crisis, los principales afectados fueron los hombres, inmigrantes y jóvenes, con trabajos poco cualificados.

A pesar de la llegada de la crisis, las mujeres continuaron incorporándose al mercado laboral, como podemos ver en el gráfico anterior, lo que hizo que se intensificara su oferta de trabajo. Al finalizar este periodo de crisis, los niveles de actividad se han estabilizado, y el nivel de empleo femenino se sitúa en los mismos niveles que antes de la crisis. Sin embargo, el nivel de empleo masculino no, lo que sugiere a pensar y se demuestra

estadísticamente, que esto se está consiguiendo a costa de la precarización del empleo femenino (Cebrián y Moreno, 2018).

La tendencia decreciente de los hombres en la población activa se explica por un retraso en la incorporación al mercado laboral de los jóvenes, al adelanto de la edad de jubilación y a la salida de la mano de obra inmigrante desde la crisis hasta la actualidad. En cambio, la tendencia de las mujeres se mantiene prácticamente idéntica, siempre manteniendo una situación desfavorable para el género femenino como consecuencia de la evidente brecha de género.

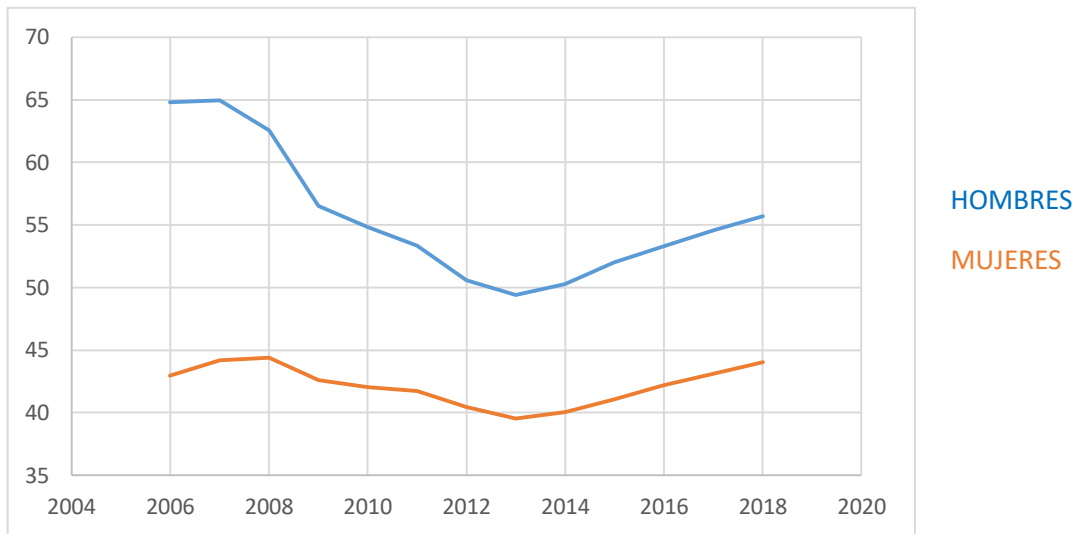
Según la información estadística del INE, (Instituto Nacional de Estadística y Eurostat, 2019) en España en el año 2012, la brecha de género (hombres-mujeres) en las tasas de empleo de la población de 16 y más años alcanzaba un valor de 10,1 puntos. En el periodo 2012-2017 aumentó 1,4 puntos alcanzando un valor de 11,5 puntos en el año 2017, al igual que en 2018.

En la decisión de incorporación al mercado laboral influye en mayor medida el contexto microeconómico y el entorno social del individuo. Sin embargo, en las tasas de ocupación y paro influyen los factores de oferta y demanda de empleo, determinada e intervenida por el ciclo económico y otros componentes macroeconómicos. Por ello, vamos a estudiar su evolución en el siguiente apartado.

b) Tasa de ocupación y paro

La tasa de ocupación observada en el gráfico 5.2, podemos observar una mayor diferenciación del comportamiento según el género del trabajador que en la tasa de paro que se muestra en el gráfico 15. El punto máximo de ambos géneros se encuentra en el año 2007, al inicio de la crisis económica, y la mayor tasa de paro en ambos sexos en el año 2013, donde el ciclo económico se encontraba en el punto más álgido de la crisis económica en España.

Gráfico 5.2. Tasa de ocupación (%) por sexo (2006-2018).



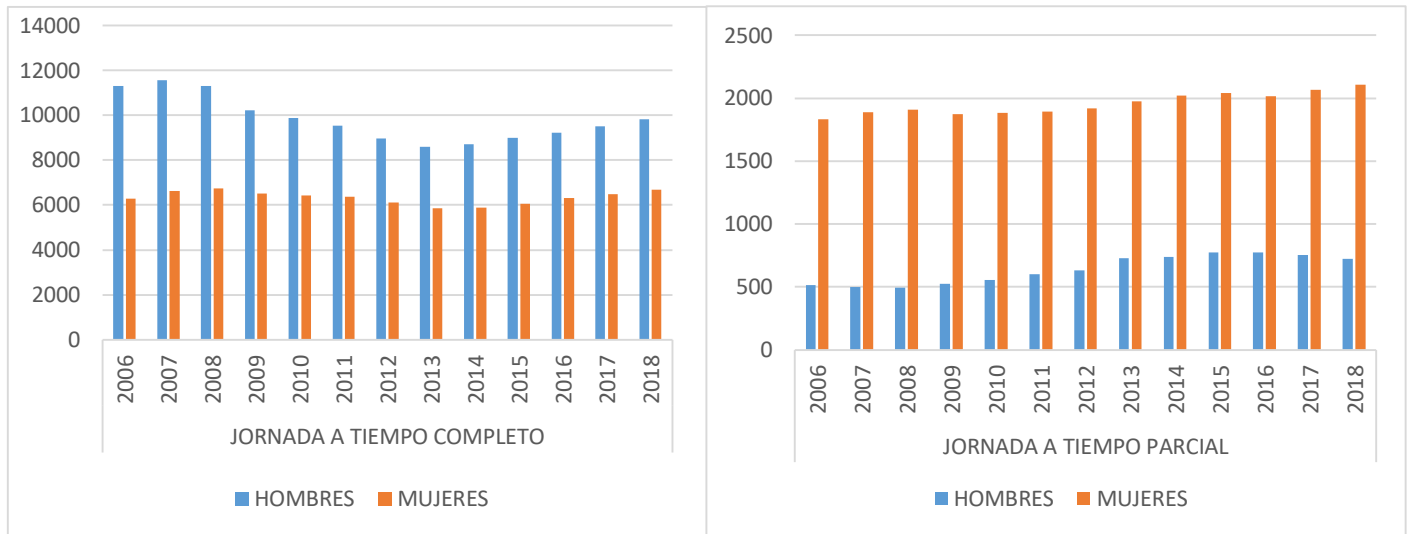
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019f).

Las diferencias entre los trabajadores y trabajadoras ocupados muestran un evidente comportamiento diferenciado según el género del trabajador. Las mujeres muestran una menor sensibilidad a los efectos de la crisis que los varones, y por tanto, los efectos del ciclo económico son menos nocivos para las mujeres.

Las diferencias por género se han aminorado con respecto a los primeros años de la crisis, sin embargo, en el año 2018 existe una diferencia a favor de los varones de 11,67 puntos porcentuales.

En los gráficos que se muestran a continuación se muestra, en valor absoluto, el número de contratos con jornada a tiempo completo y parcial de ambos sexos ya que el tipo de jornada también es un aspecto muy a tener en cuenta en el análisis de la brecha de género en el mercado laboral que vamos a desarrollar en el apartado siguiente. (Instituto Nacional de Estadística, 2019h, 2019a).

Gráfico 5.3. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad (2006-2018).

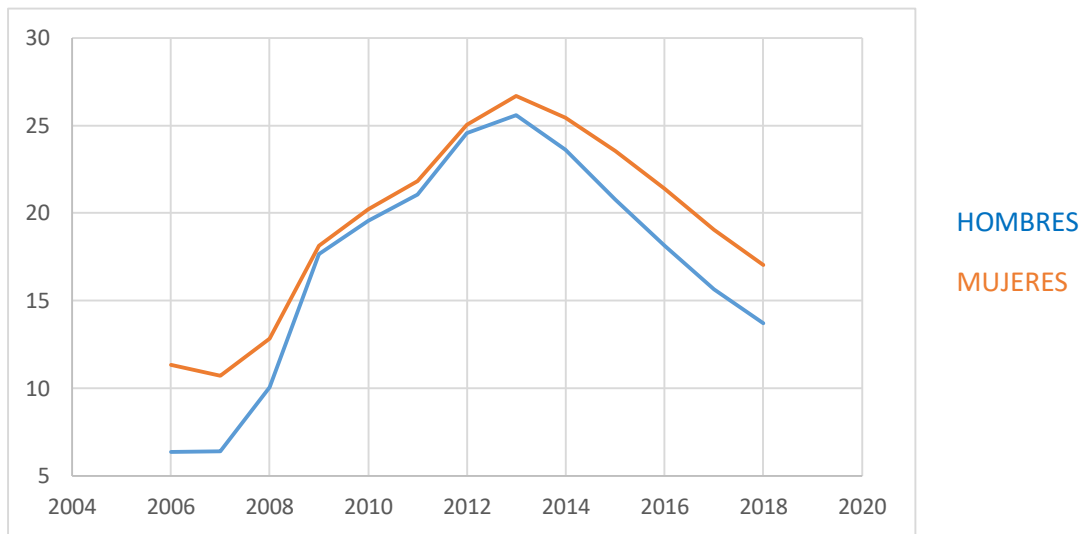


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019g).

Como podemos observar en los gráficos, las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en el contrato temporal y a tiempo parcial como consecuencia de múltiples factores entre los que destacan temas como la búsqueda de empleos más flexibles que les permitan conciliar la vida laboral y familiar, la maternidad, los roles femeninos o masculinos que encasillan a los individuos en determinados trabajos, etc. Las mujeres al ocupar trabajos a tiempo parcial perciben menores remuneraciones y, por tanto, menores cotizaciones a la hora de percibir la pensión de jubilación.

A continuación se analizará la tasa de paro, en porcentaje, por sexos para estudiar la paridad en cuestiones de género y analizar las causas y consecuencias.

Gráfico 5.4. Tasa de paro (%) por sexo (2006-2018).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019n).

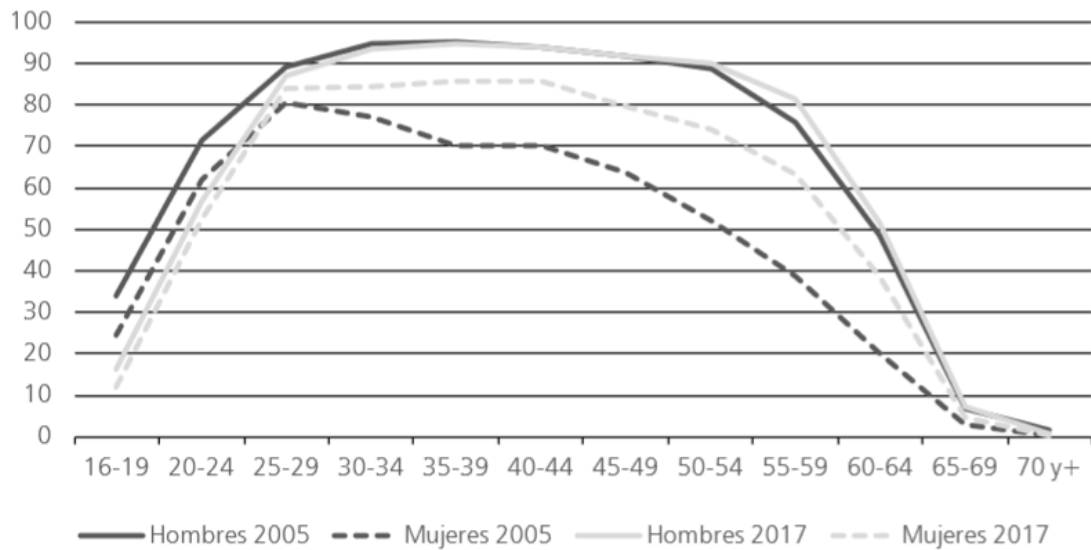
Los resultados obtenidos para la tasa de desempleo que se observan en el gráfico anterior desvelan una equiparación de la tasa de paro masculina y femenina ya que desde 2009 hasta 2013 las diferencias son prácticamente inapreciables. Sin embargo, la diferencia se ha incrementado a partir de ese año, existiendo en el año 2018 una diferencia a favor del hombre de 3,3 puntos porcentuales.

