



Ya es hora de trazar la línea de las pensiones

Posted on 28 de febrero de 2022 by José Antonio Herce

Introducción

El universo de las pensiones en la España de 2050 no debería parecerse en casi nada al universo de las pensiones actual. Quedan menos de tres décadas para llegar a esa fecha, el lapso comúnmente adoptado para separar, por edad, a los individuos representativos de dos generaciones sucesivas.

Lo antes posible, es decir, dentro de muy pocos años, debería trazarse una línea de corte generacional: cierre a nuevos entrantes a los esquemas de pensiones asignados hasta ese momento a los trabajadores con cuarenta y cinco años o más (tómese esto como una mera aproximación), y la adscripción a nuevos esquemas para los que estén por debajo de dicha edad. Lo último afectaría también, claro es, a los que fueran entrando en el mercado de trabajo a partir del momento en que se hubiese trazado la línea.

Mientras la sociedad española, sus representantes políticos y los interlocutores sociales no sintamos la necesidad de trazar esta línea, no dispondremos de la fuerza colectiva necesaria para iniciar el camino. Mientras los países cuya trayectoria seguimos y cuyo respeto

buscamos no vean que afrontamos decididamente este cambio, que muchos de ellos han hecho hace ya lustros, no nos tomarán en serio, pues sabrán que nuestra competitividad estará lastrada por un sistema de bienestar asfixiante para la productividad, los salarios decentes, el empleo de calidad y, a la postre, el bienestar que anhelamos.

Ese cierre del acceso al statu quo pensionario a los menores de 45 años y a los nuevos trabajadores no debe verse por estos como una privación, sino como una oportunidad para reformular las bases de su bienestar futuro, como una oportunidad para un futuro mejor, y no solo en el plano de sus pensiones, sino también de los empleos, para ellos y para sus hijos.

Y también debe verse como el reconocimiento de que el mundo que han vivido los trabajadores por encima de la edad de corte (jubilados o no) no se va a hundir bajo sus pies cuando, estando muchos de ellos al cabo de sus vidas laborales, más necesitan que se cumplan los compromisos previsionales reconocidos.

No debería costar demasiado esfuerzo, independientemente de la visión ideológica que se tenga del porqué, admitir que las tres instancias más importantes de la vida social y material de los españoles, la formativa, la laboral y la pensionaria, dejan mucho que desear, incluso comparándolas con su misma situación (relativa) en un pasado no tan lejano. La formación recibida en los últimos lustros no conduce a “buenos empleos”. Los buenos empleos (y los empleos, a secas, por cierto) escasean, lo mismo que las “buenas pensiones” para los trabajadores que se van a jubilar en los próximos años. La situación es, más o menos, la que se acaba de describir y requiere un cambio.

Este artículo se ha elaborado a petición expresa de algunos buenos amigos de la esfera de Revista de Libros, en quienes me inspiro a menudo. Y ha coincidido su petición con una honda necesidad personal, después de décadas de trabajo analítico y aplicado sobre las pensiones, de advertir lo más elocuentemente posible, a los responsables políticos y reguladores de los diferentes esquemas de pensiones existentes en nuestro país, acerca de lo delicado de la situación. De manera que he aceptado con sumo gusto este informe, dándole un tono ligero y, a la vez, cargado de firmeza y, a ratos, de exigencia.

Solo espero, respetados lectores, que os resulte informativo y sólido. Aunque no confirme íntegramente vuestras concepciones previas, aspiro a que este estudio apele a vuestro sentido común. Nos jugamos el bienestar de todos, el propio y el de nuestros conciudadanos, y no digamos el de nuestros hijos. Me sentiría por entero recompensado si logro contribuir a una acción individual y social responsable y exigente. No debéis refugiaros en vuestra zona de confort, esperándolo todo del gobierno.

Una perspectiva generacional

He citado antes el hecho generacional. No hay nada más natural que el solapamiento y el tránsito de las diferentes cohortes etarias que componen la población. Cada cohorte suele ser muy parecida a la inmediatamente anterior. Pero una cohorte nacida en un año “t” cualquiera es ya diferente de otra nacida en el año “t-10”, y mucho más de la que nació en “t-30”. La distancia en valores, actitudes, formativa o de comportamiento es ya muy significativa cuando dos cohortes de población están separadas por un lapso de treinta años.

Se ha producido una portentosa evolución que rara vez tenemos en cuenta durante el periodo que va de 1980, recién aprobada la Constitución, a 2020, un año en el que la Seguridad Social (pandemia aparte) se encuentra, en mi opinión, saturada de mecanismos disfuncionales a los que no se quiere renunciar. Alrededor de 1980, el Banco Mundial ya estaba defendiendo la necesidad de adaptar los sistemas de pensiones al denominado modelo de los “tres pilares” (Seguridad Social, Pensiones de Empresa y Pensiones Personales). No podemos decir hoy que España haya desarrollado este modelo, salvo muy marginalmente. Pero existen ya esquemas de pensiones que provocarán cambios copernicanos en la forma en la que los trabajadores (y hasta los niños) ahorrarán para su jubilación.

Vamos muy retrasados, y si no queremos perdernos el futuro mientras tratamos de hacer en los próximos treinta años lo que los países de referencia, a los que queremos parecernos, ya han efectuado en los últimos veinte, deberemos realizar un verdadero “salto de la rana” (leapfrogging) para pasar directamente de las maduras, y caducas estructuras actuales de pensiones, a las del siglo XXI. La historia económica nos ofrece muchos ejemplos de transformación rápida. Piénsese en el paso de una primitiva telefonía de cables y postes de madera, a los smartphones. El salto se ha consumado, en muchos casos con resultados eficientes, sin completar la red de telefonía fija antes de adoptar la telefonía móvil.