Hay muchos factores que determinan la brecha de género en el mundo laboral como, por ejemplo, el nivel de estudios como hemos mencionado previamente (segregación ocupacional) y la edad. Este último factor es determinante ya que con carácter general se puede afirmar que la brecha de género en el mundo laboral aumenta con la edad.

La maternidad es una etapa para la mujer en la que generalmente buscan empleos lo suficientemente flexibles para poder compatibilizar la familia y el trabajo, provocando que las mujeres se concentren en puestos de trabajo con salarios más bajos. Como consecuencia de este hecho, las mujeres acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajando menos horas al pedir una reducción de jornada laboral, o incluso interrumpiendo su participación laboral lo que supone una menor acumulación de capital humano reflejado en una menor acumulación salarial (Cebrián y Moreno, 2018). En el gráfico 5.5 se puede apreciar las tasas de actividad por sexo y grupo de edad desde 2005 hasta 2017 y se concluye que a lo largo del tiempo, existe un cambio de patrón de

comportamiento generacional de las mujeres, ya que la participación de las mismas se equipara cada vez más a la de los hombres.

Gráfico 5.5. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad (2005-2017).



Fuente: Cebrián y Moreno, (2018)

La incorporación de los hombres y mujeres jóvenes al mercado laboral se ha retrasado con el paso de los años como consecuencia de una mayor permanencia en el sistema educativo en la mayoría de los casos. Desde el año 2005 hasta el año 2017, la máxima tasa de actividad de las mujeres se ha trasladado del grupo de 25-29 años al grupo de 40-44 años con un 3 por ciento de variación. Esto significa que el abandono del mercado laboral por parte de las mujeres en la edad de maternidad es una práctica que ha disminuido, irrumpiendo con el modelo tradicional y pareciéndose más a las pautas de los varones, incrementando su participación en el mercado laboral y aumentando su permanencia en las edades medianas. Sin embargo, la brecha de género es un componente que sigue manteniéndose.

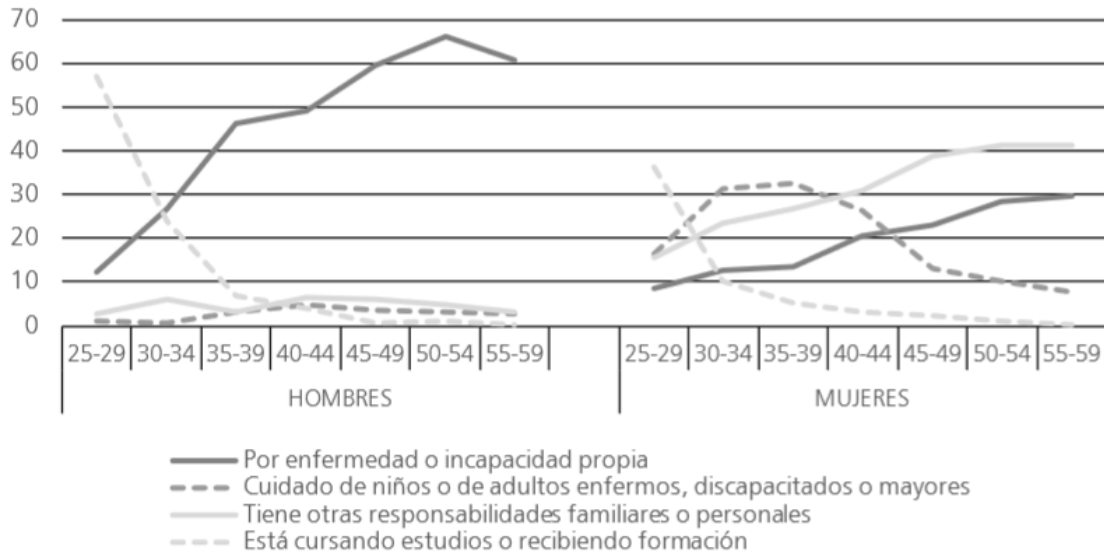
Las causas del aumento de las tasas de actividad de las mujeres se deben también a una disminución de casi un millón de mujeres inactivas a lo largo de estos 12 años.

Las causas de inactividad son diferentes según el género, en el caso de los hombres, el 50 por ciento de los inactivos son jubilados y el 25 por ciento están estudiando. Sin embargo, en el caso de las mujeres el peso de las responsabilidades familiares y cuidados de dependientes tienen un mayor peso pasando a ser de un 43 a un 25 por ciento desde 2005 hasta 2017. La jubilación en el sector femenino también ha aumentado como

consecuencia de la incorporación de la mujer al mundo laboral, pasando de un 11 a un 20 por ciento de las mujeres inactivas.

En el gráfico 5.6 se muestran las razones de inactividad por grupos de edad y sexo según los datos del INE que proporciona el artículo de “Desigualdades de género en el mercado laboral.”

Gráfico 5.6. Razones de inactividad por sexo y grupos de edad (2005-2017).



Fuente: Cebrián y Moreno, (2018)

Como podemos observar en el gráfico, las razones de inactividad, a pesar de ser las mismas, no influyen en la misma medida en todos los grupos de edad ya que generalmente la razón de inactividad de los hombres y mujeres menores de 25 años corresponde a la formación educativa, mientras que a partir de los 60 años es la jubilación.

Las razones de inactividad tampoco son las mismas según el género. El motivo más frecuente de la inactividad de los hombres entre 25 a 29 años es la formación y, a medida que cumplen años, la enfermedad o incapacidad propias son las causas más relevantes.

En el caso de las mujeres, a diferencia de los hombres, la razón principal de inactividad hasta los 35- 39 años son las responsabilidades familiares y el cuidado de dependientes.

El cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, así como las responsabilidades familiares y personales están presentes a lo largo de toda la vida adulta de la mujer hasta edades próximas a la jubilación.

5.2 EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

En primer lugar, trataremos de definir lo que se entiende por brecha salarial ya que es un término ampliamente extendido que se encuentra a la orden del día, aunque en muchos

casos no es utilizado de la forma correcta, lo que genera confusión entre la sociedad y se puede pensar que la brecha salarial está generada totalmente por la discriminación de género cuando no es así (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PWC, 2019).

En el ámbito de la igualdad de género aplicada al mercado laboral existen muchas diferencias entre varones y hombres. Sin embargo, la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas entre hombres y mujeres es un aspecto que destaca por su gran importancia. La reducción de estas diferencias está adquiriendo cada vez mayor peso en las agendas políticas ya que, a pesar de ser uno de los países mejor situados que la media del resto de países europeos de nuestro entorno, sigue siendo una materia que preocupa a la sociedad ya que la reducción de la brecha salarial es una responsabilidad y un objetivo compartido por todos y que, como consecuencia de ellos se necesita la implicación y apoyo de las Administraciones Públicas, empresas y el conjunto de la sociedad.

La incorporación de la mujer al mercado laboral durante las dos últimas décadas ha supuesto uno de los mayores cambios en España, incrementando el número de mujeres trabajadoras en España, la población activa y las tasas de ocupación, llegando a ser en el año 2018 el 57%. Sin embargo, las diferencias en la participación y actividad en el mercado laboral entre hombres y mujeres siguen existiendo.

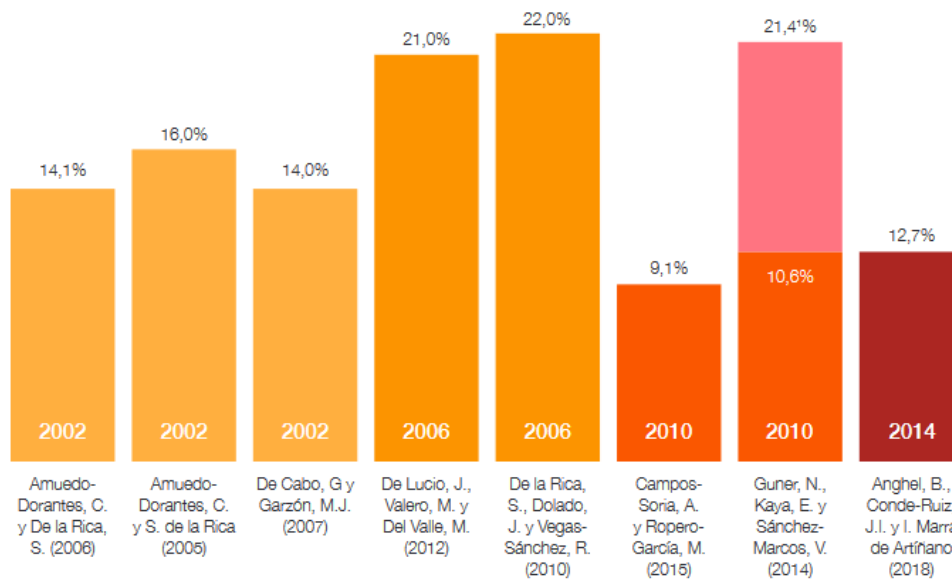
Existen diferentes métodos para analizar la brecha salarial, interpretando este término como las diferencias existentes entre el conjunto de hombres y mujeres y no como las diferencias existentes individuo a individuo, cada una con diferentes interpretaciones. En este análisis vamos a utilizar un método que tenga en cuenta factores que permitan reconocer las causas y la búsqueda de soluciones. Existen dos categorías donde se pueden englobar distintos indicadores en función de los factores que quieran considerarse: brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas.

- Brechas salariales sin ajustar: Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- Brechas salariales ajustadas: Miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los

empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.).

Las brechas salariales ajustadas suponen la medida más adecuada, aunque no perfecta, para medir si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar tareas similares. Es decir, si ambos colectivos perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo”. Por ello, basaremos nuestro análisis utilizando las brechas salariales ajustadas.

Gráfico 5.7. Brechas ajustadas en España estimadas (2002-2014).



Fuente: Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PWC, (2019)

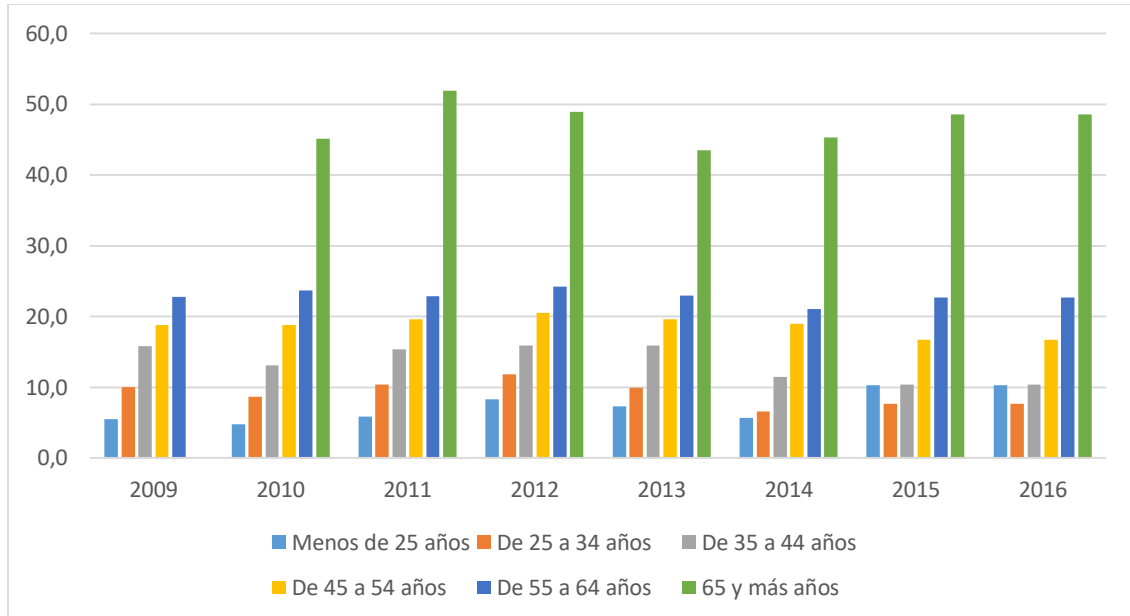
Nota: En el año 2010 incluye dos de los resultados presentados en el estudio, las diferencias se deben al modelo econométrico utilizado.