No se puede decir que entre 1980 y 2020 hayan transcurrido dos generaciones canónicas, pero esto es un inconveniente menor: no voy a hacer en este artículo un análisis sociológico del cambio generacional. Los individuos representativos de las categorías analizadas en cada año (1980, 2000 y 2020), solo nos mostrarán características como su edad, su estatus laboral (ocupado o pensionista), sus ingresos correspondientes a ese estatus (salario o pensión medios). Un álgebra tan sencilla que puede que ya la hayamos olvidado, nos revelará algunas claves imprescindibles para entender lo que ha pasado, lo que está pasando y lo que podría pasar si no hacemos algo muy diferente a lo que hemos venido haciendo hasta ahora.

Como no quiero abrumar al lector de Revista de Libros con datos interminables ni análisis técnicos, he reducido los indicadores que se muestran en la sección siguiente a un mínimo, a fin de que prime el argumento. Les invito encarecidamente a leer con atención la sección siguiente, pues los datos que se muestran no tienen desperdicio,

Pero no perdamos la perspectiva generacional. Probablemente, las mejores pensiones públicas que se han percibido en España jamás y, seguramente, también en el futuro, son las

que estamos recibiendo en estos momentos. Esto, me apresuro a decirlo, no significa una reducción de las pensiones futuras, compuestas de rentas de jubilación públicas, ocupacionales, personales y todo lo que traiga la revolución digital y el cambio conductual concomitante. Tengo la firme convicción de que un futuro de mejores pensiones (y mejores empleos, más remuneradores y creativos) es posible. Pero no se va a conseguir sin trabajo.

Expresión demográfica, laboral y pensionaria de la población en las últimas cuatro décadas

Entre 1980 y 2020 la población española aumentó un 26,31%, pero su estructura de edades se ha reequilibrado de manera espectacular. He optado por dividir el total de población en tres tramos no convencionales. Cada vez me gusta menos eso de las “tasas de dependencia” demográficas, porque los tramos habituales (0-14, 15-64 y 65 y más) ya no representan, ni la edad de trabajar, ni la mal llamada (hoy) “tercera edad”, ni la “dependencia” demográfica. Se enfatiza lo de “dependencia demográfica” para distinguirla de la dependencia, como popularmente se denomina a los cuidados de larga duración que hacen dependientes (de terceros) a las personas que los requieren. La dependencia demográfica es la relación entre los miembros de una población que todavía no han alcanzado la edad laboral (16 años en España) o que ya la han sobrepasado (los 65 años) y los miembros que están entre edades laborales. Se presume que las personas en edad laboral trabajan, lo que dista de ser así, y que las personas en edades no laborales no trabajan, lo que tampoco es estrictamente así y cada vez menos dada la extensión del fenómeno senior.. Es más, el uso de la tasa de dependencia basada en la tiránica barrera de los 65 años para reflejar el estado de la población en, digamos, 2070, me parece un insulto a la prospectiva.

De forma que empezamos la descripción de la población por la franja de los 40 a 50 años. Una franja tan arbitraria como otra cualquiera, por supuesto, pero que, si se fijan en los datos del cuadro siguiente, contiene las edades que en todo el periodo han marcado la edad media de la población (hoy) y la edad del “votante mediano” en el periodo. Se denomina “votante mediano” a la persona representativa que divide al cuerpo electoral (las personas de 18 años y más, en España) en dos mitades iguales en tamaño. La edad de este votante (elector en realidad, pues no todos los electores votan efectivamente) se observa en una distribución de población como la media ponderada (por el tamaño de los miembros de cada cohorte de edad) de todas las edades observada en este grupo de población. Se entiende que cuanto mayor es la edad del votante mediano más conservador es el cuerpo electoral. En realidad, esta asociación, respaldada empíricamente, se fortalece porque los electores de más edad son votantes más activos que los de menor edad.. En realidad, el elector mediano, porque el votante “efectivo” mediano es bastante mayor. Los efectivos de esta franja, por cierto, han registrado en el periodo analizado un aumento de casi el 75%, tres veces superior al que ha

experimentado la población general. La cuota de este grupo en el total de población ha pasado del 13,08% al 18,11%. En el periodo (1980-2020).

En el cuadro también se aprecia el descenso de la población de menos de 40 años (esta ha caído un 12,52%) con un cambio espectacular en el peso que representaban los menores de 40 años en 1980 respecto a la población total: del 61,54% al 42,64% en 2020, un descenso de casi 20 puntos porcentuales.

Por fin, la población de 50 y más años ha aumentado un 95,44%, habiendo pasado de representar un 25,38% de la población total a representar un 39,28%, una ganancia de casi 14 puntos porcentuales.

Datos socio-demo-económicos seleccionados de la población española (1980-2020)				
	1980	2000	2020	1980-2020 (%)
Población total (a 1 de julio)	37.493.075	40.554.388	47.355.692	26,31%
Personas de menos de 40 años	23.071.509	21.918.258	20.179.589	-12,53%
Personas de entre 40 y 50 años	4.904.628	5.917.362	8.575.949	74,85%
Personas de más de 50 años	9.516.938	12.718.768	18.600.154	95,44%
Afiliados a la Seguridad Social	11.205.713	16.099.981	18.767.000	67,48%
Salario medio general (€/mes)	333,72	1.335,20	1.903,58	470,41%
Nº de pensionistas	3.962.553	6.891.344	8.812.883	122,40%
Pensión media mensual de jubilación (Total Sistema)	101,23	539,18	1.161,80	1047,68%
Ratio entre el salario medio y la pensión media de jubilación	3,30	2,48	1,64	-50,30%
Pensión media mensual de Jubilación de las altas iniciales del RG	148,79	818,00	1.528,70	927,42%
Ratio entre la pensión media de jubilación (Altas , RG) y el salario medio	44,59%	61,26%	80,31%	80,12%
Ratio entre Pob. De 51 más sobre Pob. De 0 a 39 años	0,41	0,58	0,92	123,45%
Edad media (población total)	33	39	43	29,77%
Edad del votante (elector) mediano	43	43	49	13,95%
Ratio entre Afiliados y Pensionistas	2,83	2,34	2,13	-24,70%
IPC (bases 2016 y 1992 enlazadas)	20,03	71,40	104,05	419,53%

Fuentes: elaboración propia con datos históricos de la Seguridad Social (Anexo al Informe Económico-financiero de los Presupuestos de la Seguridad Social para 2008), Boletín de Estadísticas Laborales e INE

Si el panorama demográfico ha sufrido tamaños cambios, no cabría esperar otra cosa en el resto de los planos socioeconómicos. Reparen en los datos de naturaleza laboral y pensionaria que se muestran en las filas del bloque intermedio del cuadro que estamos analizando. Veamos de un plumazo las tasas de cambio en el periodo de los indicadores que se muestran.

El número de afiliados medios a la Seguridad Social era en 2020 de casi 18,8 millones (algo más de 400 mil afiliados por debajo del nivel pre Covid-19), mientras que en 1980 era de 11,2 millones, un portentoso aumento del 67,48% que casi nadie supo anticipar.

Más espectacular fue el aumento nominal (a precios corrientes de cada año) del salario

medio mensual, que pasó de 333,72 euros mensuales en 1980 (equivalentes al cambio oficial a 55.526 pesetas) a 1.903,58 euros cuarenta años más tarde, un ritmo de crecimiento anual acumulativo del 4,45%. Engañoso, sin embargo, porque en el periodo 1980-2000, el ritmo anual fue del 7,18% mientras que en el periodo 2000-2020 ha sido del 1,79%.

La multiplicación del salario medio fue de 5,7 veces. Pero, si se atiende a cómo subió la pensión media en los cuarenta años analizados, se observa que esta se multiplicó por 11,5 veces, pasando de los 101,23 euros por mes (14 pagas al año) de 1980 a los 1.161,80 euros por mes en 2020. En términos de una tasa acumulativa anual, estos múltiplos se traducen en un 6,29% en el periodo 1980-2020, un 8,72% en el periodo 1980-2000 y un 3,91% en el periodo 2000-2020. Es decir, en lo que va del siglo XXI, las pensiones han avanzado a un ritmo más de dos veces superior al de los salarios, mientras que en los últimos veinte años del siglo pasado el avance fue mucho más modesto.

Baste, para terminar, la explotación de los datos del cuadro anterior. Uno de los más importantes indicadores del panorama pensionario es la denominada “tasa de prestación”, consistente en el cociente entre la pensión media y el salario medio (no entre la primera pensión y el último salario de trabajadores tipo, que se denomina “tasa de sustitución”). Para obtener esta tasa de prestación, debe elegirse un indicador de pensión media que no esté influido por las pensiones causadas en un pasado lejano ni por las de trabajadores autónomos afiliados a regímenes en los que aquellos eligen bases de cotización desproporcionadamente bajas. Así pues, se ha obtenido la tasa de prestación como el cociente entre las pensiones de jubilación de las nuevas altas del Régimen General en 1980, 2000 y 2020 y los salarios medios en esos mismos años. Los resultados se muestran también en el cuadro anterior y son muy elocuentes.



En 1980, la tasa de prestación de las pensiones públicas de los asalariados era del 44,59%, en 2000 era del 61,26% y en 2020 del 80,31%. Este espectacular avance es el reflejo, en una métrica frecuentemente utilizada en el debate, de lo que se comentaba acerca del ritmo al que crecían los salarios y las pensiones, cada uno por su lado. Una tasa de prestación de las pensiones públicas de hasta el 80%, o superior, como la española, es algo que no se ve en ningún otro país avanzado del mundo.

Seguiremos hablando de los datos contenidos en el cuadro anterior, pues algunos son muy interesantes de confrontar con las opiniones más extendidas en el debate actual sobre las pensiones que, en una u otra medida, llevan décadas bloqueando la reforma estructural de las pensiones que necesita nuestro país, y muchos otros. Pero antes conviene desarrollar con algo de cuidado una serie de conceptos básicos, pero muy relevantes, sobre la integración entre las pensiones y el marco laboral, algo que se desconsidera habitualmente cuando se reclaman mejores pensiones o se imaginan soluciones para conseguirlo.

La cadena de causación de las pensiones

Todos deseamos alcanzar nuestra jubilación, muchos desean alcanzarla cuanto antes, y todos deseamos también obtener buenas pensiones. Hay muy pocos individuos que no deseen jubilarse nunca. Y los hay, de todas las edades, que fallecen antes de alcanzar su

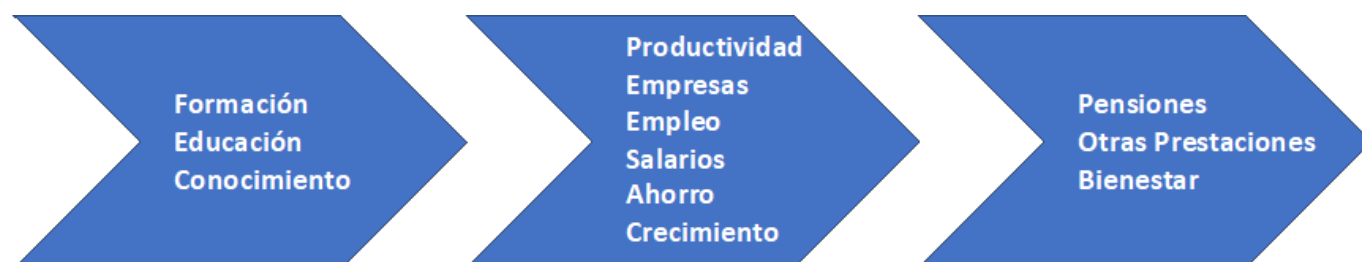
edad de jubilación (aunque solo un 0,16% de la población menor de 65 años falleció en 2019, según el INE). Lo segundo, es decir, jubilarse cuanto antes, se explica porque, para muchísimos trabajadores, sus trabajos, a edades posteriores a los 50 años especialmente, se hacen pesados o insufribles. O no el trabajo en sí, sino sus jefes, compañeros o subordinados, váyase a saber. Demorar la jubilación es casi tan raro como no jubilarse nunca y no siempre se hace de buen grado. Lo tercero, es decir, obtener buenas pensiones, es una aspiración universal. Como lo es obtener mejores pensiones de las que en efecto se tienen.