A pesar de que el sistema laboral en España debería garantizar la inexistencia de diferencias salariales entre varones y mujeres a través de los convenios colectivos, los resultados sitúan la brecha salarial ajustada española entre un 9,1% de mínimo y un 22% de máximo. Con el paso del tiempo, España ha mejorado sus resultados consiguiendo una evolución en materia de igualdad. Sin embargo, las estadísticas y distintas cifras consolidan la idea de que no es suficiente.

Las causas de la brecha salarial son múltiples, y se añaden a las expuestas anteriormente en la brecha de género ya que influyen factores como la falta de corresponsabilidad, segregación ocupacional, maternidad, tipo de trabajo, tipo de jornada, trabajo no remunerado, tipo de sector, antigüedad, edad, nivel de educación, etc. El factor de la edad

influye significativamente ya que como podemos observar en el gráfico 5.8, la brecha de género aumenta con la edad (Instituto Nacional de Estadística, 2019a).

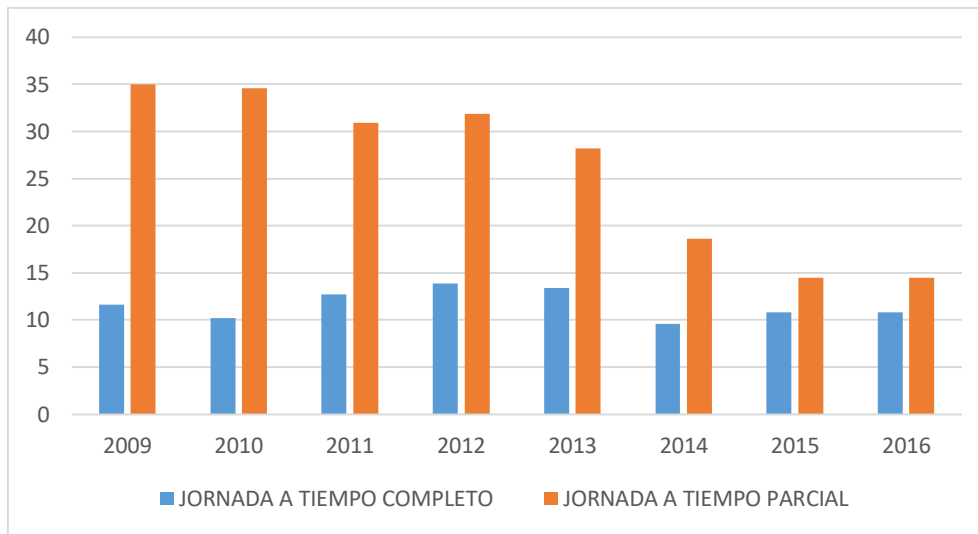
Gráfico 5.8. Brecha salarial de género (%) (No ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo (2009-2016).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (2019b).

El tipo de jornada también es un aspecto muy a tener en cuenta en el análisis de la brecha de género en el mercado laboral ya que las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en el contrato temporal y a tiempo parcial. Esto se debe a la alta presencia de mujeres en sectores y actividades donde predominan este tipo de jornadas y por la flexibilidad que ofrecen al solicitar reducciones de jornada. En lo referido a la temporalidad, las mujeres cuentan con un porcentaje de contratos temporales mayor que los hombres, lo que supone que conlleva a ocupar puestos con salarios más bajos, disminuir sus cotizaciones e incrementar las diferencias salariales entre ambos.

Gráfico 5.9. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España (2009-2016).

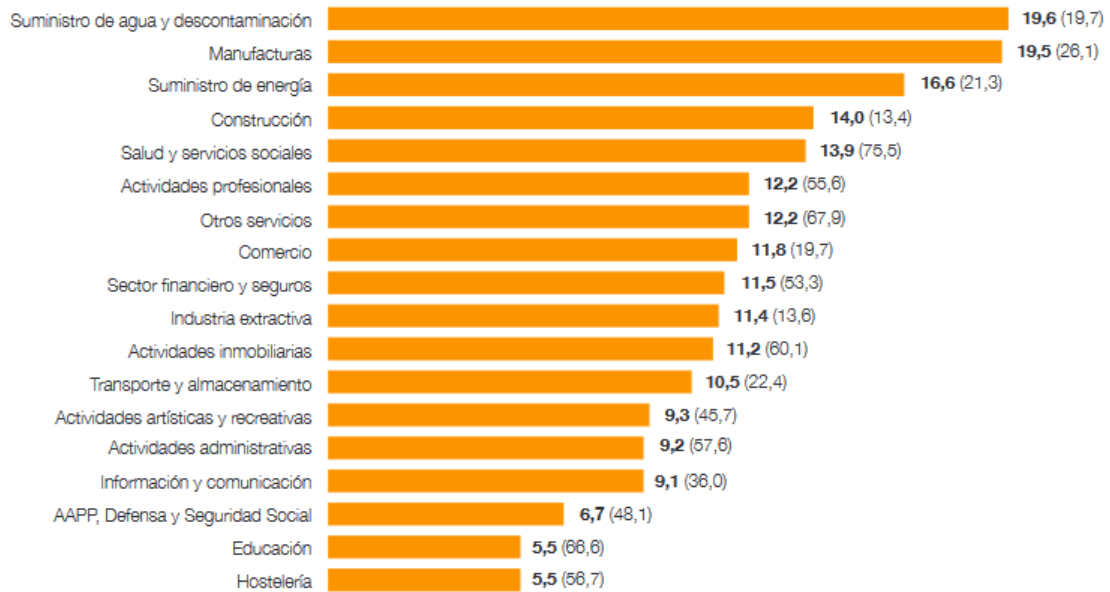


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019b)

La distribución de los trabajadores ocupados en las distintas ramas de actividad y ocupación es otro aspecto que acentúa la desigualdad laboral, algo que no caracteriza únicamente a España, sino también a otros países cercanos donde existe una alta ocupación de mujeres en puestos de trabajo a tiempo parcial y, como consecuencia, con salario más bajos. Además, los puestos de trabajo donde se concentra el número de mujeres suelen ser en el área de la salud o la educación, volviendo a caer en los roles femeninos o masculinos que encasillan al género por los roles de la sociedad comúnmente aceptados y limitando o auto-limitando a la mujer a desempeñar este tipo de trabajos.

A pesar del aumento de la presencia de las mujeres en prácticamente todas las profesiones y el hecho estadísticamente aprobado en los últimos años de que las mujeres cuentan con un mayor nivel de estudios y cualificación en relación con los hombres, en algunas profesiones como el sector energético, la industria manufacturera o la construcción, son profesiones aún muy masculinizadas donde la brecha salarial es cuantitativamente mayor que en las profesiones de la hostelería, educación o Administraciones Públicas. Esta brecha se muestra en el gráfico 5.10 proporcionado por el Análisis de la brecha salarial de género en España (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PWC, 2019).

Gráfico 5.10. Brecha salarial ajustada por sector de actividad y proporción de mujeres (%) entre paréntesis en España (2002-2014).



Fuente: Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PWC, (2019)

Esta segregación ocupacional por género marca como ineficaz y rígido el mercado laboral español como consecuencia de las prácticas discriminatorias en ocupaciones feminizadas o masculinizadas.

Según la literatura económica (Cebrián y Moreno, 2018), las brechas salariales ajustadas varían dependiendo el tramo de distribución de salarios y, según los distintos percentiles de salario, la brecha salarial ajustada es más elevada cuanto mayor es el nivel de los salarios, llegando a suponer un 16,6% para los trabajadores situados con mayores salarios dentro del percentil 95. Estos resultados, añadidos al menor porcentaje de mujeres existentes en los percentiles de más salarios indican la existencia del conocido “techo de cristal” que se expondrá en el siguiente apartado.

5.3 PRESENCIA ACTUAL DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS

DIRECTIVOS

El término “techo de cristal” hace referencia a la existencia de barreras “invisibles” que limitan o dificultan a las mujeres el acceso a los puestos más altos o relevantes de las organizaciones. La existencia de este efecto en España tiene su base en el escaso porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad tanto en el sector público como en el privado.

Aun así, los datos que analizaremos a continuación muestran que las mujeres que consiguen acceder a puestos de responsabilidad perciben menores remuneraciones

salariales que los hombres, desempeñando el mismo trabajo y contando con las mismas características económicas y laborales (Cebrián y Moreno, 2018).

El último Informe de Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas elaborado por la escuela de negocios IESE (Atrevia y IESE Business School, 2018) muestra que aún estamos muy lejos de la paridad ya que aunque la presencia de las mujeres en los Consejos se ha duplicado en los últimos años, las mujeres se estancan en las funciones ejecutivas ya que solo el 4,76% de consejeras pertenece a la tipología de ejecutivas y hay 15 empresas del mercado continuo que no tienen mujeres en el consejo y 47 con únicamente una (todas las empresas del IBEX-35 tienen presencia de mujeres).

Como veremos en la siguiente tabla, a pesar de aumentar en el año 2017 el número de consejeras totales en casi 2,5 puntos, situándose en el 19,15%, España se encuentra muy lejos de conseguir el objetivo del 30% recomendado por la Unión Europea y la Comisión Nacional de Mercados y Valores para el año 2020.

Tabla 5.1. Presencia femenina en los consejos de las empresas cotizadas españolas (2018).

	IBEX 35	MERCADO CONTINUO (IBEX INCLUIDO)	MERCADO CONTINUO (IBEX NO INCLUIDO)
Nº empresas	35	133	98
CONSEJEROS	342	1.089	747
CONSEJERAS	106	258	152
TOTAL	448	1.347	899

Fuente: Atrevia y IESE Business School, (2018)

Como podemos observar, la presencia femenina en las empresas cotizadas es muy inferior a la masculina. En el IBEX 35 la presencia femenina supone un 23,66% frente a un 76,34% masculina; en el Mercado Continuo incluyendo el IBEX existe un 19,15% de mujeres en el consejo frente un 80,85% de hombres; y, en el Mercado Continuo sin incluir al IBEX existe un 16,91% de presencia femenina en los consejos frente un 83,09% de consejeros varones.

La segregación ocupacional también tiene presencia en este ámbito ya que el sector donde la mujer tiene más peso es bienes de consumo, con 4,01 de media en el Consejo. El peor es la construcción (1,34 de media).

Como hemos comentado anteriormente, en cuando a las funciones ejecutivas las mujeres consejeras ejecutivas se han estancado en un 4,76% en 2017 (4,7% en 2016 y 4,20% en

2015 según cifras de la CNMV). España va muy atrasada hacia la consecución del objetivo del 30% de consejeras propuesto por la UE y la CNMV. Las empresas más implicadas y contributivas en la diversidad de género y talento en los Consejos de Administración son las empresas que componen el IBEX 35, con una presencia femenina global de 23,66% frente al 25,3% del conjunto de la Unión Europea, lo que indica que España ha ido reduciendo la brecha anualmente y de forma consecutiva.