Las buenas pensiones, sin embargo, en el sistema español, que es de seguro social obligatorio basado en las cotizaciones sociales y los años de carrera de cotización, no dependen de la mera voluntad del trabajador, ni de la de los responsables de la Seguridad Social, al menos sobre el papel y en la actualidad.

Las buenas pensiones dependen de que haya habido carreras largas de cotización y cotizaciones elevadas en cada año de esas carreras. Las cotizaciones elevadas dependen de las reglas del sistema y de lo buenos que sean los salarios por los que se cotiza.

Los buenos salarios, por su parte, no dependen tampoco de la discreción del empleador, al menos no enteramente si el mercado de trabajo es competitivo y no está muy intervenido. Sí que dependen de la productividad de la economía y/o el trabajador; o del sector y empresa en los que se trabaja y, en muy buena medida, del capital humano, la formación y la experiencia del trabajador

El diagrama siguiente ilustra esquemáticamente esta relación entre los salarios y el entorno productivo y las pensiones en los dos “eslabones” finales de la cadena que trata de simular.



El primer eslabón, en realidad, es aquel del que todo arranca, al menos como condición necesaria: la buena formación, para la vida laboral o profesional y, en general, para un desempeño satisfactorio en todas las etapas del ciclo vital. La incorporación de conocimiento en esta etapa debe propiciarse mediante una educación intensiva, exhaustiva, plural y rigurosa, basada en el método científico, de forma que la capacidad de razonamiento crítico quede bien establecida en todos los futuros ciudadanos de pleno derecho.

En la etapa productiva (segundo eslabón), el conocimiento debe seguir desarrollándose, de manera complementaria, continua y combinada con la experiencia adquirida en el desempeño laboral o profesional, basada en ciclos cortos que permitan explotar el valor que encierran las nuevas tareas y los nuevos trabajos propiciados por la revolución tecnológica y digital. Algo en lo que el sistema español de formación ocupacional falla estrepitosamente.

Las buenas pensiones, cuando se han cubierto adecuadamente las etapas previas, fluyen sin problemas o, si estos aparecen, pueden solventarse de manera más rápida y satisfactoria que cuando el sistema de pensiones está obligado a reparar los errores cometidos en las etapas previas con recursos insuficientes.

No merece la pena extenderse mucho más sobre la importancia de este eslabonamiento de condiciones *sine qua non* para obtener buenas pensiones, salvo preguntarse si hemos hecho, o estamos haciendo, todo lo necesario para merecerlas.

En una sociedad y una economía normalizadas por la productividad, la tecnología, un sistema financiero eficiente, educación y sanidad universales, reglas e instituciones democráticas que protejan la igualdad de oportunidades y la igualdad ante la ley y ciudadanos responsables que ejerciten sus obligaciones de contribuir con su mejor esfuerzo a su propio sostenimiento y al de todo el entramado público con el mismo ardor con el que ejerciten sus derechos, en una sociedad de este tipo, en fin, el recorrido que marca el diagrama anterior se cumple sin problemas. Las pensiones son un mecanismo suficiente y sostenible, y no un gigantesco esfuerzo de solidaridad con pies de barro.

El debate actual

El debate actual sobre las pensiones en España es un debate interminable y repetitivo en el que siguen presentes argumentos que emergieron hace ya cuarenta años sin que se vean avances verdaderamente novedosos. Las posturas están ciertamente estancadas, más que enfrentadas. Porque la defensa del sistema actual, reacia a acometer reformas radicales contrarias a las recomendaciones del Pacto de Toledo, es mayoritaria entre la ciudadanía y buena parte de la clase política de centro izquierda.

Las voces más críticas contra esta posición emergen entre los expertos y estudiosos del sistema de pensiones, aunque este grupo no es monolítico. También se aprecian en ambientes políticos de centro derecha y liberales, aunque atemperadas por el imperativo de la competencia electoral y la tenaza del voto mayoritariamente favorable al mantenimiento del *statu quo* y, especialmente, a las promesas de mejores pensiones sin esfuerzo.



Los medios ayudan, sin manifestarse demasiado a través de sus líneas editoriales, a la difusión del mensaje técnico y científico de los estudiosos de este tema, pues no faltan tribunas de opinión acerca de los retos, problemas y posibilidades del sistema de pensiones. Predomina, sobre la posición más radical, la reiteración de propuestas de reforma alineadas con las recomendaciones de los principales centros de análisis e investigación nacionales e internacionales.

Los principales rasgos del sistema español de pensiones de Seguridad Social son los siguientes:

- Una extracción masiva de cotizaciones, a un tipo de cotización del 28,3% sobre el salario bruto (desde un suelo mínimo hasta un techo máximo) repartidos en 4,6 puntos porcentuales a cargo de los asalariados y 23,7 puntos porcentuales a cargo de los empleadores; los trabajadores autónomos cotizan el 28,3% sobre una base elegida por ellos mismos en una escala comprendida entre el mínimo y el máximo aplicable a los asalariados.

- El cálculo de la pensión de jubilación mediante una fórmula de “prestación definida” en la que intervienen los salarios (bases) por los que se ha cotizado durante un cierto número de años, los años que se han cotizado y la edad a la que sobreviene la jubilación en cada caso. Pero no se tienen en cuenta las cotizaciones efectivamente pagadas al sistema, pues el tipo de cotización podría ser cualquiera y la pensión resultante de la fórmula sería la misma. En otras palabras, la pensión es independiente de lo que se ha cotizado, no obviamente de los años en los que se ha cotizado ni tampoco de los salarios por los que se ha cotizado. Pero uno diría que, si la pensión es contributiva, como todavía lo es la pensión de la Seguridad Social, debería estar ligada a lo que se ha cotizado, no a un salario *per se*. Es muy importante comprender esto, aunque es una cuestión bastante abstrusa. Veamos un ejemplo ilustrativo del cálculo de la pensión según la fórmula española a la edad legal, para evitar la aplicación de penalizaciones o bonificaciones por jubilación anticipada o demorada, lo que complica innecesariamente los cálculos que siguen. La pensión P es el resultado de multiplicar una Base Reguladora, BR (grosso modo: el salario medio actualizado con el IPC de los últimos 25 años) por un porcentaje acumulado según los años cotizados, CC (o carrera de cotización). Así, $P = BR \times CC$. Si se han cotizado 36 años CC es el 100% (o 1, en la fórmula) y si BR es de 1.750 euros P es también de 1.750 euros. Si en vez de haber cotizado 36 años se hubiesen cotizado 30 años, el porcentaje de BR que correspondería según la normativa para 2022 sería del 86,32% (o 0,8632) y la pensión, con la misma BR que antes, sería de 1.510,60 euros. La sencillez de la fórmula anterior, que solo incluye la base reguladora (BR) y la carrera de cotización (CC) no debe ocultar ni la complejidad del cálculo de la BR ni la arbitrariedad de la escala de puntos de CC , aspectos que no son nada despreciables. En la práctica, es frecuente que se tomen en cuenta solo algunos de los años cotizados, en particular, los últimos, correspondientes al periodo en que el sueldo es más alto. O, si la base reguladora resulta ser muy baja, se aplique una pensión por encima de $BR \times CC$. Hemos pasado, de la “cotización efectiva”, a la fórmula de “prestación definida”, en ocasiones claramente divergente de la cotización efectiva..
- Las pensiones de incapacidad permanente, viudedad y orfandad se calculan de manera equivalente (incapacidad) o como una fracción de la pensión de jubilación (supervivencia).
- La financiación del sistema, a partir de las cotizaciones abonadas por los empleadores y los trabajadores mediante el método del “reparto”, es decir, destinando los ingresos corrientes al pago de los gastos corrientes por prestaciones excluyendo por completo la atribución directa o imputada (contable o nocional) de las cotizaciones efectivas a quienes las han realizado. A diferencia de lo que ocurre en un sistema de capitalización.

Es de sobra conocido entre los expertos, aunque se debate poco en los medios, que los compromisos de pensiones presentes y futuros del sistema español sobrepasan ampliamente el PIB. Estos compromisos, en un instante cualquiera, son todas las pensiones por pagar a los pensionistas del momento hasta su fallecimiento estimado y las pensiones que habría que pagar a los afiliados del momento sobre la base de lo que llevan cotizado hasta ese mismo momento. El Instituto Nacional de Estadística estima en un ejercicio realizado habitualmente en el marco de EUROSTAT que estos compromisos equivalían, en 2018, a 4,3 billones de euros, es decir, a 3,6 veces el PIB de aquel año.

También es sobradamente conocido que las pensiones de jubilación, calculadas con la fórmula de prestación definida (la que hemos descrito en el segundo apartado), retornan a los trabajadores sensiblemente más de lo que han aportado y, en particular, más a los trabajadores que menos han aportado que a los que más han aportado, por cada euro cotizado, claro. Según indican numerosos estudios académicos y hasta del Banco de España, a los 12 años de haberse jubilado, un trabajador típico ya ha recuperado todas las cotizaciones que han aportado al sistema su empleador y él y aún restarían otros 10 años de vida. Un potente mecanismo de solidaridad a la vez ínter e intra generacional que reclama cada vez más financiación desde fuera del sistema de cotizaciones sociales.

La clave de la sostenibilidad y la suficiencia en este sistema radica en las dos poderosas palancas del reparto, la relación de afiliados/pensionistas y el de cotización media/pensión media, y la fórmula de cálculo de pensiones, muy desproporcionada porque da lugar a pensiones mayores de lo que un cálculo actuarial arrojaría y está muy expuesta al crecimiento de la esperanza de vida.

Conviene, a la luz del comentario del párrafo anterior, reiterar algunos de los datos que se muestran en el cuadro de la Sección 3. En particular, la ratio de afiliados y pensionistas, que ha pasado de 2,83 en 1980 a 2,13 en 2020, y la ratio entre la pensión media de las altas de jubilación del Régimen General y el salario medio, que ha pasado del 41,59% al 80,31 en 2020.

Ambas ratios se refuerzan mutuamente para provocar una clara insuficiencia financiera de la cuenta corriente de la Seguridad Social y una pensión desproporcionada respecto al esfuerzo realizado al trabajador que se jubila. En el marco de una economía de productividad baja y escasamente dinámica, las perspectivas no son nada buenas. De hecho, ya observamos que las pensiones de jubilación de quienes se jubilan hoy son mayores que los salarios medios de los trabajadores más jóvenes.



El debate español sobre las pensiones, en suma, es un diálogo de sordos entre una mayoría de ciudadanos que prefieren dar la espalda a la realidad de una economía poco productiva que apenas llega a mantener un sistema de bienestar que ha crecido por encima de sus posibilidades, y una mayoría de analistas y expertos que no logran trasladar a la ciudadanía la importancia de esta realidad ni motivar a los responsables del sistema para que realicen cambios más intensos de los que vienen haciendo en las últimas décadas. Entre estas dos desiguales fuerzas sociales se encuentran los responsables políticos en el ejercicio del gobierno o en la oposición, atrapados en una trampa electoralista cuyo perímetro está trazado muy estrechamente por el Pacto de Toledo y el Diálogo Social.