España se encuentra en el momento idóneo para continuar reduciendo esta desigualdad de género en el mercado laboral para lo que es necesario el apoyo de todos los componentes de la sociedad, es decir, Instituciones Públicas, empresas y sociedad en general y, el desarrollo de unas líneas de actuación para combatir este hecho que retrasa la productividad del país (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PWC, 2019).

Vamos a exponer brevemente las líneas de actuación que deberían llevarse a cabo por parte de todos los componentes de la sociedad:

a) Administraciones Públicas

- Refuerzo y aumento de la medición de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público, incentivando la transparencia dentro de las organizaciones y siendo conscientes de las desigualdades salariales existentes.
- Promover la elaboración de estadísticas oficiales que justifiquen este hecho y poniéndolo a disposición del público.

b) Empresas

- Las empresas están desarrollando acciones que palien este problema como es el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20) firmado por CEOE y los sindicatos (CCOO y UGT), de un paquete de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.
- Incentivación la participación de la mujer en los órganos de decisión de las empresas e instituciones.

c) Sociedad

- Mayor sensibilización y conciencia en materia de la igualdad de género tratando de eliminar los estereotipos y roles de género en el mercado laboral y fuera de él.
- Especial énfasis en la educación y formación desde edades tempranas para sensibilizar a los individuos desde edades tempranas en materia de igualdad de género.

- Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares creando medidas que apoyen la conciliación familiar y laboral.

5.4 CÓMO AFECTA LA BRECHA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto un punto de inflexión en la sociedad española y aunque tanto el mercado como la sociedad han evolucionado mucho en los últimos años, existe una brecha de género traducida a una brecha salarial en el mercado laboral caracterizada por un mayor porcentaje de ocupación de la mujer en puestos más infravalorados, en muchas ocasiones con jornadas más reducidas y peor remunerados. Incluso, las mujeres que consiguen puestos de alta dirección perciben menores remuneraciones que los varones cumpliendo las mismas tareas y contando con las mismas características y condiciones.

Todo ello nos lleva a analizar la desigualdad que existe a la hora de percibir las pensiones, llegado el momento de la jubilación.

Según los datos proporcionados por la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social., 2019) en abril de 2019, como podemos observar en la siguiente tabla, en el régimen general de las pensiones de jubilación, los hombres perciben 1.430 euros de media frente a 1.007 euros que perciben las mujeres.

Tabla 5.2. Pensiones por sexo, regímenes y clases en España (abril 2019).

Regímenes	Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media
General	1.053,12	905,55	1.423,43	1.001,10	551,97	769,83
Trabajadores autónomos	766,82	659,83	849,54	627,93	373,09	527,80
Trabajadores del mar	973,38	710,50	1.326,70	721,62	471,81	705,31
Minería del carbón	1.584,33	1.679,45	2.237,08	1.520,90	921,03	1.010,30
Accidentes de trabajo	1.153,76	985,34	1.212,18	1.012,53	859,38	872,72
Enfermedades profesionales	1.215,39	870,91	1.750,27	1.208,44	858,84	1.106,66
Sovi	412,06	409,98	414,52	402,70	366,60	406,18
Total sistema	1.028,97	868,99	1.303,82	848,44	507,48	724,23

Regímenes	Orfandad		Favor de familiares		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media	P.Media
General	414,51	412,44	559,67	603,06	1.303,35	865,67
Trabajadores autónomos	336,38	341,24	444,53	465,73	796,80	578,88
Trabajadores del mar	463,23	474,81	553,87	613,98	1.252,79	696,49
Minería del carbón	645,73	704,43	888,34	937,70	2.139,75	1.008,25
Accidentes de trabajo	418,71	418,42	794,47	958,59	1.133,18	871,88
Enfermedades profesionales	724,09	703,70	1.077,27	1.149,04	1.470,77	1.051,28
Sovi					413,11	403,22
Total sistema	403,22	402,48	540,34	585,64	1.200,75	780,01

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Seguridad Social (2019).

En la percepción de pensión donde más desigualdad existe es concretamente en la pensión de jubilación, donde para el total del sistema incluyendo todas las modalidades existe una diferencia económica a favor de los hombres de 455,38 euros. Esta diferencia por sexos se comprende y justifica con las causas que hemos explicado en los apartados anteriores. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto un punto de inflexión en el mercado laboral en España, fomentando una mayor equiparación de características, conocimientos y libertades de hombres y mujeres que aún no se ha conseguido del todo como consecuencia de los roles de comportamiento, discriminación salarial, segregación ocupacional, tipos de jornada laborales, tipos de profesiones, conciencia social en materia de igualdad de género, razones de inactividad, etc.

Según un artículo escrito en el periódico digital *Invertia*, “La pensión media de jubilación de los hombres es un 53,5% mayor que la de las mujeres” (Calvo, 2019), un dato que no nos sorprende tras el exhaustivo análisis que hemos realizado previamente. Cabe destacar que en el segmento que perciben 1.000 euros o menos hay más mujeres que hombres (51,5%), mientras que en los segmentos que superan los 2.500 euros, un 83% de los perceptores son hombres.

Por lo tanto, la brecha en las pensiones es más que evidente como consecuencia de los múltiples factores que hemos estudiado en los apartados anteriores como el tipo de profesión, tipo de jornada, segregación ocupacional, roles de género, “techos de cristal”, edad, antigüedad, etc.

Estos datos no constituyen más que la continuidad de una sombra alargada y heredada generacionalmente a lo largo de los años que perjudica la vida personal y laboral de las mujeres incrementando, como expuso la Comisión Europea en el Informe sobre Pensiones en abril de 2018, el riesgo de pobreza o exclusión social con la llegada de la percepción de la jubilación.

Según el Informe sobre España 2019 sobre la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos publicado por la Comisión Europea, España se encuentra rezagada en muchas recomendaciones que no ha sido capaz de llevar a cabo en diferentes materias, lo que ha supuesto un freno para la evolución del país en materia económica y social (Comisión Europea, 2019).

Analizaremos de forma breve los asuntos en materia de pensiones:

1. La aprobación de los Presupuestos Generales del Estado en 2018 implicó dos medidas importantes en relación con el sistema de pensiones. En primer lugar, la suspensión temporal del mecanismo de revalorización anual en 2018 y 2019 y, en segundo lugar, el aplazamiento para la entrada en vigor del <<factor de sostenibilidad>> de 2019 a 2023.
2. El Gobierno también acordó aumentar la pensión mínima en un 3% en 2018 y, prevé de nuevo una subida de un 3% en 2019 en la misma medida que el IPC. Estas medidas se han garantizado mediante la aprobación de un Real Decreto Ley adoptado por el Gobierno en diciembre de 2018 a falta de la aprobación de los PGE de 2019.
3. España se encuentra entre las tasas de sustitución teórica neta de pensiones públicas⁷ más elevadas de la Unión Europea (96,8%). En 2017, las personas de 65 años o más estaban expuestas a un riesgo de pobreza mucho menor que otros grupos de edad. Sin embargo, según el informe realizado por la Comisión Europea en 2019, se prevé que la tasa de sustitución teórica en España disminuya a largo plazo (86,5% en 2056). La solución para mantener una adecuación y sostenibilidad del sistema de pensiones reside en la consecución de carreras laborales más prolongadas y completas.
4. El uso generalizado de los contratos temporales supone un obstáculo para muchos trabajadores al tener que interrumpir sus carreras profesionales y no optar a un

⁷ La tasa de sustitución teórica neta actual de las pensiones públicas es la medida mediante la relación entre la primera pensión de jubilación y el último salario antes de la jubilación, partiendo de la hipótesis de que la carrera profesional ha durado 40 años, con ingresos medios y jubilación a los 65 años.

posible crecimiento profesional. Este problema genera a largo plazo un bajo nivel de prestaciones de protección social, lo que supone un problema para la sostenibilidad del sistema de pensiones en un contexto donde la situación del rápido y envejecimiento y el bajo crecimiento de la productividad son dos características del sistema productivo español.

5. La vinculación con el mercado de trabajo de las personas de más de 55 años es alta, pero la alta tasa de envejecimiento supone un problema a la hora de adecuar las tasas de participación y empleo de este sector. Sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres de más de 55 aún es baja (43,5%, 15,6 puntos porcentuales menos que los hombres en el tercer trimestre de 2018). Una de las recomendaciones de la Comisión Europea es la creación de nuevas medidas que incentiven tanto a empresarios como a este grupo de trabajadores permanecer en el mercado laboral.
6. El cuadro de indicadores sociales que sustenta el pilar europeo de derechos sociales (2017) apunta a la existencia de una serie de retos para España ya que a pesar de estar mejorando, la tasa de empleo continúa siendo baja, en particular el caso de las mujeres, donde continúa existiendo una diferencia por sexos en el mercado de trabajo. Además, continúan existiendo elevadas desigualdades en lo que a rentas y oportunidades se refieren, lo que conlleva un mayor riesgo de pobreza o exclusión social especialmente en el sector de los niños, y las transferencias sociales (distintas de las pensiones) no ayudan a disminuirlo.

Por lo tanto, la sostenibilidad del sistema de pensiones en España supone un gran reto para el país como consecuencia de la alta tasa de envejecimiento, la baja tasa de natalidad, la dificultad de sostenibilidad presupuestaria del Estado y los desajustes en el mercado laboral entre otros factores y, la falta de medidas que traten de hacer frente a estos obstáculos e impulsen el crecimiento económico.

La brecha de género existente en el mercado laboral supone un lastre para la evolución y crecimiento económico y social del país que debe solventarse con la ayuda de todos los agentes que componen el país, es decir, empresas, Administraciones Públicas y la sociedad en general, partiendo desde la base de la educación en edades tempranas y continuando a lo largo de la vida laboral de los individuos con el objetivo de conseguir una equiparación en el mercado laboral y, como consecuencia, una equiparación salarial para aquellos individuos que, desempeñando el mismo trabajo y en las mismas

condiciones, puedan disponer de las mismas remuneraciones y prestaciones sociales en el momento de la jubilación sin depender del factor del género.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se extraen de este análisis son las siguientes:

1. La base fundamental de la sostenibilidad de las pensiones se establece en las recomendaciones del **Pacto de Toledo** que han ido reformándose y evolucionando a lo largo del tiempo. Para garantizar la suficiencia de las pensiones y, como consecuencia, la sostenibilidad del sistema, es necesario tener en cuenta la realidad del déficit que provocan las nuevas pensiones incorporadas ya que, actualmente, el volumen de trabajadores no cotizan lo suficiente como para sostener las pensiones de los jubilados actuales (2,17 afiliados ocupados por cada pensionista).
2. La solución a este hecho reside en una reforma estructural del sistema y una adecuación de la **tasa de sustitución realista** que tenga en cuenta la elevada y creciente esperanza de vida, las bases de cotizaciones y complementos adicionales. Esta reforma proporcionaría garantías y sostenibilidad al sistema, tal y como establece el Pacto de Toledo, con una transparencia adicional y un modo racional de evitar la insuficiencia de pensiones para aquellos trabajadores que han cotizado menos.
3. Según la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la **edad de jubilación** está aumentando anualmente de manera progresiva desde los 65 años hasta los 67 en 2027. Este ajuste es necesario para garantizar la estabilidad y adecuación intergeneracional del sistema de pensiones. De hecho, bajo mi punto de vista, acelerarlo no es una opción descabellada ya que el retraso de la entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad hasta 2023 puede crear dificultades para conseguir los objetivos del Pacto de Toledo.
4. En relación con lo anterior, compatibilizar la percepción de la pensión con el trabajo remunerado es una realidad que se debería apoyar, algo que ya hacen muchos autónomos. Para impulsar esta medida deben ponerse en marcha programas que fomenten la inclusión de trabajadores de mayor edad ya que, como hemos visto en el análisis previo, la tasa de paro en personas de mayor edad avanza a pasos agigantados. Por ello, la introducción de medidas y **políticas flexibles** que fomenten

la contratación de estos trabajadores y el aprovechamiento de sus largas carreras profesionales y experiencia, puede fomentar una mayor equidad al sistema de pensiones y a la economía en general.