La trampa electoralista a la que me refiero en el párrafo anterior se analiza en la sección siguiente.

El voto de los pensionistas

Los datos del cuadro de la Sección 3 contienen también elementos que permiten realizar una elocuente proyección acerca de la demoscopia de las pensiones. En particular, se muestran

dos momentos de la distribución de la población en España muy relevantes para el análisis demoscópico: la edad media de la población y la edad del “votante mediano”. Estas edades eran respectivamente, en 2020, 43 y 49 años.

La edad media, una cifra trivial que se calcula sobre el conjunto de la población, es, obviamente, la suma de los productos de la edad de cada cohorte (de 0, 1, 2... años) ponderada por su peso en la población total. De los 33 años que alcanzaba la edad media de la población española en 1980, una población joven en 1980, una fecha apenas posterior al final del baby boom (nacidos entre 1958 a 1977), se llegó a los 39 años en 2000 y de ahí a los 43 actuales. No se puede decir que el proceso haya concluido. Es bien posible que, en 2050, la edad media llegue a los 50 años.

La edad del votante mediano es otro momento estadístico de la distribución que, sin embargo, requiere un cierto detenimiento para entender las implicaciones que tiene en el debate sobre las pensiones. Para empezar, este momento no se calcula sobre la población total, sino sobre la población en edad de ejercer su derecho de voto. Afortunadamente en el caso español la edad de inicio del derecho al voto en España pasó a los 18 años con motivo del referéndum de 1978 y se ha mantenido así hasta hoy, de forma que el cálculo no presenta problemas de continuidad en el tiempo. El votante mediano, por otra parte, es aquel que divide al cuerpo electoral (no de votantes efectivos) en dos mitades exactas, siendo la edad de la cohorte a la que pertenece ese “votante” (elector, en realidad) la que se toma de referencia. Un problema que no afronta este cálculo es que no se aplica al cuerpo de votantes efectivos, sino al de electores. Puesto que las personas mayores votan con más intensidad que los jóvenes, en realidad, el votante efectivo mediano puede ser varios años mayor de lo que dice el cálculo estándar que se extrae de la población de personas con derecho al voto, es decir, de electores.

La edad del votante mediano, retomando la terminología académica, aunque en realidad hablamos de electores (conviene insistir en esto), en 2020, era, como ya se ha reiterado, de 49 años, habiendo estado congelada en los 43 años en el periodo 1980-2020. Un crecimiento muy rápido en tan solo dos décadas (2000-2020) que, a un ritmo similar, podría situar la edad del votante mediano en los 59 años en 2050.

El votante mediano importa porque cuanto mayor sea su edad, la mitad del cuerpo electoral, es decir, la mitad de los ciudadanos que pueden votar, superarían esa edad y, siendo más conservadores cuanto mayor es su edad, tenderían a favorecer las opciones políticas que prometiesen “no tocar las pensiones”, si no fuese para mejorarlas. Siempre contando con que no diesen un vuelco los patrones conocidos de intensidad de voto por edades (votan más los mayores que los jóvenes).



Ya hemos visto el activismo de los pensionistas y de los trabajadores más cercanos a la jubilación. Con un votante mediano de 50 o más años, que es lo que veremos en los próximos años, el conservadurismo del voto en esta y otras materias estaría garantizado.

¿De verdad estaría garantizado? Esta teoría es bastante estática, debo decir. Creo que con la adecuada persuasión a la ciudadanía, que tiene derecho a que los responsables políticos se dirijan a ella contándoles las cosas como son, mas el necesario consenso activo y de futuro (no un pacto para dejar las cosas como están) entre los partidos políticos y los interlocutores sociales, se podría revertir el triste papel de los electores cuya edad supera a la del votante mediano y convencer al cuerpo electoral de la necesidad de acometer cambios radicales en el sistema de pensiones que lo sintonicen con las profundas transformaciones que la sociedad y la economía españolas han sufrido desde que se instauró la democracia en nuestro país. También nos ayudaría imitar experiencias exitosas en otros países avanzados a los que queremos parecernos.

La línea de corte

En mi opinión, hoy, el sistema español de pensiones de Seguridad Social está secuestrado por sus entusiastas, que bloquean cualquier cambio estructural y, además, en la medida en que pueden, sabotean cualquier solución por la vía de los sistemas complementarios, desde luego en lo que se refiere a los esquemas de pensiones personales.

El debate apunta a que conviene introducir cambios que estabilicen el sistema y den a los trabajadores más jóvenes nuevas perspectivas sin perjudicar a los pensionistas ni a los trabajadores más cercanos a su jubilación.

Si tal solución existiese y pudiera garantizarse el resultado, no creo que hubiese quien se opusiera a adoptarla. Aunque no quiero hacerme ilusiones. Lo cierto es que los resultados de las políticas no pueden garantizarse a priori, aunque pueden simularse con la ayuda de datos, modelos y buen análisis. Muchos estudios apuntan a una conclusión reveladora, aunque no sorprendente: cuando se trata de hacer cambios estructurales que deban corregir disfunciones acumuladas durante décadas en los sistemas de pensiones, es casi imposible evitar que no haya costes, aunque los beneficios de estas reformas sean mayores. Por garantizado queda el que los costes serán mayores para todos cuanto más tarde se acometan las reformas.

En todo proceso de cambio hay que defender a los más débiles y creo firmemente que la mejor defensa de las pensiones en España pasa por contener a sus entusiastas, para evitar que dejen seca y exhausta a la vaca lechera por la que han tomado a la Seguridad Social. Para ello nada más adecuado que trazar una raya. Una raya de edad, por las siguientes razones.