5. La reforma estructural del sistema de pensiones debe incluir una mayor **homogeneización de los grupos** que conforman el sistema, clasificando de manera clara los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, equiparando las pensiones máximas y mínimas entre los trabajadores autónomos y por cuenta ajena para evitar tanta desigualdad.
6. En lo referido a la **privatización** del sistema, en las recomendaciones del Pacto de Toledo se contempla un apartado donde la Comisión considera estos sistemas como un complemento para el trabajador para mejorar su situación tras la jubilación. Bajo mi punto de vista, consiguiendo una reordenación del sistema y poniendo en marcha las medidas necesarias que permitan adecuar el sistema a las contingencias reales a las que se enfrenta España, el sistema podrá garantizar las pensiones futuras. Sin embargo, creo que se debería potenciar este sistema complementario de protección privada ofreciendo información de manera transparente y sencilla ya que, no es un sistema al que esté habituado un gran porcentaje de la población.
7. La **brecha de género** en el mercado laboral es una diferencia que, a pesar de haber disminuido a lo largo del tiempo, sigue existiendo en nuestra sociedad, suponiendo un gran lastre para la economía del país y para la evolución social del mismo y de cara al resto de países.

Analizando las causas y consecuencias de este hecho, las conclusiones a las que he llegado son claras ya que la paridad de igualdad de oportunidades y salarios en el mercado laboral entre hombres y mujeres que cuentan con los mismos estudios, características y capacidades a la hora de desempeñar un puesto de trabajo deberían ser innegables y es responsabilidad de todos los agentes de la sociedad, Administraciones Públicas, empresas y sociedad, terminar con una lacra que se ha ido arrastrando durante años-

8. El comienzo de esta evolución podría empezar por la base de una **educación** donde no exista segregación ocupacional y continuando con una corresponsabilidad entre hombres y mujeres con el objetivo de no limitar o auto-limitar a la mujer en el mundo laboral.
9. Además, se debe contar con el apoyo de las Administraciones Públicas para la puesta en marcha de medidas que **penalicen** estas **prácticas discriminatorias** en las

empresas con la imposición a las mismas de llevar un control exhaustivo y transparente en lo referido a este asunto y promover una concienciación social en materia de igualdad de género.

10. En lo referido a la **separación de fuentes**, las reformas que se deben acometer en este ámbito es la financiación con cotizaciones las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo y costes administrativos relacionados con este ámbito para evitar que el empleador maximizador de beneficios no prefiera contratar a un varón en lugar de a una mujer por considerarla más inestable.
11. Por último, esta diferencia entre hombres y mujeres influye en la percepción de pensión ya que donde más **desigualdad** existe es concretamente en **la pensión de jubilación**, a favor de los hombres. Esto es una consecuencia de diferentes factores como los mencionados anteriormente a los que se añade el tipo de profesión, jornada, roles de comportamiento, el “techo de cristal”, antigüedad y continuidad, etc. La Comisión Europea en el Informe de Pensiones presentado en abril de 2018 hacía una fuerte llamada de atención a este hecho que debe ser prioritario en todas las agendas políticas ya que puede acarrear situaciones de pobreza o exclusión social para las mujeres a la hora de percibir una pensión de jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aduriz, I. (2018, mayo 31). El programa de Pedro Sánchez: las medidas que adoptará en su presidencia. *El Diario*. Recuperado 25 de abril de 2019, a partir de https://www.eldiario.es/politica/programa-Sanchez-medidas-adoptara-presidencia_0_777273218.html
- Atrevia, y IESE Business School. (2018). *Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas: Radiografía del mercado continuo al completo. VI Informe de Mujeres en el Ibex*. Recuperado 28 de mayo de 2019, a partir de <https://doi.org/10.15581/018.ST-466>
- Banco de España. (2010). *La reforma del sistema de pensiones en España. Dirección General del Servicio de Estudios*. Recuperado 3 de marzo de 2019, a partir de http://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf
- Banco Mundial. (2019). Crecimiento del PIB (% anual). Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=ES>
- Calvo, P. (2019, abril 6). La brecha de las pensiones: los hombres acaparan el 83% de las jubilaciones superiores a los 2.500 euros. *Invertia*. Recuperado 6 de abril de 2019, a partir de <https://www.invertia.com/es/noticias/pensiones/20190306/la-brecha-de-las-pensiones-los-hombres-acaparan-el-83-de-las-jubilaciones-superiores-a-los-2500-euros-248749>
- Cámara de Comercio de España. (2019). *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2018. El mercado laboral mantendrá su dinamismo en 2019, con una suave desaceleración* (Nota de prensa). Recuperado 10 de abril de 2019, a partir de <https://www.camara.es/encuesta-poblacion-activa-cuarto-trimestre-2018>
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, (27), 47-63. Recuperado 15 de abril de 2019, a partir de <https://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=23793>.
- Comisión Europea. (2019). *Informe sobre España 2019, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos*. Madrid: Comisión Europea. Recuperado 15 de abril de 2019, a partir de [72](https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/redie-</p></div><div data-bbox=)

eurydice/prioridades-europeas/e2020/compromisos-espana-e2020.html.

Comisiones Obreras. (2011a). Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, 1-38. Recuperado 24 de abril de 2019, a partir de <https://www.ccoo-servicios.es/html/19788.html>

Comisiones Obreras. (2011b). Ley 27 de 2011 de Reforma de las Pensiones. Resumen y dudas más frecuentes. Recuperado 24 de abril de 2019, a partir de <https://www.ccoo-servicios.es/html/22654.html>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales, y PWC. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España* (Documento de trabajo). Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Recuperado 7 de junio de 2019, a partir de https://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales___/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana.

Consejo Económico y Social de España. (2011). *Economía, trabajo y sociedad: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2011*. Madrid: CES. Recuperado 20 de abril de 2019, a partir de <http://www.ces.es/memorias>.

De la Dehesa, G., Conde-Ruiz, I., De la Fuente Moreno, Á., Doménech, R., Fuster, L., Herce, J. A., y Molinas, C. (2018). *Reunión del Foro de Expertos. El futuro de las pensiones : análisis y conclusiones. Noviembre 2018*. Madrid: Instituto Santalucía. Recuperado 15 de mayo de 2019, a partir de <https://institutosantalucia.es/foro-de-expertos/>

Durán, M. Á. (2014, mayo 30). Género y Dependencia [Mensaje en un Blog]. Recuperado 14 de mayo de 2019, a partir de <https://envejecimientoenred.wordpress.com/2014/05/30/genero-y-dependencia/>

El País. (1986, febrero 13). La economía creció un 1,7% en 1985, según el balance del Banco de España. *El País*. Recuperado 17 de marzo de 2019, a partir de https://elpais.com/diario/1986/02/13/economia/508633211_850215.html

Envejecimiento en red. (2018). Atención a la dependencia en España y sugerencias de mejora basadas en una simulación según el modelo de atención sueco. Recuperado 4 de mayo de 2019, a partir de <http://envejecimientoenred.es/atencion-a-la-dependencia-en-espana-y-sugerencias-de-mejora-basadas-en-una-simulacion-segun-el-modelo-de-atencion-sueco/>

- Escot Mangas, L., y Fernández Cornejo, J. A. (2013). *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*. Madrid: Dirección General de Estrategia y Fomento de Empleo. Recuperado 7 de junio de 2019, a partir de <https://www.ucm.es/aedipi/panorama-laboral-de-la-comunidad-de-madrid>.
- España. (1978). *Constitución Española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado 23 de abril de 2019, a partir de https://doi.org/Modificación:D:\BDB\SAS\28_reforma13.2.pdf
- Fernández García, L. (2015). *El Sistema Público de Pensiones Español* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de León, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado 20 de marzo de 2019, a partir de <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Flores Carrillo, B. (2015). *El sistema español de pensiones: evolución y reformas* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado 20 de marzo de 2019 a partir de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/15565>
- Fuentes Quintana, E. (2005). De los pactos de la Moncloa a la entrada en la Comunidad Económica Europea (1977-1986). *Información Comercial Española*, (826), 39-71. Recuperado 17 de marzo de 2019, a partir de <http://www.revistasice.org/index.php/ICE/article/view/842/842>
- Instituto Aragonés de Estadística. (2015). *Pensiones contributivas. Notas metodológicas*. Aragón: Instituto Aragonés de Estadística. Recuperado 22 de abril de 2019, a partir de www.aragon.es/iaest
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2019a). Actualización de las pensiones para 2019. Recuperado 6 de abril de 2019, a partir de http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/actualizacion/index.htm
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2019b). Normativa y requisitos. Recuperado 6 de abril de 2019, a partir de http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_invalidez/normativa_requisitos/index.htm
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2019c). Pensiones no contributivas de

Jubilación e Invalidez (PNC). Recuperado 7 de abril de 2019, a partir de http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilacion_invalidez/index.htm

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Nota de prensa 20 de octubre de 2016. Proyecciones de Población 2016-2066. Recuperado 7 de abril de 2019, a partir de <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Indicadores Demográficos Básicos Metodología Madrid, diciembre de 2018. Recuperado 10 de abril de 2019, a partir de https://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2019a). Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Recuperado 4 de junio de 2019, a partir de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10888>

Instituto Nacional de Estadística. (2019b). Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España(10891). Recuperado 4 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10891&L=0>

Instituto Nacional de Estadística. (2019c). Índice de Envejecimiento por comunidad autónoma(1452). Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1452>

Instituto Nacional de Estadística. (2019d). Instituto Nacional de Estadística. (Spanish Statistical Office). Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <http://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Estadística. (2019e). Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4745>

Instituto Nacional de Estadística. (2019f). Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4076>

Instituto Nacional de Estadística. (2019g). Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad. Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4854&L=0>

- Instituto Nacional de Estadística. (2019h). Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad(4854). Recuperado 4 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4854>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019i). Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Recuperado 16 de junio de 2019, a partir de <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=815>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019j). Tasa de Dependencia. Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1419>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019k). Tasa de variación interanual PIB a precios de mercado en España. Recuperado 16 de junio de 2019, a partir de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=resultados&idp=1254735576581
- Instituto Nacional de Estadística. (2019l). Tasas de actividad, paro y empleo por comunidad autónoma, sexo, distintos grupos de edad y tipo de tasa. Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/10/&file=03004.px&L=0
- Instituto Nacional de Estadística. (2019m). Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. Recuperado 2 de junio de 2019, a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5360&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019n). Tasas de paro por sexo y grupo de edad(4887). Recuperado 2 de junio de 2019, a partir de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística, y Eurostat. (2019). Tasas de empleo según grupos de edad . Brecha de género Empleo. *Instituto Nacional de Estadística*, 1-5. Recuperado 2 de junio de 2019, a partir de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879>
- Martínez, R., Roldán, S., y Sastre, M. (2018). *La atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos* (Papeles de trabajo de Estudios

- Fiscales). Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Recuperado 12 de abril de 2019, a partir de <http://www.ief.es/index.vbhtml>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad. (2018). *Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Informe a las Cortes Generales. Evolución, actuaciones del año 2017 y situación a 31 de diciembre de 2017*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/212860.pdf>
- Ministerio de Hacienda. (2018). *Informe de situación de la economía española 2018*. Madrid: Ministerio de Hacienda. Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <http://www.hacienda.gob.es/en-GB/CDI/Paginas/EstabilidadPresupuestaria/InformacionGeneral/InformesituacionEconomia.aspx>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (1985). Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, (183, de 1 de agosto). Recuperado 28 de abril de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16119>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (1997). Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, (169, 16 de julio), 881-885. Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-15810>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2001). Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. *Boletín Oficial del Estado*, (313, de 31 de diciembre). Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24967>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2002). Ley 35/2002, de 12 de julio, para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible. *Boletín Oficial del Estado*, (167, de 13 de julio), 25633-25638. Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de: <https://doi.org/10.1128/MCB.00493-06>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2007). Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. *Boletín Oficial del*