Cualquier reforma estructural (vid infra) debe hacerse trazando la raya de edad que separe a los trabajadores de menos de esa edad (y a todos los futuros entrantes al mercado de trabajo), que deberán acogerse a un nuevo régimen de pensiones, de los trabajadores de esa edad en adelante (se supone que no habrá entrantes de esa edad o mayores), quienes podrán permanecer en el antiguo régimen de pensiones, que seguirá vigente hasta que se jubile el último de estos trabajadores, o, si lo desean, pasarse al nuevo régimen.

Independientemente de la naturaleza de los cambios que se introduzcan, si estos son susceptibles de marcar unos verdaderos “antes” y “después”, la cultura previsional debe ser muy distinta, y vale más deslindar claramente los campos. El hecho de permitir que los trabajadores más allá de la línea puedan elegir pasarse al nuevo régimen es una buena astucia conductual. Muchos de los que lo pensaran, deberían hacer sus cálculos, o asesorarse. La mera voluntad de explorar las alternativas ya calificaría a muchos de aquellos como potenciales adeptos al nuevo sistema. Para los trabajadores forzados a pasar al nuevo

régimen no habría muchas alternativas y sería aconsejable que las transiciones respecto a los nuevos parámetros fuesen rápidas.



Como mucho, se les podría permitir conservar intacto el valor de sus derechos adquiridos en el régimen que deben abandonar a la hora de trasladárselos a las nuevas fórmulas. Esta es una simple cuestión técnica de fácil solución. Me refiero con esto de “sus derechos adquiridos en el régimen que deben abandonar” al contravalor de las cotizaciones abonadas hasta el momento que se deduciría de las fórmulas previas a la reforma. Si bien, todas las cotizaciones abonadas desde el momento del cruce de la línea serían tratadas con las nuevas fórmulas llegado el momento.

Trazar la línea tiene un único objetivo: matar los mecanismos explosivos de los sistemas convencionales de pensiones reemplazándolas por nuevas reglas de jubilación y determinación del valor de la pensión que sean sostenibles. No es necesario alterar las reglas

de cotización, pero sí las reglas del cálculo de la pensión, de forma que estas se adecuen a la realidad del ciclo de vida actual. Cada generación, en el lapso comúnmente aceptado de tres décadas que separa a cada una de ellas de la precedente, vive siete u ocho años más que sus padres. Carece de sentido, esto hay que entenderlo, que los individuos representativos de ambas se jubilen a la misma edad y/o se les apliquen las mismas reglas.

Por concluir el tema de la línea etaria, sería deseable que esta se fijase a una edad entre los 40 y los 50 años. Hoy, a estas edades, quedarían, respectivamente, 27 y 17 años para jubilarse a la edad legal que se vislumbra para el futuro. Pero todos sabemos que dentro de 17 o, no digamos, 27 años, la edad legal de jubilación estará sensiblemente por encima de los 67 a los que se llegará de hoy en un lustro.

A una edad hoy inferior a los, digamos, 45 años, queda margen para afrontar un cambio estructural en el sistema de pensiones español sin grave menoscabo de la aspiración a una pensión digna de jubilación. Un margen, además, para que los trabajadores más jóvenes y futuros entrantes al mercado de trabajo puedan abordar con buenas posibilidades la cultura de la Previsión Social Complementaria, que en España necesita verdaderamente un *big bang*.

Pero ¿en qué consistiría el nuevo régimen al que se ha aludido en tantas ocasiones en esta sección?

Para empezar, y esta es la reforma clave, la fórmula de cálculo de las pensiones debería dejar de ser de prestación definida para pasar a ser de aportación definida. Pues de esta forma se reconoce claramente el verdadero esfuerzo contributivo realizado por cada trabajador. Ello no obsta para que las pensiones más reducidas, que siempre las habrá, reciban complementos financiados con los recursos presupuestarios generales. Lo mismo que los trabajadores activos reciben complementos de sus rentas salariales cuando estas no son suficientes. Los complementos de renta salarial o de pensiones no son un elemento previsional y carece de sentido seguir asociándolos a los mecanismos de la Seguridad Social. La fórmula escueta de aportación definida es justa y racional. Los países más avanzados ya han incorporado en sus esquemas de Seguridad Social fórmulas de aportación definida, como la cuenta nocional sueca Suecia, que afrontó una severísima crisis financiera y económica hace dos décadas, introdujo entonces el método de las “cuentas nocionales” en su sistema de Seguridad Social, además de algunas otras medidas como la creación de un esquema público obligatorio de capitalización. Una “cuenta nocional” es una cuenta individual de “aportación definida” en la que se acredita el contravalor de las cotizaciones efectivamente realizadas por cada trabajador y su empleador. La Seguridad Social sigue siendo de reparto, no se privatiza, contra lo que creen muchos. Pero esta cuenta individual se acumula de forma que, cada año, las sumas nocionales se revalorizan a un “tanto (porcentual) nocional”

determinado discrecionalmente en línea con el crecimiento del PIB y los salarios. En el momento de la jubilación, la suma capitalizada de la cuenta nocional se transforma en una renta vitalicia calculada actuarialmente. Por lo que el sistema, que sigue siendo público y de reparto, es sensiblemente más sostenible que un sistema de reparto con una fórmula explosiva de prestación definida. Italia, Polonia y Grecia (muy recientemente), entre otros países han adoptado las cuentas nocionales..

La cuenta personal de aportación definida es compatible con el método financiero de reparto en el que se basa la Seguridad Social en todo el mundo, y no sería necesario volcar todo el sistema del nuevo régimen hacia el método financiero de la capitalización. Algo muy desaconsejable. Hasta cierto punto, la cuenta individual dota al sistema de reparto de estabilidad a medio y largo plazo, convirtiendo un potencial problema de solvencia del sistema en un problema de liquidez.