- Estado*, (291, de 5 de diciembre). Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-20910>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2011). Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, (184, de 2 de agosto). Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2013a). Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, (309, de 26 de diciembre). Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13617>
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2013b). Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Boletín Oficial del Estado*, (65, de 16 de marzo). Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874
- Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2018). Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. *Boletín Oficial del Estado*, (312, de 27 de diciembre). Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17773
- Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. IMSERSO. (2019). Pensiones no contributivas.2019. *IMSERSO*. Recuperado 22 de marzo de 2019, a partir de <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/fpnc.pdf>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). *Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo*. Madrid. Recuperado 22 de marzo de 2019, a partir de <http://envejecimiento.csic.es/documentacion/biblioteca/registro.htm?id=58189>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Pensiones: cuantía por sexo, régimen y clase. Abril 2019*. (Informe mensual abril 2019). Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. Recuperado 3 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg->

social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575/5bf7bb50-e3f6-4df2-9892-13745f58edce/8076e8b7-194d-4660-b3a9-2aaeda1e3bd3/c0b4f6c6-f11f-4ce8-bade-2698c0e7d6cb

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. Recuperado 19 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/2543>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2018a). Balance del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <https://revista.seg-social.es/2018/10/09/balance-del-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social/>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2018b). El Fondo de Reserva acabó 2017 con 8.085 millones de euros. Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <https://revista.seg-social.es/2018/07/19/el-fondo-de-reserva-acabo-2017-con-8-085-millones-de-euros/>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019a). Cuadros comparativos según las distintas modalidades de jubilación (Ley 27/2011, de 1 de agosto). Recuperado 13 de junio de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/2543>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019b). Régimen Especial de la Minería del Carbón. Recuperado 5 de junio de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32836>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019c). Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores. Recuperado 12 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#SEA Inactividad>

Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019d). Seguridad Social: Fondo de Reserva. Recuperado 1 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva>

- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019e). Seguridad Social: Historia de la Seguridad Social. Recuperado 11 de marzo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019f). Seguridad Social: Pensión de Incapacidad Permanente. Recuperado 22 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45982>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019g). Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. Recuperado 22 de mayo de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2019h). Seguridad Social: Régimen Especial: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. Recuperado 5 de junio de 2019, a partir de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/6137#6141>
- Molina Martín, A. M. (2018). Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (2). Recuperado 3 de mayo de 2019, a partir de <https://doi.org/10.25115/ridj.v2i2.1778>
- Partido Socialista Obrero Español. (2019). *[Programa electoral PSOE 2019]*. Recuperado 25 de abril de 2019, a partir de <https://www.psoe.es/>
- Reher, D.-S., Cortés Alcalá, L., González Quiñones, F., Requena, M., Sánchez Domínguez, M. I., Sanz Gimeno, A., y Stanek, M. (2008). *Informe Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI – 2007)* (Documentos de Trabajo, 2/08). Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado 12 de marzo de 2019, a partir de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984
- Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. (2018). *Presupuestos Generales del Estado 2018. Informe Económico y Financiero*. Madrid: SEPG. Recuperado 27 de

marzo de 2019, a partir de <http://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/pge2018/Paginas/pge2018.aspx>

Spina Carrera, M. (2007). La jubilación en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (74), 153-168. Recuperado 22 de marzo de 2019, a partir de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/196958>

Urrutia, C. (2019, junio 4). El Gobierno carga contra el Banco de España: «Esperamos que reconozca su error por crear alarmismo con la subida del SMI». *El Mundo*. Recuperado 4 de junio de 2019, a partir de <https://www.elmundo.es/economia/2019/06/04/5cf6139cfc6c83484d8b4585.html>

ANEXOS

ANEXO I: Reforma de las Recomendaciones del Pacto de Toledo (2011)

Como consecuencia de la evolución y continuos cambios en la situación sociodemográfica como, por ejemplo, la incorporación a la mujer, la entrada de extranjeros en España y el envejecimiento demográfico, el Congreso de los Diputados aprobó el día 25 de enero de 2011 nuevas recomendaciones para el Pacto de Toledo que incluían los nuevos factores que afectaban a la sostenibilidad del sistema de pensiones en España (Banco de España, 2010; Flores Carrillo, 2015; Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011).

Las modificaciones recogidas dentro de la reforma de las Recomendaciones del Pacto de Toledo son las expuestas en la siguiente tabla:

Tabla I.1: Reforma de las Recomendaciones del Pacto de Toledo (2011).

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.
2. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.
3. Fondo de reserva.
4. Financiación, simplificación e integración de regímenes.
5. Mejora de las bases de cotización.
6. Incentivos al empleo.
7. Modernización e información al ciudadano.
8. Gestión del sistema.
9. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
10. Lucha contra el fraude.
11. Contributividad.
12. Edad de jubilación.
13. Prestaciones de viudedad y orfandad.
14. Tratamiento fiscal de las pensiones.
15. Solidaridad y garantía de suficiencia.
16. Sistemas complementarios.
17. Mujer y protección social.
18. Discapacidad.
19. Inmigración.

20. Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social.

21. Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de Evaluación y Reforma del pacto de Toledo (2011).

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación:

Las prestaciones contributivas tendrán como recurso de financiación y garantía las cotizaciones sociales, mientras que la financiación de las prestaciones no contributivas y universales exclusivamente tendrá como recurso la imposición general.

2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones:

Garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los contribuyentes mediante la revalorización de las pensiones tomando como referencia índices de revalorización como, por ejemplo, el Índice de Precios al Consumo.

3. Fondo de reserva:

Existencia de un Fondo de Reserva donde se acumulen los excedentes, sin límite alguno, de la Seguridad Social producidos tras pagar las pensiones del año anterior con el objetivo de garantizar estabilidad económica no tener que recurrir a un aumento de las cotizaciones.

4. Financiación, simplificación e integración de Regímenes Especiales:

Equidad e integración de los diferentes regímenes existentes, así como la existencia de una protección igualitaria entre los distintos sistemas. Así como la disminución de la existencia de regímenes tratando de catalogar a los trabajadores únicamente en trabajadores por cuenta propia o trabajadores por cuenta ajena.

5. Adecuación de las bases de períodos de cotización:

Establecer mecanismos homogéneos para el cálculo de la pensión siempre sobre los períodos de cotización real y elevando el máximo de cotización, así como la pensión máxima con el objetivo de mejorar la proporcionalidad entre salario real y las bases de cotización.

6. Incentivos al empleo :

Necesidad de bonificaciones en las cotizaciones sociales que orienten a una mejora del empleo sobretodo en trabajadores mayores de 55 años al ser un sector con mayores dificultades de permanencia en el mercado laboral y en trabajadores jóvenes a causa de la posible precariedad laboral y su futura falta de derechos.

7. Modernización e información al ciudadano:

El ciudadano debe estar plenamente informado sobre los derechos y obligaciones que conlleva el sistema de pensiones, así como concienciar y resolver preguntas acerca de su futura pensión de jubilación. Además, el sistema debe adecuarse a las nuevas tecnologías, aprovechando al máximo los recursos existentes.

8. Gestión del sistema:

Mejora de la gestión integrando las competencias de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones con el objetivo de garantizar la solidaridad e igualdad de información en el sistema.

9. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Mejora de la eficacia, eficiencia, modernización y control de las Mutuas como consecuencia de la importancia de las mismas por su colaboración con la Seguridad social.

10. Lucha contra el fraude:

Mantener constante la lucha contra la economía sumergida y el endurecimiento de los mecanismos de control e inspección en el trabajo con el objetivo de evitar las irregularidades en el sistema siendo reguladas con sanciones penales.

11. Sobre el carácter contributivo del sistema:

Mejorar el mecanismo de proporcionalidad en el sistema de reparto entre las pensiones y el número de años cotizados correspondientes atendiendo a las bases marcadas por el sistema de la Seguridad Social.

12. Edad de jubilación:

La Comisión estima que la prolongación de la vida laboral debe ir en armonía con el aumento de la esperanza de vida con el objetivo de aumentar la edad real en la que los trabajadores abandonan el mercado laboral y reservando la jubilación anticipada a

aquellos trabajadores que dispongan de los años suficientes de cotización y, de manera voluntaria, decidan acogerse a ella.

13. Prestaciones de viudedad y orfandad:

Mejorar la protección a los ciudadanos afectados homogeneizando los límites de edad para el acceso y mantenimiento de los diferentes derechos retributivos y estudiando cada uno de los casos en particular con el objetivo de ofrecer una cobertura adecuada a las necesidades de cada ciudadano.

14. Tratamiento fiscal de las pensiones:

Reordenación del tratamiento fiscal de las pensiones del sistema público con el objetivo de evitar desigualdades y conseguir unos resultados más favorables que los actuales en las pensiones referidas a la incapacidad permanente y viudedad.

15. Solidaridad y garantía de suficiencia:

Asegurar la dignidad de la cuantía mínima de los diferentes sistemas de pensiones y evaluar constantemente aquellas que han podido perder eficacia teniendo siempre presente el cumplimiento de los principios de suficiencia y solidaridad.

16. Sistemas complementarios:

Con el objetivo de mantener un nivel de vida similar tras la jubilación, la Comisión propone estos sistemas como un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, sujetos al marco de la negociación colectiva, que mejore la situación económica de los ciudadanos tras la jubilación.

17. Mujer y protección social:

Con el objetivo de seguir mejorando las políticas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, la Comisión continuará tratando de evitar cualquier tipo de obstáculo que provoque una discriminación salarial por desempeñar el mismo trabajo, así como en cuestiones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, la Comisión propone la reordenación y evolución del sistema en materia de pensiones en cuestiones de género debido a la existencia constatada de retribuciones diferenciadas impulsando mecanismos que reconozcan el esfuerzo asociado al cuidado de personas dependientes con el objetivo de considerar ese esfuerzo en las carreras de

cotización, y adoptar iniciativas que bien por cuestiones de consideración social como es la maternidad, o bien por situaciones de separación o divorcio, las mujeres no queden desprotegidas.

18. Discapacidad:

Garantizar la atención a los ciudadanos discapacitados promoviendo su plena inclusión al mercado laboral y, por tanto, evitando cualquier tipo de discriminación hacia ellos. Así mismo, se deberá tener especial atención con aquellos ciudadanos discapacitados y sus familias con necesidades insuficientemente cubiertas en asuntos como: anticipación de la edad de jubilación de trabajadores discapacitados, orfandad, convenios especiales, asignaciones por hijo/a cargo y pensiones no contributivas.

19. Inmigración:

Reforzar los mecanismos de control e inspección del flujo de inmigración con el objetivo de apoyar la incorporación de los inmigrantes legales al mercado de trabajo y el desarrollo de la plenitud de sus derechos y obligaciones correspondientes evitando la economía sumergida, marginación o la explotación de la inmigración irregular.

20. Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social:

Tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la Seguridad Social con el objetivo de obtener una mayor precisión sobre su evolución económica, y de los procesos que serán evaluados y supervisados por las instituciones correspondientes para tratar de erradicar o aminorar comportamientos fraudulentos.

21. Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo:

El Congreso de los Diputados realizará una revisión general del presente sistema de la Seguridad Social con el fin de garantizar el cumplimiento de las recomendaciones analizadas anteriormente y con la posibilidad de introducir nuevas reformas.

ANEXO II: Principales modificaciones en la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Las principales modificaciones de dicha ley se han resumido a partir de la información proporcionada por el Boletín Oficial del Estado y el sindicato de Comisiones Obreras

(Comisiones Obreras, 2011b; Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2011; Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019a).

Tabla II. 1: Modificaciones en la Jubilación ordinaria (2011)

Edad de jubilación	Años cotizados en la seguridad social
65 años	38,50 años cotizados
67 años	37 años cotizados
Edad entre 65 y 67 años	38,50 años cotizados

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado.

Tabla II.2: Modificaciones en la Jubilación anticipada (2011)

Voluntaria	Incorporación del derecho de acceder a la jubilación anticipada de forma voluntaria a los 63 años siempre que acrediten 33 años cotizados. Los coeficientes reductores que se aplicarán teniendo en cuenta la edad ordinaria de jubilación son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Con 38,5 años cotizados = 6,5% anual = 1,625% trimestral. • Sin 38,5 años cotizados = 7,5% anual = 1,875% trimestral.
Situación de crisis⁸	A partir de 61 años, con 33 años cotizados y mismos coeficientes reductores que en la jubilación voluntaria.

^{8 8 8} las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado.

Tabla II.3: Modificaciones en la Jubilación parcial (2011)

Reducción de jornada mínima del 25% y 75% como máximo, a excepción de que el contrato de relevo sea indefinido y jornada completa, que podrá ser del 85%.
Cotización a la Seguridad Social por el 100% de su base también para el trabajador relevado. Se hará de forma gradual en 15 años, desde 2013 a 2027. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2013 el 30% de la base reguladora. ▪ A partir de 2014 un 5% más cada año hasta 2027.
Contrato de relevo , sólo requisito de 65% base relevado.
Jubilación parcial hasta 67 años.

Fuente: elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado.

Modificaciones en las medidas sobre distintos colectivos (2011)

- a) Periodos reconocidos por hijos a cargo.

Tabla II.4 Periodos reconocidos por hijos al cargo (2011)

Desde 2012	Reconocimiento de 9 meses por hijo con un máximo de 5 años, para acreditar los 38,5 años para obtener la jubilación a los 65 años.
De 2012 a 2019	Adquisición de un número creciente de días cotizados comenzando en 112 en 2012 y terminando en 270 días en 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por CCOO.

- b) Becarios.

- General: Cotizarán a la Seguridad Social los contratos formativos que conlleven contraprestación económica.
- Becarios anteriores a la reforma: Podrán suscribir un convenio especial hasta el 31/12/2012, para poder cotizar por un máximo de dos años, por la base mínima de los años que estuvo de becario, con un coeficiente del 0,77.

- Becarios en el extranjero: Podrán cotizar con un convenio especial
- c) Jubilación anticipada por discapacidad.
- Con una incapacidad igual o superior al 45%, la edad mínima de jubilación son 56 años.
 - Con una incapacidad del 65%, la edad mínima de jubilación son 52 años.
- d) Mejora protección trabajadores afectados por EREs.
- La empresa pagará el convenio especial con la Seguridad Social de los trabajadores despedidos mayores de 55 años:
 - Hasta 61 años en ERE por causa económica.
 - Hasta 63 años en ERE por otras causas.
 - Empresas de 500 o más trabajadores, con beneficios en los dos años anteriores, que despidan a 100 o más trabajadores mayores de 50 años:
 - Aportarán al Estado una cantidad de dinero adicional para sufragar las prestaciones de desempleo.
- e) Pensión de orfandad.
- Ampliación de cobertura a 21 años o más si tienen discapacidad.
 - En el caso de desempleo del huérfano o rentas inferiores al Salario Mínimo, la pensión se podrá percibir hasta los 23 años en 2012, 24 años en 2013 y 25 años en 2014.
- f) Pensión de viudedad.
- Desde 2012, el porcentaje que se percibe de la base reguladora se incrementa un 1% hasta alcanzar el 60% en 2019 siempre que:
 - Edad igual o superior a los 65 años.
 - No tener derecho a otra pensión pública.
 - No tener otros ingresos por cuenta propia o ajena superiores a los establecidos.
 - El resto de pensiones de viudedad se mantendrán con el 52% del porcentaje.
- g) Servicio militar.
- El servicio militar computará un año de máximo para acreditar los años de cotización necesarios para obtener la jubilación anticipada.
- h) Cláusulas de jubilación forzosa en convenios colectivos.

A partir de 2013, con los convenios modificados, se tendrá derecho a percibir pensión contributiva a la nueva edad ordinaria con un mínimo de cotización que le suponga un 80% de la base reguladora.

ANEXO III: Cuadro referente a la aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

La Ley 27/2011 comenzó a aplicarse el día 1 de enero de 2013 para hacer frente a los desafíos de la situación económica en España, tratando de fomentar la creación de empleo y asegurar la sostenibilidad de las pensiones.

Las modificaciones principales de esta ley se recogen en la siguiente tabla:

Tabla III.1. Aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación	Período de cálculo*	Años para 100% Base reguladora	Porcentaje Base reguladora**	Jubilación Parcial***
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes	16	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	30%
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses	17	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	35%
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses	18	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	40%
2016	36 años o más Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses	19	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	45%
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses	20	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	50%

2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses	21	35 años y 6 meses	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	55%
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses	22	36 años	Del mes 1 al 163=0,21% Del 164 al 243=0,19%	60%
2020	37 años o más Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses	23	36 años	Del mes 1 al 106=0,21% Del mes 107 al 252=0,19%	65%
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años	24	36 años	Del mes 1 al 106=0,21% Del mes 107 al 252=0,19%	70%
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses	25	36 años	Del mes 1 al 106=0,21% Del mes 107 al 252=0,19%	75%
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 65 años y 4 meses	25	36 años y 6 meses	Del mes 1 al 49=0,21% Del mes 50 al 258=0,19%	80%
2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses	25	36 años y 6 meses	Del mes 1 al 49=0,21% Del mes 50 al 258=0,19%	85%
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses	25	36 años y 6 meses	Del mes 1 al 49=0,21% Del mes 50 al 258=0,19%	90%
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses	25	36 años y 6 meses	Del mes 1 al 49=0,21% Del mes 50 al 258=0,19%	95%
Desde 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años	25	37 años	Del mes 1 al 248=0,19% Del mes 249 al 264=0,18%	100%

Fuente: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2011a)

* En el período de cálculo se tienen en cuenta los últimos años tomados en cuenta en el período de cálculo.

** En el porcentaje de la Base Reguladora: Primeros 15 años=50%. Por cada mes adicional cotizado.

*** En la jubilación parcial se considera el % Base de Cotización en la Seguridad Social del trabajador relevado.

ANEXO IV. Modificaciones del Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

- Compatibilidad del trabajo con la jubilación

El Real Decreto ofrece la posibilidad de compatibilizar la pensión contributiva de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena siempre y cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación y el porcentaje aplicable a la base reguladora sea de un 100%.

La cuantía de la pensión de jubilación percibida será del 50% del importe reconocido inicialmente y el trabajador, que será percibido como pensionista a todos los efectos, no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima.

Durante este período de compatibilidad, tanto los empresarios como los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, quedando sujetos adicionalmente a una cotización especial de seguridad.

- Jubilación anticipada

Existen modificaciones para las dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada:

- Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador o jubilación “forzosa”:
 - Se deberá tener cumplida una edad inferior en 4 años como máximo a la legal exigida.
 - Estar inscrito en las oficinas de empleo durante como mínimo los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
 - Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.

- Que el cese del trabajo se haya producido por una reestructuración empresarial que no posibilite la continuidad de la relación laboral.
- Modificación de los coeficientes reductores en función del periodo de cotización como se puede ver en la tabla 8:

Tabla IV.1. Modificaciones de los coeficientes reductores en la jubilación anticipada forzosa (2013).

Periodo de cotización	Coefficiente por trimestre
Inferior a 38 años y 6 meses	1,875%
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,625%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,500%

Fuente: Boletín Oficial del Estado (2013b)

- Jubilación anticipada voluntaria:
 - Se exigirá una edad inferior en dos años como máximo a la legal exigida.
 - Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años.
 - Modificación de los coeficientes reductores en función del periodo de cotización como se puede observar en la tabla 9:

Tabla IV.2 Modificaciones en los coeficientes reductores de la jubilación anticipada voluntaria (2013).

Periodo de cotización	Coefficiente por trimestre
Inferior a 38 años y 6 meses	2,000%
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,875%
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625%

Fuente: Boletín Oficial del Estado (2013b)

- Jubilación parcial

Las principales modificaciones del Real Decreto 5/2013 son las siguientes:

- Se exigirán 33 años cotizados para poder acceder a la jubilación parcial, en lugar de 30 años.
 - La edad de acceso a la jubilación parcial se desplaza de los 61 años a los 63 o 65 años entre 2013 y 2027.
 - La reducción de la jornada del jubilado parcial se permitirá como máximo hasta el 50%, en lugar del 75%.
 - Excepcionalmente cuando el relevista sea contratado con carácter indefinido y a jornada completa la reducción de jornada podrá realizarse hasta un 75% de la misma, en lugar del 85%.
 - La empresa y el jubilado parcial tendrán que cotizar por el 100% de la base de cotización. En el 2013 se cotizará por el 50% y este porcentaje se irá incrementando en cinco puntos porcentuales anualmente hasta alcanzar ese 100% en el año 2022.
 - El contrato de relevo a jornada completa deberá efectuarse mediante un contrato de duración indefinida con un período de vigor igual al resultado del tiempo que le falte al trabajador sustituido con dos años adicionales, para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- Políticas activas de empleo para las personas mayores de 55 años

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación contributiva por desempleo o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, serán considerados como colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo a fin de fomentar su permanencia en el mercado de trabajo y prolongar su vida laboral.

ANEXO V: Pensiones no contributivas

El importe máximo y mínimo percibido de las pensiones contributivas y no contributivas se determina anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que tras el Real Decreto ley 28/2018, del día 28 de diciembre de 2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se ha establecido un incremento en las cuantías de las pensiones en la modalidad no contributiva con el fin de mantener el poder adquisitivo de los pensionistas. Por lo tanto, para el año 2019 la cantidad máxima fijada es de 5.488 euros íntegros anuales abonados en 12 pagas mensuales con dos pagas extraordinarias al año, devengadas en los meses de junio y noviembre, y la cuantía mínima fijada son 1.372 euros anuales, es decir, el 25%

de la cuantía íntegra. Sin embargo, la cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece dentro de ese cómputo, no pudiendo percibir una cuantía inferior a 1.372 euros anuales, en función del número de beneficiarios que vivan en el mismo domicilio y las rentas personales.

En los casos donde el perceptor de la pensión de modalidad no contributiva conviva con familiares, únicamente se cumpliría el requisito de no tener recursos suficientes cuando el total de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de la unidad económica sean inferiores a las cuantías expuestas en la tabla 6.

Tabla V.1 Cuantía máxima fijada para la unidad económica perceptora de una pensión no contributiva.

	Número de convivientes	Euros / año
Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado	2	9.329,60
	3	13.171,20
	4	17.012,80

Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos	2	23.324,00
	3	32.928,00
	4	42.532,00

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2019c)

Además, la cuantía individual fijada será incrementada con el complemento por necesidad de otra persona siempre que se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 75%, así como la existencia de la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida. En este caso, la cuantía de este complemento para el año 2019 es de 2.744 euros anuales.

ANEXO VI. Bases definidas en el Régimen General de la Seguridad Social en materia de bases y tipos de cotización, así como las particularidades que disponen los Sistemas Especiales que se integran dentro del Régimen General.

Las bases definidas en el Régimen de la Seguridad Social así como las particularidades que disponen los Sistemas especiales se recogen en la página web de la Seguridad Social (2019c) se exponen brevemente en los siguientes apartados.

a) Régimen General de la Seguridad Social

Tabla VI.1 Bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social (2019).