Tras introducir las cuentas personales de cotización y aportación definida, poco más habría que hacer, contra lo que piensan muchos reformadores. O, por lo menos, lo que habría que hacer, una vez que cada trabajador dispusiese de su cuenta personal de cotización, sería mucho más sencillo y racional.

A partir de aquí, paciente lector, puedes acudir a los informes habituales de las entidades y los expertos, que no te resumiré. Hay muchos de una excelente calidad. Por mucho que te disuada su grave aspecto técnico, si quieres formarte un criterio sobre este importantísimo debate, necesitas despojarte de todos tus prejuicios sobre esta cuestión y explorar por ti mismo algunas de las claves que se contienen en este artículo, no sin haber considerado a fondo lo que nos dicen los simples y escasos datos del único cuadro que te he mostrado. Pero ten claro que (i) hay que trazar una línea, (ii) hay que reemplazar la actual fórmula de prestación definida por una fórmula de aportación definida y (iii) hay que impulsar de forma masiva el ahorro popular para la jubilación por la vía de los esquemas ocupacionales y personales de capitalización individual. Y, sobre todo, hay que defender al sistema de sus entusiastas.

Una perspectiva liberal del futuro de las pensiones

¿Puede, desde una perspectiva liberal, desearse que desaparezca la Seguridad Social? En mi opinión, desear tal cosa sería una aberración. La Seguridad Social, en todos los países avanzados, ha sido y sigue siendo un pilar fundamental de la lucha contra la pobreza. Incluso, renegando de un enfoque paternalista, como debe hacerse desde un planteamiento liberal, hay que admitir que la Seguridad Social es el mejor seguro de longevidad jamás inventado porque obliga a los individuos a comprar sus propias rentas vitalicias de jubilación,

algo que muchos no harían si no se les obligase. Al menos, con esta motivación se establecieron los primeros sistemas de pensiones basados en el seguro profesional obligatorio hace ya... ¡130 años!



Pero una cosa es esto y otra cosa es extender el paternalismo previsional hasta el punto de que ahogue la capacidad de los trabajadores para prever por sí mismos, algo que, usando el beneficio de la duda, todos podrían hacer más o menos bien.

La práctica internacional más avanzada en materia de pensiones puede encontrarse en una docena larga de países de los ámbitos europeo continental, nórdico y anglosajón, en los que los trabajadores pueden confiar en tener rentas de jubilación sostenibles y suficientes combinando las pensiones de la Seguridad Social, las pensiones de empresa y las pensiones personales. El denominado modelo de los “tres pilares” Pueden consultarse fichas detalladas de las reformas acometidas en una serie de países avanzados en <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20180910/fondo-documental/que-mas-puede-hacer-el-pacto-de-toledo.pdf..>

No deben descartarse tampoco soluciones tecnológicas y conductuales de “cuarto pilar” existentes ya en países emergentes. El cuarto pilar completaría el modelo de los tres pilares favorecido por los organismos internacionales y englobaría las nuevas aplicaciones de ahorro conductual para la jubilación basado en el gasto en bienes y servicios. La idea es que, aprovechando el canal de pago en el momento de la compra o la domiciliación de gastos regulares de energía, telecomunicaciones, etc., los consumidores programan ahorros en pequeños porcentajes de dicho gasto, o trasladan los descuentos y promociones de los comercios minoristas a una cuenta previsional. Las aplicaciones o plataformas de ahorro de este tipo, y el uso de dispositivos como el móvil o la Tablet, implementan una enorme gama de trucos conductuales y nudges (empujoncitos) que logran que personas poco propensas a ahorrar lo hagan habitualmente y casi sin darse cuenta. El ahorro de unos cientos de euros al año por estas vías, debidamente gestionado durante décadas, puede llegar a proporcionar a los ahorradores complementos mensuales de pensiones de unos pocos cientos de euros al mes. En los países emergentes están creciendo enormemente este tipo de aplicaciones (Millas para el Retiro en México, <https://site.millasparaelretiro.com/>; o pinBox en la India, Asia, África o LATAM, <https://www.pinboxsolutions.com/>). También existe Pensum en España (<https://pensum.com/>), que están logrando que los trabajadores más desfavorecidos ahorren para su jubilación mucho más de lo que los esquemas convencionales, incluida la Seguridad Social, logran a pesar de sus mecanismos aparentemente inclusivos. Y ello a pesar de la informalidad que aqueja al mercado de trabajo de aquellos países.

En un marco de cambio tecnológico disruptivo, que provoca un rapidísimo cambio productivo, y altera el mercado y la naturaleza del trabajo, pretender que la Seguridad Social siga como en los veinte o cuarenta últimos años, dando cada vez “mejores” pensiones por cada euro cotizado, mientras se degradan los salarios (esto sí que es nuevo frente al pasado) y la calidad de los empleos, es no querer ver la realidad.

No cambiar radicalmente las instituciones de la etapa formativa y las fuentes de la productividad, por más que se cambiasen los sistemas previsionales, sería hacer solo la mitad de la tarea, en el mejor de los casos, pues los nuevos sistemas previsionales sucumbirían ante la inercia de una economía y una sociedad poco productivas. Sin ese cambio en la base, toda reforma de las pensiones fracasará, aunque solo pretenda que estas no empeoren. No basta con trazar una línea de edad y mutar la fórmula de las pensiones o convocar al Pacto de Toledo si es solo para hacer un conjuro.

Las pensiones del futuro no dependerán solo de que hayamos reformado el sistema estructuralmente, condición necesaria pero no suficiente. Al final, las pensiones serán todo lo buenas que sea la productividad, y esta todo lo buena que sea la formación y el resto de los factores coadyuvantes.