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3c) del ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años	35,00	135,67

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial según el grupo de cotización la base mínima por hora varía:

Tabla VI.2 Base mínima/hora según el grupo de cotización en los contratos de trabajo parcial (2019).

Grupo de cotización	Base mínima/hora
1	8,83
2	7,32
3	6,37
4 a 11	6,33

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI.3 Tipo de cotización (%) en el Régimen General de la Seguridad Social (2019).

CONTINGENCIA	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes:			
General	23,60	4,70	28,30
Trabajadores con 65 años y 0 a 7 meses de edad y 36 años y 9 meses o más de cotización o 65 años y 8 meses o más edad y 35 años y 6 meses o más de cotización.	1,25	0,25	2,50
Horas extraordinarias:			
Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Desempleo:			
General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada a tiempo completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30
Fondo de garantía salarial (FOGASA)	0,20		0,20
Formación profesional	0,60	0,10	0,70

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

A partir del 1 de Enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes se delimitarán en la escala que se muestra en la siguiente tabla, en función de la retribución mensual que perciben los empleados de hogar.

b) Sistema Especial para Empleados del Hogar

Tabla VI.4 Bases por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados del Hogar (2019).

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 240,00	206,00
2.º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00
3.º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00
4.º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00
5.º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00
6.º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00
7.º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00
8.º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00
9.º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00
10.º	Desde 1.294,01	Retribución mensual

Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI.5 Tipo de cotización (%) por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados del Hogar (2019).

CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

c) Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

A partir de 1 de enero de 2019, las bases aplicables para los trabajadores por cuenta ajena agrarios incluidos en este Sistema Especial se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las siguientes bases de cotización mensual son aplicables con carácter obligatorio a los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido.

Tabla VI.6 Bases de cotización por contingencias comunes en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (2019).

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3c) del ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda	1.050,00	4.070,10
9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.050,00	4.070,10
10	Peones	1.050,00	4.070,10
11	Trabajadores menores de 18 años	1.050,00	4.070,10

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI.7 Bases de cotización por jornadas reales en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (2019).

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3c) del ET	63,76	176,96
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	52,87	176,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,99	176,96

4	Ayudantes no Titulados	45,65	176,96
5	Oficiales Administrativos	45,65	176,96
6	Subalternos	45,65	176,96
7	Auxiliares Administrativos	45,65	176,96
8	Oficiales de primera y segunda	45,65	176,96
9	Oficiales de tercera y Especialistas	45,65	176,96
10	Peones	45,65	176,96
11	Trabajadores menores de 18 años	45,65	176,96

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Sin embargo, cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales la base de cotización aplicable será la correspondiente a las bases mensuales de cotización por contingencias comunes.

d) Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Periodos de Actividad

En este Sistema Especial la cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales.

La modalidad de cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

- Tipos de cotización en períodos de actividad

Tabla VI.8 Tipos de cotización para Contingencias comunes y Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (2019).

CONTINGENCIAS COMUNES				ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
GRUPO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL	
1	23,60	4,70	28,30	

2 a 11	19,10	4,70	23,80	Tarifa Primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, PGE 2007, en la redacción dada por la Disposición Final Quinta del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE del 29) siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.
--------	-------	------	-------	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI. 9 Tipos de cotización para Desempleo, FOGASA y Formación profesional en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (2019).

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Trabajadores por cuenta ajena fijos	5,50	1,55	7,05
Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual	6,70	1,60	8,30
Trabajadores con contratos de duración determinada o celebrados con discapitados con un grado no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
FOGASA	0,10		0,10
Formación Profesional	0,15	0,03	0,18

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI.10 Tipos de cotización durante las situaciones de: incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, paternidad y maternidad durante la situación de actividad, cotización según modalidad de contratación (2019).

CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL FIJOS Y DISCONTINUOS
Normas Régimen General		
Grupo	Tipo %	

1	15,50	Se aplicarán las normas del Régimen General en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios. En los días en que no esté prevista la prestación de servicios, los trabajadores están obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, salvo que estén percibiendo los subsidios por maternidad y paternidad.
2 a 11	2,75	

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

e) Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Periodos de Inactividad

Para determinar la existencia de una situación de inactividad dentro de un mes natural, el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes ha de ser superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

Número de días de inactividad mensual = (días en alta laboral en el mes - número de jornadas reales) x 1,3636.

Base de cotización en la situación de inactividad

Durante el año 2019, el importe de la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los períodos de inactividad, será el establecido para la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla VI.11 Bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social (2019).

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

Tabla VI.12 Tipo de cotización en Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Periodos de Inactividad (2019).

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Periodos de Inactividad	11,50%
--	--------

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social.

ANEXO VII: Bases definidas en el Régimen General de la Seguridad Social en materia de bases y tipos de cotización.

Existen tres regímenes recogidos en el Sistema de la Seguridad Social. Estos son:

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- Régimen Especial de Trabajadores de la Mar
- Régimen Especial de la Minería del Carbón

a) Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia

Las particularidades que lo diferencian al Régimen General son:

Tabla VII.1 Bases de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (2019).

BASE MÍNIMA EUROS/MES	944,40 €/mes
BASE MÁXIMA EUROS/MES	4.070,10 €/mes
BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADORES DE 47 AÑOS O MENOS	<p>Los trabajadores comprendidos en esta edad podrán elegir entre los límites de las bases mínima y máxima siempre y cuando su base de cotización en el mes de diciembre de 2018 haya sido igual o superior a 2.052,00 euros/mes o causen alta en este Régimen Especial con posterioridad a esta fecha.</p> <p>Trabajadores que tengan 47 años, si su base de cotización fuera menor de 2.052,00 euros/mes y no ejercitase opción alguna las bases de cotización estará comprendida entre las cuantías de 944,40 euros/mes y 2.077,80 euros/mes.</p>
BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADORES DE 48 AÑOS O MÁS	<p>Los trabajadores comprendidos en esta edad tendrán una base de cotización comprendida entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80 euros/mes en condiciones generales.</p> <p>Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros/ mes, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros/mes y el importe de aquella incrementado en un 7,00 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.</p>
BASE DE COTIZACIÓN 48 O 49 AÑOS DE EDAD	<p>Los trabajadores comprendidos en esta edad con la acreditación de la última base de cotización superior a 2.052,00 euros/mes podrán optar por una base de cotización comprendida entre 944,40 euros/mes y el importe de aquella incrementado en un 7 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.</p>

BASE DE COTIZACIÓN 48 O MÁS AÑOS DE EDAD CON 5 O MÁS AÑOS COTIZADOS ANTES DE LOS 50 AÑOS	Si la última base de cotización hubiera sido inferior o igual a 2.052,00 euros/mes, habrán de cotizar por una base comprendida entre 944,40 y 2.077,80 euros/mes. Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros/mes, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros/mes, y el importe de aquélla incrementado en un 7 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.
TIPO CONTINGENCIAS COMUNES	28,30 por ciento
TIPO CONTINGENCIAS PROFESIONALES	0,90 por ciento
TIPO CESE DE ACTIVIDAD	0,70 por ciento
TIPO FORMACIÓN PROFESIONAL	0,10 por ciento

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social (2019h).

b) Régimen Especial de la Minería del Carbón

En este régimen están incluidos aquellos trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas que realicen las siguientes actividades relativas a la Minería del Carbón (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, 2019b):

- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigaciones y reconocimientos
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral
- Hornos de producción de Cok (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- Jubilación Ordinaria:

La edad ordinaria exigida en cada momento se rebajará en un período equivalente al que resulte de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado en cada categoría y especialidad profesional de la minería del carbón, el coeficiente que corresponda de conformidad con una escala que comprende desde el 0,50 al 0,05, según la peligrosidad y toxicidad de la actividad desarrollada.

El trabajador, con edad real inferior a 60 años, sólo podrá jubilarse si con la edad teórica (edad real más las bonificaciones), llega a sobrepasar la edad mínima exigida.

Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista: a partir de los 60 años de edad real, con aplicación de coeficientes reductores, para aquellos trabajadores que estuvieran comprendidos en el campo de aplicación de este régimen especial el día 1-4-69 y fueran cotizantes a alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón en 31 de marzo de dicho año o en cualquiera otra fecha con anterioridad, o quienes hubiesen sido cotizantes a alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad a 1-1-67.

La base reguladora será la correspondiente teniendo en cuenta el uso de las bases de cotización normalizadas.

- Jubilación de inválidos totales:

En este apartado se incluirán a los pensionistas de incapacidad permanente total que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener la edad real o teórica exigida en cada momento.
- Que la pensión de incapacidad permanente total no hubiera sustituido, en virtud de opción, a la de jubilación que el interesado percibiera de este Régimen Especial.
- Haber ingresado, incluyendo las aportaciones de empresario y trabajador, las cuotas del período comprendido entre la fecha de efectos de la incapacidad permanente total y la del hecho causante de la jubilación, con deducción del

importe de las cuotas que, durante dicho período, hubieran sido ingresadas a nombre del interesado en este Régimen Especial.

La base reguladora se determina tomando, para cada uno de los meses que la integren, las bases normalizadas que hayan correspondido en los mismos a la categoría o especialidad profesional que tuviera el interesado al producirse la incapacidad permanente total.

c) Régimen Especial de los trabajadores del Mar

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, con las siguientes particularidades:

La edad de jubilación en este régimen varía en función de la dureza del trabajo, condiciones de penosidad, lejanía, etc. Pudiéndose reducir la edad de jubilación en hasta 10 años, como máximo, tomando como referencia la edad de jubilación general de 65 años.

La jubilación anticipada por tener la condición de mutualista podrá obtenerse y, el porcentaje de la base reguladora que corresponda, de acuerdo con los años de cotización, se verá disminuido por la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

- Cese de la actividad voluntario y acreditación de menos de 38 años de cotización: reducción de la cuantía de la pensión en un 7% anual hasta que el individuo cumpla 65 años.
- Cese involuntario de la actividad (extinción del contrato de trabajo) y:
 - o Entre 38 y 39 cotizados: reducción de un 6,50% anual hasta que el individuo cumpla 65 años.
 - o 40 o más años cotizados: reducción de un 6,00% anual hasta que el individuo cumpla 65 años.

Las bases de cotización en el Régimen Especial de los trabajadores del Mar se dividen en tres grupos:

- Las bases de cotización del Grupo I serán las mismas que las expuestas para el Régimen General.

- Las bases de cotización del Grupo II y III divididas por zonas Norte, Este y Sur en función de la zona de trabajo y se encuentran publicadas en el B.O.E. el 24 de enero de 2019 y se exponen en la página web de la Seguridad Social⁹.

Los coeficientes reductores que se aplican varían según la clase de embarcación, tipos de navegación y naturaleza del trabajo:

Tabla VII.2. Coeficientes reductores en el Régimen Especial de los trabajadores del Mar (2019).

Clase de embarcación	Coeficientes reductores
Trabajos a bordo de buques de Marina Mercante	0,40 a 0,20
Trabajos a bordo de embarcaciones de pesca	0,40 a 0,15
Estibadores portuarios	0,30
Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas	0,10

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de la Seguridad Social (2019h).

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, como derecho transitorio, se establece que los trabajadores que hubiesen estado en alta en el Montepío Marítimo Nacional, Mutualidad Nacional de Previsión de los Pescadores de Bajura y Caja de Previsión de los Estibadores Portuarios, en la fecha de entrada en vigor del régimen Especial del Mar (1-8-1970) o con anterioridad, y que de acuerdo con las normas en dicha fecha vigentes, tuviesen derecho a obtener la pensión de jubilación, a partir de los 55 años o 60 en el caso de estibadores portuarios, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de dichas edades, sin perjuicio de que el porcentaje de la pensión experimente una disminución de siete centésimas por cada año que falte para alcanzar la edad de jubilación.

⁹ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/33361/33367>